

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA
ESASLI DEĞİŞİKLİK VE SONUÇLARI

Onur KOÇAK

Danışman

Doç. Dr. Murteza AYDEMİR

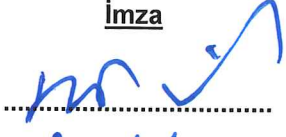
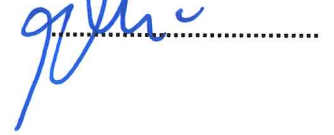
İZMİR – 2019

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : Onur KOÇAK
Öğrenci No : 2016800546
Tez Başlığı : Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Sonuçları

Savunma Tarihi : 31/07/2019
Danışmanı : Doç.Dr. Murteza AYDEMİR

JÜRİ ÜYELERİ

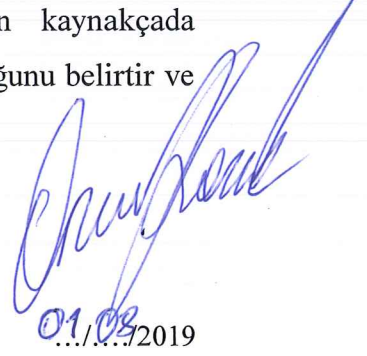
<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Doç.Dr. Murteza AYDEMİR	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Prof.Dr.Coşkun SARAÇ	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Doç.Dr.Özgür Hakan ÇAVUŞ	- Celal Bayar Üniversitesi	

Onur KOÇAK tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği ☒ / oy çokluğu() ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Metin ARIKAN
Müdür

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Çalışma Koşullarında Esashi Değişiklik ve Sonuçları**” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



01/02/2019

Onur KOÇAK

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Sonuçları

Onur KOÇAK

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

İnsan Kaynakları Programı

İş ilişkileri sürekli bir borç ilişkisi yarattığından zaman içinde çalışma koşullarında değişiklik ihtiyacı ortaya çıkabilir. Ancak bu değişiklik taleplerinin sınırsız bir şekilde karşılanması ahde vefa ilkesine aykırılık oluşturacağından çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması ancak belirli sınırlar dâhilinde mümkündür. 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde büyük ölçüde yargı kararlarıyla şekillenen çalışma koşullarında esaslı değişiklik süreçleri 4857 Sayılı İş Kanununun 22. maddesinde özel olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle çalışma koşullarında esaslı değişiklik ancak İş Kanununun 22. maddesinde belirtilen usullere ve sınırlara uyularak yapılabilir. Aksi takdirde yapılan esaslı değişiklikler işçiyi bağlamaz. Hangi değişikliklerin esaslı değişiklik sayılacağı ve işverene değişiklik yapma hakkı veren sözleşme hükümlerinin geçerliliği, doktrindeki görüşler ve yargı kararlarıyla belirlenmektedir. İşveren tarafından yapılan değişiklik teklifinin işçi tarafından kabul edilmesiyle veya tarafların çalışma koşullarının değiştirilmesi konusunda anlaşmalarıyla değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. Değişiklik sözleşmesi kurulduktan sonra tarafların yeni çalışma koşullarına uygun davranması gerekir. Aksi takdirde sözleşmeye uymayan taraf bunun hukuki sonuçlarıyla karşı karşıya kalır. Değişiklik önerisi kabul edilmeyen işveren ise ya değişiklikten vazgeçecek ya da değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedeni bulunduğunu yazılı olarak açıklamak suretiyle iş sözleşmesini feshedecektir. Ancak bu durumda geçerli nedenin doğru bir şekilde ortaya konulmuş olması gerekir. Ayrıca işverenin değişiklikte ısrar ederek reddedilen değişikliği uygulamaya

koyması da imkân dâhilindedir. Bu durum olayın özelliğine göre borçlunun temerrüdü, alacaklının temerrüdü ya da iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshi durumlarından birini oluşturur ve işveren bunun hukuki sonuçlarıyla karşı karşıya kalır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Koşulları, Esaslı Değişiklik, Değişiklik Sözleşmesi.



ABSTRACT
Master's Thesis
Results of Essential Changes in Working Conditions
Onur KOÇAK

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Labour Economics and Industrial Relations
Human Resources Program

Since business relationships continuously give rise to debt relations, the need for changes might emerge in the working conditions over time. However, since unlimited fulfillment of such requests would constitute a contradiction against "pacta sunt servanda," application of essential changes in working conditions is only possible within certain limits. Formed substantially with judicial decisions during the period of Labor Law No. 1475, processes of essential changes in working conditions were specifically regulated in Article 22 of Labor Law No. 4857. Therefore, essential changes in working conditions can only be made in accordance with the methods and limits specified in Article 22 of Labor Law. Essential changes made otherwise will not be binding for the laborers. The changes that will be considered as essential and validity of the contract provisions that grant the employer with the right to make changes are determined with views in the doctrine as well as judicial decisions. Change contract is established when the proposal for change made by the employer is accepted by the laborer or parties agree on changing the working conditions. Once the change contract is established, parties must act in line with the new working conditions. Otherwise, the party that is in breach of the contract will be faced with the legal consequences of such breach. The employer whose proposal for change is not accepted will either give up on his proposal or terminate the labor contract by explaining in writing that the change is based on a valid reason or there is another valid reason for termination. However, the valid reason must be accurately put forward in this case. It is also possible for the employer to insist on the change and apply the

rejected change. Based on the nature of the situation, this constitutes a default of debtor, default of creditor or unjust termination of the labor contract by the employer, and employer faces the legal consequences thereof.

Keywords: Working Conditions, Essential Changes, Change contract.



ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK VE SONUÇLARI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR.....	xi

GİRİŞ	1
-------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM ÇALIŞMA KOŞULLARI KAVRAMI

1.1. ÇALIŞMA KOŞULLARINI DÜZENLEYEN KAYNAKLAR.....	4
1.1.1. Resmi Kaynaklar.....	4
1.1.1.1. Anayasa	4
1.1.1.2. Milletlerarası Antlaşmalar	5
1.1.1.3. Kanunlar	6
1.1.1.4. Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri.....	6
1.1.1.5. Yönetmelikler	7
1.1.1.6. Genelge ve Tebliğler	8
1.1.1.7. Örfi, Yargısal ve Bilimsel Kaynaklar	9
1.1.2. Özel Kaynaklar	10
1.1.2.1. İş Sözleşmesi	10
1.1.2.2. Toplu İş Sözleşmesi.....	11
1.1.2.3. Personel Yönetmelikleri	11
1.1.2.4. İşyeri Uygulamaları	13
1.1.2.5. İşverenin Talimatları (Yönetim Hakkı)	15
1.1.3. Kaynaklar Arasında Hiyerarşi.....	17

1.2. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI	17
1.2.1. Ahde Vefa İlkesi	18
1.2.2. Feshin Son Çare Olması (Ultima Ratio) İlkesi	19
1.2.3. Çalışma Koşullarında Değişiklik İhtiyacı	20
1.2.3.1. İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Değişiklik İhtiyacı	21
1.2.3.1.1. İşçinin Yeterliliğinden Kaynaklanan Nedenler	21
1.2.3.1.2 İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenler	22
1.2.3.2. İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlerle Değişiklik İhtiyacı	24
1.2.4. Çalışma Koşullarında Değişiklik İle İlgili Yasal Düzenlemeler.....	25
1.2.4.1. 1475 Sayılı İş Kanunundaki Düzenlemeler	25
1.2.4.2. 4857 Sayılı İş Kanunundaki Düzenlemeler	26

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK

2.1. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK KAVRAMI	28
2.1.1. Değişikliğin Yönetim Hakkına Dayanmaması	29
2.1.2. Değişikliğin İşçinin Durumunu Ağırlaştırması.....	31
2.2. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN USULÜ.....	33
2.2.1. Değişiklik Teklifinin Yazılı Olarak Yapılması.....	33
2.2.2. Değişiklik Teklifinin Altı İşgünü İçinde Yazılı Kabul Edilmesi	34
2.2.3. Esaslı Değişikliğin Geleceğe Etkili Olarak Yürürlüğe Konması.....	36
2.2.4. Tarafların Anlaşmasıyla Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapılması Usulü	37
2.2.5. İş Kanunu Kapsamına Girmeyen İş İlişkilerinde Esaslı Değişiklik Usulü.....	38
2.3. DEĞİŞİKLİK YAPMA HAKKININ SAKLI TUTULMASI (DEĞİŞİKLİK KAYITLARI).....	39
2.3.1. Değişiklik Kayıtların Geçerliliği.....	39
2.3.2. Değişiklik Kayıtlarının Sınırları.....	43
2.4. ESASLI DEĞİŞİKLİK HALLERİ	46
2.4.1. İş Değişikliği	46
2.4.2. İşyeri Değişikliği.....	49
2.4.3. Ücret Değişikliği	52

2.4.4. Ücretsiz İzin Uygulaması.....	55
2.4.5. Çalışma Süresinin Değiştirilmesi.....	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN SONUÇLARI

3.1. DEĞİŞİKLİK SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞMA KOŞULLARININ DEĞİŞTİRİLMESİ	59
3.1.1. İşçinin Değişiklik Sözleşmesine Aykırı Davranması	60
3.1.2. İşverenin Değişiklik Sözleşmesine Aykırı Davranması	60
3.2. İŞÇİNİN DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİNİ REDDETMESİ.....	61
3.2.1. Sözleşmenin Aynı Şartlarda Devam Etmesi	61
3.2.2. İşverenin Değişiklikte Israr Etmesi.....	62
3.2.2.1. Borçlunun Temerrüdü	62
3.2.2.2. İşverenin (Alacaklının) Temerrüdü	63
3.2.2.3. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haksız Feshi	64
3.2.3. İş Sözleşmesinin Değişiklik Feshi Yoluyla Sona Erdirilmesi	66
3.2.3.1. Bildirim Sürelerine Uyma Zorunluluğu	67
3.2.3.2. İş Güvencesine Tabi Olan İşçiler İçin Değişiklik Feshi	68
3.2.3.2.1. Geçerli Neden Gösterme Zorunluluğu.....	68
3.2.3.2.2. Feshe Karşı İtiraz	71
3.2.3.3. İş Güvencesine Tabi Olmayan İşçiler İçin Değişiklik Feshi	73
3.3. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE ESASLI DEĞİŞİKLİK YAPILMASI VE SONUÇLARI.....	73
3.4. İŞ KANUNU KAPSAMINA GİRMEYEN İŞ İLİŞKİLERİNDE ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN SONUÇLARI	75
SONUÇ	77
KAYNAKÇA.....	80

KISALTMALAR

B.M.	: Birleşmiş Milletler
bkz.	: Bakınız
E.	: Esas
H.D.	: Hukuk Dairesi
H.G.K.	: Hukuk Genel Kurulu
İLO.	: Uluslararası Çalışma Örgütü
K.	: Karar
M.K.	: Medeni Kanun
md.	: Madde
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfa Aralığı
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİS.	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
UNIC	: Birleşmiş Milletler Enformasyon Merkezi
vb.	: Ve Benzeri

GİRİŞ

Endüstri devrimi ile birlikte alışlagelen zaman algımız temelden sarsılmış; yıllar aylara, saatler dakikalara evrilmiştir. Önceden yüzyıllar süren değişimlerin birkaç yılda gerçekleşmesi önemli sorunlara neden olsa da eşsiz uyum yeteneğine sahip insanlar değişim kelimesini hayatlarının merkezine alarak bu sorunların üstesinden gelmeyi bilmiştir.

Avcı toplayıcılıktan endüstri devrimine kadar olan süreçte çalışma kavramının ifade ettiği anlam yalnızca küçük değişikliklere uğramış, insanlar nesiller boyunca benzer koşullarda benzer işleri yapmaya devam etmiştir. Ancak endüstrileşmenin getirdiği hız çalışmanın anlam ve niteliği ile birlikte koşullarını da değiştirmeye başlamıştır.

İş ilişkisi uzun zamana yayılan bir ilişkiyi ifade ettiğinden hızla değişen dünyamızda çalışma koşullarının değişmeden kalması beklenemez. İş ilişkisi kurulduktan sonra işçi ve işverenin içinde bulunduğu şartlar değişebileceği gibi işyerinin ve yapılan işin de nitelikleri değişebilir. Dolayısıyla işçi ile işverenin haklarını düzenleyen hukuk sistemlerinin bu değişimleri öngörecektir ve değişimlere ayak uyduracak şekilde olması gerekir. Ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen kanunlarda yer alan hükümler çalışma koşullarında yaşanan değişimlere uyum sağlamada yetersiz kalmış, söz konusu boşluklar uzun bir süre yargı kararlarıyla doldurulmaya çalışılmıştır. 2003 yılında yürürlüğe giren ve esnekliği ön planda tutan 4857 Sayılı İş Kanununda ise çalışma koşullarında değişiklik ayrı bir madde olarak düzenlenerek bu alandaki ihtiyaç önemli ölçüde giderilmiştir.

İş Kanununun “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlıklı 22. maddesinde çalışma koşullarında değişikliğin tabi olacağı kurallar ve değişikliğe bağlı olarak iş sözleşmesinin feshi genel hatlarıyla düzenlenmiştir. Maddenin ayrıntılı düzenlemeler içermemesi yorum farklılıklarına neden olmuş ve 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra çalışma koşullarında değişiklik konusu ile ilgili birçok bilimsel çalışma yapılmıştır. Ancak bu süreçte çalışma koşulları ile ilgili hükümler içeren diğer ilgili mevzuatta da önemli değişiklikler olmuş ve buna bağlı olarak uygulamada ve yargı kararlarında değişiklikler yaşanmıştır. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve sonuçlarını incelediğimiz çalışmanın temel amacı;

konuyu güncel mevzuata, en son yargı kararlarına ve doktrindeki son görüşlere uygun biçimde ele alarak bu alandaki boşluğu doldurmaktır.

Çalışmada mümkün olduğunca çok yargı kararına yer verilecek, tarihsel süreç içerisinde yargı kararlarında yaşanan değişim ele alınacak ve katılmadığımız yargı kararlarıyla ilgili katılmama gerekçelerimiz ayrıntılarıyla açıklanacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde çalışma koşulu kavramı açıklanacak ve çalışma koşullarını düzenleyen kaynaklar resmi ve özel kaynaklar olmak üzere iki başlık halinde incelenecektir. Daha sonra çalışma koşullarının değiştirilmesi, konu ile yakından ilişkili kavramlar olan ahde vefa ilkesi ile feshin son çare olması ilkesi kapsamında incelenecek ve çalışma koşullarında değişiklik ihtiyacı ele alınarak konuyla ilgili yasal düzenlemelere yer verilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramı ele alınacak ve hangi değişikliklerin esaslı değişiklik sayılacağı doktrindeki görüşler ve yargı kararları ışığında incelenecektir. Daha sonra esaslı değişikliğin tabi olacağı kurallar ile esaslı değişiklik yapma hakkını saklı tutan kayıtlar ve bu kayıtların geçerliği incelenerek en çok rastlanan esaslı değişiklik halleri ele alınacaktır.

Çalışmanın son bölümünde ise, çalışma koşullarında değişikliğin sonuçları tüm ihtimaller göz önünde bulundurularak incelenecektir. Bu kapsamda öncelikle değişiklik sözleşmesiyle çalışma koşullarının değiştirilmesi ve işçinin değişiklik önerisini reddetmesi durumları açıklanacak daha sonra belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler ile İş Kanunu kapsamına girmeyen işlerde ve işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarının değiştirilmesinin sonuçları incelenerek çalışma sonlandırılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA KOŞULLARI KAVRAMI

4857 Sayılı İş Kanununun 22. maddesinde çalışma koşullarında değişikliğin tabi olacağı kurallar düzenlenmesine rağmen ne İş Kanununda ne de diğer kanunlarda ya da yönetmeliklerde çalışma koşullarının tanımına yer verilmemiştir. Bu nedenle çalışma koşulları kavramı, doktrindeki görüşler ve yargı kararları çerçevesinde incelenmektedir.

İşin türü, ifa edileceği yer, ifa zamanı, ücret ve çalışma süreleri gibi işin ifasına dayanan şartlar dar anlamda; işin doğrudan ifası ile ilgili olmamakla birlikte, ısınma ve havalandırma şartları, sağlık ve güvenlik önlemleri, işyerine giriş ve çıkış prosedürleri, sigara içme yasağı gibi hususlar da geniş anlamda çalışma koşullarını oluşturur.¹ Bu noktada çalışma koşullarını iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve borçlar ile işçinin tabi olacağı kurallar bütünü olarak tanımlayabiliriz.²

Yargıtay’a göre; iş ilişkisinden kaynaklanan ve iş yerine getirilirken tabi olunan hak ve borçların tamamı çalışma koşullarını oluşturur.³ Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Daireleri çalışma koşulları ile ilgili, ŞEN tarafından yapılan tanıma⁴ atıf yapmıştır. Bu tanıma göre; *“iş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yaptırılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dâhil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dâhildir.”*⁵

¹ Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Bölümü, İstanbul, 1995, ss.77-78.

² Münir Ekonomi, **Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu**, Oğuzman’a Armağan, Ankara, 1997, s.158; Murat Engin, **Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 61, Sayı: 1-2, 2003, s.314; Savaş Taşkent, **İşverenin Yönetim Hakkı**, İ.T.Ü. İşletme Mühendisliği Fakültesi, İstanbul, 1981 s.12.

³ Yargıtay 7. H.D. 16.03.2016 gün, 2015/6588 E., 2016/6369 K., Şahin Çil, **Yargıtay İlke Kararları**, Açıklamalı 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s.526.

⁴ Murat Şen, **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, (Değişiklik), ss.24-25.

⁵ Yargıtay 9. H.D. 27.10.2008 gün, 2008/29715 E., 2008/28944 K., Çil, s. 535; Yargıtay 7. H.D. 16.03.2016 gün, 2015/6588 E., 2016/6369 K., Çil, s.526.

Çalışma koşulları denilince ilk olarak iş sözleşmesi ve ekleriyle düzenlenen koşullar akla gelmektedir. Ancak iş sözleşmesi ve ekleriyle düzenlenen koşulları kapsamına rağmen çalışma koşulları kavramı daha geniş bir içeriğe sahiptir.⁶ Kavramı daha iyi anlayabilmemiz için çalışma koşullarını düzenleyen kaynakların neler olduğunu bilmemiz gerekir.

1.1. ÇALIŞMA KOŞULLARINI DÜZENLEYEN KAYNAKLAR

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; “4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinden de yola çıkılarak, Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir.” şeklinde bir karar vererek çalışma koşullarını düzenleyen kaynakların neler olduğunu belirtmiştir.⁷ Çalışmada söz konusu kaynaklar resmi kaynaklar ve özel kaynaklar olmak üzere ikiye ayrılarak incelenecektir.

1.1.1. Resmi Kaynaklar

Çalışma koşullarını düzenleyen resmi kaynakların başında Anayasa gelir. Anayasa dışında, milletlerarası antlaşmalar, kanunlar, cumhurbaşkanlığı kararnameleri, yönetmelikler, genelge ve tebliğler ile örfi, yargısal ve bilimsel kaynaklar çalışma koşullarını düzenleyen diğer resmi kaynaklardır.

1.1.1.1. Anayasa

Günümüze kadar birçok değişiklik yapılmasına rağmen 1982 yılında halkoylaması ile kabul edilen Anayasamız yaklaşık 37 senedir yürürlüktedir. 1982 Anayasasının “Sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler” başlıklı Üçüncü Bölümünde yer alan; “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49. maddesinde, “Çalışma şartları ve

⁶ Mustafa Alp, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, (Sözleşme), ss.101-102.

⁷ Yargıtay 9. H.D. 10.10.2008 gün, 2007/27670 E, 2008/26213 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

dinlenme hakkı” başlıklı 50. maddesinde, “Sendika kurma hakkı” başlıklı 51. maddesinde, “Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” başlıklı 53. maddesinde, “Grev hakkı ve lokavt” başlıklı 54. maddesinde, “Ücrette adalet sağlanması” başlıklı 55. maddesinde ve “Sosyal güvenlik hakkı” başlıklı 60. maddesinde çalışma koşullarına ilişkin birçok temel düzenleme yer almaktadır.

1982 Anayasasının 11. maddesinde belirtildiği üzere Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır. Bu nedenle çalışma koşulları ile ilgili bir düzenleme anayasada belirtilen kurallara aykırı olamaz.⁸

1.1.1.2. Milletlerarası Antlaşmalar

1982 Anayasasının “Milletlerarası antlaşmaları uygun bulma” başlıklı 90. maddesinde; usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmaların kanun hükmünde olduğu, bu antlaşmalar hakkında Anayasaya aykırılık iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurulamayacağı ve usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalar ile kanunların çelişmesi durumunda milletlerarası antlaşma hükümlerinin esas alınacağı belirtilmiştir. Anayasamızda çalışma koşullarına ilişkin hükümler içeren maddeler “Sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler” başlıklı Üçüncü Bölümde düzenlenmiştir. Temel hak ve özgürlüklere ilişkin olmadığından çalışma koşullarına ilişkin milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Ancak bu antlaşmaların Anayasaya aykırılığı ile ilgili Anayasa Mahkemesine başvurulamayacağı düzenlemesi, milletlerarası antlaşmaları kanunların da üstünde bir yapıya kavuşturmaktadır.⁹

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) tarafından hazırlanan birçok milletlerarası antlaşma çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler içermektedir. Türkiye, İLO tarafından hazırlanan Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi, Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi, Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, Eşit Ücret Sözleşmesi,

⁸ Erdal Kuluçlu, **Türk Hukuk Sisteminde Normlar Hiyerarşisi ve Sayıştay Denetimine Etkileri**, Sayıştay Dergisi, Sayı: 71, 2008, s.4.

⁹ Atilla Sav, N. Özden Sav, **Usulüne Göre Yürürlüğe Konulmuş Temel Hak ve Özgürlüklere İlişkin Milletlerarası Antlaşmaların Özü ve Kapsamı Hakkında**, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 109, 2013, ss.404-405.

Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme ve diğer birçok sözleşmeyi¹⁰ imzalamış ve iç hukuk düzenlemelerini bu milletlerarası antlaşmalara uygun olarak yapmıştır.

1.1.1.3. Kanunlar

Kanunlar çalışma koşullarını düzenleyen önemli kaynaklar arasında yer alır. Yukarıda belirtildiği üzere kanunlar Anayasanın ve milletlerarası antlaşmaların hemen altında yer alır.¹¹ 25.08.1971 tarihinde yürürlüğe giren 1475 Sayılı İş Kanunu yaklaşık 32 yıl boyunca çalışma hayatını düzenleyen temel kanun olarak yürürlükte kalmıştır. 22.05.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu, 1475 Sayılı Kanunun 14. maddesi hariç diğer maddelerini yürürlükten kaldırmıştır. Bu tarihten itibaren de çalışma koşullarının büyük bir bölümü 4857 Sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Ancak 4. maddesinde sayılan istisnalar nedeniyle 4857 Sayılı İş Kanunu tüm işleri ve işyerlerini kapsamamaktadır. Bu nedenle 4857 Sayılı İş Kanunu dışında çalışma koşullarını düzenleyen birçok kanun hukuk sistemimizde yer almaktadır. Özellikle 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu iş kanunu niteliği taşıyan diğer kanunlardır.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, 6301 Sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu ve diğer birçok kanunda da çalışma koşullarını düzenleyen hükümler yer almaktadır.

1.1.1.4. Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri

1982 Anayasasının Cumhurbaşkanının görev ve yetkilerini düzenleyen 104. maddesinin 17. fıkrasında; Cumhurbaşkanının yürütme yetkisine ilişkin konularda cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarabileceği, ancak Anayasanın ikinci kısmının

¹⁰ Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, (10.03.2019).

¹¹ Kuluçlu, ss.4-5.

birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleri ile dördüncü bölümde yer alan siyasi haklar ve ödevlerin Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile düzenlenemeyeceği ve Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kanunlarda farklı hükümler bulunması halinde kanun hükümlerinin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrıca 1982 Anayasasının “Olağanüstü hal yönetimi” başlıklı 119. maddesinde, Cumhurbaşkanının olağanüstü hallerde 104. maddenin 17. fıkrasında belirtilen sınırlamalara tabi olmaksızın kanun hükmünde kararname çıkarabileceği düzenlenmiştir.

Anayasamızda çalışma koşulları ile ilgili düzenlemeler içeren 49 ila 60 arasındaki maddeler, “Sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler” başlıklı üçüncü bölümde yer almaktadır. Anayasamızın 104. maddesinde, sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler konusunda Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarılamayacağına ilişkin bir yasak bulunmadığından çalışma koşullarının Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile düzenlenmesi mümkündür.¹²

Anayasamız sadece olağanüstü hallerde çıkarılacak Cumhurbaşkanlığı kararnamelerini kanun hükmünde saymış, olağan dönemlerde çıkarılan Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ile kanunlar arasında çelişki olması halinde kanunların uygulanacağını belirtmiştir. Dolayısıyla olağanüstü hallerde çıkarılacak Cumhurbaşkanlığı kararnameleri dışındaki kararnameler normlar hiyerarşisinde kanunların altında yer almaktadır.¹³

1.1.1.5. Yönetmelikler

Değişen şartlara uyulanmasının kolay olması ve kanunlara göre daha somut ve ayrıntılı düzenlemeler içermesi; yönetmelikleri çalışma koşullarını düzenleyen en önemli kaynaklar arasına sokmaktadır.¹⁴

4857 Sayılı İş Kanununa dayanılarak çıkarılan yönetmelikler, İş Kanununun nasıl uygulanacağı hakkında ayrıntılı düzenlemeler içermektedir. Alt İşverenlik

¹² Mehmet Kahraman, Ali Balkan, **Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ve Denetimi**, International Journal of Academic Value Studies (Javstudies), Cilt: 4, Sayı: 19, 2018, s.243.

¹³ Mehmet Artuk Ardiçoğlu, **Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi**, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 3, 2017, s.49.

¹⁴ Fatma Didem Sevgili Gençay, **Adsız Düzenleyici İşlemlerin Normlar Hiyerarşisindeki Yeri**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 63/2, 2014, s.403.

Yönetmeliği, Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, Asgari Ücret Yönetmeliği, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, Konut Kapıcıları Yönetmeliği, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ve Yüzdelere Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik İş Kanununa dayanılarak çıkarılan ve çalışma koşullarını düzenleyen temel yönetmeliklerdir. Yine Deniz İş Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa dayanılarak hazırlanan birçok yönetmelikte çalışma koşullarına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır.

Hukuk sistemimizde yer alan ve normlar hiyerarşisinde yönetmeliklerin üzerinde bulunan tüzükler, 07.07.2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 700 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile kaldırılmış ve yürürlükte olan tüzüklerin adı yönetmelik olarak değiştirilmiştir. Ayrıca yukarıda belirttiğimiz üzere hukuk sistemimize yeri giren Cumhurbaşkanlığı kararnameleri yönetmeliklerin üzerinde yer almaktadır. Dolayısıyla yönetmeliklerin normlar hiyerarşisindeki yeri kanunların ve varsa cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin altındadır.

1.1.1.6. Genelge ve Tebliğler

Yönetmeliklerde yer almayan konulara açıklık getirmek amacıyla hazırlanan tebliğler ile kanunların ve yönetmeliklerin nasıl uygulanacağını gösteren genelgeler

çalışma koşulları ile ilgili düzenlemeler içeren diğer yasal kaynaklardandır.¹⁵ Genelge ve tebliğler normal hiyerarşisinde yönetmeliklerden sonra gelir.¹⁶

1.1.1.7. Örfi, Yargısal ve Bilimsel Kaynaklar

Örf ve adet kuralları iş hukukunda önemli bir alanı oluşturmaz. Ancak nadir de olsa mevzuatta örf ve adet kurallarına atıf yapılmaktadır. Örneğin İş Kanununun ara dinlenmesini düzenleyen 68. maddesinde yer alan “...o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere...” şeklindeki düzenlemeyle ara dinlenmesi ile ilgili çalışma koşullarının örf ve adet kurallarına göre belirlenebileceği hüküm altına alınmıştır.¹⁷

Yargısal ve bilimsel kaynaklar iş hukukunun yardımcı kaynakları olmasına rağmen çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli yer tutar. Medeni Kanunun “Hukukun uygulanması ve kaynakları” başlıklı 1. maddesinde yer alan “*Kanunda uygulanabilir bir hüküm yoksa, hâkim, örf ve âdet hukukuna göre, bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak idiyse ona göre karar verir. Hâkim, karar verirken bilimsel görüşlerden ve yargı kararlarından yararlanır.*” şeklindeki düzenlemeyle kanun boşluklarının yargı kararlarıyla doldurulması, yargı kararlarının ise bilimsel görüşlerden yararlanarak oluşturulması hüküm altına alınmıştır.

İş hukuku yargılamasında üst derece mahkemesi Yargıtay’dır. Yargıtay vermiş olduğu birçok kararla çalışma koşullarının oluşumuna katkı sağlamıştır. Yargıtay Kanununun 45. maddesine göre içtihadı birleştirme kararları benzer hukuki konularda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar. Bu nedenle içtihadı birleştirme kararları diğer yargı kararlarının aksine iş hukukunun asli kaynaklarından¹⁸ çalışmada hem yardımcı kaynak niteliğindeki yargı kararlarından hem de asli kaynak niteliğinde olan içtihadı birleştirme kararlarından sıklıkla yararlanılmıştır.

¹⁵ Sarper Süzek, **İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku)**, Yenilenmiş 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, (İş), s.63.

¹⁶ Sevgili Gençay, s.399.

¹⁷ Hamdi Mollamahmutoğlu ve diğerleri, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, (Hukuku), s.74.

¹⁸ Tankut Cantel, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararlarının Uygulamadaki Yönlendirici Etkileri**, Yargıtay Dergisi, Ocak/1989, s.363.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere bilimsel kaynaklar yargı kararlarının oluşumuna katkı sağlamaktadır. Ancak doğrudan bağlayıcı olmadığından bilimsel kaynakların çalışma koşullarının oluşumuna dolaylı olarak katkı sağladığını söyleyebiliriz.¹⁹

1.1.2. Özel Kaynaklar

Çalışma koşulları, resmi kaynaklara dayanabileceği gibi özel kaynaklara da dayanabilir. Çalışma koşullarını düzenleyen özel kaynakların başında iş ilişkisinin temel kurallarını barındıran iş sözleşmesi gelir. İş sözleşmesi dışında iş hukukunun kendine özgü uygulamaları olan toplu iş sözleşmesi, personel yönetmelikleri, işyeri uygulamaları ve işverenin talimatları çalışma koşullarını düzenleyen diğer özel kaynaklardır.²⁰

1.1.2.1. İş Sözleşmesi

Bireysel anlamda işçi ile işveren arasındaki çalışma koşullarını belirleyen en temel kaynak iş sözleşmesidir. Bu sözleşme Deniz İş Kanununda hizmet akdi, Basın İş Kanununda iş akdi ve Borçlar Kanununda hizmet sözleşmesi olarak adlandırılmıştır. Çalışmada 4857 Sayılı İş Kanununda kullanılan iş sözleşmesi kavramı kullanılacaktır.

4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesi; iş sözleşmesini, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlamış ve süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasını zorunlu tutmuştur. Yine aynı maddede, yazılı sözleşme yapılmaması durumunda işçiye en geç iki ay içerisinde çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belge verilmesi; bu belgede günlük ya da haftalık çalışma süresinin, temel ücretin ve varsa ücret eklerinin, ücret ödeme döneminin, süresi belirli ise sözleşmenin süresinin ve fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümlerin bulunması gerektiği düzenlenmiştir. Düzenlemede yazılı sözleşme yapılmaması durumunda işçiye verilecek iş sözleşmesi hükmündeki belgede yer alması gereken hususlar

¹⁹ Mollamahmutoğlu ve diğerleri, Hukuku, s. 77.

²⁰ Nuri Çelik ve diğerleri, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 30. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, s.32.

belirtilmesine rağmen yazılı sözleşmede yer alması gereken hususlar belirtilmemiştir. Bu durum çalışma koşullarını düzenleyen en önemli kaynaklardan biri olan iş sözleşmelerinin sınırlı ve genel hükümler içeren belgeler haline gelmesine neden olmaktadır.²¹

1.1.2.2. Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmeleri iş sözleşmelerinden farklı olarak işçi ve işveren arasında değil, işçi sendikaları ile işveren veya işveren sendikaları arasında düzenlenir. Toplu iş sözleşmesi iş ilişkilerini genel, soyut, objektif ve normatif mahiyette düzenleyen, bu bağlamda kanun niteliği taşıyan akdi bir kaynaktır.²² Çalışma koşullarıyla ilgili ileri düzenlemeler içeren toplu iş sözleşmelerinin yapılması, uygulanması ve sona ermesi ile ilgili usuller 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda düzenlenmiştir.

Toplu iş sözleşmeleri; iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi gibi normatif hükümler ile borç doğurucu hükümlerden oluşur.²³ Bu yönüyle toplu iş sözleşmelerinin hem normatif hem de borç doğurucu hükümleri çalışma koşulları ile ilgili önemli kaynaklardır.

1.1.2.3. Personel Yönetmelikleri

İşverence tek taraflı olarak hazırlanan ve işyerinde uygulanacak çalışma koşullarını belirleyen düzenlemelere; iç yönetmelik, personel yönetmeliği, işyeri yönetmeliği ve işyeri iç yönetmeliği gibi isimler verilir.²⁴ Çalışmada personel yönetmeliği kavramı kullanılacaktır.

Hazırlanması işverenin takdirine bırakılan personel yönetmelikleri, işyerinin bütününde veya bir bölümünde çalışma koşullarını hem mevcut işçiler için hem de

²¹ Alp, Sözleşme, ss.104-107.

²² Mollamahmutoğlu ve diğerleri, Hukuku, s.78.

²³ Coşkun Saraç, **Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi**, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 4, 1992, s.533.

²⁴ Mollamahmutoğlu ve diğerleri, Hukuku, s.79.

gelecekteki işçiler için belirler.²⁵ Personel yönetmeliklerinin hukuki dayanağı 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun genel işlem koşullarını düzenleyen 20 ila 25. maddeleridir. Türk Borçlar Kanununa göre; genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir. Bu koşulların, sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli, nitelendirmede önem taşımaz. Türk Borçlar Kanununda düzenlenen genel işlem koşulları, iş yaşamını ilgilendirdiğinde genel iş koşulu adını alır²⁶.

Uygulamada çalışma süreleri, fazla çalışma süreleri ve ücretleri, Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları ve ücretleri, ücretin ödenme zamanı, ücret ekleri, sosyal yardımlar, iş sağlığı ve güvenliği, sözleşmenin feshi için haklı ve geçerli nedenler gibi konular personel yönetmelikleriyle düzenlenebilmektedir.²⁷ Çalışma hayatını ilgilendiren en önemli konuların işverence tek taraflı olarak hazırlanan personel yönetmeliklerinde düzenlenmesi ve personel yönetmeliklerinin idare makamları tarafından herhangi bir şekilde içerik denetimine tabi tutulmaması birçok yazar tarafından eleştirilmektedir.²⁸ Ancak personel yönetmeliklerinin geçerlilik şartlarının 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ile kesin olarak belirlenmesi ve gerekli şartları taşımayan personel yönetmeliği hükümlerinin geçersiz sayılması konu hakkındaki eleştirileri bir ölçüye kadar engellemektedir.

İşverence tek taraflı olarak hazırlanan personel yönetmeliklerinin işçiye uygulanabilmesi konu hakkında işçinin bilgilendirilmiş olmasına ve onayının alınmış olmasına bağlıdır.²⁹ 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa göre, karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi, sözleşmenin yapılması sırasında düzenleyenin karşı tarafa bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlıdır. Kanun metninde de belirtildiği üzere bilgilendirmenin açık bir

²⁵ Sarper Süzek, **İş Hukukunda İş Yönetmelikleri**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 44, Sayı: 1-4, Ankara, 1995, (Yönetmelik), s.183.

²⁶ Şükran Ertürk, **Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, s.89.

²⁷ Ertürk, s. 92.

²⁸ Süzek, İş, ss.66-68; Ertürk, ss.97-102.

²⁹ Çelik, s.232.

şekilde yapılması gerekir. Uygulamada, iş sözleşmeleri yapılırken işçilere personel yönetmelikleri okutulmakta ve kabul ettiklerine dair imzaları alınmaktadır³⁰.

İşçinin bilgilendirilmemiş ve kabulünün alınmamış olması personel yönetmeliklerinin işçi açısından geçersiz olmasına neden olmaktadır. Bu durum Türk Borçlar Kanununda yazılmamış sayılma olarak isimlendirilir. Dolayısıyla personel yönetmeliklerinin bazı hükümleri işçiye gerekli şekilde bildirilmemiş veya bildirilmesine rağmen işçi tarafından kabul edilmemişse sadece bu hükümler geçersiz sayılır. Bu durumda işveren, yazılmamış sayılan koşullar olmasaydı diğer hükümlerle sözleşmeyi yapmayacak olduğunu ileri süremez.³¹

Personel yönetmeliklerinde yer alan bir hüküm, açık ve anlaşılır değilse veya birden çok anlama geliyorsa, işçinin lehine yorumlanır. Yine personel yönetmeliklerine dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz.³²

İş Kanununun 22. maddesinde yer alan “...iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği...” şeklindeki düzenlemeyle 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda belirtilen şartları taşıyan personel yönetmeliklerinin iş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğu hüküm altına alınmıştır. İş sözleşmesinin eki niteliğinde olması personel yönetmeliklerini normlar hiyerarşisinde iş sözleşmeleriyle eşit konuma getirmektedir. Ancak ek niteliğinde olduğundan personel yönetmeliklerinde yer alan hükümler ile iş sözleşmesi hükümlerinin çelişmesi halinde iş sözleşmesi hükümlerine göre işlem yapılması gerekir.³³

1.1.2.4. İşyeri Uygulamaları

Bazı davranışların tekrarlanması ile ortaya çıkan işyeri uygulamaları çalışma koşullarını düzenleyen önemli kaynaklardandır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir kararında işyeri uygulamasını “*Kanun ya da iş sözleşmesinde düzenlenmemesine, bu yönde yasal ve akdi bir zorunluluk bulunmamasına karşın, işçi*

³⁰ Süzek, Yönetmelik, s.186.

³¹ Süzek, İş, ss.72-73.

³² Mollamahmutoğlu ve diğerleri, Hukuku, s.84.

³³ Süzek, Yönetmelik, ss.187-188.

*ile işveren arasındaki hukuki ilişkiye yön veren, varlığını somut uygulamalar şeklinde gösteren eylemli durum.”*³⁴ şeklinde tanımlamıştır.

İşyeri uygulamalarının hukuki temeli de personel yönetmelikleri gibi 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun genel işlem koşullarını düzenleyen 20 ila 25. maddeleridir. Personel yönetmeliklerinden farklı olarak işyeri uygulamaları yazılı bir belgeye değil, tekrarlanan davranışlara dayanır. Burada işverenin davranışı sergilerken gelecekte bağlayıcı olmasını düşünüp düşünmediğinin bir önemi yoktur. İşçilerin, işverenin davranışından böyle bir isteği olduğunu dürüstlük kurallarına uygun olarak çıkarmış olmaları işyeri uygulamasının oluşması için yeterlidir.³⁵

Bir uygulamanın işyeri uygulaması haline gelmesi için bazı koşulların gerçekleşmesi gerekir. Öncelikle uygulama genel olmalı yani söz konusu uygulama tüm işyeri ya da işyerinin belirli bir bölümü için geçerli olmalıdır. Sadece belirli işçilere uygulanan davranışlar o işçiler için geçerli olur ancak işyeri uygulaması haline gelmez. İkinci olarak söz konusu uygulama tekrarlanan bir uygulama olmalıdır. Bir uygulamanın ne kadar süre tekrarlandıktan sonra işyeri uygulaması haline geleceği her olayın özelliğine göre değişir. Burada dürüstlük kuralı ve makul süre ölçütlerine göre hareket etmek gerekir.³⁶ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, “...işyerinde 3 yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu hususun artık işyeri şartı haline geldiği gözetilip...”³⁷ şeklinde bir karar vererek üç yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu uygulamanın işyeri uygulaması haline geleceğine hükmetmiştir. Ayrıca Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre “bir uygulamanın işyeri uygulaması olarak kabulü için, tekrarlana gelen, hesaplanabilir, genel nitelikte olması ve buna uyulmasının hukuksal zorunluluk olduğu yönünde genel inancın doğmuş olması gerekir. Bu bakımdan işyeri uygulamaları, işvereni belirli bir yükümlülük altına sokan, objektif mahiyette hükümler olarak değerlendirilmesi doğru olacaktır.”³⁸

Yukarıda belirtilen şartları taşıyan uygulamalar işyeri uygulaması haline gelir. Ancak işveren böyle bir davranışta bulunmasına rağmen bu davranıştan vazgeçme

³⁴ Yargıtay HGK, 02.04.2008 gün, 2008/9-289 E., 2008/297 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

³⁵ Çelik, s.235.

³⁶ Mollamahmutoğlu ve diğerleri, Hukuku, s.88.

³⁷ Yargıtay HGK, 05.02.2003 gün, 2003/9-11 E., 2003/54 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

³⁸ Yargıtay HGK, 02.04.2008 gün, 2008/9-289 E., 2008/297 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

hakkını saklı tutmuşsa söz konusu davranış işyeri uygulaması haline gelmez.³⁹ Uygulamada iş sözleşmelerine bu yönde hükümler konulduğu görülmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kuruluna göre; “işyerinde düzenli olarak tekrarlanmakla oluşan, her hangi bir koşula bağlı bulunmayan işyeri uygulamaları, işçilerin zımni kabulleriyle bir iş sözleşmesi hükmü, diğer bir ifadeyle, iş şartı (çalışma koşulu) haline dönüşürler; bir iş sözleşmesi eki olarak bağlayıcı nitelik kazanırlar. İşçi için belirli özellikteki bir işyeri uygulaması, subjektif hak oluşturur.”⁴⁰ Dolayısıyla işyeri uygulamaları normlar hiyerarşisinde iş sözleşmeleriyle aynı konumda yer almaktadır. Ancak ek niteliğinde olduğundan işyeri uygulamaları ile iş sözleşmelerinde farklı hükümler olması halinde iş sözleşmesindeki hüküm geçerli olur.

1.1.2.5. İşverenin Talimatları (Yönetim Hakkı)

İş ilişkisi sürekli bir borç ilişkisi doğurduğu için sözleşme kurulurken ileride doğabilecek tüm sorunlara çözüm getirilemeyebilir. Bu nedenle işçinin yerine getireceği iş ve işyerinde uyulması gereken hususlar iş sözleşmelerinde sınırlı olarak düzenlenmektedir. İş sözleşmelerinde düzenlenmeyen boş alanlar ise işverenin talimatları ile doldurulur. İşverenin talimatlar vererek çalışma koşullarını belirleme yetkisine yönetim hakkı denir.⁴¹ Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında yönetim hakkını, “işverenin vereceği talimatlarla, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir.”⁴² şeklinde tanımlamıştır.

Yönetim hakkının hukuksal temeli 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun “Düzenlemelere ve talimata uyma borcu” başlıklı 399. maddesidir. Bu maddede; “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel

³⁹ Ertürk, s.96.

⁴⁰ Yargıtay HGK, 02.04.2008 gün, 2008/9-289 E., 2008/297 K. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁴¹ Süzek, İ., s. 90; Nağme N. Hozar, **İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 2, 2006, s.84.

⁴² Yargıtay 9. H.D. 21.04.2008 gün, 2007/30768 E., 2008/9216 K. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.” hükmü yer almaktadır. Yasa metninde talimatlar, genel ve özel talimatlar olarak ikiye ayrılırken genel talimatlar işin görülmesine yönelik talimatlar ve işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlar olmak üzere ikiye ayrılmıştır.

Tüm işçilere, belirli bir bölümde çalışan işçilere ya da belirli bir gruba giren işçilere verilen talimatlar genel talimatlardır. Çalışmanın başlangıç ve bitiş saatleri, ara dinlenme sürelerinin kullanımı ve yıllık ücretli izinlerin kullanılma zamanı gibi işin nerede, ne zaman, nasıl yapılacağını düzenleyen ya da işin yöntem ve tekniğini gösteren talimatlar işin görülmesine yönelik genel talimatlar; giriş ve çıkışlarda uyulması gereken kurallar, yemekhane, park yeri ve soyunma odalarının kullanımıyla ilgili kurallar gibi işin görülmesi ile doğrudan bir bağlantısı bulunmayan, işyerinde düzenin ve güvenliğin sağlanması için verilen talimatlar ise işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin genel talimatlardır. İşçilere kişisel olarak verilen talimatlar ise özel talimatlar olarak adlandırılır. Genel talimatlar, uygun bir şekilde ilan edilerek diğer bir deyişle aleniyet kazanarak yürürlük kazanırken özel talimatlar kişilere bildirilerek yürürlük kazanırlar.⁴³

Yönetim hakkı normlar hiyerarşisinde en alt sırada yer alır. Dolayısıyla işverenin vereceği talimat Anayasaya, yasalara, toplu iş sözleşmesine, iş sözleşmesine, personel yönetmeliklerine ve işyeri uygulamalarına aykırı olamaz. Bu nedenle iş sözleşmeleri ve eklerinin ayrıntılı düzenlemeler içermesi işverenin yönetim hakkının etki alanını daraltır. Ancak iş sözleşmesi veya ekleriyle düzenlenmeyen her konunun yönetim hakkı kapsamında olduğu düşünülmemelidir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimat açıkça düzenlenmemiş olsa da iş sözleşmesine veya eklerine dayanmalıdır.⁴⁴

Yönetim hakkı temel anlamda işverene aittir. Ancak işveren adına hareket ettikleri ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev aldıkları için yönetim hakkının işveren vekilleri tarafından da kullanılması mümkündür.⁴⁵ Zira işveren vekillerinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden işveren sorumludur.

⁴³ Süzek, İş, ss.91-92; Zehra Gönül Balkır, **İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar**, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Kongre Kitabı, Sakarya, 18-19.12.2005, s.199.

⁴⁴ Alp, Sözleşme, ss.107-108.

⁴⁵ Süzek, İş, s.90.

İşveren veya işveren vekilleri yönetim hakkını kullanırken Medeni Kanunun 2. maddesi uyarınca, keyfi davranmamak ve dürüstlük kurallarına uymak zorundadır⁴⁶.

1.1.3. Kaynaklar Arasında Hiyerarşi

Çalışma koşullarını düzenleyen kaynaklar incelenirken kaynaklar arasındaki hiyerarşiye de değinilmiştir. Bu kapsamda klasik bir sıralama yapılırsa resmi kaynaklar; Anayasa, milletlerarası antlaşmalar, kanunlar, cumhurbaşkanlığı kararnameleri, yönetmelikler, genelge ve tebliğler, örfi, yargısal ve bilimsel kaynaklar şeklinde; özel kaynaklar ise; toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki niteliğinde olan personel yönetmelikleri ve işyeri uygulamaları ile işverenin talimatları şeklinde sıralanır. Ancak iş hukukunun kendine özgü yapısı kaynaklar hiyerarşisinde de kendini gösterir.⁴⁷

İş hukukunda yer alan yasal düzenlemeler mutlak emredici ve nispi emredici kurallar olmak üzere ikiye ayrılır. Mutlak emredici hukuk kuralları hiçbir şartta alt bir düzenleme ile değiştirilemez. Ancak işçi lehine asgari bir sınır oluşturduğundan nispi emredici hukuk kuralları, işçi lehine olmak kaydıyla alt düzenlemeler ile değiştirilebilir. Aynı şekilde özel kaynaklar arasındaki hiyerarşi değerlendirilirken de işçi lehine olan çalışma koşulunun geçerli olacağı unutulmamalıdır. Dolayısıyla mutlak emredici hükümler dışındaki resmi ve özel kaynaklar arasında hiyerarşi belirlenirken öncelikle hangi düzenlemenin işçi lehine olduğu belirlenmeli ve işçiye lehe olan hüküm uygulanmalıdır.⁴⁸

1.2. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI

Sözleşme süresi uzadıkça öngörülemeyen koşulların ortaya çıkma ihtimali arttığı için sürekli borç ilişkilerinde değişiklik ihtiyacı, ani edimli borç ilişkilerine göre

⁴⁶ Yargıtay 9. H.D. 21.04.2008 gün, 2007/30768 E., 2008/9216 K., Yargıtay 9. H.D. 24.03.2008 gün, 2007/27683 E., 2008/5996 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁴⁷ Süzek, İ., s.96.

⁴⁸ Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2018, ss.29-30.

daha fazladır.⁴⁹ Sürekli borç ilişkilerinde taraflar ekonomik, teknik ve sosyal değişimler nedeniyle başlangıçta öngörülemeyen koşullarla karşılaşabilirler. İş sözleşmeleri de, zaman içinde tekrarlanarak devam ettiği için ani değil sürekli bir borç ilişkisi yaratır. Çalışma yaşamının dinamik yapısı, üretim ve verimlilik değişimleri, farklı coğrafi alanlarda faaliyette bulunma zorunluluğu gibi nedenler çalışma koşullarında değişiklik ihtiyacını ortaya çıkarır. Ancak böyle bir ihtiyacın ortaya çıkması taraflara sözleşmeyi tek taraflı olarak değiştirme hakkı vermez.⁵⁰

Bu başlık altında öncelikle çalışma koşullarında değişikliklerle doğrudan bağlantılı olan ahde vefa ilkesi ve feshin son çare olması ilkesi açıklanacak, daha sonra çalışma koşullarında değişiklik ihtiyacı konusu incelendikten sonra konu ile ilgili yasal düzenlemelere yer verilecektir.

1.2.1. Ahde Vefa İlkesi

Anayasamıza göre herkes dilediği alanda sözleşme yapma hürriyetine sahiptir. Bu özgürlük çerçevesinde taraflar sözleşme içeriğini istedikleri gibi düzenleyebilir. Sözleşme içeriğini istediği gibi düzenleyen tarafların söz konusu sözleşmenin hükümlerine sözleşme sona erene kadar sadık kalmaları gerekir. Bu zorunluluk ahde vefa (pacta sunt servanda) ilkesinin bir sonucudur.⁵¹

“Ahd” kelime anlamı olarak vadetme (söz verme)⁵², “vefa” ise sözünde durma⁵³ anlamına gelir. İslam hukukunun temelini oluşturan ahde vefa, milletlerarası hukukun da temel ilkelerinden biri haline gelmiştir.⁵⁴ Bu kapsamda 22 Mayıs 1969 yılında imzalanan Viyana Andlaşmalar Hukuku Sözleşmesinde ahde vefa ilkesinin tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre; yürürlükteki her anlaşma ona taraf olanları bağlar ve tarafların onu iyi niyetle icra etmesi gerekir.⁵⁵

⁴⁹ Ümmühan Kaya, **Sözleşmenin Uyarlanmasında Sonradan Değişen Şartlar ve Öngörülemezlik İlkesi**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 22, Sayı:3, 2006, s.1585.

⁵⁰ Sarper Süzek, **Değişiklik Feshi**, TİSK Akademi, Cilt: 1, Sayı: 1, 2006, (Değişiklik), s.10.

⁵¹ İbrahim Kaplan, **Hâkimin Sözleşmeye Müdahalesi**, 2. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2007, s.48.

⁵² www.osmanlicaturkce.com/?k=ahd&t=%40, (04.09.2018).

⁵³ www.osmanlicaturkce.com/?k=vefa&t=%40 (04.09.2018).

⁵⁴ İrem Karakoç, **Uluslararası Hukukta Emredici Kural (Jus Cogens=Peremptory Norms) Olgusuna Tarihsel Bir Yaklaşım**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 8, Sayı: 1, 2006, s.103.

⁵⁵ BM Enformasyon Merkezi UNIC, 22.05.2007, **Viyana Andlaşmalar Hukuku Sözleşmesi**, http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/Viyana_69.pdf, (04.09.2018), s.9.

Ahde vefa ilkesi, sözleşme ile verilen sözlerin tutulması ve sözleşmeye bağlı kalınmasını ifade ettiğinden taraflara önemli bir güvence sağlar. Ancak zaman içinde sözleşmenin kurulduğu andaki şartların değişmesiyle borçlunun sözleşmeye uymasını istemek dürüstlük kurallarına aykırılık oluşturabilir. Ahde vefa ilkesinin istisnasını oluşturan ve işlem temelinin çökmesi olarak adlandırılan bu durum sözleşmenin değişen şartlara uydurulması “clausula rebus sic stantibus” ilkesi ile giderilmeye çalışılır.⁵⁶ Ancak bu durumda dahi sözleşmenin tek taraflı değil hâkimin müdahalesiyle değiştirilmesi söz konusu olabilir.⁵⁷ Hâkimin sözleşmeye müdahalesi hukuk sistemimizde sınırlı olarak yer aldığından, değişiklik ihtiyacı ortaya çıktığında tarafların yapacağı şey karşı tarafa değişiklik teklifinde bulunmak ya da sözleşmeyi sona erdirmektir. Bu noktada iş sözleşmesinin varlığının mı yoksa içeriğinin mi korunacağı önemli sorunlardan biridir.⁵⁸ Ancak iş hukukunun temel prensibi feshe son çare olarak başvurmayı gerektirdiğinden fesihten önce karşı tarafa değişiklik teklifinde bulunmak gerekir.

1.2.2. Feshin Son Çare Olması (Ultima Ratio) İlkesi

İş Kanununda açıkça düzenlenmese de Kanununun “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı 18. maddesinin gerekçesinde yer alan; *“Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.”* şeklindeki hükümle işverenin feshe son çare olarak başvurması gerektiği belirtilmiştir. Feshin son çare olması ilkesinde amaç; fesihten önce mümkün olduğunca yumuşak vasıtalarla başvurularak iş ilişkisinin son ana kadar korunmasıdır.⁵⁹

⁵⁶ Kaplan, s.119.

⁵⁷ Alp, Sözleşme, s.24.

⁵⁸ Fatih Usan, **4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Uygulama Sorunları**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, (Yasa), s.219; Kübra Doğan Yenisey, **Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi**, Çalışma ve Toplum, Sayı: 3, 2010, (Feshi), s.97.

⁵⁹ Gülsevil Alpagut, **Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik**, Bankacılar Dergisi, Sayı: 65, 2008, (Güvence), s. 95; Demir, s.344.

Yargıtay da vermiş olduğu birçok karar ile işçinin yetersizliği⁶⁰ ve davranışları⁶¹ gibi işçiden kaynaklanan nedenlere ya da işletmenin işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlere⁶² dayalı olarak yapılan fesihlerde feshin son çare olması ilkesine uyulmasının zorunluluk olduğunu ve bu ilkeye uyulmadan yapılan fesihlerin usulsüz olacağını belirtmiştir.

İşin, işyerinin, ücretin veya çalışma sürelerinin değiştirilmesi ve ücretsiz izin uygulaması gibi feshin son çare olması ilkesi uyarınca alınacak önlemlerin birçoğu çalışma koşullarında değişik oluşturur. Dolayısıyla fesihten önce imkânlar varsa işçiye çalışma koşullarının değiştirilmesi teklifinde bulunulmalıdır. Ancak feshi önleyecek son çare dahi olsa çalışma koşulları işverence tek taraflı olarak değiştirilemez ve işçi değişiklik teklifini kabul etmeye zorlanamaz.⁶³

1.2.3. Çalışma Koşullarında Değişiklik İhtiyacı

İşçinin yeterliliği ve davranışları gibi işçiden kaynaklanan nedenlerden ya da işletmenin işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerden dolayı iş ilişkisi

⁶⁰ “Davacının toplu taşıma araçlarında şoför olarak çalıştığı tartışmasızdır. Genel tarama testleri sırasında ortaya çıkan sonuçlara ve davacının kaza yapma sıklığına göre işyerinde şoför olarak çalıştırılması doğru olmaz. Ne var ki davalı işveren çok sayıda işçinin çalıştığı bir kamu kurumu olup davacının eğitim durumu ve tecrübesine göre başka bir birimde çalıştırılmasının mümkün olup olmadığı araştırılmadan sonuca gidilmesi hatalı olmuştur. Davacının iş sözleşmesi, görevinin gerektirdiği nitelikleri taşımaması sebebiyle feshedilmiş olmakla belirtilen fesih şekline göre feshin son çare olması ilkesinin değerlendirilmesi gerekir. Feshin gerçekleştiği dönemlerde işyerinde davacının yapabileceği başka bir iş bulunup bulunmadığı davacının başka bir birimde değerlendirilmesi imkânının olup olmadığı hususları gerekirse iş yerinde keşif icra olunarak araştırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 12.06.2007 gün, 2007/8740 E., 2007/18743 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁶¹ “Dosyadaki bilgi ve belgeler ile fesih konusu olayın aşamaları ve ayrıca davacı ve diğer üç arkadaşının müştereken yedikleri ürünlerin nitelik ve miktarı gözetildiğinde, işverenin bu eyleme uyguladığı fesih yaptırımı ağır bir yaptırım olup, işverenin başka bir idari yaptırım uygulama imkânı varken fesih yoluna başvurmaması feshin son çare olması ilkesine aykırıdır.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 14.04.2016 gün, 2015/26899 E., 2016/9541 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁶² “İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı somut olarak araştırılmalı, kısaca feshin son çare olması ilkesi incelenmelidir. İşletme, işyeri ve iş gereklerinin, iş sözleşmesi feshedilen işçinin işyerinde istihdam edilme imkânına somut olarak etki etmesi şarttır. İşçinin işverenin aynı işyerinde başka bir bölümünde veya başka bir işyerinde çalıştırılma olanağı varsa, işletme gereklerine dayalı fesih geçersiz olacaktır.” Bu karar için bkz. Yargıtay H.G.K. 24.02.2010 gün, 2010/9-32 E., 2010/104 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁶³ Alp, Sözleşme, s.31.

önemli bir çıkmaza girebilir. Bu durumda işveren ya iş sözleşmesini feshedecek ya da çalışma koşullarında değişikliğe gidecektir. Ancak işveren feshe son çare olarak başvurabileceğinden fesihten önce imkân varsa çalışma koşullarında değişiklik yolunu denemelidir. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenler İş Kanununun “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı 18. maddesinde düzenlenmiştir.

1.2.3.1. İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Değişiklik İhtiyacı

İşçiden kaynaklanan nedenler; işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan nedenler olmak üzere ikiye ayrılır. İşçi, iş görme edimini yerine getirmek istemesine rağmen bunu yapamıyorsa işçinin yeterliliği; yapabilecek durumda olmasına rağmen yükümlülüklerini yerine getirmiyorsa işçinin davranışı söz konusu olur. İşçiden kaynaklanan nedenlere dayalı olarak çalışma koşulunun değiştirilmesi işçiye yeterliliğine uygun yeni bir iş verilmesi ya da davranışı nedeniyle işçinin farklı bir işe veya işyerine nakledilmesi şeklinde gerçekleştirir.⁶⁴

1.2.3.1.1. İşçinin Yeterliliğinden Kaynaklanan Nedenler

İşçinin yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, İş Kanununun 18. maddesinin gerekçesinde; “*Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir.*” şeklinde tanımlanmıştır. Madde gerekçesine göre yetersizlikten kaynaklanan nedenler işçinin fiziki yetersizliği ve mesleki yetersizliği olarak ikiye ayrılır.⁶⁵

⁶⁴ Alp, Sözleşme, s.233.

⁶⁵ Süzek, İş, ss.610-616.

Sık sık hastalanması ya da yaşlanması dolayısıyla işini gereği gibi yerine getirememesi işçinin fiziki yetersizliğini, diğer işçilere göre daha az verimli ve düşük performansla çalışması işçinin mesleki yetersizliğini gösterir. Fiziki veya mesleki yetersizlik iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için İş Kanununda sayılan geçerli nedenlerdendir. Ancak fiziki veya mesleki açıdan yetersiz bulunan bir işçinin öncelikle imkân varsa yeterliliğine uygun başka bir işte görevlendirilmesi feshin son çare olması ilkesinin bir gereğidir.⁶⁶ Yetersizlik nedeniyle görev değişikliği İş Kanununun 22. maddesinde belirtilen çalışma koşullarında değişiklik prosedürlerine uygun olarak yapılmalıdır.

Fiziki ve mesleki yetersizliğin geçerli neden sayılabilmesi için gerekçelerin doğru bir şekilde ortaya konulması gerekir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesine göre; işçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin ve standartların belirlenmesi gerekir.⁶⁷

1.2.3.1.2 İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenler

İş Kanununun 18. maddesinin gerekçesinde yer alan; “... *derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. Bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini*

⁶⁶ “Somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davalıya ait işyerinde yaklaşık 5 yıldan fazla bir süre ile çalıştığı, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından kabin memuru olarak çalışan davacının uçuş görevi yapamaz diye rapor ibraz etmesi üzerine iş sözleşmesinin bu nedenle feshedildiği, davacının raporda yer hizmetlerinde çalıştırılması gerektiğinin belirtildiği, bu görevde de bir süre çalıştırıldığı, feshin makul süre içinde yapılmadığı gibi feshin son çare ilkesine uyulmaması nedeni ile feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermek gerekmiştir. Mahkemece davanın kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalıdır.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 24.05.2017 gün, 2016/13884 E., 2017/8801 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁶⁷ “İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşılamaması tek başına geçerli neden olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli neden söz konusu olabilir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 28.04.2008 gün, 2007/35831 E., 2008/10338 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

uyanlara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller verilebilir.” şeklindeki hükümle işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerin neler olduğu belirtilmiştir.

İş Kanununun 25. maddesi kapsamında yer alan işçi davranışları, iş sözleşmesinin tarafları arasındaki güven ilişkisinin temelden çökmesine ya da sarsılmasına neden olduğundan işverene iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkı tanır. Ancak burada bahsettiğimiz işçi davranışları yasa gerekçesinde de belirtildiği gibi derhal fesih için öngörülen nedenler kadar ağır olmayan ancak işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen davranışlardır.⁶⁸

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında işçinin kusurlu veya ihmali davranışlarıyla yükümlülüklerini yerine getirmemesini fesih için geçerli neden olarak kabul etmiştir.⁶⁹ Ancak feshin son çare olması ilkesi gereğince bu durumlar ortaya çıktığında işverenin imkân varsa çalışma koşullarında değişiklik yaparak iş sözleşmesini devam ettirmesi gerekir. Dolayısıyla işçinin davranışları nedeniyle çalışma koşullarının değiştirilmesi cezalandırma değil, sözleşmenin devamı amacıyla yapılmalıdır.⁷⁰

⁶⁸ Süzek, İş, ss.618-620.

⁶⁹ “İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarlaması rizikosundan kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 12.05.2008 gün, 2007/35919 E., 2008/12016 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁷⁰ Alp, Sözleşme, s.236.

1.2.3.2. İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlerle Değişiklik İhtiyacı

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenler; işçi ile bağlantısı olmayan, ekonomik güçlükler, verimlilik, rekabet ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak işçinin işinin ortadan kalkması veya niteliğinin değişmesi gibi nedenlerdir.⁷¹

İş Kanununun 18. maddesinin gerekçesinde yer alan; “İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir. İşyeri dışından kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi. İşyeri içi sebepler ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler olabilir.” şeklindeki ifadeyle işyerinden kaynaklanan nedenlerin neler olduğu belirtilmiştir.

İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenler iş sözleşmesinin feshedilmesi için geçerli nedenlerdir. Ancak bu durumlar ortaya çıktığında işveren fesihden önce çalışma koşullarında değişiklik yapılması da dâhil olmak üzere alternatif çözümler aramalıdır. İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlere dayalı olarak yapılan fesihlerde tutarlılık ve ölçülülük denetimi yapılarak feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı araştırılmalıdır.⁷²

⁷¹ Demir, s.341.

⁷² “Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 08.04.2008 gün, 2008/1812 E., 2008/7842 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

1.2.4. Çalışma Koşullarında Değişiklik İle İlgili Yasal Düzenlemeler

1.2.4.1. 1475 Sayılı İş Kanunundaki Düzenlemeler

1475 Sayılı İş Kanununun “İşçinin bildirimsiz fesih hakkı” başlıklı 16. maddesinde, çalışma koşulları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebileceği, aynı Kanunun “Akdi fesih hakkını kullanma öneli” başlıklı 18. maddesinde; söz konusu fesih hakkının olayın öğrenilmesinden itibaren altı iş günü geçtikten sonra ve her halde olayın gerçekleşmesinden itibaren bir sene sonra kullanılamayacağı düzenlemesi yer almaktaydı. Bu hükümlere göre, çalışma koşullarında esaslı tarzda bir değişiklik yapıldığında işçinin altı iş günü içerisinde fesih hakkını kullanmaması değişikliği kabul ettiği anlamına geliyordu.

1475 Sayılı Kanun döneminde, işçinin değişikliğe uymaması, iş sözleşmesinin işçi tarafından zımnen feshedildiği anlamına gelmekteydi. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu dönemde vermiş olduğu bir kararda, işverenin başka bir işyerine nakledilen işçinin yeni görev yerine gitmeyerek eski işyerinde beklemesini iş sözleşmesinin işçi tarafından zımnen feshi olarak kabul etmiş ve işçinin ihbar tazminatına hak kazanamayacağına hükmetmiştir.⁷³

Görüleceği üzere 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde değişikliğin tüm sonuçları işçiye yüklenmiştir. Örneğin bu dönemde değişikliği kabul etmeyen işçi fesih sonucunda sadece kıdem tazminatına hak kazanıyor, ihbar ve diğer fesih haklarını kullanamıyordu. Ayrıca 15.03.2003 tarihinde 1475 Sayılı Kanuna eklenen iş güvencesi hükümleri de bu nedenle işlevsiz kalmaktaydı. Bu dönemde iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren, işçiye kabul edemeyeceği değişiklikler önererek iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesini sağlıyor ve bu şekilde iş güvencesi hükümlerini devre dışı bırakabiliyordu.⁷⁴

⁷³ Yargıtay 9. H.D. 21.06.1990 gün, 1990/7006 E., 1990/7675 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁷⁴ Ünal Narmanlıoğlu, **İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 3, 2006, (Saklı), ss.10-11.

Sonuç olarak 1475 Sayılı Kanun döneminde çalışma koşulları ahde vefa ilkesine aykırı olarak tek taraflı bir biçimde değiştirilebiliyor, değişikliği kabul etmeyen işçiler iş sözleşmesini feshederek birçok haktan mahrum kalıyordu.⁷⁵

1.2.4.2. 4857 Sayılı İş Kanunundaki Düzenlemeler

1475 Sayılı İş Kanununun çalışma koşullarında değişiklik ile ilgili ahde vefa ilkesine aykırı düzenlemeler içermesi öğretide de eleştirilmiş ve yeni bir sistem arayışına neden olmuştur.⁷⁶ 22.05.2003 tarihinde 4857 Sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle çalışma koşullarının değiştirilme usulleri ve sonuçları yeni bir yapıya bürünmüştür.

4857 Sayılı İş Kanununun “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlıklı 22. maddesinde; *“(1)İşveren, 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. (2) Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.”* hükmü yer almaktadır. Görüleceği üzere 4857 Sayılı İş Kanununda, 1475 Sayılı Kanundan farklı olarak, çalışma koşullarında değişiklik ayrı bir madde halinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

İş Kanununun 22. maddesinin birinci fıkrasında, bu çalışmanın konusunu oluşturan çalışma koşullarında esaslı değişiklik usulleri ve sonuçları açıklanmıştır. Bu çalışmada ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere çalışma koşullarında yapılacak değişikliklerin sonuçları büyük ölçüde işverene yüklenmiştir. 22. maddenin ikinci

⁷⁵ Alp, Sözleşme, s.58.

⁷⁶ Alp, Sözleşme, s.58.

fıkrasında ise tarafların aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebileceği hüküm altına alınmıştır.



İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK

4857 Sayılı İş Kanununun “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlıklı 22. maddesinde, iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve işyeri uygulamaları ile düzenlenen çalışma koşullarında esaslı değişikliğin nasıl yapılacağı belirtilmiştir. Birinci bölümde açıklandığı üzere çalışma koşullarını düzenleyen kaynaklar 22. maddede sayılan kaynaklardan daha fazladır. Ancak 22. maddede sayılmadığından iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve işyeri uygulamaları dışındaki kaynaklara dayanan çalışma koşullarının değiştirilmesi İş Kanununun 22. maddesi kapsamında değildir. 22. maddede esaslı değişiklikten bahsedildiği için esaslı olmayan değişiklikler de ilgili madde dışında bırakılmıştır.⁷⁷ Dolayısıyla esaslı değişiklik incelemesi yapılırken, değiştirilen çalışma koşullarının hangi kaynaklara dayandığı ve değişikliğin esaslı bir değişiklik olup olmadığı araştırılmalıdır.

2.1. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK KAVRAMI

4857 Sayılı İş Kanununun 22. maddesinde esaslı değişiklikten bahsedilmesine rağmen esaslı değişikliğin tanımı yapılmamıştır. İş mevzuatında hangi değişikliklerin esaslı değişiklik sayılacağı ile ilgili bir düzenleme de bulunmadığından esaslı değişiklik kavramı doktrinadaki görüşler ve yargı kararlarıyla şekillenmiştir.

Doktrinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik; yönetim hakkınca kapsanan sınırı aşan, iş ilişkisindeki denge ve düzen unsuruna müdahale niteliğinde olan⁷⁸, işçinin durumunu ağırlaştıran ve dürüstlük kuralları uyarınca işçiden kabul etmesi beklenemeyecek değişiklikler olarak tanımlanmıştır⁷⁹. Dolayısıyla işçinin sözleşmeye devam etmesini çekilmez kılacak derecede ağırlaştıran ve işçinin aleyhine sonuç doğuran her türlü değişiklik esaslı değişiklik olarak adlandırılır.⁸⁰

⁷⁷ Alp, Sözleşme, s.61.

⁷⁸ Gülsevil Alpagut, **İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri**, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 5, 2004, (Karar), s.56.

⁷⁹ Eda Manav, **İş Kanununun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları**, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 9, 2012, s.214.

⁸⁰ Şen, Değişiklik, s.109.

Yargıtay da; “işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan...değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.”⁸¹ şeklinde karar vererek yönetim hakkı kapsamında olmayan değişiklikleri ve “...aleyhe esaslı değişiklik oluşturup oluşturmadığı tespit edilmeli, aleyhe esaslı değişikliğin bulunmadığı sonucuna varılırsa davalı işverenin yönetim hakkı kapsamında gerektiğinde iş değişikliği yapabileceği dikkate alınarak dava reddedilmelidir...”⁸² şeklinde karar vererek işçinin durumunu ağırlaştıran değişiklikleri esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir.

2.1.1. Değişikliğin Yönetim Hakkına Dayanmaması

İşin ve işyerinin ihtiyaçları doğrultusunda çalışma koşullarının tespit edilerek hangi işin, nasıl ve ne zaman yapılacağını belirlenmesi yönetim hakkı aracılığıyla gerçekleşir. Yönetim hakkı, hem iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarla ilgili çalışma koşullarının belirlenmesini sağlar hem de mevcut çalışma koşullarında değişikliğe imkân verir. İşletme rizikosunu yüklenen işverene belirli alanlarda inisiyatif kullanabilmesini sağladığından yönetim hakkı kapsamında yer alan değişiklikler esaslı değişiklik olarak değerlendirilmez.⁸³ Dolayısıyla işveren, yönetim hakkına dayanan çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapabilir ve bu değişiklik İş Kanununun 22. maddesinin uygulama alanı dışında kalır.⁸⁴

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, “iş koşullarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir...işveren, Medeni Kanun’un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işyeri değişikliği ile ilgili işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır.”⁸⁵ şeklinde bir karar vererek dürüstlük kuralının yönetim hakkının kullanımında önemli bir sınır oluşturduğunu belirtmiştir.

⁸¹ Yargıtay 9. H.D., 10.10.2008 gün, 2007/27670 E., 2008/26213 K., Yargıtay 7. H.D., 03.11.2014 gün, 2014/9936 E., 2014/20051 K., Yargıtay H.G.K. 02.10.1992 gün, 1991/9-317 E., 1992/451 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁸² Yargıtay 22. H.D. 09.12.2011 gün, 2011/640 E., 2011/7176 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁸³ Alpagut, Karar, s.54.

⁸⁴ Hakan Keser, **Bireysel – Toplu İş Hukuku ve Uygulaması**, 3. Baskı, İlkem Ofset, İzmir, 2016, s.155.

⁸⁵ Yargıtay 9. H.D. 22.02.2010 gün, 2010/2289 E., 2010/4201 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda; işyerinde yaptığı iş değiştirilen işçinin çalışma koşullarının değiştirilip değiştirilmediği ile ilgili uyuşmazlıkta, değişikliğin yönetim hakkına dayanıp dayanmadığının araştırılması gerektiğini belirtmiştir.⁸⁶

Yönetim hakkı iş sözleşmesi ve işçinin görev tanımıyla sınırlı olarak kullanılabilir. Ancak acil ve arızı durumlarda işçinin görev tanımı dışında çalıştırılması veya işçiye fazla çalışma yaptırılması yönetim hakkı kapsamındadır. Bu durumlarda yönetim hakkı geniş bir şekilde yorumlanmalıdır.⁸⁷ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda; işçilerin işe gelmemesi nedeniyle oluşan işçi eksikliğini gidermek ve fabrikadaki üretimin olumsuz şekilde etkilenmesini önlemek için bir kısım işçiye geçici olarak başka bir bölümde görevlendiren ve bu talimata uymayarak işbaşı yapmayan işçilerin iş sözleşmelerini fesheden işvereni haklı bulmuş ve işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçici görevlendirmelerin İş Kanununun 22. maddesi kapsamında esaslı değişiklik olarak kabul edilemeyeceğini hüküm altına almıştır.⁸⁸

İşyerinin devri, yönetim hakkı içerisinde yer aldığından çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilmez. Ancak devir işçilerin çalışma koşullarını ağırlaştırıyorsa esaslı değişiklik söz konusu olur.⁸⁹ İşyerinin taşınması yetkisi de yönetim hakkı kapsamındadır. Ancak sözleşmede hüküm bulunmuyor ve işyerinin yeni taşındığı yer işçinin yaşam alanı dışında yer alıyorsa esaslı bir değişiklikten söz edilebilir.⁹⁰

⁸⁶ “Davacının işyerinde yaptığı işin değiştirildiği, aynı işyerinde başka birime verildiği tartışmasızdır. Uyuşmazlık, yapılan bu değişikliğin iş koşullarında davacı aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı, keza bu değişikliğin işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıp kalmadığı yönlerine ilişkindir. Her ne kadar bilgisine başvurulmuş tanıklar işverence yapılan değişikliğin davacı aleyhine esaslı değişiklik olduğunu belirtmişlerse de, işletme içerisinde cereyan etmiş olan bu işlemde hukuka aykırılık bulunup bulunmadığının saptanması bakımından davalı işverenin savunmaları da dikkate alınarak bilirkişi marifetiyle inceleme yaptırılıp başka bir deyişle bilirkişi görüşüne de başvurulup bundan sonra sonuca gidilmelidir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 22. H.D. 14.06.2012 gün, 2011/16050 E., 2012/13518 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁸⁷ Yargıtay 9. H.D. 18.01.2012 gün, 2009/37886 E., 2012/812 K., Levent Akın, **İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı**, Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası, Cilt: 27, Sayı: 2, 2013, s.42.

⁸⁸ Yargıtay 7. H.D. 07.07.2014 gün, 2014/10054 E., 2014/15408 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁸⁹ “...Aynı şekilde işyerinin devri de işverenin yönetim hakkının son aşamasıdır. İşyeri devri çalışma koşullarında değişiklik olarak nitelendirilemez. Dairemizin kökleşmiş içtihatlarına göre, işyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı araştırılmalıdır.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 10.10.2008 gün, 2007/27670 E., 2008/26213 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁹⁰ Alpagut, Karar, s.56.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik belirlenirken yönetim hakkı ve sınırı önemli bir kıstas olmakla beraber tek başına yeterli değildir. Yönetim hakkı sınırını aşan tüm değişiklikler çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturmaz. Yönetim hakkı sınırını aşan bir değişikliğin esaslı değişiklik sayılabilmesi için değişikliğin aynı zamanda işçinin durumunu ağırlaştırması gerekir. Bu nedenle esaslı değişiklik incelemesi yapılırken öncelikle değişikliğin yönetim hakkı kapsamında olup olmadığı incelenmeli, yönetim hakkı kapsamında olan değişikliklerde esaslı değişiklik incelemesine girilmemeli, yönetim hakkı sınırını aşan değişikliklerde esaslı değişiklik incelemesine devam edilmelidir.⁹¹

2.1.2. Değişikliğin İşçinin Durumunu Ağırlaştırması

Çalışma koşullarında değişikliğin en önemli koşullarından biri de değişikliğin işçinin durumunu ağırlaştırması ve dolayısıyla işçinin aleyhine olmasıdır. Lehe olan değişikliklerin dürüstlük kuralı uyarınca kabul edilmesi bekleneneğinden, çalışma koşullarının işçi lehine değiştirilmesi esaslı değişiklik olarak kabul edilemez.⁹² İşçinin ücretinin arttırılması, işçilere ikramiye vermeye başlanması, işyerindeki çalışma saatlerinin azaltılması gibi işçilerin lehine olan değişiklikler, işveren tarafından tek taraflı olarak yapılabilir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında; işyerinin 45 dakikalık bir mesafeden 10 dakikalık bir mesafeye taşınması durumunda çalışma koşullarının işçi lehine değiştiğini, yeni işyerinde işbaşı yapmayan işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmayacağını belirterek işçi lehine yapılan değişikliklerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılamayacağını hüküm altına almıştır.⁹³

İşçinin durumunun ağırlaştırılması kavramı sübjektif nitelik taşıdığından her olayın özelliğine göre farklılaşır.⁹⁴ Bazı işçiler için lehe olan değişiklikler bazı işçiler için aleyhe olabilir. Örneğin terfii ederek daha fazla ücret elde edebileceği bir işte görevlendirilen işçi, daha fazla sorumluluk ve risk yüklediği için söz konusu görevi

⁹¹ Süzek, Değişiklik, ss.10-11.

⁹² Süzek, İş, s.703.

⁹³ Yargıtay 9. H.D. 26.10.2004 gün, 2004/20985 E., 2004/24189 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁹⁴ Manav, s.216.

kabul etmeyebilir.⁹⁵ Yine işçinin durumunu ağırlaştıran bir değişiklik, işçiye sağlanan bazı haklar veya ikame değerler ile dengeleniyorsa esaslı değişiklik olarak değerlendirilmeyebilir. Örneğin işyerinde aynı yemek yardımına son verilerek işçilere yemek kartı verilmesi durumunda aynı yemek yardımı, yemek kartı ile dengelendiğinden çalışma koşullarında esaslı değişiklikten söz edilemez.⁹⁶

İşçinin iş yükünün artması⁹⁷, ücretinde düşüş olması⁹⁸, çalışma sürelerinin artması veya gündüz vardiyasında çalışan işçinin çalışmasının gece dönemine kaydırılması⁹⁹ şeklindeki değişiklikler Yargıtay tarafından esaslı değişik olarak kabul edilmiştir.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik incelemesi yapılırken işçinin durumunun ağırlaşp ağırlaşmadığı mutlaka belirlenmelidir. Yargıtay vermiş olduğu birçok kararda; işçinin durumunun ağırlaştırılıp ağırlaştırılmadığı yönünden bir inceleme yapılmadığından yerel mahkemelerin verdiği kararları eksik inceleme nedeniyle bozmuştur.¹⁰⁰

⁹⁵ Süzek, Değişiklik, s.11.

⁹⁶ Alp, Sözleşme, s.117.

⁹⁷ “Somut olayda davacı işçinin güvenlik elemanı olarak çalıştığı işyerinde davalı tarafça 12.04.2005 tarihinde alınan karar gereğince site güvenliğinin daha iyi sağlanması amacı ile genel kullanıma açık olan zemin kat ortak kullanım merdivenlerinin giriş kapılarının akşam kapatılıp, sabah açılması kararlaştırılmıştır. Böylece, daha önce bu konuda karar olmayıp, sonradan çıkartılan bu yönetim kurulu kararı ile davacı işçiye ek görev verilmiştir. Çalışılan işyerinin fiziki durumu, kapatılması istenen kepenklerin miktarı ile verilen ek görevin mahiyeti ve davacı işçiye yüklediği külfet dikkate alındığında işveren tarafından çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu durumda davacı işçinin 6 işgünlük süre içinde bu değişikliği yazılı olarak kabul etmediği de dikkate alındığında, davalı işveren tarafından yapılan fesih haksızdır. Haksız feshin sonucu olarak davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmiş olması hatalıdır.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 18.02.2009 gün, 2007/36366 E., 2009/2936 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁹⁸ “Somut olayda, davacının ücretine ilişkin iş koşulları aleyhe değişmiş davacı işçi bunu fesih nedeni yapmamıştır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu 22. maddesi gereğince işveren 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 işçiye bağlamaz. Davacının değişikliği kabul ettiği işveren tarafından ispatlanamadığından çalışma şartı haline gelmesinden bahsedilemeyecektir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 25.05.2010 gün, 2008/28002 E., 2010/14742 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

⁹⁹ “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı ürün müdürü olarak günlük normal hafta içi mesaisi yaparken, güvenlik elemanları kontrolü görevine getirildiği böylece çalışmasının uzunca bir süre geceye kaydırıldığı gibi, hafta sonlarında da çalışmak zorunda kaldığı görülmektedir. Bu iş değişikliği iş şartlarının davacı yönünden ağırlaşması sonucunu doğurduğu tartışmasız şekilde ortadadır. Böyle olunca 1475 sayılı İş Kanununun 16/II-e maddesindeki halin olduğu kabul edilerek kıdem tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekir. Hatalı değerlendirmeye bu isteğin reddi bozmayı gerektirmiştir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 03.07.1996 gün, 1996/3709 E., 1996/15314 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁰⁰ Yargıtay 9. H.D. 14.11.2005 gün, 2005/32562 E., 2005/35769 K., Yargıtay 9. H.D. 21.01.2010 gün, 2008/14619 E., 2010/798 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

2.2. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN USULÜ

4857 Sayılı İş Kanunu, 1475 Sayılı İş Kanunundan farklı olarak çalışma koşullarında değişikliği ayrı bir madde olarak düzenlemiş ve yapılacak esaslı değişiklikleri belirli usullere bağlamıştır. Çalışma koşullarında değişikliğin yönteminin belirlenmesi hukuki açıklık bakımından önemlidir.¹⁰¹ Bu açık düzenleme karşısında iş sözleşmesinde esaslı değişiklik yapmak isteyen işveren İş Kanununun 22. maddesinde belirtilen usullere uymak zorundadır.

İş Kanunun 22. maddesinde, iş güvencesi hükümlerinden yararlanan veya yararlanmayan işçiler için bir ayırım yapılmamıştır. Dolayısıyla aşağıda açıklayacağımız değişiklik usulleri İş Kanununun kapsamına giren tüm işçiler için geçerlidir.

2.2.1. Değişiklik Teklifinin Yazılı Olarak Yapılması

İş Kanununun 22. maddesinde; *“İşveren, 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.”* hükmü yer aldığından değişiklik teklifinin yazılı olarak yapılması gerekir. Maddenin devamında yer alan; *“Bu şekle uygun olarak yapılmayan ... değişiklikler işçiye bağlamaz.”* şeklindeki düzenlemeyle yazılı şekil şartına uygun olmayan değişikliklerin işçi için hüküm ifade etmeyeceği belirtilmiştir. Dolayısıyla değişiklik teklifinin yazılı yapılması ispat değil, geçerlilik şartıdır.¹⁰²

Değişiklik teklifi Türk Borçlar Kanununa göre bir öneri (icap) niteliğindedir. Bu nedenle değişiklik teklifinin geçerli bir öneri için aranan tüm şartları taşıması gerekir. Bu kapsamda işçiye yapılacak değişiklik teklifi şüpheye yer bırakmayacak şekilde açık ve belirgin olmalıdır. Örneğin işçinin işyerini değiştirmek isteyen işveren, işçiye hangi işyerinde çalıştıracağını net bir şekilde belirtmelidir. Aksi takdirde değişiklik teklifi geçersiz sayılır ve değişiklik işçiye bağlamaz.¹⁰³

¹⁰¹ Alpagut, Karar, s.57.

¹⁰² Narmanlıoğlu, Saklı, s.11.

¹⁰³ Alp, Sözleşme, ss.127-131.

Bu yönde açık bir hüküm olmamasına rağmen İş Kanununun 22. maddesinin yapısı ve ruhu değişiklik teklifinin nedenlerinin de bildirilmesini gerektirir¹⁰⁴. Ancak değişiklik nedenleri değişiklik feshi durumunda önem kazanmaktadır.

Kanun metninde “işçiye bildirmek suretiyle” ibaresi yer aldığından ilan ya da duyuru şeklinde yapılacak değişiklik teklifleri geçerli bir değişiklik teklifi sayılmaz. Dolayısıyla değişiklik teklifinin her bir işçiye ayrı ayrı bildirilmesi gerekir.¹⁰⁵

2.2.2. Değişiklik Teklifinin Altı İşgünü İçinde Yazılı Kabul Edilmesi

İş Kanununun 22. maddesinde; “işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.” hükmü yer almaktadır. Bu hükümle hem işçiye altı iş günlük düşünme süresi tanınmış hem de değişiklik teklifinin kabulü yazılı şekil şartına bağlanmıştır.¹⁰⁶

Kanunda belirtilen düşünme süresinin işçiye tanınmamış olması değişiklik önerisini geçersiz kılacaktır. Altı iş günlük süre nispi emredici nitelikte bir kural olduğu için iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesiyle düşünme süresi arttırılabilir ancak bu sürenin kısaltılması mümkün değildir¹⁰⁷.

İşçi, değişiklik teklifini altı iş günlük süre dolmadan kabul veya reddedebilir.¹⁰⁸ Altı iş günlük süre, işçinin acele karar vererek zarara uğramasını önlemek için getirilmiştir. İşçi ve işveren bu altı iş günlük süre içerisinde değişiklik önerisi üzerinde görüşme fırsatı bulacak ve gerekirse değişiklik önerisi üzerinde revizyona gidebilecektir.¹⁰⁹

Türk Borçlar Kanununun “Örtülü kabul” başlıklı 6. maddesinde; “Öneren, kanun veya işin özelliği ya da durumun gereği açık bir kabulü beklemek zorunda değilse, öneri uygun bir sürede reddedilmediği takdirde, sözleşme kurulmuş sayılır.” hükmü yer almaktadır. 1475 Sayılı Kanun döneminde değişiklik önerisinin yazılı kabul edileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmadığından değişikliğe ses çıkarmayan

¹⁰⁴ Narmanlıoğlu, Saklı, s.12.

¹⁰⁵ Ali Güzel, *Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası Semineri*, İstanbul Barosu Yayınları, 28-29.05.2004, s.120.

¹⁰⁶ Alp, Sözleşme, ss.65-67.

¹⁰⁷ Alp, Sözleşme, s.65.

¹⁰⁸ Alpagut, Güvence, s.108.

¹⁰⁹ Alp, Sözleşme, s.66.

işçilerin değişiklik teklifini örtülü olarak kabul ettikleri varsayılıyordu.¹¹⁰ Bu dönemde Yargıtay da aynı görüşü benimseyerek örtülü kabul ilkesine göre hareket etmiştir¹¹¹.

4857 Sayılı Kanunla birlikte değişiklik önerilerinin yazılı yapılması zorunlu hale geldiğinden 1475 Sayılı Kanun dönemindeki örtülü kabul ilkesi terk edilmiştir.¹¹² Yeni düzenlemeyle değişiklik teklifinin altı iş günlük süre içerisinde kabul edilmemesi değişikliğin örtülü kabulü değil, reddi anlamına gelir.¹¹³ Ancak yazılı şekil şartına uyulmaması nedeniyle değişikliğin geçersiz sayılması, hakkın kötüye kullanımına neden olmamalıdır. Yazılı şekil şartına uyulmamış olmasına rağmen işçinin uzun süre sessiz kalarak yeni çalışma koşuluna uygun olarak çalışması ve daha sonra şekil şartına aykırı olduğu gerekçesiyle değişikliğin kendisini bağlamayacağını iddia etmesi bazı durumlarda hakkın kötüye kullanılmasını oluşturur. Bu noktada ücret ve diğer çalışma koşulu değişikliklerini birbirinden ayırmak gerekir. İş sözleşmesinin ana unsurlarından biri olduğundan işçinin ücret değişikliğine ses çıkarmaması bu değişikliği kabul ettiği anlamına gelemez. Dolayısıyla işçinin ücret farkını işverenden talep etmesi hakkın kötüye kullanımını oluşturmaz.¹¹⁴ Yargıtay da ücret değişikliği ile ilgili uyuşmazlıklarda işçilerin yazılı kabulü olmadığı sürece ücret farkını işverenden talep edebileceklerini kabul etmektedir.¹¹⁵

Yargıtay vermiş olduğu bazı kararlarda hakkın kötüye kullanımına neden olacağı gerekçesiyle, ücret dışındaki değişikliklerde, örtülü kabul ilkesine göre hareket etmektedir. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; “4857 sayılı İş Kanunu 22.

¹¹⁰ Usan, Yasa, ss.228-229.

¹¹¹ “Dosyadaki bilgi ve belgelerden işyerindeki ikramiye uygulamasının devamlılık arz etmediği nitekim son iki yıl ikramiye ödenmediği davacının da buna bir itirazının olmadığı, ilke olarak ikramiye ödenen hallerde sonradan kaldırılması durumlarında ve davacının da bu konuda itirazının bulunmaması artık bu uygulamayı iş şartı haline getirir. Somut olayda da aynı durum söz konusu olduğundan ikramiye alacağı isteğiyle bundan kaynaklandığı ileri sürülen fark alacak isteklerinin reddi gerekir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 20.02.2003 gün, 2002/14254 E., 2003/2020 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹¹² Alpagut, Güvence, s.108.

¹¹³ Manav, s.229.

¹¹⁴ Sözek, Değişiklik, s.24.

¹¹⁵ “Somut olayda, davacının ücretine ilişkin iş koşulları aleyhe değişmiş davacı işçi bunu fesih nedeni yapmamıştır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu 22. maddesi gereğince işveren çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. Davacının değişikliği kabul ettiği işveren tarafından ispatlanamadığından çalışma şartı haline gelmesinden bahsedilemeyecektir. Davacının ücreti almaya devam etmesi örtülü olarak değişikliğe rıza verdiği iddiası yazılı şekil şartı yerine geçmez. Davacının alacak taleplerinin değerlendirilerek bir sonuca ulaşılması gerekirken davanın reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 25.05.2010 gün, 2008/28002 E., 2010/14742 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

maddesinde yer alan düzenleme davacının işyeri değişikliğinin yapıldığı 4.5.2004 tarihinde yürürlüktedir. Dava, 22.2.2005 tarihinde işlemde 9 ayı aşkın süre sonra açılmıştır. Davacı, bu düzenlemeye göre, çalışma koşullarından esaslı değişiklik olan, işyeri değişikliğine karşı 6 gün içinde itiraz etmemiştir. Davacı, işlemi kabul etmiştir. İşverenin işyeri değişiklik işlemi geçerli hale gelmiştir.”¹¹⁶ şeklinde bir karar vererek işçinin değişikliğe itiraz etmemesini örtülü kabul olarak görmüştür.

Kanunda açık bir düzenleme olduğundan hakkın kötüye kullanımı nedeniyle örtülü kabul değerlendirilmesinin dar bir çerçevede ele alınması gerekir. Aksi takdirde İş Kanununun 22. maddesiyle getirilen yazılı geçerlilik şartı anlamını kaybedecektir.

Değişiklik teklifinin usulüne uygun olarak kabul edilmesiyle işçi ve işveren arasında değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. Bu değişiklik sözleşmesi işverenin değişiklik önerisi ve işçinin kabulünden oluşur.¹¹⁷

2.2.3. Esaslı Değişikliğin Geleceğe Etkili Olarak Yürürlüğe Konması

İş Kanununun 22. maddesinin ikinci fıkrasında; “...Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.” hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla çalışma koşullarında yapılacak değişiklikler, değişikliğin yapıldığı tarih veya daha sonraki bir tarih için geçerli olur.¹¹⁸ Bu hükümle işçi aleyhine geçmişe dönük olarak yapılacak değişikliklerin önüne geçmek amaçlanmıştır. Bu nedenle doktrinde işçi lehine yapılan değişikliklerin ayrı değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bu görüşe göre çalışma koşullarında işçi lehine değişiklik yapılması halinde, değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabilir.¹¹⁹ Söz konusu hükmün bu şekilde yorumlanması kanunun ve ilgili maddenin amacına daha uygundur.

¹¹⁶ Yargıtay 9. H.D. 19.09.2005 gün, 2005/27701 E., 2005/30370 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹¹⁷ Süzek, Değişiklik, s.24; Keser, s.160.

¹¹⁸ Süzek, Değişiklik, s.24.

¹¹⁹ Öner Eyrenci, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 4. Baskı, Legal Kitabevi, İstanbul, 2010, s.343.

2.2.4. Tarafların Anlaşmasıyla Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapılması Usulü

İş Kanununun 22. maddesinin birinci fıkrası, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak istemesi halinde işverenin izlemesi gereken yolları düzenlemektedir. Kanun koyucu aynı maddenin ikinci fıkrasına; “*Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir.*” şeklinde bir hüküm ekleyerek sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olan tarafların anlaşması durumunu ayrıca düzenlenmiştir. İkinci fıkra düzenlenene hüküm olmasaydı da tarafların aralarında anlaşarak çalışma koşullarını değiştirebileceklerini sözleşme özgürlüğü gereği kabul etmemiz gerekirdi.¹²⁰

Tarafların aralarında anlaşarak çalışma koşulunu değiştirmesi, İş Kanununun 22. maddesinin birinci fıkrasında anlatılan usule göre değil, genel hükümlere göre gerçekleşir.¹²¹ Zira birinci fıkra değişiklik teklifinin nasıl yapacağı ve işçinin değişiklik teklifini kabul etmemesi halinde ortaya çıkacak hukuki durum düzenlenmektedir. İkinci fıkra tarafların aralarında anlaşmasından bahsettiğine göre tek taraflı değil, ortak bir irade söz konusudur. Ayrıca işçiden gelen değişiklik teklifi ile ilgili bir düzenleme bulunmadığından işçiden gelen değişiklik teklifleri de ikinci fıkra kapsamında değerlendirilmelidir.

Tarafların anlaşarak çalışma koşullarını değiştirmesi değişiklik sözleşmesi aracılığıyla gerçekleşir.¹²² Değişiklik sözleşmesi yeni bir iş sözleşmesi değil, iş sözleşmesini değiştiren ve onun eki niteliğinde olan bir sözleşmedir.¹²³ Burada karşımıza çıkan en önemli soru tarafların anlaşmasıyla meydana gelen değişiklik sözleşmesinin yazılı olarak yapılmasının zorunlu olup olmadığıdır. İş Kanununun 22. maddesinin ikinci fıkrasını, birinci fıkrayı işlevsiz kılacak şekilde değil destekleyecek şekilde yorumlamamız gerekir. Esaslı değişikliğin sözlü olarak yapılabileceğini kabul etmek 22. maddenin düzenlenme amacına aykırı olacağından, taraflar anlaşmış olsa bile değişiklik sözleşmesinin sözlü olarak yapılamayacağını kabul etmemiz gerekir.

¹²⁰ Alp, Sözleşme, s.63.

¹²¹ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, (Borçlar), s.343.

¹²² Manav, s.232.

¹²³ Alp, Sözleşme, s.69.

Ancak yapılacak değişiklik esaslı bir değişiklik değilse değişikliğin sözlü olarak yapılması mümkündür.¹²⁴

2.2.5. İş Kanunu Kapsamına Girmeyen İş İlişkilerinde Esaslı Değişiklik Usulü

4857 Sayılı İş Kanununun “Amaç ve kapsam” başlıklı 1. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan; *“Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.”* şeklindeki düzenlemeyle İş Kanununun kimlere uygulanacağı belirlenmiştir. Aynı Kanunun “İstisnalar” başlıklı 4. maddesinde ise; deniz ve hava taşıma işlerinde, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde, bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dâhil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, ev hizmetlerinde, çıraklar hakkında, sporcular hakkında, rehabilite edilenler hakkında, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde İş Kanununun uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır. İş Kanunu kapsamında yer almayan iş ilişkileri; 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun veya 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında yer alır.

İş Kanununun kapsamında yer almayan iş ilişkilerinde İş Kanununun 22. maddesinde düzenlenen değişiklik usulleri uygulama alanı bulmaz. Ancak İş Kanununun 22. maddesinin uygulanmıyor olması işverenin çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirilebileceği anlamına gelmez. Zira sözleşmenin tek taraflı değiştirilmesi ahde vefa ilkesine aykırıdır. Dolayısıyla İş Kanunu kapsamına girmeyen iş ilişkilerinde çalışma koşulları değiştirilmek istendiği zaman değişiklikle ilgili yazılı teklif, yazılı kabul ve altı iş günlük bekleme süresi dışındaki genel ilkelere uyulması gerekir.¹²⁵

¹²⁴ Süzek, Değişiklik, s.25.

¹²⁵ Alp, Sözleşme, ss.59-60.

2.3. DEĞİŞİKLİK YAPMA HAKKININ SAKLI TUTULMASI (DEĞİŞİKLİK KAYITLARI)

İşverene çalışma koşullarında tek yanlı olarak değişiklik yapabilme hakkı tanıyan sözleşme hükümlerine, değişiklik yapma hakkını saklı tutan kayıtlar veya kısaca değişiklik kayıtları adı verilir.

Değişiklik kayıtları düzenlenme şekline göre yönetim hakkını genişleten kayıtlar, geri alma kaydı veya bağlayıcı olmama kaydı niteliğinde olabilir. Yönetim hakkını genişleten kayıtlar, işverene genel yönetim hakkını aşan çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma hakkını veren kayıtlardır. Örneğin işçinin yapmakta olduğu işin veya çalışmakta olduğu işyerinin değiştirilebileceğine ilişkin bir kayıt, yönetim hakkını genişleten kayıtlardandır. Bozucu yenilik doğuran bir niteliği olan geri alma kaydı, işverenin işçiye sağladığı bir haktan gelecekte vazgeçmesini sağlayan kayıtlardır. Örneğin işverenin işçiye sağlanan servis hakkından vazgeçebileceğine ilişkin bir kayıt, geri alma kaydı olarak adlandırılır. Bağlayıcı olmama kaydı ise işveren tarafından sağlanan bir hakkın işyeri uygulaması haline gelmemesi için konulan değişiklik kayıtlarıdır.¹²⁶

İş sözleşmeleri kurulurken kararlaştırılan çalışma koşullarının, gelecekte ortaya çıkacak ihtiyaçlara göre uyarlanabilmesi işlevini yerine getirdiğinden değişiklik kayıtlarının çalışma hayatındaki yeri ve önemi büyüktür.¹²⁷ Ancak değişiklik kayıtlarının geçerliliği ve sınırları doktrinde tartışmalıdır.

2.3.1. Değişiklik Kayıtların Geçerliliği

1475 Sayılı İş Kanununun “İşçinin bildirimsiz fesih hakkı” başlıklı 16/II/e. maddesinde yer alan; “...iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa; (sözleşmelere bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartı ile)” şeklindeki hükümle iş sözleşmelerinde değişiklik kaydı olmaması halinde çalışma koşullarında değişikliğin işçiye bildirimsiz fesih hakkı tanıyacağı düzenlenmiştir. Bu açık düzenleme karşısında 1475 Sayılı Kanun

¹²⁶ Alp, Sözleşme, ss.263-266.

¹²⁷ Ufuk Aydın, **4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 5, 2007, s.60.

döneminde değişiklik kayıtlarının geçerliliği konusunda herhangi bir şüphe bulunmuyordu. Zira Yargıtay da, 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde vermiş olduğu bir kararında, değişiklik kayıtlarına dayanarak yapılan değişiklikleri işverenin yönetim hakkı içerisinde kabul etmiştir.¹²⁸

4857 Sayılı Kanunun TBMM'ye sunulan kanun tasarısı metninde; *“İşverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu hallerde ... yukarıdaki hükümler uygulanmaz...”* fıkrası yer almaktaydı. Ancak mecliste yapılan görüşmeler neticesinde söz konusu fıkra madde metninden çıkarılmış ve kanunlaşan metin içerisinde yer almamıştır. 4857 Sayılı İş Kanununun Tasarısında yer alan ve değişiklik yapma hakkını saklı tutan sözleşme hükümlerini geçerli kabul eden bir hükmün kanunlaşan metinden çıkarılması söz konusu hükümlerin geçerliliğini tartışmalı hale getirmiştir.¹²⁹

Doktrinde yer alan bir görüşe göre, tasarıda yer alan söz konusu hükmün kanunlaşan metinden çıkarılması, kanun koyucunun söz konusu görüşü benimsemediği anlamına gelir. Bu nedenle işverene tek taraflı olarak değişiklik yapma hakkını veren hükümler 4857 Sayılı İş Kanunu ile birlikte geçersiz sayılmalıdır.¹³⁰ Ancak kanunların yorumlanmasında meclis çalışmaları bağlayıcı nitelikte değildir.¹³¹ Bu nedenle bizim de katıldığımız diğer görüşe göre, söz konusu hükmün kanunlaşan metinde yer almaması bu konuda bir yasak getirildiği anlamına gelmemelidir.¹³²

İş Kanununun 22. maddesinde; iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında değişikliğin tabi olacağı kurallar düzenlenmektedir. İşverenin iş sözleşmesinde yer alan bir hükme dayanarak çalışma koşullarını

¹²⁸ “Taraflar arasında düzenlenmiş bulunan iş sözleşmesinin 6. maddesi sorunun çözümünde dikkate alınması gereken kuralları içermektedir. Gerçekten bu maddede ‘İşçi geçici veya daimi olarak işinin değiştirilmesine şimdiden muvafakat eder. İşverenin, Türkiye sınırları içindeki çalışma sahasının her hangi bir bölgesinde vazifelendirilebilir veya çalışma bölgesi değiştirilebilir. Çalışan, işveren tarafından vazifelendirildiği her bölgeye gitmeyi peşinen kabul eder’ denilmektedir. Bu düzenleme 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16/II-e maddesinden yer alan kurallar kapsamında kabul edilerek, geçerli olduğu sonucuna varılmalıdır. Zira bu son maddede, ‘Sözleşmeler bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartıyla’ biçiminde bir hükme yer verilmiştir ki, uygulamada buna dayanılarak işverenler tarafından işçilerin başka yerlerdeki işyerlerine nakillerinin yapıldığı sık sık rastlanan işlemlerdendir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 01.03.2000 gün, 2000/2221 E., 2000/2417 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹²⁹ Süzek, Değişiklik, s.15.

¹³⁰ Güzel, s. 120; Narmanlıoğlu, Saklı, ss.15-16.

¹³¹ Süzek, Değişiklik, s.16.

¹³² Alpogut, Karar, s.59; Alp, Sözleşme, ss.252-253.

değiştirmesi iş sözleşmesinin değiştirilmesi değil, sözleşmede yer alan bir hakkın kullanılmasıdır.¹³³ Kaldı ki değişiklik yapma hakkını saklı tutan kayıtların sözleşmelerde yer alamayacağı düşüncesi Anayasamızın “Çalışma ve sözleşme hürriyeti” başlıklı 48. maddesi ile çelişir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konuyla ilgili olarak 4857 Sayılı Kanun döneminde verdiği ilk kararında, değişiklik yapma hakkını saklı tutan kayıtların toplu iş sözleşmeleri ile dahi kararlaştırılmayacağını belirtmiştir.¹³⁴ Ancak Yargıtay daha sonraki kararlarında bu görüşü değiştirmiş ve değişiklik kayıtlarının geçerli olacağını kabul etmiştir.¹³⁵

11.01.2011 tarihinde 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte değişiklik kayıtlarının geçerliliği tekrar tartışmaya açılmıştır. Türk Borçlar Kanununun “Değiştirme yasağı” başlıklı 24. maddesinde; *“Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.”* hükmü yer almaktadır. 24. maddenin gerekçesinde de; *“Maddede, tip sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme yapma yetkisi veren kayıtlara yer verilemeyeceği belirtilmektedir... Maddede söz konusu edilen kayıtlar, sadece düzenleyen lehine, diğer taraf aleyhine olan değişiklik ya da yeni düzenleme yapma yetkisi veren genel işlem koşullarına ilişkindir. Buna karşılık, diğer taraf lehine yapılacak değişikliklerin*

¹³³ Aydın, s. 63; Mustafa Alp, **İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 3, 2006, s.39.

¹³⁴ “Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yenisi imzalanıncaya kadar normatif hüküm olarak devam edeceği kuralı söz konusu ise de, yürürlüğün sona erdiği tarih ile fesih tarihi arasında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve 10.06.2003 tarihinden itibaren uygulanmaya başlamıştır. Fesih 24.06.2003 tarihinde gerçekleştirildiğine göre TİS hükmü değil, lehe olan 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 26.01.2004 gün, 2003/23105 E., 2004/1204 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹³⁵ “Taraflar arasında düzenlenen 18.11.2003 tarihli iş sözleşmesinin 7/d maddesinde davacı işyerinin değiştirilmesini kabul etmiştir. Bu sözleşme gereği davacı Antalya’da çalıştığı işyerinden Batman’a atanmıştır. Davacı bu atamaya uyması gerekirken yeni görev yerine gitmemesi sebebiyle hizmet akdinin feshedildiği bununda geçerli bir fesih nedeni olduğu anlaşıldığından davacının işe iade davasının reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü yerinde görülmemiştir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 04.04.2005 gün, 2005/9605 E., 2005/11820 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net; Benzer kararlar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 27.12.2004 gün, 2004/20848 E, 2004/29320 K., Yargıtay 9. H.D. 19.04.2005 gün, 2004/18877 E, 2005/13746 K. Yargıtay 9. H.D. 07.07.2005 gün, 2004/30947 E, 2005/24233 K. Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

ya da yeni düzenlemelerin geçerli olduğu konusunda duraksama yoktur.” hükmü yer almaktadır.

Türk Borçlar Kanununun 24. maddesinin değişiklik kayıtları için uygulanıp uygulanamayacağı ile ilgili iki görüş bulunmaktadır. Bu konudaki ilk görüş, uygulamada iş sözleşmelerinin de genel işlem koşulu hükmünde olduğunu, bu nedenle Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten sonra değişiklik kayıtlarının geçerli olamayacağını savunmaktadır.¹³⁶ İkinci görüş ise, özel kanun niteliğinde olan İş Kanununun 22. maddesinde bu yönde bir yasaklama olmaması dolayısıyla, iş hukukunun niteliğine uymayan bu hükmün iş sözleşmeleri için uygulanamayacağı, İş Kanununda bir boşluk olduğu kabul edilse bile bu boşluğun Türk Borçlar Kanununun 24. maddesi ile değil, içerik denetimini düzenleyen 25. maddesiyle doldurulması gerektiği üzerinde durulmaktadır.¹³⁷

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girdikten sonra; *“Dava tarihinde henüz 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun da yürürlüğe girmemiş olduğu dikkate alındığında, işverene iş sözleşmesinde değişiklik yapmak yetkisi veren söz konusu kayıtlar geçerli olup bu kayıtlar neticesinde işverenin yönetim hakkı kapsamı genişlemektedir.”*¹³⁸ şeklinde bir karar vererek 6098 Sayılı Kanun döneminde değişiklik kayıtlarıyla ilgili farklı bir uygulamaya gidileceğini belirtmiştir. Ancak 22. Hukuk Dairesi daha sonra, *“iş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma şartlarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma şartlarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır.”*¹³⁹ şeklinde kararlar vererek Türk Borçlar Kanununun 24. maddesini dikkate almamıştır. Yargıtay

¹³⁶ Adil Anlama, **İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri (Değişikliği Saklı Tutma Kayıtları)**, İş ve Hayat Dergisi, Sayı: 5, 2017, s.262.

¹³⁷ Orhan Ersun Civan, **Genel İş Koşulları**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2015, ss.133-134; Alp, Sözleşme, ss.413-418.

¹³⁸ Yargıtay 22. H.D. 12.02.2013 gün, 2013/1704 E., 2013/2825 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹³⁹ Yargıtay 22. H.D. 27.02.2018 gün, 2017/11252 E., 2018/5151 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net; benzer karar için bkz. Yargıtay 22. H.D. 15.01.2018 gün, 2017/9720 E., 2018/63 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

9. Hukuk Dairesi de vermiş olduğu bir kararında Türk Borçlar Kanununun 24. maddesini dikkate almayarak değişiklik kayıtlarını geçerli kabul etmiştir.¹⁴⁰

Bize göre; Türk Borçlar Kanununun 24. maddesi karşısında, personel yönetmeliği ve tip iş sözleşmesi gibi genel iş koşulu niteliğindeki kaynaklarda yer alan değişiklik kayıtlarına yazılmamış sayılma yaptırımını uygulanmalıdır. Ancak tip iş sözleşmesi niteliğinde olmayan bireysel iş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine konulan değişiklik kayıtları belirli sınırlara tabi olmak kaydıyla geçerli kabul edilmelidir.¹⁴¹

2.3.2. Değişiklik Kayıtlarının Sınırları

Uygulamada işçiler iş sözleşmesinin hazırlanmasında söz sahibi olamamakta, işveren tarafından dayatılan iş sözleşmelerini imzalamak zorunda kalmaktadır. İşverene çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını veren tüm hükümleri geçerli kabul etmek, iş ilişkisinin zayıf tarafı olan işçiyi korumasız bırakmak anlamına gelecektir. Bu nedenle işverene değişiklik yapma hakkını veren sözleşme hükümlerinin belirli sınırlar dâhilinde geçerli olacağı kabul edilmeli, bu kapsamda değişiklik kayıtları içerik ve kullanım denetimine tabi tutulmalıdır.¹⁴² İçerik denetiminde değişiklik kayıtlarının geçerliliği, kullanım denetiminde ise değişiklik kaydına dayanarak yapılan değişikliklerin geçerliliği denetlenir.¹⁴³

İçerik denetiminde ilk olarak değişiklik kayıtlarının Anayasaya, kanunların emredici kurallarına, toplu iş sözleşmelerine, ahlaka ve kişilik haklarına aykırı olup olmadıkları incelenmeli ve söz konusu düzenlemelere ve ilkelere aykırı değişiklik kayıtları geçersiz kabul edilmelidir. İçerik denetimi Türk Borçlar Kanununun 25. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddede yer alan “*Genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz.*” şeklindeki hükümle genel işlem koşullarında içerik

¹⁴⁰ “Her ne kadar nakil yetkisi sözleşmeden kaynaklanmakta ise de, bu nakil yetkisinin kötüye kullanılıp kullanılmadığının keyfilik ve nesnellik açısından denetime tabi tutulması gerekir. Zira işverenin sözleşmeden kaynaklanan değişiklik yapma yetkisi sınırsız değildir. Bu yetkinin keyfi kullanılmaması gerekir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 06.02.2018 gün, 2017/515 E., 2018/1732 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁴¹ Süzek, İş, s.80, 707.

¹⁴² Narmanlıoğlu, Saklı, ss.14-15.

¹⁴³ Alp, Sözleşme, s.400.

denetiminin hangi kapsam içinde gerçekleştirileceği belirtilmiştir. Söz konusu hüküm genel iş koşullarıyla ilgili olmasına rağmen değişiklik kayıtları için de kıyasen uygulanabilir. Zira Yargıtay'ın değişiklik kayıtlarıyla ilgili olarak benimsemiş olduğu hakkın kötüye kullanılmaması ve sözleşmedeki sınırlara uyulması kriterleri Türk Borçlar Kanununun 25. maddesinde belirtilen hususlarla benzerlik göstermektedir.¹⁴⁴

İşçinin önceden bilemeyeceği ve öngöremeyeceği bir konuda işverene değişiklik yapma yetkisi vermesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle tüm çalışma koşullarında değişiklik yapılabilmesine imkân veren kayıtlar geçerli kabul edilemez.¹⁴⁵ Aynı şekilde iş ilişkisindeki denge ve düzen unsurlarına müdahale niteliğinde olan, iş görme ve ücret edimlerini temelden değiştiren değişiklik kayıtları da geçersiz sayılmalıdır.¹⁴⁶

Değişiklik kayıtlarının kullanım denetiminde ise ilk olarak dürüstlük kurallarına uygun hareket edilip edilmediği belirlenmelidir.¹⁴⁷ Medeni Kanunun 2. maddesi uyarınca herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Dolayısıyla sözleşmelerle işverene verilen değişiklik yapma hakkı objektif iyi niyet ve dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılmalıdır. Değişiklik hakkının objektif koşullara bağlı olmayan keyfi uygulamalar şeklinde kullanılması bu hakkın dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullanıldığını gösterir.¹⁴⁸

Yargıtay vermiş olduğu kararlarda, değişiklik yapma hakkının kötü niyetli bir şekilde kullanılamayacağını belirtmiştir. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında; sözleşmede değişiklik kaydı bulunmasına rağmen işçinin işyerinin sık sık

¹⁴⁴ “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. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklinde sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 25.03.2010 gün, 2008/22933 E., 2010/7945 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net; Benzer karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 01.10.2007 gün, 2007/14272 E., 2007/28755 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁴⁵ Aydın, s.62; Öner Eyrenci ve diğerleri, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014, s.204.

¹⁴⁶ Alpagut, Karar, s.60.

¹⁴⁷ Alp, Sözleşme, s.400.

¹⁴⁸ Alpagut, Karar, s.60.

nesnel bir neden olmaksızın değiştirilmesini Medeni Kanunun 2. maddesine aykırı bulmuştur.¹⁴⁹

Değişiklik yapma hakkının kötü niyetli olarak kullanıldığını iddia eden işçinin bu iddiasını ispatlaması gerekir.¹⁵⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararda, işverenin nakil yetkisini kullanırken kötü niyetli davrandığını iddia edip kanıtlamayan işçiye haksız bulmuştur.¹⁵¹ Ancak ispat yükü işçide olmasına rağmen işverenin de değişiklik yapma hususunda objektif nedenlerini ortaya koyması gerekir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, objektif nedenler ortaya konulmadığı için nakil yetkisinin iyi niyetli olarak kullanılmadığına hükmetmiştir.¹⁵²

Kullanım denetiminde ayrıca değişiklik kaydının eşitlik ilkesine aykırı olarak kullanılıp kullanılmadığı araştırılmalıdır. İşveren kendisine tanınan değişiklik hakkını eşitlik ilkesine aykırı bir şekilde kullanamaz.¹⁵³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda, nakil yetkisinin eşit işlem borcuna aykırı bir şekilde kullanıldığını belirterek davacı işçiye haklı bulmuştur.¹⁵⁴ Değişiklik kayıtlarının hakkın kötüye

¹⁴⁹ “Davacının işverence 15.11.2006 tarihinde Kanyon mağazasında görevlendirilmesinin nesnel bir nedeni bulunmamaktadır. “Görülen lüzum üzerine ” işyeri değişikliği, sözleşmesinde nakil yetkisi bulunsu dahi nesnel neden sayılamaz, hakkaniyete uygun kabul edilemez. İşverenin bu davranışı Medeni Kanun'un 2.maddesine aykırıdır.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 25.03.2010 gün, 2008/22933 E., 2010/7945 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁵⁰ Hozar, s.91.

¹⁵¹ “Davalı işverenin yukarıdaki 35. madde gereği davacı tayin etme yetkisi mevcut olup davacı bu yetkinin kullanılmasında işverenin kötüniyetli davrandığını iddia edip kanıtlamamıştır. Bu sebeple yeni görevine gitmeyip burada işe başlamamakta ısrar eden davacının hizmet akdinin feshinde geçerli bir neden mevcuttur. Bunun sonucu davacının işe iade isteğinin reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde kabulü yerinde görülmediğinden 4857 sayılı yasanın 20/3. maddesi gereğince aşağıdaki kararın verilmesi gerekmektedir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 27.12.2004 gün, 2004/20848 E., 2004/29320 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁵² “Dairemizin uygulamasına göre işverenin sözleşmeyle nakil yetkisini saklı tutması mümkündür. Ancak, her hak gibi, nakil yetkisinin de iyiniyet kurallarına uygun olarak kullanılması gerekir. Yönetim hakkını genişleten böyle bir düzenleme uyarınca işlem yapan işverenin, kural olarak herhangi bir gerekçe gösterme zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak, somut olayda olduğu gibi, nakil yetkisinin kötüye kullanıldığının ileri sürüldüğü durumlarda nakli gerektiren iş ve işyeri gereklerinin bulunup bulunmadığı, başka bir anlatımla nakli zorunlu kılan objektif nedenlerin varlığı ortaya konulmalıdır. Dosya içeriğine davacının Anayasa ile güvence altına alınmış olan şikayet ve dava haklarını kullanması nedeniyle nakle tabi tutulduğu anlaşılmaktadır. Davalı işverence nakil yazısında belirtilen yeniden yapılanma gerekçesinin inandırıcı delillerle kanıtlanmamış olması ve yargılama sırasında nakli zorunlu kılan objektif bir nedenin ortaya konulmaması karşısında davalı işverence iş sözleşmesinde öngörülen nakil yetkisinin iyiniyet kurallarına uygun kullanılmadığı sonucuna varılmaktadır.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 01.10.2007 gün, 2007/14272 E., 2007/28755 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁵³ Alp, Sözleşme, s.406.

¹⁵⁴ “...Öte yandan, dosya kapsamına göre davalı banka Genel Müdürlüğünün Yönetim Kurulu Başkanlığına gönderdiği 25.09.2006 tarihli yazıda 14.06.2006 günü davacı ile aynı bankada Bireysel Müşteri İlişkileri Yönetici Yardımcısı arasında sözlü tartışma yaşandığı ve takibinde diğer personelin davacıya fiziki saldırıda bulunduğu belirtilerek davacıya ihtar diğer personele ise kınama cezası verilmesinin istendiği, yazının üzerine "ikisinden birisinin (en uygun alanının) diğer bir şubeye

kullanılması ve eşitlik ilkesi dışında hakkaniyet denetimine de tabi tutulması gerekir. Hakkaniyet denetimi kapsamında değişiklik kayıtlarının ölçülülük ilkesine uygun olarak kullanılıp kullanılmadığı araştırılmalıdır.¹⁵⁵ Ölçülülük ilkesi, bir hakkın kullanılması sırasında diğer tarafın hak alanına minimum düzeyde müdahale edilmesini gerektirir. Örneğin işverenin istediği zaman ücreti değiştirebileceğini öngören bir değişiklik kaydı, ölçülülük ilkesine aykırı olacağından geçersiz sayılmalıdır.¹⁵⁶

2.4. ESASLI DEĞİŞİKLİK HALLERİ

İş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında yapılan birçok değişiklik esaslı değişiklik olarak kabul edilebilmektedir. Ancak iş değişikliği, işyeri değişikliği, ücret değişikliği, çalışma süresinin değiştirilmesi ve ücretsiz izin gibi uygulamalar en çok rastlanan esaslı değişiklik halleridir.

2.4.1. İş Değişikliği

İşçinin ifa edeceği iş; iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinin eki niteliğinde olan görev tanımı formları vb. evraklarda belirtilebilir. Söz konusu evraklarda, yapılacak iş somut ve ayrıntılı olarak belirtilebileceği gibi, belirli bir faaliyet ve meslek olarak veya vasıfsız işçiler için genel olarak da belirtilebilir.¹⁵⁷

İşveren yönetim hakkı kapsamında, işçiyi yaptığı işin niteliğine uygun, benzer ve eşit işlerde görevlendirebilir.¹⁵⁸ Örneğin işverenin bir mühendisi başka bir projede

atanması" şeklinde şerh düşüldüğü anlaşılmaktadır Genel Müdürlükçe yazılan söz konusu yazıda daha ağır ceza verilmesi istenen kişinin değil de davacının naklen atama için seçilmesi İş Kanunu'nun 5. maddesinde öngörülen eşit işlem borcuna da uygun düşmemektedir. Bu konuda ayrıca belirtmek gerekir ki, Dairemizin uygulamasına göre işverenin sözleşmeyle nakil yetkisini saklı tutması mümkündür. Ancak her hak gibi, nakil yetkisinin de iyiniyet kurallarına uygun olarak kullanılması gerekir." Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 01.10.2007 gün, 2007/14259 E., 2007/28745 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁵⁵ Alp, Sözleşme, ss.402-406.

¹⁵⁶ Murat Engin, **Ücretin Düşürülmesi Amacıyla Değişiklik Sözleşmesi**, Nuri Çelik'e Armağan, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001, s.893.

¹⁵⁷ Usan, Yasa, s.233.

¹⁵⁸ Kübra Doğan Yenisey, **Çalışma Koşullarında Değişiklik**, III. Yılında İş Yasası, Bodrum, 21-25.09.2005, (Çalışma), ss.122-123; Yargıtay 9. H.D. 22.02.2010 gün, 2010/2290 E., 2010/4202 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

görevlendirmesi veya bir avukatı başka bir dava dosyasında görevlendirmesi yönetim hakkı kapsamında yer aldığı için esaslı değişiklik olarak değerlendirilmez. İşçinin ifa etmekle yükümlü olduğu iş, iş ilişkisinin esaslı unsurlarından olduğu için yönetim hakkı sınırını aşan iş değişiklikleri çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturur.¹⁵⁹

İş sözleşmesinde işçinin ifa edeceği iş somut bir şekilde veya belirli bir faaliyet ve meslek olarak belirtilmişse belirtilen işin, faaliyetin veya mesleğin değiştirilmesi İş Kanununun 22. maddesinde belirtilen kurallara uygun olarak yapılmalıdır. Vasıfsız işçilerin yapmış oldukları işin değiştirilmesi ise çoğu durumda esaslı değişiklik olarak değerlendirilmez. Ancak işçi, vasıfsız bir işçi dahi olsa yeni iş eski işe göre işçinin durumunu ağırlaştırıyorsa esaslı değişiklik söz konusu olur.¹⁶⁰

Uygulamada birçok işçi ile matbu iş sözleşmeleri imzalanmakta ve iş sözleşmelerinde işçilerin ifa edecekleri iş belirtilmemektedir. Ayrıca iş sözleşmesinde işin niteliği belirtilmiş olsa bile yıllar içerisinde işçinin ifa ettiği değişebilmektedir. Bu durumlarda esaslı değişiklik incelemesi işçinin fiilen yaptığı işe göre yapılmalıdır.¹⁶¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında, orman işçisi olarak işe alınmasına rağmen 7 yıl boyunca santral memuru olarak çalıştırılan işçi için santral memurluğunun çalışma koşulu haline geldiğini ve santral memuru olarak oluşan çalışma koşulunun işçi aleyhine değiştirilmesinin esaslı değişiklik olduğunu belirtmiştir.¹⁶² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da benzer bir uyuşmazlıkta çalışma koşulu haline gelen işe göre değerlendirme yapılması gerektiğini belirtmiştir.¹⁶³

İş değişikliğinin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik oluşturup oluşturmadığı ile ilgili inceleme yapılırken eski ve yeni iş karşılaştırılmalıdır. Bu kapsamda yeni işin işçinin niteliklerine uygun olup olmamasına, işçinin durumunu ağırlaştırıp ağırlaştırmamasına, sorumluluk arttırıcı ya da ücret düşüklüğüne neden

¹⁵⁹ Süzek, Değişiklik, s.13.

¹⁶⁰ Ertürk, s.110.

¹⁶¹ Şen, Değişiklik, s.120.

¹⁶² Yargıtay 9. H.D. 07.07.2008 gün, 2008/1965 E., 2008/19031 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁶³ “Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle davacının akdın feshinden önce, çalıştığı iş bölümünde yedi yıla yakın bir zaman eylemli bir şekilde devamlı çalıştığının anlaşılmasına, böylece oluşan, çalışmaya ilişkin bu olgunun yanlar arasında bir iş koşulu olarak kararlılık kazanmış olmasına daha sonra koşullar, daha ağır bir iş bölümünde görevlendirilmesinin anılan iş şartı karşısında M.K.'nın 2. maddesine aykırı düşeceğinin açık bulunmasına göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.” Bu karar için bkz. Yargıtay H.G.K 14.03.2001 gün, 2001/19-150 E., 2001/254 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

olabilecek bir iş olup olmamasına ve değişikliğin dürüstlük kurallarına aykırı olup olmamasına bakmak gerekir.¹⁶⁴ Yargıtay da vermiş olduğu birçok kararda, eski ve yeni işin karşılaştırılarak çalışma koşullarında ağırlaşma olup olmadığı belirlenmeden hüküm kurulmasının hatalı olduğunu belirterek yerel mahkeme kararlarını eksik inceleme nedeniyle bozmuştur.¹⁶⁵

İşçinin yaptığı işin acil ve arızı durumlarda geçici olarak değiştirilmesi yönetim hakkı kapsamında yer aldığından çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak değerlendirilmemelidir.¹⁶⁶ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi de vermiş olduğu bir kararda, işyerinin gereklerinden kaynaklanan ve geçici olan görevlendirmelerin esaslı değişiklik olarak kabul edilemeyeceğini belirtmiştir.¹⁶⁷ Ancak bu durumda dahi yapılan değişiklik dürüstlük kurallarına uygun olmalıdır.

Yargıtay vermiş olduğu kararlarda; dağıtım işinden alınarak müşterilerle yüz yüze gelmeyeceği depo bölümünde yükleme boşaltma işine verilen¹⁶⁸, servis hemşiresi olan çalışırken yoğun bakım bölümünde görevlendirilen¹⁶⁹, montaj bölümünde çalışırken plastik imalat bölümünde görevlendirilen¹⁷⁰, güvenlik görevlisi olarak çalışırken temizlik işinde görevlendirilen¹⁷¹, müdür olarak görev yaparken aynı

¹⁶⁴ Şen, Değişiklik, s.123.

¹⁶⁵ Yargıtay 9. H.D. 14.04.2011 gün, 2009/9039 E., 2011/11238 K., Yargıtay 9. H.D. 20.12.2004 gün, 2004/14805 E., 2004/28304 K., Yargıtay 22. H.D. 16.03.2015 gün, 2015/6187 E., 2015/10152 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁶⁶ Keser, s.158.

¹⁶⁷ “Somut olayda, davacının da yazılı savunmasında kabul ettiği üzere, işveren canlı kabul bölümündeki işçilerin işe gelmesi nedeniyle oluşan işçi eksikliğini gidermek ve fabrikadaki üretimin olumsuz etkilenmemesi için, o gün için, işveren tarafından tutulan 23.7.2012 tarihli tutanağa göre, davacının da içinde bulunduğu 11 işçiyi GEÇİCİ OLARAK canlı kabulde çalışmak için sözlü olarak görevlendirmiştir. Ancak davacı ve arkadaşları buradaki çalışma ortamının koku ve toz içermesi nedeniyle sağlıksız olduğu ve bu görevlendirme ile iş şartlarının ağırlaştırılarak esaslı değişikliğe uğratıldığı iddiasıyla işbaşı yapmamışlardır. İşveren tarafından aynı gün savunmaları alınarak iş akitleri sona erdirilmiştir. Her ne kadar mahkemece, mahallen yapılan keşif sonrasında iş şartlarının ağırlaştırıldığı tespit edilmesine göre davacı işçilerin haklı olduğu yönünde karar verilmiş ise de karar hatalıdır. Çünkü işyerinin gereklerinden kaynaklanan ve geçici olan görevlendirmelerin yapılması 4857 sayılı İş Yasasının 22.maddesinde düzenlenen iş şartlarının esaslı değişikliği olarak kabul edilemez. Bu durumda işçinin davranışı işveren açısından haklı fesih nedeni oluşturur.” Bu karar için bkz. Yargıtay 7. H.D. 07.07.2014 gün, 2014/10054 E., 2014/15408 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁶⁸ Yargıtay 9. H.D. 14.04.2011 gün, 2009/9039 E., 2011/11238 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁶⁹ Yargıtay 9. H.D. 05.02.2007 gün, 2006/17584 E., 2007/2047 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁷⁰ Yargıtay 9. H.D. 08.02.2010 gün, 2009/15463 E., 2010/2655 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁷¹ Yargıtay 9. H.D. 30.09.2013 gün, 2011/40541 E., 2013/24439 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

birimde uzman olarak görevlendirilen¹⁷², çaycı olarak çalışırken ilave olarak temizlik işi verilen¹⁷³ bahçıvan olarak görev yaparken düz işçi olarak ataması yapılan¹⁷⁴ işçilerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik söz konusu olduğunu ve değişikliklerin İş Kanununun 22. maddesinde belirtilen usul ve esaslara uygun olarak yapılması gerektiğini belirtmiştir.

İş sözleşmelerinde, iş değişikliği ile ilgili değişiklik kaydı olması halinde bu hükümlerin dar bir şekilde yorumlanması gerekir. İş sözleşmesinde işçinin yapacağı iş somut bir şekilde belirlenmişse değişiklik kaydına dayanarak işçinin yapacağı iş tek taraflı olarak değiştirilemez. Ancak yapılacak iş, meslek olarak veya vasıfsız işçiler için genel olarak belirlenmişse işçiler niteliklerine uygun ve ifası beklenebilir işlerde görevlendirilebilir. Ayrıca iş değişikliği ile ilgili kayıtlar, geçerli nedenle yapılacak fesihleri önlemek için de kullanılabilir. Örneğin performans düşüklüğü durumunda işçinin işinin değiştirilebileceğine ilişkin bir değişiklik kaydı bu kapsamda geçerli olacaktır.¹⁷⁵ İş değişikliği nedeniyle işçinin ücretinde bir azalma meydana geliyorsa değişiklik kayıtları geçerli kabul edilemez. Aynı şekilde işçiye çalıştığı pozisyonundan daha üst bir değerde iş verilmesine rağmen işçinin ücretinde artış meydana gelmiyorsa edim – karşı edim dengesinde bozulma meydana geleceğinden işçinin ücretinin dolaylı olarak azaltıldığı kabul edilmeli ve bu konudaki değişiklik kayıtları değerlendirilirken bu husus göz önünde bulundurulmalıdır.¹⁷⁶

2.4.2. İşyeri Değişikliği

İş Kanununun 2. maddesine göre; işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşin hangi işyerinde ifa edileceği iş sözleşmeleri ile belirlenir. İşçinin çalışacağı yer iş sözleşmesinde belirlenmişse işveren işçinin onayı olmadan çalıştığı işyerini değiştiremez. Çünkü sözleşme ile belirlenen işyerinin değiştirilmesi çalışma

¹⁷² Yargıtay 9. H.D. 02.11.2009 gün, 2009/13537 E., 2009/29718 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁷³ Yargıtay 22. H.D. 03.10.2013 gün, 2013/26565 E., 2013/20677 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁷⁴ Yargıtay 22. H.D. 05.11.2015 gün, 2015/20508 E., 2015/30201 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁷⁵ Süzek, Değişiklik, s.19; Alpagut, Karar, ss.60-61.

¹⁷⁶ Alp, Sözleşme, s.394.

koşullarında esaslı değişiklik oluşturur ve İş Kanununun 22. maddesindeki usul ve esaslara uyulması gerekir.¹⁷⁷

İşin ifa edileceği yer iş sözleşmeleri ile belirlenmemişse işveren yönetim hakkı kapsamında işçinin çalışacağı işyerini belirler.¹⁷⁸ Bu durumda işveren işçiyi, durumunu ağırlaştırmamak koşuluyla aynı il sınırları içinde başka bir işyerinde görevlendirebilir ve söz konusu işyeri değişikliği esaslı değişiklik olarak değerlendirilmez.¹⁷⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda; işyeri aynı il sınırları içindeki bir lokasyona taşınan ve servis imkânı sağlanan işçinin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik bulunmadığını belirtmiştir.¹⁸⁰ İşyeri değişikliği işçinin durumunu ağırlaştırıyorsa bu durumda esaslı değişiklik söz konusu olur. Örneğin yeni işyerinin daha uzak bir lokasyonda bulunması nedeniyle işçinin yol masrafları artıyor veya yolda geçirilen süreler önemli ölçüde fazlalaşıyorsa işyeri değişikliği için işçinin onayının alınması gerekir.¹⁸¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda; yeni doğum yapmış ve çocuğuna bakma mükellefiyeti olan bir işçinin iki vasıtalık bir işyerine gitmesini çalışma koşullarının ağırlaştırılması olarak görerek çalışma koşullarının esaslı tarzda değiştiğini belirtmiştir.¹⁸²

İşçi farklı il sınırları içindeki bir işyerinde görevlendirilmek isteniyorsa yine esaslı değişiklik söz konusu olacak ve işyeri değişikliği için işçinin onayının alınması gerekecektir.¹⁸³

İşyerinin taşınması durumunda da işyeri değişikliği söz konusu olduğundan sözleşmede bu konuda bir düzenleme olup olmadığı, yeni işyerinin konumu ve işçilerin durumunun ağırlaşp ağırlaşmadığı önem kazanır.¹⁸⁴

¹⁷⁷ Süzek, Değişiklik, s.14.

¹⁷⁸ Usan, Yasa, s.237.

¹⁷⁹ Manav, s.220.

¹⁸⁰ “Somut olayda, davacı işçinin çalıştığı davalıya ait işyerinin Ankara Büyükşehir hudutları içinde olan Temelli’ye taşındığı, yeni işyerine de davalı işveren tarafından servis imkânı verildiği, servislerle gidilip gelindiği anlaşılmaktadır. Bu durumun davacı işçi aleyhine iş şartında aleyhe değişiklik olarak değerlendirilmesi doğru değildir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 25.03.2010 gün, 2008/21806 E., 2010/8074 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁸¹ Süzek, İş, s.706.

¹⁸² “Somut olayda, davacı 10 yıllık işçidir. Doğum yapmıştır. Kurulu bir düzeni ve yeni doğmuş çocuğuna bakma mükellefiyeti vardır. İki vasıtalık bir yere gitmesi ek bir külfet getirmiştir. İş şartında tek taraflı olarak aleyhe değişiklik yapılmıştır. Davacı işçi yönünden iş şartında aleyhe değişiklik olduğundan iş akdi davacı işçi tarafından haklı olarak feshedilmiştir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 12.11.2008 gün, 2007/30513 E., 2008/30759 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁸³ Ertürk, s.110.

¹⁸⁴ Usan, Yasa, ss.239-240.

İş sözleşmeleriyle işverenin işyeri değişikliği yapma hakkı saklı tutulmuş ise işyeri değişikliği yönetim hakkı kapsamına dâhil olur.¹⁸⁵ Ancak söz konusu yönetim hakkı dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılmalıdır.¹⁸⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda; işyeri değişikliği hakkının saklı tutulduğu bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçinin, uzun süre görev yaptığı ilin çok uzağında henüz açılmayan ve açılacağı da kesin olmayan bir işyerinde görevlendirilmesini, nakil sırasında neden gösterilmemesini ve yerine yeni işçi alınmasını nakil yetkisinin kötüye kullanılması olarak değerlendirmiştir.¹⁸⁷ Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda; iş sözleşmesiyle işyeri değişikliği hakkı saklı tutulmuş olsa da görev yeri değişikliğinin işin gereklerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığının, zorunluluk arz edip etmediğinin ve yönetim hakkının iyiniyetli kullanılıp kullanılmadığının araştırılması gerektiğini belirterek yerel mahkeme kararını eksik inceleme nedeniyle bozmuştur.¹⁸⁸ İşletmenin veya işin gereklerine dayanan ve yeni işyerindeki personel ihtiyacını karşılamayı hedefleyen işyeri değişiklikleri objektif iyi niyet kurallarına uygun değişikliklerdir. İşyeri değişikliği cezalandırma amacını taşıyorsa yönetim hakkının kötüye kullanılması söz konusu olur.¹⁸⁹

Sözleşmelerle işyeri değişikliği hakkı saklı tutulmuş olsa da işçinin durumu sözleşmeye devamı kabul edemeyecek ölçüde ağırlaşıyorsa İş Kanununun 22. maddesi uyarınca esaslı değişiklik prosedürleri uygulanmalıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararda; her ne kadar iş sözleşmesiyle işyeri değişikliği hakkı saklı tutulmuş olsa da asgari ücret ile çalışan bir işçinin 35. km. uzakta bulunan bir işyerine ücretinden fedakârlık yaparak yol parasını karşılamasının beklenemeyeceğini, işçinin yol parası karşılanmadığından çalışma koşullarının esaslı tarzda değiştiğini belirtmiştir.¹⁹⁰ Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi başka bir kararında; sözleşmede işyeri değişikliği hakkı saklı tutulmuş olsa da 75 TL ücret zammı ve bir defaya mahsus 500 TL yol yardımı sağlanarak Bursa ilinden İstanbul iline

¹⁸⁵ Usan, Yasa, s.238.

¹⁸⁶ Erdem Özdemir, **İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar**, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 3-4, 2004, s.41.

¹⁸⁷ Yargıtay 9. H.D. 06.02.2006 gün, 2006/835 E., 2006/2400 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁸⁸ Yargıtay 9. H.D. 05.11.2013 gün, 2011/38778 E., 2013/28244 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁸⁹ Süzek, Değişiklik, s.19-20.

¹⁹⁰ Usan, Yasa, s.238; Yargıtay 9. H.D. 17.05.2005 gün, 2004/27850 E., 2005/18819 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

görevlendirilen işçinin iş şartlarının ağırlaştığını ve bu nedenle değişikliğin çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğunu belirtmiştir.¹⁹¹ Yargıtay vermiş olduğu kararlarda, sözleşmede işyeri değişikliği saklı tutulmuş olsa da işçinin ücret değişikliği olmadan yaşam standartlarının daha pahalı olduğu şehirlere gönderilmesinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılması gerektiğini belirtmiştir.¹⁹²

2.4.3. Ücret Değişikliği

Özellikle kriz dönemlerinde ekonomik anlamda zor duruma düşen işverenler işçilerin ücretlerini düşürerek ekonomik riskin bir kısmını işçiye yüklemek isteyebilmektedir. Ancak işlerin iyi olduğu dönemlerde yüksek kazanç elde eden işverenin, işlerin kötü olduğu dönemlerde de düşük kazanç ya da zarara katlanması gerekir. Zira düşük kazanç ya da zarar riskinin işçiye değil işverene ait olması beklenir.¹⁹³

4857 Sayılı İş Kanununun 8. maddesine göre; iş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de karşılığında ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere ücret iş sözleşmesinin ana unsurlarından biridir. Aynı Kanunun 62. maddesinde, çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırları indirilmesi, işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi veya İş Kanununda yer alan hükümlerden birinin uygulanması nedeniyle işçi ücretinde eksiltme yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Aynı düzenleme 1475 sayılı İş Kanununun 60. maddesinde yer almaktaydı. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1475

¹⁹¹ Yargıtay 9. H.D. 29.04.2013 gün, 2011/9593 E., 2013/12712 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁹² “Davacı, davalı işveren gönderdiği ihtarname ile yeni tespit edilen ücretin öncekinden daha düşük olduğunu, ekonomik ve ailevi sebeplerden yeni işyerinde işe başlayamayacağını bildirerek iş sözleşmesini feshetmiştir. Taraflar arasında yapılan sözleşmede işverene davacıyı farklı bir şehirde bulunan işyerinde çalıştırma yetkisi verilmiştir. Davacı Sivas ilinde yaşamakta ve çalışmaktadır. Davacı ve arkadaşlarının Antalya, İstanbul, İzmir’de görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Yeni görev yerinde davacının ekonomik olarak daha ağır bir yük altına gireceği görülmektedir. Bu şehirlerde kişinin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamasının daha zor olduğu herkesçe bilinen bir gerçektir. İşveren işyeri değişikliği hakkını işçi aleyhine değiştirmiştir. Bu durumda olayda işçinin geçerli feshi bulunduğu kabulü gerekirken mahkemece yanılığa düşülerek yazılı gerekçe ile davacının kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 22. H.D. 07.11.2013 gün, 2013/18938 E., 2013/23653 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁹³ Hamdi Mollamahmutoğlu, **Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş, İçerik, Sona Erme)**, Ankara, 1995, (Hizmet), s.20.

Sayılı Kanun döneminde vermiş olduğu kararında, işyerinde vasıflı işçi olarak çalışan işçinin düz işçi pozisyonuna geçirilmesi nedeniyle ücretinin düşürülmesini 1475 Sayılı Kanunun 60. maddesine aykırı bulmuştur.¹⁹⁴ 4857 Sayılı İş Kanununun 62. maddesinde yer alan düzenleme işverenin tek taraflı olarak ücrette indirim yapamayacağına ilişkindir. Zira 62. madde nedeniyle tarafların aralarında anlaşarak ücreti düşüremeyeceğini kabul etmek Kanunun 22. maddesine aykırılık oluşturur.¹⁹⁵

Yukarıda da açıklandığı üzere işçinin tek gelir kaynağı olan ücretin, işverence tek taraflı olarak düşürülmesi mümkün değildir. Dolayısıyla işçi ücretinde değişiklik yapmak isteyen işverenin İş Kanununun 22. maddesinde düzenlenen esaslı değişiklik usullerine uyması gerekir.¹⁹⁶ Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda ücretin düşürülmesini esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir.¹⁹⁷

İş Kanununun 24. maddesine göre; ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılan hallerde işçilere belirlenen sayı veya tutardan az iş verilmesi durumunda aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanması gerekir. Dolayısıyla işçiye yapabileceğinden daha az iş verilmesi ve aradaki ücret farkının zaman esasına göre karşılanmaması ücret düşüklüğü ortaya çıkaracağından çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşur.¹⁹⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de parça başı ücret ödenen durumlarda işçiye hiç iş verilmemesi ya da daha az iş verilmesinin işçi aleyhine olduğunu ve bu durumun çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğunu belirtmiştir.¹⁹⁹

¹⁹⁴ Yargıtay H.G.K. 21.05.1995 gün, 1985/9110 E., 1986/546 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁹⁵ Alp, Sözleşme, s.219.

¹⁹⁶ Alp, Sözleşme, ss.206-210.

¹⁹⁷ “Somut olayda, davacının ücretine ilişkin iş koşulları aleyhe değişmiş davacı işçi bunu fesih nedeni yapmamıştır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu 22. maddesi gereğince işveren 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 işçiye bağlamaz. Davacının değişikliği kabul ettiği işveren tarafından ispatlanamadığından çalışma şartı haline gelmesinden bahsedilemeyecektir. Davacının ücreti almaya devam etmesi örtülü olarak değişikliğe rıza verdiği iddiası yazılı şekil şartı yerine geçmez. Davacının alacak taleplerinin değerlendirilerek bir sonuca ulaşılması gerekirken davanın reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 25.05.2010 gün, 2008/28002 E., 2010/14742 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net; Benzer kararlar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 28.05.2013 gün, 2011/14779 E., 2013/16211 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

¹⁹⁸ Usan, Yasa, ss.225-226. Keser, s.153.

¹⁹⁹ Yargıtay 9. H.D. 02.12.2008 gün, 2007/34487 E., 2008/33356 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

Ücretin işverence tek taraflı olarak indirilemeyeceği kuralı ikramiye ve prim ödemeleri, yemek ve yol ücreti, aile ve çocuk yardımı gibi sosyal yardım ve yan ödemeler için de geçerlidir.²⁰⁰ Parasal bir karşılığı olan aynı yardım ve ödemelerin tek taraflı olarak kaldırılması da işçinin toplam ücretinde azalma meydana getireceğinden esaslı değişiklik olarak değerlendirilir.²⁰¹ Yargıtay vermiş olduğu kararlarda; prim ödemesinin²⁰², kira yardımının²⁰³, ikramiye ve yakacak yardımlarının²⁰⁴ kaldırılmasını çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir.

Sosyal yardım ve yan ödemeler nitelik değiştiriyor ancak işçinin ücretinde bir düşüklüğe neden olmuyorsa esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.²⁰⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda, ikramiye uygulamasının kaldırılarak ücrete dâhil edilmesi durumunda işçi tarafından ikramiye talep edilemeyeceğini belirtmiştir.²⁰⁶

Bir şarta bağlı olan ücretin, şart gerçekleşmediği için ödenmemesi ya da bir edim karşılığında ödenen ücretin edim şartı gerçekleşmediği için ödenmemesi esaslı değişiklik oluşturmaz. Örneğin kasa tazminatı alan bir işçiye görevi değiştiği için bu ödemenin yapılmaması, satış primi ödenen işçinin belirlenen kotayı dolduramadığı için prim alamaması hallerinde işverenin amacı ücreti düşürmek olmadığından çalışma koşullarında esaslı değişiklik söz konusu olmaz.²⁰⁷

Önceki bölümlerde açıklandığı üzere 1475 Sayılı Kanun döneminde ücret düşüklüğüne ses çıkarmayan işçilerin ücret düşüklüğünü zımnen kabul etmiş sayılacağı kabul ediliyordu.²⁰⁸ 4857 Sayılı İş Kanunu ile çalışma koşullarında değişikliğin nasıl yapılacağı ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve işçi tarafından yazılı

²⁰⁰ Manav, ss.221-222.

²⁰¹ Usan, Yasa, ss.226-227; Manav, s.222.

²⁰² Yargıtay 9. H.D. 02.12.2008 gün, 2007/34487 E., 2008/33356 K., Yargıtay 9. H.D. 22.01.2009, 2007/34716 E., 2009/637 K., Yargıtay 9. H.D. 06.06.2012 gün, 2001/9759 E., 2001/13645 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²⁰³ Yargıtay 9. H.D. 05.04.2005 gün, 2004/14491 E., 2005/12175 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²⁰⁴ Yargıtay 9. H.D. 26.12.2008 gün, 2008/34000 E., 2008/35532 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²⁰⁵ Sözek, İş, ss.704-705.

²⁰⁶ “İşyerinde 2002 yılı Haziran ayında ikramiye uygulamasının kaldırıldığı ve bu tutarın ücrete eklendiği dosya içeriği ile sabit olmuştur. Buna rağmen 2003 yılı için ikramiye hesabı ile mahkemece hüküm altına alınması hatalı olmuştur.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 01.05.2007 gün, 2007/3938 E., 2007/13775 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²⁰⁷ Usan, Yasa, s.226.

²⁰⁸ Usan, Yasa, ss.228-229.

olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla ücret düşüklüğüne itiraz etmeyen işçilerin eksik ödenen ücreti işverenden talep edebilmeleri mümkündür.

İş sözleşmelerine ücretin işverence tek taraflı olarak düşürülebileceğine ilişkin değişiklik kayıtları konulabilmektedir. Ancak borç ilişkisinde bir tarafa kendi edimini tek taraflı olarak değiştirebilme yetkisinin verilmesi sözleşmeler hukukunun temel ilkelerine aykırıdır.²⁰⁹ Bu nedenle iş sözleşmelerine konulan ücretin işverence tek taraflı olarak düşürülebileceğine ilişkin değişiklik kayıtları geçerli kabul edilemez.²¹⁰ Ancak yan ödeme ve yardımların çalışma koşulu haline gelmeyeceğine ya da ekonomik kriz dönemlerinde söz konusu yan ödeme ve yardımların tek taraflı olarak kaldırılabilmesine ilişkin hükümler, dürüstlük kurallarına uyulmak kaydıyla geçerli kabul edilir.²¹¹

2.4.4. Ücretsiz İzin Uygulaması

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde görülen, işçilerin çalışma, işverenlerin ise ücret ödeme borçlarını askıya alan uygulamaya ücretsiz izin adı verilir. Ücret ve çalışma kavramları iş ilişkisinin temelini oluşturduğundan ücretsiz izin uygulaması çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturur.²¹²

İşçileri ücretsiz izne çıkarmak isteyen işveren, İş Kanununun 22. maddesinde belirtilen usulleri uygulayarak, işçinin yazılı onayını almalıdır. Doktrinde işçilerin örtülü rızaları ile ücretsiz izin uygulamasına gidilebileceği²¹³ yönünde bir görüş vardır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de vermiş olduğu bir kararında bu görüşe paralel olarak işçilerin zımni kabul ile ücretsiz izne çıkarılabileceğini belirtmiştir.²¹⁴ Ancak ücretsiz

²⁰⁹ Alp, Sözleşme, ss.373-374.

²¹⁰ Süzek, Değişiklik, s.19.

²¹¹ Anlama, ss.264-265.

²¹² Usan, Yasa, s.230.

²¹³ Ekonomi, s.172; Fatih Usan, **İşverenin İşçisini Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sonuçları**, M. Kemal Oğuzman'ın Anısına Armağan, İstanbul, 2000, (Ücretsiz), s.1216.

²¹⁴ “Dosya içeriğinden bu kısa süreli ücretsiz izne çıkarmak suretiyle yapılan işlem sonucu sürenin bitiminde işçilere yeniden işbaşı yaptırıldığı anlaşılmaktadır. İşverenin ücretsiz izin uygulamasına işçilerin karşı çıktıkları hususunda dosyada bir delil mevcut değildir. Böyle olunca işçiler ile işveren arasında ücretsiz izne ayrılma konusunda örtülü bir anlaşmanın varlığının kabulü gerekir. İşçiler ücretsiz izin uygulamasına karşı çıkmamışlardır. Dairemizin uygulamasına göre işverenin işçilerin açık ve zımni rızaları dışında yaptığı ücretsiz izne çıkarma uygulaması akdin feshi niteliğindedir. Dava konumuzda akdin feshi iddia edilmemiş, işçilik alacakları talep edilmemiştir. Sendikanın davaya dayanak yaptığı 4857 sayılı iş kanununun 65. maddesinin bu somut olayda uygulama yeri bulunmamaktadır. Sendikanın

izin uygulaması çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturduğundan İş Kanununun 22. maddesinde belirtilen yazılı onay olmadan işçilerin ücretsiz izne çıkarılamayacağı²¹⁵ görüşü daha doğrudur.

Ücretsiz izin uygulamasıyla ilgili karşılaşılan önemli sorunlardan bir tanesi ücretsiz iznin ne kadarlık bir süre için uygulanabileceğidir. İşçi onay vermiş olsa dahi ücretsiz izin sınırsız bir süreyle uygulanamaz.²¹⁶ Ücretsiz izin öncesinde ücretsiz iznin ne kadarlık bir süre için uygulanacağı belirlenmemişse olayın özelliğine göre makul bir süre uygulanacağı ve bu süre geçtikten sonra işçinin sözleşmeyi haklı nedenle sona erdirebileceği kabul edilmelidir.²¹⁷ Makul süre iyi niyet ve dürüstlük kuralları gereği beklenebilecek süredir.²¹⁸ Ücretsiz iznin ne kadarlık bir süre için uygulanacağı işçi ve işveren tarafından kararlaştırılmış olmasına rağmen işveren süre sonunda işçiyi işe başlatmazsa iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır.²¹⁹

2.4.5. Çalışma Süresinin Değiştirilmesi

İşyerindeki çalışma düzeni içerisinde çalışma saatlerinin belirlenmesi işverenin yönetim hakkı içerisinde yer alır. Ancak işçilerin çalışma saatleri iş sözleşmeleriyle kesin bir şekilde belirlenmişse belirlenen saatlerin değiştirilmesinin yönetim hakkı kapsamında olduğu düşünülemez. Bu durumlarda çalışma saatlerinde yapılacak bir değişiklikte İş Kanununun 22. maddesinde belirtilen usul ve esaslara uyulması gerekir.²²⁰

Çalışma süreleri ile ücret arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğundan ücrette düşüklüğe neden olabilecek bir çalışma süresi değişikliği yönetim hakkının sınırını aşar. Bu nedenle çalışma sürelerinin değiştirilmesi suretiyle ücrette indirimde gidilmesi

davasının reddi gerekir iken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 10.10.2006 gün, 2006/24775 E., 2006/26831 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²¹⁵ Süzek, İş, s.539.

²¹⁶ Süzek, Değişiklik, s.12.

²¹⁷ Süzek, İş, s.538.

²¹⁸ Usan, Yasa, ss.230-231.

²¹⁹ “Dosyadaki bilgi ve belgelerden taraflar toplam 6 aylık ücretsiz izin konusunda anlaştıkları, ancak bu sürenin sonunda işveren tarafından davacının işe başlatılmadığı görülmektedir. Ücretsiz izin süresinde hizmet akdi askıda olup davacının hizmet akdi işe başlatılmayan tarihte sona ermiştir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 30.09.1998 gün, 1998/11114 E., 1998/13801 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²²⁰ Manav, s.224.

çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturur.²²¹ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, önceki yıllarda yıllık ortalama 6 ayın üzerinde çalışması olan mevsimlik işçinin 1,5 ay çalıştırılmak istendiği bir olayda, 1,5 ay çalışma ile işçinin tüm sene geçimini sağlama imkânının ortadan kalktığını, bu nedenle söz konusu değişikliğin çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturduğunu belirtmiştir.²²²

İşçinin eline geçen ücret miktarında bir düşüklük olmasa da çalışma sürelerinin artmasıyla işçinin yaptığı iş başına düşen ücreti azalacağından yine çalışma koşullarında esaslı değişiklik söz konusu olur.²²³ Ancak ücret değiştirilmeksizin çalışma sürelerinin azaltılması iş başına düşen ücreti arttıracığından söz konusu değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi dürüstlük ve iyi niyet kurallarına aykırılık oluşturur. Dolayısıyla çalışma süresinin azaltılmasına rağmen ücrette herhangi bir düşüklük meydana gelmiyorsa söz konusu değişiklik yönetim hakkı kapsamında yer alır.²²⁴

Çalışma sürelerinin değiştirilmesi, ücrette bir düşüklüğe neden olmasa da işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırıyor ve işçinin yaşamında önceki duruma göre zorluklara neden oluyorsa çalışma koşullarında esaslı değişiklik söz konusu olur. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu kararında, hafta içi gündüz vardiyasında çalışan işçinin çalışmasının geceye ve hafta sonuna kaydırılmasını esaslı değişiklik olarak değerlendirmiştir.²²⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi başka bir kararında; gece vardiyasında çalışan işçilerin istirahat molalarının 3 saatten 1 saate indirilmesini çalışma koşullarının işçi aleyhine ağırlaşması olarak kabul etmiş ve çalışma

²²¹ Süzek, Değişiklik, s.15; Süzek, İş, s.706.

²²² “Yapılan işin mahiyeti gereği, geçmiş yıllar uygulamasında, yıllık ortalama 6 ayın üzerinde mevsimlik çalışma yapıldığı görülmektedir. Böyle bir durumda davacı, diğer zamanlarda kısa süreli işe girmek ve kendi işlerini yapmak suretiyle geçimini sağlamaktadır. Ancak, mevsimlik işçi olarak ortalama yılda 1,5 ay çalıştığında, davacı işçinin elinden tam süreli işe girme hakkı alındığı gibi, 1,5 aylık çalışma ile de tüm sene geçimini sağlama imkânı ortadan kaldırılmaktadır. Bu nedenle, bu durum, davacının iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturur.” Bu karar için bkz. Yargıtay 7. H.D. 22.09.2014 gün, 2014/14194 E., 2014/17801 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²²³ Manav, s.224.

²²⁴ Gaye Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s.124.

²²⁵ “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı ürün müdürü olarak günlük normal hafta içi mesaisi yaparken, güvenlik elemanları kontrolü görevine getirildiği böylece çalışmasının uzunca bir süre geceye kaydırıldığı gibi, hafta sonlarında da çalışmak zorunda kaldığı görülmektedir. Bu iş değişikliği iş şartlarının davacı yönünden ağırlaşması sonucunu doğurduğu tartışmasız şekilde ortadadır. Böyle olunca 1475 sayılı İş Kanununun 16/II-e maddesindeki halin olduğu kabul edilerek kıdem tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekir. Hatalı değerlendirmeye bu isteğin reddi bozmayı gerektirmiştir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 03.07.1996 gün, 1996/3709 E., 1996/15314 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

koşullarının esaslı bir şekilde değiştiğini belirtmiştir.²²⁶ Yine Yargıtay vermiş olduğu başka kararlarda; altı yıldır gündüz vardiyasında çalıştırılan işçinin gece vardiyasına geçirilmesini²²⁷ ve üçlü vardiya sisteminde çalışan işçinin 12'şer saatlik çalışma esasına dayanan ikili vardiya sisteminde çalıştırılmak istenmesini²²⁸ çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir.

4447 Sayılı Kanununun Ek-2. maddesinde belirtilen nedenlere dayalı olarak, işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması kısa çalışma olarak adlandırılır. Kısa çalışma dönemlerinde kısa çalışma yapan ve işsizlik ödeneği şartlarını yerine getiren işçilere çalışmadıkları saatler veya günler için kısa çalışma ödeneği ödenir. 4447 Sayılı Kanunda ya da Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte kısa çalışma uygulamasına gidilebilmesi için işçinin onayı aranmadığından kısa çalışma uygulaması İş Kanununun 22. maddesi kapsamında değildir.²²⁹

İş sözleşmelerine çalışma sürelerinin veya çalışma saatlerinin işverence tek taraflı olarak değiştirilebileceğine ilişkin değişiklik kayıtları konulabilmektedir. Söz konusu değişiklik kayıtları değerlendirilirken öncelikle ücrette bir azalma meydana gelip gelmediği araştırılmalıdır. Ücrette bir azalama meydana gelmiyorsa işveren değişiklik kaydına dayanarak çalışma sürelerini veya çalışma saatlerini değiştirebilir.²³⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda, toplu iş sözleşmesinde değişiklik kaydı olması halinde işçilerin vardiyalı işten vardiyasız işe geçirilmesinin yönetim hakkı içerisinde yer alacağı belirtilmiştir.²³¹

²²⁶ Yargıtay 9. H.D. 07.12.1995 gün, 1995/20913 E., 1995/35276 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²²⁷ Yargıtay 22. H.D. 14.05.2018 gün, 015/32303 E., 2018/11748 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²²⁸ Yargıtay 9. H.D. 18.09.2007 gün, 2007/26486 E., 2007/27002 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²²⁹ Av. Tuğba Kayalı Çetinkaya, **Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği**, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 4, 2014, s.424; Süzek, Değişiklik, s.15.

²³⁰ Alp, Sözleşme, s.362.

²³¹ Yargıtay 9. H.D. 12.10.2000 gün, 2000/9008 E., 2000/13678 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN SONUÇLARI

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik ihtiyacı ortaya çıktığında ya taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşulunu değiştirecek ya da işveren İş Kanununun 22. maddesinin birinci fıkrasında düzenlenen usullere uyarak işçiye değişiklik teklifinde bulunacaktır. İşçinin yapılan değişiklik teklifini kabul veya reddetmesinin hukuki sonuçları birbirinden farklıdır. Bu bölümde çalışma koşullarında esaslı değişikliğin sonuçları tüm ihtimaller göz önünde bulundurularak incelenecektir.

3.1. DEĞİŞİKLİK SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞMA KOŞULLARININ DEĞİŞTİRİLMESİ

Çalışma koşullarının değiştirilmesi konusunda tarafların anlaşmaları veya işveren tarafından yapılan değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmesiyle değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur.²³² Bu iki durumda meydana gelen değişiklik sözleşmelerinin, kurulma usulleri farklı olmasına rağmen sonuçları bakımında bir farklılık bulunmamaktadır. Bu nedenle değişiklik sözleşmesiyle çalışma koşullarının değiştirilmesinin sonuçları tek başlık halinde ele alınmıştır.

Değişiklik sözleşmesinde değişikliğin yürürlük tarihi belirlenmişse belirlenen tarihten itibaren, yürürlük tarihi belirlenmemişse sözleşmenin kurulduğu tarihten itibaren sözleşme hüküm doğurur ve tarafların değişiklik sözleşmesiyle oluşan yeni çalışma koşullarına uyması gerekir. Değişiklik sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle birlikte tarafların eski çalışma koşullarını talep etme hakları ortadan kalkar. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda, değişiklik sözleşmesine bağlı olarak görevi ve ücreti değişen işçinin değişiklikten sonra işverenden ücret farkını talep edemeyeceğini belirtmiştir.²³³

²³² Yenisey, Feshi, s.99.

²³³ “Somut olayda, işyeri hekimince düzenlenen 26.03.2007 ve 21.02.2011 tarihli raporlarda, davacıda işitme kaybı tespit edildiği ve gürültülü ortamlarda çalışamayacağı yönünde görüş bildirildiği, buna göre davalı işverence davacının görevinin değiştirildiği, yeni görevine uygun kademe ve derecesinin düşürüldüğü, buna bağlı olarak da ücretinin düştüğü anlaşılmaktadır. Dosyada bulunan personel statü tasvip formlarında davacının yeni görev yerinin, saat ücretinin belirtildiği, davacının görevlendirmeleri ve ücretinin düşürülmesini kabul ettiği, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar önerilen işte ve o iş için belirli düşük ücretle çalışmasını sürdürdüğü sabittir. Olayda işverenin tek taraflı ücret indirimi söz

3.1.1. İşçinin Değişiklik Sözleşmesine Aykırı Davranması

Çalışma koşulları değişen işçinin yeni çalışma koşullarına aykırı davranması iş görme edimini gereği gibi yerine getirmedeği anlamına gelir. Bu durumda işveren iş sözleşmesine aykırı davranan işçinin iş sözleşmesini İş Kanununun ilgili maddeleri uyarınca feshedebilir. Burada değişikliğin türüne göre fesih nedeni değişecektir. Örneğin değişiklik sözleşmesiyle işyeri değişen işçi, yeni görev yerinde işbaşı yapmazsa işveren işe gelmeyen işçi için devamsızlık tutanağı düzenleyebilir ve gerekli şartlar oluşuyorsa İş Kanununun 25/II/g maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Eğer değişiklik sözleşmesi işçinin yaptığı işe ilişkinse ve işçi değişiklik sözleşmesinde belirtilen işi yapmayı reddediyorsa işveren hatırlatıldığı halde görevini yapmayan işçinin iş sözleşmesini İş Kanununun 24/II/f maddesi uyarınca derhal feshedebilir.

3.1.2. İşverenin Değişiklik Sözleşmesine Aykırı Davranması

Değişiklik sözleşmesi sadece işçi için değil işveren için de hüküm doğurur. Dolayısıyla işverenin de değişiklik sözleşmesiyle oluşan yeni çalışma koşullarına uyması gerekir. Aksi takdirde işverenin sözleşmeye aykırı davranması söz konusu olur ve işveren bunun hukuki sonuçlarıyla karşı karşıya kalır. İşverenin sözleşmeye aykırı davranması olayın özelliğine göre işverenin (alacaklının) temerrüdü, borçlunun temerrüdü veya sözleşmenin işveren tarafından haksız feshi durumlarından birini oluşturur.

İşverenin değişiklik sözleşmesiyle oluşan yeni çalışma koşullarına uymaması işçiye aynı zamanda iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı verir. Burada da fesih nedeni işverenin tutumuna göre değişecektir. Örneğin işveren değişiklik sözleşmesiyle görevi değişen işçinin yeni görevini yapmasını engelliyorsa işçi çalışma

konusu değildir. Ayrıca iş güvencesi sistemi, feshe son çare olarak bakmakta, iş sözleşmesinin devamının kural; feshin ise istisna olduğunu kabul etmektedir. Davacının işitme kaybı yaşamaması için işveren tarafından işçiye bu teklifi sunmuş, ücretin söz konusu iş için ne miktarda olduğu da teklifte gösterilmiş, işçi tarafından da icaba uygun kabul beyanıyla bu çalışma koşulları yürürlüğe girmiş ve iş ilişkisi sürmüştür. Hal böyle olunca bu gerekçe ile Mahkemece ücret alacağı farkı talebinin reddine karar verilmesi gerekli iken yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 22. H.D. 13.04.2017 gün, 2017/7008 E., 2017/8338 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

koşulları uygulanmadığı gerekçesiyle İş Kanununun 24/II/f maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.²³⁴ Yapmakta olduğu iş değiştirilen işçinin yeni görevi nedeniyle ücreti artıyor ve işveren söz konusu ücret farkını işçiye ödemiyorsa bu durumda ücreti eksik ödenen işçi, iş sözleşmesini İş Kanununun 24/II/e maddesi uyarınca haklı nedenle feshedebilir. Ayrıca ücreti ödenmeyen işçi İş Kanununun 34. maddesi uyarınca iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilir. İşçinin bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemesi grev olarak nitelendirilemez.

3.2. İŞÇİNİN DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİNİ REDDETMESİ

İşçi, işverenin esaslı değişiklik önerisini altı işgünü içerisinde yazılı olarak kabul etmez veya sessiz kalırsa öneri reddedilmiş sayılır. Önceki bölümlerde de açıklandığı üzere işçinin sessiz kalması kabul değil, ret anlamına gelir.²³⁵ Ayrıca değişiklik teklifinin yazılı olarak kabulü geçerlilik şartı olmasına rağmen işçinin yazılı kabul olmadığı gerekçesiyle değişiklikle bağlı olmayacağını açıklaması hakkın kötüye kullanımına neden olmamalıdır.²³⁶

Değişiklik teklifi reddedilen işveren, İş Kanununun 22. maddesine göre ya değişiklikten vazgeçecek ya da fesih için geçerli bir nedeni olduğu açıklayarak iş sözleşmesini feshedecektir.²³⁷ Ayrıca İş Kanununun 22. maddesinde belirtilmese de işverenin değişiklikte ısrar etmesi de olanak dâhilindedir.²³⁸

3.2.1. Sözleşmenin Aynı Şartlarda Devam Etmesi

İş Kanununun 22. maddesinde, işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik önerisini nasıl yapacağı belirtildikten sonra işçi tarafından kabul edilmeyen değişikliklerin işçiye bağlamayacağı hüküm altına alınmıştır. İşçiye bağlamayacağı ifadesi değişiklik teklifinin herhangi bir sonuç doğurmayacağı anlamına gelir. Dolayısıyla değişiklik teklifi reddedilen işveren değişiklik yapmaktan vazgeçiyorsa

²³⁴ Eyrenci ve diğerleri, s.203.

²³⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Borçlar, s.338.

²³⁶ Usan, Yasa, s.256.

²³⁷ Manav, s.229.

²³⁸ Süzek, Değişiklik, s.25.

başka bir işlem yapmasına gerek kalmaksızın değişiklik önerisi hiç yapılmamış gibi çalışma koşulları ilk haliyle devam eder.²³⁹ Örneğin işverenin başka bir işyerinde görevlendirilmek istenen işçi bu değişiklik önerisini reddeder ve işveren değişikliktan vazgeçerse işçi aynı işyerinde çalışmaya devam eder.

3.2.2. İşverenin Değişiklikte Israr Etmesi

İş Kanununun 22. maddesinde düzenlenmemiş olsa da değişiklik önerisi kabul edilmeyen işverenin, iş sözleşmesini feshetmeyip çalışma koşulunu tek taraflı olarak değiştirmekte ısrar etmesi de mümkündür.²⁴⁰ İşverenin, kabul edilmeyen değişikliği uygulamaya koyması değişikliğin niteliğine göre işverenin (alacaklının) temerrüdü veya borçlunun temerrüdü durumlarından birini oluşturur. Bu noktada ücret ve diğer değişiklik hallerini birbirinden ayırmamız gerekir. İşverenin ücret değişikliğinde ısrar etmesi borçlunun temerrüdünü meydana getirirken ücret dışındaki değişiklik önerilerinde ısrar etmesi alacaklının temerrüdünü oluşturur. Ayrıca işverenin değişiklikte ısrar ederken takınacağı tutum iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshine de neden olabilir.

3.2.2.1. Borçlunun Temerrüdü

Ücret ile ilgili değişiklik önerisini reddetmesine rağmen ücreti düşürülen işçi borçlunun temerrüdüne dayanarak aradaki ücret farkını faiziyle birlikte talep edebilir. İş Kanununda temerrüt hali düzenlenmediğinden iş ilişkilerinde de genel kanun niteliğinde olan Türk Borçlar Kanununun temerrüt hükümleri uygulanır. Türk Borçlar Kanununa göre, muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer. Ancak borcun ifa edileceği gün birlikte belirlenmişse belirlenen günün geçmesiyle birlikte borçlu temerrüde düşmüş olur. Dolayısıyla ücretin ödenme günü iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde belirlenmişse belirlenen tarihte borçlu temerrüde düşmüş olur ve işçi o tarihten itibaren faiz isteyebilir. Ancak ücretin ödenme günü net bir şekilde belirlenmemişse borçlunun temerrüde düşmesi ve temerrüt dolayısıyla faiz

²³⁹ Murat Şen, **İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 5, 2007, (Yazılı), s.82.

²⁴⁰ Süzek, Değişiklik, s.25.

istenebilmesi için işçinin ihtarda bulunması gerekir.²⁴¹ Yargıtay'ın konu ile ilgili vermiş olduğu karar da bu yöndedir.²⁴²

İş Kanununda gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacağı düzenlenmiştir. Bu nedenle ödenmeyen işçi ücretlerinde yasal faiz değil, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Ücretin ödenmemesi durumu İş Kanununun 34. maddesinde ayrıca düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, ücreti ödenmeyen işçi iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilir. İşçinin bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemesi grev olarak nitelendirilemez.

Ücreti ödenmeyen işçi aynı zamanda iş sözleşmesini, İş Kanununun 24/II/e maddesi uyarınca haklı nedenle feshedebilir.²⁴³ Ücreti ödenmediği için iş sözleşmesini fesheden işçi şartları oluşmuşsa kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak işçi iş sözleşmesini kendisi feshettiğinden ihbar tazminatına hak kazanamayacağı gibi iş güvencesi hükümlerinden de yararlanamaz.

3.2.2.2. İşverenin (Alacaklının) Temerrüdü

Ücret dışındaki değişiklik önerilerinde işverenin değişiklikte ısrar ederek reddedilen çalışma koşulunu uygulaması genel anlamda alacaklının temerrüdünü oluşturur.²⁴⁴ Alacaklının temerrüdü Türk Borçlar Kanununun 106. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak alacaklı sıfatıyla temerrüde düşen işverenin durumu ayrıca Kanunun “İşverenin temerrüdü” başlıklı 408. maddesinde; *“İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile*

²⁴¹ Mehmet Nusret Bedük, Emre Karabacak, **İşçinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları**, Atlas Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 3, 2018, s.197.

²⁴² “Borçlar Kanununun 101 maddesi gereğince taraflar ödeme tarihini birlikte tayin ettiklerinde davalının temerrüde düşürülmesi için ayrıca ihtara gerek bulunmamaktadır. TİS de tarafların uzlaşması sonucu oluşan bir sözleşme niteliğindedir. Böyle olunca; kabulüne karar verilen ücret, ücret farkı ve ikramiye alacaklarının faiz başlangıç tarihi TİS.nin 68.maddesinde bu alacaklar için açıkça belirtilen ödeme tarihi olmalıdır. Yazılı şekilde faiz başlangıç tarihinin ihtar tebliğ tarihinden itibaren kabul edilerek hüküm kurulması hatalıdır.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 27.04.2005 gün, 2005/11780 E., 2005/14686 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²⁴³ Usan, Yasa, s.258.

²⁴⁴ Süzek, Değişiklik, s.25.

başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.” şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, değişiklik önerisi reddedilen işveren, işçinin iş görme edimini yerine getirmesine izin vermiyorsa işçi iş görme borcunu yerine getirmek zorunda olmaksızın ücretini işverenden talep edebilir. Örneğin işçi onay vermemesine rağmen işverenin işyerini bir hafta tatil etmesi işverenin temerrüdünü oluşturur ve işçi çalışmadığı halde bir haftalık ücrete hak kazanır.²⁴⁵

İşverenin temerrüdü durumunda, çalışma şartları uygulanmayan işçi iş sözleşmesini İş Kanununun 24/II/h maddesi uyarınca feshedebilir. İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi gerekli şartları sağlıyorsa kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak iş sözleşmesini kendisi feshettiğinden ihbar tazminatına hak kazanamayacağı gibi iş güvencesi hükümlerinden de yararlanamaz.

3.2.2.3. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haksız Feshi

İşverenin temerrüdü halinde, işçinin aradan yıllar geçtikten sonra bile işverenin temerrüdüne dayanarak çalışmadığı sürenin ücretini istemesi ve işverenin dürüstlük kurallarına aykırı olacak miktarlarda ücret ödemek zorunda kalması ihtimal dâhilindedir.²⁴⁶ Bu ihtimal özellikle işverenin işçiyi işyerine kabul etmemesi durumunda ortaya çıktığından birçok yazar değişiklik önerisi reddedilen işverenin işçiyi işyerine almamasını iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshi olarak değerlendirmektedir.²⁴⁷ Bizce de işçinin işyerine alınmaması işverenin fesih iradesi olarak yorumlanmalıdır. Yapılan fesih İş Kanununda belirtilen usullere aykırı olduğundan haksız fesih olarak değerlendirilir. Ancak işveren, işçiyi işyerine kabul etmesine rağmen reddettiği işte çalışmaya zorluyorsa bu durumda haksız fesih değil işverenin temerrüdü hükümlerine göre işlem yapılmalıdır.²⁴⁸ Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda işçinin işyerine alınmamasını işverenin haksız feshi olarak kabul

²⁴⁵ Şen, Yazılı, s.83.

²⁴⁶ Şen, Yazılı, s.83.

²⁴⁷ Süzek, Değişiklik, s.25; Şen, Yazılı, s.84; Bekir Uzun, **Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 2, 2006, s.58; Usan, Yasa, s.259.

²⁴⁸ Süzek, Değişiklik, s.25.

etmiştir.²⁴⁹ Konuyu bir örnek üzerinden somutlaştırırsak; işverene ait başka bir işyerine nakil önerisini kabul etmeyen işçi, nakil edildiği gerekçesiyle işyerine alınmıyorsa iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshi söz konusu olur.

Burada önemli ve zor olan iş sözleşmesinin işçi tarafından mı yoksa işveren tarafından mı feshedildiğinin tespit edilmesidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi benzer bir olayda iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebeple mi yoksa işveren tarafından haksız fesih ile mi sona erdirildiği konusunda bir çelişkiye düğüldüğü için yerel mahkemenin vermiş olduğı kararı bozmuştur.²⁵⁰ Söz konusu durumlarda sözleşmenin kim tarafından feshedildiğini söyleyebilmek için olay tüm yönleriyle değerlendirilmelidir.

İşverenin haksız feshi durumunda, işçi ihbar ile şartları oluşmuşsa kıdem tazminatına hak kazanır. Ayrıca iş güvencesi hükümlerine tabi ise işçinin İş Kanununun 18 ila 21. maddeleri uyarınca feshe itiraz ederek işe iade talep etmesi mümkündür.²⁵¹

²⁴⁹ “Mahkemece hizmet akdinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16/II. maddesi uyarınca sona erdirildiği kabul edilerek ihbar tazminat isteğı reddedilmiş ise de, davacı tarafından yazılı veya eylemli bir fesih iradesi açıklaması mevcut değildir. Davacı davalıya ait İzmir Bornova'daki işyerinde çalışırken, davalıya ait Söke'deki işyerine nakledildiği bildirilmiş, davacı bu nakli kabul etmediğini açıklamış ancak Bornova'daki çalışmalarını sürdürmüştür. Bu sırada işveren işçinin nakli kabul etmeyişini işçinin feshi olarak değerlendirip, davacıya İş Yasası'nın 13. maddesi gereğince işveren tarafından feshedildiğinin kabulü ve bunun sonucu olarak da ihbar tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekmiştir.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 22.10.1998 gün, 1998/12387 E., 1998/15078 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²⁵⁰ “Somut olayda, hüküm kısmında ihbar tazminatı talebi reddedilmiş, kararın gerekçe kısmında "davacının, her ne kadar protokol gereğı ücretsiz izni kabul etmediğı, dava açarak fesih iradesini ortaya koyduğı anlaşılmış ise de yerleşmiş Yargıtay kararlarına göre, iş sözleşmesini haklı olarak fesih eden tarafın ihbar tazminatı talep edemeyeceğı belirlendiğinden bu talebin reddine karar vermek gerektiğı" şeklinde açıklama yapıldıktan sonra "davacı işçinin rızası olmaksızın ücretsiz izne çıkartılmasının, işyerinde yetkili sendika ile imzalanan protokole dayansa bile mümkün olmadığı, bu durumun iş akdinin davalı işverence feshi olarak değerlendirilmesi gerektiğı, davalı işverenin, davacı işçiyi işyerine almayarak, kart bastırmayarak ve iş başı yaptırmayarak olumsuz bir eylem sergilemek yolu ile iş akdini fesih iradesini ortaya koyduğı, bu nedenle davacının hizmet akdinin yasal haklı bir neden olmadan davalıca feshedildiğı" şeklinde açıklama yapılarak, olayda davalının haksız feshi mi yoksa davacının haklı feshinin mi kabul edildiğı konusunda çelişkiye düğülmüştür. Mahkemenin bu şekilde çelişkili karar verilmesi hatalıdır.” Bu karar için bkz. Yargıtay 9. H.D. 07.05.2014 gün, 2012/3976 E., 2014/14823 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²⁵¹ Osman Güven Çankaya ve diğerkleri, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005, s.63.

3.2.3. İş Sözleşmesinin Değişiklik Feshi Yoluyla Sona Erdirilmesi

İş Kanununun 22. maddesinin amacı; madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, belirli olumsuz koşulların varlığında, iş sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır.²⁵² Ancak işçinin değişiklik önerisini kabul etmemesi de olanak dâhilinde olduğundan maddede değişiklik önerisinin reddedilmesi halinde uyulması gereken usuller ayrıca belirtilmiştir.

Değişiklik önerisi reddedilen işveren, değişiklik yapmaktan vazgeçmiyorsa iş sözleşmesini feshetme yoluna gidebilir.²⁵³ İş sözleşmesinin değiştirilmesi ile fesih arasındaki ilişki Alman Feshe Karşı Koruma Kanununda kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir. Yasada değişiklik feshi olarak adlandırılan uygulamaya göre işveren fesih bildirimini ile birlikte iş sözleşmesinin değiştirilmesi teklifinde de bulunur. Eğer işçi değişiklik teklifini kabul ederse işçi ile işveren arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulmuş olur.²⁵⁴ Doktrinde birçok yazar İş Kanununun 22. maddesiyle düzenlenen esaslı değişiklik uygulamasının fesih yönünü değişiklik feshi olarak adlandırmaktadır.²⁵⁵ Ancak İş Kanununun 22. maddesinde yer alan; *“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 hükümle değişiklik teklifi ile iş sözleşmesinin feshi birbirinden ayrılmaktadır. Bu nedenle uygulamayı değişiklik feshi olarak adlandıran yazarlar dahi değişiklik feshi ile İş Kanunundaki uygulamanın birbirinden farklı olduğunu belirtmektedir.²⁵⁶

Yargıtay, Alman Feshe Karşı Koruma Kanunundaki değişiklik feshinin esaslarını benimsemiş ve verdiği kararlarda değişiklik feshi kavramını kullanmıştır. Yargıtay’a göre, fesih bildiriminin geciktirici veya bozucu şarta bağlanabilmesi mümkündür. Fesih bildiriminin, değişiklik önerisinin reddi durumunda hüküm ifade edeceği belirtilmişse geciktirici şarta bağlı, değişiklik önerisinin kabulü durumunda

²⁵² Çelik, s.531

²⁵³ Usan, Yasa, s.261; Süzek, Değişiklik, s.26.

²⁵⁴ Alp, Sözleşme, ss.125-127.

²⁵⁵ Süzek, Değişiklik, s.26; Manav, s.234; Yenisey, Feshi, s.99; Keser, s.162.

²⁵⁶ Süzek, Değişiklik, s.7; Manav, ss.234-236; Yenisey, Feshi, ss.99-101.

geçersiz olacağı belirtilmişse bozucu şarta bağlı değişiklik feshi söz konusudur.²⁵⁷ Alman Feshe Karşı Koruma Kanununda belirtilen değişiklik feshi, yapı itibariyle bozucu şarta bağlı fesih bildirimidir.

Değişiklik feshinde öncelikli amaç sözleşmeyi feshetmek değil, değiştirmektir. İş ilişkisini sona erdirmeye amacını taşıyan fesih bildirimi doktrinde sona erme feshi olarak adlandırılmaktadır. Değişiklik feshinin sona erme feshinden en önemli farkı fesih bildirimin değişiklik önerisine bağlanmasıdır.²⁵⁸

3.2.3.1. Bildirim Sürelerine Uyuma Zorunluluğu

Değişiklik feshi İş Kanununun 25. maddesinde düzenlenen haklı nedenle derhal fesih değil, 17. maddede düzenlenen süreli fesihtir. Bu nedenle madde metninde de belirtildiği üzere bildirim sürelerine uyulması gerekir. İş Kanununun 17. maddesine göre iş sözleşmesi; işi altı aydan az sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

İşveren süreli fesih hakkını değişiklik önerisinin reddedilmesinden sonra kullanabilir. Ancak işçi verdiği ret kararını düşünme süresi dolmadan geri çekebileceği için süreli fesih için altı iş günlük sürenin beklenmesi gerekir. Altı iş günlük süre, niteliği itibariyle hak düşürücü süre olmadığından, henüz fesih gerçekleşmemişse işçinin altı iş günlük süreden sonra vereceği kabul cevabına da uyulması gerekir.²⁵⁹

Değişiklik önerisinin reddedilmesi üzerine yapılacak süreli fesihlerde işveren iş sözleşmesini bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle feshedebilir. Bildirim önellerine uyulmamış ve bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemişse işçiye ihbar tazminatı ödenmesi gerekir. İşveren tarafından yapılacak fesih ahlak ve iyi

²⁵⁷ Yargıtay 9. H.D. 18.01.2012 gün, 2009/37886 E., 2012/812 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²⁵⁸ Alp, Sözleşme, s.123-124.

²⁵⁹ Usan, Yasa, s.255; Çankaya ve diğerleri, s.62.

niyet kurallarına aykırılıktan doğan fesih olmadığı için şartları oluşmuşsa işçiye kıdem tazminatı ödemesi gerekir.²⁶⁰

Değişiklik önerisinin reddedilmesi durumunda ortaya çıkacak fesihlerde iş güvencesine tabi olan işçiler ve tabi olmayan işçiler ile ilgili yapılması gerekenler farklıdır.

3.2.3.2. İş Güvencesine Tabi Olan İşçiler İçin Değişiklik Feshi

İş Kanununun “Feshin geçerli sebebe dayandırılması” başlıklı 18. maddesinde; *“Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/2 md.) Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz. Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır... İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.”* hükmü yer almaktadır. Bu madde kapsamında yer alan işçiler iş güvencesine tabi işçiler olarak adlandırılır. 18. maddeyi takip eden 19, 20 ve 21. maddelerde de iş güvencesi ile ilgili hükümler yer almaktadır.

3.2.3.2.1. Geçerli Neden Gösterme Zorunluluğu

Çalışma koşullarında değişikliği düzenleyen İş Kanununun 22. maddesinde; *“işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ... suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.”* hükmü yer

²⁶⁰ Süzek, Değişiklik, s.26.

almaktadır. Madde metninde geçerli nedenden bahsedilmesine rağmen geçerli nedenin tanımı yapılmamıştır. Bu nedenle kanun koyucunun 22. madde için ayrı bir geçerli neden mekanizması öngörmediği, geçerli neden konusunda iş güvencesini düzenleyen 18. maddede belirtilen esasların benimsendiği sonucuna ulaşabiliriz.²⁶¹ Ancak değişiklik feshi için gerekli olan geçerli nedenin 18. maddede öngörülen geçerli nedenle aynı ağırlıkta olup olmayacağı konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Bu konuda doktrindeki baskın görüş, değişiklik feshi için aranan geçerli nedenin 18. maddede belirtilen geçerli neden gibi ağır bir denetime tutulması gerektiği yönündedir.²⁶²

Geçerli neden konusunda bir diğer soru, değişikliğin geçerli bir nedene dayanmasının fesih için yeterli olup olmayacağıdır.²⁶³ Alman Feshe Karşı Koruma Kanununda yer alan değişiklik feshi niteliği itibarıyla bir fesih işlemi olduğundan değişiklik nedeni ile fesih nedeni birbirinden ayrı değerlendirilemez. Bu nedenle Alman Hukukunda değişikliğin geçerli nedene dayanması fesih için yeterlidir.²⁶⁴ Ancak önceki bölümlerde de belirttiğimiz üzere, İş Kanununun 22. maddesi, değişiklik teklifi ile fesih işlemini birbirinden ayırmaktadır.

Kuşkusuz değişikliğin arkasında yatan nedenin aynı zamanda fesih nedeni olması mümkündür. İş Kanununun 22. maddesinde yer alan “*değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu*” şeklindeki hükümle değişiklik nedeninin aynı zamanda fesih nedeni olabileceğine vurgu yapılmıştır. Değişiklik nedeni ile fesih nedeninin örtüştüğü örnekler feshin son çare olması ilkesi uyarınca yapılan değişiklik teklifleridir.²⁶⁵

Değişiklik için makul bir nedenin olması her durumda fesih için bir geçerli sebebin olduğu anlamına gelmemelidir. Kaldı ki makul bir nedeni olmayan işverenin dahi İş Kanununun 22. maddesi uyarınca değişiklik teklifinde bulunması mümkündür.²⁶⁶ Konu ile ilgili bizim de katıldığımız ağırlıklı görüşe göre reddedilen değişikliğin geçerli bir nedene dayanması fesih için yeterli değildir. Değişiklik önerisi reddedilen işveren iş sözleşmesinin feshini mutlaka, işçinin yeterliliğinden veya

²⁶¹ Alp, Sözleşme, s.142.

²⁶² Süzek, Değişiklik, s.27; Manav, ss.239-240.

²⁶³ Usan, Yasa, ss.261-262.

²⁶⁴ Yenisey, Feshi, s.101.

²⁶⁵ Usan, Yasa, ss.261-264.

²⁶⁶ Yenisey, Feshi, s.101; Manav, s.239; Alp, Sözleşme, s.155.

davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak zorundadır.²⁶⁷ Aksi takdirde İş Kanununun 22. maddesi, iş güvencesinin istisnası olarak kabul edilir ki bu İş Kanununun temel mantığına aykırıdır.²⁶⁸ Zira aynı maddede geçerli nedenden bahsedildikten sonra, değişiklik feshi için ayrı bir itiraz yolu öngörülmemekle İş Kanununun iş güvencesine ilişkin 17 ile 21. maddelerine atıf yapılmıştır.²⁶⁹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; *“Değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmalıdır. İlk olarak, iş sözleşmesinin muhtevasında değişikliği gerekli kılan geçerli bir neden bulunmalıdır. Dolayısıyla, 4857 sayılı Kanunun 18 inci maddesinde fesih için aranan geçerli nedenler, değişiklik feshinde de aynen bulunmalıdır. Bir başka anlatımla, değişiklik feshine gidebilmek için işçinin yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedenin bulunması gereklidir. Belirtilen geçerli nedenlere ilişkin denetim burada da aynen yapılmalıdır. Denetimin ağırlığı ve ölçüsü farklılık arz etmez. Yapılacak denetimde, değinilen 18 inci madde anlamında geçerli bir nedenin varlığı tespit edilmezse, ikinci aşamaya geçmeden değişiklik feshi geçersiz kabul edilmelidir.”* şeklindeki kararıyla geçerli neden denetiminin iki aşamalı yapılması gerektiğini, ilk aşamada değişiklik nedeninin, ikinci aşamada ise fesih nedeninin denetlenerek feshin geçerli olup olmadığına iki aşamalı denetimden sonra karar verileceğini, ilk aşamada geçerli nedenin varlığı tespit edilemezse ikinci aşamaya geçilmemesi gerektiğini hüküm altına almıştır.²⁷⁰ Ancak Yargıtay’ın bu açıklaması İş Kanununun 22. maddesinde düzenlenen *“değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu”* hükmüyle çelişmektedir. Değişiklik geçerli bir nedene dayanmıyor olsa da işveren fesih için geçerli bir nedeni bulunduğunu açıklayarak iş sözleşmesini feshedebilir.

Yargıtay, *“işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ve geçerli nedene dayanan değişiklikler çalışma koşullarının esaslı değişikliği olarak nitelendirilemez.*

²⁶⁷ Manav, s.239; Alp, Sözleşme, ss.144-145; Süzek, İş, ss.714-715.

²⁶⁸ Sarper Süzek, **Bireysel İş Hukukun Bugünü ve Geleceği**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 14, 2009, (Geleceği), s.18; Alp, Sözleşme, s.162.

²⁶⁹ Süzek, Değişiklik, s.26.

²⁷⁰ Yargıtay 9 .H.D. 19.02.2013 gün, 2010/45642 E., 2013/5965 K., Yargıtay 9. H.D. 18.02.2009 gün, 2007/36366 E., 2009/2936 K., Yargıtay 9. H.D. 01.07.2010 gün, 2008/33731 E., 2010/21274 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işven gereklerinden kaynaklanabilir.” şeklinde kararlar vererek yönetim hakkı kapsamında olan ve geçerli nedene dayanan değişikliklerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemeyeceğini belirtmiştir.²⁷¹ Oysa değişikliğin geçerli bir nedeni olması, değişikliğin esaslı olup olmaması açısından hiçbir önem taşımaz. Değişiklik nedeni, iş sözleşmesinin feshedilmesi üzerine yapılacak geçerli neden denetiminde önem kazanacaktır.²⁷² Yargıtay söz konusu kararlarla, yönetim hakkı kapsamındaki değişiklikler ile geçerli nedene dayanan değişiklikleri aynı kapsamda değerlendirmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde anlatıldığı üzere yönetim hakkına dayanan değişikliklerde işçinin onayının alınması zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu açıdan baktığımızda değişiklik için geçerli bir neden varsa işçinin onayı olmadan çalışma koşulu değiştirilebilir anlamı çıkar ki bu her şeyden önce ahde vefa ilkesine aykırıdır. Ayrıca geçerli nedene dayanan değişikliklerin işverence tek taraflı olarak yapılabileceğini kabul etmek değişikliğe razı olmayan işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshetme imkânını da ortadan kaldıracaktır.²⁷³ Bu nedenle geçerli nedene dayanan değişikliklerin de esaslı değişiklik olduğu ve söz konusu değişiklik önerilerinin kabul edilmemesi durumunda işverenin sözleşmeyi geçerli nedene dayalı olarak feshedebileceği daha doğru bir açıklama olacaktır.

3.2.3.2.2. Feshe Karşı İtiraz

Değişiklik önerisinin reddi üzerine iş sözleşmesi feshedilen işçi, iş güvencesi hükümlerine tabi ise fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurabilir. Bir aylık süre hak düşürücü süre olduğundan bu süre içerisinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmayan işçi, işe iade talep hakkını kaybeder. 12.10.2017 tarihinde yayımlanan 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile işe iade taleplerinde dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunlu hale gelmiştir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması halinde dava

²⁷¹ Yargıtay 9. H.D. 22.02.2010 gün, 2010/2290 E., 2010/4202 K., Yargıtay 9. H.D. 02.11.2009 gün, 2009/3813 E., 2009/30087 K., Legalbank Elektronik Hukuk Bankası, www.legalbank.net.

²⁷² Murat Engin, **İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2003, s.97.

²⁷³ Yenisey, Feshi, ss.105-106.

usulden reddedilir. İşçi ret kararının tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurabilir.²⁷⁴

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşması hâlinde; işe başlatma tarihini, ücret ve diğer hakların parasal miktarını ve işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenecek tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.²⁷⁵

Arabuluculuk görüşmeleri sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde işçi, son arabuluculuk tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde işe iade istemiyle iş mahkemesinde dava açabilir. Ayrıca taraflar anlaşırsa uyuşmazlığı aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilirler. İş Kanununun 20. maddesi uyarınca, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat etmekle yükümlü olan işverendir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde bu iddiasını ispatla yükümlüdür.²⁷⁶

Mahkeme veya özel hakem işçiyi haklı bularak feshin geçersizliğine karar verirse işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçi başvurusuna rağmen bir ay içinde işe başlatılmazsa işverenin işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemesi gerekir. Bu tazminatın ne kadar olacağı mahkeme veya özel hakem tarafından belirlenir. Ayrıca işçiye kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.²⁷⁷

İşveren işçiyi süresi içinde işe başlatırsa peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı yukarıda belirlen ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir. İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene

²⁷⁴ Muhittin Astarlı, **7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 38, 2017, s.41.

²⁷⁵ Demir, s.375.

²⁷⁶ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 38, 2017, (Çerçevesi), ss.13, 17.

²⁷⁷ Demir, ss.386-389.

başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.²⁷⁸

3.2.3.3. İş Güvencesine Tabi Olmayan İşçiler İçin Değişiklik Feshi

Önceki bölümlerde açıklandığı üzere İş Kanununda herhangi bir istisna öngörülmediğinden, 22. maddede düzenlenen çalışma koşullarında değişiklik usulleri iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayan işçiler için de geçerlidir. Ancak iş güvencesine tabi olmayan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilirken geçerli neden gösterme zorunluluğu bulunmadığından 22. maddenin değişiklik feshini düzenleyen *“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 ... suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.”* hükmü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayan işçiler için uygulanmaz. Dolayısıyla iş güvencesine tabi olmayan işçi değişiklik önerisini reddediyorsa işveren iş sözleşmesini geçerli neden göstermeden feshedebilir.²⁷⁹

Değişiklik önerisinin reddedilmesi üzerine yapılacak fesih İş Kanununun 17. maddesi uyarınca süreli fesih olduğundan işçiye bildirim önellerinin kullanılması gerekir. İş sözleşmesi bildirim sürelerine uyularak feshedilmişse işçinin kıdem tazminatı dışında, gerekli şartlar oluşuyorsa kötü niyet tazminatı veya sendikal tazminat talep etme imkânı vardır. Ayrıca bildirim önellerine uyulmaması durumunda işçiye ihbar tazminatı da ödenmesi gerekir.²⁸⁰

3.3. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE ESASLI DEĞİŞİKLİK YAPILMASI VE SONUÇLARI

4857 Sayılı İş Kanununun 11. maddesine göre; belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesine belirli süreli

²⁷⁸ Demir, ss.386-389.

²⁷⁹ Süzek, Değişiklik, s.8.

²⁸⁰ Manav, s.237.

iş sözleşmesi adı verilir. Türk Borçlar Kanununun 430. maddesinin birinci fıkrasına göre; belirli süreli iş sözleşmeleri, aksi kararlaştırılmadıkça fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Belirli süreli iş sözleşmelerinin bildirimli fesih ile sona erdirilmesi mümkün değildir. Zira İş Kanununun 17. maddesinde bildirimli feshin belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulanabileceği hüküm altına alınmıştır.

4857 Sayılı Kanunun TBMM’ye sunulan kanun tasarısı metninde; “...*belirli süreli iş sözleşmelerinde yukarıdaki hükümler uygulanmaz. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinde işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı saklı tutulmamışsa, işçi rıza göstermedikçe, işveren belirlenen şartları süre sonuna kadar uygulamakla yükümlüdür.*” ifadesi yer alıyordu. Mecliste yapılan görüşmeler neticesinde söz konusu hüküm madde metninden çıkarılmıştır. Söz konusu hükmün kanunlaşan metinde yer almaması sonuç bakımından bir değişikliğe yol açmaz.²⁸¹ Zira İş Kanununun 22. maddesinde düzenlenen ve değişiklik feshi olarak adlandırılan uygulama bildirimli feshi düzenleyen bir hükümdür. Yukarıda da belirtildiği üzere belirli süreli iş sözleşmelerinin bildirimli fesih ile sonlandırılması mümkün değildir.²⁸² Ayrıca belirli süreli iş sözleşmelerinin bildirimli fesihle sona erdirilmesi mümkün olmadığından değişiklikte yazılı teklif ve altı iş günlük bekleme süresi gibi usullerin uygulanmasının bir anlamı olmayacaktır.

Belirli süreli iş sözleşmesiyle oluşan çalışma koşullarında bir değişiklik ihtiyacı ortaya çıktığından taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşulunu değiştirebilir. Türk Borçlar Kanununun 13. maddesinde; “*Kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur.*” hükmü yer aldığından belirli süreli iş sözleşmelerinde değişikliğe neden olacak değişiklik sözleşmelerinin yazılı yapılması gerekir.

Belirli süreli iş sözleşmeleriyle oluşan çalışma koşullarının değiştirilmesinde karşılaşılan önemli sorun, işverenin işçi tarafından reddedilen değişikliği uygulamaya koyması veya değişiklik kabul edilmediği gerekçesiyle iş sözleşmesini feshetmesidir.

İşverenin değişiklikte ısrar ederek reddedilen çalışma koşulunu uygulamaya koyması durumunda çalışma koşulları uygulanmayan işçi, iş sözleşmesini İş

²⁸¹ Alp, Sözleşme, ss.64-65.

²⁸² Eyrenci ve diğerleri, s.204.

Kanununun ilgili maddeleri uyarınca haklı nedenle feshedebilir ve sözleşmenin sona ermesine kadar olan bakiye ücretini işverenin temerrüdüne dayanarak işverenden talep edebilir. Ancak işçinin yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir. İşçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinden şartları oluşmuşsa kıdem tazminatına da hak kazanır.²⁸³

Değişiklik teklifini kabul etmeyen işçinin belirli süreli iş sözleşmesi, işveren tarafından haksız fesih ile sonlandırılmışsa işçi Türk Borçlar Kanununun 438. maddesi uyarınca sözleşme süresine uyulsaydı kazanacağı miktarı tazminat olarak isteyebilir. İşçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilir. İş sözleşmesi haksız fesih ile sonlandırılan işçi şartları oluşmuşsa kıdem tazminatına da hak kazanır.²⁸⁴

Görüleceği üzere İş Kanununun 22. maddesi hükümlerinin sağladığı korumadan yararlanmasa da belirli süreli iş sözleşmelerine dayanan çalışma koşulları yeterli güvenceye sahiptir.²⁸⁵

3.4. İŞ KANUNU KAPSAMINA GİRMEYEN İŞ İLİŞKİLERİNDE ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN SONUÇLARI

İş Kanunu kapsamına girmeyen iş ilişkilerinde çalışma koşulları değiştirilmek istendiği takdirde, 22. maddede düzenlenen; değişiklik teklifinin yazılı olarak yapılması, altı iş günlük bekleme süresi ve değişiklik teklifinin yazılı olarak kabulü dışındaki genel ilkelere uyulması gerekir.²⁸⁶ Bu kapsamda İş Kanununa girmeyen iş ilişkilerinde işveren çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak istediğinde durumu işçiye yazılı veya sözlü olarak bildirecek, işçi değişikliği yazılı veya sözlü olarak kabul ediyorsa işçi ve işveren arasında değişiklik sözleşmesi kurulacaktır. İşçi değişikliği kabul etmiyorsa işveren ya değişiklikten vazgeçecek ya da iş sözleşmesini feshedecektir. İşverenin değişiklikte ısrar ederek reddedilen çalışma koşulunu

²⁸³ Mehmet Erol, **İşverenin İş Kanunundan Kaynaklanan Yükümlülükleri**, İzmir, 2014, s.61.

²⁸⁴ Erol, ss.60-61.

²⁸⁵ Alpagut, Karar, ss.58-59; Usan, Yasa, s.219.

²⁸⁶ Alp, Sözleşme, ss.59-60.

uygulamaya koyması İş Kanununa tabi işçilerde olduğu gibi işverenin temerrüdü, borçlunun temerrüdü veya iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshi durumlarını ortaya çıkarır ve işveren bu durumların hukuki sonuçlarıyla karşı karşıya kalır. Ayrıca çalışma koşullarının uygulanmaması işçiye tabi olduğu mevzuat uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı verir.

Türk Borçlar Kanununda ya da Deniz İş Kanununda iş güvencesine ilişkin herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Bu nedenle bu işçilerin iş sözleşmeleri feshedilirken geçerli neden gösterme zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6. maddesinde, İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29 uncu maddesi hükümlerinin kıyas yoluyla gazetecilere de uygulanacağı belirtilmiştir. Kıyas yoluyla uygulanacağı belirtilen maddeler iş güvencesine ilişkin hükümler içeren maddeler olduğundan gazetecinin iş sözleşmesini feshedecek işverenin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanması gerekir.²⁸⁷

²⁸⁷ Süzek, Değişiklik, s.9.

SONUÇ

4857 Sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 2003 yılına kadar çalışma koşullarında değişiklik yapılması ve sonuçları mevzuatta dar bir çerçevede ele alındığından konu büyük ölçüde yargı kararları çerçevesinde şekillenmiştir. Yargıtay konu ile ilgili vermiş olduğu kararlarda, Alman hukukunda benimsenen ilkelere göre hareket etmiş ve çalışma koşullarında değişikliğe bağlı olarak yapılan fesihleri değişiklik feshi olarak adlandırmıştır. Ancak Alman hukukunda benimsenen sistemle Türk hukukunda benimsenen sistem arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte Yargıtay tarafından benimsenen ilkelerin birçoğu yasa metni haline gelmiştir. Ancak çalışma koşullarının değiştirilmesini düzenleyen İş Kanununun 22. maddesinin ayrıntılı düzenlemeler içermemesi bazı noktalarda Yargıtay görüşlerinin benimsenmediği şeklinde yorumlanmıştır. Yapılan bilimsel çalışmalar ve 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra verilen yargı kararlarıyla konu hakkındaki soru işaretleri büyük ölçüde giderilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanununda çalışma koşullarında değişikliğin nasıl yapılacağı düzenlenmesine rağmen çalışma koşulunun tanımına yer verilmemiştir. Bu nedenle kavram doktrindeki görüşler ve yargı kararları çerçevesinde ele alınarak tanımlanmıştır. Çalışma koşullarını düzenleyen resmi ve özel kaynaklar ile bu kaynaklar arasındaki hiyerarşi hangi çalışma koşulunun uygulanacağını belirlemek açısından büyük öneme sahiptir. Çalışma koşullarını düzenleyen birçok resmi ve özel kaynak olmasına rağmen 4857 Sayılı İş Kanununun 22. maddesi sadece iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında yapılacak değişiklikleri düzenlemektedir. Zira mutlak emredici hukuk kurallarına dayanan çalışma koşulları yasal düzenlemelerle, toplu iş sözleşmelerine dayanan çalışma koşulları ise toplu iş hukukunda belirtilen usullerle değiştirilebilir.

Sözleşmeler hukukunun temel ilkelerinden biri olan ahde vefa ilkesi, sona erene kadar sözleşmeye bağlı kalınmasını gerektirir. Ancak iş sözleşmeleri sürekli bir borç ilişkisi yarattığından çalışma koşullarının değiştirilmesi belirli kurallar dâhilinde mümkün olabilmektedir. Zira iş hukukunun temel ilkelerinden biri olan feshin son çare

olması ilkesi de bazı durumlarda çalışma koşullarında değişiklik yapılmasını gerektirmektedir.

Doktrindeki görüşler ve yargı kararlarına göre bir değişikliğin esaslı değişiklik sayılabilmesi için değişikliğin yönetim hakkına dayanmaması ve değişikliğin işçinin durumunu ağırlaştırıyor olması gerekir. Bu niteliği taşıyan değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilmeli ve İş Kanununun 22. maddesinde belirtilen; değişiklik teklifinin yazılı olarak yapılması, değişiklik teklifinin altı işgünü içerisinde yazılı olarak kabul edilmesi ve esaslı değişikliğin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaması usulleri gözetilmeden söz konusu değişiklikler yapılmamalıdır. Aksi takdirde yapılan değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. Ancak doktrinde yer alan ve yargı kararlarında da belirtilen bir görüşe göre yazılı şekil şartı gerçekleşmediği için işçinin değişikliğe bağlı olmayacağını iddia etmesi hakkın kötüye kullanımına neden olmamalıdır.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklikle ilgili önemli sorunlardan biri de değişiklik yapma hakkını saklı tutan sözleşme hükümlerinin geçerli sayılıp sayılmayacağıdır. 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra konu kapsamlı bir şekilde tartışılmış ve bazı sınırlar dâhilinde değişiklik kayıtlarının geçerli olacağı genel kabul görmüştür. Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda bu yönde hareket etmiştir. Ancak 2011 yılında 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte konu yeniden tartışılmaya başlamıştır. 6098 Sayılı Kanunun 24. maddesinde, genel işlem koşullarında tek taraflı değişiklik yapmaya imkân veren hükümlerin yazılmamış sayılacağı düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin iş ilişkilerinde uygulanıp uygulanmayacağı halen tartışılmaktadır. Yargıtay vermiş olduğu kararlarda 24. maddeyi dikkate almayarak değişiklik kayıtlarını geçerli kabul etmektedir. Ancak kanundaki açık düzenleme karşısında genel işlem koşulu niteliğindeki kaynaklarda yer alan değişiklik kayıtlarının geçerli kabul edilmesi bizce mümkün değildir. Bu kapsamda yalnızca tip iş sözleşmesi niteliğinde olmayan sözleşmelerde yer alan değişiklik kayıtları geçerli kabul edilebilir. Genel işlem koşulu niteliğinde olan kaynaklarda yer alan değişiklik kayıtları ise yazılmamış sayılmalıdır.

İş değişikliği, işyeri değişikliği, ücret değişikliği, ücretsiz izin uygulaması ve çalışma sürelerinin değiştirilmesi en çok rastlanan çalışma koşulu değişikliği halleridir. Bu değişikliklerden hangilerinin esaslı değişiklik sayılacağı belirlenirken

değişikliğin yönetim hakkına dayanmaması ve değişikliğin işçinin durumunun ağırlaşması kurallarına göre hareket etmek gerekir.

Çalışma koşulları değiştirilmek istendiğinde ya değişiklik sözleşmesi kurularak çalışma koşulu değişecek ya da işçi esaslı değişiklik önerisini reddedecektir. İşveren tarafından yapılan değişiklik önerisinin kabul edilmesiyle ya da tarafların çalışma koşulunu değiştirmek için anlaşmasıyla işçi ve işveren arasında değişiklik sözleşmesi kurulur. Değişiklik sözleşmesi kurulduktan sonra tarafların yeni oluşan çalışma koşuluna uygun hareket etmesi gerekir. Aksi takdirde sözleşmeye aykırılık söz konusu olur ve sözleşmeye uymayan taraf bunun hukuki sonuçlarıyla karşı karşıya kalır. Değişiklik önerisinin reddedilmesi durumunda ise işveren, ya değişiklikten vazgeçecek ya da geçerli bir nedeni varsa iş sözleşmesini feshedecektir. Ayrıca kanunda düzenlenmese de işverenin değişiklikte ısrar ederek reddedilen çalışma koşulunu uygulaması da mümkündür. Bu durumda olayın özelliğine göre borçlunun temerrüdü, alacaklının temerrüdü ya da iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshi durumlarından biri ortaya çıkacak ve işveren bunun hukuki sonuçlarıyla karşı karşıya kalacaktır.

Bu çalışmanın ana konusunu oluşturmada da belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler ile İş Kanunu kapsamında girmeyen iş ve işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişikliklerin sonuçları son bölümde genel hatlarıyla incelenmiştir. Özellikle 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa tabi olarak çalışanların çalışma koşullarının değiştirilmesi bu alanda çalışma yapmak isteyenlerin ilgilenebilecekleri ayrıntılı konulardır.

KAYNAKÇA

Akın, Levent, **İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı**, Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası, Cilt: 27, Sayı: 2, 2013, ss.38-50.

Alp, Mustafa, **İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 3, 2006, ss.37-53.

Alp, Mustafa, **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, Seçkin Yayıncılık, 2005, (Sözleşme).

Alpagut, Gülsevil, **İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri**, Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 5, 2004, (Karar), ss.52-62.

Alpagut, Gülsevil, **Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik**, Bankacılar Dergisi, Sayı: 65, 2008, (Güvence), ss.89-110.

Anlama, Adil, **İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri (Değişikliği Saklı Tutma Kayıtları)**, İş ve Hayat Dergisi, Sayı: 5, 2017, ss. 256-271.

Ardıçoğlu, Mehmet Artuk, **Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi**, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 3, 2017, ss.19-51.

Astarlı, Muhittin, **7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 38, 2017, ss.40-53.

Aydın, Ufuk, **4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 5, 2007, ss.57-68.

Balkır, Zehra Gönül, **İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar**, 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Kongre Kitabı, Sakarya, 18-19.12.2005, ss.197-209.

Baycık, Gaye, **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011.

Bedük, Mehmet Nusret, Emre Karabacak, **İşçinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları**, Atlas Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 3, 2018, ss.193-211.

BM Enformasyon Merkezi UNIC, 22.05.2007, **Viyana Andlaşmalar Hukuku Sözleşmesi**, http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/Viyana_69.pdf, (04.09.2018).

Cantel, Tankut, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararlarının Uygulamadaki Yönlendirici Etkileri**, Yargıtay Dergisi, Ocak/1989, ss.361-369.

Civan, Orhan Ersun, **Genel İş Koşulları**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2015, ss.133-134.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 30. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2017.

Çil, Şahin, **Yargıtay İlke Kararları**, Açıklamalı 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016.

Çankaya, Osman Güven, Cevdet İlhan Günay, Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2005.

Demir, Fevzi, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 11. Baskı, Albi Yayınları, İzmir, 2018.

Ekmekçi, Ömer, **Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Bölümü, İstanbul, 1995.

Ekonomi, Münir, **Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyum**, Oğuzman'a Armağan, Ankara, 1997.

Engin, Murat, **Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt: 61, Sayı: 1-2, 2003, ss.313-326.

Engin, Murat, **İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2003.

Engin, Murat, **Ücretin Düşürülmesi Amacıyla Değişiklik Sözleşmesi**, Nuri Çelik'e Armağan, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001.

Erol, Mehmet, **İşverenin İş Kanunundan Kaynaklanan Yükümlülükleri**, İzmir, 2014.

Ertürk, Şükran, **Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, ss.81-118.

Eyrenci, Öner, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 5. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014.

Güzel, Ali, **Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası Semineri**, İstanbul Barosu Yayınları, 28-29.05.2004, ss.15-145.

Hozar, Nağme N., **İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 2, 2006, ss.82-92.

Kahraman, Mehmet, Ali Balkan, **Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ve Denetimi**, International Journal of Academic Value Studies (Javstudies), Cilt: 4, Sayı: 19, 2018, ss.239-246.

Kaplan, İbrahim, **Hâkimin Sözleşmeye Müdahalesi**, 2. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2007.

Karakoç, İrem, **Uluslararası Hukukta Emredici Kural (Jus Cogens=Peremptory Norms) Olgusuna Tarihsel Bir Yaklaşım**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 8, Sayı: 1, 2006, ss.87-122.

Kaya, Ümmühan, **Sözleşmenin Uyarlanmasında Sonradan Değişen Şartlar ve Öngörülemezlik İlkesi**, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 22, Sayı:3, 2006, ss.1569-1593.

Kayalı Çetinkaya, Tuğba, **Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği**, Ankara Barosu Dergisi, Sayı: 4, 2014 ss.415-474.

Keser, Hakan, **Bireysel – Toplu İş Hukuku ve Uygulaması**, 3. Baskı, İlkem Ofset, İzmir, 2016.

Kuluçlu, Erdal, **Türk Hukuk Sisteminde Normlar Hiyerarşisi ve Sayıştay Denetimine Etkileri**, Sayıştay Dergisi, Sayı: 71, 2008, ss.3-22.

Legalbank Elektronik Hukuk Bankası (www.legalbank.net).

Manav, Eda, **İş Kanununun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları**, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 9, 2012, ss.209-252.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2014, (Hukuku).

Mollamahmutoğlu, Hamdi, **Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş, İçerik, Sona Erme)**, Ankara, 1995, (Hizmet).

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, (Borçlar).

Narmanlıoğlu, Ünal, **İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında Yaptığı Değişiklikler)**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 38, 2017, (Çerçevesi), ss.9-21.

Narmanlıoğlu, Ünal, **İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 3, 2006, (Saklı), ss.9-19

Özdemir, Erdem, **İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar**, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 3-4, 2004, ss.31-44.

Saraç, Coşkun, **Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi**, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 4, 1992, ss.532-545.

Sav, Atilla, N. Özden Sav, **Usulüne Göre Yürürlüğe Konulmuş Temel Hak ve Özgürlüklere İlişkin Milletlerarası Antlaşmaların Özü ve Kapsamı Hakkında**, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 109, 2013, ss.401-408.

Sevgili Gençay, Fatma Didem, **Adsız Düzenleyici İşlemlerin Normlar Hiyerarşisindeki Yeri**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı: 63/2, 2014, ss.397-417.

Süzek, Sarper, **Bireysel İş Hukukun Bugünü ve Geleceği**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 14, 2009, (Geleceği), ss.5-28.

Süzek, Sarper, **Değişiklik Feshi**, TİSK Akademi, Cilt: 1, Sayı: 1, 2006, (Değişiklik), ss.7-31.

Süzek, Sarper, **İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku)**, Yenilenmiş 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, (İş).

Süzek, Sarper, **İş Hukukunda İç Yönetmelikler**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 44, Sayı: 1-4, Ankara, 1995, (Yönetmelik), ss.183-191.

Şen, Murat, **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, (Değişiklik).

Şen, Murat, **İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 5, 2007, (Yazılı), ss.76-89.

Taşkent, Savaş, **İşverenin Yönetim Hakkı**, İ.T.Ü. İşletme Mühendisliği Fakültesi, İstanbul, 1981.

Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, (10.03.2019).

Usan, Fatih, **4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Uygulama Sorunları**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, (Yasa), ss.211-271.

Usan, Fatih, **İşverenin İşçisini Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sonuçları**, M. Kemal Oğuzman'ın Anısına Armağan, İstanbul, 2000, (Ücretsiz).

Uzun, Bekir, **Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 2, 2006, ss.48-59.

Yenisey, Kübra Doğan, **Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi**, Çalışma ve Toplum, Sayı: 3, 2010, (Feshi), ss.93-116.

Yenisey, Kübra Doğan, **Çalışma Koşullarında Değişiklik**, III. Yılında İş Yasası, Bodrum, 21-25.09.2005, (Çalışma), ss.103-132.

www.osmanlicaturkce.com/?k=ahd&t=%40, (04.09.2018).

www.osmanlicaturkce.com/?k=vefa&t=%40 (04.09.2018).