

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21

ANKARA
BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ
7.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/2054

Karar No. 2026/2018

Tarihi: 17.09.2026

●İŞVERENİN GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKI

●İŞVERENE TANINAN NAKİL YETKİSİ SINIRSIZ OLMADIĞI

●GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ İş ilişkisinin taraflarının iş sözleşmesinde, gerektiğinde işverence çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemelere gitmeleri halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yerleşik içtihatlarına göre, işverene tanınan nakil yetkisi sınırsız değildir. İşveren bu yetkisini objektif olarak ve dürüstlük kurallarına uygun kullanılmalıdır. Görev yeri değişikliği işin devamı için gerekli olmalıdır. İşyeri değişikliği işçiye cezalandırma, sürgün ve feshe zorlama amacı taşımamalıdır. İş sözleşmesinin feshini sağlamak amacı ile sözleşmedeki nakil hükmünün uygulamaya konulması hakkın kötüye kullanılması niteliğindedir.

Davalı işveren, görev yeri değişikliği bildirime dayanarak olarak 17.09.2024 tarihli “Şirket Yönetimince alman sayaç operasyonları sürecinde ekiplerin tek kişi ile çalışma modeline geçilmesine ” ilişkin Yönetim Kurulu Kararını dosya içerisine ibraz etmiş ise de , işe iade davalarında feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükü işverene aittir.

İşletmesel nedene dayalı fesihlerde, işçiye yazılı fesih bildiriminin yapılması, fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde bildirilmesi, ayrıca işletmesel kararın varlığının, bu kararın istihdam fazlalığı doğurduğunun, tutarlı biçimde uygulandığının ve feshin son çare ilkesi gözetilerek gerçekleştirildiğinin somut delillerle ortaya konulması zorunludur. Eldeki davada, işveren alınan işletmesel kararın ne şekilde uygulamaya konulduğunu, personel planlamasının ne şekilde gerçekleştirildiğini gösterir delil sunmamıştır. Davacının görev yerinin geçerli nedenle değiştirildiğini ispatlayamadığından, feshin geçerli nedene dayanmadığı yönündeki mahkeme kabulü isabetlidir.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait iş yerinde 2011 yılında çalışmaya başladığını, iş sözleşmesinin işveren tarafından 22.01.2025 tarihinde haklı veya geçerli nedene dayanılmaksızın feshedildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine karar verilmesini ve işe iade davasının yasal mali sonuçlarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının müvekkiline ait işyerinde "Elektrik Dağıtım Kıdemli Teknik Görevlisi" olarak çalıştığını, Ankara ilinde görev yaptığını, ancak fesih tarihinde yararlanmakta olduğu TİS ve bireysel iş sözleşmesi ile müvekkili şirket nezdinde başka iş yerlerinde görev alacağını açıkça kabul ettiğini. müvekkili şirket tarafından, Gölbaşı Dağıtım Operasyonları Müdürlüğünde ortaya çıkan iş gücü ihtiyacının giderilebilmesi adına davacının usulüne uygun bir biçimde ilgili birimde görevlendirildiğini, ancak işçinin bahsi geçen görev değişikliğini kabul etmemesi üzerine de iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğini beyanla davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesi; işveren tarafından gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar vermiştir.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davalı vekili, cevap dilekçesinde ileri sürdüğü savunmalarına ek olarak bilirkişi raporunda boşa geçen süre ücretine esas giydirilmiş brüt ücret miktarının hatalı hesaplandığını "Birl. Sosy. Yard.", "DS İş Güç 1.grup", "İSG Kaptanlık Primi", "Hediye Çeki", "Ek Kazanç" ve "Teknoloji Desteği" gibi yardımların giydirilmiş brüt ücret miktarına dahil edilmesinin hatalı olduğunu, işe başlatmama tazminatı miktarının da 5 aylık brüt ücret miktarı olarak belirlenemeyeceğini ileri sürerek istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

GEREKÇE

İstinaf nedenlerine göre, işveren tarafından yapılan görev değişikliğinin objektif iyi niyet kurallarına uygun gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği ve ilgili görev değişikliğini kabul etmeyen işçinin sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilip edilmediği noktasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 22. Maddesinde yer alan, “işveren, 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” şeklindeki düzenleme, çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

İş ilişkisinin taraflarının iş sözleşmesinde, gerektiğinde işverence çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemelere gitmeleri halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yerleşik içtihatlarına göre, işverene tanınan nakil yetkisi sınırsız değildir. İşveren bu yetkisini objektif olarak ve dürüstlük kurallarına uygun kullanmalıdır. Görev yeri değişikliği işin devamı için gerekli olmalıdır. İşyeri değişikliği işçiyi cezalandırma, sürgün ve feshe zorlama amacı taşımamalıdır. İş sözleşmesinin feshini sağlamak amacı ile sözleşmedeki nakil hükmünün uygulamaya konulması hakkın kötüye kullanılması niteliğindedir.

Somut olayda; davalı işveren tarafından düzenlenen 22.01.2025 tarihli fesih ihbarnamesinin incelenmesinde; davacının iş sözleşmesinin," 22.01.2025 tarihinde tarafında tebliğ edilen görev yeri değişikliğini kabul etmemesi sebebi ile " İş Kanunu'nun 17, 18 ve devam eden maddeleri gereğince feshedildiği görülmektedir.

Dosya içerisinde mevcut 22.01.2025 tarihli yazının incelenmesinde ise; davacının görev yerinin Metropol Arıza Onarım Müdürlüğü'nden, Gölbaşı Dağıtım Operasyonları Müdürlüğü'ne şeklinde değiştirildiği yönünde bildirimde bulunulduğu, davacının ilgili görevlendirme belgesi altına el yazısı ile "kabul etmiyorum" şerhi düşerek görevlendirilmeyi reddettiği görülmektedir iş sözleşmesinin davalı işverenlik tarafından aynı tarihte feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davalı işveren, görev yeri değişikliği bildirime dayanarak olarak 17.09.2024 tarihli “Şirket Yönetimince alman sayaç operasyonları sürecinde ekiplerin tek kişi ile çalışma modeline geçilmesine " ilişkin Yönetim Kurulu Kararını dosya içerisine ibraz etmiş ise de , işe iade davalarında feshin geçerli nedene dayandığını ispat yükü

işverene aittir. İşletmesel nedene dayalı fesihlerde, işçiye yazılı fesih bildiriminin yapılması, fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde bildirilmesi, ayrıca işletmesel kararın varlığının, bu kararın istihdam fazlalığı doğurduğunun, tutarlı biçimde uygulandığının ve feshin son çare ilkesi gözetilerek gerçekleştirildiğinin somut delillerle ortaya konulması zorunludur. Eldeki davada, işveren alınan işletmesel kararın ne şekilde uygulamaya konulduğunu, personel planlamasının ne şekilde gerçekleştirildiğini gösterir delil sunmamıştır. Davacının görev yerinin geçerli nedenle değiştirildiğini ispatlayamadığından, feshin geçerli nedene dayanmadığı yönündeki mahkeme kabulü isabetlidir.

Davacının; işverene bağlı gerçekleşen hizmet süresi 10 yılın üzerinde olduğundan, işe başlatmama tazminatı miktarının işçinin 5 aylık çıplak brüt ücret miktarı olarak belirlenmesi Yargıtay'ın konuya ilişkin içtihatlarına uygundur.

Ancak: mahkemece, boşa geçen süre ücretinin hesaplanmasına esas “ücret ve diğer haklar” miktarının hatalı saptandığı, boşa geçen süre ücretinin hesaplanmasına esas “ücret ve diğer haklar” (giydirilmiş brüt ücret) miktarı belirlenirken, çıplak brüt ücrete, teknoloji erişim desteği, DS İş Güç 1. grup adı altındaki menfaatlerin/kazançların da giydirildiği tespit edilmiştir. İşverence sağlanan bu yardımların (menfaatlerin, kazançların) fiilen çalışma karşılığı ödenen menfaatler olduğu, bu yardımların fiili çalışma olmaksızın sabit olarak ödenen yardımlar olmadığı, dolayısıyla söz konusu yardımların “ücret ve diğer haklar” kavramına dahil olmadıkları anlaşılmıştır. İlk derece mahkemesi tarafından bu husus dikkate alınmadan karar verilmesi hatalıdır. Ankara BAM 9. HD 'nin 26.02.2026 tarih 2026/372 E- 2026/504 K sayılı ilamı da bu yöndedir. Bu husus dikkate alınarak re'sen yapılan hesaplama sonucunda, işçinin hak kazandığı boşa geçen süre ücret alacağı 4 x 61.344,52 TL= 245.378.08 TL Brüt olarak belirlenmiştir.

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda, davalının istinaf başvurusunun esastan reddine, davacının istinaf başvurusunun ise boşa geçen süre ücret alacağı yönünden kabulüne karar vermek gerekmiş ve tüm dosya kapsamına göre aşağıda yazılı şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM:

I-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun HMK 353/1-b.2 maddesi gereğince KABULÜ İLE, İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ KALDIRILMASINA,

1-Davanın KABULÜ ile, Davalı işverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE VE DAVACININ İŞE İADESİNE,

2-Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içerisinde işe başvurmasına rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde davalı tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının, fesih nedeni ve kıdemi dikkate

alınarak takdiren işçinin beş aylık brüt ücret tutarı olan 196.413,00 - TL olarak TESPİTİNE,

3-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının karşılığı olan brüt 245.378.08-TL boşa geçen süre ücreti alacağının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

4-Davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının boşa geçen süre ücreti alacağından mahsubuna,

5- Hüküm tarihinde yürürlükte bulunan Harçlar tarifesi gereğince alınması gereken 732,00 TL karar ve ilam harcının peşin alınan 615,40 TL harçtan mahsubu ile bakiye 116,60 TL harcın davalıdan tahsili ile HAZİNEYE GELİR KAYDINA,

6-Davacı tarafından yatırılan toplam 1.230,80 TL harcın davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

7-Davacı tarafından bu yargılama nedeniyle yapılan toplam 7.495,00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

8-Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre hesaplanıp taktir olunan 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan tahsili ile alınıp davacıya verilmesine,

9-Arbuluculuk Asgari Ücret Tarifesi'ne göre 3.140,00 TL Arbuluculuk ücretinin davalıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

10-Davalı tarafça yatırılan 732.00 TL maktu istinaf karar harcının davalıya iadesine,

11-Davalı tarafından istinaf kanun yolu için sarf edilen 360,00 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

12-HMK'nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereği kararının tebliğ ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İLK DERECE MAHKEMESİ tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, ilk derece mahkemesi tarafından verilen karar tarihinde yürürlükte olan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca mahiyeti itibarıyla KESİN olmak üzere 17.09.2026 tarihinde oybirliği ile karar verildi.