



**Av. Hamit TIRYAKI**  
**İş Hukuku Uzmanı**

## **İŞVERENİN NAKİL YETKİSİ ve SINIRLARI**

### **I.GİRİŞ**

İşçinin, “işverenin Türkiye’de yerleşik bulunan diğer işyerlerinde çalışmayı kabul etmesi”ne ilişkin hüküm bulunan bir iş sözleşmesini imzalaması durumunda, işvereni onu her yere tayin edebilir mi?

İşçi ve işveren arasında imzalanan iş sözleşmesinde Türkiye’de bulunan diğer illere yapılacak görevlendirmeleri açık bir şekilde kabul ettiğini taahhüd eden işçinin, işyeri değişikliğini kabul etmemesi durumu, sözleşmeye aykırılık içerecek midir?

Bu soruların cevabı, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu<sup>1</sup> tarafından uzun bir şekilde tartışılarak ve geçmişte bu konuda verilen kararlar gözden geçirilerek yeniden ele alınmıştır. Karar aşağıda uzun bir şekilde anlatılmıştır. Olay kısaca şöyledir: Aleyhine dava açılan işveren bir başka işyerinden iş alan alt işverendir. Davalı işverenin asıl işverene ait işyerindeki işi son bulmuştur. Bu işyerinde çalışan işçilerini iş sözleşmesindeki hükme istinaden başka şehirlerde bulunan işyerine görevlendirmiş, diğer şehirlerdeki işyerinde işbaşı yapmayan işçiler hakkında davalı işveren haklı fesih yapıp tazminat ödememiştir<sup>2</sup>.

### **NAKİL YETKİSİNİN KAPSAMI ve SINIRLARI**

Belli bir yerde çalışırken farklı bir yere işçisini gönderme yetkisini irdelerken konunun bazı alt başlıklarda değerlendirilmesi anlatımımızı kolaylaştıracaktır.

#### **Çalışma Şartları Nelerdir?**

<sup>1</sup> Yrg. HGK’nun 18.3.2021 tarihli ve E. 2021/9-112, K. 2021/294 sayılı kararı.

<sup>2</sup> Davacının dava dışı ...'A ait bakım ve onarım işlerini üstlenen davalı ... Müh. San. ve Tic. Ltd. Şti.'nin işçisi olarak çalıştığı, dosya kapsamında alınan beyanlardan dava dışı ...'ın özelleştirilip satılması üzerine işi son bulan davalı işveren tarafından davacıya 20.05.2010 tarihli ihtarname ile Çumra, Akören ve Güneysınır elektrik, arıza, onarım, bakım hizmet alım işindeki yükümlülüklerinin 31.05.2010 tarihi itibarıyla sona ereceği bu nedenle şirket bünyesindeki başka illerdeki işyerlerinde istihdam edilme zorunluluğu doğduğundan Gaziantep/Nizip İlçesi arıza, onarım ve bakım işinde görevlendirildiğini ve 01.06.2010 tarihinde yeni işyerinde göreve başlaması gerektiğinin bildirildiği, 08.06.2010 tarihli ihtarnamede ise iş sözleşmesinde işverene verilen taahhüde aykırı davranarak yeni iş yerinde göreve başlamadığından iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmıştır. Davacı ile davalı işveren arasında 21.11.2008 tarihinde imzalanan iş sözleşmesinin 9. maddesinde “İşveren; işçi’ye tevdi ettiği iş’de ve görevlerde değişiklik yapma hakkına sahiptir. İşçi; işverenin Türkiye’de yerleşik bulunan diğer işyerlerinde, işverenin ihale ve özel sözleşmelerle almış olduğu işler için farklı işyerlerinde de istihdam edilmeyi, çalışmayı (işyeri, iş ve görev değişikliği olsa dahi)...” kabul ettiği düzenlenmiştir.

Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile iş yeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma şartları olarak değerlendirilmektedir.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma şartlarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, iş yerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma şartları arasında yerini almaktadır.

### **Değişikliğin Esaslı Olup Olmadığının Ölçütü**

Çalışma şartlarındaki her değişiklik, esaslı değildir. Çalışma şartlarındaki değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir.

İş hukukunun, iş yasaları, toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmelerinin nitelikleri gereği iş ilişkisi içinde ortaya çıkabilecek her türlü soruna çözüm getirmeleri mümkün değildir. İşçinin iş görme borcunun kaynağını oluşturan iş akitlerinde, işçinin ifa etmekle yükümlü olduğu iş çoğunlukla ana çizgileri ile saptanır, yapılacak işin ayrıntılarına kural olarak yer verilmez. Esasen, bu ayrıntıların ve iş ilişkisi içinde uygulamanın ortaya çıkaracağı tüm ihtiyaçların önceden belirlenmesi de çoğu kez olanaksızdır.

Çalışma koşullarında değişikliğin esaslı olup olmadığının ölçütünü ise; **yapılan değişiklikle çalışma koşullarının işçi yönünden ağırlaşmış ağırlaşmadığı oluşturmaktadır. Çalışma koşulları ağırlaşmış ise esaslı tarzda değişiklik yapıldığı kabul edilmelidir**<sup>3</sup>.

### **İşverenin Yönetim Yetkisi**

İşverenin vereceği talimatlarla, yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş akdine aykırı olmamak üzere, işin görülmesini (yürütümünü) ve işçilerin davranışlarını düzenleyebilme hakkına, yönetim hakkı denir<sup>4</sup>. İşveren iş yerinin kârlılığı ve verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme ediminin yerine getirilmesinin şeklini, zamanını ve hizmetin niteliğini işveren belirler. İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da iş yerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur.

İşverene tanınmış olan yönetim hakkı çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında en alt sırada yer aldığından işverenin yönetim hakkının Anayasa, Kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iş yeri yönetmeliği ve iş yeri uygulaması ile düzenlenen konularda uygulanma kabiliyeti yoktur. Şu hâlde işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliklerin esaslı değişiklik sayılması mümkün değildir. Başka bir anlatımla **işveren Anayasa, Kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iş yeri yönetmelikleri ve iş yeri uygulaması ile sınırlandırılarak düzenlenmiş yönetim hakkı kapsamında kalan alanlarda dilediği değişiklikleri yapabilecektir.**

İşçinin acil ve arzi durumlarda görev tanımının dışında çalıştırılması ya da fazla mesai yaptırılması olanaklıdır. İşverenin yönetim hakkı bu tür olağanüstü durumlarda daha geniş biçimde değerlendirilmelidir. Örneğin iş yerinde yangın, sel baskını veya deprem gibi doğal afetler sebebiyle önleyici tedbirlerin alınması sırasında işçinin işverenin göstereceği her türlü işi, iş güvenliği tedbirleri ve insanın dayanma gücü dâhilinde yerine getirmesi beklenir. Öte yandan 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 42. maddesi çerçevesinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma işçinin kabulüne bağlı değildir ve yasal sınırlar gözetilerek işçinin işverence verilecek

<sup>3</sup> Aynı görüş HGK'nın 04.12.2018 tarihli ve 2015/22-2359 E.,2018/1832 K. ve 21.03.2018 tarihli 2015/22-1770 E.,2018/505 K. sayılı kararlarında da vurgulanmıştır.

<sup>4</sup> Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2017, s. 86.

talimatlara uyması gerekir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez<sup>5</sup>.

Dolayısıyla İşveren, esaslı olmayan ikincil nitelikteki değişiklikleri işçinin onayı gerekmeksizin tek yanlı şekilde yönetim yetkisine dayanarak gerçekleştirebilir. Doğrudan iş sözleşmesi, işverene imkân tanıyorsa işçinin onayı olmadan da çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik yapılabilir. Ancak İş Hukukunda “değişiklik kayıtları”, “saklı kayıtlar” ya da “işverenin genişletilmiş yönetim hakkı” olarak adlandırılan ve işverene tek yanlı değişiklik yetkisi veren bu sözleşme hükümlerinin, işverene verdiği değişiklik yapma hakkı mutlak bir anlam ifade etmeyip dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılması gerekir. Bununla birlikte sözleşme hükümlerinin geçerliliği kabul görmüş ise de iş ilişkisindeki düzen ve denge unsuruna müdahale içeren, iş ilişkisinin esaslı unsurlarını oluşturan iş görme ve ücret edimlerini temelden değiştiren kayıtların ise Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesine aykırı olduğu kabul edilmelidir.

Saklı kayıtların tip sözleşmede yer alması halinde bunların Türk Borçlar Kanunu'nun 20 ila 25. maddelerinde düzenlenen genel işlem koşulları denetimine tabi tutulması gerekir. Buna göre tip sözleşmede işverene çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı veren saklı kayıtların geçerliliği TBK 21. maddesi kapsamında bu koşulların varlığından işçinin haberdar olması, işçiye açıkça bilgi verilmesi, içeriğini öğrenme imkanının sağlanması ve işçinin de bu koşulları kabul etmesine bağlıdır<sup>6</sup>. Denilebilir ki, iş sözleşmesi ve eki niteliğindeki kaynaklarda nakil yetkisinin saklı tutulmasına ilişkin konulan bir hüküm, dürüstlük kuralına uygunluk koşuluyla yasa koyucunun amacı, çalışma yaşamının gerekleri ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde hukuka uygun ve geçerlidir.

### **Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik**

4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinde, “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. madde hükümlerine göre dava açabilir” hükmü yer almaktadır.

İş Kanunu'nun 22.maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma koşullarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmak ve bazı hallerde işçinin sözleşmesinin feshedilmesi yerine çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla iş sözleşmesinin sürdürülmesini sağlamaktır. Anılan hüküm, işçinin korunması esasına da uygun olarak, esas ve şekil bakımından mutlak emredici bir nitelik taşımaktadır. Bu açıdan aksinin kararlaştırılması mümkün değildir<sup>7</sup>. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22/1. madde hükmünün yukarıda belirtilen konuluş amacı ve kesin bağlayıcılığı karşısında, işverenin çalışma koşullarını değiştirebilme hakkını saklı tutan sözleşme hükümlerinin geçerli olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Nakil yetkisinin geçerli olduğu kabul edilip ardından nakil işlemine uymayan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceğini kabul etmek kanunun açık düzenlemesine ve işçiyi koruma ilkesine açıkça aykırılık teşkil edecektir. **İşçiyi**

<sup>5</sup> Yrg. HGK'nun 04.11.2009 tarihli ve 2009/416 E., 2009/474 K. sayılı kararı.

<sup>6</sup> (Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal; s. 120,121)

<sup>7</sup> (Narmanlıoğlu, Ü., İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?, MESS, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, Sayı:3 s, 12.

**korumak için düzenlendiğinden şüphe edilmeyen bir kanun hükmünü işçi aleyhine sonuç doğuracak şekilde yorumlanması iş hukukunun temel ilkelerine uygun düşmemektedir.**

İş Kanununun 22. maddesinin açıkça işçiyi korumayı amaçlayan emredici hükmünün, nakil hakkının baştan sözleşme ile saklı tutulabileceğini kabul etmek, kanun koyucunun öngörmediği tazminatsız fesih sonucuna götürmektedir. Bu sonuç hem işçinin haklı nedenle fesih hakkını ortadan kaldırmakta, hem de işverene haklı nedenle fesih fırsatını doğurmak suretiyle işçiyi koruma ilkesini ihlal etmektedir.

### **İşverene Tek Yanlı Değişiklik Yetkisi Veren İş Sözleşmesi Hükümlerinin Geçerliliği**

İş sözleşmesinin 9. maddesinde düzenlenen ve işverene işyeri değişikliği yapma yetkisi veren kaydın geçerli olup olmadığı noktasında olup öncelikle işverenin tek yanlı değişiklik yapma hakkını saklı tuttuğu bu kayıtların işçinin rızası da bulunduğundan sözleşme özgürlüğüne dayandığının kabulü gerekir.

İş Kanununda çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkının saklı tutulabileceğine yönelik bir hükme yer verilmemiş ise de bunların yasaklandığı da açıkça belirtilmemiştir. O zaman Kanunun amacı, **iş yaşamının gerekleri karşısında işçinin işverene ait işyerlerinde çalıştırılabileceğini öngören bu kaydın hukuka aykırı olmadığı ancak geçerliliği için dürüstlük kuralına uygunluk bakımından denetime tabi tutulması gerektiği** açıktır.

### **Nakil Yetkisinin Dürüstlük Kuralına Uygun Kullanılması Gerektiği**

Nakil yetkisini saklı tutan sözleşme hükmü geçerli kabul edilse bile dürüstlük kuralına uygun kullanılmasının gerektiği ve bu bağlamda mahkemece yapılması gereken araştırmalara yer verilerek, yapılacak araştırma sonucunda kaydın dürüstlük kuralına uygun kullanılıp kullanılmadığının araştırılması gerekir.

Dosya kapsamından diğer illerdeki işlerin de ihale yoluyla üstlenildiği belirtildiğinden davacının görevlendirildiği Gaziantep/Nizip İlçesindeki işin ihale ile üstlenilmiş olması halinde ihale şartname ve sözleşmeleri celp edilerek ihalenin süresi ve çalıştırılacak işçi sayısı belirlenmeli, davacıya teklifin yapıldığı tarih itibarıyla çalışan işçi sayısı ile ihale şartnamesinde belirtilen işçi sayısı karşılaştırılarak, davacıya gerçekten ihtiyaç olup olmadığı kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalıdır. Yeterli sayıda işçi çalışmakta ise davacıya ihtiyaç bulunmadığı halde, tazminatlarını ödememek amacıyla, gidememe ihtimali bulunan işyerine nakledilmek istendiği sonucu ortaya çıkacaktır. Bu durumda nakil yetkisinin dürüstlük kurallarına uygun kullanıldığı söylenemeyeceğinden, davalı işverence yapılan feshin haklı bir nedene dayanmadığı aksi halde feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek davacının ihbar ve kıdem tazminatı istemleri hakkında bir karar verilmesi gerekmektedir.

Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinin mutlak emredici bir nitelik taşıdığı, sözleşmenin devamı sırasında çalışma koşullarında değişiklik yapmanın mümkün olduğunu ancak yasa koyucunun bu ihtiyacın doğması halinde Kanunun 22. maddesinin birinci fıkrasının uygulanması gerektiğini öngördüğü, İş Kanunu Tasarısında yer verilen, işveren lehine saklı bulunan kayıtların bulunması halinde 22. maddenin uygulanmayacağı yönündeki hükmün de Mecliste yapılan görüşmeler sırasında aynı çekince ile ve 22. maddenin birinci fıkrasını etkisiz kılacağı endişesiyle kaldırıldığı, nakil hakkının baştan sözleşme ile saklı tutulabileceğinin kabulünün tazminatsız fesih sonucunu doğuracağı ve işçiyi koruma ilkesine aykırı düştüğü bu nedenle nakil kaydının geçersiz kabul edilerek feshin haklı nedene dayanmadığının kabulüyle direnme kararının bozulması gerektiği, kaldı ki devir ile bir çok işçinin aynı iş yerinde çalışmaya

devam ettiği ve dosya içeriğine göre davacının görevlendirildiği yerde işveren adına kayıtlı işyeri bulunmadığı görüşü ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğunca kabul edilmemiştir.

### **III. SONUÇ**

Yukarıda ayrıntılı bir şekilde anlatıldığı üzere, işverene işyerini değiştirme yetkisini veren iş sözleşmesi hükmünü Yargıtay geçerli saymaktadır. Hem işçinin rızasının olduğunu hem de sözleşme özgürlüğü çerçevesinde bu hükmün korunması gerektiğini değerlendirmektedir.

Yargıtay, işçinin işverene ait işyerlerinde çalıştırılabileceğini öngören bu kaydın hukuka aykırı olmadığını ancak geçerliliği için dürüstlük kuralına uygunluk bakımından denetime tabi tutulması gerektiğini, belirtmektedir.

Yeterli sayıda işçi çalışmasına rağmen yeni işçiye ihtiyaç bulunmadığı halde, tazminatlarını ödememek amacıyla, gidememe ihtimali bulunan işyerine nakledilmek istenmişse nakil yetkisinin dürüstlük kurallarına uygun kullanılmadığı sonucuna varılacağı, belirtilmektedir.