

## Doç. Dr. Cevdet İlhan GÜNAY

Rekabet Kurulu Üyesi-Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Onursal Üyesi

# Hizmet Sözleşmesinin Devri (TBK. m. 429)

## Genel Olarak

Üçlü iş ilişkilerinden olan hizmet sözleşmesinin devri, 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısında bulunmasına rağmen Kanun metnine alınamaması sonucunda hukukumuzda girememiştir. Serbest pazar ekonomisi sistemini uygulayan Türkiye’de, liberal anlayış sonucu düzenlenen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun (TBK) iş hukukunda “genel hükümler” olarak nitelendirilebileceğimiz kuralar bulunmaktadır. Anayasamızın 2. maddesi uyarınca Cumhuriyetin niteliklerinden olan “Sosyal Devlet” ilkesinin iş hukukuna olduğu gibi TBK.’ya da kaynak oluşturduğunu düşünmekteyiz. Bu esaslar dahilinde TBK.’nın 429.maddesindeki düzenlemenin iş hukukumuzda dahil olduğu kanısındayım. Hizmet sözleşmesi devrinde sözleşmenin tarafı işçinin bilgi ve onayı bulunmalıdır. Gerçekten devreden işveren, devralan işveren ve işçinin hizmet sözleşmesinin devrinde rızasının bulunması zorunludur. Bu durumda işçinin

rızasının yazılı olması gerekli olsa da bunun zamanı ve şekli konusunda yasadaki açıklık bulunmamaktadır. Bu yazımızda konuyu incelemeye çalışacağım.

## 1- Hizmet Sözleşmesinin Devri

6098 sayılı TBK.’nın üç fıkradan oluşan 393. maddesinde, genel hizmet sözleşmesi tanımlanmaktadır. Anılan madde 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 313. maddesini karşılamaktadır. Gerçekten hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşme türüdür. Borçlar Kanunu’nun 313. maddesine paralel olarak 4857 sayılı İş Kanunu’nun 8. maddesinde iş sözleşmesi tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 8. maddesinde işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise, ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme olarak tanımlanan iş sözleşmesi, özel bir şekle tâbi olmadığı gibi, süresi belirli veya

## TBK. m. 429'da hizmet sözleşmesinin devri ve hükümleri düzenlenirken devrin yazılı olarak yapılması zorunluluğu getirilmiştir.

belirsiz olabilir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunlu olduğu gibi, belirli süreli iş sözleşmesinin kanıtlanması için yazılı yapılması gereklidir.

İşyeri veya bir bölümünün devrinde işveren tarafı değişmektedir. İşçinin hizmet sözleşmesi bütün hak ve borçlarıyla yeni işverene geçmektedir.<sup>1</sup> Oysa hizmet sözleşmesinin devrinde işyeri değil, işçinin kişiliği öncelik arzettiğinden işçinin rızası önemli olup bunun da yazılı olarak yapılması gerekmektedir.

Hizmet sözleşmesinin devri de ancak, işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle yapılabilir. Anılan devir işlemiyle devralınanın bütün hak ve borçları yeni işverene geçecektir. Hizmet sözleşmesinin devralınmasıyla, hizmet ilişkisi sona ermemekte, devralan, sözleşmenin işveren tarafı hâline gelmektedir. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işverenin yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır. Benzer bir düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısının "İş sözleşmesinin devri" başlıklı 7. maddesinde "Bir iş sözleşmesinin tarafı olan işveren, işçinin rızası ile işin görülmesini talep hakkını sürekli olarak başka işverene devredebilir. Devir işlemi ile birlikte devreden işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi sona erer ve devralan işveren bütün hak ve borçları ile birlikte iş sözleşmesinin işveren tarafı sıfatını kazanır. 6 ncı maddenin ikinci fıkrası hükmü iş sözleşmesinin devrinde de uygulanır." denilmiş iken bu düzenleme TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nun kabul ettiği metinden çıkarılmıştır<sup>2</sup>. Ancak iş sözleşmesinin devri öğreti ve Yargıtay kararlarında kabul edilmekteydi. Hizmet sözleşmesinin devrinde, sözleşme sona ermemektedir<sup>3</sup>. Bu nedenle devir eden işverenin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacağından sorumluluğu söz konusu olamaz. İş

sözleşmesini devir alan işveren, tüm süreye göre hesaplanacak sözü edilen tazminatlarından ve alacaktan son ücret ve tüm süreye göre sorumlu olacaktır.

Gerçekten geçici iş ilişkisi veya hizmet sözleşmesinin devri, şirket topluluklarında veya holdinglerde, şirketlerin daha çok vasıflı iş gücü ihtiyacını karşılamak için yardımlaşmalarında veya üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesinde ya da aynı gruptan olmayan şirketlerin birlikte bir işi üstlenmelerinde yahut mali güçlüklerle karşılaşan bir işverenin işçisini işlerinin düzelmesine kadar başka bir işverene vermesinde ortaya çıkmaktadır. İşçinin hizmet sözleşmesi imzalandığı sırada veya ayrıca yazılı rızası alınarak sürekli şekilde iş görme edimini başka bir işverene karşı yerine getirmek üzere hizmet sözleşmesinin devrine ilişkin üçlü bir ilişki kurulabilir. Bu durumda işçinin iş sözleşmesi sona ermemekte, işçiden olan işin görülmesini talep hakkı sürekli olarak diğer yeni işverene (devralana) devredilmektedir.

TBK. m. 429'da hizmet sözleşmesinin devri ve hükümleri düzenlenirken, belirli süreli iş sözleşmesinde olduğu gibi devrin yazılı olarak yapılması zorunluluğu getirilmiştir. Ancak geçici iş ilişkisinde olduğu gibi, hizmet sözleşmesinin devri için bir sınır konulmamıştır. Bu halde tarafların ilişkiyi ihtiyaçlarına göre yürütecekleri kabul edilmiş, hakkın kötüye kullanıldığına ispatı halinde buna ilişkin sonucun doğacağı düşünülmelidir.

İşyerinin bir işverenden başka bir işverene devri, kural olarak işçi bakımından iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi, başkalaşması halini teşkil etmez. Bu nedenle iş sözleşmesi sona ermez. İşyeri devri hususu araştırılmalıdır<sup>4</sup>. İşyerini devralan devirden önceki fazla mesai ücretinden de sorumludur. İş sözleşmesinin feshinden sonra işyerini devralan işyerinin doğmuş bulunan borçlarından devreden ile birlikte sorumludur. Yargıtay kararında; "Davacı işçinin davalı gerçek şahısların adi ortaklık sözleşmesinin feshinde kendisine ödenmemiş ücretlerin varlığının kanıtlanması durumunda, bundan, işyerini tüm aktifleri ve pasifleriyle birlikte devralan

## İşyerinin bir işverenden başka bir işverene devri, kural olarak işçi bakımından iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi, başkalaşması halini teşkil etmez.

*İşverenin de sorumlu olacağı açıktır. Devir protokolünde bunun aksine hükme yer verilmiş olmasının işçi yönünden bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır.*<sup>5</sup> denilmiştir. İzin ücretinden fesih tarihindeki son işveren sorumludur<sup>6</sup>. İşyeri devrinden ayrı olarak hizmet sözleşmesinin devrinde işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle işveren işçiyi başka işverene devredebilir. Böyle olunca işyeri devrinde olduğu gibi işçinin önceki işveren nezdinde geçen hizmetlerinden ve hizmet sözleşmesinin devrinden önceki işçi alacaklarından devralan işveren sorumludur<sup>7</sup>.

### II- Hizmet Sözleşmesinin Yazılı Olarak Devri

818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer verilmeden, ancak 6098 sayılı TBK.'nin "II. Sözleşmenin devri" kenar başlıklı yeni bir maddesi olan 429. maddesinde hizmet sözleşmesinin devri düzenlenmektedir. Gerçekten hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle<sup>8</sup>, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Böylece, devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır.

Hizmet sözleşmesinin devri, geçici iş ilişkisinde olduğu gibi, ancak işçinin yazılı rızası alınarak yapılabilir. Şayet böyle bir rızası olmadan işçinin hizmet sözleşmesinin devri yapılmak istenilirse sözleşme feshedilmiş sayılır.<sup>9</sup> İşveren geçici (ödünç) iş ilişkisi ile işçinin iş görme edimini isteme hakkını geçici bir süre için bir başka işverene devredebilir. Bu durum daha çok holdinglerde veya kamu kuruluşlarında söz konusu olmaktadır. Türk çalışma hayatında ödünç iş ilişkisi 1960'lı yıl-

lardan başlayarak, özellikle holdinglerin git-tikçe yaygın bir girişim olarak faaliyete geçmeleriyle sayıları artan şekilde görülmüştür. Hatta geçici (ödünç) iş ilişkisini mesleki faaliyet olarak yürütüp gelir sağlamayı amaçlayan girişimcilerin sayılarında bir artışın olduğu da tespit edilmiştir. Avrupa Birliği çalışma müktesebatına da giren geçici (ödünç) iş ilişkisi, hizmet sözleşmesinin devri, işçi-işveren ilişkilerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi dışında üçlü ilişkilerin diğer bir örneğini oluşturmaktadır.

Yasal bir düzenlemeye sahip olmadığı dönemde yargı kararlarıyla<sup>10</sup> şekillendirilmeye çalışılan "ödünç iş ilişkisi", ekonominin gereklerine ve mevcut uygulamalara uyumlu hale getirilmiştir<sup>11</sup>. Kamuoyunda ve işçi sendikalarının tepkisi ile "geçici iş ilişkisi" maddede başlığı altında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinde; "*İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesinde 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. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.*" denilmiştir.

Geçici iş ilişkisi işçinin kanunlardan doğan haklarını etkiler. Bu etki özellikle ücret ekleri, toplu iş sözleşmelerinden yararlanma ve grev haklarında görülebilir. İşçinin ücreti kural olarak işveren tarafından ödenir. Geçici iş ilişkisinin niteliği gereği bir işveren işçisini ödünç olarak başka bir işverene vermiş olsa da, iş sözleşmesinin tarafı olmaya devam ettiği için, işçiye ücret ödeme yükümlülüğü de devam etmektedir<sup>12</sup>. Ancak işçinin onayı alınarak ücretinin ödünç alan işveren tarafından ödenmesi de kararlaştırılabilir. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7/3. madde-

## İşçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır.

sine göre ödünç veren işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün devam edeceği yolunda bir düzenleme bulunsa da, bu düzenleme ücretin ödünç alan işveren tarafından ödenmesine yönelik anlaşmalara engel oluşturmaz<sup>13</sup>.

Bununla birlikte işçinin, özel nedenler ve olaylara bağlı olarak ya da iyi çalışmanın karşılığı olmak üzere ödünç alan işverenin (yararlananın) işyerinde ödenen prim ve ikramiyeleri genel olarak, yararlananın rızası dışında alabilmesi kanımca mümkün değildir. Primler ferdi hizmet sözleşmeleri ile toplu iş sözleşmelerine dayanır. Ancak sözleşmeden bağımsız olarak işyeri uygulamasından doğan bir hak söz konusu olursa durum farklılık gösterir. O zaman yararlananın işyerindeki geçici işçiler de bu haklardan istifade ederler. Ödünç iş ilişkisi gereği üçüncü bir kişi yanında çalışma geçici bir süre devam eder. Bu bakımdan çalışmanın geçici sayılmayacak bir süre uzaması durumunda yararlananın işveren niteliğini kazandığı kabul edilebilir. Bu durum çeşitli ihtimaller göz önüne alınarak değerlendirilebilir. İşçinin geçici çalışma süresi temlik sözleşmesinde kesin olarak belirtilmiş olabilir. Bu sürenin sonunda işçi çalışmaya devam eder, yararlanan ses çıkarmazsa, tarafların zımnî iradeleriyle bir hizmet sözleşmesinin kurulduğu kabul edilir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesindeki düzenlemeden dolayı onsekiz ayı geçen bir süre geçici sayılmayacaktır.

Gerçekten hizmet sözleşmesinin devri halinde işçinin rızası alınmaz ise, işçinin o işveren nezdindeki hizmetine karşılık kıdem tazminatının mali ve ekonomik yönden daha güçsüz yeni işveren tarafından ödene-meme riski karşısında işçi mağdur olabilir. İşçinin son brüt giydirilmiş ücreti üzerinden ve tüm kıdem süresi için kıdem tazminatı hesaplanacaktır. İşçiler bakımından kıdem tazminatının ödenme garantisinin olmaması,

işverenin kıdem tazminatı yükünü sigortalatmasına yasak getirilmesi (İşK. md. 14/sondan II) ve Kıdem Tazminatı Fonu'nun (İşK. md. 14/son) halen kurulamamış olması sorun oluşturmaktadır. Öte yandan, belli sebepler (askerlik, emeklilik gibi) olmadan işçinin iş sözleşmesini feshetmek durumunda kalması halinde kıdem tazminatı alamaması da sıkıntı yaratmaktadır. Alkolik olduğu ve bu sebeple doğan sağlık sorunları yüzünden işe devamsızlık yaptığı gerekçesiyle İş Kanunu md. 25/I'e göre işten çıkartılan işçinin kıdem tazminatı hakkı olduğu halde, daha iyi şartlarla iş bulduğu için sözleşmeyi fesheden işçinin kıdem tazminatı hakkı yoktur. Düzenleme, âdeta, işçiyi alkolik olmaya özendirilmektedir. İstifa edene kıdem tazminatı ödenmemesi, kanımızca, Anayasanın "*herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir*" hükmünü taşıyan 48. maddesine aykırıdır. Meselâ, on yıldır çalıştığı işyerinden, daha iyi bir iş bulduğu için ayrılmak isteyen işçinin çalışma özgürlüğü, on yıllık kıdem tazminatını işverene terketme sonucuna ulaştırın İş Kanunu düzenlemesiyle ihlâl edilmektedir. Bu durum işçileri kanuna karşı hileye sevk etmiştir. Örneğin evlenme tarihinden itibaren bir yıl içinde sözleşmeyi fesheden kadın işçiler kıdem tazminatı alabildiklerinden, evli olan kadın işçiler boşanıp, yeniden aynı kişiyle evlenerek sözleşmelerini feshetmişler ve kıdem tazminatlarını istemişlerdir. Bu durumun Yargıtayca "kanuna karşı hile" olarak görülüp, kıdem tazminatının ödenmemesine karar verilmesi yerindedir. Ancak, bu konudaki sıkıntıyı göstermesi bakımından da olay ilginçtir. Kıdem tazminatına ilişkin Fon tasarısıyla yeni düzenlemeler yapılırken herhalde tüm bu hususlar üzerinde de düşünülecektir.

### III- Hizmet Sözleşmesinin Devir Anı

Hizmet sözleşmesinin devrinde işçinin rızasının devir anında açıklanması şart değildir. Genellikle devreden ve devralan işverenler ile işçi aynı anda iş sözleşmesinin devri işlemi yapmaktadır. İş sözleşmesinin

devri, üç taraflı bir işlem ile gerçekleşebilir. Şayet devreden işveren ile devralan işveren bir devir anlaşması yapmış ise, daha sonra işçinin imzası da alınabilir. Ancak holdingler veya şirket topluluklarında iş sözleşmesi yapılırken sözleşmede yer alan bir hüküm ile işçinin rızasını aldıkları görülmektedir. Gerçekten Türk Borçlar Kanunu'nun 429. maddesinde iş sözleşmesine devir için işçinin rızasının alındığını gösteren bir belgeye ihtiyaç bulunmaktadır. Burada işçinin iş sözleşmesi kurulduktan sonra, ancak devir anlaşmasından önce yazılı rızasının alınabileceğini belirtelim. Ancak işveren, 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 sürekli olarak devretme yetkisini hizmet sözleşmesi yapılırken yazılı olarak hükme bağlayabilir. Oysa başka işkolunda veya daha ağır bir iş ile ilgili faaliyette bulunan işverene hizmet sözleşmesinin devri için kanımca, geçici iş ilişkisinde olduğu gibi devir anında işçinin yazılı rızasının gerçekleşmiş olması gerekir.

Hizmet sözleşmesinin kesin devrinde, devralan işverenin üstlendiği hak ve borçlara, bu sözleşmeden doğan tüm hak ve borçlar, mesela iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklardan veya işyeri uygulamasından doğan hak ve borçlar da dahil bulunmaktadır. Yeni işverenin bu şartları esaslı surette değiştirebilmesi, işçinin rızasına bağlıdır. Ancak yeni işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. madde hükümleri uygulanmak suretiyle çalışma koşullarında değişiklik yapabilecektir.

## Sonuç

Türk Borçlar Kanunu ile iş hukukuna giren 4857 İş Kanunu'na tabi olsun veya olmasın tüm işçilerin işverenin hizmet sözleşmesinin devri yoluyla değişmesi yararlı bir düzenlemedir. Hizmet sözleşmesi, işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, başka bir işverene devredilebilir. Bu devir geçici değil, sürekli olarak gerçekleşir. Kanımca, TBK. m.

429'daki düzenleme boşluğu nedeniyle hizmet sözleşmesinin devri yetkisi, işçinin çalışmaya başladığı 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 sürekli olarak devretme yetkisinin hizmet sözleşmesi imzalandığı sırada işçi tarafından verilmesi geçerli olacaktır. Buna karşın daha ağır bir iş ile ilgili faaliyette bulunan işverene hizmet sözleşmesinin devri için geçici iş ilişkisinde olduğu gibi, devir anında işçinin yazılı rızasının gerçekleşmiş olması gerektiğinin kabulü "işçinin korunması ilkesi" yönünden daha isabetli olacaktır.

## DİPNOTLAR

- 1 Günay, Cevdet İlhan: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 2, Ankara-2010, s. 187.
- 2 Bilim Kurulu, Tasarıya 7. madde olarak "iş sözleşmesinin devri" başlığını taşıyan hükümler de koymuştu. Ancak bu düzenleme metinden çıkarılmıştır (MESS, İş Kanunu Tasarısı, s. 16, 72).
- 3 Ekonomi, Münir: İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 2007 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri Kitabı (YKD), s. 9.
- 4 Yrg. 9. HD., 6.12.2004, E. 2004/10575, K. 2004/26030
- 5 Yrg. 9. HD., 12.10.2004, E. 2004/13687, K.2004/22962.
- 6 Yargıtay kararında; "Davalı E'nin izin ücretinden sorumlu tutulması yasal değildir. Diğer taraftan ihbar tazminatı devrin Borçlar Kanununun 179. maddesi hükümleri gereği yapıp yapılmadığı belirlenmeden ve anılan madde hükümleri nazara alınmadan fazla mesai ücret alacakları istekleri olarak devirden önceki sürenin hesaplamada nazara alınmaması ve bu konudaki isteklerin red edilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." denilmiştir (Yrg. 9. HD., 3.11.2004, E. 2004/9244, K. 2004/24808).
- 7 "Dosya içeriğinden mamelek devrinin söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Böyle olunca devralan işveren devirden önce hizmet akdi sona erdirilen işçilerin alacaklarından sorumludur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin yazılı şekilde yorumlanarak isteklerin reddedilmesi hatalıdır. Mahkemece işin esasına girilmeli davacının alacağının mevcut olup olmadığı araştırılması ve gerekirse uzman bilirkişiye hesaplama yaptırılması tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmelidir". (Yrg. 9. HD., 14.10.2004, E. 2004/6354, K. 2004/23150).
- 8 Yargıtay'ın bir kararında; "...işverenin davacıyı bir başkasına ait işyerinde çalıştırmak istemesi ve bu is-

teğın davacı tarafından kabul edilmemesi hali hizmet akdinin sona ermesi olgusunu oluşturur. Davacı, davalı işveren X. Oto Ltd. Őti'ndeki işyerinde çalışırken davalı işverenin isteğiyle bir başka işverene ait işyerinde görev yapması uygun görülmüştür. Davacı yeni işverene ait işyerinde bir gün çalıştıktan sonra işten ayrılmıştır. Gerçekten davalı işverenin davacıyı bir başkasına ait iş yerinde çalıştırmak istemesi ve bu isteğin davacı tarafından kabul edilmemesi hali hizmet akdinin sona ermesi olgusunu oluşturur. Bu durumda davacı kıdem tazminatına hak kazanmış bulunmaktadır. Buna rağmen anılan istemin reddedilmesi isabetsizdir." denilmiştir (Yrg. 9. HD., 7.10.1999, E. 1999/11508, K. 1999/15535).

- 9 Yargıtay'ın bir kararında; "...iş hukukunda işverenin kendisine ait olmayan bir başka işyerine işçiyi onun rızası dışında nakil yetkisi yoktur. Davacının davalıya ait turistik tesis işyerinde 1.1.1991 tarihinden 1995 yılı başına kadar çalıştığı bu çalışması devam ederken davalı işveren tarafından bir başka Őirkete ait işe verilmek istendiği davacının ise eski işyerinde çalışmayı sürdürdüğü böylece davalı tarafından hizmet sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. iş hukukunda işverenin kendisine ait olmayan bir başka işyerine işçiyi nakil yetkisi yoktur. işverenin bu tür eylemi haksız fesih niteliğindedir. Bu durumda haksız fesih nedeni ile davacı işçi ihbar ve kıdem tazminatı ile birlikte gerçekte yılđık ücretli izin parasına da hak kazanır. Yazılı Şekilde bu isteklerin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." denilmiştir (Yrg. 9. HD., 07.07.1997, E. 1997/10276, K. 1997/13882).
- 10 Yargıtay'ın bir kararında, "...davacının Őirketin muvafakati ile ortaklardan birinin yanında bir süre çalışması işverenin Şirket olduğu gerçekte ortadan kaldırmaz. Davacı işçi dosya içeriğine göre davalı Őirketin işçisi olarak çalıştığı ve gerçekte sigorta primlerinin onun tarafından Sosyal Sigortalar Kurumuna yatırıldığı anlaşıldığından Şirket hakkında açılan tesbit davasının reddine karar verilmesi gerekir. Davalı SSK ve diğer davalı X.'in temyizlerine gelince; Mahkemenin de kabulünde olduğu gibi davalı X. L. Denizcilik Ticaret Ltd. Őti.'nin ortağıdır. Açıklandığı üzere davacı, sigorta primlerini yatan Őirketin işçisidir. Bu Őirketin muvafakati ile ortağı ME'in yanında bir süre çalışması işverenin Şirket olduğu gerçekte ortadan kaldırmaz. Öğretide de benimsendiği gibi burada bir tür ödünç ilişkisi sözkonusudur. Böyle olunca davalı X nezdinde ödünç işçi olarak çalıştırılan dönem için Sosyal Sigortalar Kurumu ve X'a karşı açılan tesbit davasının reddine karar verilmesi gerekir." denilmiştir (Yrg. 9. HD., 12.10.1998, E. 1998/11704, K. 1998/14289).
- 11 Yargıtay'ın bir kararında, "...mahkemece yapılacak iş; dava konusu her iki Őirketin ticaret sicil kayıtlarını celp etmek, aralarındaki organik bağın bulunup bulunmadığını keza ödünç iş ilişkisinin var olup olmadığını belirlemek, çalışılmadığı iddia edilen dönemlerdeki işyeri kayıtlarının tanık beyanları ile birlikte sentezini yapmak husumet ve çalışma süresi konusunda kuşkuları tamamıyla ortadan kaldırıcı araştır-
- madan sonra yeni bir bilirkişi incelemesi yaptırmak ve tüm bu deliller birlikte değerlendirilerek sonuca varmaktır." denilmiştir (Yrg. 9. HD., 24.5.2004, E. 2004/272, K. 2004/12224).
- 12 Yargıtay'ın bir kararında, "...davacı, X Digital İletişim AŐ.nin işçisi olduğu, ücret, giyim, yol ve yemek paraları bu Şirket tarafından ödendiği halde diğer davalı Y Parti Genel Merkezinde güvenlik görevlisi olarak çalışmıştır. iş akti yine Şirket tarafından devam-sızlık nedeniyle fesh edilmiştir. Ancak fesih nedeni ispatlanamadığından ihbar ve kıdem tazminatı ile yılđık ücretli izin alacağında Şirket sorumludur. Buna karşılık davacı tüm mesaisini ödünç işçi davalı Y Parti Başkanlığının Genel Merkezinde güvenlik görevlisi olarak geçirdiğinden fazla çalışma creti ve genel tatil ücret alacaklarından Y Parti Başkanlığı sorumludur. Bu durum dikkate alınmaksızın geçersiz olarak davacının tüm tazminat ve işçilik alacaklarından davalıların müteselsilen sorumlu tutulması hatalıdır." denilmiştir (Yrg. 9. HD., 29.12.2005, E. 2005/37187, K. 2005/40673).
- 13 Ekonomi, Münir: Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında iş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Kamu ve zel Kesim işletmelerinde Yönetimin Beşeri Yn ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz Semineri, Orhim Seminerler Serisi, No. 2, İstanbul 1986, s. 191; Ak-yiğit, Ercan: iş Hukuku Açısından dn iş İlişkisi, Ankara 1995, s. 142; Engin, Murat: işverenin işin Grlmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç iş İlişkisi, iş Hukuku Dergisi, C. I, Sa: 3, s. 345; Süzek, Sarper: iş Hukuku, B. 2, İstanbul-2005, s. 233; Demir, Fevzi: iş Hukuku Uygulaması, B. 4., İzmir-2005, s. 56; Mollamahmutoğlu, Hamdi: iş Hukuku, B. 2, Ankara 2005, s. 227; Demircioğlu, Murat: Sorularla Yeni iş Yasası, İstanbul 2003, s. 32; Ekonomi, YKD 2007, s. 12.