

T.C.  
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
ÖZEL HUKUK PROGRAMI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİĞİN  
İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ**

**Ayşe Faika Bilgiç EROL**

Danışman  
**Prof. Dr. Şükran ERTÜRK**

2010

**YÜKSEK LİSANS**  
**TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI**

2004800275

**Üniversite** : Dokuz Eylül Üniversitesi  
**Enstitü** : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
**Adı ve Soyadı** : Ayşe Faika Bilgiç EROL  
**Tez Başlığı** : Çalışma Koşullarında Değişikliğin İş İlişkisine Etkisi

**Savunma Tarihi** : 25.08.2010  
**Danışmanı** : Prof.Dr.Şükran ERTÜRK

**JÜRİ ÜYELERİ**

<b><u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u></b>	<b><u>Üniversitesi</u></b>	<b><u>İmza</u></b>
Prof.Dr.Şükran ERTÜRK	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Doç.Dr.Mustafa ALP	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.Erhan BİRBEN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliği   
Oy Çokluğu ( )

Ayşe Faika Bilgiç EROL tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "Çalışma Koşullarında Değişikliğin İş İlişkisine Etkisi" başlıklı Tezi() / Projesi( ) kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU  
Enstitü Müdürü

## Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Çalışma Koşullarında Deđiřikliđin İř İlişkisine Etkisi**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dūřecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Ayşe Faika BİLGİÇ EROL

## ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Koşullarında Değişikliğin İş İlişkisine Etkisi

Ayşe Faika Bilgiç EROL

Dokuz Eylül Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı  
Özel Hukuk Programı

İş hayatının sürekli bir değişim ve yenilik içinde olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Durağan olmayan ve her geçen gün hareketliliğini arttıran iş piyasaları bunu gerektirmektedir. Böyle bir ortamda da iş hayatının vazgeçilmez iki süjesi olan işçi ve işveren tarafının değişikliklerden etkilenmesi kaçınılmaz olacaktır. Gerçekten, işletmesinin piyasada ayakta kalabilmesi ve devamlılığını sağlayabilmesi yükünün altında olan işveren aynı zamanda üretiminin karşılığında da kar elde etmelidir. Bunun karşılığında ise bedeni veya fikri emeğini ortaya koyan, işverenin kendisine verdiği işin karşılığında geçimini temin eden işçinin işe muhtaç ve zayıf konumu iş hayatında yaşanan değişiklikler karşısında korunmasını gerektirmektedir.

İş hayatının vazgeçilmezi olan değişiklikleri ve bunun iş ilişkisinde yarattığı sorunları gören Kanun Koyucu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi ile mevzuatımıza çok önemli bir yenilik kazandırmıştır. Bu maddeye göre işçi ve işveren tarafının oluşturduğu iş ilişkisinde yapılmak istenen değişiklikler bir prosedüre bağlanmıştır. Bu düzenlemenin yürürlüğü ile artık işverenler iş ilişkisinin tabi olduğu çalışma koşullarını tek taraflı olarak diledikleri gibi değiştiremeyecek ve Kanun'un 22. maddesinde düzenlenen şartlara göre değişiklik yapmak zorunda kalacaklardır. Aksi durumda ise yapacakları değişiklik işçiyi bağlamayacak ve geçersiz değişikliğin hukuki sonuçlarına maruz kalacaktır. “Çalışma Koşullarında Değişikliğin İş İlişkisine Etkisi” konulu yüksek lisans tez çalışmamızda çalışma koşullarında yapılmak

**istenen değişiklikler, değişiklik prosedürü ve değişikliğin iş ilişkisi üzerinde oluşturduğu etkiler incelenmiştir.**

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Koşulu, Değişiklik, Esaslı Değişiklik, Esaslı Olmayan Değişiklik, Değişiklik Prosedürü, Hukuki Sonuç.

## **ABSTRACT**

**PostGraduate Thesis**

**The Effect of the Changes in the Working Conditions to the Relation of Work**

**Ayşe Faika Bilgiç EROL**

**Dokuz Eylül University**

**The Enstitute of Social Sciences**

**Graduate School of Social Sciences**

**The Program of Private Law**

**It is absolutely a reality that working life is continuously in a change and innovation. Working markets which are not stable and increase their line gradually, requires this. In such an environment, it will also be important that employees and employers who are important subject of working life are affected by the changes. In fact the employee who has weak conditions and who is responsible for the enterprise must have profit for the production. Moreover, the poor condition of the employee who works both physically and psychologically and survives with the salary paid by the employer needs to be protected against the changes of the working life.**

**Law Maker which includes changes and problems of working life adds a very important innovation to our legislation with 22nd article of Working Law numbered 4857. According to this article, the change which is about the required changes of the working relations between the employee and employer is bounded to a procedure. With this relation, employers will not be able to change anything when they want and they have to obey 22nd article of the Law. Unlike that, the change which they will do is not interested by the employee and they are also subject to law as a result of this situation. In our thesis study called “The Effect of the Changes in the Working Conditions to the relation of Work” the changes which are required , the procedure of change and results of change on working relation are studied.**

**Key Words:** Working Condition, Change, Fundemantal Change, not Fundemantal Change, Procedure of Change, Legal Results.

## ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİĞİN İŞ İLİŞKİSİNE ETKİSİ

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
YEMİN METNİ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### ÇALIŞMA KOŞULU KAVRAMI VE DÜZENLENDİĞİ YERLER

§ 1. Çalışma Koşulu Kavramı.....	3
I . Genel Olarak Çalışma Koşulu Kavramı.....	3
II . Çalışma Koşullarını Belirleyen Kaynaklar.....	6
A. Genel Olarak.....	6
B. Anayasa, Kanun, Tüzük ve Yönetmelikler.....	6
C. Toplu İş Sözleşmesi ve Umumi Mukavele.....	9
D. İş Sözleşmesi.....	10
E. Personel Yönetmeliği.....	14
F. İşyeri Uygulamaları.....	16
G. İşverenin Yönetim Hakkı(Talimatları).....	23
§ 2. Çalışma Koşullarını Düzenleyen Kaynaklar Arasında Hiyerarşi.....	27

### İKİNCİ BÖLÜM

#### ÇALIŞMA KOŞULLARININ DEĞİŞTİRİLMESİ

§ 1. Çalışma Koşullarında Değişiklik.....	29
I . Değişiklik Kavramı.....	29
A . Genel Olarak.....	29



B. Değişiklik İhtiyacı.....	29
C. Esaslı Değişiklik-Esaslı Olmayan Değişiklik Kavramı.....	31
II . Esaslı Değişiklik Halleri.....	35
B. Ücrette Değişiklik.....	36
C. Ücretsiz İzin Uygulaması.....	37
D. İşin Niteliğinde Değişiklik.....	39
E. İşyeri Değişikliği.....	42
2. İşçinin İşverene Ait Başka Bir İşyerine Geçirilmesi.....	43
3. İşçinin Taşınan İşyerine Geçirilmesi.....	46
4. Çalışma Saatlerinde Değişiklik.....	48
§ 2. Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Yöntemleri.....	50
I. İş Hukuku Mevzuatı ve Toplu İş Sözleşmelerinin Emredici Düzenlemeleri İle Belirlenen Çalışma Koşullarının Değiştirilmesi.....	51
II. İşlem Temelinin Çökmesi ve Hakimin Sözleşmeye Müdahalesi ile Çalışma Koşullarının Değiştirilmesi.....	52
III. Tarafların Karşılıklı Anlaşmak (Değişiklik Sözleşmesi) Suretiyle Çalışma Koşullarını Değiştirmesi.....	54
B. Değişiklik Sözleşmesinin Kapsamı.....	55
2. Bireysel İş Sözleşmelerinde.....	55
3. Toplu İş Sözleşmelerinde.....	56
C. Değişiklik Sözleşmesinin Şekli.....	59
2. Bireysel İş Sözleşmelerinde Şekil.....	59
aa. Karşılıklı anlaşmak Suretiyle Oluşan Değişiklik Sözleşmesinde Şekil.....	59
bb. İş Kanunu 22/I'e göre Yapılan Değişiklik Sözleşmesinde Şekil.....	60
3. Toplu İş Sözleşmesinde Şekil.....	61
IV. İşveren Tarafından Değişiklik Yapma Hakkının Saklı Tutulması Yoluyla Yapılan Değişiklik.....	63
B. Genel Olarak.....	63
C. Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Kayıtların Geçerliliği.....	65

D. Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Kayıtların Hukuki Dayanakları.....	70
E. Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Kayıtların Denetimi.....	71
b. Değişiklikte İçerik Denetimi.....	71
c. Değişiklikte Kullanım Denetimi.....	73
§ 3. Değişikliğin Geçmişe Etkili Olmaması.....	77

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ KANUNU 22. MADDE ÇERÇEVESİNDE ÇALIŞMA KOŞULLARININDA DEĞİŞİKLİĞİN HUKUKİ SONUÇLARI

§ 1. İş Kanunu 22. Madde Çerçevesinde Çalışma Koşullarında Değişiklik.....	78
I. Genel Olarak.....	78
II. İş Kanunu m. 22'nin Uygulama Alanı.....	79
III. İş Kanunu m. 22 Hükmünün Niteliği.....	82
IV. İş Kanunu m. 22'ye Göre Yapılacak Değişikliğin Usulü....	83
B. İş Sözleşmesi veya İş Sözleşmesinin Eki Niteliğindeki Personel Yönetmeliği vb. Kaynaklar ya da İşyeri Uygulaması ile Oluşan Çalışma Koşulu Bulunması.....	83
C. Değişiklik Teklifinin Yazılı Olarak Bildirilmesi.....	84
D. İşçi Tarafından 6 İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Beyanı.....	86
§ 2. Değişiklik Girişiminin Hukuki Sonuçları.....	90
I. İşçinin İşveren Tarafından Yapılan Değişiklik Teklifini Kabul Etmesi Üzerine Oluşan Değişiklik Sözleşmesi.....	90
II. İşçinin İşveren Tarafından Yapılan Değişiklik Teklifini Kabul Etmemesi ve Sonuçları.....	91
B. Sözleşmenin Eski Koşullarla Devamı.....	92

C. İşçinin Reddine Rağmen İşverenin Değişikliği Sözleşmeye Uygulaması.....	92
D. Değişiklik Teklifi Reddedilen İşverenin Sözleşmeyi Feshetmesi.....	95
§ 3. Değişiklik Feshi.....	95
I. Değişiklik Feshi Kavramı.....	97
II. Değişiklik Feshinin Amacı.....	97
III. Değişiklik Feshinin Kapsamı.....	98
B. İş Güvencesine Tabi Olan İşçiler İçin Değişiklik Feshi.....	101
2. Genel Olarak.....	101
3. Değişiklikte Geçerli Neden Gösterilmesi.....	101
4. Bildirim Süresi.....	103
5. Fesih İşleminin Sonuçları.....	104
C. İş Güvencesine Tabi Olmayan İşçiler İçin Değişiklik Feshi.....	107
SONUÇ.....	108
KAYNAKÇA.....	115

## KISALTMALAR

AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
B.	: Bası
BK.	: Borçlar Kanunu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
Kamu-İş	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi
Legal İHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	: Madde
RG.	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
MK	: Medeni Kanun
vb.	: Ve benzeri
vd.	: ve devamı
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi

## GİRİŞ

İnsan tarihte var olduğundan beri devamlı bir değişim içindedir. Eski çağ düşünürlerinin hemen hepsinin ortak kanaatinde olduğu gibi değişim kaçınılmazdır ve değişmeyen tek şey değişimdir. İnsanın bulduğu her yeni buluş, her yeni fikir değişimi de beraberinde getirmektedir.

İş Hukukunda da çalışma hayatının varlık sebebi olan işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin sürekli bir değişim içinde olması kaçınılmazdır. İş ilişkisinin hızlı ve devamlı değişime karşı ayakta kalabilmesi için çalışma koşullarında değişikliğin gündeme gelmesi gerekebilir. Aksi durumda hiç değişmeyen, değişen koşullar karşısında eski şartlarını koruyan iş ilişkisi taraflar için çekilmez bir hal alabilir.

Ancak burada bir çıkmazla karşı karşıya kalmak da mümkündür. Şöyle ki, iş ilişkisinin kurulması aşamasında tarafların ortak iradeleriyle belirlenen veya büyük çoğunlukla sadece işveren tarafından belirlenen ve işçi tarafından kabul edilen koşulları daha sonra değiştirmek, sözleşmeler hukukunun temel prensibi olan “pacta sunt servanda” ilkesine aykırı olarak işçi aleyhine sonuçlar doğurabilir. Zira işçinin de bağlı olarak çalıştığı iş sözleşmesinin kendi aleyhine değişmezliğine ihtiyacı vardır. İşte burada İş Hukukuna büyük rol düşmekte; zaman içinde ortaya çıkan ekonomik, sosyal, siyasal, teknolojik gelişimlerden etkilenen iş ilişkisindeki değişiklik ihtiyacı ile işçi menfaati arasındaki dengeyi kurması gerekmektedir.

Kanun koyucunun bu dengeyi kurma çabasının bir sonucu olarak ortaya çıkan, 10.06.2003 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi” başlıklı 22. maddesinde “*İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında 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.*

*Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz” hükmü getirilmiştir.*

Biz “Çalışma Koşullarında Değişikliğin İş İlişkisine Etkisi” konulu üç bölümden oluşan bu çalışmamızda, birinci bölümde kısaca çalışma koşulu kavramı, çalışma koşullarının kaynakları ve çalışma koşullarını ortaya çıkaran kaynaklar arasındaki hiyerarşik sıralamanın üzerinde duracağız. İkinci bölümde çalışma koşulunda değişiklik, değişikliğin nasıl yapılabileceği konusunu ele alacak, üçüncü ve son bölümde de işveren tarafından İş Kanunu’nun 22. maddesi çerçevesinde çalışma koşullarının tek taraflı değiştirilmesini ve buna bağlanan hukuki sonuçları inceleyerek 22. madde ile ilgili düşüncemizi de ortaya koyacağız.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA KOŞULU KAVRAMI VE DÜZENLENDİĞİ YERLER

#### § 1. Çalışma Koşulu Kavramı

##### I. Genel Olarak Çalışma Koşulu Kavramı

“Çalışma”, yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olarak, geçmiş insanlığın var oluşuna kadar uzanan, insan yaşamının en merkezi alanlarından biridir. Genellikle çalışma kavramıyla iş, istihdam, emek ya da meslek gibi kavramların aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Ancak geniş anlamda çalışmayı bireyin bedensel, zihinsel ve/veya ruhsal enerji harcayarak maddi ve /veya manevi bir kazanç karşılığı kendisi ya da başkaları için değerli mal ve hizmetler ürettiği amaçlı ve sürekli bir sosyal bir faaliyet” olarak değerlendirmek daha doğru olacaktır<sup>1</sup>.

Çalışma kavramı sözlük anlamı itibariyle ise, “bir şey meydana getirmek için uğraşma işi, emek harcamak, bilimsel ve sanatsal amaçlı ürün, bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik” anlamına gelmektedir<sup>2</sup>. İş Hukuku alanında teknik bir kavram olarak “çalışma” ise “iş” anlamında kullanılmakta ve çalışma koşulu olarak da, *işçinin üstlendiği işi yerine getirmede tabi olacağı bütün şartları* ifade eden ve bu yönüyle de *iş ilişkisinden kaynaklanan bütün hak ve borçları kapsayan* bir kavram olarak kabul edilmektedir<sup>3</sup>.

1982 Anayasa’ında bu anlamda “çalışma şartı” kavramını kullanmayı tercih etmiş, “çalışma koşulu”, “iş koşulu” veya “iş şartı” ifadelerine yer verilmemiştir. Örneğin, Anayasa’nın 50/II. Maddesinde “ Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar *çalışma şartları* bakımından özel olarak korunurlar” ifadesinde;

<sup>1</sup> <http://www.erpakademi.com/2009/11/10/calisma-kavrami-2/>

<sup>2</sup> <http://www.tdk.gov.tr/tdksozluk/sozbul>

<sup>3</sup> **Narmanhoğlu**, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 3. B., İzmir 1998, s.342; **Süzek**, Sarper, İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), 2. B., İstanbul 2005, s. 523-524; **Şen**, Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005, s. 21 ve aynı eser dn. 2’deki yazarlar.

yine Anayasa'nın 53. maddesinde "işçiler ve işverenler karşılıklı olarak .....çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler" hükmünde *çalışma şartı* ifadesinin kullanılması tercih edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu hem *çalışma şartı* hem de *çalışma koşulu* kavramına yer vermiştir. Kanun'un 1. maddesinde düzenlenen "Amaç ve Kapsam" hükmünde "Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin *çalışma şartları* ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir" ifadesiyle çalışma şartlarından bahsedilmiş, yine bununla birlikte "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi" başlıklı 22. maddede "İşveren...*çalışma koşullarında* esaslı bir değişikliği, ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir" hükmünde de "çalışma koşulları" ifadesine yer verilmiştir. Biz inceleme konumuzun 22. maddeyle ilgili olması sebebiyle tezimizin bundan sonraki kısmında "çalışma koşulu" terimini kullanmayı tercih edeceğiz.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nda *çalışma koşulu-koşulları* kavramından söz edilmiştir, ancak kavramın herhangi bir tanımına yer verilmemiştir. Öyleyse genel olarak çalışma koşulunun tanımını yapmamız gerekirse kısaca, işçinin iş sözleşmesinin devamı süresince tabi olacağı hak ve borçların bütünüdür dememiz doğru olacaktır.

Öğretide genel olarak iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü çalışma koşulları olarak adlandırılmıştır<sup>4</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinden yola çıkarak Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü çalışma koşulu olarak ifade etmek mümkündür<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> **Taşkent**, Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s. 12.

<sup>5</sup> Bu ifade için bkz. Yarg. 9. HD., 15.12.2008 tarih, 200876311 E., 2008/33680 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr).



Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2006 yılında verdiği bir kararda ise isabetli olarak çalışma koşulu şöyle tanımlanmıştır: “ .... çalışma koşulları iş görme ediminin ifa edileceği, iş ilişkisinin tabi olduğu tüm koşulları ifade eder. İşin ifa yeri, ifa zamanı, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin süreleri gibi işin ifa sürecine ilişkin hususlar çalışma koşullarını oluştururlar”. Aynı kararın devamında çalışma koşullarının hukuki temellerine de değinilmiştir. Buna göre “...Çalışma koşullarının hukuki temelleri; Anayasa, yasa hükümleri, toplu iş sözleşmesi işverenin yönetim hakkıdır. Taraflar yapacakları değişiklik sözleşmesi ile emredici yasa hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla çalışma koşullarında değişiklik gerçekleştirebilirler. İşveren yönetim hakkı aracılığıyla işçinin edimini tür, yer ve zaman olarak şekillendirebilir.”<sup>6</sup>

Geniş anlamda çalışma koşulu kavramına biraz değinecek olursak, işin nerede, ne zaman ve nasıl görüleceğinden, işyerinde çalışma süresinin belirlenmesine; izin sürelerinin tespitinden, ödenecek ücret ve ücret eklerine; ara dinlenmesinden, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlara, belirli süreyi tamamlayan çalışanlara kıdem teşvik primi ödemesinden belirli konumda bulunan işçilere (örneğin genel müdür onayı ile müdür ve üst unvanlarda bulunanlara) özel sağlık sigortasının yaptırılmasına kadar iş ilişkisinden kaynaklanan tüm hak ve borçların geniş anlamda çalışma koşulları kavramı içerisinde yer aldığını söyleyebiliriz<sup>7</sup>. Doğrudan işin ifası ile ilgili olmamasına karşın işçinin o işyerinde çalışması nedeniyle tabi olduğu koşullar; ısınma, havalandırma sistemleri, güvenlik-sağlık önlemleri, işyerine giriş-çıkış kuralları, sigara içme yasağı gibi hususlar da geniş anlamda çalışma koşulları kapsamındadır<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> YHGK 11.10.2006 tarih 2006/9-613 E., 2006/644 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr).

<sup>7</sup> Şen, s. 24-25; Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD. 15.12.2008 tarih, 200876311 E., 2008/33680 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr).

<sup>8</sup> Uzun Bekir, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, SİCİL Dergisi, Haziran 2006, s. 48.

## **II . Çalışma Koşullarını Belirleyen Kaynaklar**

### **A. Genel Olarak**

Genel anlamda çalışma koşullarının iş ilişkisinin tabi olduğu tüm koşulları ifade ettiğini belirtmiştik. Bu koşulların oluşumunda, başta Anayasa olmak üzere, kanun hükümleri, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği, işyeri iç yönetmeliği veya başka bir tabirle işyeri uygulamaları ile işverenin yönetim hakkının kullanılması sonucu verilen talimatların kaynak teşkil ettiğini söylemek doğru olacaktır. Şimdi bu başlıkları ayrı başlıklar altında inceleyelim.

### **B. Anayasa, Kanun, Tüzük ve Yönetmelikler**

Başta Anayasa olmak üzere kanunların, tüzük ve yönetmeliklerin emredici kuralları, sözleşme özgürlüğüne önemli sınırlamalar getirmekte ve çalışma koşullarını belirleyen emredici kaynakların başında yer almaktadır.

Normlar hiyerarşisinde en üst konumda olan Anayasa'da çalışma koşulları ile ilgili bir takım genel düzenlemeler bulunmaktadır. Anayasa'nın güvence altına aldığı temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik haklar, bütün çalışma koşullarının oluşumunda çerçeve mahiyetindedir. Bu çerçevede işçinin Anayasa'dan kaynaklanan maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı (AY. m. 17/1), yerleşme ve seyahat hürriyeti (AY.m. 23/1), çalışma yerini serbestçe seçme hakkı (AY. m. 48/1), sendika kurma hakkı (AY. m. 51), toplu iş sözleşmesi yapma hakkı (AY. m. 53), grev ve lokavt hakları (AY. m. 54), aile yaşamına saygı gösterilmesini bekleme hakkı ve konuta saygı hakkı gibi haklar çalışma koşullarının belirlenmesinde dikkate alınması gereken Anayasal normlardır ve çalışma koşullarının bu çerçevede belirlenmesi gerekmektedir.

Çalışma koşullarının belirlenmesinde Anayasa'dan sonra gelen ikinci kaynak kanunlardır. Gerçekten iş hayatındaki çalışma koşullarının çoğu kanunlarda metne geçmiş ve bu düzenlemelerin çok büyük kısmı emredici mahiyette düzenlenmiş; bu hükümlerin de çok az bir kısmı mutlak emredici, büyük bir kısmı ise nisbi emredici olarak düzenlenmiştir.

Şüphesiz ki kanunlar arasında 4857 sayılı İş Kanunu, çalışma koşullarının belirlendiği en önemli kaynağı oluşturmaktadır. İşçinin ücretinin alt sınırının gösterildiği (m. 39), günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlendiği (m. 41 ve 63), hangi hallerde günlük ve haftalık iş sürelerini aşan çalışmaların yapılabileceğinin ve bu durumda ödenmesi gereken ücretlerin ve daha pek çok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur<sup>9</sup>.

Bunun gibi, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Lokavt Kanunu, 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun gibi kanunlar da çalışma koşullarının belirlenmesinde etkili olmaktadır.

İş Hukukunda “Sosyal kamu düzeni hükümleri” veya “nisbi emredici hükümler” olarak isimlendirilen hükümlerle işçi hakları açısından bir alt sınır çizilmekte, işçi lehine bu çizginin üzerine çıkmak mümkün iken, işçi aleyhine bu çizginin altına inmeyi öngören çalışma koşullarının geçersizliği sonucu doğmaktadır. Örneğin asgari ücrete ilişkin kurallar (İş K. m. 39, AÜY. m.12) sosyal kamu düzeni yani nisbi emredici kurallardan, sözleşmelere asgari ücretten daha düşük ücret ödenmesini öngören hükümler konulamaz. Ancak bu ücret alt sınırı oluşturduğu için sözleşmeler ile bunun üzerinde ücret belirlenmesi mümkündür. Bunun gibi, emredici olarak düzenlenen çalışma süresinin daha üstünde bir çalışma süresi belirlenmesi suretiyle işçi çalıştırılmaz. Ancak bu sürenin altında çalışma süresi belirlenmesinde bir mahzur yoktur.

---

<sup>9</sup> ÇİL, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 2. C., 2. B., Ankara 2007, s. 1566.

Mutlak emredici hükümler ise, kamu düzenine ilişkin olmaları sebebiyle tarafların kesinlikle uymak zorunda olduğu ve üzerinde anlaşmak suretiyle dahi olsa farklı bir düzenleme yapılamayacak hükümlerdir. Örneğin, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, grev ve lokavt sırasında geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağını düzenlemiştir. Bu hüküm emredici bir hüküm olduğundan, taraflar kendi aralarında yaptıkları TİS veya iş sözleşmesi ile bunun aksini düzenleyemez ve bu sürelerin kıdem hesabında dikkate alınacağını kararlaştıramazlar. Bunun gibi, feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işverenin 1 aylık işe başlatma süresi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırı ile boşta geçen sürenin en çok 4 ayla sınırlı olduğuna dair düzenlemeler mutlak emredici olarak belirlenmiş olup, işçi lehine bile olsa değiştirilemezler.

Kanunların uygulanmasını veya öngördükleri hususları düzenlemek üzere çıkarılan tüzük ve yönetmelikler de, kanunların gerektirdiği, ancak bunlarda yer alması mümkün olmayan ayrıntılı hükümler ile çalışma şartlarının oluşumunda etkili olmaktadır.

Çalışma koşullarının belirlenmesinde emredici hukuk kurallarından başka yedek hukuk kuralları da etkili olmaktadır. İş sözleşmesinin taraflarının düzenlemediği bazı konularda kanunun yedek (tamamlayıcı) hükümleri, işçi ve işveren arasındaki ilişkiye uygulanabilir. Örneğin İş Kanunu'nun 44. maddesinde işçilerin genel tatil günlerinde çalışıp çalışmayacaklarının toplu veya bireysel iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabileceğini belirten hükmü bir yedek hukuk kuralıdır<sup>10</sup>.

Anayasa, kanun, tüzük ve yönetmelik dışında nadiren de olsa çalışma koşullarında örf ve âdetin de etkili olduğunu ve bu etkinin kanun metinlerinde de yer bulduğunu görüyoruz. Gerçekten, İş Kanunu'nun 68/1 maddesinde "... O yerin gelenekleri..." ve yine aynı maddenin üçüncü fıkrasındaki "Ancak bu süreler ... o yerdeki gelenekler göz önünde tutularak ... aralı olarak kullanılabilir" şeklindeki düzenlemeler örf ve âdete gönderme yapmaktadır<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> **Süzek**, s.31.

<sup>11</sup> **Çelik**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 21. B. İstanbul 2008, s. 84; **Şen**, s. 31.

### C. Toplu İş Sözleşmesi ve Umumi Mukavele

Taraf iradelerine dayanarak kollektif düzeyde çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan biri de toplu iş sözleşmesidir. Toplu iş sözleşmesi, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında, iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri düzenlemek için yapılan, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözüm yollarına ilişkin hükümleri de içerebilen yazılı bir sözleşmedir<sup>12</sup>.

Çalışma hayatında işçileri ilgilendiren çalışma koşullarının pek çoğu toplu iş sözleşmeleri ile belirlenir. Yeri geldiğinde işçilere mevzuatın da üstünde haklar tanıyan toplu iş sözleşmelerinin rolü ve etkisi her geçen gün artmaktadır. Gerçekten, toplu iş sözleşmelerinin iş sözleşmelerini düzenleyen normatif kısımları, en geniş şekilde çalışma koşullarının oluşumuna katkıda bulunmakta ve devletin etkisi dışında otonom hukuk kuralları niteliğinde kaynak olarak çalışma koşullarını belirlemektedir.

Toplu iş sözleşmesinin emredici hükümleri, iş sözleşmesi taraflarına tanınan sözleşme serbestisini sınırlayan ve çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli yeri olan bir hukuk kaynağıdır. Ancak işçilerin çoğu için toplu iş sözleşmesi imkânı bulunmadığını belirtmeli ve bu sebeple asgari çalışma koşullarını düzenleyen resmi hukuk kaynaklarının rolü ve öneminin daha fazla olduğunu söylemeliyiz<sup>13</sup>.

İş Hukuku'nda çalışma koşullarının belirlendiği kaynaklar arasında, Borçlar Kanunu'nun onuncu babında yer alan 316 ve 317. maddelerinde düzenlenen umumi mukavele kurumu sayılsa da Toplu İş Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve bu kanunda toplu sözleşme usul ve esaslarının ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş olması "umumi mukavele" türünü atıl bırakmıştır.

---

<sup>12</sup> Çelik, s. 405.

<sup>13</sup> Şen, s.31.

Borçlar Kanunu m. 316'ya bakıldığında umumi mukavele konusunda basit bir düzenleme yapıldığı, işçi ve işveren tarafı arasında hizmet akdine ilişkin anlaşmalar yapılabileceği, ancak bunun yazılı yapıldığı takdirde geçerli olabileceği, tarafların mukavele süresi konusunda anlaşamamaları halinde bir senenin sonundan itibaren altı ay içinde yapılacak bir ihbar ile her zaman sona erdirebilecekleri düzenlenmiştir.

Yine Borçlar Kanunu'nun 317. maddesinde “ Umumi mukavele ile bağlı bulunan işverenler ile işçiler arasında yapılacak bireysel hizmet akitlerinin, umumi mukaveleye aykırı olan hükümlerinin batıl olduğu düzenlenmiştir. Aykırı olan bu hükümlerin yerine ise umumi mukavele hükümlerinin kabul edileceği düzenleniyor.

Görüldüğü üzere, grev ve lokavt hakkının umumi mukavelenin yer aldığı bu maddelerde düzenlenmemiş olması, kanuni tahkim gibi zorlayıcı bir sisteme ve bu sebeple yaptırım gücüne sahip olmayışı, sendika özgürlüğünün gereği gibi sağlanamamış olması, uygulamadaki ihtiyaçları karşılayacak kadar ayrıntılı düzenlemenin olmayışı nedeniyle umumi mukavelenin çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında neredeyse hiçbir etkisi olmamaktadır<sup>14</sup>.

#### **D. İş Sözleşmesi**

İş sözleşmesi, Bireysel İş Hukuku alanında çalışma koşullarını belirleyen kaynakların başında gelmektedir. Taraflar, mevzuatın çizdiği sınırlar içinde kalmak kaydıyla iş sözleşmesini ihtiyaçlarına uygun biçimde düzenleyebilirler.

Yaklaşık 32 yıl yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu döneminde iş sözleşmesi ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmemişti. Bu dönemde Borçlar Kanunu'ndaki “Hizmet Akdi” ( BK m. 313/1) tanımından yola çıkılarak açıklanan “*iş sözleşmesi*”, 4857 sayılı İş Kanunu'nda unsurlarını da içeren bir tanıma kavuşturulmuştur. Gerçekten İş Kanunu'nun 8. maddesinde, “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi

---

<sup>14</sup> **Esener**, Turhan, İş Hukuku, 3. B., Ankara 1978, s. 388-389; **Şen**, s.32.

üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir” hükmü getirilmiş ve iş sözleşmesinin muhakkak yazılı olması şartı aranmamıştır. Ancak maddenin ikinci fıkrasında “süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur” ibaresine yer verilmiş, fakat bu sözleşmelerde de yazılılık şartını geçerlilik şartı olarak aramamış, ispat şartı olarak değerlendirmeye bağlı tutmuştur<sup>15</sup>. Böylece süresi bir yıl veya daha uzun süreli bir sözleşmenin yazılı yapılmaması onun geçersiz olacağı anlamına gelmeyecek, sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak tahviline yol açacaktır.

Gerçekten, iş sözleşmesi kural olarak herhangi bir şekle bağlı değildir; yazılı, sözlü hatta üstü örtülü biçimde yapılabilir. Fakat bazen bizzat bir kanun hükmü gereği bazen de bir TİS hükmü gereği belli bir biçime uyularak yapılması öngörülebilir. Mevzuatımızdaki iş yasaları incelendiğinde bu konuda farklılıklar olduğu ilk incelemede hemen göze çarpmaktadır.

Buna göre,

- b. 4857 sayılı İş Kanunu’nda sadece “*takım sözleşmesi*” ile “*süresi ne olursa olsun çağrı üzerine çalışmayı öngören hizmet sözleşmeleri*” yazılı şekilde yapılmalıdır. Bunlar dışında Kanun koyucu, “*belirli süresi bir yıl veya daha fazla olan belirli süreli iş sözleşmelerinin*” (İş K. m. 8/II), diğer yandansa süresiyle hiç ilgilenmeksizin “*tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin*” (İş K. m. 11/I) yazılı şekilde yapılacağını belirtmektedir. Burada hangi hükmün esas alınacağı tereddüt oluşturacak niteliktedir. Fakat öğretilerde benimsendiği üzere burada belirli süresi 1 yıl veya daha fazla olan sözleşmelerin yazılı yapılacağı kabul edilebilir.

---

<sup>15</sup> Yargıtay buradaki yazılı şekli geçerlilik koşulu olarak değil, ispat şartı olarak kabul etmektedir. Ancak öğretide, belirli süresi bir yıl ve daha uzun süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasının zorunlu olduğuna ilişkin kanun hükmünün karşısında yazılı şeklin geçerlilik koşulu olduğu görüşü yaygındır. Bu görüşe göre bu sözleşmeler yazılı yapılmazsa geçersiz olacaklardır. Bu görüş için **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 154-155, **Süzek**, s. 246; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi, İş Hukuku, 2. B., Ankara 2005, s. 318.

- c. Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki sözleşmelerin tamamının yazılı yapılması zorunludur (Basın İş K. m. 4, Deniz İş K. m. 5). Burada sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması önem taşımamaktadır.
- d. Borçlar Kanunu'na tabi hizmet sözleşmelerinde ise herhangi bir şekil şartı aranmamıştır(BK. m. 314/I).
- e. 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olan özel öğretim kurumlarındaki öğretmen ve yöneticilerle birer yıllık yapılan sözleşmelerin de yazılı yapılması gerekir(OÖKK. m. 32/I).
- f. Çıraklık sözleşmesi, deneme süresi olan iş sözleşmeleri de yazılı yapılmak zorundadır.

Tüm bu yukarıda sayılan sözleşmelerde belirtilen yazılı şekil, adi yazılı şekildir. Bir kâğıt parçasına, peçete üzerine veya alelade bir cisim üzerine de yazılabilir. Yeter ki sözleşme taraflarınca imzalanmış olsun<sup>16</sup>.

Belirtilmelidir ki, İş Hukuku'nda asıl ve yaygın olan sözleşme türü belirsiz süreli sözleşmelerdir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması şart olmadığından bu tip sözleşmelerde genellikle çalışma koşullarının tespitinde problem yaşanmaktadır. Bu zorluğu az da olsa aşabilmek için Kanun Koyucu, İş Kanunu'nun m. 8/III'de yazılı sözleşme yapılmayan iş ilişkilerinde "işveren, işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük yada haftalık çalışma süresini, temel

---

<sup>16</sup> **Akyiğit**, Ercan, Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007, s. 89-90, Bu konuda yazar Özel okul öğretmen ve yöneticilerinin iş sözleşmesinin yazılı yapılmasının geçerlilik şartı olduğunu, bunun dışında kalan diğer tüm sözleşmelerin yazılılık şeklinin ispat şartı olduğunu benimsemektedir. Bu sözleşmeler yazılı yapılmamış olsa da eğer ispatlanabiliyorsa geçerlidir. Zira Yargıtay 9. HD. 20.11.2000 tarihli 11907/16844 sayılı kararında da "hizmet akdinin varlığı için taraflar arasında yazılı bir hizmet sözleşmesinin düzenlenmesi koşul değildir. Fiili olarak çalışma olgusunun gerçekleşmiş olması yeterlidir" buyurmaktadır.



ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, ..... gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür” ifadesiyle işvereni yükümlülük altına sokmuştur<sup>17</sup>.

İşçi ve işveren arasında iş ilişkisini doğuran iş sözleşmesi, aynı zamanda her iki tarafın özgür iradesi ile tarafların hak ve borçlarının, başka bir ifadeyle, çalışma koşullarının unsurlarının belirlendiği bir anlaşmadır. Bu sözleşmenin en önemli unsuru iş görme edimidir. Bu edimin karşılığı sözleşmenin diğer önemli unsuru ve olmazsa olmazı olan unsur, işin ücret karşılığında görülmesidir. Ücretin miktarı, ödenme zamanı, ücrete mahsuben alınan avans gibi konular yapılacak işin karşılığı olarak iş sözleşmesinde ayrıntılı olarak kararlaştırılabilir<sup>18</sup>.

İş sözleşmesi, aynı zamanda taraflar arasında bağımlılık oluşturan özel bir sözleşmedir. İşin görülmesi aşamasında işçinin işverenin denetimi altında olması ve onun talimatlarına göre işi görmesi bağımlılık ilkesi gereğidir ve çalışma koşullarının bir bölümünü oluşturur. İş Kanunu’nun 8/I. maddesi bunu açıkça belirtmiştir. Zira iş sözleşmesini konusu iş görme olan diğer tüm sözleşmelerden ayıran unsur, bu bağımlılık unsurudur<sup>19</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu’nun iş sözleşmesinde bulunması gereken zorunlu unsurların neler olduğunu ayrıca düzenlemediği görülürken, yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş Kanunu’nun “Yazılı Akdin Şekli” başlıklı 11. maddesinde yapılacak işin, işyerinin adresinin, süresi belirli sözleşmelerde sözleşmenin süresinin, ücretin, ücretin ödeme şeklinin ve ödeme zamanının, varsa tarafların ileri sürdükleri özel şartların sözleşmede bulunması gerektiğinin düzenlendiğini görüyoruz<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> 1475 sayılı Kanun’un 9/II. Maddesindeki “Yazılı akit yapılmayan durumlarda işveren, işçinin isteği üzerine, kendisine genel ve özel iş şartlarını gösteren ve imzasını taşıyan bir belge vermekle yükümlüdür” şeklindeki ifadesinden “işçinin isteği üzerine” bu belgenin verildiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı Kanun döneminde bu ibare kaldırılmış ve AB’nin 91/553 sayılı Yönergesi göz önünde tutularak belgenin verilmesi zorunluluk haline getirilmiştir. Bu konuda bkz. **Günay**, Cevdet İlhan, İş Hukuku-Yeni İş Yasaları, 3. B., Ankara 2004, s. 356.

<sup>18</sup> **Ünsal**, Engin, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İşçinin Korunması”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, İstanbul 2007, S. 1, s. 518.

<sup>19</sup> **Ünsal**, s. 518.

<sup>20</sup> **Şen**, s. 34.

Biz de bu maddeden hareketle, 4857 sayılı Kanun döneminde de iş sözleşmesi ile işçi ve işverenin, işin niteliğini, işin ne şekilde yapılacağını, işin nerede yapılacağını, işin karşılığında ödenecek ücreti, ücretin ödenme zamanını, günlük ve haftalık çalışma süresini, dinlenme sürelerini, sözleşmenin türü ve süresini varsa özel şartlarını belirleyebileceklerini söyleyebiliriz<sup>21</sup>. Ancak tarafların serbestçe belirledikleri bu koşullar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun koyduğu sınırlara ve BK m. 19/II ile m. 20/I'de düzenlenen hususlara uygun olmalıdır.

Belirtilmelidir ki, iş sözleşmesi ile daha başlangıçta süreklilik arz edecek, belki yıllarca sürecek, zaman içinde değişiklik zorunluluğu gösterecek olan bir iş ilişkisinde çalışma koşullarının eksiksiz, ayrıntılı ve değişmez bir şekilde belirlenmesi mümkün olmadığından, çalışma koşulları genellikle “çerçeve” olarak belirlenir<sup>22</sup>. Daha ayrıntılı düzenlemeler birazdan değineceğimiz, genellikle işverenin tek yanlı iradesi ile oluşturulan personel yönetmeliği, işyeri uygulamaları ve işverenin yönetim hakkını kullanması ile hayat bulur.

### **E. Personel Yönetmeliği**

Tarafların ortak iradeleriyle oluşan iş sözleşmelerinde, işverenin sahip olduğu işyerinin bütününe kapsayan ve her bir birim ve her bir çalışan için yeknesak bir uygulama oluşturacak düzenlemelerin yer alması mümkün değildir. Öyle ki, işverenin işyerinde birden fazla üretim konusunun olması halinde ve üretimleri gerçekleştirirken her bir iş için farklı teknolojilerin kullanılması halinde o işyerinde çalışan tüm işçiler için ayrıntılı ama tek bir düzenleme getirmek mümkün ve doğru olmayacaktır.

Bu sebeple, işverenin işyerinin bütününde veya bir bölümünde uygulanacak kuralları ve genel çalışma koşullarını mevcut veya gelecekteki çalışanlar açısından, kişiye özgü niteliklerden bağımsız olarak genel ve yeknesak bir biçimde tek taraflı

---

<sup>21</sup> **Özdemir**, Cumhuriyet Sinan, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşveren Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapabilir (mi?)”, LEBİB YALKIN Mevzuat Dergisi, Temmuz 2006, S. 31, s. 202.

<sup>22</sup> **Uzun**, s.49.

olarak personel yönetmeliği (iç yönetmelik) şeklinde düzenlemesi daha doğru olacaktır<sup>23</sup>.

Personel Yönetmeliği veya diğer adlarıyla iç yönetmelik, insan kaynakları yönetmeliği, belirli bir sözleşme tarafı göz önüne alınmadan, işçi ile herhangi bir pazarlık söz konusu olmaksızın, işverence tek taraflı olarak hazırlanan, işyerinde uygulanacak genel ve yeknesak çalışma koşullarını içeren düzenlemelerdir<sup>24</sup>.

Ancak bu yönetmeliğin işçi açısından hukuki değer taşıyabilmesi ve bağlayıcılık kazanabilmesi için işçinin çalışmasına başlamadan önce şekillenmiş ve işe başlamadan önce işçiye bildirilmiş olması gerekir<sup>25</sup>. Buna göre kendisine yönetmelik bildirilen işçi, bu yönetmeliğe itiraz etmeden çalışmasına başlarsa, yönetmelikle belirlenmiş çalışma koşullarını kabul etmiş sayılır. Böylece personel yönetmeliği ya da işyeri yönetmeliği, iş sözleşmesinin eki niteliğini kazanmış olur. Gerçekten, personel yönetmeliği hükümleri, sözleşmenin bir parçası olmaları, hukuki ilişkinin kurulmasıyla birlikte sözleşmenin içeriği haline gelmeleri nedeniyle kaynaklar hiyerarşisi içinde iş sözleşmesi hükümlerinden farklı bir yer tutmazlar<sup>26</sup>.

İşverenin personel yönetmeliğinde işçi lehine olduğu takdirde tek taraflı olarak değişiklik yapmasına bir engel yoktur. Ancak aleyhe bir değişikliğin yapılması mümkün değildir<sup>27</sup>. Yargıtay'ın bir kararında da belirtildiği üzere, *“işyeri iç yönetmeliği, iş sözleşmesinin eki niteliğindedir ve iş sözleşmeleriyle işçi yararına olmak üzere kanunda öngörülenden daha fazla hak tanınmasına bir engel bulunmamaktadır. Bundan başka, işyeri iç yönetmeliği ile kazanılmış hakkın tek*

---

<sup>23</sup> **Süzek**, s. 62.

<sup>24</sup> **Süzek**, s. 62; “İşyeri personel yönetmeliğinin 3888 sayılı İş Kanunu döneminde mevcut olup, sonradan da çeşitli görünüm biçimleriyle varlığını sürdüren “iç yönetmelik”ten ibaret bulunduğu söylenebilir” **Akyığıt**, s.

<sup>25</sup> Borçlar Kanunu m. 315’e göre de “Sınai veya ticari bir teşebbüste, iş sahibi tarafından mesai veya dahili bir intizam için muttarit bir kaide itihaz edilmiş ise bunlar evvelce yazılmış ve işçiye dahi bildirilmiş olmadıkça işçiye bir borç tahmil etmez”.Burada da daha önceden şekillenmiş olan uygulamaların işçiye bildirilmemesi halinde ilgililere herhangi bir sorumluluğun yüklenemeyeceğine işaret edilmektedir.

<sup>26</sup> **Süzek**, s. 65; **Şen**, s. 38; **Uzun**, s. 49.

<sup>27</sup> İşveren bu şekilde bir değişikliği ileride ayrıntısıyla inceleyeceğimiz üzere İş Kanunu m. 22/I’e göre yapabilir.

*tarafli yazili irade bildirimiyle kaldırılmasına cevaz yoktur*"<sup>28</sup>. Öyle ki, işverenin izin süresini personel yönetmeliğinde öngörülen süreden yasada öngörülen sınırlara çekmesinde işçi açısından aleyhe bir düzenleme söz konusu olacaktır. İşçi eğer bu değişikliği kabul etmezse onun için yine personel yönetmeliğinde yazılı olan süreler geçerliliğini koruyacaktır.

İşçinin kabulü ile bağlayıcı olan personel yönetmeliğinde daha sonra yapılacak olan esaslı olmayan değişikliklerin de bağlayıcılık açısından işçiye duyurulması gerekmektedir. Ancak işçinin işyerinde uygulanmakta olan personel yönetmeliğinden ya da daha sonra yapılan değişiklikten bir şekilde haberdar olması da yeterli sayılmalıdır.

## **F. İşyeri Uygulamaları**

Her işyerinde işçi ve işverenin hak ve borçlarını çerçeveleyen ve buraya kadar bahsettiğimiz kaynaklara dayanan belirli bir çalışma düzeni vardır. İşveren kanunların ve toplu iş sözleşmelerinin emredici hükümlerine aykırı olmamak ve sözleşme serbestisinin sınırları içinde kalmak üzere, işçisiyle çalışma koşullarını içeren iş sözleşmesi yapabilir. Ancak uygulamada kanun, toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesi ile düzenlenmemesine rağmen, işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkileri etkileyici nitelikte ortaya çıkan ve varlığını somut olarak gösteren düzenlemelere de rastlanmaktadır<sup>29</sup>. Kanuni ve akdi bir zorunluluk olmadığı halde, işverence düzenli olarak tekrar edilen ve işyerinde uygulanana gelen bir takım fiili davranışlar neticesinde oluşan işyeri uygulamaları<sup>30</sup>, iş hukukunun kendine özgü kurumlarından biri olarak yer almaktadır<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> Yarg. 9. HD. 22.02.1971 tarih, 1971/384 E., 1971/2367 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr).

<sup>29</sup> Çelik, s. 86.

<sup>30</sup> "İşveren tarafından tek taraflı olarak işçilere ödenen ikramiyeler ile değişik adlar altında yapılan sosyal yardımlar bu tür uygulamaların tipik örneğini oluşturur. Nitekim, işveren belirli koşullar gerçekleştiği takdirde gelecekte bu gibi yararları sağlayacağını açıkça vaatmiş veya böyle bir vaatte bulunmamasıyla birlikte uygulama yoluyla belirtilen yararları devamlı biçimde sağlamış ise, artık bu gibi durumları işverenin tek başına dönebileceği durumlar olarak değerlendirmek mümkün olmaz. Çünkü, artık bunların, işçilerin örtülü kabulleriyle bağlayıcı nitelikteki birer sözleşme hükmü haline geldiği kabul edilir. Bu bağlamda, iş koşulunun doğumu için, işverenin uygulama sırasında bunun

İş hayatında çalışma koşullarının iş sözleşmesi ile ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesi mümkün olmadığından, işyeri uygulamalarının çalışma koşullarının tespitinde önemi ve rolü büyüktür. Bu sebeple çalışmamızın bu başlığı altında konunun biraz ayrıntısı üzerinde durulacaktır.

Öncelikle belirtmelidir ki, iş ilişkisinde, genel bir çalışma koşulu haline gelmiş ve Kanun'un 22. maddesinde belirtilen iş sözleşmesi hükmüne dönüşmüş işyeri uygulamasından söz edebilmek için, bu uygulamanın genel nitelik taşıması, devamlılık arz etmesi ve edimin aynı koşullarla sağlanması gerekmektedir<sup>32</sup>. İşyeri uygulaması, işverenin açık beyanlarıyla değil, fakat bazı fiili davranışların işyerinde tekrarlanmasıyla ortaya çıkar<sup>33</sup>. Buna örnek olarak, işverence tek taraflı olarak işçilere verilen *ikramiyeler, lojman, giyecek ve yakacak yardımı gibi ek sosyal yardımlar, doğum, evlenme, hastalık, ölüm gibi hallerde parasal yardımda bulunulması, yolda geçen süreler için ücret ödenmesi, yasada öngörülenden daha uzun yıllık ücretli izin süreleri verilmesi* gösterilebilir<sup>34</sup>. Eğer işveren belirli koşulların gerçekleşmesiyle ileriki dönemde bu tür yararların sağlanacağını, işyerinin ilan tahtasında ilan etmek suretiyle ya da tamim veya sirkülerle duyurmak suretiyle açıkça vaat etmişse ya da böyle bir beyanda bulunmamakla beraber düzenli uygulamasıyla bunu işçilere göstermişse, artık işverenin bundan sonra bu uygulamasından tek taraflı olarak vazgeçebileceği söylenemez. Aksine, artık bu uygulamanın, işçilerin örtülü kabulleriyle bağlayıcı nitelikte bir iş şartı olduğunu söylemek gerekecektir<sup>35</sup>.

Düzenli olarak uygulana gelen bir edimin işyeri uygulaması haline gelebilmesi için, işverenin uygulamayı yaparken bunun gelecekte kendisini bağlayıcı

---

gelecekte bağlayıcı olmasını istemiş bulunması da gerekmez. Buna göre, işçinin, işverenin davranışından böyle bir durumu istemiş bulunduğu sonucunu, dürüstlük kuralına uygun biçimde çıkarmış olması yeterlidir." Bu karar için bkz. Yarg. 9. HD. 20.02.2003 tarih 2002/14254 E. 2003/2020 K., <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/temmuz/hukuk.html>

<sup>31</sup> **Süzek**, Sarper, "İşyeri Uygulamaları", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s.151; **Süzek**, İş Hukuku, s. 66.

<sup>32</sup> **Uzun**, s.49.

<sup>33</sup> **Soyer**, Polat, Genel İş Koşulları, İzmir 1987, s. 41 vd; **Süzek**, İş Hukuku, s. 55; **Şen**, s. 45.

<sup>34</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 66.

<sup>35</sup> **Çelik**, s. 86.

olmasını düşünmüş ve istemiş olması da aranmamaktadır. İşverenin yaptığı bu uygulamadan işçilerin dürüstlük kuralları gereğince bunu işverenin istediği ve uygulamanın iş şartı haline geldiği sonucunu çıkarmaları yeterlidir<sup>36</sup>.

İşveren tarafından tek taraflı olarak geliştirilen bir uygulamanın genel bir çalışma koşulu (iş şartı) halini alabilmesi için bu tekrarlanmanın kaç kez olması gerektiği hususu kanunda ayrıca zikredilmemiştir. Her halde, bir kez yapılan bir uygulamanın iş şartı haline geldiği söylenemeyecektir. Alman ve İsviçre Hukuku'nda bir uygulamanın işyeri uygulaması haline gelebilmesi için arka arkaya üç kez uygulanması gerektiği kabul edilmektedir<sup>37</sup>. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da 2003 yılında verdiği bir kararında "...*Bu beyanlardan yazılı belge olmasa da ikramiye ödemesinin işyerinde gelenek haline geldiği anlaşılmıştır. Bu durumda mahkemece, Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi, işyerinde 3 yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu hususun artık işyeri şartı haline geldiği gözetilip, ikramiye alacağının hesaplanması gerekir*"<sup>38</sup> şeklinde görüşünü beyan etmiştir. Yine 1475 sayılı Kanun döneminde verilen kimi Yargıtay kararlarında iki kez uygulamanın tekrarlanması yeterli görülmüştür<sup>39</sup>. Ancak öğretilerde bazı yazarlar yine de bu uygulamanın sayısının zikredilmediği; dürüstlük ve iyi niyet kuralları çerçevesinde işçilerin uygulamanın işyerinde mutlak bir uygulama halini aldığı ve gelecek dönemlerde de bu uygulamanın devam edeceği kanaatine varmalarını aramanın ve bu olgunun varlığı halinde o uygulamanın işyeri uygulaması halini aldığı kabulünü daha doğru bulmaktadır<sup>40</sup>. Kanaatimizce de bu konuda her olayın özellikleri incelenerek karara varmak daha doğru olacaktır.

---

<sup>36</sup> **Çelik**, s. 86; **Soyer**, İş Koşulları, s. 43; **Süzek**, İşyeri Uygulamaları, s. 151 vd.; **Süzek**, İş Hukuku, s.66; **Şen**, s. 48.

<sup>37</sup> "Almanya'da bunun klasik örneği olarak, işverence herhangi bir koşula bağlanmaksızın işçilere her Noel'de verilen ikramiye gösterilmekte ve arka arkaya üç yıl süren bir uygulamadan sonra bunun verilmemesi halinde, işverenin bunu isteyip istememiş olduğu araştırılmaksızın, aynı koşullarla verilmesine devam olunması gerektiği kabul edilmektedir. İsviçre Hukuku öğretisinde ve bazı mahkeme kararlarında da aynı görüşe varılmış bulunmaktadır", Bu konuda öğretilerde **Çelik** de işyeri uygulaması için art arda üç kez uygulama gereğini savunmaktadır, bkz. **Çelik**, s. 85-86; Öğretilerde **Akyiğit** de taahhüt olmadan yapılan fiili uygulamanın bundan sonra da devam edeceği yönünde işçilerde güven uyandıracak kadar tekrarlanması gerektiğini savunmaktadır. Konu ile ilgili bkz. **Akyiğit**, s. 162.

<sup>38</sup> YHGK 05.02.2003 tarih, 2003/9-11 E., 2003/54 K., İHSGHD, 2, s.622-624; **Süzek**, İş Hukuku s. 68.

<sup>39</sup> Yarg. 9. HD. 20.02.2003 tarih, 2003/14254 E., 2003/2020 K., **Akyiğit**, s. 163.

<sup>40</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 68; **Süzek**, İşyeri Uygulamaları, s. 153; **Şen**, s. 48.

İşyeri uygulamaları, işçilerin örtülü kabulleriyle iş sözleşmesi hükmü haline geldiğinden, İş Kanunu'nun 22. maddesinde "işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşulu"na yer verilmiştir. İşyeri uygulamaları ile kanunlara, toplu iş sözleşmelerine göre ancak işçi lehine çalışma koşulları oluşturulabilir. İş Kanunlarının emredici hükümlerine ve toplu iş sözleşmelerine aykırı ve işçi aleyhine işyeri uygulamaları geçersiz olduğu gibi, işyeri uygulamalarının iş sözleşmesi ve personel yönetmeliği hükümlerine göre işçi aleyhine çalışma koşulları oluşturması da söz konusu olamaz. Yargıtay da 4857 sayılı İş Kanunu döneminde yakın dönemde verdiği kararlarda iş sözleşmesinde yer alan ücret artışına ilişkin hükmün işverence uygulanmamasına işçinin altı ay süre ile ses çıkarmamasının, bunu bir çalışma koşulu (iş sözleşmesi hükmüne dönüşen işyeri uygulaması) haline getirmeyeceğini kararlaştırmıştır<sup>41</sup>.

Ancak, işyeri uygulamaları ve bunlarda yapılan değişiklik ile ilgili 1475 sayılı Yasa dönemine ilişkin bir olayda Yüksek Mahkeme işçilerin uzun süre sessiz kalmaları ile ilgili değişik bir karar vermiştir. Bu olayda davacı işçi, işverenin sözleşme ve yönetmelik hükümleri gereği ödemesi gereken ikramiyeyi ödemediğini, bu sebeple akdi feshederek tazminatlarının ödenmesini talep etmiştir. Olayda işveren işyerinde yayınladığı iki farklı duyuru ile Personel yönetmeliğinde yer alan ikramiye ödemelerinde aleyhe değişikliğe gitmiş, davacı işçi buna itiraz etmemiş, 6 iş günü içinde haklı sebeple de sözleşmeyi sonlandırmamıştır. Yargıtay bu durumda işçinin değişikliğin yürürlüğe girmesinden itibaren 1 yıldan fazla süre itiraz etmeksizin çalışmış olması sebebiyle uygulamanın iş şartı haline geldiğinden bahisle davayı reddetmiştir<sup>42</sup>.

1475 sayılı Kanun dönemine ait bu karardan anlaşılacağı üzere, Yüksek Mahkeme, o dönemde işçinin hak ve alacaklarında, işveren tarafından tek taraflı olarak yapılan değişikliklerde işçinin haklı fesih hakkını 6 iş günlük sürede kullanmayıp, uzun süre sessiz kalarak uygulamaya itiraz etmemesini ve daha sonra

---

<sup>41</sup> CENTEL, Tankut, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, 4857 sayılı İş Kanunu(Konferans Notları), 2 Temmuz 2003, İstanbul Hilton Oteli, s. 40.

<sup>42</sup> Yarg. 9. HD. 21.03.2005 tarih, 2004/20830 E. 2005/9080 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)

değişikliği gerekçe göstererek fesih hakkını kullanmasını haklı fesih sebebi olarak kabul etmemiştir.

Hal böyle iken Yüksek Mahkeme 4857 sayılı Kanun döneminde farklı yönde kararlar vermiştir. Gerçekten Yargıtay 2004 tarihli bir kararında,

*“Dosya içeriğinden ve aynı işverene karşı aynı işyerinde çalışan işçiler tarafından açılan davalar sonucu verilen ve Dairemizce de onanarak kesinleşen karar muhteviyatlarından işyerinde Mart 2000 tarihine kadar ikramiye ödemesi mevcut olduğu ve Nisan 2000 tarihinde yayınlanan tanıtım broşüründe de işyerinde ikramiye uygulamasının mevcut olduğunun açıklandığı, buna rağmen davacıya dava konusu dönemlerle ilgili ikramiye ödemesi yapılmadığı anlaşılmaktadır. Mahkeme ikramiye ödenmemesinin işyeri uygulaması haline geldiği gerekçesiyle ikramiye alacak isteğini reddetmişse de, kesinleşen mahkeme kararlarında aynı döneme ilişkin ikramiye alacak istekleri kabul edildiği gibi işçilerin rızası dışında yapılan uygulamanın işyeri şartı haline geldiğini de kabul etmek mümkün değildir. Nitekim 4857 sayılı yeni İş Kanunu’nun 22. maddesindeki düzenleme de bu yoldadır”<sup>43</sup>* diyerek, işçilerin rızalarının olmadığı durumda işyeri uygulamasının varlığından söz edilemeyeceğine işaret etmiştir.

Gerçekten, işyeri uygulaması, işçilerin zımni kabulleriyle iş sözleşmesinin içeriği durumuna geldiğinden, işveren tarafından tek taraflı olarak ortadan kaldırılamaz ve işçi aleyhine değiştirilemez. 1475 sayılı Kanun döneminde Yargıtay’ca verilmiş olan işverenin tek taraflı olarak ikramiye uygulamasını ortadan kaldırdığını işçilere bildirmesi ve işçilerin de buna uzun süre itiraz etmemesi halinde

---

<sup>43</sup> Yarg. 9. HD. 27.09.2004 tarih, 2004/5272 E., 2004/20002 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)



bunu zımni kabul etmiş sayılacağı yönündeki karar<sup>44</sup>, 4857 sayılı yeni İş Kanunu dönemi açısından emsal olma özelliğini sahip değildir<sup>45</sup>. Çünkü Kanun'un 22/I. maddesine göre, değişikliğin yazılı olarak bildirilmesi ve işçinin de bunu altı iş günü içerisinde yazılı olarak kabul etmesi gerekir. Eğer bu şekle ve süreye uyulmadan yapılan bir değişiklik varsa bu değişiklik zaten işçiyi bağlamayacaktır. Yine çalışma koşulu haline gelmiş bir ikramiyenin kaldırılması, ikramiye ödemesinin yapılmaması, çalışma koşulunun uygulanmaması olduğu için işçinin İş K. m. 24'e göre haklı sebeple fesih hakkı doğar<sup>46</sup>.

Belirtilmelidir ki, işverenin bir işyeri uygulamasını bir işçisine hatalı bir şekilde uyguladığı tespit edildiğinde bunun devamının talep edilmesi kabul görmeyecektir<sup>47</sup>. Zira bu durumda işyeri uygulaması o işçi için kazanılmış hak niteliğinde olmayacaktır. Örneğin işverenin işçisinin kreş yardımı ile ilgili tüzük kapsamına girmeyen çocuğu için 25 ay süreyle hatalı bir şekilde kreş yardımı ödemiş olması iş şartını oluşturmaz. Buna karşılık, işveren tarafından bir yanlışlık sonucu

---

<sup>44</sup> “Davacı işçi, 2000 yılı Aralık ayı ile 2001 yılı Şubat ve Mayıs aylarında ödenmesi gereken ikramiyelerinin ödenmediğini belirterek anılan alacağının hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur. Davalı işveren, işyerinde ikramiye uygulamasına 05.01.2001 tarihli Yönetim Kurulu Kararı ile son verildiğini belirterek isteğin reddine karar verilmesini istemiştir. Mahkemece 2000 yılı Aralık ayı ikramiyesi hüküm altına alınmış, 2001 yılı Şubat ve Mayıs aylarında ödenmesi gereken ikramiye alacağına ilişkin talebin ise reddine karar verilmiştir. Davalı Şirket Yönetim Kurulu'nun 05.01.2001 tarihli kararında ekonomik kriz nedeniyle yılda dört kez verilen ikramiye uygulamasının 2001 yılında kaldırılması uygun bulunmuştur. Davalı işveren bu kararın işçilere bildirildiğini ileri sürmüştür. Gerçekten Yönetim Kurulu'nun anılan kararı işçilere bildirilmiş ise uzun süre buna itiraz etmeyen işçinin yeni uygulamayı zımnen kabul ettiği düşünülmelidir. Bu halde artık işçinin ikramiye talep hakkının varlığından söz edilemez. Buna karşılık işçilere bu konuda herhangi bir bildirimde bulunulmamış ise ikramiye uygulamasının işverence tek taraflı olarak ortadan kaldırılması mümkün değildir. Mahkemece söz konusu Yönetim Kurulu kararının davacı işçiye bildirilip bildirilmediği konusunda araştırma ve inceleme yapılmadan davacı işçinin 2001 yılı Şubat ve Mayıs aylarında ödenmesi gereken ikramiye alacağının reddine karar verilmiş olması doğru değildir. Bu konuda taraftan delilleri sorulmalı, gerekirse tanıklar yeniden dinlenerek sonucuna göre hüküm kurulmalıdır. Eksik inceleme sonucu alacağın reddine karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir”, Yarg. 9. HD. 20.03.2003 tarih, 2002/19550 E., 2003/4693 K., Şen, dn. 121, s. 49; Yine aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD. 21.03.2005 tarih, 2004/20830 E. 2005/9080 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)

<sup>45</sup> Şen, s. 49-50.

<sup>46</sup> Yargıtay da bir kararında “Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının öteden beri işyerinde uygulanmakta olan ikramiye alacağının iş şartı haline geldiği, işverenin tek taraflı olarak işçinin bu alacağından indirim yoluna gitmesi davacı işçinin ücretinde bir eksilme oluşturacaktır. Dolayısıyla davacının feshi haktır. Bu durum dikkate alınarak davanın kabulü gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” buyurmuştur. Bu karar için bkz. Yarg. 9. HD. 28.01.2003 tarih, 2002712289 E., 2003/845 K., Şen, dn. 123, s. 50.

<sup>47</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 69; Şen, s. 50.

verildiği ispatlanamayan genel ve aynı koşullarda devamlı nitelik arz eden her hak, işçi yararına kazanılmış hak teşkil eder<sup>48</sup>.

Burada belirtilmelidir ki, işverenin işçilere belirli bir süre tek taraflı bir ödemede bulunmakla beraber, bu uygulamadan vazgeçebileceğine ilişkin hakkını saklı tutması halinde, gelecek yıllarda bu ödemeyi yapmakla yükümlü olduğu söylenemez. Çünkü vazgeçme hakkının veya ödemeyi yapıp yapmama serbestisinin saklı tutulduğu hallerde gelecek açısından bir bağlayıcılık doğmamaktadır<sup>49</sup>.

İşyerinde işverence düzenli olarak uygulanagelen ve işyerinde çalışan tüm işçiler için genel ve kolektif nitelik kazanmış bir işyeri uygulaması sadece ilgili işyerinde çalışan işçileri kapsar. Bunun gibi aynı işverenin başka çalışma kollarında bulunan işyerlerinde çalışan işçilerin diğer işyerini emsal göstererek bu yönde bir talepleri kabul görmeyecektir. Yine işletmenin gereklerinden kaynaklanan bazı sebeplerle, işverenin bir işyerinde uyguladığı bir işyeri uygulamasını tek taraflı olarak ilan ederek sona erdirmesi halinde bu işyerine sonradan alınan işçilerin bu haktan faydalanmaları da doğal olarak beklenemeyecektir. Konu ile ilgili olarak Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararında,

*“Davacı işçi, 1997 yılından itibaren ikramiyelerinin ödenmediğini ileri sürerek anılan alacağın hükmü altına alınması isteğinde bulunmuştur. Davalı işveren, işyerinde ikramiye uygulamasına ekonomik sebeplerden dolayı son verildiği belirterek isteğin reddine karar verilmesini savunmuştur. Mahkemece davacının talebi doğrultusunda isteğin kabulüne karar verilmiştir. Dosya içeriğine göre davalı işyerinde 1997 yılından itibaren ikramiye uygulamasının kaldırıldığı anlaşılmaktadır. Şirket Genel Müdürünün imzasını taşıyan işyeri iç duyurusunda 1999 yılı ikramiyelerinin ödenemeyeceği, geçmiş yıllara ait ikramiye haklarının korunduğu bildirilmiştir. Davacının işe giriş tarihi 20.09.2000'dir. Bu tarih itibarıyla davacıya ikramiye adı altında bir ödeme yapılmamıştır. Dolayısıyla ikramiye ödemelerinin davacı işçi açısından işyeri uygulaması haline dönüştüğünden*

<sup>48</sup> Şen, s. 50-51.

<sup>49</sup> Soyer, İş Koşulları, s. 46; Süzek, İşyeri Uygulamaları, s.154; Süzek, İş Hukuku, s. 69.

*bahsedilemez. Belirtilen nedenlerle, ikramiye isteğinin reddi gerekirken kabulü yönünde hüküm tesisi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir”* diyerek, bir işçi için hiç uygulanmamış bir davranışın işyeri uygulaması teşkil etmeyeceğine işaret etmiştir<sup>50</sup>.

### **G. İşverenin Yönetim Hakkı (Talimatları)**

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin tabanında, tüm üst sıradakilerin altında en zayıf yeri işgal eden işverenin yönetim hakkını kullanarak verdiği talimatları gelir. Süreklilik arz eden iş ilişkisi içinde sonradan ortaya çıkabilecek tüm ihtiyaçların önceden belirlenerek daha başlangıçta bunların tümüne iş kanunları, toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri ile çözüm getirilmesi olanaklı değildir. Bu sebeple, iş sözleşmelerinde işçinin yapmakla yükümlü olduğu iş, genelde “çerçeve” niteliğinde belirlenir; işin ayrıntılarına kural olarak yer verilmez. İşin görülmesine ilişkin ayrıntılar boş bir alan olarak durur. Bu boş alan, işverenin yönetim hakkını kullanarak verdiği talimatlarla doldurulur<sup>51</sup>.

Gerçekten taraflar arasında kişisel ve sürekli bir ilişki kuran iş ilişkisinde işçinin işini nerede, ne zaman, nasıl yapacağını, kısacası işin görülmesi biçiminin belirlenmesi gerekir. Yine işçilerin işyerinde nasıl davranacakları konusu da iş sözleşmelerinde çoğu zaman ayrıntılı düzenlenmez. İşçilerin uymaları gereken işyerinin düzenini ve güvenliğini etkileyebilecek olaylar o kadar çoktur ki, bunların iş sözleşmesinin kurulması sırasında anlaşma konusu yapılması mümkün değildir<sup>52</sup>.

Yönetim hakkı, işletme riskinin işverenin omuzlarında olmasının doğal bir sonucudur ve kaynağını da aslında iş sözleşmesinden alır. Zira İş Kanunu'nun 8. maddesindeki tanımdan da görüleceği üzere, iş sözleşmesi, işçi tarafının bağımlı olarak iş görmeyi, işveren tarafının da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir

<sup>50</sup> Yarg. 9. HD., 25.04.2005 tarih, 2004/22668 E., 2005/14448 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)

<sup>51</sup> Uzun, s. 50; Süzek, İş Hukuku, s. 72.

<sup>52</sup> Süzek, Sarper, “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, s. 225; Süzek, İş Hukuku, s. 71.

sözleşmedir. İşveren işletmesinin karlılığı ve verimliliğini artırma noktasında işin yürütümü açısından gerekli tedbirleri bu hakkının kapsamında almalıdır. İşveren yönetim hakkı ile iş görme ediminin yerine getirilmesi şeklini ve zamanını belirleyecektir. Örneğin, günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenmesinin nasıl uygulanacağını, yıllık ücretli izinlerin kullanılma zamanını belirleyen talimatları veya işyerinde işin dağıtımına ilişkin talimatları ya da kullanılacak araç, gereçler ve teknikler konusunda vereceği talimatları yönetim hakkının kapsamında verdiği talimatlardır<sup>53</sup>.

İşveren yönetim hakkına dayanarak, acil ve arızı durumlarda işçisini görev tanımının dışında çalıştırabilir. Örneğin işyerinde yangın, su baskını veya deprem gibi doğal afetler sebebiyle önleyici tedbirlerin alınması sırasında işçinin işverenin göstereceği her türlü işi, iş güvenliği tedbirleri ve insanın dayanma gücü dâhilinde yerine getirmesi gerekir<sup>54</sup>.

İşverenin, işçisinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle de çalışma koşullarını değiştirebilmesi yönetim hakkına göre mümkün görülmelidir. Örneğin şoför olarak işe alınan ve çalışmakta olan bir işçinin sık sık trafik cezası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da sürücü belgesine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması gibi durumlarda, işverenin işçiyi geçici ya da sürekli olarak başka bir işte görevlendirmesi mümkündür.

Yönetim hakkı, bir taraftan iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda çalışma koşullarının yakından belirlenebilmesine imkân tanırken, diğer yandan mevcut çalışma koşullarında değişikliğe de imkân vermektedir. Bu noktada ise yönetim hakkının sınırının tespiti önem taşımaktadır<sup>55</sup>. Zira borç doğuran tüm ilişkilerde olduğu gibi, iş ilişkisinde de ahde vefa ilkesi uyarınca, tek yanlı edim değişikliği suretiyle, işçi aleyhine yönetim hakkının kullanılması düşünülemez. Bu sebeple, işverenin yönetim hakkını hangi sınırlar içinde kullanacağı sorunu İş

---

<sup>53</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 72.

<sup>54</sup> Bu yönde bkz. Yarg. 9. HD. 15.12.2008 tarih, 2008/6311 E., 2008/33680 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr).

<sup>55</sup> **Şen**, s. 55.

Hukukunda önemli bir sorun haline gelmiştir. Çalışmamızın bu bölümünde yönetim hakkının kullanılmasının sınırlarına değinmekte biraz fayda görüyoruz.

İşverenin talimatlarında kanun, tüzük, yönetmelik ve toplu iş sözleşmesine dayalı tüm düzenlemeler bir sınır olarak dikkate alınacakları gibi, işverenin talimatları ile hizmet akdiyle tespit edilen çalışma şartlarının değiştirilmesi de mümkün olmayacaktır<sup>56</sup>. Zaten yönetim hakkı, işverenin vereceği talimatlarla, mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere, işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkı şeklinde tanımlanabilir.

Yönetim hakkı tanımından da anlaşılacağı üzere, toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri ile de sınırlandırılmıştır. İş sözleşmesinde belirlenen koşullarda kural olarak işverenin yönetim hakkı yoktur ve bu sebeple sözleşmeyle belirlenen koşullar, yönetim hakkı çerçevesinde işverence tek taraflı olarak değiştirilemezler. Dolayısıyla, iş sözleşmesi ne kadar ayrıntılı düzenlenirse, işverenin yönetim hakkı o denli sınırlanır. Aynı şekilde, gerek işyeri yönetmelikleri, gerekse çalışma koşulu niteliği kazanmış işyeri uygulamaları, iş sözleşmesi hükmünde olduklarından, piramitte de işverenin yönetim hakkının üstünde yer alırlar.

Yönetim hakkının kullanılması, bu hakkın kendi amacıyla da sınırlıdır. Bu hak, işverene, işyerinde işin görülmesinin, işyerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanması amacıyla tanınmıştır. Bu nedenle bu amacın dışına kayan, işçinin işyeri dışındaki özel yaşamına ilişkin talimatlar verilmesi de mümkün değildir<sup>57</sup>.

Aynı şekilde, işverenin yönetim hakkına dayanarak vereceği talimatlar, yerine getirilmesi olanaksız, ya da kamu düzenine, hukuka, genel ahlaka aykırı olamaz<sup>58</sup>.

---

<sup>56</sup> **Ekonomi**, Münir, “Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s. 163.

<sup>57</sup> **Süzek**, Yönetim Hakkı, s. 231.

<sup>58</sup> **Süzek**, Yönetim Hakkı, s. 230; **Uzun**, s. 51.

Her hak gibi yönetim hakkı da dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılmalıdır. Bu noktada MK m. 2’de yer alan dürüstlük kuralı hakkın kullanımında sınır oluşturur. Dürüstlük kurallarına uyulmadan yönetim hakkının kullanılması hakkın kötüye kullanılması teşkil eder<sup>59</sup>. İşçinin, işverenin vereceği talimatlara uyma borcu dürüstlük kuralına göre işçiden beklenebilecek olanla sınırlıdır<sup>60</sup>.

Yönetim hakkının kullanımının sınırında sonuç olarak denilebilir ki, yönetim hakkı, çalışma koşullarının tek taraflı olarak belirlenmesi ve değiştirilmesinde yatay bir alanda serbestiyet tanımaktadır. İşçinin aynı değerde bir işe verilmesi, aynı ücret seviyesindeki işlerde ve aynı işyerinde görevlendirilmesi, aynı iş süresi fakat aksine bir düzenleme olmamak kaydıyla farklı başlangıç ve bitiş saatlerinin kararlaştırılmasında işveren tek taraflı olarak çalışma koşullarını belirleyebilir ve değiştirebilir<sup>61</sup>. Yeter ki, yönetim hakkı dürüstlük kurallarına ve objektif esaslara göre kullanılıyor olsun.

İşverenin yönetim hakkını yukarıda belirttiğimiz sınırlar dâhilinde kullanması neticesinde işçinin bu talimatlara uyma yükümlülüğü doğar. İşçinin işverenin vereceği talimata uyma borcu, iş sözleşmesindeki bağlılık ve itaat borcundan doğmaktadır. Bu nedenle, işveren tarafından verilen talimata uymayan işçi, iş sözleşmesine aykırı davranmış olur ve iş sözleşmesinin bildirimsiz feshi gibi müeyyidelerle karşılaşabilir. Gerçekten, İş Kanunu’nun 25/II-h hükmü, “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” işveren açısından haklı sebeple fesih hakkını getirmektedir. Ancak, kanun işçinin görevinin yapmamasını fesih için yeterli görmemiş, görevin yapılmasını işveren tarafından bir kez hatırlatılması şartını aramıştır.

---

<sup>59</sup> Yarg. 9. HD. 6.2.2006 tarih 2006/832 E. 2006/2397 K. sayılı kararında, iş sözleşmesi ile işverene işçiyi başka bir işyerine nakil imkanı tanındığı ve işverenin bu hakkını kötüye kullanmadığı sürece işverenin yönetim hakkına giren bu konuya hakim mütahalesinin mümkün olmayacağı açıklanmıştır.

<sup>60</sup> **Ertürk**, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002, s. 94.

<sup>61</sup> Çalışma süreleri kanunda açıkça belirtilmiştir. İşveren bu sürelere riayet etmekle beraber, ara dinlenme, vardiya sistemini, işin başlangıç ve bitiş saatini kendisi belirleyebilir. Ancak bu saatin üstünde çalışma yaptırmaya kalkarsa fazla çalışma hükümlerine göre ödemede bulunmak zorunda kalacaktır.

İşveren yönetim hakkını hukuka uygun kullanmaz ve yönetim hakkının sınırlarını aşan tarzda talimatlar verirse, işçinin bu talimatlara uyma yükümlülüğü yoktur. İşçi bu durumda haklı sebeple fesih hakkını kazanırken, işverenin verdiği talimata uymayan bu işçiye karşı haklı sebeple fesih hakkı bulunmamaktadır. Yine yönetim hakkını hukuka aykırı olarak kullanan işverene karşı hukuki ve cezai yaptırımlar ile idari para cezaları da kanunda düzenlenmiştir.

## **§ 2. Çalışma Koşullarını Düzenleyen Kaynaklar Arasındaki Hiyerarşi**

Çalışma koşullarını düzenleyen değişik faktörlerin oluşturduğu kural ve hükümler bir bütün olarak dikkate alındıklarında, diğer hukuk dallarına nazaran zengin oluşum güçlerinin varlığı, bunların karşılıklı ilişkileri ve bağımsızlıkları yönünden önemli konuları da beraberinde getirdiği görülmektedir. Güçlük, çalışma koşullarını düzenleyen mekanizmaların çokluğu dolayısıyla somut bir olayda hangi ölçünün esas alınacağındadır. Burada çalışma koşullarını belirleyen kaynakların birbirleriyle olan işlevsel bağılıkları ve ilişkileri etkili olacaktır. Çözümde hem genel hukuk ilkeleri hem de İş Hukuku'nun kendine özgü ilkeleri uygulanabilecektir.

Genel ilkelere göre çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında bir sıra düzeni olup, üst sıradaki kaynağın alt sıradaki kaynağa göre önceliği bulunmaktadır.

Bir piramide benzetilen ve “Çalışma koşullarını belirleyen faktörler piramidi” olarak da adlandırılan bu kaynaklar, zorlayıcılık güçlerine göre yukarıdan aşağıya doğru genel olarak normlar hiyerarşisi şeklinde sıralanmaktadır<sup>62</sup>. Kanunlar arasında diğerlerine göre üstün bir yeri olan Anayasa, piramidin üst ucunda bulunmaktadır. Sıra ilkesine göre kanunların emredici hükümleri, diğer kaynaklar arasında öncelik ilişkisinin başında gelir<sup>63</sup>. Ardından tüzük, yönetmelik, toplu iş sözleşmesi, işyeri uygulaması, yedek kanun hükümleri, işverenin talimatları gelmektedir. Bu hiyerarşik sıra düzeninde her kaynak çalışma koşullarını belirlemede bağımsız şekilde düzenleme etkisi yanında yine yukarıdan aşağıya doğru bir kontrol işlevine

<sup>62</sup> Şen, s. 28.

<sup>63</sup> Ekonomi, s. 162.

sahiptir. Alt sıradaki düzenleme üst sıradaki düzenlemelere aykırı olamaz, aykırılığa yargı ile müdahale edilebilir ve kaldırılabilir.

Bu sıra düzeni bazen İş Hukukunun temel ilkesi olan işçi yararına yorum ilkesi ile ters yönde etkilenmekte, üst sıradan alt sıraya doğru daha çok işçi yararına olan kaynak öncelik kazanmaktadır. Örneğin, bir işveren, işçisine İş Kanunu'na nazaran daha uzun süreli ücretli yıllık izin veya toplu iş sözleşmesinde öngörülenin üzerinde bir ücret vermeyi üstlendiğinde, iş sözleşmesinde belirlenen çalışma koşulları önceliğe sahip olacak düzenlemeler halini alacaktır.

Bu aşamada temel sorun normların çatışması halinde ortaya çıkmaktadır. Özellikle çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin üst sıralarında *mutlak emredici* olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine de olsa daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi bu konuda örnek olarak verilebilir. Feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işverenin bir aylık işe başlatma süresi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırı ile boşta geçen sürenin en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki yasa hükümleri yasada mutlak emredici olarak belirlenmiş olduğundan, *işçi lehine de olsa*, bu hükümlerde değişiklik yolu kapatılmıştır<sup>64</sup>.

---

<sup>64</sup> Bu yönde bkz. Yarg. 9. HD. 15.12.2008 tarih, 2008/6311 E., 2008/33680 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr).



## İKİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMA KOŞULLARININ DEĞİŞTİRİLMESİ

#### § 1. Çalışma Koşullarında Değişiklik

##### I . Değişiklik Kavramı

###### A . Genel Olarak

Değişiklik, kelime anlamı itibariyle amaca uygun biçime getirmek için yapılan tadilat manasına gelmektedir. Değişiklik ile önceden var olan bir durum, bir irade beyanıyla son bulur ve yerine yeni uygulama ortaya konur.

Bizim burada bahsedeceğimiz ve tez çalışmamızın da konusunu oluşturan değişiklik, çalışma koşullarında değişikliktir ve bu değişikliğin iş ilişkine ne yönde etki edeceğidir. Bu sebeple, çalışma koşullarındaki değişiklik konusunu öncelikle iş ilişkisinde neden değişikliğe ihtiyaç duyulduğu, akabinde de iş ilişkisinde yapılan değişikliklerin esaslı olup olmadığı yönünden incelememiz gerekir.

###### B . Değişiklik İhtiyacı

İşveren ve işçi gibi birbirlerine menfaat yönünden zıt görünen ama aslında birinin yokluğu halinde diğerinin de düşünülmemeyeceği bu iki kavramın temel süjesini oluşturduğu üretim sürecinde, esneklik ve değişim vazgeçilmezdir. Bu sebeple günümüzde çalışma koşullarının da esnek belirlenmesi ve gereğinde değiştirilmesi özel bir önem kazanmakta, bir iş ilişkisinin yıllarca çok az farklılık ile sürdürülebildiği üretim biçiminin yerini, yeni teknolojilere ve rekabet gereklerine hızlı uyum sağlayan, kendini yenileyen üretim ve çalışma biçimleri almaktadır. Zira

işletmeler üretim sistemlerinden yönetim örgütlenmelerine kadar büyük bir değişimin içinde varlıklarını sürdürmektedir<sup>65</sup>.

Örneğin iş hayatında krizler, işyerlerinde değişimi ve yenilikçiliği harekete geçirir. Ekonomik çalkantıların olduğu dönemlerde, işverenler bu kargaşadan nasıl çıkabilecekleri, bunun için ne gibi çözüm üretebilecekleri üzerinde kafa yorurlar. Birçoğu çözüm için para tasarrufuna, maliyet düşürmeye, işçi çıkarmaya, politika değişiklikleri aramaya ve fonları arttırmaya odaklanır. Oysa uzun vadeli çözümler, işverenlerin işyerinde değişime açık ve yenilikçi olmalarından geçer. Zira sorunlara çözüm bulmak için koşulları değiştirmeyi düşünmek daha doğrudur<sup>66</sup>. Zaten İş Hukuku'nun genel mantığı da bu yöndedir. İleride değineceğimiz üzere, son çare (ultima ratio) ilkesi ön plana alınmalı, iş ilişkisini sona erdirmek yerine ayakta tutulması amaçlanmalıdır<sup>67</sup>. İşte bu sebeple Kanun koyucunun değişime her an açık olan iş ilişkisindeki koşulların da değişime açık olabilmesi için düzenleme yaptığını görmekteyiz.

İş hayatındaki bu esneklik ve değişime açık olma gereğinin karşıtı ise, her insanın ihtiyacı olan çalışma koşullarında istikrar ve buna yönelik güvence ihtiyacıdır. Hayatını sürdürebilmek için işverene ve onun vereceği işe bağımlı olan işçinin kişisel değerleri ve maddi menfaatleri çalışma koşullarındaki değişikliklerden zaman zaman ağır zarar görebilir<sup>68</sup>. İşçinin hayatını ve hayata dair tüm ilişkilerini belirli bir şehirde sürdürebileceğini, çalışma süresinin zamanını ve çalışma dışında kalan vaktinin ne kadar olacağını, yaptığı çalışma karşılığında ne kadar ücret alacağını bilmek ihtiyacı iş hayatında esneklik ve güvence çatışmasını beraberinde getirmektedir.

Çalışma hayatında, ekonomide ve teknolojideki gelişmeler de işyerlerinde ve çalışma koşullarında değişiklik yapılmasını zorunlu kılabilir. Gerçekten işveren,

---

<sup>65</sup> Alp, Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, s. 17.

<sup>66</sup> Daniels, Sharon, "Kriz ve Yenilikçi Kültür", Leadership Excellence Dergisi, Şubat 2010, S. 155, [www.rotaline.com/ee/makale/?kod=2408](http://www.rotaline.com/ee/makale/?kod=2408)

<sup>67</sup> Birben, Erhan, "İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshinde Ölçülülük İlkesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2006, s. 225-227.

<sup>68</sup> Alp, s. 17.

ekonomik durgunluğun ya da gerilemenin olduğu dönemlerde, teknolojinin inanılmaz gelişmeler sergilediği dönemlerde ayakta kalabilmek, yeni koşullara uyum sağlayabilmek ve gerektiğinde ülke içinde ve dışındaki aynı işkolundaki firmalarla rekabet edebilmek için zaman içinde değişikliğe ihtiyaç duyacaktır. Bu durum tabii ve kaçınılmazdır<sup>69</sup>. Zira işletme riski işverenin omuzlarındadır. İhraç ekonomilerinin yaygınlık kazanması ve hizmet sektörünün büyümesi, kıyasıya rekabet ortamında, giderek işletme içi istihdamda yeni biçimlerin denenmesini gerektirmektedir<sup>70</sup>.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle de çalışma koşullarında esaslı bir şekilde değişikliğe gidilmesi gerekebilir. Örneğin, şoför olarak istihdam edilen işçinin sık sık trafik cezası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi yada sürücü belgesine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması halinde işverenin işçiyi başka bir işe vermek gibi bir değişikliğe ihtiyaç duyması mümkündür. Yine işyerinde mesai arkadaşları ile sürekli tartışan ve iş düzenini bozan bir işçinin işyerinin değiştirilmesi de ihtiyaç haline gelebilir. Yüksek Mahkeme bu konuda, işyerinde amiri ile sürekli tartışmaya giren bir işçinin görev yerinin değiştirilmesini geçerli nedene dayanan bir işlem olarak kabul etmiş ve değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi üzerine açılan işe iade davasının reddine karar vermiştir<sup>71</sup>.

### C . Esaslı Değişiklik-Esaslı Olmayan Değişiklik Kavramları

Esaslı değişiklik kavramının mevzuatımızda bir tanımı bulunmamaktadır. Ancak Öğretide esaslı değişikliğin tanımı yapılmaya çalışılmıştır. Buna göre, işverenin yönetim hakkının sınırlarını aşan ve iş ilişkisinde denge ve düzen unsurlarına müdahale niteliğinde olan değişiklikler, esaslı değişiklik kabul edilir<sup>72</sup>.

---

<sup>69</sup> Engin, Murat, Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı, İÜHFİM, 2003, C. LXL, S. 1-2, s. 517.

<sup>70</sup> Centel, Tankut, “Esneklik Uygulamaları ve Türk Çalışma Yaşamı”, Ünal Tekinalp’e Armağan, C.II, İstanbul 2003, s.733.

<sup>71</sup> Yarg. 9. HD. 17.01.2006 tarih, 2005/37049 E., 2006/346 K., Bu karar için bkz. Çil, s. 1584.

<sup>72</sup> Alpagut, Gülsevil, “İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik”, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2004, S. 5, s. 57.

İş sözleşmesi ile belirlenen esaslı çalışma koşulları, sözleşmenin birinci derecede unsurlarıdır. Bunlar ücret, ücret ekleri, yapılan iş, çalışma yeri ve çalışma saatleri olarak sayılabilir. Bu unsurlar, iş sözleşmesinin yapılması sırasında işçi tarafından bilinen ve bu koşullarla ilişkinin kurulmasını sağlayan unsurlardır. Eğer, işçi bu unsurların daha sonra değiştirileceğini bilse idi, sözleşmeyi imzalamazdı diyebiliyorsak, o unsurların iş ilişkisinde esaslı unsurlar olduğunu söyleyebiliriz<sup>73</sup>.

Esaslı olmayan çalışma koşulları ise, doğrudan işin ifası ile ilgili olmayan, sözleşmenin ikinci derece unsurları mahiyetinde olan, örneğin işçinin çalıştığı aynı işyeri içinde benzer yahut eşdeğerde işlerde geçici görevlendirilmesi, izinli ya da raporlu iş arkadaşının yerine geçici olarak işyeri içinde veya dışında görevlendirilmesi olabileceği gibi, sözleşmenin unsuru niteliği taşımayan çalışma koşulları da, örneğin işçinin çalıştığı kat, kalıp işçisinin hangi tezgahta çalışacağı, şoför olan işçinin hangi aracı kullanacağı, yemek veren firma, havalandırma sistemleri de esaslı olmayan unsurlar arasında sayılabilir<sup>74</sup>. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, iş ilişkisinde esaslı olmayan bir unsurda sonradan yapılan değişiklik istisnaen de olsa esaslı değişiklik haline gelebilir. Örneğin, bir işyerinde havalandırma sistemi ilişkide esaslı olmayan unsur gibi gözükse de, işçinin astım hastalığına yakalanması, havalandırma sisteminde yapılan değişikliği esaslı değişiklik, havalandırma sistemini de sözleşmenin esaslı unsuru haline getirebilir<sup>75</sup>.

Bununla birlikte, esaslı olan ve esaslı olmayan değişiklik ayrımı konusunda her olay için geçerli olabilecek tek bir ölçüt verilemeyeceği ortadadır. Gerçekten de, örneğin kamyon şoförü olarak çalışan işçinin tır şoförü olarak çalıştırılmak istenmesi halinde, bu değişiklik işçinin durumunu esaslı ölçüde ağırlaştırıyor, işçiden beklenemeyecek derecede ifayı güçleştiriyor ise, kullanılan aracın niteliğinin sözleşmenin esaslı unsuru haline geldiği ve yapılan değişikliğin de esaslı değişiklik olduğu sonucuna varılmalıdır. Bunun gibi, işçiye unvan ve ücret bakımından daha yüksek değerde bir iş verilmesinin daha fazla sorumluluk yükleme ya da çalışma

---

<sup>73</sup> Uşan, M. Fatih, “4857 Sayılı Yasanın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”, Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, İzmir 2007, s.220.

<sup>74</sup> Engin, s. 316; Uzun, s. 53.

<sup>75</sup> Uşan, s.221.

koşullarını ağırlaştırma gibi sonuçları varsa, böyle bir değişiklik de esaslı değişiklik olarak değerlendirilecektir<sup>76</sup>. Örneğin, bir şirketteki insan kaynakları personelinin şirketin başka bir ilindeki şubesine insan kaynakları müdürü olarak atanması onun unvan ve ücretinin yükseltilmesini de gerektirecektir. Bu durum, ilgili kişi adına olumlu bir değişiklik olarak gözüke de, değişiklik aile durumu, çocuklarının eğitimi açısından değerlendirildiğinde, bir başka ile müdür olarak atanmaktansa aynı ilde personel olarak kalmasını gerektirebilir. Böylece esaslı değişiklik, işçinin sözleşmeye devam etmesini çekilmez kılacak derecede ağırlaştıran ve işçinin aleyhine sonuç doğuran her türlü değişiklik olarak da tanımlanabilir<sup>77</sup>. Kısacası, hangi değişikliğin esaslı, hangi değişikliğin esaslı olmayan değişiklik olduğu sonucuna her somut olayda ayrı ayrı varılmalıdır<sup>78</sup>.

Bir değişikliğin esaslı olup olmadığının belirlenmesinde, 1475 sayılı Yasa döneminde olduğu gibi 4857 sayılı Yasa döneminde de Yargıtay içtihatlarında, işçinin değişiklikten önceki ve sonraki tüm menfaatlerinin karşılaştırılması sonucu zararına ya da aleyhine sonuç doğup doğmadığı, kariyerinde düşüklük olup olmadığı ana kriter olmuştur. Yargıtay'a göre, "Değişiklik feshinde, son işin önceki işle aynı değerde olup olmadığı, görev, unvan, kariyer ve ücretlerde bir olumsuzluk oluşturup oluşturmadığı" hususlarının mahkeme tarafından araştırılarak karar verilmesi gerekmektedir<sup>79</sup>.

Bu hususlar ışığında, Yargıtay bir olayda, işverenin işyerinin bir başka yere taşınması neticesinde ulaşımı sağlamak maksadı ile servis uygulamasını başlatmasını, eski işyerine dönüldüğünde ise servise ihtiyacın kalmaması nedeniyle

---

<sup>76</sup> **Yenisey Doğan**, Kübra, "Çalışma Koşullarında Değişiklik", III. Yılında İş Yasası, Toprak İşveren Sendikası Yayını, İstanbul 2005, s. 121; **Engin**, s. 317.

<sup>77</sup> **Akyigit**, s.165; **Şen**, s.109; **Uşan**, s. 220; **Şakar**, Müjdat, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Halinde İş Sözleşmesinin Feshi", Yaklaşım, Mart 2008, S. 183, <http://www.huseyinust.com/Thread-CALISMA-KOSULLARINDA-ESASLI-DEGISIKLIK-HALINDE-IS-SOZLESMESININ-FESHI>.

<sup>78</sup> **Uzun**, s. 53.

<sup>79</sup> **Güler**, Şerafettin, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapmak", Çimento İşveren, Eylül 2007, s. 35; Yarg. 9. HD., 20.12.2004 tarihli, 14805/28304 K., Kazancı Mevzuat ve İctihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)

kaldırmasını, menfaat yönünden önceki ve sonraki durumu karşılaştırarak bu durumun iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturmadığını vurgulamıştır<sup>80</sup>.

Yine bir başka kararında, işçinin giyotin bölümünde çalışırken makas bölümüne geçirilmesi durumunda, bilirkişi marifeti ile çalışma koşullarının ağırlaştırılıp ağırlaştırılmadığının bir iş güvenliği uzmanı ile ayrıca davacı işçinin bel ağrısı probleminin de, bir doktor aracılığı ile incelenmesi ve bunlardan sonra esaslı değişiklik olup olmadığına karar verilmesi gerektiğine işaret etmiştir<sup>81</sup>.

Genelde çalışma koşullarında değişikliğin iki tarafın rızası ile gerçekleştirilmesi gerekir. Zira, işçinin kendi yararına olacağına inandığı değişikliği kabul etmemesi için bir neden yoktur. Zira böyle bir değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi, kural olarak dürüstlük kuralına aykırı bir durum oluşturur<sup>82</sup>. Sözleşme kurulurken taraflar arasındaki menfaat dengesinin iş ilişkisi sırasında da ahde vefa ilkesi uyarınca devam etmesi halinde zaten sıkıntı olmayacaktır. Öyleyse sıkıntı, işverenin çalışma koşullarında yaptığı değişiklik neticesinde dengelerin bozulması anında doğacaktır. Gerçekten, çalışma koşullarında yapılacak değişiklik sözleşme ile kurulan çıkarlar dengesini bozucu nitelikte bir müdahaleyse, taraflar arasında kurulan ilişkiyi işçinin çıkarları aleyhine bozan bu değişiklik girişimi, esaslı değişiklik olarak kabul edilmelidir. İşçiye daha fazla sorumluluk yükleme, çalışma koşullarını ağırlaştırma, ücrette azalma yapma, işin sosyal statüsünde gerileme yapma çabaları esaslı değişiklik girişimi olarak kabul edilebilir. Gerçekten, işçinin terfi etmesi ve bu anlamda ücretinde bir artışın gerçekleştirilmesi lehine gibi gözükmekte iken, sorumluluklarında artışa, riskin yükselmesine sebep oluyorsa esaslı değişikliktir söz etmek gerekecektir. Burada gözetilecek husus, Yargıtay kararlarında da birçok yerde belirtildiği üzere, iş sözleşmesi ve ekleri ile tarafların

---

<sup>80</sup> Yarg. 9. HD., 13.01.1997 tarihli, 1996/17046 E., 1997/77 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)

<sup>81</sup> Yarg. 9. HD., 14.11.2005 tarihli, 32562/35769 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)

<sup>82</sup> **Mollamahmutoglu**, s. 235; **Şen**, s.118; **Uşan**, s.224 “İşçinin çalışma koşullarında değişiklik onun yetenek, bilgi birikimi, beceri, kapasite gibi kıstaslarıyla doğru orantılı olarak terfi etmesine yol açmakta ve işçi için çok fazla ilave bir yükümlülük getirmemekteyse, iyiniyet kuralları gereği söz konusu durum kabul edilmek zorundadır. Buna göre, işverenin yönetim hakkını kullanırken yaptığı işyeri değişikliği, eğer işçinin lehine ise, örneğin işçinin sağlık problemleri nedeniyle işinin değiştirilmesi söz konusu ise, artık işçi bu durumu kabul etmek zorundadır”.

çıkarları arasında kurulmuş dengenin işçi aleyhine bozulup bozulmadığıdır. Eğer yapılan değişiklikte işçinin çıkarları aleyhine önceye oranla bir gerileme, zorlama, kayıp söz konusu ise esaslı değişiklikten söz edilebilecektir. Bu durumda işveren yönetim hakkının sınırlarını aşmış olacaktır<sup>83</sup>.

Yeri gelmişken burada bahsetmeliyiz ki, çalışma koşullarında yapılan değişikliğin hukuk düzeninde kabul görebilmesi için, işçinin bu değişikliği kabul etmesi gerekmektedir. Eğer işveren, iş ilişkisi kurulduktan sonra yeni bir işyeri personel yönetmeliği geliştirmiş ise bunun işçi için geçerliliği, onun kabulü ile mümkündür. Bu kabul 1475 sayılı Kanun döneminde açık veya zımnen olabilirken, 4857 sayılı kanun döneminde -tezimin de ana konusunu oluşturduğu üzere- 22. maddedeki usul ve esaslara göre geçerliliğini bulacaktır<sup>84</sup>.

## II . Esaslı Değişiklik Halleri

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik halleri konusunda temel ölçütler koymak mümkün değildir. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi, başlangıçta esaslı unsur olmayan bir husus ilerleyen vakitte işçi için sözleşmenin esaslı unsuru halini alabilir ve bu unsurlarda yapılacak değişiklikler esaslı değişiklik addedilebilir. Bu durumda her somut olayın özelliği göz önünde bulundurularak karar verilmelidir.

1475 sayılı Kanun döneminde ve 4857 sayılı Kanun döneminde verilen Yargıtay kararlarına bakıldığında, genellikle işçinin ücretinin, gördüğü işin niteliğinin, çalıştığı işyerinin, çalışma sürelerinin değiştirilmesinin esaslı değişiklik teşkil ettiğini görmekteyiz. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için bunlara kısaca değinmekte fayda görüyoruz.

---

<sup>83</sup> Engin, Ünsal, s. 521; Dönmez, Kazım Yücel, İş Hukukunda Tazminatlar, 2. B., Ankara 2008, s. 361.

<sup>84</sup> "...İş sözleşmesi devam ederken yürürlüğe giren ve işçi aleyhine sonuç doğuracak olan yönetmeliğin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca işçiye tebliğ edilmesi gerekir. İşçi tarafından kabul edilmeyen yönetmelik hükmünün o işçi yönünden bağlayıcılığında söz edilemez." Yarg. 9. HD., 06.11.2006 tarihli 20021/29320 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)

## A . Ücrette Değişiklik

Ücret, iş sözleşmesinde işçinin iş görme borcunun karşılığı olarak işverenin yerine getirmek zorunda olduğu, iş ilişkisinin kurucu nitelikteki esaslı unsurudur. İşçi, iş ilişkisine girerken emeğini ortaya koymakta, bu emeğinin karşılığında da işverenden ücretini beklemektedir. İşçi için iş ilişkisinde ücret kurucu unsur olduğu için, ücret üzerinde aleyhe yapılan her türlü değişiklik esaslı değişikliktir. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda işçinin ücretinde ve görmüş olduğu işin niteliğinde işveren tarafından tek taraflı aleyhe değişiklikler yapılamayacağını vurgulamıştır. Yargıtay'ın 2004 tarihinde vermiş olduğu bir kararda, *“Davanın normatif dayanağı 4857 sayılı Yasanın 22. maddesidir. Söz konusu madde çalışma koşullarında esaslı değişikliği esas almıştır. Mahkemece doğru bir sonuca varılabilmesi için davacının son işinin önceki işle aynı değerde olup olmadığı, görev, unvan kariyerinde ücretlerinde bir olumsuzluk olup olmadığı belirlenmelidir”* ifadesi yer almaktadır<sup>85</sup>.

Yargıtay yine bir başka kararında işçinin ücretinde bir değişiklik olmamakla birlikte, yapılan değişikliğin ücrete olumsuz yansımaları da esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir. Gerçekten, *“...davacının işyerinde asgari ücretle sekreter olarak çalıştığı...işverenin ayrıca gidiş-geliş yol ücreti vermediği anlaşılmaktadır. Taraflar arasında iş sözleşmesinde her ne kadar nakil serbestisi var ise de, davacının önceki işyerinden 35 km. uzakta bir işyerine kendi ücretinden fedakarlık yaparak yol parasını karşılaması beklenemez. İş koşulları zorlaşmıştır. Yol parası verilmediğinden, davacının iş şartlarında ağırlaşma olduğunun kabulü gerekir”* demektedir<sup>86</sup>.

Yine bir işyerinde parça başı ücretle veya iş tutarı üzerinden ücretle çalışacağı kararlaştırılan işçiye yapabileceğinden sayı ve tutar olarak az iş verilmesi halinde aradaki farkın zaman esasına göre tamamlanması gerekir. Aksi halde işçiye eksik iş

<sup>85</sup> Yarg. 9. HD. 20.12.2004, 14805/28304 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)

<sup>86</sup> Yarg. 9. HD. 17.05.2005 tarih, 27850/18819, Legal İHSGHD, 2005, S.7, s.1251-1252.



sebebiyle verilen eksik ücret, çalışma koşullarında aleyhe esaslı değişiklik niteliğinde olacaktır<sup>87</sup>.

Asıl ücret dışında, ücret eklerinde de oluşan azalmalar, esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir. Yargıtay'ın konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararında “Düzenli olarak sefer yapan gemide işçiye ödenmekte olan sefer priminin geminin bir süre seferden kaldırılması üzerine ödenememesi, iş koşullarının işçi aleyhine olarak esaslı değişikliği mahiyetindedir” ifadesi ücret ekleri yönünden de azalmaların aleyhe değişiklik olduğuna işaret ettiği görülmektedir<sup>88</sup>.

Yine Yargıtay işverenin başlangıçta işçisine ücretsiz lojman tahsis etmesine karşılık, sonradan işverence evin satılmasına bağlı olarak tahliyesinin istenmesini iş sözleşmesinde esaslı değişiklik hali olarak kabul etmiştir<sup>89</sup>.

Yukarıdaki kararlardan da görüldüğü üzere, sadece işçinin hesabına geçen nakdi ödemelerin değil, her türlü aynı ek ücret ödemelerinin (öğle yemeği, servis ücreti gibi) kaldırılması veya azaltılması da aleyhe değişiklik oluşturacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, hangi ad altında olursa olsun işçinin eline geçen toplam ücrette eskisine göre bir azalma olup olmadığıdır<sup>90</sup>.

## B . Ücretsiz İzin Uygulaması

İşçinin ücretinde değişiklik oluşturacak uygulamalardan biri de ücretsiz izin uygulamasıdır. İşverenin tek taraflı kararıyla işçisini ücretsiz izne ayırması esaslı bir değişiklik halidir. Zira bu dönemde işçi ücret alacağından izin süresince yoksun kalacaktır ve bu durumda yapılacak değişiklikte de 22. madde hükmü gereğince işveren işçisinin ücretsiz izne çıkması için yazılı teklifte bulunacak, bu teklifin kabul

---

<sup>87</sup> Sen, s. 149; Uşan, s. 226.

<sup>88</sup> Yarg. 9. HD. 15.03.2005 tarih, 2004/13654 E., 2005/8533 K., Çankaya, O.G./Günay, Cevdet İlhan/Göktaş, S, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, s. 599.

<sup>89</sup> Yarg. 9. HD. 28.06.2005 tarih, 30831/22962, Legal İHSGHD, C.3, S.9, 2006, s. 295-296.

<sup>90</sup> Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 121; Süzek, İş Hukuku, s. 603.

edilmesinden sonra iş sözleşmesi askıya alınacaktır<sup>91</sup>. Fakat burada ücretli izin konusunda geçerli bir değişiklik sözleşmesinden söz edebilmek için ücretsiz izin süresinin açıkça belirtilmiş olması gerekir<sup>92</sup>. Ücretsiz izin süresinin değişiklik sözleşmesinde açıkça belirtilmeksizin işverenin takdirine bırakılması veya muğlak vadelere dayanması halinde sözleşmenin geçerli olarak kurulmadığı ve iş sözleşmesinin askıya alınmadığının kabulü gerekir.

Yargıtay vermiş olduğu kararlarında işçinin muvafakati olmaksızın işverenin tek taraflı ücretsiz izin uygulamasını, sözleşmenin işveren tarafından bildirimli feshi olarak kabul etmektedir. Örneğin 2007 yılında verdiği bir kararında, “ *Davacı, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Bu şekilde çalışan davacının iş sözleşmesinin tek taraflı olarak askıya alınması, sözleşmenin feshi anlamındadır. Fesih niteliğindeki askıya alma işlemi geçerli nedenlere dayanmamaktadır. Mahkemece, yazılı şekilde yapılan işin mevsimlik iş ve iş sözleşmesinin askıya alındığının kabulü hatalıdır*”<sup>93</sup> demektedir.

Yargıtay ücretsiz izin ile ilgili olarak verdiği bir başka kararında, işverenin tek taraflı olarak işçisini ücretsiz izne çıkardığına dair yazılı bir belge vermesini ve bunun neticesinde işçinin üç ay gibi ücretsiz izne çıkarılmasının işçiye iş sözleşmesini feshetme yetkisi verdiğini kabul etmektedir<sup>94</sup>.

Burada işveren cephesinde ücretsiz iznin, feshe alternatif olarak değerlendirilip değerlendirilmediğine de bakmak gerekir. Gerçekten feshin son çare olması ilkesi mevzuatımızda yer almamasına rağmen, ilke olarak uygulamada önceliklidir. Eğer işveren içinde bulunduğu durum nedeniyle fesih yerine ücretsiz izin yoluna gidiyorsa buna da cevaz vermek gerektiği söylenmektedir<sup>95</sup>. Ancak unutulmamalıdır ki, ücretsiz izin esaslı bir değişikliktir ve böyle bir değişikliğin muhakkak 22.madde prosedürüne uygun olarak yürürlüğe konmalıdır. Aksi halde

<sup>91</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 603; **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 229; **Uşan**, s. 230.

<sup>92</sup> **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 141, **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 229-230; **Uşan**, s. 231.

<sup>93</sup> Yarg. 9. HD. 30.04.2007 tarih, 16820/13581 K, Tekstil İşveren Dergisi, S. 336, Şubat 2008, s. 7.

<sup>94</sup> Yarg. 9. HD. 29.05.2000 tarih, 3939/7463 K., **Günay**, s. 687.

<sup>95</sup> **Birben**, s. 225; **Uşan**, s. 232.

işçinin çalışma koşullarının uygulanmamasından bahisle iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme imkânı doğacaktır.

### C . İşin Niteliğinde Değişiklik

İşçi işverenle iş ilişkisini kurarken ne iş yapacağını, nasıl yapacağını konuşarak çalışmasına başlar ve iş sözleşmesinde işçinin yapacağı iş genellikle belirtilir. Belirlenen bu iş, iş sözleşmesinin kurucu unsuru olduğu için bu iş dışında işçinin başka bir işte çalıştırılması aleyhe esaslı değişiklik oluşturacaktır. Bu durumda da 22. madde hükmünün uygulanması gündeme gelecektir.

İşverenin kural olarak, işçiyi kendisine ait işyerleri içinde özel bilgi ve beceri gerektirmeyen istediği işte çalıştırması kabul edilmelidir. Bu durum işverenin yatay alanda yönetim hakkını kullanmasının bir gereğidir. İşçinin yeni işinin birinci işine göre daha ağır olmaması halinde işçinin başka bir işe verilmesi mümkündür. Yargıtay bu konuda 1475 sayılı Kanun döneminde verdiği bir kararında “*Şahitler, ambalaj işinin bant işinden daha ağır olmadığını, her ikisinin aynı kısımda görülen ve aynı nitelik taşıyan işlerden olduğunu bildirmişlerdir. Bu durumda davacının işinde aleyhine bir değişikliğin varlığından söz edilemez*”<sup>96</sup> buyurmaktadır.

Ancak işverenin vasıfsız bir işçisini daha ağır bir işte çalıştırmak veya vasıf gerektiren işlere vermek yönündeki hareketleri esaslı değişiklik oluşturacaktır. Gerçekten Yargıtay bir kararında “*Genel olarak özel bilgi ve tecrübe istemeyen işlerde çalışan vasıfsız işçiyi işveren gördüğü lüzum üzerine diğer bir işe verebilir. Ancak yeni işin şartları birinci işe nazaran daha ağır ise, işverene aynı yetki ve takdir hakkını tanımak mümkün olmaz*” demektedir<sup>97</sup>.

<sup>96</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 604; Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD. 14.02.1979, 1744/2130 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)

<sup>97</sup> Yarg. 9. HD. 25.03.1971, 14123/4889 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr) ; **Demir**, s.120.

4857 sayılı Kanun döneminde Yargıtay'ın konu ile ilgili verdiği kararlara da bakılacak olursa, işçinin ilk işiyle son işinin arasında zorluk derecesinin, bilgi ve beceri gerektirip gerektirmediğinin incelendiği görülecektir. Gerçekten, Yargıtay 2004 yılında verdiği bir kararında “*doğru bir sonuca varılabilmesi için davacının son işinin önceki işle aynı değerde olup olmadığı, görev, unvan kariyerinde... bir olumsuzluk olup olmadığı*”nın belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>98</sup>.

Yine Yargıtay vermiş olduğu diğer kararlarında, 4 yıl kadar işyerinde kaynakçı olarak çalışan işçinin temizlik işine verilmesini<sup>99</sup>, işçinin dokuma tezgahından alınıp tuvalet işleri ile görevlendirilmesini<sup>100</sup>, muhasebe elemanının temizlik işlerine verilmesini<sup>101</sup>, işçinin çalıştığı kısımdan daha ağır, daha zor ve tehlikeli işte çalıştırılmak istenmesini<sup>102</sup>, kalp krizi geçirmiş pres işçisinin indirme bindirme işine verilmesini<sup>103</sup>, yemekhane kısmında çalışmakta iken, çalışma koşulları daha ağır olan ve vardiyalı olarak çalışılan “ciğer bölümü” kısmındaki işe verilmesini<sup>104</sup>, altı işçinin yaptığı işin tek bir işçi tarafından yapılmasının istenmesini<sup>105</sup>, araçlar amiri olarak çalışan kimsenin fosseptik çukuru temizleme görevi de bulunan vidanjör şoförlüğüne verilmesini<sup>106</sup>, güvenlik görevlisinin sevkıyat ve temizlik birimlerinde çalıştırılmak istenmesini<sup>107</sup> aleyhe esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir. Keza işçinin kapsam dışı statüye geçirilmek istenmesi de esaslı bir değişiklik olarak görülmüştür<sup>108</sup>. Bu durumlarda da değişikliğin İş Kanunu'nun 22. maddesine göre yapılması gerektiği açıktır.

---

<sup>98</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 604; Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD. 20.12.2004 tarihli, 14805/28304 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)

<sup>99</sup> Yarg. 9. HD. 18.10.1999 tarih, 13089/15872 K., **Günay**, s. 692-693.

<sup>100</sup> Yarg. 9. HD. 08.09.1987 tarih, 6812/7383 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)

<sup>101</sup> Yarg. 9. HD. 24.01.2002 tarih, 16244/724 K., **Günay**, s. 685.

<sup>102</sup> Yarg. 9. HD. 07.06.1984 tarih, 5509/6255 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)

<sup>103</sup> Yarg. 9. HD. 08.11.1999 tarih, 13735/16749 K., **Günay**, s. 691.

<sup>104</sup> Yarg. 9. HD. 21.12.2005 tarih, 14209/40453 K., Çalışma ve Toplum, S. 9, 2005/2,, s. 192-193.

<sup>105</sup> Yarg. 9. HD. 30.03.2006 tarih, 28843/8026 K., Çalışma ve Toplum, S. 10, 2006/3, s. 186-187.

<sup>106</sup> Yarg. 9. HD. 10.05.2004 tarih, 104/10869 K., Legal İHSGHD., C. 2, S.5, 2005, s. 354-357.

<sup>107</sup> Yarg. 9. HD. 06.12.2004 tarih, 7178/26665 K., Legal İHSGHD., C. 2, S. 6, 2005, s. 741-742.

<sup>108</sup> Yarg. 9. HD. 15.05.2006 tarih, 10599/13523 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr), ; **Akyiğit**, s.167.

İşçinin yapacağı işin meslek veya konum itibariyle açıkça belirlenmiş olması durumunda işverenin bunlarda değişiklik yapabilmesi de yine 22. madde şartlarına uyarak mümkün olacaktır. Bir olayda Belediyede çalışan şoförün, kurumda araç ve şoförlük hizmetlerinin özel bir firmadan hizmet alımı yoluyla temin edilmesi sonrası, Park ve Bahçeler Müdürlüğüne düz işçi olarak verilmesi halinde bunun işçi tarafından kabul edilmemesi, işverenin sözleşmeyi 25. maddeye göre haklı nedenle feshi sayılmamış, bilakis 22. madde çerçevesinde işveren tarafından sözleşmenin sona erdirilmesi olarak benimsenmiştir. Gerçekten bu konuda Yargıtay, “İşçinin iş şartlarında esaslı tarzda aleyhine yapılan değişikliği kabul etme zorunluluğu yoksa da işverenin geçerli nedene dayalı yaptığı değişiklikten dolayı bunu kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi hükmünden doğmaktadır. Somut olayda, davacı işçinin çalışma şartlarında işçi aleyhine esaslı tarzda bir değişiklik yapıldığı, davacının söz konusu değişikliği kabul etmediği anlaşılmaktadır. Davacı, verilen yeni görevi yerine getirmek zorunda olmadığından, işverence İş Kanunu’nun 25. maddesi gereği değil, 22. maddesi uyarınca, iş sözleşmesinin feshi için, yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanması veya fesih için, başka bir geçerli nedenin bulunması gerekir<sup>109</sup>” demektedir.

Bu arada konuyla ilgili verilmiş olan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına değinmekte fayda vardır. YHGK, bir olayda, cam fabrikasında cam işçisi olarak çalışan işçinin, iş olmayan bir dönemde kendisinden bekçi kulübesi inşaatında tuğla taşınması ve harç verilmesi gibi işlerde çalışmasının istenmesi halinde, iş şartlarının ağırlaştırılması olarak yerel mahkeme kararını bozan özel daire kararının isabetsiz olduğuna, zira işçilerden yapılması istenen işin geçici ve basit olmasına, bu nedenle iş koşullarının işçiler aleyhine ağırlaştırılmış sayılamayacağına ve o tarihlerde fabrikada yapılan başkaca bir iş bulunmamasına göre, bu yardımda bulunmayan işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshedebileceğine karar vermiştir<sup>110</sup>.

---

<sup>109</sup> Yarg. 9. HD. 29.01.2007 tarih, 2006/37016 E., 2007/1180 K., Tekstil İşveren, S. 336, Şubat 2008, s. 5; Ayrıca bu karar için bkz. Uşan, s. 233.

<sup>110</sup> YHGK 16.03.2005 tarih, 9-88/157, Legal İHSGHD, C. 2, S. 7, 2005, s. 1240-1241; Ayrıca bu karar için bkz. Uşan, s. 236.

Nihayetinde, işin niteliğinde yapılmak istenen değişikliklerin esaslı olup olmadığına sonucuna varabilmek için, işçinin yaptığı işin, iş şartlarını ağırlaştırıp ağırlaştırmadığına, onurunun zedelenip zedelenmediğine, yeni işin işçinin niteliklerine uygun olup olmadığına, değiştirilen işin eski işle eşit değerde bulunup bulunmadığı hususlarında dürüstlük kuralına göre değerlendirme yapmak gerekmektedir.

#### **D . İşyeri Değişikliği**

İşçi iş sözleşmesini akdederken, çalışacağı yerin neresi olacağını bilerek iş sözleşmesini imzalamış ise, bu takdirde işçinin çalışacağı işyeri onun onayı alınmaksızın değiştirilemez; işçi başka bir yere nakledilemez. Nakledildiği takdirde esaslı tarzda değişiklik yapılmış olur. Ama işçi tarafından iş sözleşmesi imzalanırken nerede çalışacağı bilinmiyorsa, işveren onu yönetim hakkına dayanarak aynı il sınırları içinde bulunan işyerlerinden birinde çalıştırabilir.

İşin sürekli dışarıda yapılacak olması nedeniyle nerede yapılacağının iş sözleşmesinde kararlaştırılmadığı hallerde iş, işverence belirlenecek yerde yapılacaktır. Bu durumda yapılacak işin gereği ve dürüstlük kuralının gereği işin işyeri dışında ifası söz konusudur. Örneğin yapı ve montaj işlerinde çalışanlar, büro dışında satış yapan pazarlama elemanları, gazete dağıtıcıları ile ürün tanıtım elemanları işin değişik yerlerde görülmesini gerektiren işlerde çalıştıkları için, aralarında özel bir anlaşma olmadığı sürece, işverenin yönetim hakkına dayanarak belirlediği yerlerde işlerini göreceklerdir<sup>111</sup>. Ancak bunlarda da çalışılacak bölgenin sınırları çizilebilir. İşte bu durumda işçinin yaptığı iş aynı kalsa bile çalışma sahasının değiştirilmesi istendiğinde yapılacak değişiklik esaslı değişiklik oluşturabilecektir.

Yine aynı doğrultuda, işçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde de uygulamalarla karşılaşılmaktadır.

---

<sup>111</sup> **Alpagut**, s. 56; **Süzek**, İş Hukuku, s. 270; **Şen**, s. 135.

Böyle bir durumda işçiye bir başka işyerinde görev verilmesi kural olarak çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik niteliğinde sayılmaz. Örneğin işçinin çeşitli şantiyelerin proje müdürü olması halinde ve sürekli olarak değişik illerde kurulu bu şantiyelerde görev yapması halinde işverence makul sınırlar dahilinde aynı türdeki bir başka görevlendirmeyi reddetmesi mümkün olmaz<sup>112</sup>.

İşverenler, kendilerine ait işyerlerinden birinin kapatılması veya işçinin çalıştığı işyeri bölümünün kapatılması, işyerinde işçinin gördüğü işlerin başka işletmelere veya taşeronla verilmesi, iş gücü tasarrufu sağlayan bir teknoloji veya çalışma modelinin uygulanması sonucunda personel fazlası doğması, işyerinin başka bir yere taşınması veya ilgili işçiye başka bir şubede daha çok ihtiyaç duyulması gibi sebeplerle işçilerinin işyerlerini değiştirme gereksinimi duyabilirler<sup>113</sup>. Biz burada işçinin işverene ait birden fazla işyerinin olması halinde bunlardan birine nakil edilmesi ile işyerinin kapatılıp başka bir yere taşınması halini ayrı başlıklar altında inceleyeceğiz.

## 2 . İşçinin İşverene Ait Başka Bir İşyerine Geçirilmesi

İşçinin işverene ait başka bir işyerine nakledilmesi günümüzde sıkça karşılaşılan bir değişiklik halidir. Bu değişiklik esaslı bir değişiklik olduğundan, ancak işçinin onayı alınmak suretiyle yapılabilir. Sözleşmelere konulan işyeri değişikliğine razı olacağına ilişkin değişiklik kayıtları işçi tarafından verilen onayın tipik örneğidir. Çoğu işveren, özellikle banka şirketleri, iş sözleşmesinde bu hükme yer vermeyi seçmektedir. Bu konu aşağıda değişikliği saklı tutan kayıtlar bölümünde daha ayrıntılı incelenecektir.

Yargıtay önüne gelen dosyalarda öncelikle işverenin işçisini kendine ait başka bir işyerine nakletme yetkisinin olup olmadığını incelemektedir. Bu konuda vermiş olduğu bir kararında, “ *Davacı, davalıya ait İstanbul'daki işyerinde çalışmakta iken, işveren davacıyı 12.12.1991 tarihinde Ankara'da çalışmak üzere*

<sup>112</sup> Çil, s. 1577.

<sup>113</sup> Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 191.

*görevlendirmiştir. Hemen ertesi günü 13.12.1991’de, davacı iş başı yapmayınca iş akti, işveren tarafından feshedilmiştir. Davacı feshin haksızlığı nedeniyle, ihbar ve kıdem tazminatı istemiş, mahkemece fesihten sonraki olaylar dikkate alınmak suretiyle dava red edilmiştir. Öncelikle taraflar arasındaki varsa, yazılı ferdi iş sözleşmesi ya da Toplu iş sözleşmesi getirtilerek davalının davacıyı bir başka işyerinde çalıştırma yetkisi olup olmadığı araştırılmalıdır. Böyle bir imkan işverene tanındığı anlaşıldığı takdirde, mahkemece verilen karar doğrudur. Aksi halde devamsızlık iki günü bulmadığından, işveren feshi haklı sebebe dayandırmış sayılmaz. Eksik bir durumda da davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanır. Eksik inceleme ile karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir”<sup>114</sup> buyurmuştur.*

İşyeri değişikliğinin işçi için esaslı değişiklik oluşturmasının nedeni, işçinin özel hayatının bir düzen içinde yürümesi, hangi iş yerinde çalıştığıнын belirli olması ve bunun süreklilik göstermesine bağlı olmasıdır. İşçinin eski işyerine oranla daha uzak bir işyerine nakledilmesi başka şehirdeki bir işyerine veya yurt dışına atanması işverenin yönetim hakkı kapsamında değildir. İşveren yönetim hakkını aşan bu tarz esaslı değişikliklerde muhakkak 4857 sayılı Kanun’un 22. maddesindeki prosedüre uymak zorundadır<sup>115</sup>. Meğerki işveren iş sözleşmesinde bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutmamış olsun.

İleride ayrıntıları ile açıklanacağı üzere değişiklik kayıtlarının içinde özellikle işyeri değişikliği yapma hakkı özel bir önem arz etmektedir. Yüksek Mahkeme iş sözleşmelerinde işyeri değişikliğine ilişkin kaydın olması halinde yapılan değişikliği haklı görmektedir. Bu yönde vermiş olduğu bir kararında, İstanbul Üsküdar’da kurulu bulunan iş yerinde çalışmakta iken iş yerinin kapatılması üzerine işverence diğer işçiler ile birlikte Bakırköy’de yeni açılan bir işyerinde göreve başlaması önerilen işçinin iş sözleşmesinde değişikliğe muvafakat ettiğini, somut olayda daha önce yaptığı iş, aldığı ücret ya da unvan gibi işyeri nakli dışında işin başkalaşması, ağırlaştırılması yada esaslı değişiklikler yapılması iddia ve ispat olunmadığından

---

<sup>114</sup> Yarg. 9. HD. 02.04.1996 tarih, 1995/37704 E., 1996/6744 K., **Günay**, s. 697-698.

<sup>115</sup> **Şen**, s. 137.



haklı sebeple fesih hakkının olmadığı ve kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerektiğine işaret etmiştir<sup>116</sup>.

Bazı durumlarda değişiklik hakkı saklı tutulsa bile, yeni işyerinin uzaklığı, gidiş gelişleri eskisine göre zorlaştırıyorsa, yeni işyerinin daha uzak olması sebebiyle işyerine ulaşımın yükü işçinin sırtına yüklenmişse, servis imkânı getirilmemişse ya da ek ulaşım ücreti ödenmiyorsa bu durumda yeni işyeri istenildiği kadar rahat ve modern çalışma ortamına sahip olsun, bu işyeri değişikliği işçi için ek bir külfet oluşturacağından esaslı bir değişiklik olacaktır. Yargıtay'ın da bu yönde verdiği bir kararında, eski işyeri şehir merkezinde olduğu halde, yeni işyerinin şehir merkezine 20 km. uzakta bulunduğu ve servis hizmetinin de verilmediği, bu sebeple davacı işçinin yeni işyerinde çalışmayı kabul etmeyerek iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesine cevaz verdiği görülmektedir<sup>117</sup>.

Yine uygulamada Yargıtay sözleşmede işverene işyeri değişikliği konusunda yetki tanınmış olsa da işçi aleyhine sayılabilecek değişiklikleri kabul etmemektedir. İşçi Türkiye genelinde işverenin bütün işyerlerinde çalışmayı iş sözleşmesinde açıkça kabul etmiş olsa da bu koşulun bağlayıcılığını mutlak olarak kabul etmenin doğru olmadığını, değişikliğin işçinin sosyal ve ekonomik durumu ile sonraki durumu arasında işçi aleyhine farkın üzerinde durmaktadır. Doktrinde de sözleşmedeki nakil yetkisine rağmen, işçinin uzun bir süre çalıştığı işyerinden başka bir işyerine nakledilmesinin, bazen kendisi ve ailesi için ağır sonuçlara yol açabileceği; bu nedenle uzun bir süreden beri çalıştığı işyeri çevresinde sosyal hayatı buna göre şekillenmiş, çocuklarının eğitim durumları buna göre planlanmış olan işçinin, sırf sözleşmedeki yetkiye dayanılarak işletmeye bağlı başka bir işyerine nakledilmek istenmesi durumunda İş Kanunu m. 22 hükmünün gözetilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>118</sup>.

Bunlar dışında da, aynı bina içinde başka bir birimde görevlendirme fiziki mekân, sosyal çevre ve ücret bakımından işçinin aleyhine bir sonuç doğurmuyorsa

<sup>116</sup> Yarg. 9. HD. 01.03.2000 tarih, 2000/2221 E., 2000/2417 K., **Günay**, s. 688.

<sup>117</sup> Yarg. 9. HD. 04.10.1999 tarih, 1999/12484 E., 1999/15318 K., **Günay**, s. 693.

<sup>118</sup> **Çankaya/Günay/Göktaş**, s.60; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 105; **Demir**, s. 122.

esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez<sup>119</sup>. Yüksek Mahkeme 1999 yılında verdiği bir kararda, “*Davacının aynı bina içinde başka bir bölümde görevlendirilmesinin davacının aleyhine fiziki mekân, sosyal çevre ve gerekse ücret yönünden aleyhte bir sonuç doğurmamasına rağmen davalı tarafından iş akdinin haksız olarak bozulduğu sonucuna varılarak kıdem tazminatı isteminin kabulünün hatalı*”<sup>120</sup> olduğuna işaret etmiştir.

Yeri gelmişken son olarak değinmekte fayda var ki, bazı hallerde işverenler işyeri değişikliğini feshe son çare olarak da uygulamak isteyebilirler. Bu durum uygulamada karşılaşılan işçi lehine özel durumlardan biridir ki Yargıtay da verdiği kararlarda bu esas üzerinde durmaktadır. Şöyle ki, 2006 yılında vermiş olduğu bir kararda, Yerel mahkeme, işgücü fazlalığı doğması nedeni ile işten çıkartılan işçinin diğer bölümlerde çalıştırılması olanağı ve feshin son çare olması ilkesi dikkate alınmadan işten çıkartılması nedeniyle feshin geçersizliğine karar vermesi üzerine, “*Davalı şirketin aynı il veya diğer illerde başka işyerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan ve davalı şirketin... üstlendiği diğer işlerde davacı işçinin nasıl değerlendirilebileceği açıkça ortaya konulmadan feshin son çare olduğu ilkesinin uygulanmadığının kabulü doğru değildir*” gerekçesi ile kararı bozmuştur. Karar feshin son çare olması ilkesine göre yapılacak değerlendirmede fesih yerine başvurulabilecek somut tedbirlerin araştırılması (çalışma koşullarında değişiklik yapmak suretiyle başka bir işyerinde veya işte değerlendirme vs.) ve açıklanması gerektiğini göstermektedir ve öğretide isabetli olarak değerlendirilmektedir<sup>121</sup>.

## 2 . İşçinin Taşınan İşyerine Geçirilmesi

İşyerinin kapatılıp bir başka yere taşınması suretiyle meydana gelen işyeri değişikliğinin esaslı bir değişiklik olup olmadığını incelemek için öncelikle sözleşmede buna cevaz veren bir hüküm bulunup bulunmadığına bakılmalıdır. Bazı

<sup>119</sup> Şen, s. 139.

<sup>120</sup> Yarg. 9. HD. 08.11.1999 tarih, 1999/14476 E., 1999/16882 K., Günay, s. 691.

<sup>121</sup> Alp, Mustafa, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Ankara 2009, TİSK Yayın No: 299, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3023>.

sözleşmelerde işyerinin taşınması halinde işyeri değişikliğinin de kendiliğinden gerçekleşeceği hususu düzenlenmektedir. Ancak sözleşmede bu yönde bir düzenleme yoksa bu durumda taşınan yeni işyerinin işçiye ek bir külfet getirip getirmediğine bakmak gerekir. Her iki işyeri arasındaki uzaklık, servis aracı konulup konulmaması ve iş saatlerinde değişiklik olup olmaması, fiziki mekân, sosyal çevre ve ücret gibi hususlar da incelenerek çalışma koşullarında ağırlaşma olup olmadığı tespit edilecek ve sonuca göre değişikliğin işçiyi bağlayıp bağlamayacağına karar verilecektir<sup>122</sup>.

Burada belirtilmelidir ki, işverene ait aynı il sınırları içinde bir başka işyerine ulaşım işçiye ek bir külfet getirmiyorsa burada esaslı değişiklikten söz edilemeyecektir. Örneğin, işverene ait Ankara Kızılay'daki işyerinin tahliye edilmesi sonucunda o işyerinin kapanması neticesinde yine aynı işverene ait aynı il sınırları içindeki Ulus'ta bulunan aynı nitelikteki bir mağazada aynı işi yapmak üzere nakli yapılan işçinin sözleşmesini feshetmesi, Ulus ve Kızılay'ın birbirinden fazla uzakta bulunmayışları, ulaşım için ek külfet getirmeyişi sebebiyle iş şartlarında ağırlaşma olmadığından haklı görülemez<sup>123</sup>.

Çalışma koşullarında aleyhe esaslı değişiklik sayılıp sayılmayacağı tartışmalı bir konu olan işyerinin devri ve işveren değişikliğine ise burada kısaca değinmekte fayda vardır. Son yıllarda sıkça rastladığımız özelleştirme uygulamaları, işverenin değişmesinde işçinin rızasının aranmadığı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine örneğin, işçinin iş ilişkisinde işverenin değişikliğine yol açan ölüm/işyerinin kısmen veya tümünden devri/ işverenin nev'i değiştirmesi/ birleşme-katılma olaylarının yaşanması hallerinde de her durumda işçinin rızasının gerektiğinin kabulü olanaksızdır. Ancak "iş ilişkisinin bireysel devri" yoluyla işverenin değişmesi halinde işçinin rızasının aranacağı kuşkusuzdur. Zira bu ihtimalde işçinin hizmet sözleşmesi başka bir işverene devrolmaktadır. Konu ile ilgili Yargıtay 2005 yılında verdiği kararında, işçinin işveren tarafından yazılan yazı ile dava dışı başka bir şirkete naklinin yapıldığını, işçinin bu nakli kabul etmemesi üzerine de naklin TİS'in 23. maddesine göre yasal olduğunun iddia edildiği görülmüştür. Ancak Yargıtay toplu iş sözleşmesindeki bu hükmün aynı işverene ait işyerlerinde geçerli

<sup>122</sup> Şen, s. 140.

<sup>123</sup> Yarg. 9. HD. 30.06.1997 tarih, 1997/10230 E., 1997/13245 K., Günay, s. 696-697.

olabileceğinden bahisle başka bir işverene ait işyerine nakli için üç tarafın da( devralan işveren-devreden işveren ve işçi tarafının) rızasının aranması gerektiğini vurgulamış ve yapılan işlemi geçersiz fesih olarak değerlendirmiştir<sup>124</sup>.

Aynı şekilde işçinin başkasına ödünç verilmek istenmesi halinde de işçinin açık rızası aranacaktır. Yargıtay 2006 yılında önüne gelen bir olayda, işverenin işçisi ile ilgili olarak başka bir işverenin işyerinde çalışmak üzere ödünç verilmesinde, başka bir anlatımla ödünç iş ilişkisi kurulması için işçinin görevlendirme esnasında açıkça muvafakatini aramaktadır<sup>125</sup>.

## E . Çalışma Saatlerinde Değişiklik

Çalışma süreleri mevzuatımızda emredici hükümlerle düzenlenmiştir. İşverenler yasanın emredici hükümleriyle düzenlenen bu çerçevede işyerindeki çalışma ritmini, vardiya düzenini, ara dinlenmelerini kendi yönetim haklarına dayanarak belirleyebileceklerdir<sup>126</sup>.

Çalışma saatleri ve süreleri ücretle yakın ilişki içinde olduğundan bunlarda yapılan değişiklikler, esaslı değişiklik olarak kabul edilir ve işverenin yönetim hakkının dışında tutulurlar.

Çalışma saatlerindeki değişikliğin esaslı değişiklik oluşturması için muhakkak ücrete yansımaları da gerekmeyebilir. Bu alanda yapılan değişiklik, işçinin yaşamını zorlaştırıyor ve çalışma koşullarını ağırlaştırıyorsa esaslı nitelik taşıyor demektir. Gerçekten Yargıtay vermiş olduğu bir kararında “*Gece vardiyasında çalışan işçilere işyerinde üç saat istirahat verilmekteyken bu uygulamanın davalı işveren tarafından tek yanlı olarak bir saate indirilmesi*”ni işçiler aleyhine esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir<sup>127</sup>. Yine Yargıtay bu konuda vermiş olduğu bir başka

<sup>124</sup> Yarg. 9. HD. 14.11.2005 tarih, 2005/77767 E., 2005/35771 K.; Aynı yönde YHGK 01.03.2006 tarih, 9-51/27; **Akyiğit**, s. 190.

<sup>125</sup> Yarg. 9. HD. 05.07.2006 tarih, 777/19958 K., **Akyiğit**, s.206.

<sup>126</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 605; **Şen**, s. 144; **Uşan**, s. 241.

<sup>127</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 606; Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD. 07.12.1995, 20913/35276 K., **Günay**, s. 700.

kararında, işçinin çalışma saatlerinin uzunca bir süre geceye kaydırıldığı gibi, hafta sonlarında da çalışmak zorunda kaldığı durumda bu değişikliğin iş şartlarını işçi yönünden ağırlaştırdığından bahisle yapılan feshi ve kıdem tazminatı talebini haklı görmüş ve bu değişikliği esaslı değişiklik niteliğinde değerlendirmiştir<sup>128</sup>.

İşçinin işyerinde çalıştığı saatler kanuni sürenin altında iken, işçi aleyhine işverenin sonradan tek taraflı iradesiyle çalışma süresinde artırıma gitmesi de esaslı değişiklik niteliğindedir<sup>129</sup>.

Kuşkusuz belirtilmelidir ki, çalışma saatlerinde yapılacak her değişikliğin esaslı olup olmadığı konusunda tek bir ölçüt verilemez. Bu sebeple her bir durumun kendine has özellikleri göz önünde tutulmalıdır. Bayan bir işçinin gündüz vardiyasında çalışırken gece vardiyasına verilmesi oturduğu yer bakımından işe gidip gelmesini güçleştirecekse veya evli ve çocuklu bir işçi için vardiya değişikliği çocukların bakımını zorlaştıracaksa, esaslı değişikliğin varlığından söz etmek gerekecektir. Tüm bu hallerde yapılmak istenen değişiklikler İş Kanunu'nun 22. maddesindeki prosedüre uyularak gerçekleştirilecek ve bu maddenin sonuçlarına tabi olacaktır.

Burada konu ile ilgili olması hasebiyle yıllık izin hakkının kullanılmasından da bahsetmekte fayda vardır. Yıllık izin işyerinde en az bir yıllık kıdeme sahip olan her işçiye verilir. Ancak yıllık izinlerin düzenlenmesi ve yönetimi işverene aittir. Zira işletmenin gereklerini değerlendiren, talepleri toplayan, malını piyasaya arz ederek işletmesinin devamlılığını sağlamak yükü altında olan işverenin işçisinin kafasına estiği gibi izin kullanmasına her koşulda boyun eğmesi makul karşılanamaz. Yargıtay da bu konuda vermiş olduğu bir kararında, işçinin istediği zaman izin kullanamayacağından bahisle işyerini iznini kullanmak için terk etmesini haklı bulmamış ve bu durumda işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceğini belirtmiştir<sup>130</sup>.

<sup>128</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 606; Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD. 03.07.1996, 3709/15314 K., **Günay**, s. 697.

<sup>129</sup> YHGK, 01.10.1986 tarih, 1986/9-349 E., 1986/7807 K, **Günay**, s. 681-682; **Şen**, s. 144-145.

<sup>130</sup> Yarg. 9. HD. 01.06.1999 tarih, 1999/7145 E., 1999/9539 K., **Günay**, s. 694.

## § 2. Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Yöntemleri

Çalışma koşullarında değişiklik yapabilmenin önünü açan Kanun Koyucu, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde yapılacak değişikliğin esaslı olup olmamasına göre farklı yöntemler olduğunu göstermektedir. Gerçekten, eğer işverenin yapacağı değişiklik, 22. maddede belirtilen şekilde esaslı değilse, zaten bu madde uygulama alanı bulmayacaktır<sup>131</sup>. Zira esaslı olmayan değişiklikler, işverenin yönetim hakkına dayanarak yapabileceği değişikliklerdir. Bu tür değişiklikler işverenin tek taraflı iradesi ile gerçekleştirilecek ve işçinin kabulüne gerek duyulmayacaktır.

Şayet, işveren çalışma koşullarında esaslı nitelik taşıyan bir değişiklik yapacak ise, bu durumda onun yönetim hakkından bahsedilemeyecek ve İş Kanunu'nun 22. maddesindeki prosedüre göre değişiklik yapmak zorunda kalacaktır. Bu durumda, yapmak istediği değişikliği işçisine yazılı olarak önerecek ve altı iş günü içinde işçinin değişiklik teklifini yazılı olarak kabul etmesini bekleyecektir. İşçi tarafından değişiklik teklifi yazılı olarak kabul edilmediği takdirde, tezimizin ilerleyen sayfalarında ayrıntıları ile değineceğimiz üzere, ya değişiklik yapmaktan vazgeçecek ya da değişiklik feshi yolunu izleyecektir<sup>132</sup>.

Yukarıda kısaca değindiğimiz bu yöntemlerin yanında, bir de tarafların karşılıklı olarak anlaşmak suretiyle çalışma koşullarını değiştirme imkânları her zaman vardır ki, buna değişiklik sözleşmesi de diyebiliriz.

Bunların yanı sıra, ekonomik kriz ve işlem temelinin çökmesi gibi durumlarda çalışma koşullarının hâkimin müdahalesi ile değiştirilebildiğini görüyoruz. Şimdi bu yöntemleri kısaca inceleyelim.

---

<sup>131</sup> İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrasında, "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....." ifadesi yer almakta, bu maddenin uygulama alanının sadece esaslı değişiklikler için olduğunun altı çizilmektedir.

<sup>132</sup> Şen, s. 71.

## **I . İş Hukuku Mevzuatı ve Toplu İş Sözleşmelerinin Emredici Düzenlemeleri ile Belirlenen Çalışma Koşullarının Değiştirilmesi**

İş Hukuku mevzuatı ve Toplu İş Sözleşmelerinin emredici düzenlemeleri ile belirlenen çalışma koşullarında yapılacak değişiklikler, tezimizin konusunu oluşturan çalışma koşullarındaki değişikliğin konusu dışındadır. Ancak kısaca buna da değinmekte fayda vardır.

İş Hukuku mevzuatında düzenlenen bir çalışma koşulu ters işlem kuralı gibi, nasıl düzenlendi ise yine o şekilde değiştirilebilir. Örneğin, haftalık çalışma süresinin azami 45 saat olduğu yönündeki kanun hükmü, ancak kanun koyucunun çıkaracağı bir kanun hükmü ile değiştirilebilir.

Toplu İş Sözleşmelerinde düzenlenen bir çalışma koşulunu ise, kural olarak, sözleşmeyi bağtılamış olan işçi sendikası ile işveren veya üyesi bulunduğu işveren sendikasının birbirine uygun irade beyanları ile değiştirmek mümkündür. Taraflardan biri değişikliğe rıza göstermediği takdirde, tek tarafın irade beyanıyla çalışma koşulu değiştirilemeyecektir. Ancak bazı istisnai hallerde, örneğin ekonomik kriz dönemlerinde iyiniyet kurallarının gereği olarak hâkimin olaya müdahale etmesiyle sözleşmede belirlenen çalışma koşullarının değiştirilmesi yahut feshedilmesi mümkün olabilir.

Bununla birlikte, TİSGLK'nun 6. maddesinin üçüncü fıkrasında “*Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar, hizmet akdi hükmü olarak devam eder*” hükmü yer almaktadır. Bu hükme göre, toplu iş sözleşmesinin süresinin dolması veya feshedilmesi suretiyle son bulması halinde burada düzenlenen çalışma koşulları ortadan kalkmamakta veya tek tarafın istemesi ile değiştirilebilir hale gelmemektedir. Aksine, bu hükümler bireysel iş sözleşmesi hükmü haline gelmekte ve değiştirilmeleri de bireysel iş sözleşmeleri ile belirlenen çalışma koşullarının değiştirilmesi prosedürüne tabi olmaktadır.

## II . İşlem Temelinin Çökmesi ve Hâkimin Sözleşmeye Müdahalesi ile Çalışma Koşullarının Değiştirilmesi

İş hayatında, ekonomik sebepler ve çalışma koşullarının etkileşim içinde olduğu, çalışma koşullarının ekonomik şartlara göre şekillendiği, ekonomik kriz ortamlarında işverenlerin işletmelerini ayakta tutabilmek için bir takım kısıtlamalara gittiği bilinmektedir.

Kısaca, bir işletmenin mal veya hizmet arzı için yaptığı masraflarının, o mal veya hizmet üretiminden amaçladığı kardan daha yüksek olması şeklinde ifade edilen ekonomik kriz, işletme-işyeri alanında ortaya çıkan iç sebeplerle ortaya çıkabileceği gibi, piyasa ve genel ekonomi alanında ya da işletmenin bizzat etkilemeyeceği faktörlerden oluşan talep azalması ve piyasada genel durgunluk gibi dış sebeplerden de meydana gelebilir. İşte bu dönemlerde, işverenler önlem olarak, toplu işçi çıkarma, erken emekliliğe teşvik etme, ücretli veya ücretsiz izin yoluyla faaliyeti daraltma, çalışma sürelerini azaltma, işi daha az maliyetle alt işverenlere yaptırma, esnek çalışma düzenine geçmek gibi tedbirler alabilir<sup>133</sup>.

Hukukun genel ilkesi olan ahde vefa ilkesine göre, sözleşmenin kurulduğu günkü esaslar üzerinden devam ettirilmesi, gereğinin ona göre sağlanması gerekmektedir. Zira sözleşmenin taraflarını sözleşmeyi yapmaya iten şey, o gün var olan ya da sonradan olacağı varsayılan belli olgu ve menfaatlerdir. Ancak ekonomik kriz, devalüasyon, savaş ve doğal afet gibi beklenmeyen, önceden öngörülemeyen kriz ortamlarında iş ilişkisi taraflar açısından çekilmesi zor, edimler ise ifası güç hale gelebilir. “İşlem temelinin çökmesi”<sup>134</sup> dediğimiz bu gibi özel ve istisnai durumlarda çalışma koşullarının ağırlaşması, ağırlaşan bu koşulların değiştirilmesini gerektirebilir. Bunun yollarından biri de hâkimin sözleşmeye müdahalede bulunarak,

---

<sup>133</sup> Şen, s.77.

<sup>134</sup> İşlem temelinin çökmesi kuramının uygulanması için, a) önceden öngörülemeyen olağanüstü ve objektif nitelikte değişen koşullar olacak, b) bu koşulun ortaya çıkmasında taraflardan herhangi birinin kusuru veya katkısı bulunmayacak, c) edimler arasındaki denge aşırı ölçüde bozulacak, d) sözleşmede veya yasada değişen koşullara uyum konusunda hüküm bulunmayacak, e) edimler henüz ifa edilmemiş olacak. Bu konuda bkz. Eren, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 8. B., İstanbul 2003, s. 440-441.



sözleşmede krizin sebep olduğu değişiklikleri yaparak uyarlamaya ya da bu mümkün değilse sözleşmenin feshine karar vermesidir.

Borçlar Hukukunda kabul edilen bu sonucun toplu iş sözleşmesi hükümlerinden doğan borçlar için de geçerli olup olmayacağı tartışmalıdır. Yargıtay, bu konuda taraflar arasındaki işlem temelinin çökmesi ve borcun ifasının talep edilmesinin dürüstlük kuralına aykırı düşmesi halinde, işlem temelinin çökmesi ve hâkimin sözleşmeye müdahalesini toplu iş sözleşmelerinde de cevaz vermektedir. Öğretide de bu görüşü benimseyen yazarlar vardır<sup>135</sup>. Yargıtay'ın ve öğretide bir kısım yazarların görüşünü benimseyen diğer bir görüşe göre ise, işlem temelinin çökmesi ve hâkimin sözleşmeye müdahale ederek uyarlama yapması toplu iş sözleşmeleri için benimsenemez. Çünkü toplu iş sözleşmesi diğer sözleşmelerden farklı bir muhtevaya sahiptir. Bu farklılığın kaynağı Anayasa'ya dayanmaktadır. Anayasa'nın 53. maddesi hükmünde açıkça ifade edilmese de, Yargıtay'ın da bugüne kadar verdiği kararlarda da görüleceği üzere, toplu iş sözleşmesi taraflarına “objektif hukuk kuralları” ve maddi anlamda yasa hükümleri niteliğinde” düzenleme yapma yetkisi verilmiştir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi ile getirilen normatif kuralların sonradan değişip değişmediğini tespit etmek ve buna göre uyarlama yaparak gerekli değişiklikleri gerçekleştirmek sözleşme taraflarına aittir. Bu görüşü benimseyenlere göre, hâkimin yeni koşullara uyarlama konusunda karar verebileceğinin kabulü, toplu iş sözleşmesi kuralı koyma anlamı taşıyabileceğinden Anayasa'da bir anlamda güvence altına alınmış olan toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırılık oluşturacaktır<sup>136</sup>.

Olaya İş Kanunu'nun 24/III maddesi tarafından yaklaşılacak olursa, “İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa” hükmünün de işlem temelinin çökmesi halini düzenlediği görülecektir. Bu hal ortaya çıktığında işveren iş ilişkisini bir haftaya kadar askıya alabilir. Bu durumda da işçisine yarım gün tutarında ücret ödemek zorundadır(İş K. m.40). Ancak bu durum çalışma koşulu olan ücretin esaslı değişikliğe uğradığını

---

<sup>135</sup> Aynı görüş **Ekonomi**, Çalışma Şartları, s. 174; **Alpagut**, İşlem Temelinin Çökmesi, s.80; **Çetinkaya**, Serdar, “Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Yargı yoluyla Uyarlanabilirliği”, Kamu-İş, Ocak 1999, s.142-152.

<sup>136</sup> **Çelik**, s. 522; **Şen**, s.81.

göstermez, zira işveren bu hakka sadece bir hafta süreliğine sahiptir. Geçici olan bu durum, iş koşullarının aleyhe olarak esaslı değişikliğini oluşturmaz. Bununla birlikte İş Kanununun 65. maddesine göre de işverenin zorlayıcı sebepler karşısında işyerinde çalışmayı kısmen veya tamamen durdurma veya önemli ölçüde azaltması mümkündür ki, bu durumda da kısa çalışma ödeneği ödenir. Bu ödeneğin de süresi üç ayı geçemez. Yine burada da ücretteki değişiklik, geçici nitelikte olduğundan, çalışma koşullarında kalıcı bir değişiklik oluşturmaz.

### **III . Tarafların Karşılıklı Anlaşmak (Değişiklik Sözleşmesi) Suretiyle Çalışma Koşullarını Değiştirmesi**

İş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren, bir araya gelerek karşılıklı irade beyanlarını ortaya koyarak nasıl bir sözleşme oluşturdular ise ve yine aynı şekilde karşılıklı irade beyanıyla bu sözleşmeyi her zaman sona erdirebileceklerse, uygulanmakta olan sözleşmenin hükümlerini de her zaman değiştirebilme hakları vardır. Bu husus sözleşme serbestisinden kaynaklanmaktadır.

İş Kanunu'nun çalışma koşullarında değişiklik başlıklı 22. maddesinin ikinci fıkrasında da *“Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler”* hükmüne yer verilmiştir. Bu hükümle sözleşme serbestisinden kaynaklanan ve zaten var olan hak, bir kez daha vurgulanmıştır. Maddenin ifadesinden de anlaşılacağı üzere, değişiklik tarafların aralarında anlaşması ile gerçekleşecektir. Buradan değişikliğin işçi veya işveren tarafından gelmesinin bir önemi olmadığı anlaşılmaktadır. Her iki taraftan da veya taraflardan birinin teklifi ve diğerinin de müzakere neticesinde kabulü ile değişiklik anlaşması yapılabilir.

Çalışma koşullarında değişikliği düzenleyen değişiklik sözleşmesinin tarafların arasındaki sözleşmenin tamamını değiştirmesi ve böylece yeni bir sözleşme ve buna bağlı olarak yeni bir iş ilişkisi meydana getirmesi beklenmez. Değişiklik sözleşmesi ile daha önceki sözleşmenin bir ya da birkaç unsuru değiştirilebileceği

gibi sözleşmeye yeni bir çalışma koşulu da getirilebilir. Bu şekilde asıl iş ilişkisi devam ederken, değişiklik sözleşmesi asıl iş sözleşmesine ek mahiyette olacaktır.

## **A . Değişiklik Sözleşmesinin Kapsamı**

### **1 . Bireysel İş Sözleşmelerinde**

Değişiklik sözleşmeleri ile tüm çalışma koşullarında her türlü değişiklik yapılabilir<sup>137</sup>. İşçinin gördüğü işin, çalışma yerinin, işyerindeki konumunun, ücretinin, izin sürelerinin, çalışma saatlerinin tamamının tarafların karşılıklı anlaşmaları suretiyle her zaman değiştirilmesi mümkündür. Yeter ki, bu değişiklik BK 19-20. maddelerdeki sınırlar içerisinde yapılsın. Gerçekten, tarafların karşılıklı anlaşmaları suretiyle dahi olsa, değişiklik sözleşmesi emredici hukuk kurallarına, ahlaka ve adaba, kamu düzenine ve kişisel haklara aykırılık teşkil edecek mahiyette yapılamaz. Böyle bir değişiklik sözleşmesi, hukuk düzeninde kabul edilemez.

BK 19-20 maddelerinde çizilen sınırlar içinde kalmak kaydıyla yapılan değişiklik sözleşmelerinde değişikliğin yürürlük tarihi de taraflarca kararlaştırılabilir. Ancak burada da kanunun çizdiği bir sınır vardır ki, buna göre yapılan değişiklikler geçmişe etkili olarak yürürlüğe konamaz. Bu husus İş Kanunu'nun 22. maddesinin son fıkrasında "*Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konamaz*" şeklinde açıkça ifade edilmiştir.

Tarafların karşılıklı anlaşmaları suretiyle oluşturdukları değişiklik sözleşmesinde, herhangi bir geçerli neden kaleme almalarına da gerek yoktur. Zira burada bahsedilen değişiklik, İş Kanunu'nun birinci fıkrasında zikredilen geçerli sebeple yapılan bir değişiklik değildir.

---

<sup>137</sup> Şen, s. 88.

Değişiklik sözleşmesi yapabilmek için tarafları bağlayan bir süre de yoktur. Taraflar, sözleşme süresi içinde serbestçe diledikleri zaman anlaşarak değişiklik sözleşmesi yapabilmektedir.

## 2 . Toplu İş Sözleşmelerinde

Değişiklik sözleşmesini Toplu İş Hukuku yönünden incelemek gerekirse, Toplu iş sözleşmelerindeki çalışma koşullarının değişiklik sözleşmesi yoluyla değiştirilmesine ilişkin TİSGLK'da herhangi bir düzenleme bulunmadığı görülecektir. Ancak, değişiklik yapılmasını engelleyici bir hüküm de bulunmamaktadır. TİSGLK'da 7. maddede sadece sözleşmenin süresi ile ilgili bir düzenleme bulunmakta olup, buna göre toplu iş sözleşmesinin süresinin imza tarihinde sonra kısaltılmayacak, uzatılmayacak veya süresinden önce sözleşme sona erdirilemeyecektir. Bunun dışındaki hususlarda değişiklik sözleşmesi yoluyla çalışma koşullarının değiştirilmesine cevaz verildiği anlaşılmaktadır. Tarafların sonradan değiştiremeyeceği konular, sözleşmenin imzalanması sırasında belirlenmesi tarafların iradelerine tabi olan konulardır. Bu bakımdan örneğin, toplu iş sözleşmesinin yer itibariyle kapsamının sonradan değiştirilmesi mümkün değildir<sup>138</sup>.

Bununla birlikte, toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen ücrete ilişkin esasların da değişiklik sözleşmesi ile değiştirilmesi kural olarak mümkündür. Ücret ve ücrete ilişkin zamların, prim ve ikramiyelerin, yakacak yardımlarının, giyim yardımlarının, yemek ücretinin, yıllık izin ve dini bayram ödemelerinin, çocuk yardımının, ölüm izni ve ölüm yardımı gibi ilave tediyeleyin de toplu iş sözleşmelerinde düzenlendiğini görüyoruz. Değişen ekonomik koşullar sebebiyle toplu iş sözleşmesinde yer alan bu saydığımız ücret ve ücrete esas teşkil eden bu yardımların miktarının değişmesinde tarafların anlaşmaları mümkündür. Özellikle ücret zamlarında, toplu iş sözleşmelerinde genellikle her sözleşme yılına ve ya altı aylık dönemlere göre artış belirlenir. Taraflar bir araya gelerek henüz bir hak olarak doğmamış olan, sözleşmenin bir sonraki yılına veya altı aylık dönemine yahut dönemlerine ait ücret

---

<sup>138</sup> Şen, s.90.

zamlarını düşürebilirler. Burada önemli olan husus, ücret zammının henüz işçi için doğmamış olmasıdır.

Yine toplu iş sözleşmesinde yapılacak değişikliklerin bir veya birkaç maddenin sözleşmeden çıkarılması, yürürlükteki sözleşmede hiç bulunmayan yeni bir veya birkaç maddenin eklenmesi şeklinde olabileceğini söyleyebiliriz. Ancak değişiklik adı altında sözleşmenin tamamen değiştirilemeyeceğini de burada belirtmek gerekir<sup>139</sup>.

Burada yeri gelmişken işçinin tek başına toplu iş sözleşmesi ile kendisine tanınmış haklardan feragat edip edemeyeceğine de değinmekte fayda vardır. Öğretimizde işçilerin bizzat kendi işlemleriyle toplu iş sözleşmesi ile getirilen bir haktan örneğin ücret zammından feragat edip edemeyeceği tartışmalıdır. Hukukun genel ilkeleri açısından bakıldığında işçinin herhangi bir zorlama, tehdit altında olmaksızın yapmış olduğu feragatin geçerli olduğu sonucuna varılır. Ancak feragat edilecek olan hak toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan bir hak olduğunda bu açıdan bakmak yeterli olmamakta, yanlış sonuçlara götürebilmektedir. Zira toplu iş ilişkisinin işçiye sağladığı kazanımlar özellikle işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işçi ve işverenin karşı karşıya geldiği noktalarda etkisini ve anlamını yitirebilecektir<sup>140</sup>.

Zira ücret zammı uygulama dönemi içinde işçi için bu hak doğmuş olacağından, bu zammı ortadan kaldırmaya veya azaltmaya yönelik bir kararlaştırma yapılamaz. Zam uygulama dönemi içinde tarafların böyle bir karar alarak değişiklik sözleşmesi yapmış olmaları, işçilerin ücret zammını talep etmeleri hakkını ortadan kaldırmaz<sup>141</sup>. Eğer ücret zammı dönemlere ayrılmamış ise yani 2 yıl için tek bir artış oranı belirlenmiş ise bunun işçi aleyhine değiştirilmesi mümkün değildir.

---

<sup>139</sup> **Başbuğ**, Aydın, “Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat”, Sicil Dergisi, Eylül 2007, s. 69.

<sup>140</sup> **Sur**, Melda, İş Hukuku Toplu İlişkiler, Güncellenmiş 3. Bası, Ankara 2009, s. 314.

<sup>141</sup> **Çelik**, s. 524-525; **Centel**, Tankut, “Toplu Sözleşmedeki Ücret Zammını Düşürme”, Karar İncelemesi, TİD, S. 298, Ekim 2004, s. 36-39.

Bu arada belirtmekte fayda var ki, henüz doğmamış bir hak olsa da işçinin tek başına bu haktan yararlanmamak üzere verdiği feragatname de geçersizdir. Yargıtay konu ile ilgili olarak vermiş olduğunda bir kararında, toplu iş sözleşmesi hükmü uyarınca 3. dönem artışı yürürlüğe girmeden önce işçinin imzasını taşıyan “feragatname” başlıklı belgeden her ne kadar işçinin ücret artışından vazgeçtiği anlaşılrsa da, toplu iş sözleşmesinden yararlanan bir işçinin *düzen ilkesi* ve TİSGLK 6. maddesi gereğince toplu iş sözleşmesinde kabul edilmediği takdirde aleyhine bir düzenleme yapılması ve işçinin toplu iş sözleşmesi ile getirilen hükümlerden vazgeçmesinin mümkün olmayacağından ve ayrıca henüz doğmamış bir haktan feragat edilemeyeceğinden bahisle bireysel vazgeçmenin hukuken geçerli olmadığına hükmetmiştir<sup>142</sup>.

Yine konu ile ilgili olarak verilen bir başka kararda, toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerinde işçi ve işverenin bir araya gelerek toplu iş sözleşmesinin bir hükmünü değiştirmelerinin mümkün olamayacağını, ücret artışını öngören hükmün uygulanmasından işçinin bireysel olarak vazgeçmesinin geçerli olmadığını, böyle bir uygulamanın toplu iş sözleşmesi düzenini öngören TİSGLK’nin 6. maddesine aykırı olduğuna işaret etmiştir<sup>143</sup>. Yine 4 yıl boyunca toplu sözleşmede belirlenen ücret zammı yerine %12 oranında bir zammın uygulanması ve bir ihtirazi kayıt koymaksızın kabul edilmesine karşın, işçinin daha sonraki alacak talebi haklı bulunmuş, gerekçesinde de işçi ile işverenin bir araya gelip toplu iş sözleşmesindeki ücret artışından bireysel olarak vazgeçmelerinin TİSGLK m.6’daki emredici etkiyle çelişeceği belirtilmiştir<sup>144</sup>.

İşçi kendisine toplu iş sözleşmesinde tanınan bir haktan feragat etmeksizin uzun bir süre kendisine tanınmayan hakka rağmen sessiz kalarak çalıştırmasını sürdürürse bu durumun işyeri uygulaması oluşturup oluşturmadığına ise olumsuz cevap vermek gerekir. Nitekim Yargıtay da önüne gelen bir dosyada, emeklilik

---

<sup>142</sup> Yarg. 9. HD. 01.06.2005 tarih, 2004/24860 E. 2005/20002 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr).

<sup>143</sup> Yarg. 9. HD. 21.02.2006 tarih, 2005/38473 E. 2006/4428 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr).

<sup>144</sup> Yarg. 9. HD. 10.05.2007 tarih, 2007/27830 E. 2007/14717 K., Çalışma ve Toplum, 2008/1, S. 16, s. 313; Ayrıca bkz. **Sur**, s. 316.

sebebiyle işten ayrılan ve ibraname imzalayan işçinin yaklaşık 7 yıl gibi bir süre sonra fark ücret talebine dayalı kıdem tazminatı talebini objektif dürüstlük kurallarına aykırı görse de, her şeye karşın sözleşmede kararlaştırılan ücretin uygulanması gerektiği sonucuna varmıştır<sup>145</sup>.

## **B . Değişiklik Sözleşmesinin Şekli**

### **1 . Bireysel İş Sözleşmelerinde Şekil**

İş Kanunu'nun 22. maddesi incelendiğinde hem birinci fıkrasında hem de ikinci fıkrasında değişiklik sözleşmesini düzenlediği görülecektir. Gerçek manada iki tarafın karşılıklı anlaşmak suretiyle değişiklik sözleşmesi yapma halini düzenleyen ikinci fıkrası ile işveren tarafından yapılmak istenen değişikliğin işçiye teklifi ve bunun neticesinde gerçekleştirilen değişiklik sözleşmesinin şekil şartlarını ayrı ayrı incelemekte fayda olacaktır.

#### **aa . Karşılıklı Anlaşmak Suretiyle Oluşan Değişiklik Sözleşmesinde Şekil**

İş Kanunu'nun 22. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen tarafların anlaşarak çalışma koşullarını değiştirmeleri müessesesinde özel bir şekil şartı getirilmemiştir. Bu sebeple değişiklik yapılmak istenen sözleşmenin yazılı yapıp yapılmadığına bakmak gerekecektir. Zira bir sözleşme nasıl akdedildi ise onun tadili de yine aynı şekilde yapılmalıdır.

Bu konuda öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, 22. maddenin birinci fıkrasında yer alan şekil şartı ikinci fıkrasındaki değişiklik sözleşmesi için geçerli bulunmamaktadır<sup>146</sup>. Bu fıkraya göre yapılacak değişiklik sözleşmesi, genel hükümlere tabi olup, BK m. 12'ye göre "*Kanunen tahriri olması gereken bir akdin tadili dahi tahriri olmak lazımdır*" kuralından hareketle tanzim edilmelidir. Örneğin

<sup>145</sup> YHGK 02.07.2008 tarih, 9- 468/473, Çalışma ve Toplum, 2009/1, S. 20; Ayrıca bkz. **Sur**, s. 315.

<sup>146</sup> **Alpagut**, s.54; **Mollamahmutoğlu**, s. 238

belirli süreli iş sözleşmelerinde, çağrı üzerine çalışma sözleşmelerinde ve takım sözleşmelerinde yapılacak değişikliklerin muhakkak yazılı şekilde yapılması gerekir ki muteber olsun. Bu sözleşmeler dışında yazılı şekil şartı olmayan bir sözleşmede yapılacak değişikliğin de herhangi bir şekle tabi olmaması esastır.

Gerçekten asıl sözleşmenin kurulması için yazılı bir şekil aranmışsa, değişiklik sözleşmesinin geçerli olabilmesi için de yazılı şekilde yapılması gerekir. Ama asıl sözleşme yazılı yapılmadı ise değişiklik sözleşmesinin de yazılı yapılmasına gerek yoktur.

Ancak bu durum, işçinin değişikliğe karşı susması halinde tereddütlere ve hatta bazı sakıncalara yol açmaktadır. Şöyle ki, değişiklik sözleşmesi için yazılı şeklin aranmaması halinde, işçinin açık bir şekilde kabul beyanı olmaksızın susması ve değişikliğe sesini çıkarmadan çalışmaya devam etmesi durumunda işçi için değişiklik geçerli hale gelebilecek midir? 1475 sayılı Kanun döneminde değişiklik sözleşmesinin yazılı şekil şartının olmadığı hallerde Yargıtay'ın vermiş olduğu çoğu kararda değişikliğe sesini çıkartmayan ve çalışmasına devam eden işçi için zımnen kabul neticesinde değişiklik sözleşmesinin geçerli olarak yürürlüğe girdiği kabul edilmiştir<sup>147</sup>. Bu konuya aşağıda ayrıntısı ile değinilecek olup, şimdilik değişikliğe ses çıkarmayan işçi aleyhine değişikliğin geçerli olmayacağını söylemekle yetiniyoruz.

### **bb . İş K. 22/I maddesine Göre Yapılan Değişiklik Sözleşmesinde Şekil**

İş Kanunu'nun 22. maddesinin birinci fıkrasındaki düzenlemeye göre yapılan değişiklik feshinin nasıl ve hangi sürede yapılacağı ayrıntılı bir şekilde madde metninde düzenlenmiştir. Buna göre, işveren değişiklik yapmak istediğinde bunu işçisine yazılı olarak bildirecek ve işçisi de bu yazılı değişiklik önerisini 6 iş günü içinde yazılı olarak kabul etmek suretiyle değişiklik sözleşmesi oluşturulacaktır. Burada yazılılık şartı geçerlilik açısından mutlak emredici bir düzenleme, altı iş

---

<sup>147</sup> Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 72.



günlük süre şartı ise işçi lehine nisbi emredici bir düzenlemedir. Buradan teklifin yazılı olarak yapılması şartının değiştirilemez, 6 iş günlük sürenin ise işçi lehine olarak uzatılabileceğini anlıyoruz. Gerçekten, işveren dilerse işçisine daha uzun süre düşünmesi için gerekli düzenlemeleri yapabilir, ancak bu sürede herhangi bir kısaltma yoluna gidemez.

İşçinin kendisine kanunla veya işverenin uzatmasıyla tanınan kabul süreleri geçtikten sonra değişikliği kabul ettiğine ilişkin beyanı, süresinde kabul olmadığı için işverenin teklifi ret edilmiş sayılır. Ancak süre geçtikten sonra da işveren yapmış olduğu icapla bağlı olduğunu açıklayabilir<sup>148</sup>.

Öyleyse, 4857 sayılı Kanunun 22. maddesindeki düzenlemenin şekil ile ilgili konularda tartışmaları sona erdirecek bir yapıya sahip olduğuna; madde metninde açıkça değişiklik teklifinin yazılı yapılacağı ve altı iş günü içinde de işçi tarafından yapılacak yazılı kabulün bekleneceği bildirildiğine; bu durumda işçinin altı iş günü içinde yazılı beyanını vermeyip sessiz kalması yani susması halinde zımnen kabul değil, aksine teklifin reddi sonucunun doğacağını söylememiz gerekir. İşçi tarafından yapılacak yazılı kabulün değişikliğin geçerli olabilmesi için ispat şartı değil, geçerlilik şartı olduğuna daha önce de değinmiştik. Zaten aksi bir düşünce, Kanun koyucunun amacına ters düşer. Kanun Koyucu 1475 sayılı kanun döneminde yaşanan olumsuzlukların neticesinde 22. maddenin 1. fıkrasını bu şekilde ayrıntılı ve şeklen kesin hükme bağlamıştır. Bu nedenle, işverenin yazılı olmayan teklifi ile işçinin altı iş günlük süre içinde susması ve çalışmaya devam etmesi neticesinde değişiklik sözleşmesinin kurulduğu söylenemez.

## **2 . Toplu İş Sözleşmesinde Şekil**

Öğretide toplu iş sözleşmelerinde değişiklik yapılıp yapılamayacağı hususu tartışmalıdır. Bir kere toplu iş sözleşmesinin tarafları işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikasıdır. Hal böyle olunca toplu iş sözleşmesi ile oluşan çalışma

---

<sup>148</sup> Şen, s. 94.

koşullarının işçi ve işverenin anlaşması ile değiştirilmesi halinde 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde öngörülen çalışma koşullarında değişiklik prosedürü geçerli olacak mıdır?

Bir görüşe göre, toplu iş sözleşmesinde bireysel anlamda yapılan değişikliklerde İş Kanunu'nun 22. maddesi uygulama alanı bulmaz. Buna göre, işçinin yazılı rızası altında dahi, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerini bertaraf edici bir değişiklik yapılamaz<sup>149</sup>.

Buna karşılık bir görüşe göre de, 22. maddedeki "...benzeri kaynaklar..." ifadesinden, maddede belirtilenler dışında, toplu iş sözleşmesinden doğan çalışma şartlarının da değiştirilebilmesi mümkündür<sup>150</sup>.

Biz yukarıda "Değişiklik Sözleşmesinin Kapsamı" bölümünde belirttiğimiz gibi, toplu iş sözleşmelerinde bazı konularda değişiklik yapılabileceğini kabul ediyor ancak buradaki değişiklik sözleşmesinin TİSGLK'nun 66. maddesinin yollamasıyla BK.12. maddesine göre yapılması gerektiğini düşünüyoruz. Çünkü toplu iş sözleşmeleri yapılmaları yazılı geçerlilik şartına bağlı sözleşmelerdir. Öyleyse tadilleri yani değişiklikleri de yine yazılı şekil şartına uygun olarak yapılmak zorundadır<sup>151</sup>.

Toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapan değişiklik sözleşmesinin beş nüsha olarak düzenlenmesi ve taraf temsilcilerince imzalanması, birer nüshasının taraflara, üç nüshasının ise görevli makama tevdi edilmesi gerekir. Yapılan bu değişiklik sözleşmesi yeni bir anlaşma değil, mevcut olan toplu iş sözleşmesinin eki niteliğindedir<sup>152</sup>.

---

<sup>149</sup> Çankaya/Günay/Göktaş, İşe İade Davaları, Ankara 2005, s. 61.

<sup>150</sup> Akyiğit, Ercan, İş Kanunu Şerhi, C. 1, Ankara 2006, s.860; Bu görüş için ayrıca bkz. Uşan, s. 221.

<sup>151</sup> Şen, s. 94.

<sup>152</sup> Şen, s. 94.

## **IV . İşveren Tarafından Değişiklik Yapma Hakkının Saklı Tutulması Yoluyla Yapılan Değişiklik**

### **A . Genel Olarak**

İş sözleşmesini tarif için, işçi ve işveren tarafının bir araya gelerek karşılıklı irade beyanlarının uyuşması neticesinde ve bir tarafın emeğini diğer tarafın da bu emek sayesinde elde etmiş olduğu üretimin karşılığında ücret vermeyi taahhüt ettiği ilişki şeklinde basitçe ifade edilebilirse de, bu ifade aslında kolaylıkla karmaşık hale gelebilen iş sözleşmesini tanımlamak için yetersiz kalacaktır. Sözleşmenin tarafları ilişkinin başlangıcında birbirlerine ihtiyaç duydukları için çok da ayrıntılı olmayan bir sözleşme ile birbirlerine bağlanmaktadır. Gerçekten, işçi için hayatını idame ettirebilecek bir kazanca ve bu konuda bir güvene ihtiyaç vardır. İşveren tarafında ise, iş hayatında işletmesini ayakta tutabilmek, işletmede üretimi devamlı kılabilmek, o işletmeden gelir elde edebilmek ve bu şekilde hayatını idame ettirebilmek ihtiyacıdır. Görüleceği üzere, aslında iş hayatında her şey iş ilişkisinin sonucunda elde edilecek kazanca endekslidir. Fakat bu kazancı elde edebilmek için yukarıda da yer yer değindiğimiz üzere ekonomik, sosyal, teknolojik vb. değişimlerden ve gelişmelerden etkilenmek kaçınılmaz olacaktır. Bu durumlarda da iş ilişkisini bu değişimlere uyarlayabilmek ve ilişkiyi hayatta tutabilmek adına işveren tarafından değişiklik teklifleri gelebilecektir.

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin başlangıcında işverenin tek taraflı belirlediği çalışma koşulları çoğu zaman esas alınır. Zira işçi bu aşamada güçsüz ve o işe muhtaç konumdadır. İşverenin yönetim yetkisinden kaynaklanan bu çalışma koşulları zamanla iş sözleşmesi hükmü haline alacaktır. Ancak iş hükmü haline gelen bu koşulların uygulanmasında ilerleyen zamanda işverenin mutlak serbestiyet içinde davranabileceğini söylemek mümkün değildir. Çünkü her alanda olduğu gibi bu şekilde oluşan çalışma koşullarında da işveren başta iyiniyet ve dürüstlük kuralları ile işçi lehine olan düzenlemelerle sınırlandırılmıştır.

Daha önce de belirttiğimiz gibi işçi işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatlara uymak zorundadır. Zira bağitlanmış olan iş sözleşmesi ile işçi işverenin emir ve talimatlarına uymak yükümüne girmiştir, bu husus bağılık kuralının da bir gereğidir. Ancak işçi işverenin yönetim hakkını aşan ve hukuka uygun olmayan talimatlarına uymak zorunda değildir. Bu nedenle de herhangi bir yaptırıma maruz kalmaz. İşveren bu durumda, talimatlarına uymayan işçinin iş sözleşmesini feshederse haksız feshin sonuçlarına ve bazen de idari ve cezai yaptırımlara katlanmak zorunda kalacaktır.

Bu duruma maruz kalmak isteyemen işverenler, genellikle sözleşmeyi yaparken yönetim hakkını genişleten kayıtlara yer vermektedir. Borç ilişkisinde taraflardan birine edim ve ifa unsurlarında değişiklik yapma hakkını veren bu kayıtlara değişiklik kaydı denir ki, işverenin yönetim hakkının genişletilmesine sebep olduğu için öğretide “*genişletilmiş yönetim hakkı*” ve ya “*özel yönetim hakkı*” olarak da anılırlar. Hukuki nitelik bakımından değişiklik kayıtları ile işverene tanınan yetki, çalışma koşullarını tek yanlı olarak değiştirme ve belirleme yetkisi veren bir *yenilik doğurucu* haktır<sup>153</sup>. Bu kayıtlarda çoğunlukla işçinin işverene ait bütün işyerlerinde çalıştırılabileceği gibi soyut, içeriği belirsiz edimler yer almakta ya da işçinin çalıştığı işyerinden bir başka işyerine nakledilebileceği gibi hükümler yer alır.

Değişiklik kayıtlarına sözleşmede yer verilmesinin sebebi, sözleşmenin kuruluş anında tüm unsurları ile geleceğe dönük belirlemelerin yapılmasındaki güçlüktür. İş hayatının dinamikliği göz önünde bulundurulduğunda, özellikle uzun zamana yayılan belirsiz süreli iş sözleşmelerinde tüm koşulların eksiksiz olarak düzenlenmesi mümkün olmayacaktır. Bu durumda değişiklik gereksinimi duyacak işverene sözleşmede bu kayıtlarla değişiklik hakkını vermek gerekecektir. Değişiklik kayıtlarının sözleşme özgürlüğünden kaynaklandığı unutulmamalıdır. Kanun koyucunun bazı düzenlemelerde kişinin karşı tarafa yenilik doğurucu hakları tanınması da dahil olmak üzere karşı tarafın iradesine tabi olabilmesine cevaz verdiği

---

<sup>153</sup> **Alp**, Mustafa: “İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi”,*SİCİL Dergisi*, Eylül 2006, s. 37.

görülmektedir<sup>154</sup>. Ancak belirtilmelidir ki, değişiklik kayıtları ile iş ilişkisinin karakteristik temel unsurları değiştirilemez. Değişiklik kayıtları ile mevcut iş sözleşmesinin tamamen ortadan kaldırılarak yeniden bir iş sözleşmesi kuracak ölçüde değişiklikler konusunda da işverene yetki tanınmaz<sup>155</sup>.

## B . Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Kayıtların Geçerliliği

1475 sayılı İş Kanunu döneminde iş sözleşmesinin haklı sebeple fesih hallerinin düzenlendiği 16/II-e maddesinin sonunda yer alan “sözleşmelere bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartıyla” ifadesi ile işverenin iş sözleşmesinde çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını saklı tutabileceği kabul edilmiş ve bu husus böylece yasal zemine oturtulmuştu<sup>156</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu’nun Bilim Kurulunca hazırlanan ilk şeklinde ise çalışma koşullarında değişiklik ile ilgili maddenin ikinci fıkrası “İşverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu hallerde ve 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.” şeklindeydi<sup>157</sup>. Ancak daha sonra TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu’nun 28.03.2003 tarih ve 28 numaralı kararıyla, İş Kanunu tasarısının 13. maddesinin TBMM’de görüşülmesinden sonra 22. maddeden bu hüküm çıkarılmıştır<sup>158</sup>. Madde metnindeki bu değişiklikten sonra öğretide şu husus sorun teşkil etmiştir: Yasalaşma sürecinde böylesi bir değişikliğe

<sup>154</sup> Vadenin belirlenmesinin alacaklıya bırakılması (muacceliyet ihbarı), sözleşmeden doğan şuf’a, vef’a, iştirah hakları gibi yenilik doğuran hakları karşı tarafa bırakmaya cevaz verilmiştir. Bu konuda bkz. **Alp**, İçerik Denetimi, s.38.

<sup>155</sup> **Alp**, İçerik Denetimi, s.38; **Şen**, s. 99.

<sup>156</sup> **Özdemir**, Erdem, “İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S.3-4, Yıl 2004, s. 32; **Şen**, s. 98.

<sup>157</sup> **Özmen**, Remzi, Notlu-Gerekçeli-Karşılaştırmalı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat, Ankara 2004, s.62-64.

<sup>158</sup> İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/534), TBMM (Sıra Sayısı: 73’e 1’inci ek) Dönem 22, Y.Y.I, s. I; Bu konuda ayrıca bkz. **Şen**, s.101; **Akyiğit**, s.171-172.

uğrayan 22. maddenin mevcut hükmü karşısında işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını saklı tutan sözleşme kayıtları yine geçerliliklerini koruyacak mıdır<sup>159</sup>? İşte bu sorunun cevabı öğretilerde tartışılmış ve yukarıdaki hükmün madde metninin yasalaşmış halinde yer almamasının nasıl yorumlanması gerektiği ile ilgili iki farklı yorum ortaya atılmıştır.

Öğretilerde bir grup yazar, sözleşmede tek taraflı değişiklik yapma yetkisinin saklı tutulmasına ilişkin kayıtların TBMM'nin ilgili ifadeyi madde metninden çıkarmasına dayanarak bu yasa döneminde geçerli kabul edilemeyeceğini belirtmişlerdir<sup>160</sup>. Bu görüşü paylaşanlardan GÜZEL' e göre, kanun hükmünde bu nitelikte bir ifadeye yer verilmemiş olması karşısında artık çalışma koşullarını değiştirme hakkını saklı tutan kayıtlara sözleşmede yer verilemeyecektir<sup>161</sup>.

Aksi kanaatte olan görüşler ise, sözleşmede tek taraflı olarak değişiklik yapılabilmesine imkân tanıyan kayıtların geçerliliğini savunmuştur<sup>162</sup>. Bu görüşü paylaşanlardan ALP'e göre, söz konusu kayıtlar, işverene çalışma koşullarının hızlı, masrafsız ve bir denetime tabi olmadan değişen koşullara uyarlanması olanağını tanımaktadır. Ancak bu kayıtlar ile işverene sınırsız yetkiler tanınması düşünülemez<sup>163</sup>. Yine bu görüşü paylaşanlardan ŞEN'e göre, işyerinin değiştirilmesine ilişkin kayıtlar kural olarak geçerlidir. İşverenin işçinin işe alınması sırasında mevcut işyerlerinin tamamında işçiyi çalıştırabileceğine ilişkin sözleşme hükmü bile, yer bakımından belirsizliğe neden olduğu gerekçesiyle kötüye kullanılmış sayılmaz<sup>164</sup>. Yine ALPAGUT'a göre, tasarıda yer alan bir hükme kanunda yer verilmemiş olması doğrudan kanun koyucunun iradesinin aksi yönde olduğu sonucunu doğurmaz. Hükmün amacı, çalışma hayatının gerekleri ve sözleşme

---

<sup>159</sup> Uzun, s. 54.

<sup>160</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, İş Hukuku, s. 170; Narmanhoğlu, s.13 vd.

<sup>161</sup> Güzel, Ali, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İstanbul Barosu/Galatasaray Üniversitesi 2004 yılı Toplantısı, s. 119-120.

<sup>162</sup> Mollamahmutoğlu, s. 235; Alp, s. 257; Alpagut, s. 59; Süzek, s. 607; Yenisey, s. 118-119; Şen, s. 100 vd; Hozar, N. Nağme, "İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi", SİCİL Dergisi, Haziran 2006, s. 85; Şahlanan, Fevzi, "Sözleşmelerde Yer Alan Çalışma Koşullarında Değişiklik Kayıtları-İşverenin Yönetim Hakkı", Tekstil İşveren, <http://www.tekstilisveren.org/content/view/64/34>; Özdemir, s. 33; Uşan, s.244.

<sup>163</sup> Alp, İçerik Denetimi, s. 39 vd.; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 244, 408 vd.

<sup>164</sup> Şen, s. 173-174.

özgürlüğü ilkeleri dikkate alındığında bu tür kayıtları geçerli kabul etmek gerekecektir<sup>165</sup>.

Yargıtay'ın konu ile ilgili değerlendirmelerine bakacak olursak, Yüksek Mahkeme'nin 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra vermiş olduğu ilk kararından sonra görüşünü olumlu yönde değiştirdiği görülecektir. Yüksek Mahkeme'nin doktrinde eleştirilere maruz kaldığı 26.01.2004 tarihli kararına konu olayda; toplu iş sözleşmesinde işçinin işyerinin işveren tarafından değiştirilebileceğine ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenlemeye dayanarak Ankara'da çalışan işçi, Şırnak ilinde başka bir işletmede görevlendirilmiş, işçinin bu görevlendirmeyi kabul etmemesi üzerine de işverence sözleşme feshedilmiştir. Feshin geçersizliğini dava eden işçinin davası yerel mahkemece toplu iş sözleşmesindeki hüküm gerekçe gösterilerek ret edilmiştir. Kararın davacı işçi tarafından temyizi üzerine dosyayı inceleyen Yargıtay 9. HD., toplu iş sözleşmesi hükmü ile 22. madde hükmünü karşılaştırmış ve 22. maddenin işçi lehine olduğunu belirterek, anılan hüküm çerçevesinde işçinin başka bir işyerine nakline ilişkin yetkinin saklı tutulamayacağı yönünde karar vermiştir<sup>166</sup>.

Yargıtay'ın ulaşılmış olduğu bu sonuç özellikle gerekçeleri bakımından doktrinde eleştirilmiştir<sup>167</sup>.

Yüksek Mahkeme eleştirilen bu karardan sonra görüşünü doğru yönde değiştirmiştir. Örneğin 27.12.2004 tarihli kararına konu olayda, işveren işyeri yönetmeliğinin 35. maddesi uyarınca İzmir Takos Şubesinde çalışan işçinin görev yerini değiştirmiş ve Söke Şubesine atanmasına karar vermiştir. Davacı işçi görevlendirmeyi kabul etmeyerek yeni işyerine gitmemiş, bunun üzerine de işveren tarafından sözleşme feshedilmiştir.

---

<sup>165</sup> **Alpagut**, s. 59.

<sup>166</sup> Yarg. 9. HD. 26.01.2004 tarih, 2003/23105 E., 2004/1204 K. sayılı kararının **Alpagut** tarafından incelemesi için bkz. Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2004, s. 52 vd.

<sup>167</sup> **Alpagut**, s. 62; **Uzun**, s. 54.

Yargıtay işyeri yönetmeliğinin 35. maddesi uyarınca işverenin işçisini başka bir işyerinde görevlendirme yetkisinin varlığını, işverenin bu yetkisini kötüye kullandığının iddia edilip kanıtlanmadığını belirterek görev değişikliğini kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin feshinde “geçerli neden” bulunduğunu kabul etmiştir<sup>168</sup>.

Yine Yüksek Mahkeme 04.04.2005 tarihinde verdiği bir kararında, taraflar arasında düzenlenmiş iş sözleşmesinde işçinin işyerinin değiştirilebileceğine ilişkin bir hüküm olduğunu, bu hüküm uyarınca işçinin Antalya’dan Batman’a görevlendirildiğini, işçinin görevlendirmeyi kabul etmemesi üzerine işveren tarafından yapılan feshedildiğini, işçinin yönetmelik hükmü ile işyerinin değiştirilebilmesinin kabul edilmesi gerektiğini ve böylece yapılan feshin geçerli olduğuna karar vermiştir<sup>169</sup>.

Yüksek Mahkeme 19.04.2005 tarihinde vermiş olduğu bir başka kararında, taraflar arasında imzalanmış iş sözleşmesinde yer alan, “işveren, işçiyi ücretinde değişiklik yapmadan kendisine ait aynı il hudutları dahilinde herhangi bir başka işyerine tayin ve nakil etmekte serbesttir” hükmüne dayanılarak işçinin Ankara’da başka bir işyerinde görevlendirilmesine, yeni işyerinde çalışmaya başlamayan işçinin devamsızlık tutanaklarını tutan işverenin feshini geçerli kabul etmiş, işverenin nakil yetkisini keyfi kullanmadığını belirterek işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağını belirtmiştir<sup>170</sup>.

Ardı ardına verilen bu kararlardan da görüleceği üzere, Yüksek Mahkeme, 4857 sayılı Kanununun yürürlüğünden sonra ilk kez 26.01.2004 tarihinde verdiği kararını isabetli olarak değiştirmiş ve işverenin esaslı değişiklik yapma yetkisini saklı

---

<sup>168</sup> Yarg. 9. HD., 27.12.2004 tarih, 20848/29320 K sayılı kararı; Ayrıca bu karar için bkz. **Alpagut**, s. 63.

<sup>169</sup> Yarg. 9. HD., 04.04.2005 tarih, 9605/11820 K. sayılı kararı; Ayrıca bu karar için bkz. **Alpagut**, s. 63.

<sup>170</sup> Yarg. 9. HD. 19.04.2005 tarih, 2004/18877 E., 2005/ 13746 K. sayılı kararı; Ayrıca bu karar için bkz. **Alpagut**, s. 63.



tutan düzenlemeleri geçerli kabul ederek, bu konuda sınır olarak iyi niyet ve dürüstlük kuralını benimsediğini göstermiştir<sup>171</sup>.

22. maddenin mevcut halinin değişiklik kayıtlarının geçerliliğini etkileyip etkilemediği konusunda incelenmesi gereken birden fazla husus vardır. Öncelikle söylenmelidir ki, yasaların yorumunda Meclisteki çalışmalar bağlayıcı nitelik taşımamakta, objektif esaslara göre yorum yapılması gerekmektedir. Bu sebeple, Bilim Kurulu taslağında yer alan değişiklik yapma yetkisinin Meclis çalışmalarında madde metninden çıkarılması, bu konuda bir yasağın getirildiği şeklinde yorumlanmamalıdır<sup>172</sup>.

Bir sözleşmenin kurulması ve bu sözleşmenin hangi hükümlerle kurulacağı konusu ile kurulmuş olan bir sözleşmede daha sonra değişiklik yapılması ayrı ayrı konulardır. İş Kanunu'nun 22. maddesi yeni bir iş sözleşmesinin kurulmasını değil, var olan bir sözleşmede değişiklik yapılmasının esaslarını düzenlemektedir. Sözleşmenin nasıl kurulması gerektiğini ve sözleşmede hangi hükümlerin yer alması gerektiği 22. maddenin konusu dışında kalmaktadır. Hem ayrıca, sözleşmelerde değişiklik kayıtlarının getirilemeyeceğinin kabulü sözleşme özgürlüğüne de aykırılık oluşturacaktır. Zira kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmayan, kanuna karşı hile teşkil etmeyen sözleşme hükümleri, sözleşme özgürlüğü ilkesine göre geçerlidir<sup>173</sup>. Kanuna karşı hile, kanunun yasakladığı bir sonuca kanunun cevaz verdiği araçlarla ulaşmak demektir. Eğer değişiklik kayıtları ile İş Kanunu'nun 22. maddesinin yasakladığı sonuçlara ulaşılabilirse burada kanuna karşı hileden söz edilebilecektir. Ancak İş Kanunu'nun 22. maddesindeki amacın işçinin hiçbir şekilde razı olmadığı tek yanlı değişikliklere karşı güvence sağlamakla sınırlı olduğu hatırlanırsa, maddede sözleşmenin içeriğinin nasıl olması gerektiği konusunda bir sınırın olmadığı görülecektir. Öyleyse, sözleşmenin değiştirilebilir, esnek bir içerikte olmasının, örneğin “İşçi, işverene ait aynı alanda faaliyet gösteren Türkiye sınırları

---

<sup>171</sup> **Alpagut**, s.63.

<sup>172</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 607; **Alpagut**, s. 59; **Yenisey**, s. 119; **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 243, 257.

<sup>173</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 607; **Alp**, İçerik Denetimi, s. 39.

içindeki tüm işyerlerinde çalışmayı kabul eder” şeklinde bir sözleşme kaydının 22. maddenin yasakladığı bir sonuca hizmet ettiği söylenemeyecektir<sup>174</sup>.

Bunların yanında, iş sözleşmesi yapılırken iş sözleşmesinin soyut ve genel olarak işverence değiştirilebileceği yönünde konan kayıtların geçersiz olduğunu belirtmek gerekir. Zira işverene soyut anlamda yetki verildiği zaman işverenin bunu hangi yönde kullanacağı bilinemez<sup>175</sup>. Bunun gibi, keyfi ve objektif koşullara bağlı olmayan değişiklik uygulamaları da tıpkı emredici kurallara ve ahlaka aykırı değişikliklerde olduğu gibi geçerli kabul edilmeyecektir. Yine iş ilişkisinin ana unsurları olan ücret ve iş görme edimlerini temelden değiştiren kayıtlar da geçerli kabul edilemez. Aynı şekilde, çalışma süreleri ve zamanı bakımından iş ilişkisini tümüyle değiştiren uygulamalar da geçerli sayılamazlar<sup>176</sup>.

### **C . Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Kayıtların Hukuki Dayanakları**

1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 16/II-e maddesinde toplu iş sözleşmeleri ve bireysel iş sözleşmelerine işveren tarafından çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine ilişkin kayıt konulabileceği ve konulan bu kayıtların geçerli olduğu açıkça belirtilmişti. Buna karşılık 4857 sayılı İş Kanununda çalışma koşullarında değişiklik yapılabilmesine olanak sağlayan değişiklik kayıtları ile ilgili herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak yukarıda da belirttiğimiz gibi sözleşme özgürlüğü çerçevesinde bu tür kayıtlar geçerli kabul edilmekte ve Yargıtay da bu kayıtların geçerli olduğu yönünde pek çok karar vermiş bulunmaktadır.

Belirtmeliyiz ki, çalışma koşullarını değiştirme yetkisi veren kayıtlar kaynağını asıl olarak iş sözleşmesinden bulmaktadırlar. Ancak bu kayıtlar personel yönetmeliğinde, işyeri iç yönetmeliklerinde, işyeri uygulamalarında yer alabileceği gibi toplu iş sözleşmesinde de bulunmasında herhangi bir mahzur yoktur<sup>177</sup>.

---

<sup>174</sup> Alp, İçerik Denetimi, s. 39.

<sup>175</sup> Güler, s. 36.

<sup>176</sup> Alpagut., s. 60; Uzun, s. 55.

<sup>177</sup> Bu konudaki değerlendirme için bkz. Özdemir, E., s. 34.

Toplu iş sözleşmelerinde bu yönde konmuş bir kayıt TİSGLK 2. ve 6. maddeleri gereğince sözleşmenin normatif bir hükmü olarak işçiyi bağlayacağı için, işçi işverenin bu kayıtlara dayanarak çalışma koşullarında yaptığı değişikliğe itiraz edemeyecektir.

#### **D . Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Kayıtların Denetimi**

4857 sayılı Kanununun 22. maddesi ile ilgili yukarıda söylediklerimizden sonra, maddenin amacının çalışma koşullarında her türlü değişikliği yapmayı yasaklamak olmadığını söyleyebiliriz. Zira bu maddeyle sadece işçinin rızasına dayanmayan tek taraflı değişiklikler geçersiz sayılmış ve bu amaçla değişiklik için işçinin açık rızasının arandığı bir usul belirlenmiştir.

Sözleşmenin ilk kurulması aşamasında metinde yer bulan değişiklik kayıtlarını işçi başlangıçta kendi özgür iradesi ile kabul etmiştir. Burada işçinin sözleşme kurulurken açıkladığı peşin iradesinin “gönülsüz” olduğu, işçinin işe muhtaç konumda olduğu için başka şansının olmadığı veya hiç farkında olmadan değişiklik kayıtlarını kabullenmeye mecbur kaldığı ve bu nedenle de korunması gerektiği ileri sürülebilir<sup>178</sup>. İşte burada gözetilmesi gereken husus, sözleşmede yer alan değişiklik yapma hakkı kaydına dayanarak yapılan değişikliğin içerik-hakkaniyet denetimlerine tabi tutulması ve bu değişikliğin hakikaten objektif ve makul sınırlar içinde mi yapılıp yapılmadığının denetlenmesi gerektiğidir.

#### **1 . Değişiklikte İçerik Denetimi**

İşverene tanınan değişiklik yapma yetkisinin sınırsız kullanılmasının önüne geçilebilmesi için, değişiklik imkânı veren saklı hükümlerin içerik denetimine tabi olması gerekir.

---

<sup>178</sup> Alp, İçerik Denetimi, s. 39.

İçerik denetimi geniş anlamıyla, “*sözleşme hükümlerinin emredici hukuk kurallarına, kişilik haklarına ve ahlaka aykırılıklarını sorgulayan bir denetim yoludur*<sup>179</sup>”.

Dar ve gerçek anlamıyla içerik denetimi ise, “*bir tarafın aleyhine olarak tek tarafça hazırlanmış, menfaat dengesini aşırı ölçüde bozan sözleşme hükümlerinin, yedek hukuk kurallarına ve sözleşmenin doğasına uygun hak ve yükümlülük dağılımına aykırılık ölçütleri üzerinden denetlenmesidir*<sup>180</sup>”.

İş sözleşmesinde yer alan değişikliği saklı tutan kayıtların içerik denetimine tabi tutulmasının amacı, çalışma koşullarında değişiklik yapma yetkisi veren bu kayıtların geçerli olup olmadığının belirlenmesidir. Burada konu ile ilgili özel bir düzenleme bulunmadığından, genel hükümler çerçevesinde inceleme yapılmalıdır.

İşverenin değişiklik yapmasını saklı tutan kayıtlarının öncelikle kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına uygun olması ve içeriğinin imkânsız olmaması gerekir. Bunun gibi, söz konusu kayıtlar bu konudaki toplu iş sözleşmesi hükümlerine de aykırı olamaz(TİSGLK m.6)<sup>181</sup>. Zira emredici kurallara, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olan düzenlemeler geçersizdir. Özellikle kişilik haklarında feragat ve bu hakların sınırlandırılması konumuz açısından önem arz etmektedir. Medeni Kanunun 23. maddesindeki düzenleme incelendiğinde “*Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz*”. Bu noktada bir kimsenin, hak ve fiil ehliyeti ile özgürlüklerini kullanmayı kanun ve ahlaka aykırı derecede sınırlayacak değişikliği saklı tutma kayıtlarının içerik denetime tabi olması ve sonuca göre hareket edilmesi gerekecektir. Zira bireylerin kişiliklerini ve ekonomik varlıklarını ahlak anlayışı ile bağdaşmayacak ölçüde tehlikeye sokan sınırlamalar öngören kayıtlar MK 23/II’ ye

---

<sup>179</sup> **Alp**, İçerik Denetimi, s.40.

<sup>180</sup> **Alp**, İçerik Denetimi, s. 40.

<sup>181</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 609; **Şen**, s.160.

aykırılık teşkil eder<sup>182</sup>. Fakat burada işçinin işverene ait işyerlerinden herhangi birisine tek taraflı olarak tayini yetkisi veren kayıtların baştan itibaren kişilik haklarına aykırılığı sebebiyle geçersiz kabul edilmesi her zaman mümkün olmayacaksa da, on beş yıl sonra işveren bu kayıt uyarınca işçiyi başka bir ildeki işyerine naklettiğinde geçerli olarak doğan bu hakkın kullanımını sorgulanabilecektir. İşte bu noktada değişikliği saklı tutan kayıtların kullanım denetimi meselesine de değinmek gerekmektedir.

## 2 . Değişiklikte Kullanım Denetimi

İşverene tek taraflı olarak değişiklik yapma hakkını veren kayıtların geçerli olup olmadığına ilişkin yapılan içerik denetiminden sonra geçerli olduğu sonucuna varılırsa, bu sefer de geçerli olarak kullanılan bu hakkın hakka uygun kullanılıp kullanılmadığı incelenecektir. İşte burada yapılan kullanım denetimi ile işverenin bu hakkını hukukun genel sınırları ile İş Hukukuna özgü sınırlar içinde kalarak kullanıp kullanmadığı tespit edilecektir. Bunun sonucunda da değişiklik işleminin geçersizliğine veya hakkaniyete uygun sınırlar içine çekilmesine karar verilecektir<sup>183</sup>.

Bir iş ilişkisinde değişiklik yapma hakkına dayanarak yapılan bir işlemin kullanım denetiminin neticesinde koruma görmemesi, bu hakkın başka koşullar altında da koruma görmeyeceği ve kullanılamayacağı anlamına gelmez. Örneğin, işçiyi başka bir işyerine nakil kayıtları genellikle kabul görür. Ancak işveren bu yetkisini bir olayda işçiyi cezalandırmak, onu feshe zorlamak gibi bir amaçla kullanıyor ise bu durumda yetkinin hakkaniyete göre kullanılıp kullanılmadığı denetlenecektir. Bir kere, değişikliğin saklı tutulduğu hükümler sözleşme serbestisini zedeleyen, işçiyi ekonomik risk almaya zorlayan, işletme riskinin bir kısmını işçinin omzuna yükleyen, aile yaşantısı üzerinde önemli etkiler bırakabilen ve işverenler tarafından kolayca kötüye kullanılacak hükümlerdir. Öyleyse bu hükümler

---

<sup>182</sup> Şen, s. 160.

<sup>183</sup> Soyer, İş Koşulları, s. 150; Şen, s. 163.

muhakkak hakkaniyet denetimine tabi tutulmalı ve bu yetkinin dürüstlük (objektif iyi niyet) kurallarına uygun olarak kullanılıp kullanılmadığı araştırılmalıdır<sup>184</sup>.

Belirtilmelidir ki, sözleşmede kararlaştırılan kayıtlar çerçevesinde işin ifasının dürüstlük kurallarına göre işçiden beklenemeyeceği veya kayda uygun ifanın işveren tarafından talep edilmesinin hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğu durumlarda, işçinin ifadan kaçınma hakkı vardır. Bu nedenle geçerli kabul edilebilecek bir değişiklik kaydının uygulanması da Medeni Kanun'un 2. maddesinde düzenlenen "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz" ilkesine de aykırı düşmemesi gerekir. Değişiklik yapma hakkının kullanımı, dürüstlük kurallarına uygun olmalı, amacı kapsamında kullanılmalı, işverenin işçisini koruma ve gözetme borcu ile ters düşmemelidir<sup>185</sup>. Zira bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.

Bu konuda söylenmesi gereken bir başka husus da, işverenin değişikliği saklı tutan kayıtları gerekçe göstererek iş ilişkisinin esaslı unsurlarına müdahale edemeyeceği hususudur. Gerçekten işveren iş ilişkisinin ana unsurları olan iş görme ve ücret edimlerini tamamıyla değiştiremez veya yeniden oluşturamaz. Bunun gibi çalışma sürelerinde de iş ilişkisini tamamen değiştirecek boyutta bir değişikliğe gidemez.

Burada gözetilmesi gereken husus, kural olarak işverenin işçinin sözleşme ile kararlaştırılan işini tek taraflı değiştiremeyeceği<sup>186</sup> ancak sözleşmede buna ilişkin kayıt varsa bu takdirde yeni işin sözleşmede belirlenen işe *denk olması ve ücretin değişmemesi* gerektiği şartı kabul edilmelidir. Bu durumda, işçi denk bir işe verildiği için kişisel bir zararı olmamakta, ücretinde aleyhe bir değişiklik olmamakta, edimler arasındaki denge bozulmamaktadır. Öyleyse, değişiklik kayıtlarına dayanarak yapılacak bu tür değişikliklerde, işçinin kazanılmış haklarına zeval verilmemeli,

<sup>184</sup> **Alpagut**, s. 52 vd.; **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 243 vd.; **Alp**, İçerik Denetimi, s. 40.

<sup>185</sup> **Soyer**, s. 150; **Alpagut**, s. 61; **Şen**, s.168; **Uzun**, s. 55; **Güler**, s. 36.

<sup>186</sup> **Taşkent**, Yönetim Hakkı, s.141; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 118-119; **Centel**, İş Hukuku, s. 130; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku, s. 197-198; **Şen**, s. 171.

işçiden durumuna uygun olmayan bir işi üstlenmesi istenmemeli, yeni işinin değeri eskisinden daha düşük olmamalıdır<sup>187</sup>. Zira Yargıtay da konu ile ilgili olarak vermiş olduğu bir kararında, işverenin kendisine değişiklik hakkı veren kayıtlara dayanarak, işçinin şeflikten baskı boyaları hesaplama işine verilmesi gibi konum itibariyle daha düşük ve onur kırıcı bir işe verilmesinin tasvip edilemez olduğunu belirtmiştir<sup>188</sup>. Yine vermiş olduğu bir kararda, işçinin görev değişikliğinde önceki ve sonraki görev ve unvanlarının karşılaştırılması gerektiği, böylece iş şartların da ağırlaştırılma, başkalaştırılma ya da esaslı bir değişiklik olup olmadığı tespit ettirilmeli ve ona göre sorun açıklığa kavuşturulmalıdır, şeklinde karar vermiştir<sup>189</sup>.

İş sözleşmesinde işverene çalışma sürelerini arttırma veya azaltma yönünde tek taraflı değişiklik yapma hakkı tanınmışsa, bu değişikliğin ücrete yansıma şekli esas alınır. Şöyle ki işçinin ücreti değişmeksizin çalışma süresi azaltılıyor ise burada değişiklik kabul edilmelidir. Ancak çalışma süresi arttırılıyor buna rağmen ücrette herhangi bir artış gerçekleşmiyor ise böyle bir değişiklik kabul edilemeyecektir. İşveren işletmenin ekonomik durumunu bahane göstererek böyle bir değişikliğe gitse bile, işletme riski işçiye yüklenemeyeceğinden bu değişikliği de kabul görmeyecektir. İşyerinde iş dursa bile işveren, *bazı istisnai haller hariç olmak üzere*, işçinin ücretini ödemek zorundadır<sup>190</sup>.

Konu ile ilgili olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1475 sayılı yasa döneminde vermiş olduğu bir kararında, özel bir hastanede doktor olarak çalışan davacının çalışma saatleri 8.30 - 14.30 saatleri arasında iken, işyerinde üçlü vardiya sistemine geçildiği ve çalışma saatleri 8.00 - 16.00 arasına alındığı gerekçesiyle davacının çalışma şartlarının başkalaştığından ve ağırlaştırıldığından bahisle iş akdini

---

<sup>187</sup> **Taşkent**, Yönetim Hakkı, s.141 vd.; **Ekonomi**, İş Hukuku, s. 117; **Centel**, İş Hukuku, s. 130-131; **Doğan Yenisey**, Denetim, s. 1197; **Şen**, s. 171

<sup>188</sup> Yarg. 9. HD. 24.04.2001 tarih, 3982/6894 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr .

<sup>189</sup> Yarg. 9. HD. 31.01.2000 tarih, 1999/18444 E., 2000/664 K., **Günay**, s. 689.

<sup>190</sup> “İşyerinde ayın her günü devamlı çalışan davacı ve arkadaşlarının işveren tarafından ayda on beş gün çalışmalarının istendiği ve ayda on beş gün çalışılan günler karşılığı ücret ödeneceğinin bildirildiği bu surette çalışma şartlarının işçi aleyhine değiştirildiği, bu nedenle davacının hizmet akdininin 1475 sayılı yasanın 16/2 maddesi gereğince feshettiği anlaşıldığından kıdem tazminatı talebi haklı iken, hizmet akdini fesheden haklı olsa dahi ihbar tazminatını talep edemeyeceğinden ihbar tazminatı talebinin reddi gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir” Yarg. 9. HD. 27.03.2002 tarih, 2002/ 3945 E. 2002/ 5314 K. sayılı kararı için bkz. **Günay**, s, 685.

feshetmiş ve kıdem tazminatı talep ettiği dosyada Yerel Mahkemenin talebi kabul etmesi ve kararın davalı vekilince temyiz edilmesi üzerine dosya görüşülmüştür. Yargıtay 9. HD. inceleme neticesinde, işyerinde işin gereğine göre yasal koşullar içinde çalışma saatlerini düzenleyip ayarlamamanın işverene ait olduğunu, çalışma saatlerinde değişikliğin olay tarihindeki yasaya göre 8 saatlik çalışma düzenini ve süresini aşmadığını ve bunun esaslı değişiklik olarak nitelenemeyeceğinden bahisle iş akdinin feshinin haksız olduğuna ve kıdem tazminatına hükmetmenin isabetsizliğine karar vermiştir.

Yerel mahkemenin bu karara direnmesi neticesinde dosya YHGK'na gönderilmiştir. Burada yapılan incelemede, işçinin hizmet akdi ile yükümlendiği hizmeti yerine getirmek için işyerinin denetim ve gözetimi altında geçireceği süre, başka bir anlatımla çalışma süresinin ilk olarak hizmet akdi ile belirlenmekle beraber, yasa koyucunun işçiyi koruma amacıyla düzenleyici kurallar getirdiği, yasa ile belirlenen bu kuralların işçi aleyhine bozulamayacağı, söz konusu kuralların sosyal kamu düzeni niteliği taşımalarının doğal bir sonucu olduğunu belirtilmiştir. Devamında, İş Kanunu'nun 61/a maddesi hükmünce haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olduğu, buna göre haftalık 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7,5 saati aşmamak üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçülerde bölünerek uygulanacağı belirtilmiştir. Bu konuda getirilen sınırlamaların işçilerin kişilikleri göz önünde tutularak getirildiği, bu sebeple de bir işçinin işyerinde onu koruma açısından getirilen sınırların dışında çalıştırılmayacağını, bu gibi sebeplerle yapılan değişikliğin davacı işçi aleyhine olduğu ve bu durumun davacı işçi için haklı sebeple sözleşmeyi bozma hakkını verdiği sonucuna varılmıştır<sup>191</sup>.

Burada çalışma sürelerinin arttırılmasına örnek teşkil edebilecek fazla çalışma ile ilgili birkaç hususa da değinmek gerekecektir. İş Kanunu'nun 41. maddesinde düzenlenen fazla çalışmanın işçiye yaptırılabilmesi için, işverenin her yılın başında buna ilişkin muvafakati alması zorunludur. Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesine göre bu muvafakatin her yılın başında yazılı olarak alınması gerekir.

---

<sup>191</sup> YHGK 01.10.1986 tarih, 1986/9-349 E., 1986/807 K. sayılı kararı için bkz. **Günay**, s. 682.



Öğretide bazı yazarlar ise bu şartın, işçinin rızasının daha önce sözleşme ile alınmadığı durumlarda uygulanacağını kabul etmektedir<sup>192</sup>.

4857 sayılı Kanunla getirilen önemli yeniliklerden biri olan kısmi süreli çalışmalarda fazla çalışma yaptırılması da ayrı bir sorundur. İşverene bu tür çalışmalarda fazla çalışma yaptırma imkânı İş Kanununun 41/III. maddesi ile tanınmıştır. Hal böyle iken, “İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Saatlerle Çalışma Yönetmeliği”nin 8. maddesinin d. bendinde İş Kanununun 41. maddesine aykırı olarak kısmi süreli çalışanlara fazla çalışma yaptırılmayacağını hüküm altına alınması hem Anayasa’ya hem de İş Kanununun 41. maddesine aykırılık teşkil etmektedir<sup>193</sup>.

### § 3. Değişikliğin Geçmişe Etkili Olmaması

Bireysel iş sözleşmelerinde ya da Toplu iş sözleşmelerinde tarafların her ne suretle olursa olsun yapmış oldukları değişiklikler geçmişe etkili değildir. Bu husus 22. maddenin ikinci fıkrasında “ *Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konamaz*” şeklinde kesin olarak ifade edilmiştir.

Kanunun bu ifadesinden değişikliğin mutlak olarak geriye yürümeyeceği anlamı çıkarılsa da, öğretide değişikliğin işçi yararına olması halinde yürürlüğe konabileceği savunulmuştur. Bu görüşe göre Kanunun lafzına değil, vaz’ediliş amacına bakılmalı, maddenin amacının işçinin aleyhine olan esaslı değişikliklerin önüne geçilmek olduğu, değişiklik ile lehe bir husus düzenleniyorsa, örneğin işçiye geriye dönük performans primi veriliyorsa, bunun geriye yürütülebilmesi gerekir<sup>194</sup>.

---

<sup>192</sup> **Soyer**, Polat, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, Legal İHSGHD, S. 3, 2004, s. 800; **Demir**, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 4. B., İzmir 2005, s. 101; **Akyiğit**, Ercan, “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, Tühis, C. 19, S. 4, Mayıs 2005, s. 5; **Şen**, dn. 495, s. 117.

<sup>193</sup> **Öktem Songu**, Sezgi, “Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2007, s. ; **Süzek**, İş Hukuku, s. 220.

<sup>194</sup> **Mollamahmutoğlu**, s. 238; **Şen**, s.95.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### İŞ KANUNU 22. MADDE ÇERÇEVESİNDE ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİĞİN HUKUKİ SONUÇLARI

#### § 1. İş Kanunu 22. Madde Çerçevesinde Çalışma Koşullarında Değişiklik

##### I. Genel Olarak

Ticari işletmeler açısından kenarda oturup bekleme, değişikliklere ve gelişmelere seyirci kalma devrinin sona erdiği, sıkı rekabet koşullarının var olduğu günümüzde işverenin işletmesi için aldığı kararlarda doğru stratejiler uygulaması gerektiği tartışmasızdır. Bu anlamda işletmesinin verimliliğini ve karlılığını arttırmak ama aynı zamanda da emeğini ortaya koyarak işletmenin devamlılığını sağlayan işçisinin de ihtiyaçlarını görmek vazifesinde olan bir işverenin, ticari hayattaki gelişmeleri yakından takip etmesi ve gerektiğinde önlemler alarak bazı değişiklikler yapması kaçınılmaz olacaktır.

Bu anlamda Kanun Koyucu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun m. 22 düzenlemesi ile çalışma koşullarının işveren tarafından değiştirilebileceği hususu kesin olarak açıklığa kavuşturulmuş ve iş hayatındaki dinamikliğin iş ilişkisine yansıtılmasına bir anlamda cevaz verilmiştir.

Buna göre İş Kanunu'nun "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi" başlıklı 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. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü 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 geçerli bir 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.*

*Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.”* hükmü getirilmiştir.

Bu hüküm çalışma koşullarının ilk kez belirlenmesini değil, zaten önceden belirlenmiş bulunan mevcut çalışma koşullarında sonradan değişiklik yapılmasını kapsamaktadır. Hatta bu maddede sadece işveren tarafından yapılacak değişikliklerin düzenlendiğini, işçinin isteği üzerine yapılacak değişikliklerin bu maddenin kapsama alanına girmediğini söylememiz gerekir<sup>195</sup>.

Madde metni incelendiğinde çalışma koşullarının değiştirilmesi imkanının yanında bu değişiklik için sıkı bir şekli prosedür getirildiği görülecektir. Bu prosedür yerine getirilmediği takdirde değişiklikten söz edilemeyecektir.

## **II . İş Kanunu m. 22'nin Uygulama Alanı**

Bu maddenin uygulama alanı ile ilgili öğretilerde bazı sorular belirmiştir. Acaba bu madde, metninde yer alan iş güvencesine ilişkin bazı ifadelerden dolayı<sup>196</sup>, sadece iş güvencesine tabi olan işçilerde mi uygulanacaktır? Yoksa iş güvencesine tabi olmayan işçiler bakımından da uygulama imkânı var mıdır?

Madde metninde değişiklik prosedürünün ardından değişiklik önerisi kabul edilmeyen işverenin fesih hakkının düzenlenişi ve fesih için geçerli neden gösterme

---

<sup>195</sup> Akyiğit, s.160.

<sup>196</sup> Madde metninde yer alan “geçerli neden” ifadesi ve birinci fıkranın sonunda yer alan iş güvencesi maddelerine (m. 18 vd) yollama yapılması sebebiyle bu tartışma daha da önem kazanmıştır. İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen iş güvencesine göre, otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin geçerli bir sebebe dayanmak zorunluluğu vardır.

zorunluluğuna yer verilifi sebebiyle, ilk anda akla gelen yanıt bu hükmün sadece iş güvencesi kapsamındaki belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere uygulanacağıdır. Zira iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işçiler için işverenin iş sözleşmesini süreli fesih ile sona erdirmesinde “geçerli neden” aranmaz. Bununla birlikte, aynı noktadan hareketle, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde geçerli neden aranmayan bir iş ilişkisinde değişiklik için geçerli neden aramak makul değildir. Nitekim öğretilde<sup>197</sup> bu görüşten hareketle 22. madde hükmündeki iş sözleşmesindeki değişiklik prosedürünün sadece iş güvencesine tabi işçiler için söz konusu olduğunu savunanlar vardır<sup>198</sup>.

Bu noktada iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işçilerin çalışma koşullarında değişiklik halinde durumunun ne olacağı sorusu akla gelmektedir. İş Kanunu m. 22/T'in sadece iş güvencesine tabi olanlara uygulanacağını savunan görüşe göre, iş güvencesi kapsamı dışında kalan belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulamanın nasıl olacağına dair bir düzenleme bulunmadığından, bu tür sözleşmelerde esaslı bir değişiklik ancak ve ancak maddenin ikinci fıkrasında belirtildiği üzere tarafların anlaşması suretiyle mümkün olabilecektir<sup>199</sup>.

İş güvencesine tabi olmayan işçilere de bu düzenlemenin uygulanması gerektiğini savunanlara göre 22. madde hükmünde, ağırlıklı olarak çalışma koşullarında işveren tarafından yapılacak esaslı değişiklikleri düzenlemek, işverenin tek taraflı tasarruflarını önlemek amacının ön plana çıktığı<sup>200</sup>, bazen de işçinin iş sözleşmesinin feshi yerine çalışma koşullarında bazı değişiklikler yapmak suretiyle ilişkinin devamının amaçlandığı göz önüne alındığında, uygulama alanının daha geniş olduğunu, sadece iş güvencesine tabi çalışanlar için düzenlenmediğini söylemek gerekecektir.

---

<sup>197</sup> Engin, Murat, s. 324.

<sup>198</sup> Bu değerlendirme için Bkz. Alpagut, s. 53-54.

<sup>199</sup> Mollamahmutoğlu, s. 237; Şen, s. 187.

<sup>200</sup> Narmanlıoğlu, Değişiklik Kayıtları, s. 12; Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 496.

Konu ile ilgili olarak, 1475 sayılı Kanun dönemine baktığımızda işverenin tek taraflı olarak yaptığı esaslı değişikliğe karşı işçi sadece İş Kanunu m. 16/II-e'ye göre bildirimli fesih yoluna gidebiliyor, ancak ihbar tazminatı alamıyordu. Bu durumda işçi bildirimli fesih yoluna gittiğinde, ihbar ve şartları gerçekleşmişse kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olan kötü niyetli işveren bakımından esaslı değişiklik yolu ile işçiyi feshe karşı zorlama ve sözleşme ilişkisinden sadece kıdem tazminatı ödeyerek kurtulma yolu açık idi. Burada olması gereken düzenleme, güçlü durumda olan işverence yapılmak istenen değişikliğin bir prosedüre bağlanması ve değişiklik olmayacaksa işçinin feshe yönelmesi değil, işverenin feshe başvurusuydu. Bu noktada koruma ihtiyacının sadece iş güvencesine tabi olan işçiler için söz konusu olmadığı, tüm işçiler için koruma ihtiyacının bulunduğu kuşkusuzdur<sup>201</sup>.

Hem İş Kanunu'nun 22. maddesinde konu ilgili hiçbir istisna getirilmemiş ve değişikliğe dayalı olarak yapılacak feshin yalnızca 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı ay kıdemi olan ve iş güvencesine tabi olan işçiler için uygulanacağına ilişkin bir sınırlama getirilmemiştir. Bu nedenle, maddenin son fıkrasındaki “ tarafların aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilecekleri”ne ilişkin hükmü, hem iş güvencesine tabi olanlar hem de olmayanlar için geçerli olduğu gibi, aynı maddenin birinci fıkrasında yer alan hükmün de iş güvencesine tabi olanlar kadar olmayan işçilere de uygulanması gerektiğini söylemeliyiz<sup>202</sup>.

İşte tüm bunlar birlikte değerlendirildiğinde, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesindeki düzenleme ile getirilmek istenen korumanın tüm işçiler için geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Zira maddenin gerekçesinde de vurgulanan iş ilişkisinin feshedilmeyerek mümkün olduğunca ayakta tutulması düşüncesi, İş Kanununa göre iş sözleşmesine tabi olarak çalışan bütün işçiler için geçerlidir.

---

<sup>201</sup> **Alpagut**, s. 54; **Çil**, s. 1585.

<sup>202</sup> **Çelik**, s. 193; **Süzek**, İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 499.

### III . İş Kanunu m. 22 Hükümünün Niteliği

İş Kanunu m. 22/1’de belirtilen “işverenin mevcut çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği”, aynı zamanda “işçinin de kanuni süresinde yazılı olarak kabulüne” ilişkin hüküm, işçi lehine kesin çerçeveli bir hüküm olup, şekil ve esas şartları bakımından mutlak emredici bir nitelik taşımaktadır<sup>203</sup>. Ancak buradaki mutlak emredicilik, *Narmanhoğlu*’nun da belirttiği gibi, sadece birinci fıkrada düzenlenen değişiklik yöntemine münhasırdır<sup>204</sup>.

Gerçekten işverenin çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma önerisini “sözlü” olarak yapması ve işçinin de bunu kabul etmesi halinde işlem hukuki düzende geçersiz addedilecektir, bu işleme hukuki bir sonuç da bağlanamayacaktır. Bu durumda değişiklik söz konusu olmayacak, mevcut iş sözleşmesi mevcut koşullarıyla aynen devam edecektir. Nitekim bu konudaki kanuni düzenleme herhangi bir tereddüde mahal vermeyecek şekilde kaleme alınmış, yazılı olarak yapılmayan ve işçi tarafından yazılı olarak süresinde kabul edilemeyen önerilerin işçiyi bağlamayacağı, mutlak emredici mahiyette, açıkça belirtilmiştir<sup>205</sup>.

Maddenin ikinci fıkrasında yer alan “Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir” hükmü için ise mutlak emredicilikten söz edilemeyecektir.

---

<sup>203</sup> **Narmanhoğlu**, Değişiklik Kayıtları, s. 13.

<sup>204</sup> Öğretide bazı yazarlar değişikliği saklı tutan kayıtların İş Kanunu m. 22’nin uygulamasını gereksiz hale getirdiğini, iş sözleşmesindeki bir değişiklik kaydına dayanarak işverenin bir çalışma koşulunu değiştirebilmesinin mümkün olduğunu, bu durumda da 22/I’e hiç başvurulmayacağını, işçinin bunu kabul etmek zorunda kalacağını ifade etmekte, dolayısıyla sözü edilen hükmün emredici olmadığını sonucuna varmaktadırlar (Bu görüş için bkz. **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 262).

<sup>205</sup> İş Kanunu m. 22/I’in ikinci cümlesinde “Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz” hükmü yer almaktadır.

#### IV . İş Kanunu M. 22'ye Göre Yapılacak Değişikliğin Usulü

Daha önce de belirttiğimiz gibi, 4857 sayılı Kanun çalışma koşullarında değişiklik prosedürünü özel olarak ve sıkı şekil şartlarıyla düzenlemiştir. Buna göre, “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 şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü 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”.

Bu maddeye göre çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmek ve sonuçta gerekiyorsa fesih yolunun kullanılabilmesi için izlenmesi gereken adımları tek tek incelemekte fayda vardır.

#### A . İş Sözleşmesi veya İş Sözleşmesinin Eki Niteliğindeki Personel Yönetmeliği vb. Kaynaklar ya da İşyeri Uygulaması ile Oluşan Çalışma Koşulu Bulunması

İş Kanunu’nun 22. maddesi çerçevesinde çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılabilmesi için, çalışma koşulunun ya iş sözleşmesiyle oluşması ya da iş sözleşmesinin eki niteliğindeki kaynaklarla meydana gelmesi gerekir<sup>206</sup>. Maddede açıkça iş sözleşmesi ve eki niteliğindeki kaynaklarla oluşan çalışma koşulundan söz edildiğine göre, iş sözleşmesi, ekleri veya işyeri uygulaması ile belirlenmeyen, böylece iş koşulu haline gelmeyen çalışma koşullarının değiştirilmesinin İş Kanunu m. 22’ye tabi olmadığını söylemeliyiz<sup>207</sup>.

<sup>206</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 497; Mollamahmutoğlu, s. 237; Şen, s. 195.

<sup>207</sup> Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 61; Şen, s. 195.

Yine Anayasa, kanunlar, tüzük ve yönetmelikler ve toplu iş sözleşmelerinde de çalışma koşulları düzenlendiği halde bunlarda yapılacak değişiklikler de bu maddenin kapsamına girmemektedir. Zira bu düzenlemeler işverenin tek yanlı iradesi ile veya işçi ile işverenin anlaşması halinde dahi değiştirilememektedir. Buradan 22. maddenin kapsamında olan çalışma koşullarını düzenleyen kaynakların sadece tarafların sözleşme özgürlüğü çerçevesinde anlaşarak değiştirebilecekleri hususlara ilişkin olduğunu söylememiz doğru olacaktır<sup>208</sup>.

Öte yandan İş Kanunu'nun 22. maddesi, 1475 sayılı Kanun dönemindeki gibi, iş sözleşmesinde yapılan her türlü değişiklikten değil, sadece "esaslı" değişiklikten söz etmektedir. Esaslı değişiklik ile ilgili olarak yukarıda yaptığımız açıklamalar hatırlandığında, iş ilişkisinde işverenin yönetim hakkı dışında kalan, *yatay değil de dikey konumda harekete sebep olacak değişiklikler*<sup>209</sup> şeklinde kavramı kısaca geçmemizde bir mahsur olmayacaktır. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan esaslı olmayan değişiklikler, 22. maddenin uygulama alanı dışında kalacaktır<sup>210</sup>.

## **B . Değişiklik Teklifinin Yazılı Olarak Bildirilmesi**

İş Kanunu'nun 22/I maddesine göre, "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 .....değişiklikler *işçiyi bağlamaz*".

İşveren işçisine yapmış olduğu yazılı değişiklik teklifi ile çalışma koşullarını anlaşarak değiştirmeye yönelik bir irade beyanında bulunmaktadır. Çalışma koşullarında yapılacak değişikliğin teklifinin hukuki niteliği itibarıyla *icap* olduğunu söylememiz gerekir. Bu icap ile iş sözleşmesini değiştiren ve kabulü halinde iş

---

<sup>208</sup> Şakar, <http://www.huseyinust.com/Thread-CALISMA-KOSULLARINDA-ESASLI-DEGISIKLIK-HALINDE-IS-SOZLESMESININ-FESHI>.

<sup>209</sup> Alpagut, s. 55.

<sup>210</sup> Narmanlıoğlu, Değişiklik Kayıtları, s. 11; Alp, İş sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 61.



sözleşmesinin eki haline gelen bir değişiklik sözleşmesinin kurulması amaçlanmaktadır<sup>211</sup>.

Değişikliğin işçiye yazılı olarak tebliğ edilmesi ile ilgili olarak Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, “*Feshe dayanak gösterilen yönetmeliğin davacının çalışmaya başlamasından çok sonra 28.06.2005 tarihinde yürürlüğe girdiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır... İş sözleşmesi devam ederken yürürlüğe giren ve işçi aleyhine sonuç doğuracak olan yönetmeliğin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca işçiye tebliğ edilmesi gerekir... Bu nedenle öncelikle davacıya anılan yönetmeliğin tebliğ edilip edilmediği, buna karşı davacının ne olduğu araştırılması*” gerektiğine işaret etmiştir<sup>212</sup>.

İşverence yapılan bu değişiklik önerisi bir icap niteliğinde olduğu için Borçlar Hukuku anlamında bir icabın taşıdığı şartları da taşıması gerekir. Değişiklik teklifini içeren yazılı teklif ciddi, açık ve belirgin olmalıdır. Örneğin, hangi şube olduğu belirtilmeden işçinin bundan sonra işverene ait başka bir işyerinde çalışması teklifi açık ve işyeri açısından belirleyici olmadığından kabule elverişli bir irade beyanı niteliğine haiz değildir. Bu sebeple 22. madde anlamında bahsettiğimiz bir değişiklik teklifinin varlığından bahsedilemeyecek ve yapılan teklif de işçiyi bağlamayacaktır<sup>213</sup>.

Aynı zamanda değişiklik teklifinin emredici hukuk kurallarına, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına uygun olması ve konusunun imkânsız olmaması gerekir. Aksi takdirde geçersizlik sonucu doğacaktır.

Madde metninde şekle uygun olarak yapılmayan değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı belirtilmektedir. Değişiklik teklifinin şekli de bir önceki cümle de “...yazılı olarak bildirmek suretiyle” olarak açıklanmaktadır. Öyleyse buradaki yazılı bildirim şartını geçerlilik şartı olarak kabul etmek gerekecektir. Burada

---

<sup>211</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 616; **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 130; **Doğan Yenisey**, s. 127.

<sup>212</sup> Yarg. 9. HD. 06.11.2006 tarih, 20021/29320, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr); **Süzek**, s. 617.

<sup>213</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 617; **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 131.

“bildirim” den söz edildiği için, işyerinin ilan tablosuna değişikliği asmak veya duyuru yoluyla ilan etmek şeklinde değil, işyerindeki değişiklikten etkilenecek her bir işçiye ayrı ayrı yazılı bildirim yapılması gerekir<sup>214</sup>. Buradaki bildirim, İş Kanunu’nun 109. maddesi uyarınca ilgililere yazılı olarak ve imza karşılığı yapılmaz. Böylece işçinin değişikliği kabul iradesinin tereddüde yer vermeyecek şekilde açık olması sağlanmakta, işçinin aslında razı olmadığı bir değişikliği 1475 sayılı Kanun döneminde yaşandığı gibi zımnen kabul ettiği iddialarının da önüne geçilmiş olmaktadır.

Kanunun düzenlemesinden, bu madde anlamında değişiklik teklifinin ve sonuca göre değişiklik feshinin yaşanacağı değişiklik teklifinin sadece işverenden geldiği sonucu çıkmaktadır<sup>215</sup>. Öyleyse işçiden gelecek değişiklik teklifi 22/I. madde anlamında bir sonuç doğurmayacaktır. Ancak değişiklik önerisi bazen işçiden de gelebilir. Bu durumda işçinin çalışma koşulunda değişiklik yapılması hakkındaki önerisini icap olarak değil, maddenin ikinci fıkrasında bahsedilen tarafların anlaşması ile yapılacak değişikliğe çağrı olarak değerlendirmek uygun olacaktır<sup>216</sup>.

### C . İşçi Tarafından 6 İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Beyanı

İş Kanunu m. 22/I’e göre işverenin değişiklik teklifini yazılı olarak yapması gerektiğini yukarıda belirttik. İşte işveren tarafından kanuni şekle uygun olarak yapılan bu değişiklik teklifinin işçi için geçerli bir şekilde yürürlüğe girebilmesi onun altı iş günü içinde yazılı kabulüne bağlıdır<sup>217</sup>. Buradaki yazılı şekil de basit/adi yazılı

<sup>214</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s.617; **Çelik**, s. 223; **Narmanhoğlu**, Değişiklik Kayıtları, s. 12; **Şen**, s. 198; **Doğan Yenisey**, s. 127; **Uzun**, s. 57.

<sup>215</sup> Değişiklik teklifini, sözleşmeyi fesih yetkisi ile donatılmış işveren vekillerinin de yapabileceği konusunda bkz. **Narmanhoğlu**, İş Hukuku, s. 265; **Şen**, s.197

<sup>216</sup> **Şen**, s. 196.

<sup>217</sup> “*Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan İş Kanunu Ön Tasarısında ise, ‘... Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından 15 gün içinde kabul edilemeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz’ denilerek Kanundaki altı iş günlük süre on beş gün olarak tespit edilmiş ve ayrıca işçinin yazılı kabulü aranmamış idi. Bu nedenle kabul açıkça olabileceği gibi yeni çalışma koşuluna itiraz etmeyerek zımnen de olabilecek ve işçinin öneriyi kabul etmesiyle iş sözleşmesi yeni koşullarla devam edecekti. Ancak yazılı kabulün aranmaması hususu işçinin aleyhine sonuç doğuracak bir düzenleme olduğu için değiştirilmiştir”* **Şen**, dn. 93, s. 207; Bilim Kurulu Taslağında kabul edilmiş bulunan on beş günlük sürenin daha uygun olacağı yönündeki görüşü için bkz. **Süzek**, Değişiklik Feshi, s. 23.

şekil olup, ayrı bir belge olarak düzenlenebileceği gibi işverenin yazılı önerisi altına düşülen ve işçinin bunu kabullendiğini belirtip işçi tarafından imzalanan bir kayıt olması da mümkün ve geçerlidir<sup>218</sup>.

İşveren tarafından usulüne uygun yapılmış olan değişiklik teklifini kabul edip etmeme hususunda işçiye tanınmış olan altı iş günlük süre düşünme süresidir. Kanun koyucu işçinin korunması açısından ona bir düşünme süresi tanımak ve onun değişiklik teklifleri karşısında düşünme olanağı olmaksızın alelacele karar vermesini ve bundan zarar görmesini önlemek istemiştir<sup>219</sup>. Altı iş günü denildiğine göre bu sürenin hesaplanmasında iş günleri dikkate alınmalıdır<sup>220</sup>.

22. maddede işçiye kabul beyanı için altı iş günlük bir süre tanınması ile Borçlar Kanunu'nun 3. maddesi anlamında bir süre belirlenmiş olmaktadır. Buna göre, *“Kabul için bir müddet tayin ederek başka kimseye bir akdin yapılmasını teklif eden kimse bu müddetin hitamına kadar icabından dönemez. Bu müddet bitmeden evvel kabul haberi kendisine yetişmezse icap ile bağlı kalmaz”*. Buna göre işveren altı iş günlük süre doluncaya kadar icabıyla bağlı kalmaktadır. Öğretideki görüşe göre, İş Hukuku'nun çoğu kurallarında olduğu gibi buradaki altı iş günlük düşünme süresi de nisbi emredici bir düzenlemedir. İşverenin isteğiyle tek taraflı olarak ya da toplu iş veya bireysel iş sözleşmeleri ile uzatılabilir. Dolayısıyla taraflar bu süreyi arttırabileceklerken, azaltma yoluna gidemezler. Örneğin işveren esaslı değişiklik yapacağı konuyu işçiye bildirmiş ve buna ilişkin cevabını on iş günü içerisinde vermesini istemiş ise, bu durumda daha uzun olarak tespit edilmiş olan bu sürenin esas alınması gerekir<sup>221</sup>.

İşçi de teklife karşı beyanını verirken bu sürenin dolmasını beklemeden verebilir. Bu durumda teklifin kendisine gelmesinden sonraki ikinci gün cevabını veren işçi için altı iş gününün sonunu beklemeye gerek yoktur. Ancak işçi kabul

---

<sup>218</sup> **Akyiğit**, s. 169.

<sup>219</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 618; **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 136.

<sup>220</sup> Öğretide, cumartesi günü İş Hukuku bakımından iş günü sayıldığı için Cumartesi gününün de altı iş günlük sürenin hesabına dahil edilmesi gerektiği kabul edilir. Bu konuda bkz. **Mollamahmutoglu**, s. 471; **Şen**, s. 200.

<sup>221</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 618; **Şen**, s. 199.

beyanını bu altı iş günlük süreyi sessiz geçirerek vermemişse bu durumda değişiklik teklifini reddettiği sonucu ortaya çıkacaktır. 1475 sayılı Kanun döneminde işçinin değişiklik teklifinin karşısında sessiz kalması zımni kabul olarak değerlendiriliyordu. Oysa 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin düzenleniş biçiminden susmanın zımni kabul değil, aksine önerinin reddi olduğu sonucuna varılmaktadır.

Mevzuatımızda işçinin ihtirazi kayıtla değişikliği kabul etmesi düzenlenmediğinden işçi değişikliği ya kabul edecek ya da kabul edemeyecektir. Öğretide BİR BEN'e göre, işçinin değişikliği ihtirazi kayıtla kabul dememesi ile birlikte değişikliği mahkemede denetlemek imkânının verilmemesi de eksiklikler ve maddenin gerekçesinde belirtilen amaca ulaşmayı engelleyici niteliktedir. Oysaki işçiye değişikliği ihtirazi kayıtla kabul edip bir yandan fesih sonucunu engelleyip bu aşamada da mahkemece değişikliğin gerçekten gerekli olup olmadığını denetleme hakkı verilseydi amaca daha uygun hareket edilmiş olurdu<sup>222</sup>.

Her ne kadar işçinin altı iş günü içinde sessiz kalması teklifin reddi anlamını taşısa da altı iş günlük süre geçtikten sonra işçinin açıklayacağı yazılı kabul beyanının (gecikmiş rıza) işveren tarafından kabul edilmesi de geçerli sayılmalı ve değişiklik sözleşmesinin kurulduğu kabul edilmelidir. Yine işverenin de altı iş günlük sürenin sonunda, icabıyla halen bağlı olduğunu açıklamasında hukuki bir engel yoktur<sup>223</sup>.

Öyleyse değişiklik teklifi işveren tarafından yazılı olarak bildirilirse ve işçi tarafından da altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilirse işçi için bağlayıcı olacaktır. İşçinin kanunda belirtilen şekilde rızası yokken, sözleşmede yapılan bir değişiklik, sözleşmenin ihlali niteliğini taşır<sup>224</sup>.

---

<sup>222</sup> **Birben**, dn. 803, s. 233.

<sup>223</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 619; **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 73; İşçinin sessiz kalması ancak değişikliği de fiilen uygulaması halinde "işçi aleyhine bir işyeri uygulaması" olmayacağını dile getiren Akyiğit, 1475 sayılı Kanun döneminde Yargıtay'ın bu olaya olumlu baktığını ve işyeri şartının oluştuğuna karar verildiğine işaret etmektedir. 4857 sayılı Kanun döneminde sessiz kalmanın red anlamını taşıyacağını dile getirmekle beraber, işçinin değişiklik işlemi karşısında 9 ay sessiz kalarak değişikliğe uygun çalışmasının akabinde açtığı davada da haksız olduğunu belirtmektedir. Bu değerlendirme için bkz. **Akyiğit**, s. 169-170.

<sup>224</sup> **Mollamahmutoglu**, s. 237; **Şen**, s.200; **Doğan Yenisey**, s. 128.

Burada dikkat edilmesi gereken ince bir husus daha bulunmaktadır. Eğer işçi değişiklik teklifine karşı altı iş günü içinde sessiz kalmış ancak işverenin değişiklik yapmak istediği konuda da gereğini yerine getirmişse; örneğin işverenin işyeri değişiklik teklifine sessiz kalmakla birlikte teklif edilen yeni işyerinde hiç itirazsız uzun bir süre çalışmışsa artık bu takdirde şekil şartlarının oluşmadığından bahisle işçinin değişikliğinin kendini bağlamayacağı iddiası olayın özelliğine göre hakkın kötüye kullanılması olarak yorumlanmalıdır<sup>225</sup>.

İşçi altı iş günü içinde yazılı kabul beyanında bulunmaz ve bu süreyi susarak geçirirse bunun değişikliği red anlamına geldiğine yukarıda değinmiştik. İşte burada 4857 sayılı Kanun'un 1475 sayılı Kanun'a göre getirdiği önemli bir yenilikle karşılaşmaktayız. Şöyle ki, 1475 sayılı Kanun döneminde değişiklik teklifine karşı susan işçiye karşı işveren yine de çalışma koşullarında değişiklik yaparsa işçinin m. 16/II-e'ye göre "çalışma koşullarının değişmesi ve başkalaşması"ndan bahisle haklı fesih imkanı doğuyordu. Ancak bu durumda işçi işinden oluyordu, fesih riskinin kendi üzerine alıyordu<sup>226</sup>. 4857 sayılı Kanun döneminde ise bu maddeye karşılık gelen m. 24/II-f'den "çalışma koşullarının değişmesi veya başkalaşması" ifadeleri çıkarılmış, sadece "uygulanmama" ifadesine yer verilmiştir. Bu durumda da değişikliği istemeyen işçi iş sözleşmesini feshetme yükünden kurtarılmış, iş sözleşmesinde değişiklik yapmak isteyen işverene fesih yükü yüklenmiştir. Bu düzenlemenin önemli sonuçlarından bir tanesi de eski uygulamadaki hatadan dönülmesidir. Gerçekten eskiden olduğu gibi, artık işçinin susması onun zımnî kabulü anlamını taşımayacaktır<sup>227</sup>.

---

<sup>225</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 619; **Alp**, s. 74; **Doğan Yenisey**, s. 130; **Uzun**, s. 58.

<sup>226</sup> "Geçmiş dönemde, işveren çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yaptığında buna razı olmayan işçinin süresi geçmeden derhal fesih hakkını kullanması bekleniyor, aksi takdirde işçinin değişikliğe razı olduğu ve fesih hakkının da ortadan katlığı kabul ediliyordu", bkz. **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 67.

<sup>227</sup> **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 62, 68.

## § 2. Değişiklik Girişiminin Hukuki Sonuçları

### I . İşçinin İşveren Tarafından Yapılan Değişiklik Teklifini Kabul Etmesi Üzerine Oluşan Değişiklik Sözleşmesi

İş Kanunu'nun 22. maddesinin incelenmesi neticesinde aslında her iki fıkranın da değişiklik sözleşmesini düzenlediğini görmekteyiz. Maddenin ikinci fıkrasında açıkça ifade edildiği üzere *“Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler”*. Taraflar bir araya gelerek ortak irade beyanlarıyla nasıl bir sözleşme oluşturabiliyorlarsa, yine ortak irade beyanları ile var olan sözleşmede değişiklik de yapabilirler. Bu değişiklik, sözleşmenin bir hükmüne ilişkin olabileceği gibi, sözleşmenin birden fazla hükmüne ilişkin de olabilir, sözleşmeye yeni bir hükmün eklenmesi şeklinde de karşımıza çıkabilir. Burada dikkat edilmesi gereken husus şudur: Var olan sözleşme koşullarının değiştirilmesi veya yeni koşullar eklenmesi neticesinde yeni bir iş ilişkisi kurulmuş sayılmaz, asıl iş ilişkisi devam eder. Zira değişiklik sözleşmesi, yeni bir iş sözleşmesi değil, var olan iş sözleşmesinin eki niteliğinde olan bir sözleşmedir.

İş Kanunu'nun 22/I fıkrası incelendiğinde ise burada oluşan değişiklik sözleşmesinin, bir anlamda işçinin fesih tehdidi altında açıkladığı iradesiyle oluştuğu görülmektedir. Burada işverence usulüne uygun olarak yazılı teklif edilen değişiklik önerisinin işçi tarafından altı iş günü içinde kabul edilmesi halinde taraflar arasında mevcutta var olan iş ilişkisi değiştirilen yeni koşullarla devam eder. Sonuçta yine iki tarafın ortak iradesi bulunmuştur, ancak olayın seyri maddenin ikinci fıkrasındaki gibi değildir. İşçi bu değişiklik teklifine rıza göstermediği halde iş sözleşmesinin feshedilebileceği tehdidinin varlığını bilmektedir. İşsiz kalmamak, geçimini temin etmek vs. düşüncelerle işveren tarafından yapılan değişiklik teklifini süresi içinde yazılı olarak kabul etmektedir.

Görüleceği üzere, m. 22/II'de değişiklik sözleşmesi fesih tehdidi altında oluşmaktadır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenler işletme maliyetlerini azaltmak adına işçilerin eğitim programlarını kaldırma, tedarikçilerle çalışmaktan

vazgeçip tedarikçilere yatırdığı işi kendi işçilerine yaptırma, faaliyetlerini kısıtlama ve en önemlisi de çalışan sayısını azaltma yoluna giderler. Bunlar kriz dönemlerinde işverenlerin hızlı bir sonuç elde etmek için başvurdukları yollardır<sup>228</sup>. Bu durumda bir çıkış arayan işverenin değişiklik önerisinin açık veya örtülü fesih tehdidi altında gerçekleşeceği açıktır. *Bu durum İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen “ya hep ya hiç” modelinin bir sonucudur. İşçi ya işini kaybetme riski altına girerek değişikliği red edecek, ya da aslında istemediği, gereksiz ve ölçüsüz bir değişikliğe razı olacaktır*<sup>229</sup>.

Yukarıda da bahsettiğimiz üzere 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi geneli itibariyle değişiklik sözleşmesini düzenlemektedir. Ancak maddenin fıkraları arasında şöyle bir fark vardır: Maddenin ikinci fıkrasında düzenlenen değişiklik sözleşmesinde değişiklik teklifi her iki taraftan gelebilir iken, birinci fıkrada teklif (icab) sadece işverenden gelebilmektedir.

## **II . İşçinin İşveren Tarafından Yapılan Değişiklik Teklifini Kabul Etmemesi ve Sonuçları**

İşverenin usulüne uygun olarak yaptığı çalışma koşullarında esaslı değişiklik teklifini işçi altı iş günlük süre içinde yazılı olarak kabul etmiyor ise, teklifi reddetmiş addedilir. Unutulmamalıdır ki, altı iş günlük süreyi sessiz geçirmesi de red olarak değerlendirilecektir. Bu durumda değişiklik teklifi reddedilen işverenin üç ihtimali vardır. Bunlardan birincisi esaslı değişiklik yapmaktan vazgeçmesi ve sözleşmenin eski koşullarla aynen devam etmesidir. İkinci ihtimal, işverenin esaslı değişiklik teklifinin reddini ve sözleşmenin eski koşullarla devamını kabul etmeyip tek taraflı olarak sözleşmede esaslı değişiklik yapmasıdır. Üçüncü ve incelememizin son konusunu oluşturacak ihtimalde ise esaslı değişiklik teklifinin reddi üzerine sözleşmeyi feshetmesidir.

<sup>228</sup> Parks, David, “Beklemeyin, Harekete Geçin”, Leadership Excellence Dergisi, Şubat 2010, S. 155, s. 22, <http://www.rotaline.com/ee/makale/?kod=2414>

<sup>229</sup> Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 71.

## **A . Sözleşmenin Eski Koşullarla Devamı**

İşçinin değişiklik teklifini reddetmesi halinde işveren İş Kanunu m. 22 uyarınca iş sözleşmesini feshetmeyip, değişiklikten vazgeçerek eski koşullarla sözleşmenin devamına razı olabilir. Bu durumda sözleşme önceki mevcut koşulları ile devam edecektir. Bu durum hayatın olağan akışı içerisinde sıkça karşılaşılan bir durum olmamakla beraber imkânsız da değildir. Örneğin, *yaptıkları iş itibarıyla sayıları az olan nitelikli işçi grubundan bir işçinin iş sözleşmesinde değişiklik yapmak isteyen işverenin değişiklik teklifi kabul edilmediği takdirde, söz konusu işçinin yerine ikame edilebilecek iş gücünün bulunması oldukça zor ya da çok maliyetli ise işverenin bu şekilde davranması mümkündür*<sup>230</sup>.

## **B . İşçinin Reddine Rağmen İşverenin Değişikliği Sözleşmeye Uygulaması**

Değişiklik teklifinin işçi tarafından red edilmesi üzerine işveren sözleşmeyi feshetmiyor ama buna rağmen yapmak istediği değişikliği uygulama koyuyor olabilir. Bu durumda iş sözleşmesinin ihlali söz konusu olur ve işverenin sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmediği kabul edilir. Bu ihtimalde işçinin gidebileceği yollar 22. maddede açıkça gösterilmemiştir. O sebeple işveren hangi konuda tek taraflı değişiklik yapmışsa ona göre hukuki sonuçların doğacağını söylemek doğru olacaktır.

İşveren mevcut olan bir iş sözleşmesinde işçinin kabulü olmaksızın tek taraflı olarak bir esaslı değişiklik yaptığında sözleşmede var olan eski bir çalışma koşulunu uygulamıyor demektir. Bu durumda işçinin İş Kanunu'nun 24/II-f maddesindeki "çalışma şartları uygulanmazsa" hükmüne dayanarak iş sözleşmesini haklı sebeple derhal fesih hakkı ve bunun sonucunda şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. Örneğin, işveren ödemekte olduğu bir ikramiyeyi kaldırmışsa işçi eda davası açarak ikramiyenin mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte ödenmesini

<sup>230</sup> **Bulut**, Ali, "İş Sözleşmesinde Değişiklik", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2008, s. 103.



talep edebilir<sup>231</sup>. Bununla birlikte İş Kanunu'nun 34. maddesine göre "iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkını kullanabilir veyahut İş Kanunu m. 24/II-e uyarınca iş akdini altı iş günlük hak düşürücü süre içinde haklı nedenle feshedebilir"<sup>232</sup>.

İşverenin reddedilen değişikliği kendiliğinden uygulamaya başlaması halinde, örneğin işçinin kabulü dışında işyerinin değiştirilmesi neticesinde eski işyerine alınmaması halinde işçinin alacaklı temerrüdünü gerekçe göstermesi mümkündür<sup>233</sup>. Gerçekten, işveren işçisini eski işyerine almıyor ise, işçi Borçlar Kanunu'nun 325. maddesinde düzenlenen "İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmağa mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir" hükmü uyarınca işverenini alacalının temerrüdüne düşürebilir. Bu durumda işçinin haklı sebeple fesih veya işverenin temerrüdüne dayanarak iş görme borcunu yerine getirmek zorunda olmaksızın ücretini almak hakları vardır. İşsiz kalmak istemeyen işçi için ilk alternatif yerine ikincisi daha makul görülmektedir. Fakat bu durumda da feshedilmeyen ve çalışılmadığı halde ücrete hak kazanılan sözleşmenin nereye kadar böyle devam edeceği sorusu akla gelmektedir. Doktrinde bazı yazarlar, işverenin işçisine eski koşullarla çalışmasına izin vermediği ve işçinin de fesih yoluna gitmemesi halinde işverenin BK m. 325'den hareketle aşırı miktarlarda tazminatlarla karşılaşmak yerine, bu hareketin işveren tarafından yapılmış bir fesih iradesi olduğunu ve bu iradenin yazılı olarak ortaya konmaması sebebiyle de geçersiz feshin

---

<sup>231</sup> **Alpagut**, s. 58; **Uşan**, s. 258.

<sup>232</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 621; **Alpagut**, s. 59; **Şen**, s. 209; **Doğan Yenisey**, s. 131; **Uzun**, s. 58; Bu durumda işçinin ihbar tazminatı alamayacağına ve iş güvencesi hükümlerinden faydalanmayacağına ilişkin bkz. **Süzek**, İş Hukuku, s. 622.

<sup>233</sup> "...uzun süredir İ. İl sınırları içinde davalıya ait işyerinde çalışan davacı, sözleşmedeki yetki kullanılarak davalı işverence çok uzak bir ilde görevlendirilmiş ve bu görevlendirmenin geçici olduğu, davacının daha sonra yeni açılacak Bingöl şubesinde görevlendirileceği belirtilmiştir. Diğer taraftan davalı işverenin bu şekilde atama yaptığı işçiler yerine yeni işçi aldığı da tanıklarca beyan edilmiştir. Davacı bu görevlendirmeyi yazılı olarak kabul etmemiş ve eski işyerinde işe devam edeceğini yazılı olarak açıklamıştır. Ancak, davalı işveren, davacıyı eski görev yerine kabul etmemiştir. ...davacının..bu yerin çok uzağında bulunan henüz açılmayan ve açılacağı da kesin olmayan bir yerde görevlendirilmesi, yerine yeni işçi alınması, görevlendirme konusunda neden gösterilmemesi gibi maddi olgular dikkate alındığında, davalı işverenin sözleşmedeki nakil yetkisinin kötüye kullanılması nedeni ile davacının bu görevlendirmeyi kabul etmemesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine uygundur. Davalı işveren, davacı işçiyi eski görev yerine kabul etmemiş ve kabul etmeme için yazılı ve geçerli nedenler sunmamıştır. Somut bu maddi olgulara göre, iş sözleşmesi haksız ve geçersiz nedenlerle davalı işverence feshedildiğinden, feshin geçersizliğine ve davacının işe idesine karar verilmesi gerekir", Yarg. 9. HD. 06.02.2006 tarih,83572400, Legal İHSGHD, S. 10, 2006, s. 833-835, Ayrıca bu karar için bkz. **Uşan**, dn. 180; s. 258-259.

hüküm ve sonuçlarına tabi tutulmasının hakkaniyete daha uygun olduğunu savunmaktadırlar<sup>234</sup>.

Konu ile ilgili bir olayda Yargıtay, işçinin değişiklik teklifini kabul etmemesine rağmen işverenin ısrarcı olmasını ve işçisini başka bir yere yönlendirmesini eylemli fesih olarak değerlendirmiştir. 2008 yılında karar vermiş olduğu olayda, kadın işçi doğum izinlerini kullandıktan sonra eski işine başlamak istemiş, fakat bu sırada eski işine bir başkası atandığı için işveren işçiye başka bir iş teklif etmiştir. Kendisine teklif edilen işi kabul etmeyen işçi yönetici unvanının korunarak kıdem ve ihbar tazminatları da ödenerek iş sözleşmesinin feshedilmesini talep etmiştir. Bunun üzerine işveren işçiye İş Kanunu'nun 18. maddesindeki koşulların oluşmaması sebebiyle iş sözleşmesini feshetmeyeceğini, önerilen görevde çalışmak istemiyorsa iş sözleşmesini kendisinin haklı nedenle ya da istifa suretiyle feshedebileceğini bildirmiştir. İşçi de şirket yetkilisi tarafından elektronik posta yoluyla kendisine gönderilen dilekçe örneğine uygun olarak sözleşmeyi feshetmiştir. Daha sonra dava açan işçi işverence istifa etmesi yönünde yapılan baskılara dayanamayarak iş sözleşmesini feshetmek zorunda kaldığını ileri sürmüş ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yargıtay vermiş olduğu kararda, işçinin önerilen işi kabul etmemesine rağmen işverenin işçiyi önceki işinde çalıştırmayacağını belirtmesini işverenin eylemli feshi olarak kabul etmiştir. Sonuçta Yargıtay, işçinin çalışma koşullarının değiştirilmek suretiyle feshe zorlandığı hallerde sözleşmenin işverence feshedilmiş sayılacağını kabul etmektedir<sup>235</sup>.

Yine, işverenin zorla işçiyi ücretsiz izne çıkarması da aslında bir temerrüd durumu oluşturmakta ise de, sözleşmenin işveren tarafından feshi olarak da anlaşılabilir. Eğer sözleşmenin işveren tarafından feshi söz konusu ise, bu durumda

---

<sup>234</sup> **Çelik**, s. 193; **Süzek**, İş Hukuku, s. 671; **Şen**, 210, Bu yönde bkz. Yarg 9. HD. 22.10.1998 tarih, 12387/15078, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr); Aksi yönde düşünce için bkz. **Alpagut**, s. 58.

<sup>235</sup> Yarg. 9. HD. 23.06.2008 tarih, 2007/41015 E. 2008/ 17093 K., Bu karar için bkz. **Ekonomi**, Münir, "Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması", Çalışma ve Toplum, 2009/3, S. 22, s. 27 vd.; Ayrıca bkz. **Caniklioğlu**, Nurşen, "İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşverenin Feshetmiş Sayılacağı", Sicil Dergisi, Haziran 2010, S.18 s. 110-111.

işçinin İş Kanunu'nun 18 ila 21. maddelerine dayanarak, diğer şartların da varlığı halinde işe iade davası açması mümkündür<sup>236</sup>.

### C . Değişiklik Teklifi Reddedilen İşverenin Sözleşmeyi Feshetmesi

Değişiklik teklifi reddedilen işveren yapmak istediği değişiklikte ısrarcı ise değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya fesih için başka geçerli bir neden bulunduğunu yazılı olarak açıklamak suretiyle sözleşmeyi bildirim sürelerine uyarak feshedebilir. Bu durum öğretide kabul görmüş olan nitelemeye göre bir değişiklik feshidir. Bu durumu “Değişiklik Feshi” başlığı altında ayrıca incelemekte fayda vardır.

### § 3. Değişiklik Feshi

İki tarafa borç yükleyen sözleşmelerin fesih yoluyla sona erdirilmesinde karşı tarafa yöneltilmesi gereken fesih bildirim, sözleşmeyi derhal ya da belirli bir sürenin sonunda tek taraflı bir irade beyanıyla sona erdirir. Fesih bildirim ile tarafların durumunda bir yenilik oluşturulduğu için fesih beyanı yenilik doğurucu haklar arasında sayılır. Bu yenilik doğuran bildirim, var olan bir durumu veya sözleşmeyi ortadan kaldırdığı için de bozucu yenilik doğuran haklar arasında kabul edilir<sup>237</sup>.

Hemen belirtmeliyiz ki, değişiklik feshi, 1475 sayılı kanun döneminde mevzuatımızda düzenlenmemiş iken, 4857 sayılı kanun ile mevzuatımızda yer bulmuştur. Bu düzenlemeye ihtiyaç duyulmasının nedeni İş Kanununun gerekçesinde şöyle açıklanmaktadır: “*Bu kanunda benimsenen önemli bir yenilik, işverene belirli*

---

<sup>236</sup> Uşan, s. 259.

<sup>237</sup> Bozucu yenilik doğuran haklardan olan fesih beyanı, bir ilişkiyi sona erdirdiği için açık ve kesin olmalıdır. Buna karşılık genel itibarıyla fesih beyanının yazılı yapılması şart değildir. Eğer bazı davranışlardan taraflardan birinin sözleşmeyi feshettiği kesin bir biçimde anlaşılabilirse burada da fesih gerçekleşmiş sayılır. Örneğin, işçinin artık işyerine gelmeyeceğini söyleyip, işverence kendisine verilen iş araç ve gereçlerini masaya bırakıp işyerini terk etmesi veya işverenin işyerine gelen işçiyi içeri almaması ve artık gelmemesini söylemesi de bir fesih beyanı anlamına gelir. Konu ile ilgili bkz. Caniklioğlu, s.108.

*koşullarla iş sözleşmesi veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisini tanımış olmasıdır... Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır”.*

Yukarıda da zikredildiği gibi, çalışma koşullarında değişiklik ve bunun sonuçları ile ilgili düzenlemenin bulunmadığı 1475 sayılı kanun döneminde işverenler, iş sözleşmesini sona erdirmek istediklerinde çalışma koşullarında değişiklik yapıyorlar ve bu değişikliği ya işçinin kabul etmesini bekliyorlar ya da kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini İş Kanunu 16/II maddesine göre haklı sebeple feshediyorlardı. Bu durumda da işçiler işlerini kaybetmemek korkusuyla aleyhlerine olan değişikliğe ya boyun eğmek zorunda kalıyor ya da kabul etmiyorlarsa asgari bir yıllık kıdeme de sahipse kıdem tazminatını alıp işinden ayrılmak zorunda bırakılıyordu. Ayrıca, işçi değişikliğe rıza göstermiyor ve bu sebeple işverenin kendisine verdiği yeni işi yapmıyor veya yeni işyerine gitmiyor, altı işgünlük hak düşürücü süre içerisinde sözleşmeyi de feshetmiyor ise, işveren bu kez devamsızlık veya işin yerine getirilmemesinden bahisle iş sözleşmesini haklı sebeple feshedince kıdem ve ihbar tazminatlarının hiçbirini alamadan işine son verilmiş oluyordu. Bu durum işçinin sözleşmesini feshetmek isteyen işveren açısından biçilmez kaftandı denilebilir. Zira işveren bu durumda ne ihbar tazminatı ödüyordu, ne de şartları tutuyorsa kıdem tazminatına mahkûm oluyordu. İşte bu durum, işverenin çalışma koşullarında esaslı değişikliğe gitmesi halinde işçinin bir anlamda korumasız kalması sebebiyle çok büyük olumsuzluklara yol açıyordu. Bunu gören yasa koyucu, 4857 sayılı Kanun çalışmalarında iş hayatındaki bu çok önemli eksikliği ve kötüye kullanılan uygulamaları fark ederek bu müesseseyi ayrıca düzenleme yoluna gitmiştir.

Çalışmamızın başlangıcında iş sözleşmesinin taraflar arasında sürekli bir ilişki doğurması nedeniyle bu ilişkinin zaman zaman değişen şartlara uyarlanması gerekebileceğini belirtmiştik. Gerçekten, bir iş ilişkisinde geçen zaman uyarınca,

ekonomik ve sosyal şartların, teknolojik gelişmelerin, üretim tekniklerinin ve hatta işverenin işyerlerinde fiziki olarak yapması gereken tadilatların iş ilişkisinde değişikliğe yol açabileceği tartışmasızdır. Bu makul sebeplerle işverenin iş sözleşmesinde değişiklik yapmasının imkân dâhilinde olması gerekir. Aksi halde taraflardan biri için iş ilişkisi çekilmez hale gelir ve belki de işçinin geçimini temin eden işveren işçisine iş veremez-ücretini ödeyemez konuma gelebilir. İşte bunun önünü açmak için 4857 sayılı kanunun 22. maddesinde çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin buna bağlı olarak da değişiklik feshi düzenlenmiştir.

## I . Değişiklik Feshi Kavramı

Değişiklik feshi, işverenin fesih iradesini, işçinin çalışma koşulunun değiştirilmesi teklifini kabul etmemesi sonucuna bağlı olarak kullandığı bir fesih türü olarak tanımlanabilir<sup>238</sup>. Öğretideki bir görüşe göre, değişiklik feshi, sözleşmenin feshi yoluyla karşı tarafa sözleşme değişikliğinin kabul ettirilmeye çalışıldığı bir feshittir<sup>239</sup>. Böylelikle, çalışma koşullarının değiştirilmesi önerisi (icap) ve iş sözleşmesinin fesih bildirim (fesih) unsurlarından oluşan, amacı iş ilişkisini sona erdirmekten ziyade çalışma koşullarını değiştirmek olan, fakat değişiklik önerisi reddedildiğinde sadece değiştirilmek istenen çalışma koşulunun değil, tüm iş ilişkisinin son bulması ile neticelenen bir fesih türü ve değişiklik aracıdır<sup>240</sup>. Böylece, işçi değişikliği kabul ederse iş sözleşmesi değişen koşullarla devam edecek; buna karşılık reddederse işveren tarafından sözleşme feshedilecektir<sup>241</sup>.

## II . Değişiklik Feshinin Amacı

1475 sayılı Kanun döneminde iş ilişkisinde çalışma koşullarında yapılan değişikliklerden işçilerin zayıf konumda kalması ve bunun neticesinde yaşanan

---

<sup>238</sup> Mollamahmutoğlu, s.237; Uşan, s. 214.

<sup>239</sup> Uşan, s.213-214.

<sup>240</sup> Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 124.

<sup>241</sup> Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 123 vd.

olumsuzluklar Kanun Koyucuya “Değişiklik Feshi” müessesesini düzenlemeye itmiştir. Gerçekten, öğretilerde ALP’in de belirttiği gibi 22. madde uygulamasının hizmet ettiği iki amaç vardır. Bunlardan birincisi, işçinin önceki dönemde düştüğü o zayıf konumdan kurtarılarak işverenin sözleşmeyi değiştirmek istemesi halinde işçinin feshe zorlanması yerine, sözleşmeyi fesih riskinin işverene yüklenmesidir. İkinci amaç ise, sözleşme değişikliğinin hangi usul ve esaslar çerçevesinde yapılabileceği hakkında bir sistem getirilmesidir. Bu yönde 22. madde incelendiğinde çalışma koşullarının değiştirilmesinde dikkate alınacak zorunlu hususların açık ve kesin bir biçimde kaleme alındığı ve bu hususta ayrıntılı bir düzenleme ile sistemin oturtulduğu görülmektedir<sup>242</sup>.

### III . Değişiklik Feshinin Kapsamı

4857 sayılı kanunun 22/I maddesinde yer alan değişiklik feshi, sadece 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işçiler için öngörülmüştür. Dolayısıyla bu düzenleme, Basın İş Kanunu’na tabi olup da iş güvencesinden yararlanan işçiler için uygulama alanı bulmaz<sup>243</sup>. Gerçekten, İş Kanunu’nun 116. maddesi ve Basın İş Kanunu’nun 6. maddesinin son fıkrasındaki düzenlemeye göre “İş Kanunu’nun 18, 19, 20, 21 ve 29. maddesi hükümleri kıyas yoluyla” basın işçilerine de uygulanacağı belirtilmiş, ama bu maddeler arasında bilinçli olarak 22. madde sayılmamıştır. Bu nedenle, bu hükmün açıklığı karşısında, Basın İş Kanunu’na tabi iş ilişkilerinde değişiklik feshi ile ilgili 22. madde uygulanmayacak ama bu kişilere iş güvencesi ile ilgili maddeler uygulanabilecektir<sup>244</sup>.

Belirtmek gerekir ki, bu maddede düzenlenen hususlara ve şekil-süre şartlarına, İş Kanunu’nun 4. maddesinde sayılan istisnalarda, örneğin elliden az işçinin çalıştığı tarım işletmelerinde, Deniz İş Kanunu ile Borçlar Kanunu’na tabi iş ilişkilerinde uymak zorunluluğu yoktur. Ancak yine de bu iş ilişkilerinde işverenler yapacakları tek taraflı değişikliklerde hukukun genel ilkelerinden olan ahde vefa

<sup>242</sup> Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 58; Uşan, dn. 3, s. 213.

<sup>243</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 599; Karş. Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.60; Uşan, s. 216.

<sup>244</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 599.

ilkesine göre hareket edecekler, sadece yapacakları değişikliklerde 22. maddede öngörülen yazılı şekil şartına ve sürelerle bağlı olmayacaklardır<sup>245</sup>.

Kapsadığı alan ile ilgili söylenmesi gereken ikinci husus, bu madde ile düzenlenen değişikliğin, ancak belirsiz süreli sözleşmelerde yapılabildiğidir. Zira belirli süreli sözleşmelerde kural olarak değişiklik yapılamaz. Kanun'un gerekçesinde de belirtildiği üzere, “*Belirli iş sözleşmesi söz konusu olduğunda, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma, dolayısıyla bu nedenle sözleşmeyi fesih hakkı olmayacaktır*”.

İş Kanunu Tasarısının Bilim Komisyonu'nca hazırlanan metninde, belirli süreli iş sözleşmeleri için, sözleşme süresi içerisinde işverenin tek taraflı değişiklik yapamayacağı kuralı bulunmakta idi. Eğer işveren başta yapılan belirli süreli sözleşmede, değişiklik yapma hakkını saklı tutmamış ise, sözleşme süresi içinde ancak işçinin rızası ile değişikliğe gidebilir şeklinde düzenleme öngörülmüştü. Ancak kanun yasalaşırken, bu düzenleme maddeden çıkarıldı. Bu hususun madde metninden çıkarılmasının çok da önemli olmadığını ileri süren öğretideki görüşe göre, zaten işveren bu hakkını saklı tutmamış ise değişikliğe gidemeyecektir. Buna rağmen değişiklik yapması durumunda ise çalışma koşullarının uygulanmaması sonucu doğacak ve Borçlar Kanunu m. 325'e göre işverenin temerrüdü oluşacaktır. İşverenin hukuka aykırı olarak yapmış olduğu bu değişikliğe uymayan işçinin işine son verilmesi hali de haksız fesih sayılacağından; her iki halde de, ister işçi İş Kanunu m. 24/II-f gereği sözleşmeyi haklı sebeple feshetsin, isterse işveren tarafından haksız feshe maruz kalsın, tüm bu iki durumda da BK m. 325 gereği bakiye kalan süreye ilişkin ücreti ve şartları tutuyorsa kıdem tazminatını da istemek hakkına sahip olacaktır<sup>246</sup>.

Maddenin kapsama alanıyla ilgili olan üçüncü ve belki de en önemli husus, öğretide tartışmalı olmakla beraber, bu maddenin iş güvencesine tabi olsun olmasın 4857 sayılı Kanuna tabi olan tüm işçilere uygulanacağıdır. Bu konunun üzerinde biraz durmak gerekir. Şöyle ki, öğretide bir görüşe göre, bu düzenleme sadece iş

<sup>245</sup> Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 59.

<sup>246</sup> Uşan, s. 216.

güvencesine tabi olan işçilere bir koruma getirmektedir. Buna göre, İş Kanunu'nun 18. maddesindeki düzenlemeden hareketle, 30 işçiden daha az işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışan işçiler için ve 6 aydan daha az çalışan işçiler ile belirli nitelikteki işveren vekilleri için iş güvencesi hükümleri uygulama alanı bulamaz. Dolayısıyla, bu madde kapsamına girmeyen işçiler, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesindeki korumadan da yararlanamazlar. Bu görüşü savunan yazarlar, 22. maddede yer alan ifadeye göre, işverenin yazılı teklifi ile söz konusu değişikliğin yapılabileceği, bunun işçi tarafından kabul edilmemesi halinde işverenin *geçerli nedenle* sözleşmeyi sona erdirebileceğinden hareketle, iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için bu düzenlemedeki korumanın da olmayacağını ileri sürmektedirler. Bu görüşün dayandığı hareket noktası ise, Kanunun madde metninde iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler hakkında bir düzenleme bulunmamasıdır. Bu sebeple, onlar için iş şartlarında değişiklik de, ancak maddenin ikinci fıkrasında düzenlenen değişiklik sözleşmesi şeklinde olabilir<sup>247</sup>.

Buna karşılık, öğretideki baskın görüş, işçi ister iş güvencesi kapsamında olsun ister olmasın, 22. maddedeki düzenlemenin ona uygulanacağı yönündedir<sup>248</sup>. Bu görüş sahiplerinin dayandığı en önemli nokta, 22. maddede uygulama alanı ile ilgili herhangi bir istisnaya yer verilmemiş olmasıdır. Bununla birlikte, 1475 sayılı İş Kanunu m. 16/II-e de yer alan “iş şartları esaslı bir tarzda değişirse”, işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple sona erdirebileceğine ilişkin hüküm 4857 sayılı Kanun'a alınmamıştır. İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için ayrı bir düzenleme ve koruma da getirilmemiştir. Öyleyse, iş güvencesi kapsamında olan ve olmayanlar arasında bu ayırım yapılmamalıdır. Sonuçta, işverenin sözleşmede esaslı bir değişiklik yapma konusundaki teklifinin kabul edilmemesinden sonra geçerli bir sebebinin olduğunu yazılı olarak açıklaması sadece iş güvencesine tabi olan işçiler

---

<sup>247</sup> Mollamahmutoğlu, s.236; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 170.

<sup>248</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2007, s. 208; Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2008, s.598; Alp, s.59-60; Alpagut,, İş Kanunu'nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları, Legal C.3, S.9, 2006, s.53; Yenisey Doğan, Kübra, Çalışma Koşullarında Değişiklik, III. Yılında İş Yasası, Toprak İşveren, s. 110-111; Uşan, s.215; Şakar, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Halinde İş Sözleşmesinin Feshi”, <http://www.huseyinust.com/Thread-CALISMA-KOSULLARINDA-ESASLI-DEGISIKLIK-HALINDE-IS-SOZLESMESININ-FESHI>



için getirilen bir uygulamadır<sup>249</sup>. İş güvencesine tabi olmayan işçi için ise, işverenin geçerli sebebi yazılı olarak açıklamak gibi bir mecburiyeti yoktur. Bu sebeple değişiklik feshinin sonuçlarını iş güvencesine tabi olan işçiler ve iş güvencesine tabi olmayan işçiler için ayrı ayrı değerlendirmekte fayda vardır.

## **A . İş Güvencesine Tabi Olan İşçiler İçin Değişiklik Feshi**

### **2 . Genel Olarak**

İşçinin işverence yapılmak istenen değişikliğin teklifini belirtilen süre içinde yazılı olarak kabul etmemesi halinde, işveren bu değişikliği yapmaya kararlıysa ve vazgeçmiyorsa iş sözleşmesinin feshinden başka çare yoktur. İşveren bu durumda İş Kanunu'nun 22. maddesinde düzenlendiği üzere, *değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için geçerli başka bir nedeninin olduğunu yazılı olarak açıklayarak ve bildirim sürelerine de uyarak* iş sözleşmesini sona erdirebilecektir.

### **2 . Değişiklikte Geçerli Neden Gösterilmesi**

İş Kanunu'nun 22. maddesinde işverenin değişiklik feshini yapabilmesi için muhakkak geçerli bir nedene dayandığını yazılı olarak açıklaması gerektiği belirtilmiştir. Buradaki “geçerli neden” kavramında, objektif (makul) bir geçerli neden mi yoksa İş Kanunu'nun 18. maddesi anlamında bir “geçerli neden”in varlığından mı söz etmek gerekmektedir. Bu konuda iki farklı görüş vardır.

Değişiklik feshindeki geçerli neden konusunda daha hafif bir denetimi savunan görüşe göre, burada işveren tarafından yapılmak istenen değişikliğin makul bir nedeninin olması yeterlidir. Bu görüşe göre, fesih için geçerli bir neden aranmayacak, sadece işverence yapılmak istenen değişiklik geçerli ve makul olması

---

<sup>249</sup> Süzek, s.598.

yeterli olacaktır<sup>250</sup>. Kısacası, fesih için İş Kanunu m. 18 anlamında geçerli bir neden aranmayacak, değişiklik için geçerli bir nedenin varlığı feshi geçerli kılacaktır.

Buna karşılık, değişiklik feshini daha ağır bir denetime tabi tutmaktan yana olan görüşe göre, değişikliğin değil yapılan feshin geçerli bir nedene dayanması aranmalıdır. İş Kanunu m. 18/T'deki yazılı olan ve “İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden ya da işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan” geçerli haller var ise değişiklik feshi de geçerli kabul edilecektir<sup>251</sup>.

Türk İş Hukuku öğretisinde baskın görüş olan ve bize de daha makul görünen bu son görüşe, işveren yapmak istediği değişiklikte başlangıçtan itibaren İş Kanunu m. 18 anlamında geçerli bir nedene dayanıyor ise zaten sonuçta yapacağı fesih de geçerli olacaktır<sup>252</sup>.

Bu iki görüş arasında geçerli neden kriterinde daha hafif denetimi esas alan görüş benimsendiği takdirde, işveren lehine ve keyfine olarak geçerli nedenin sınırını genişletmiş oluruz. Bu durum, iş güvencesini düzenleyen İş Kanunu'nun 18. maddesindeki geçerli fesih nedenlerinin emredici ve sınırlayıcı niteliğine aykırılık teşkil eder. Burada İş Kanunu'nun 22. maddesindeki düzenlemenin amacının yeni bir geçerli fesih nedeni oluşturmak olmadığını hatırlamak gerekir<sup>253</sup>.

Öğretide ALP'e göre, geçerli neden gösterilmesinde daha hafif denetimin sakıncalarından biri de, *değişiklik feshinin hafif denetleneceği ve fesih halinde*

---

<sup>250</sup> Bu görüş Alman Hukukunda ağırlıkla savunuluyor olup bu görüşler ve gerekçeleri için bkz. **Alp**, 148 ve dn. 65.

<sup>251</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 624; **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 146, 162; **Alpagut**, s. 56-57; **Engin**, s. 323; **Doğan Yenisey**, s. 131

<sup>252</sup> “işçinin iş şartlarında esaslı tarzda aleyhine yapılan değişikliği kabul etme zorunluluğu yoksa da işverenin geçerli nedene dayalı yaptığı değişiklikten dolayı bunu kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi hükmünden doğmaktadır. Somut olayda, davacı işçinin çalışma şartlarında işçi aleyhine esaslı tarzda bir değişiklik yapıldığı, davacının söz konusu değişikliği kabul etmediği anlaşılmaktadır. Davacı, verilen yeni görevi yerine getirmek zorunda olmadığından, işverence İş Kanunu'nun 25. maddesi değil, 22. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshedilmesi gerekir. İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, iş sözleşmesinin feshi için, yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanması veya fesih için, başka bir geçerli nedenin bulunması gerekir”, Yarg.9. HD., 29.01.2007 tarih, 2006/37016 E., 2007/1180 K., Tekstil İşveren, S. 336, Şubat 2008, s. 5.

<sup>253</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s.624; **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 162; **Alpagut**, s. 56.

*yeterince korunamayacağını düşünen işçinin işverenin aşırıya kaçmış olsa da değişiklik önerilerini işini kaybetmemek için kabullenmesi sonucunu doğurabilmesidir. Aynı şekilde, değişiklik feshinin daha hafif denetlenebileceğini, iş sözleşmesine bu şekilde daha kolay son verebileceğini bilen kimi işverenler de çalışma koşullarında değişiklik yapmak ve bu yolla iş güvencesi hükümlerini dolanmak olanağını elde edebileceklerdir*<sup>254</sup>.

Yine belirtmek gerekir ki, değişiklik feshi işleminin geçersizliği iddiası ile önüne dava dosyası gelen hâkim, olaydaki değişikliğin değil, feshin geçersizliğini incelemektedir. Çünkü değişiklik feshinin düzenlendiği 22. madde, işçinin İş Kanunu'nun 17 ila 21. maddelerine göre dava açabileceğini dile getirmiş ve o maddelere yollama yapmıştır. İşçinin bu maddelere göre açacağı değişiklik feshi işleminin iptali ve geçersizliği davasında, hâkim iş güvencesi hükümlerinde düzenlenen geçerli nedenlere göre olayı çözecek ve kararını ona göre verecektir. Kuşku yok ki, daha en başta değişiklik için 18. madde anlamında geçerli bir nedeni olan işverenin, değişiklik teklifi kabul görmeyince yapacağı değişiklik feshinde de fesih için geçerli nedeni olacaktır. Bu durumda “feshin son çare olması ilkesi” de bir anlamda yerine getirilmiş olmaktadır. Zaten 22. maddenin gerekçesinde de “*Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır*” ifadesi yer almaktadır<sup>255</sup>. Öyleyse, çalışma koşullarında geçerli nedenle değişiklik yapmak ihtiyacı olan bir işverenin bu teklifi reddedilince yapacağı geçerli nedenle fesih onun son çaresidir. Artık bu durumda işverenin yaptığı işlemin kabulüne ve geçerliliğine karar vermek gerekir.

### **3 . Bildirim Süresi**

İş Kanunu'nun m. 22/I hükmünden açıkça anlaşıldığı üzere işveren değişiklik feshinde bildirimli fesih yolunu kullanmalıdır. İş Kanunu'nun 17. maddesinde

---

<sup>254</sup> **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 162, 168, 171.

<sup>255</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 625.

düzenlenen bildirim sürelerinin burada dikkate alınması gerekir<sup>256</sup>. Ancak işveren, işçinin bildirim sürelerine ilişkin hakkını peşin ödemek suretiyle de bu hakkını kullanabilir. Burada bildirim sürelerinin altı iş günlük düşünme süresinin sonunda başladığını hatırlatmakta fayda vardır. İşçinin altı iş günlük sürenin sonunu beklemezsizin yazılı red kararını işverene bildirmesi halinde, bildirim süresinin yine de altıncı iş gününün sonunda başlamasının ve işçiye bu altı günlük süre dolmadan gerekirse red kararını geri alabilme hakkının tanınmasının yasanın amacına daha uygun olduğu öğretide düşünülmüştür. Zira yasanın amacının, iş sözleşmelerinin sona ermesi değil, mümkün olduğu ölçüde iş ilişkisinin devamı olduğu gerekçe olarak belirtilmiştir<sup>257</sup>

#### 4 . Fesih İşleminin Sonuçları

İşveren tarafından yapılan değişiklik feshi üzerine, İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçiler, 18 ila 21. maddelere dayanarak feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade edilmelerini isteyebileceklerdir<sup>258</sup>. Bu durumda işveren İş Kanunu m. 18/T'e göre feshin, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden ya da işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir nedene dayandığını ispatlamak zorunda kalacaktır. Ama dediğimiz gibi daha başlangıçta değişiklik için 18. madde anlamında geçerli bir nedeni olan işverenin fesih için de geçerli nedeni olduğunu ispatlaması kolay olacaktır.

---

<sup>256</sup> İş K. m. 17'e göre, iş sözleşmesi 6 aydan az sürmüş olan işçi için bildirim karşı tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra; işçinin kıdemi altı ayda ile bir buçuk yıl arasında ise dört hafta; işçinin kıdemi bir buçuk yıl ile 3 yıl arasında ise altı hafta, işçinin kıdemi üç yıldan fazla ise bildirim karşı tarafa ulaşmasından itibaren sekiz hafta sonra iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır.

<sup>257</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s. 628.

<sup>258</sup> "İK m. 20 uyarınca işe iade davası, fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde açılabilir. Söz konusu süre hak düşürücü bir süre olduğu için sürenin geçmesi ile fesih geçerli hale gelecek ve süresinde açılmayan işe iade davası reddedilecektir. Bir aylık dava açma süresinin hak düşürücü süre niteliğinde olmasının önemli bir sonucu da, zamanaşımı süresinden farklı olarak hak düşürücü sürenin herhangi bir nedenle kesilmesi veya durmasının söz konusu olmamasıdır." Bu değerlendirme için bkz. **Alp**, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3023>.

Eğer ki, işveren değişiklik için geçerli bir nedeni olduğunu ve dolayısıyla gerçekleştirmiş olduğu feshin de geçerli bir nedeni olduğunu ispatlayamazsa bu kez İş Kanunu'nun 21. maddesinde düzenlenen "Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları"na maruz kalır. Buna göre, işçi feshin geçersizliği kararının kesinleşmesinden itibaren on gün süre içinde işverene işe başlatılmak üzere başvurması<sup>259</sup> ve işverenin de bir ay içinde işçisini tekrar işe başlatması gerekir. İşçinin işe başlatılma başvurusuna rağmen işveren işe başlatmazsa, işçisine en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemesi gerekecektir. Bu tazminatın miktarını mahkeme kararında açıklayacaktır (İş K. m.21/II). Ayrıca işçiye fesih işleminden kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için de en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ödenecektir (İş K. m.21/III).

Yüksek Mahkeme konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararında;

*"Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, "işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir.*

*Bu maddeye dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur .*

*Dosya içeriğine göre, davacı işçinin görev değişikliğinin iş şartlarında esaslı değişiklik yarattığı, ancak davalı işverenin değişikliğin neden yapıldığını belirtmediği, değişiklik feshinde neden göstermediği anlaşıldığından, mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının*

---

<sup>259</sup> Feshin geçersizliği kararının kesinleşmesinden itibaren 10 gün içinde işçi tarafından işverene işe başlatma talebinde bulunulmazsa, yapılan fesih işlemi geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (İş K. m.21/V).

*davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine, davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsiline gerektiğine*<sup>260</sup> karar vermiştir.

Burada konu ile ilgili olarak değinmekte fayda gördüğümüz bir diğer husus da işçinin açmış olduğu işe iade davası sırasında işverenin işçisini tekrar işine davet etmesi halinde ne olacağı hususudur. Böyle bir durumda işveren işe iade davası sürerken işçisini işe davet ediyorsa bu davranışı ile feshin geçersiz olduğunu ve dolayısıyla açılan davayı kabul etmiş olmaktadır. Gerçekten Yargıtay'ın yerleşik uygulamalarında önceden beri işverenin işçiyi işe davet etmesini feshin geçerli nedene dayanmadığını kabul ettiği yönünde değerlendirmektedir<sup>261</sup>.

Değişiklik feshinin geçersizliği kararının ardından işveren belirtilen süre içerisinde işçisini işe başlatırsa, peşin ödemiş olduğu bildirim süresi var ise bunun ve ödenen kıdem tazminatının, işçinin çalıştırılmadığı ve boşta geçirdiği süreye ilişkin ödenecek tazminattan mahsup edilmesi gerekir (İş K. m. 21/IV). Yeniden işe başlatılan işçi, işverence yapılmak istenen değişikliklere onay vermediği için eski çalışma koşulları ile çalıştırılacaktır. Ancak uygulamada bazen işveren işine geri dönen işçilerini eski işlerinde çalıştırmamakta ya da işçinin rızasına aykırı olarak iş koşullarını değiştirmektedir. Bu sefer de gerçek anlamda işe iade gerçekleşmemektedir. Bu hallerde de işverenin davranışı yaptırımsız kalmaktadır<sup>262</sup>.

Yeri gelmişken belirtilmelidir ki, “geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” başlıklı 21. maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemezler. Aksi yönde düzenlenmiş sözleşme hükümleri de geçersizdir.

<sup>260</sup> Yarg. 9. HD. 18.02.2008 tarih, 2007/24522 E., 2008/166 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr).

<sup>261</sup> Yarg. 9. HD. 14.07.2008 tarih, 2007/42753 E. 2008/20175 K., Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, [www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr); Ayrıca bkz. **Caniklioğlu**, s. 111.

<sup>262</sup> **Caniklioğlu**, s. 113.

## B . İş Güvencesine Tabi Olmayan İşçiler İçin Değişiklik Feshi

İş güvencesine tabi olmayan bir işçinin değişiklik feshine maruz kalması halinde, yukarıda da belirttiğimiz gibi, işverenin geçerli neden bildirmek mecburiyeti yoktur. Bu sebeple, iş güvencesine tabi olmayan işçi İş Kanunu'nun 18 ila 21. maddelerine dayanarak feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini isteyemeyecektir.

İşveren değişikliği kabul etmeyen iş güvencesine tabi olmayan işçisine, İş Kanunu m.17'den hareketle iş sözleşmesinin bildirimli fesih yoluna gidecektir. Bu durum 1475 sayılı Kanun dönemindeki düzenlemeyle kıyaslandığında işçi açısından düşünüldüğünde belki de daha avantajlıdır. Şöyle ki, işçinin iş sözleşmesinde yapılan esaslı değişikliği kabul etmemesi neticesinde işverenin tutumuna göre “çalışma koşullarının uygulanmadığı” gerekçesiyle İş Kanunu m. 24/II-f'ye göre altı iş günlük hak düşürücü sürede haklı sebeple fesih hakkı zaten vardır. Ancak bu durumda kendisi sözleşmeyi feshettiğinden bildirim sürelerine ilişkin ihbar tazminatını alamamakta, sadece kıdem tazminatı ile yetinmektedir. Oysa işçi, işverenin bildirimli fesih yolunu seçmesini beklerse, bu durumda hem bildirim sürelerine ilişkin ihbar tazminatını hem de kıdem tazminatını alabilecektir.

İş sözleşmesi değişiklik feshi yoluyla sona erdirilen bir işçi koşulları varsa ihbar ve kıdem tazminatından başka, sendikal tazminat<sup>263</sup> ve ya kötü niyet tazminatı talebinde de bulunabilir. Mahkeme fesih işleminin kötü niyetle veya sendikal bir nedenle yapılıp yapılmadığını araştırıp ona göre tazminata hükmedecektir.

---

<sup>263</sup> “...Bununla birlikte işyerinde yapılması istenen değişikliklerin temelinde sendikal nedenin bulunduğu iddiaları mahkemece yeterince araştırılmış değildir. Davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı noktasında, iş yerinde çalışan işçi sayısı, sendikaya üye olan işçilerin sayısı ve üyelik tarihleri, iş sözleşmesi feshedilen işçiler yönünden fesih tarihleri ile sendikalı olan ve olmayanlara göre dağılımı, üyelikten çekilen işçilerin sayısı ve bu işçilerin çalışmaya devam edip etmedikleri, iş yerinde çalışan sendika üyesi işçi olup olmadığı ve sendikanın yetki süresine dair bir işlemin bulunup bulunmadığı gibi hususların tespiti gerekir. Belirtilen yönlerden gerekli araştırmaya gidildikten sonra dosya içindeki bilgi ve belgeler yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmesi gerekirken, eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Yarg. 9. HD. 18.09.2007 tarih, 2007/26486 E., 2007/27002 K., Yargı Dünyası, S. 147, s. 130.

## SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu beraberinde getirdiği yeniliklerle işçi işveren ilişkilerinde yeni bir dönemin açılmasını sağlamıştır. Gerçekten 1475 sayılı Kanun döneminde yaşanan sıkıntıların ve olumsuzlukların 4857 Sayılı Yasa ile giderilmeye çalışıldığı söylenmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi ile getirilen “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi” düzenlemesi, iş hayatında işçilerin işverenler tarafından yapılmak istenen değişiklikler karşısında zayıf konumdan kurtulmasına vesile olmuştur.

“Çalışma Koşullarındaki Değişikliğin İş ilişkisine Etkisi” isimli bu tez çalışmamız 22. maddenin incelenmesi açısından üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde çalışma koşulu kavramının ne olduğu, çalışma koşullarının kaynaklarının neler olduğu ve bu kaynakların arasındaki hiyerarşik ilişki incelenmiştir. Bu bölümde çalışma koşulunu, işçinin iş sözleşmesinin devamı süresince tabi olacağı hak ve borçların bütünü olarak kısaca tanımladıktan sonra, daha ayrıntıya inerek konunun incelenmesine geçilmiştir. Gerçekten çalışma koşulu kavramının mevzuatımızda açık bir tanımı yapılmadığından iş ilişkisinde çalışma koşulu olarak karşımıza çıkabilecek her türlü unsura değinilmeye çalışılmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde değişiklik kavramına işaret edilmiş, iş hayatında doğabilecek değişiklik ihtiyaçlarından hareketle bu değişikliklerin esaslı değişiklik ya da esaslı olmayan değişiklik olmalarına göre ayrı ayrı değerlendirme yapılmıştır. Tezimizin konusunu oluşturan “Çalışma Koşullarında Değişiklik” ten kastımız ve incelememizi yoğunlaştırdığımız alan tabi ki esaslı değişiklikler olmuştur zira esaslı olmayan değişiklikler işverenin yönetim hakkından kaynaklandığı için burada sonuçları incelenmemiştir. Çünkü iş sözleşmesi ile işçi iş görme borcunu işverenin emir ve talimatlarına göre yapacağını, ona bağlı hareket edeceğini daha iş sözleşmesinin kurulması aşamasında kabul etmiştir. Dolayısıyla işçi açısından aleyhe



esaslı değişiklik niteliği taşımayan değişikliklere hukuken bir sonuç bağlanmamıştır. İşveren yönetim hakkı ile iş sözleşmelerinde genel olarak belirlenen işçinin iş görme edimini, tür, yer ve zaman bakımından tek taraflı olarak ayrıntılarıyla belirleme yetkisine sahiptir. Tabii ki işveren yönetim hakkını sadece kanunun, toplu iş sözleşmesinin, bireysel iş sözleşmesinin veya iş sözleşmesinin ekleri niteliğinde bulunan kaynaklarda düzenlenmemiş hususlarda kullanabilir. Bunun dışında söylemeye gerek yok ki, mevzuatta düzenlenmiş bir konuda işverenin tek taraflı olarak belirlediği iradesiyle bir yönetim hakkı olsun.

Özellikle iş sözleşmelerinin ayrıntılı ve açık olması halinin yönetim hakkının sınırlarını oldukça daralttığını söylemekte fayda vardır. Gerçekten iş sözleşmesi ne kadar ayrıntılı düzenlenirse, işverenin yönetim hakkı da o denli sınırlanır. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan konularda aldığı kararlara işçinin uyması gerekir. İş sözleşmesi ile işverene bağlanan işçinin, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatlara uymaması işveren açısından haklı sebeple fesih imkanı oluşturacaktır.

İşverenin yönetim hakkı kapsamı dışında kalan alanlarda yapmak istediği değişiklikler ise esaslı nitelikte değişikliklerdir. Tezimizde esaslı değişikliklere örnek olarak işçinin ücretinde, çalıştığı işyerinde, çalıştığı işin niteliğinde yapılacak değişikliklerde biraz daha ayrıntı üzerinde durulmak istenmiştir. Zira bu alanlar iş hayatında sıkça rastlanan değişiklik yapılan alanlardır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenlerin sıkça başvurdukları değişiklikler bu alanlardadır.

Bir değişikliğin esaslı bir değişiklik olup olmadığı konusunda tek bir ölçüt vermemizin imkansız olduğu, her bir özel durumun kendi içinde ayrıca incelenmesi gerektiği hususu tartışmasızdır. Zira bir işçi için esaslı nitelikte olmayan çalışma saatinde değişiklik, bir diğer işçi için esaslı nitelik taşıyabilir. Ama yine de biz burada iş sözleşmesi ile belirlenen esaslı çalışma koşullarından bahsedebilir ve bu koşullarda yapılacak değişikliğin esaslı olacağını söyleyebiliriz. Çünkü iş sözleşmesinin yapılması sırasında işçi kendisi için esaslı unsur olduğunu bildiği bu koşulları bilmekte ve bu koşullarla ilişkinin kurulmasını istemektedir. Eğer, işçi bu

unsurların daha sonra değiştirileceğini bilse idi, sözleşmeyi imzalamazdı diyebiliyorsak, o unsurların iş ilişkisinde esaslı unsurlar olduğunu söyleyebiliriz.

Bazı hallerde iş sözleşmelerinin kurulması aşamasında işverenlere daha sonra çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı tanındığı görülmektedir. “Değişikliği saklı tutan kayıtlar” adını verdiğimiz bu hükümler ile işveren daha sözleşme kurulurken değişiklik yetkisini eline almaktadır. 1475 sayılı Kanun döneminde değişikliği saklı tutan kayıtlar hakkında herhangi bir tartışma yok iken, 4857 sayılı Kanun’un Bilim Komisyonunca çalışmaları devam ederken metinden bu kayıtlar ile ilgili düzenlemenin kaldırılmış olması öğretide bazı tartışmalara sebep olmuştur. Ancak biz, 22. maddenin ifadesinde değişikliği saklı tutan kayıtları yasaklayan herhangi bir düzenlemenin bulunmayışı, Kanun çalışmaları aşamasında yapılan fiillerin yoruma dahil edilmemesi gerektiği düşüncesinden hareketle 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de değişikliği saklı tutan kayıtların geçerliliğinin olduğunu düşünmekteyiz. Zira Yüksek Mahkeme de 4857 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesinden sonra verdiği ilk ama yanlış kararının akabinde verdiği kararlarda buna cevaz vermiştir. İş hayatında özellikle işyeri nakilleri konusunda değişikliği saklı tutan kayıtlara iş sözleşmelerinde yer verildiği, bu hükümlerin de dürüstlük kuralı gereğince kullanıldığı sürece herhangi bir olumsuzluk olmayacağını düşünmekteyiz.

Tezimizin üçüncü bölümünde, işverenin çalışma koşullarında esaslı nitelikte bir değişiklik yapmak istemesi halinde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesine göre nasıl bir yol izlenmesi gerektiğini inceledik. Burada maddenin oldukça ayrıntılı düzenlendiği gördük. Buna göre “*İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında 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 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.*

*Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz”*

Bu maddeden anlaşılacağı üzere, işveren sadece iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında değişiklik yapabilecektir. Bunlardaki değişikliği de ancak ve ancak işçisine değişiklik teklifini yazılı olarak sunmak üzere yapabilecek, yoksa değişiklik yapmak istemesini işyerinde işçisinin göreceği bir yere asmakla değişiklik teklifini geçerli olarak yapmış olmayacaktır. Kanunun bu açık ifadesinden yani değişiklik teklifinin işçiye yazılı olarak yapılması gerektiğinden bunun bir geçerlilik şartı olduğu sonucunu çıkartıyoruz. Aksi bir düşüncenin önceki dönemdeki hatalı uygulamalara davetiye çıkaracağını ve işçinin zayıf konumuna geri dönmesine sebebiyet vereceğini söylemeye bile gerek yoktur.

Yine bu değişiklik teklifinin işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Buradaki yazılı kabulün de geçerlilik şartı olduğunu ve susmanın kabul anlamına gelmediğini, aksi düşüncenin işverenlerce kötüye kullanılabilmesine tezimizin içerisinde de işaret etmiştik. Yalnız buradaki altı iş günlük düşünme süresinin kesin olmadığını, işçi lehine olarak işveren tarafından düşünme süresinin arttırılabileceğine veya altı iş günlük sürenin sonunda işçi tarafından açıklanan yazılı kabul beyanının işverence kabul edildiği hallerde de geçerlilik tanınabileceğini kabul etmekteyiz. Burada özetle şunu ifade edebiliriz: 1475 sayılı Kanun döneminde işçinin değişiklik karşısında susması “sükut ikrardan gelir” anlayışıyla işçi aleyhine sonuçlar doğurmaktayken, 4857 sayılı Kanunun ayrıntılı ve şekli şartlar içeren düzenlemesinden sonra “sükut inkârdan gelir” anlayışı uygulamaya hâkim olmuştur.

İşçi kendisine tanınan süre içinde değişikliği yazılı olarak kabul ederse bu durumda değişiklik sözleşmesi gündeme gelecektir. Bu değişiklik sözleşmesi yeni ve diğer asıl sözleşmeyi yürürlükten kaldıran bir sözleşme değil, var olan sözleşmenin eki niteliğinde bir sözleşme olacaktır.

Unutulmamalıdır ki, İş Kanunu m. 22/II’de de düzenlendiği üzere tarafların her zaman için karşılıklı anlaşmak suretiyle çalışma koşullarını değiştirmesi mümkündür. Yine bu durumda da değişiklik sözleşmesi meydana getirilir, ancak bu halde değişiklik teklifinin her zaman işverenden geleceği beklenmemelidir. Bu fıkraya dayanarak işçi de değişiklik yapılmasını uygun gördüğü çalışma koşullarında teklifte bulunabilir. İşte burada ikinci fıkradaki düzenlemenin birinci fıkradaki düzenlemeye göre farkı gündeme gelmektedir.

İşçi tarafından süresi içinde yazılı kabul edilmeyen değişikliklerin red anlamını taşıdığı, susmanın kabul anlamına gelmediğini belirtmiştik. Bu durumda işverenin önüne bazı ihtimaller çıkmaktadır. Bunlardan birincisi değişiklik yapmaktan vazgeçip sözleşmenin eski koşullarla devamına razı olmaktır. İkinci ihtimalde değişiklikte ısrarcı olan işveren sözleşmeyi feshetmeksizin yapmak istediği değişikliği çalışma koşullarına uygulayabilir. Bu durumda da geçersiz değişikliğin hüküm ve sonuçlarına tabi olarak işçinin haklı feshi veya alacaklının temerrüdü yoluna başvurması ve bunun sonuçlarıyla karşılaşacaktır. Üçüncü ve son ihtimalde ise değişiklik teklifinin reddi üzerine değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşte burada çalışma koşulları değiştirilmek istenen işçinin iş güvencesine tabi olup olmadığına göre farklı sonuçlarla karşılaşılacaktır. Eğer işçi iş güvencesine tabi ise süresi içinde açacağı işe iade davasında, işverenin temelde değişiklik yapma düşüncesinin geçerli bir nedene dayandığını ve akabinde bu sayede geçerli bir fesih nedeninin olduğunu ispatlaması gerekecektir. İşe iade davasını inceleyen mahkemede ispat külfeti işverene ait olduğundan, değişiklikte geçerli sebebinin olduğunu ispatlayamaması halinde bu kez İş Kanunu’nun 21. maddesinde düzenlenen “Geçersiz Sebep”le Yapılan Feshin Sonuçları’na maruz kalacaktır. Buna göre de, işçi feshin geçersizliği kararının kesinleşmesinden itibaren on gün süre içinde işverene işe başlatılmak üzere başvurmalı<sup>264</sup> ve işverenin de bir ay içinde işçisini tekrar işe başlatması gerekecektir. İşçinin işe başlatılma başvurusuna rağmen işveren işe başlatmazsa, işçisine en az dört

<sup>264</sup> Feshin geçersizliği kararının kesinleşmesinden itibaren 10 gün içinde işçi tarafından işverene işe başlatma talebinde bulunulmazsa, yapılan fesih işlemi geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (İş K. m.21/V).

aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemesi gerekecektir. Bu tazminatın miktarını mahkeme kararında açıklayacaktır(İş K. m.21/II). Ayrıca işçiye fesih işleminden kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için de en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ödenecektir(İş K. m.21/III).

Eğer işçi iş güvencesine tabi değil ise, bu sefer işverenin değişiklik teklifinde ve değişiklik feshinde geçerli sebep gösterme zorunluluğu yoktur. Bu durumda sadece işçinin şartları varsa ihbar, kıdem, kötüniyet ve sendikal tazminat talepleri ile karşılaşabilecektir.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesiyle getirilen Çalışma Koşullarında Değişiklik" müessesesinin getiriliş amacına baktığımızda "*Bu kanunda benimsenen önemli bir yenilik, işverene belirli koşullarla iş sözleşmesi veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisini tanımış olmasıdır... Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır*" ifadelerinin yer aldığını görüyoruz. Dolayısıyla işverenlerin iş sözleşmelerini feshetmeyi düşünmelerinden önce imkanı varsa çalışma koşullarını değiştirmenin feshin son çare oma ilkesine de daha yatkın olduğunu söylemeliyiz. Ancak işverenlerin ilk olarak feshe başvurması imajından kaçınmak için, dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılmayan, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilecek nitelikte sadece işçiyi cezalandırmak veya işçiyi feshe zorlamak amacıyla bu hükümlerden istifade etmesi de kabul görmemelidir.

4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinde getirilen işçi lehine bu uygulama sayesinde, işçiler, değişiklik yapmak isteyen işverenler karşısında 1475 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi ya sessiz kalıp çalışmaya aleyhe değişen koşullarla devam edecekler yada iş sözleşmesini m. 16/II'ye göre haklı sebeple feshedip sadece kıdem tazminatı alabileceklerken; 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi ile birlikte fesih riskini taşımaktan kurtulmuşlar, değişikliği kabul etmiyorlarsa ya eski şartlarla çalışmaya

devam etmek yada işverenin değişiklikte ısrarcı ise fesih riskini ona yüklemek şansını elde etmişlerdir. Madde metni bazı noktalarda öğretilmiş da olsa, bu düzenleme iş hayatına işçi lehine önemli bir yenilik getirmiş ve işçiyi içinde bulunduğu iş ilişkisinde işverenin olası keyfi uygulamalarına karşı daha güçlü bir konuma getirmiştir.

## KAYNAKÇA

- AKYIĞİT, Ercan, **İş Kanunu Şerhi**, C. 1, Ankara 2006.
- AKYIĞİT, Ercan, **Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade)**, Ankara 2007.
- AKYIĞİT, Ercan, “**Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar**”, Tühis, C. 19, S. 4, Mayıs 2005.
- ALP, Mustafa, **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, Ankara 2005.
- ALP, Mustafa: “**İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi**”,SİCİL Dergisi, Eylül 2006.
- ALP, Mustafa, **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi** 2006, Ankara 2009, TİSK Yayın No: 299, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3023>.
- ALPAGUT, Gülsevil, “**İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik**”, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2004, S. 5.
- ALPAGUT, Gülsevil, **İş Kanunu’nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararları**, Legal C.3, S.9, 2006.
- BAŞBUĞ, Aydın, “**Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat**”, Sicil Dergisi, Eylül 2007.
- BİRBEN, Erhan, “**İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshinde Ölçülülük İlkesi**”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir 2006.

- CANIKOĞLU, Nurşen, “**İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşverenin Feshetmiş Sayılacağı**”, Sicil Dergisi, Haziran 2010, S.18.
- CENTEL, Tankut, **Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, 4857 sayılı İş Kanunu(Konferans Notları)**, 2 Temmuz 2003, İstanbul Hilton Otel.
- CENTEL, Tankut, “**Değişiklik Feshinde Kötüniyet**”(Karar İncelemesi), Tekstil İşveren, S. 290, Şubat 2004.
- CENTEL, Tankut, “**Esneklik Uygulamaları ve Türk Çalışma Yaşamı**”, Ünal Tekinalp’e Armağan, C.II, İstanbul 2003.
- CENTEL, Tankut, “**Toplu Sözleşmedeki Ücret Zammını Düşürme**”, Karar İncelemesi, TİD, S. 298, Ekim 2004, s. 36-39.
- ÇANKAYA, O.G./GÜNAY, Cevdet İlhan/GÖKTAŞ, S, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara 2005.
- ÇELİK, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 21. B. İstanbul 2008.
- ÇETİNKAYA, Serdar, “**Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Yargı yoluyla Uyarlanabilirliği**”, Kamu-İş, Ocak 1999.
- ÇİL, Şahin, **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 2. C., 2. B., Ankara 2007.
- DANIELS, Sharon, “**Kriz ve Yenilikçi Kültür**”, LeaderShip Excellence Dergisi, Şubat 2010, S. 155, s. , [www.rotaline.com/ee/makale/?kod=2408](http://www.rotaline.com/ee/makale/?kod=2408).



- DEMİR, Fevzi, **İş Hukuku ve Uygulaması**, 4. B., İzmir 2005.
- DÖNMEZ, Kazım Yücel, **İş Hukukunda Tazminatlar**, 2. B., Ankara 2008.
- EKONOMİ, Münir, “**Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu**”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997.
- ENGİN, Murat, **Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı**, İÜHFM, 2003, C. LXL, S. 1-2.
- EREN, Fikret, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 8. B., İstanbul 2003,
- ERTÜRK, Şükran, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Ankara 2002.
- GÜLER, Şerafettin, “**Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapmak**”, Çimento İşveren, Eylül 2007.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, **İş Hukuku-Yeni İş Yasaları**, 3. B., Ankara 2004.
- GÜZEL, Ali, **İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi**, İstanbul Barosu/Galatasaray Üniversitesi 2004 yılı Toplantısı.
- HOZAR, N. Nağme, “**İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi**”, SİCİL Dergisi, Haziran 2006.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **İş Hukuku**, 2. B., Ankara 2005.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, 3. B., İzmir 1998.

- ÖKTEM SONGU, Sezgi, “**Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi**”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2007.
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, “**4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşveren Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapabilir (mi?)**”, LEBİB YALKIN Mevzuat Dergisi, Temmuz 2006, S. 31.
- ÖZDEMİR, Erdem, “**İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar**”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S.3-4, Yıl 2004.
- ÖZMEN, Remzi, **Notlu-Gerekçeli-Karşılaştırmalı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat**, Ankara 2004.
- PARKS, David, “**Beklemeyin, Harekete Geçin**”, Leadership Excellence Dergisi, Şubat 2010, S. 155, s. 22, <http://www.rotaline.com/ee/makale/?kod=2414>.
- SOYER, Polat, **Genel İş Koşulları**, İzmir 1987.
- SOYER, Polat, “**Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler**”, Legal İHSGHD, S. 3, 2004.
- SUR, Melda, **İş Hukuku Toplu İlişkiler**, Güncellenmiş 3. Bası, Ankara 2009.
- SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)**, 2. B., İstanbul 2005.
- SÜZEK, Sarper, “**İşyeri Uygulamaları**”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997.

- SÜZEK, Sarper, “**İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları**”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998.
- ŞAHLANAN, Fevzi, “**Sözleşmelerde Yer Alan Çalışma Koşullarında Değişiklik Kayıtları-İşverenin Yönetim Hakkı**”, Tekstil İşveren, <http://www.tekstilisveren.org/content/view/64/34>.
- ŞAKAR, Müjdat, “**Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Halinde İş Sözleşmesinin Feshi**”, Yaklaşım, Mart 2008, S. 183, <http://www.huseyinust.com/Thread-CALISMA-KOSULLARINDA-ESASLI-DEGISIKLIK-HALINDE-IS-SOZLESMESININ-FESHI>.
- ŞEN, Murat, **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Ankara 2005.
- TAŞKENT, Savaş, **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul 1981.
- UŞAN, M. Fatih, “**4857 Sayılı Yasanın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları**”, Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, İzmir 2007.
- UZUN, Bekir, “**Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi**”, SİCİL Dergisi, Haziran 2006.
- ÜNSAL, Engin, “**Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İşçinin Korunması**”, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, İstanbul 2007, S. 1.
- YENİSEY DOĞAN, Kübra, “**Çalışma Koşullarında Değişiklik**”, III. Yılında İş Yasası, Toprak İşveren Sendikası Yayını, İstanbul 2005.

- <http://www.erpakademi.com/2009/11/10/calisma-kavrami-2/>
- <http://www.tdk.gov.tr/tdksozluk/sozbul>
- <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/temmuz/hukuk/html>