T. C.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

ÖZEL HUKUK PROGRAMI

ÇALIŞMA KOŞULLARININ DEĞİŞMESİ NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEYHAN AYAR

071102106

Danışman Öğretim Üyesi:

Prof. Dr. Devrim ULUCAN

İstanbul, Eylül 2010

GİRİŞ

İş Hukukunun en önemli amacının işçinin korunması olduğunu söyleyebiliriz. İş ilişkisinin bağlı olduğu koşullar, iş hukukunun değişken ve dinamik yapısı nedeniyle, hızlı ve sürekli bir değişim göstermektedir. Bu değişim karşısında işçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisiyle belirlenen çalışma koşullarının da aynı kalması düşünülemez.

Bununla birlikte mevzuat hükümlerini sınırsız şekilde işçinin lehine yorumlanması ve işçinin korunması amacının sonsuz düşünülmesi, işverenin işletmesi vasıtasıyla yürüttüğü ekonomik faaliyetini olumsuz yönde etkileyebilir. Zira iş ve sosyal güvenlik alanındaki hukuk kurallarının çok sıkı uygulandığı gelişmiş batı ülkelerinde, işçi istihdam etmek ülkemize göre daha büyük sorumluluklar isteyen bir husus olmaktadır. Bu nedenle, öncelikle ülkenin ekonomik çıkarları için, işçi ile işveren arasındaki hassas dengenin korunmasına önem vermek gerekmektedir.

Çalışma koşullarında değişiklik konusunda hukukumuza bakacak olursak, gerek 1475 sayılı eski İş Kanunu düzenlemesi, gerekse Yargıtay'ın çoğu uygulamaları, işçinin aleyhine sonuç doğuracak şekildeydi. İşçinin çalışma koşullarında işveren tarafından tek taraflı olarak yapılan bir değişiklik, işçinin altı işgünü içinde haklı nedenle fesih hakkını kullanmadığında, değişikliğin işçi tarafından zımni olarak kabul edildiği kabul ediliyordu. İşçinin yazılı olarak kabul iradesini ortaya koymamasına rağmen, değişiklik hukuken gerçekleşmiş gibi hüküm doğuruyordu. Bu değişikliği kabul etmeyen işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshederse, ihbar tazminatı alamıyordu. Kısacası, çalışma koşulları esaslı şekilde değiştirilen işçinin, daha güçlü konumdaki işveren karşısında tam anlamı ile hür irade ile hareket ettiğinin söylenebilmesi de mümkün olmadığından, ya değişen çalışma koşullarına karşı çıkamıyor ve değişen haliyle işine devam ediyor, ya da iş sözleşmesini feshediyor ancak kıdem tazminatı alamıyordu. Her iki seçenekte de işçi aleyhine sonuç doğuran bu konuda, öğretide farklı yönde ileri sürülen birçok görüş vardı. Buna rağmen İş Hukukunun ortaya çıkış amacı olan işçinin korunması amacına açıkça aykırı bir durum yaşanmaktaydı.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle, iş güvencesine ilişkin hükümlerin yeni yasa ile birlikte uygulama alanı bulması sonucu, işçi aleyhine sonuç doğuran çalışma koşulu değişiklikleri, m. 22 hükmü çerçevesinde işçinin lehine olacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. Sözkonusu hüküm ile, çalışma koşullarında esaslı değişikliğin, işçinin yazılı şekilde kabulü ile geçerli olacağı düzenlenmiş ve değişikliğin işçi tarafından reddedilmesi halinde ise, işverene geçerli nedenle fesih hakkı tanınmıştır.

Yüksek lisans tez konusu olarak belirlenen, "çalışma koşullarının değiştirilmesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshi" incelemsinin, birinci bölümünde, çalışma koşulu kavramı üzerinde; ikinci bölümünde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılmasının şartları ve fesih üzerinde ve üçüncü son bölümde ise çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkının saklı tutulmasının geçerliliği üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın amacı, İş Kanunu m. 22 hükmü düzenlemesinin teorik açıklamalar yanında uygulamalar ile de anlatımının yapılarak, bu hususta karşılacak sorunlar ve çözüm önerileri ortaya koymaktır. Konuya ilişkin olarak, İş Hukukunun gelişimci karakterine bağlı olarak, Yargıtay'ın görüşlerinde meydana gelen değişikliklere de değinilmiştir.

I. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK KAVRAMI

A) Çalışma Koşulu Kavramı

Çalışma koşulu, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinden kaynaklanan, işin devamı süresince ve yerine getirilmesinde tabi olunan tüm hak ve borçları kapsamaktadır.[1] Çalışma koşullarının 4857 sayılı İş Kanunu'nda bir tanımı olmamakla birlikte,[2] bu kavramın, işçinin işyerinde yapacağı çalışmanın bağlı olacağı kuralların, sahip olduğu hak ve yerine getirmesi gereken borçlarının tümünü ifade eden bir kavram olduğu söylenebilir.[3] İşin görülmesi sürecinde mevcut olan, işin görüleceği yer, zamanı, ücreti, çalışma ve yıllık ücretli izin süreleri gibi hususlar çalışma koşullarını oluşturur.[4]

Belli çalışma koşullarıyla halen çalışan bir işçi bulunması yanında,[5] işçi ile işveren arasındaki, iş sözleşmesinin birinci derecede esaslı unsuru iş sözleşmesi olup, bu sözleşmeyle belirlenen tüm edimler çalışma koşulu sayılmaktadır.[6] Bunun yanında, çalışma koşulları, yasa, tüzük ve yönetmelikler ile, toplu ve bireysel iş sözleşmeleri ya da iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği, işyeri iç yönetmeliği veya işyeri

[1] **ALPAGUT, Gülsevil;** İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, Karar İncelemesi, ÇİD, C. 18. S. 5, Eylül 2004, s. 53; **ÇİL, Şahin:** İş Kanunu Şerhi, 2. Cilt, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, s. 1564; **UZUN, Bekir:** Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası İş Hukuku Dergisi, S. 2, Haziran 2006, s. 48.

[2] **ENGİN, Murat:** Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı, İÜHFM, C. LXL, S. 1-2, 2003, s. 314.

[3] **ENGİN, Murat:** İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi, Beta Yayınları, 1. Bası, İstanbul, Ekim 2003, s. 95, **ÇİL, Şahin:** İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, (Yarg. 9. HD. 2008-2009 Yılları), Turhan Kitapevi, Ankara 2009, s. 267; **ÜNSAL, Engin:** Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İşçinin Korunması, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1, İstanbul, 2007, s. 517.

[4] **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 48; **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 95.; **EKONOMİ, Münir:** Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlkelere Uyumu, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 158; **ÇİL, Şahin:** İş Kanunu Şerhi, 2. Cilt, 2. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, s. 1565.

[5] **AKYİĞİT, Ercan:** İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, Seçkin Yayınları, İstanbul, 2006, s. 860.

[6] **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 95.

uygulaması ile getirilen kuralları kapsamakta ve iş sözleşmesinden daha geniş bir kavramı ifade etmektedir.[7]

Dar anlamıyla çalışma koşulu, işçinin iş görme borcu ve bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu olarak ifade edilebilir.[8] Geniş anlamıyla çalışma koşulu ise, işin görüleceği yer, zaman, işçiye ödenecek ücret, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin süreleri yanında, ısınma-havalandırma sistemleri, güvenlik-sağlık hizmetleri ve işyerine giriş-çıkış hizmetleri gibi işin görülmesi sürecindeki tüm hususları kapsamaktadır.[9] Yani bir işçinin çalıştığı işyerinde uyması gereken barınma, ısınma, servis ulaşımı, güvenlik gibi hususlar çalışma koşulları olarak ele alınabilir.[10] Kısacası, iş ilişkisinden kaynaklanan tüm hak ve borçlar geniş anlamda çalışma koşulları kavramı içerisine girmektedir. Zira iş sözleşmesinde düzenlenmeyen bir husus çalışma koşulu sayılabileceğinden, dolayısıyla çalışma koşulları, iş sözleşmesi ile düzenlenen sözleşme koşullarına göre daha geniş bir anlam ifade etmektedir.

Ancak her ne kadar çalışma koşulu kavramı iş sözleşmesini de kapsayan fakat ondan daha geniş bir kavram ise de, bu koşulların kapsamının belirlenmesi ise işçi ile işveren arasında düzenlenen iş sözleşmesi hükümleri ile ortaya konmaktadır. Sözleşme hükümleri işçi ve işveren arasında serbestçe belirlenmekte ve ifa edilecek işe ilişkin çalışma koşulları belirlenmektedir. Belirlenen bu çalışma koşulları, işletme gereklerine uyum amacıyla yapılan işin esaslı bir gereği olarak zaman içinde değiştirilmek gerekebilir.[11] İşte çalışma koşullarında değişiklik ihtiyacı gereği bu noktada ortaya çıkmaktadır.

---

[7] **DOĞAN YENİSEY, Kübra:** "Hizmet Akdine Tek Taraflı Müdahale ve İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi", İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, S. 5, 2001, s. 125.; **SÜZEK, Sarper:** İş Hukuku, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2009, s. 61; **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 269.

[8] **ALPAGUT,** 2004, s. 53; **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 48; **SÜMER, Haluk Hadi:** İş Hukuku Uygulamaları, Mimoza Yayınları, 3. Baskı, Konya 2009, s. 112; **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1564; **AYDIN, Ufuk:** 4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (HGK'na ait bir karar incelemesi) SİCİL, MESS, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası İş Hukuku Dergisi, Sayı 5, Mart 2007, s. 62.

[9] **ALPAGUT,** 2004, s. 53; **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 48.

[10] **ALPAGUT,** 2004, s. 53.

[11] **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 95.

Belirtmek gerekir ki, 1982 Anayasası'nda 'çalışma koşulu' ifadesi yerine 'çalışma şartları' kavramına yer verilmiştir.[12] 4857 Sayılı İş Kanunu'nda ise, hem 'çalışma şartı' hem de 'çalışma koşulu' ifadelerine yer verilmiştir.[13] Yargıtay kararlarında ise; 'çalışma koşulları', 'çalışma şartları', 'iş koşulları' ve 'iş şartları' ifadeleri aynı anlamlara gelecek şekilde kullanılmıştır.

B) Çalışma Koşullarını Belirleyen Kaynaklar

Çalışma koşullarının hukuki temelleri; Anayasa, yasa hükümleri, iş sözleşmeleri ve işverenin yönetim hakkıdır.[14] 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinden yola çıkılarak, anayasa ve yasa ile yürütme kaynakları olarak tüzük ve yönetmelikler iş hukukunun resmi kaynakları sayılmaktadır.[15] Toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi ise çalışma koşullarını belirleyen özel kaynaklardır.[16] İşçi ve işveren aralarında meydana getirecekleri iş ilişkisi hususunda sözleşme yaparken sözleşme şartlarını serbestçe belirleyebilirler. Ancak Anayasa, yasa, tüzük ve yönetmelikler ile düzenlenen mutlak ve nisbi emredici kurallara aykırı sözleşme hükümlerini aralarında kararlaştıramazlar. Bu açıdan bakıldığında Anayasada güvence altına alınan temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik haklar çalışma koşulları belirlenirken gözönünde bulundurulması gereken temel normlardır. Anayasa'da düzenlenen kişinin maddi manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı (AY. m. 17/1), yerleşme ve seyahat hürriyeti (AY. m. 23/1), çalışma ve sözleşme hürriyetini düzenleyen Anayasa hükmü ve bu kapsamda yer alan, çalışma yerini serbestçe seçme hakkı (AY. m. 48/1) çalışma koşullarının

[12] Anayasa'nın 50. maddesinin 2. fıkrasında "Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" düzenlemesi bulunmaktadır. Ayrıca yine Anayasanın 53. maddesi'nde "işçiler ve işverenler karşılıklı olarak …çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler" biçiminde düzenleme bulunmaktadır.

[13] 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. bendinde "…çalışma şartları uygulanmazsa.." denilerek 'çalışma şartı' ifadesine yer verilmiştir. Yine aynı kanunun 22. maddesinde ise "İşveren …çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği, ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir" şeklindeki düzenlemeyle 'çalışma koşulu' ifadesine yer verilmiş olmaktadır.

[14] **TAŞKENT, Savaş:** İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s. 43 vd; **AYDIN,** Değişiklik Kayıtları , s. 57.

[15] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 53-55; **ÇELİK, Nuri:** İş Hukuku Dersleri, 22. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul Eylül 2009, s. 24-25; **MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi:** İş Hukuku, 3. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2008, s. 44.; **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 267 vd.

[16] **EYRENCİ, Öner; TAŞKENT, Savaş; ULUCAN, Devrim:** Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Legal Yayınları, İstanbul, 2005, s. 32.

belirlenmesinin temelini oluşturmaktadır. Anayasa'da bahsedilen kuralların yanı sıra, taraflarca aksinin kararlaştırılmasının mümkün olmadığı mutlak emredici kanun hükümleri ve taraflarca aksi kararlaştırılabilen nisbi emredici kanun hükümleri de çalışma koşullarının yasal anlamda sınırlarını oluşturmaktadır. Örneğin, İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeye göre deneme süresi en çok iki aydır. Bu mutlak emredici bir kural olup, iş sözleşmesi ile bu süre iki ayın üzerine çıkarılacak şekilde kararlaştırılamaz. Yine iş sözleşmesi feshedilen işçiye İş K. m. 17'deki şartlara göre çalışma süresine göre ihbar tazminatı ödenmektedir. Bu kural nisbi emredici olduğundan kanun düzenlemesinden daha fazla bir ücretin işçiye ihbar tazminatı olarak ödenmesi mümkündür.

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar yönünden, başta İş Kanunu olmak üzere, Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu gibi mevzuat hükümleri de çalışma koşullarının belirlenmesinde etkilidir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, Türkiye tarafından onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) sözleşmeleri de uluslararası alanda, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında yer almaktadır.[17]

a) İş Sözleşmeleri

aa) Bireysel İş Sözleşmesi

İş sözleşmesi, bireysel iş hukukunun temelini oluşturan ve çalışma koşullarını belirleyen kaynakların başında gelmektedir. İş sözleşmesinin içeriği ise, tarafların gereksinimleri ve arzularına uygun olarak serbestçe düzenlenir. (İş K. m. 9/1) Bu anlamda iş hukuku alanında, sözleşme serbestisi ilkesi geçerlidir.[18]

[17] **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 268; **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 25.
[18] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 109; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 61.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları, işverenin ücret ödemeyi üstlenmesi karşısında, işçinin iş görme borcudur.[19] İşçi iş sözleşmesinde gösterilen iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlü olup, bunun dışında bir iş yapması kendisinden istenemez.[20] İşveren ise, bunun karşılığında ücret ödeme borcu altındadır. Bu temel unsurlar, taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi ile belirlenir. Bundan başka, işyerindeki çalışma süreleri, işin görüleceği yer ve zaman, yıllık izin süreleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, maluliyet, eğitim, ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulu sayılmaktadır.[21] İş sözleşmelerinde genel olarak, çalışma koşullarının belirlenmesine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. İş sözleşmesinde işçinin görevine, ücret ve eklerine yönelik ayrıntılı tespit yapılmadığından, örneğin işçinin görevi kapsamına giren işi dışında iş görmesi istendiğinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması ve dolayısıyla İş K. m. 22.'nin uygulanması yoluna gidilmektedir.[22] Örneğin, bir havayolu şirketinde hostes olarak çalışacak bir işçinin, iş sözleşmesinde görev tanımı yapılırken sadece 'hostes' olarak bahsedildiği halde daha sonradan hem uçuş ekibinde, hemde şirketin yer hizmetlerinde hostes olarak görevlendirilmesi durumu doğabilir. Ayrıca bu kişiye uçuşu esnasında şirketin bazı evraklarını, farklı yerlerdeki birimlere götürmesinin istenmesi de o çalışanın hosteslik yanında kurye gibi kullanılması sonucunu doğurur. Demek oluyor ki, iş sözleşmesinde ayrıntılı olarak görev tanımı yapılmayan işçinin, yaptığı işle ilgili değişiklikler yapılması veya ilave yükümlülükler getirilmesi iş koşullarını ağırlaştırdığından aleyhine olacaktır. Bu durumda işçinin dolaylı olarak iş sözleşmesi dışında işi ile ilgisiz başka işler yapmak zorunda bırakılması çalışma koşullarında işçi aleyhine ağırlaştırması sayılmakta ve esaslı değişiklik olarak ele alınmaktadır.

bb) Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmeleri de çalışma koşullarının belirlenmesinde iş hukukuna özgü önemli bir kaynaktır. Anayasa ile işçi ve işverene karşılıklı

[19] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN;** Bireysel İş Hukuku, s. 33.
[20] **ŞAKAR, Müjdat:** İş Hukuku Uygulaması, Beta Yayınları, 8. Baskı, İstanbul 2009, s. 70.
[21] **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 267.
[22] **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1571.

olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduğu hükmü getirilmiştir. (AY. m. 53/1.) Toplu iş sözleşmesinin tarafları işçi sendikası ile işveren veya eğer işveren sendika üyesi ise işveren sendikasıdır. Burada üzerinde durulması gereken husus, toplu iş sözleşmelerinde yapılan değişikliklerin nasıl değerlendirileceğidir. Durum böyleyken, toplu iş sözleşmesi ile oluşan çalışma koşullarının işçi ve işverenin anlaşması ile değiştirilmesi halinde İş K. m. 22'nin uygulama alanına girip girmediği hususu tartışmalıdır.

Bir görüşe göre, kanundaki benzer kaynaklar deyimi, maddede belirtilenler dışında, toplu iş sözleşmesi, hatta örf ve adetten doğan çalışma koşullarının dahi değiştirilebilme olanağı olduğu şeklindedir.[23] Zira belirtmek gerekir ki, çalışma koşullarının işçi lehine değiştirilebileceği ve iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olacağı çalışmamızın ileriki bölümlerinde değinildiği üzere mümkün bulunmaktadır.[24] Çalışma koşullarını belirleyen önemli kaynaklardan birisi olan toplu iş sözleşmesinde işçi lehine yapılan değişiklikler iş sözleşmesi üzerinde doğrudan etkili bulunduğundan çalışma koşullarını işçi yararına değiştirmektedir. Ayrıca, kanunun ve toplu iş sözleşmesinin emredici hükümlerine ilişkin bireysel ilişkilerle esaslı değişiklik yapılabilme imkanı bulunmamaktadır. Kaldı ki, emredici hükme aykırı anlaşma, zaten geçersiz olacağından, emredici hükümlerin değiştirilmesi ve esaslı değişiklik söz konusu olmaz.[25]

Buna karşılık bir diğer görüş ise, toplu iş sözleşmesinde bireysel anlamda yapılan değişikliklerde İş K. m. 22'nin uygulama alanı bulamayacağıdır. Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacaktır. (TİSGLK. m. 6/1.) Buna göre, sözkonusu maddede düzenlenen şekilde işçinin yazılı rızası altında dahi, toplu

[23] **UŞAN, Fatih:** "4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları" Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 9, Özel Sayı, 2007, s. 221.
[24] **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 268.; Bkz. Bölüm, II, B, b.
[25] **ÇANKAYA, Osman Güven; GÜNAY, Cevdet İlhan; GÖKTAŞ, Seracettin:** İşe İade Davaları, Ankara 2005, s. 61; **ALP, Mustafa:** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayınları, Ankara 2005, s.80;

iş sözleşmesini normatif hükümlerini kısmen veya tamamen değiştirecek veya ortadan kaldıracak değişiklikler yapılamaz. [26]

b) İç Yönetmelikler

Ülkemizin sanayileşme sürecinde gelişmesine paralel olarak istihdamın artması ve buna bağlı olarak, işyerlerinde çok sayıda işçinin bulunması nedeniyle, her işçi için, ayrı ayrı çalışma koşullarının belirlenmesi, mümkün olmamaktadır.[27] Bir işyerinin bütününü, çalışanların tamamını ilgilendiren, işyeri kurallarını ayrıntılı olarak gösteren genel çalışma koşulları işveren tarafından tek yanlı olarak düzenlenir.[28] İşveren tarafından tek yanlı olarak belirlenecek düzenlemeler sözleşme yapılmadan önce işçiye bildirilerek hukuki değer kazanacaktır.[29] İç yönetmelikler ile işveren tarafından düzenlenen konular; genel tatil günleri, fazla çalışmalar, ücretin ödenme zamanı, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler ve benzeri alanlardır.[30]

İç yönetmelik hükümleri, iş sözleşmesi kurulmadan önce işyerinde zaten mevcutsa işçinin bu iç yönetmelik hakkında işyerine asılması gibi yollarla bilgilendirilmesi gerekir.[31] Belirtmek gerekir ki, işçinin işe başlamasından önce işyerinde mevcut olan iç yönetmeliğe itiraz etmeden işe başlaması, yönetmelikle düzenlenmiş çalışma koşullarını kabul ettiği anlamına gelmektedir. İşyerindeki iç yönetmeliğin içeriği konusunda, işçinin tam bir bilgi sahibi olması gerekir ve hatta iç yönetmelikle getirilen düzenlemeyi kabul ettiğine dair yazılı kabul beyanı almakta fayda vardır.[32] Bu şekilde işçi açısından bağlayıcılık kazanan iç yönetmelikler, iş sözleşmesinin eki niteliğinde sayılmaktadır. Zira 4857 sayılı İş Kanunu'nun

---

[26] **SÜZEK, Sarper:** Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, 2. Baskı, 2006/I, s. 9; **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade, s. 59.
[27] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 61.
[28] **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 49; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 61.
[29] **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1575.
[30] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 110. **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 62.
[31] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 63.
[32] **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 49; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 64.

22. maddesinde de, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği veya benzeri kaynaklarla oluşan çalışma koşullarından bahsedilmiştir.[33]

İç yönetmelikler her ne kadar işverenin tek yanlı iradesi ile hazırlanıp uygulanıyorsa da, çalışma koşullarını belirlemesi açısından bakıldığında yasaların emredici hükümleri aykırı olamayacağından, İş K. m. 22 düzenlemesi çerçevesinde hareket edilir ve bu yönetmelikler ile işçi aleyhine esaslı bir değişiklik meydana getirilemez.[34] Ayrıca iç yönetmeliklerle düzenlenmiş hususların, iş sözleşmesi ile çelişmesi durumunda işçi açısından bu iç yönetmelik hükmü geçerlilik kazanmaz. Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda, işyerinde mevcut yönetmeliğin işveren tarafından tek taraflı olarak yeniden düzenlenerek genel iş koşullarının işçi aleyhine değiştirilemeyeceği sonucuna varılmıştır.[35]

c) İşyeri Uygulamaları

Çalışma koşullarını belirleyen diğer bir kaynak ise, yasal ve sözleşmesel bir zorunluluk olmadan işverence işyerinde uygulanagelen işyeri uygulamalarıdır.[36] Yasada veya iş sözleşmesinde yer almamasına rağmen işveren tarafından gelecekte de bağlayıcı olup olmadığı düşünülmeksizin tek taraflı ve devamlı surette uygulanan fiili davranışların tekrarlanması ile oluşan unsurlar işyeri uygulamalarıdır.[37] Belirtmek gerekir ki, işçi lehine

---

[33] **ÇELİK,** İş Hukuku , s. 110.
[34]**SÜZEK,** İş Hukuku, s. 64; **AYDIN,** Değişiklik Kayıtları, s. 57.
[35] "...Yeni yönetmeliğin işveren tarafından Yönetim Kurulu kararı ile yürürlüğe konulduğu kabul edilse bile, bu yönetmelik usulünce davacıya tebliğ edilerek hizmet aktinin eki niteliğinde olan yönetmelik değişikliklerini kabul ettiğine dair işçinin beyanı alınmamıştır. Yeni yönetmelik ile işçiye önceki yönetmelikte tanınan bazı haklar tamamen kaldırılmış veya iş yasasındaki sınırlara indirilmiştir. Böylece hizmet akdinin eki niteliğindeki eski yönetmelik işveren tarafından tek taraflı olarak yeniden düzenlenerek genel iş koşulları işçi aleyhine değiştirilmiştir. Doktrinde de benimsenen akit teorisi gereği bu tür değişiklikler taraflar anlaşarak yapılabilir. 4857 Sayılı İş Kanununun 22. maddesinde de bu görüş doğrultusunda "işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki nitelikteki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar yada işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklik işçiyi bağlamaz." şeklinde düzenlemeye yer verilmiştir..." Yarg. 9. HD. 02.10.2003 tarih 2003/14734 E. 2003/15957 K., **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1709, 1710; Ayrıca aynı karar metni için bkz., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com)
[36] **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 276; **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1575; **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 49.
[37] **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 49; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 66.

sonuç doğuran işyeri uygulamasının ne kadar sıklıkta ve kaç defa uygulandığında işyeri uygulaması haline geleceği ve dolayısıyla çalışma koşulu sayılacağı her somut olayın özelliğine göre belirlenmelidir. Bu tür uygulamaların işyeri uygulamasına dönüşüp dönüşmediği konusunda somut olayın özelliğine göre değerlendirme yapılarak dürüstlük ve iyi niyet kurallarına göre sonuca varmak gerekmektedir.

İşyeri uygulamasının iş koşulu haline gelmesi için o işyerinde genel olarak uygulanması ve aynı koşullarla devamlılık arz etmesi, genel ve kollektif bir nitelik taşıması gereklidir.[38] Sadece bir işçi için uygulanan bir çalışma koşulu genel bir nitelik taşımadığı için sadece o işçi açısından bir sözleşme hükmü oluşturur ve işyeri uygulaması sayılmaz. İşyerindeki bir uygulamanın kaç defa uygulandığında işyeri uygulaması halini alacağı ve dolayısıyla çalışma koşulu oluşturacağı hususunda net bir ölçü bulunmamaktadır. Ancak bu durum her olayın özelliğine göre, dürüstlük kuralı gereği, işçiyi gelecekte de lehine olan bu davranışın süreceğine ilişkin bir beklenti içine soktuğu sonucu çıkması durumunda çalışma koşulu haline gelen işyeri uygulamasından bahsedilir.[39] İşyeri uygulaması olarak kabul edilebilecek bir uygulamanın devamlılık arz etmesinden kasıt ise belli zaman dilimlerinde olmasından değil, daha çok dürüstlük kuralı gereği işçinin böyle bir iş koşulunun gelecekte de uygulanacağını ümit edecek kanaate varmasından kaynaklanmaktadır.[40] Yargıtay'ın verdiği bir kararda, gerek işyeri uygulamasında, gerekse işveren tarafından yayınlanan tanıtım broşüründe işyerinde ikramiye uygulamasının mevcut olduğunun açıklandığı, buna rağmen davacı işçiye dava konusu dönemlerle ilgili ikramiye ödemesi yapılmadığı anlaşıldığından işyeri uygulaması haline geldiği gerekçesiyle ikramiye ödenmemesini çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir.[41] İşveren tarafından aynı tutum ve davranış içerisinde işçi lehine

[38] **ÇELİK,** İş Hukuku , s. 111.
[39] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 68.
[40] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 67; **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 112.
[41]"…Davacı, ikramiye alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. 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

menfaat sağlamaya yönelik belli bir davranış sağlanmış ise bunun artık çalışma koşulu haline geldiğinden söz edilir. Bunun sonucunda, çalışma koşulu haline gelen işyeri uygulamasının belli bir süre uygulanmaması durumunda dürüstlük kuralı gereği işçiye talep hakkı doğacaktır.[42] İş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliğinde yer almadığı halde işçiye bazı zamanlarda ek sosyal yardım yapılması, yıllık ücretli izin süresinin uzatılması, ikramiye ödemesi, dini bayramlarda harçlık verilmesi gibi davranışlar işyeri uygulaması sayılmaktadır.[43]

İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, "işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşulu"na yer verilmiştir. Buna göre, işyeri uygulaması ile işçinin çalışma koşullarında yapılacak değişiklik neticesi işçi aleyhine çalışma koşulu oluşturulamaz.[44] İş ilişkisi kurulduktan sonra, çalışma koşullarında değişiklik yapan işyeri düzenlemelerinin bağlayıcı olabilmesi için, işçinin bunları kabul etmesi gerekmektedir. Bir başka ifadeyle, işveren iş ilişkisi kurulduktan sonra örneğin yeni bir yönetmelik yürürlüğe koymuşsa, bunun işçi için geçerliliği, onun kabulü ile mümkündür. Bu kabul 1475 sayılı İş Kanunu döneminde açık veya zımni olurken, 4857 sayılı Kanun döneminde m. 22 şartları dikkate alınarak geçerli olabilir.[45] İşyeri uygulamaları ile işçi lehine meydana getirilen çalışma koşulları İş K. m. 22'de düzenlenen şartlara göre değiştirilir veya uygulamaya son verilir.[46] Buna göre işyeri uygulaması halini almış bir konuda artık işveren durumu yazılı olarak işçiye önermek ve işçinin altı iş günü içinde yazılı rızasını almak suretiyle değişiklik yapabilir.

---

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 iş kanununun 22. maddesindeki düzenleme de bu yoldadır. Açıklanan bu nedenlerle davanın kabulü gerekir…" Yarg. 9. HD., 27/09/2004 tarih, 2004 / 5272 E., 2004 / 20002 K., (http://www.hukukturk.com) ; ayrıca sözkonusu karar için bkz., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com); "...yılda iki maaş tutarında ödenen ikramiyenin, işverenin tek taraflı tasarrufu ile 2001 yılından itibaren yılda bir maaşa indirilerek ikramiyenin eksik ödendiği belirlenmiştir. Bütün bu nedenlerle, bilirkişi raporunda hesaplanan ikramiye alacağı mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutularak, ikramiye alacağı hüküm altına alınması gerekirken, mahkemece yazılı şekilde bu isteğin reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 273-278. (Yarg. 9. HD., 22.01.2009 tarih, 2007/34719 E., 2009/640 K.)

[42] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 67.

[43] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 112.; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 66;

[44] **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 50.

[45] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 223.

[46] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 70.

Uygulamada daha çok, işyeri uygulamaları ile işçinin, işinin değiştirilmesi şeklinde çalışma koşullarının değiştirildiği görülmektedir. Yüksek mahkemenin vermiş olduğu bir kararda, davacının çalıştığı bölümde kullandığı makine ile geçirilmek istendiği bölümde kullanacağı makine arasında kıyaslama yapılarak her iki bölümdeki çalışma koşullarının ağırlaştırılıp ağırlaştırılmadığı ve dolayısıyla esaslı bir değişikliğin sözkonusu olup olmadığı noktasında araştırma yapılmadığı gerekçesi ile ilk derece mahkemesi kararı hukuka aykırı bulunmuştur.[47]

d) İşverenin Yönetim Hakkı

Çalışma koşullarının hukuki temelleri; Anayasa, yasa hükümleri, bireysel-toplu iş sözleşmesi (işyeri uygulamaları ve işyeri iç yönetmeliği) yanında işverenin yönetim hakkıdır.[48] İşverenin, anayasa ve kanunların emredici hükümlerine, toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme, işçiyi çalıştırırken talimat vermek hakkına yönetim hakkı denir.[49]

İşverenin bu yönetim hakkı kapsamında kalan ve geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarının esaslı değişikliği olarak nitelendirilemez. İşveren yönetim hakkına dayanarak, işyerini veya işletmesini ilgilendiren, konularda aldığı kararlar ise işletmesel kararlardır. Bu kararlar işverenin yönetim hakkından kaynaklanan yönetsel kararlar olarak da değerlendirilebilir. Bu kararlar iradi olarak bizzat işveren tarafından

---

[47] "...Mahkemece feshin 4857 sayılı Kanunun 22. maddesine uygun olduğu geçerli nedenle yapıldığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiş ise de davacının çalıştığı bölümde kullandığı makine ile geçirilmek istendiği bölümde kullanacağı makine arasında kıyaslama yapılarak her iki bölümdeki iş koşullan ve çalışma şartlarının ağırlaştırılıp ağırlaştırılmadığı yönünden herhangi bir inceleme yapılmamıştır. Mahkemece yapılacak iş mahallinde iş güvenliği yönünden uzman bilirkişi marifetiyle keşif yapılarak davacının geçirilmek istenilen bölüm yönünden çalışma koşullarında ağırlaşma ve esaslı bir değişiklik olup olmadığı, tespit ettirilerek öte yandan da söz konusu değişikliğin davacının ileri sürdüğü bel ağrısı için risk teşkil edip etmediği o konuda uzman bir doktor tarafından alınacak bir raporla açıklığa kavuşturulduktan sonra sonucuna göre hüküm kurmaktan ibarettir..." Yarg. 9. HD., 14.11.2005 tarih, 2005/32562 E., 2005/35769 K., (http://www.hukukturk.com)

[48] **ALPAGUT,** 2004, s. 53.

[49] **SÜZEK, Sarper:** İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan, Tühis Yayını, Ankara 1998, s. 225 vd.

[49] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 225-226.; **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 115; **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1580.

alınabileceği gibi, onun yanında çalışan işveren vekili tarafından da alınabilir. İşletme kararına örnek olarak; işyerine giriş çıkışlarda uyulacak kurallar, işyerindeki bazı işlerin alt işverene verilmesi, vardiya usulüne geçilmesi, üretim sürecine ilişkin değişiklikler yapılması, üretim tekniğinin değiştirilmesi, kısmi süreli işçi çalıştırılması, telafi çalışması yapılması gibi işyerini ilgilendiren kararlardır.[50] Bu tür kararlar iş sözleşmesi ile iş yapma borcu altına giren işçinin yaptığı işi fiili olarak ortaya koyan ve işyeri organizasyonu ile ilgili kararlar olmaktadır. İşveren yönetim hakkı çerçevesinde çalışma koşullarında bazı değişiklikler yapabilir. Çalışma koşullarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir.[51] İşverenin yönetim hakkı, onun vereceği, işin esaslı koşullarına ilişkin olmayan tek taraflı talimatlarla işin yürütümünü ve işçilerin işyerlerindeki davranışlarını düzenleyebilmesine imkân tanır.[52] Örneğin, işyeri eğer bir pazarlama şirketi olarak faaliyet gösteriyorsa, işverenin işin görülmesi sırasında çalışanın giyimi yönünden dış görünüşe önem verilmesini, güleryüzlü olunmasını ya da vücut estetiği alanında faaliyet gösteren bir işyeri sözkonusu ise ideal kiloda bulunulmasını isteme davranışları yönetim hakkı ile ilgilidir.

Belirtmek gerekir ki, İş Kanunu'nda, işverenin yönetim hakkına dair bir düzenleme bulunmamaktadır. İş hukukunun en tartışmalı alanlarından birisi, işçinin çalışma koşullarında yapılan değişiklikler ile işverenin yönetim hakkı arasındaki ince bir çizginin ortaya konulmasıdır.[53] Borçlar Kanunu tasarısının 38. maddesinde yönetim hakkına ilişkin düzenlemeye açıkça yer verilmiştir. Buna göre, işveren işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışları ile ilgili genel düzenlemeler yapabilir, bu hususta özel talimatlar verebilir. İşyerine giriş çıkışta kapı kontrolleri, soyunma, giyinme, yemekhane, dinlenme, spor tesislerinin kullanımı gibi yerlerde işveren

[50] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 31; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 72.
[51] **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1580.
[52] **TAŞKENT,** Yönetim Hakkı, s. 11 vd.; **SÜZEK,** Yönetim Hakkı, s. 225 vd.
[53] **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1563.

tarafından verilen talimatlara işçi itaat borcu çerçevesinde uymak yükümlülüğündedir.[54]

İşveren çalışma koşullarındaki değişiklikle geçerli nedene dayandığı takdirde, ayrıca çalışma koşullarında esaslı değişiklik yoksa veya işçi aleyhine bir durum oluşmuyorsa, işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması gerekmez. Ancak işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakları kullanırken, keyfi davranmamalı, işyeri değişikliği ile ilgili karar alırken dürüst olmalıdır. Örneğin, iş sözleşmesinde görülecek işin belirli bir meslek ve sanat dalı olarak kararlaştırıldığı durumlarda, o meslek veya o dal içerisine giren tüm işlerde işçi çalıştırılabilir.[55] Yine vasıfsız bir iş için istihdam edilen işçi, daha ağır koşulları içermeyen ve ücret düşüklüğü gerektirmeyen her işte çalıştırılabilir. Bu durumlarda anıldığı üzere dürüstlük kuralı belirleyici role sahiptir.[56]

İşveren karar serbestîsine ve işletmesel karar alma özgürlüğüne dayanarak dürüstlüğe aykırı olarak mantıksız bulunan kararlar dahi alabilir. Bu tür kararların işyeri için doğuracağı sonuçların sorumluluğu işverene ait bulunmaktadır.[57] Alman hukukunda, işverenin işletmesel kararının yargısal denetim dışında olduğu kabul edilmekte, işverenin yönetim hakkına dayanan işletmesel kararların da keyfi davranması durumunda ise kötüniyet açısından denetleme yapılabileceği kabul edilmektedir.[58] Türk hukukunda da, işverenin işletmesel kararının yargı denetimi dışında olduğu ancak bu tür kararların ölçülülük ve dürüstlük kuralı içinde uygulanması ve denetimin yapılması gerektiği kabul edilmektedir.[59] İşveren tarafından yönetim hakkına dayanılarak verilen kararların işyerinin ekonomik öncelikleri hakimin takdir yetkisi dışında olduğundan, yargı denetimi dışında tutulması isabetli olsa da,

[54]**YENİSEY DOĞAN, Kübra**; İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayınları, İstanbul 2007, s. 97, **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 73.
[55] **UŞAN,** Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik, s. 217.
[56] **EKONOMİ, Münir:** İş Hukuku, 3. B., İstanbul 1987, s.116-118
[57] **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1563.
[58] **KRİCHEL, Ukrich: "**Alman İş Hukukunda İşyeri Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlerle Fesih ve Sosyal Tercih", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, s. 178.
[59]**GÜZEL, Ali;** "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (son çare) İlkesi ve Uygulama Esasları", A. Can TUNCAY'a Armağan, İstanbul-2005, s. 67.; **BAŞBUĞ, Aydın**: İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, Ocak 2007, s. 110.

işletmesel kararların verilmesinin gerçekten gerekli olup olmadığı hususunda bilirkişi incelemesi yaptırılması veya çalışma koşullarında esaslı değişiklik olup olmadığı hususunda iş müfettişi ve hukukçu raporu alınması gibi farklı denetim yolları uygulanabilir. Bu görüşü destekler mahiyette, Yargıtay vermiş olduğu bazı kararlarda, çalışma koşullarının işçi aleyhine ağırlaştırılıp ağırlaştırılmadığı hususunun tespiti için, bilirkişi marifetiyle tespit yapılması gerektiği sonucuna varmakta ve eksik inceleme nedeniyle ilk derece mahkemesi kararlarını bozmaktadır.[60] Zira Yüksek Mahkeme'nin aynı yöndeki bir kararında, olay konusunun uçuş ve muhasebe konularında uzmanlık gerektirdiğinden, mahkemece muhasebeci, pilot ve hukukçu bilirkişi heyetinden rapor alınarak, eski ve yeni personel yönetmeliğinin değerlendirilmesine ve değişen personel yönetmeliğinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik anlamına gelip gelmediğinin açıklığa kavuşturulması gerektiğine karar verilmiştir.[61]

Değişen sosyal ve ekonomik durumlardan kaynaklanan iş hayatındaki gelişmeler nedeniyle çalışma koşullarında da değişiklik ihtiyacı doğması kaçınılmazdır.[62] Bir işyerinin ihtiyaç duyduğu değişikliklerin yapılmaması durumunda o işyerinde üretim olumsuz yönde etkilenecektir.[63] Üretimin artarak işletmenin daha verimli halde işleyebilmesi için, üretim araçlarının

[60]"...İşyeri Kartal Cevizli'den Kocaeli İli, Gebze İlçesi sınırları içinde bir başka yere nakledilmiştir. Bu naklin iş şartlarını ağırlaştırıp, ağırlaştırmadığı taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. Daha önce davacının servis aracından yararlanmadığı, işyeri naklinden sonra ise servis aracı konulduğu konusunda mutabakat vardır. Savunmaya göre, yeni işyeri ve fabrikanın modernleştiği ve her türlü ihtiyaca cevap verecek bir durumda bulunduğu da ileri sürülmektedir. Ancak iş saatleri yarım saat ileri kaydırılmıştır. Tüm bu veriler mahallinde keşif yapılmak suretiyle bir değerlendirmeye tabi tutularak iş şartlarında esaslı bir değişiklik ya da başkalaşma olup olmadığı sorunu çözümlenmelidir. Doğal olarak bir bilirkişi marifetiyle bu hususların değerlendirilerek gerçek durum ortaya çıkarılmalıdır. Bu hususlar dikkate alınmaksızın eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalıdır..." Yarg. 9. HD. 22.02.2000 tarih 1999/19644 E. 2000/1928 K., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.); "...Davacı, işverenin emrinde temizlik işçisi olarak çalışırken bir başka işyerinde çalıştırılmak istenmesi üzerine 1475 sayılı İş Kanununun 16/2-e maddesi gereğince iş akdini feshetmiştir. Mahkemece işyeri şartlarında değişiklik olduğu gerekçesi ile kıdem tazminatı istemi kabul edilmiştir. Mahkemece sonuca varılırken iş şartlarında esaslı bir değişikliğin olup olmadığı konusunda etraflı bir inceleme yapılmamıştır. Ayrıca bu konuda bilirkişi marifeti ile işyerinde keşif yaptırılması da mümkündür. Bu hususlar üzerinde durulmadan eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalıdır..." Yarg. 9. HD. 05.02.2001 tarih 2000/18183 E. 2001/1722 K. (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

[61]Yarg. 9. HD., 07.03.2006 tarih, 2005/35504 E., 2006/5659 K; **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1613.

[62] **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1563.

[63] **AKI, Erol; ALTINTAŞ, H. Olcay; BAHÇIVANCILAR, İbrahim:** Uygulama İş Güvencesi, 1. Baskı, Legal Yayıncılık\ Hukuk Kitapları Serisi 52, Temmuz 2005, s. 184.

faaliyetinin kontrolü ve yönetilmesi hususlarında verilecek kararlar işverenin tasarrufunda bulunmaktadır.

İş sözleşmeleri ilk başta ana çizgileri ile çerçeve olarak ortaya konulduğu ve çok ayrıntılı olarak düzenlenemediği için, bir işyerinde işçilerin uymaları gereken kurallar işveren tarafından yönetim hakkına dayanılarak sonradan belirlenebilir.[64] İşyerinin düzenine ve işin yürütülmesine ilişkin yöntemler, işverence sağlanan araç ve gereçlerin kullanılması ve işin yapılması ile ilgili işçilerin yapmaları gereken hareketler işverenin yönetim hakkı biçiminde ortaya çıkar.[65] Bu kapsama giren hususlarda, istisnai kanun hükümleri veya toplu iş sözleşmesi hükümleri istisna olmak üzere iş sözleşmesi ile işverenin yönetim hakkının kısıtlanması uygulamada mümkün değildir. İşverenin yönetim hakkının karşısında ise işçinin de kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere işveren tarafından verilen talimata uymak zorunluluğu vardır.[66] İşveren, işyerindeki düzen ve güvenliğin sağlanması amacıyla işçilerin işyerinde nasıl davranacaklarına ilişkin emir ve talimatlar verebilir.[67]

Belirtmek gerekir ki, işçi ile işveren arasında düzenlenen iş sözleşmesi içerisinde yönetim hakkına ilişkin bir düzenleme bulunmasa dahi, bu hakkın işveren tarafından kullanılmasına bir engel bulunmamaktadır.[68] Çünkü zaten işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin özelliğinden dolayı işveren mevzuat çerçevesinde işçiye talimat verme hakkına sahip bulunmaktadır. Bu hakkın kapsamı işverenin, işyeri düzenine ilişkin karar alma yetkisi, işçinin iş görme borcuna ilişkin işin yürütümü ilgili hususlar ile iş güvenliğinin sağlamasına yönelik önlemler gibi konulardır.[69]

[64] **SÜZEK,** Yönetim Hakkı, s. 227; **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 50.
[65] **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 270.
[66] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 115.
[67] **DOĞAN YENİSEY,** İşyeri ve İşletme, s. 97.
[68] **ALPAGUT,** 2004, s. 54.
[69] **ŞEN, Murat:** İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Seçkin Yayınları, Ankara 2005, s. 57; **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 15.

İşveren yönetim hakkının kapsamına giren konularda tek taraflı değişiklik yapabilir.[70] Bununla birlikte, işverenin tek taraflı olarak çalışma koşullarında esaslı tarzda değişiklik yapmak niyetinde ise bu konuda İş Kanunu'nun 22. maddesindeki düzenlemeye bakmamız gerekmektedir. İş Kanunu'nun 22. maddesinde "İş sözleşmesiyle …oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğin, bu maddede düzenlenen usule göre yapılacağı..." ifade edilmiştir. Ayrıca buradan, esaslı olmayan değişikliklerin bu maddedeki usule tabi olması gerekmediği anlaşılabilir. Dolayısıyla, esaslı olmayan değişikliklerle ilgili işveren yönetim hakkı kapsamında talimat verebilir.[71] Bu nedenle iş sözleşmesinde yapılacak bir değişikliğin yönetim hakkına girip girmediği hususunda değişikliğin esaslı olup olmadığının öncelikle ayırt edilmesi gerekmektedir.[72]

İşçi ve işveren arasında çalışma koşullarının ana hatlarını yapılacak işin çok fazla ayrıntılarına girilmeksizin, iş sözleşmesi belirler.[73] İş sözleşmesi karşılıklı irade beyanı ile oluşturulurken o zamanki şartların gerektirmediği yeni durumlar, sonradan ortaya çıkabilir. Zaten 4857 sayılı İş K. m. 9/1 maddesine göre, iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren, kanunlar çerçevesinde iş sözleşmesini kendi değişken ve dinamik şartlarına göre düzenleyebileceklerdir. İşte önceden öngörülmesi mümkün olmayan gereksinimler zaman içerisinde tespit edilerek iş sözleşmesinde yeniden düzenlenme gereği doğururlar.[74] İşveren işçilerin işyerindeki davranışlarını yönetim hakkına dayanarak yönlendiren talimatlar verebilmektedir. Bu talimatlar öncelikle işin yöntemine ilişkin işin nerede nasıl, ne zaman ve nasıl yapılacağını düzenleyen talimatlardır. İşçinin ne zaman izin kullanacağı, işçilerin uyması gereken günlük mesai saatlerinin belirlenmesi bu gibi talimatlar olarak sayılabilir.[75] Ayrıca işçinin işyerindeki davranışına ilişkin talimatlar işyerinde belli bir düzen ve intizamı sağlamaya yönelik bulunmaktadır. Bu talimatlar ise işyerinde bulunan sosyal alanlarda uyulması gereken kurallar, olağan üstü durumla karşılaşıldığında izlenecek yollar gibi

[70] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 10.
[71] **SÜMER,** İş Hukuku Uygulamaları, s. 115.
[72] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 10.
[73] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 115; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 71; **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 268.
[74] **ALPAGUT,** 2004, s. 54.
[75] **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 53.

davranışları kapsamaktadır.[76] Örneğin, bir üniversite kampusü içerisinde yer alan idari personele ait lojmanlarda balkonlarında çamaşır kurutulmasının yasaklanması ya da evcil hayvan beslenmesine izin verilmemesi gibi kurallar işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği kararlar olarak kabul edilebilir.

aa) Yönetim Hakkının Sınırları

Yönetim hakkı Anayasa, yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi ile düzenlenmeyen alanlarda bulunan boşluğun, işletmenin haklı çıkarlarını korumak gayesiyle işveren tarafından doldurulmasıdır. Bu anlamda yönetim hakkı Anayasa, yasa, ve iş sözleşmelerinden sonra gelmekte ve aynı zamanda bunlar yönetim hakkının sınırlarını oluşturmaktadırlar.[77] Bu yasaların gerek emredici hukuk kuralları gerekse yedek hukuk kuralları yönetim hakkını sınırlamaktadır. Yedek hukuk kurallarının sözleşme ile aksi kararlaştırılabildiğinden, taraflarca bu kuralların aksi kararlaştırılmış ise, sözleşme hükmü uygulanacak ve burada yönetim hakkında bahsedilemeyecektir.[78]

Yönetim hakkı, bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile sınırlandırılabileceğinden, işveren yönetim hakkına dayanarak, iş sözleşmesi ile tespit edilen çalışma koşullarını değiştiremez.[79] Zira bazı düzenlemelerle, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümler, işverenin yönetim hakkına dayanarak, çalışma koşullarında yapacağı değişiklikleri sınırlamaktadır.[80] Bu nedenle işveren keyfi olarak daha önce iş sözleşmeleri ile yazılı olarak belirlenmiş çalışma koşullarını tek taraflı tasarrufu ile esaslı tarzda değiştiremez. Anayasada da açıkça belirlenen işçiyi koruma amacının İş Hukuku alanında da uygulanması için, işveren yönetim hakkını bu borcunu ortadan kaldıracak genişlikte kullanamaz. Gerçekten de yönetim hakkının kullanımı tek yanlı bir davranışla kullanılmaktadır. Bu nedenle de karşılıklı borç ilişkisi yaratan iş sözleşmesi karşısında ahde vefa prensibi uyarınca

[76] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 115.; **SÜZEK,** Yönetim Hakkı, s. 227.
[77] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 27; **SÜZEK,** Yönetim Hakkı, s. 229 vd.; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 75.
[78]., **TAŞKENT,** Yönetim Hakkı, s. 17; **SÜZEK,** Yönetim Hakkı, s. 75 vd.
[79] **ALPAGUT,** 2004, s.; 55.
[80] **AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR,** İş Güvencesi, s. 184.

işçinin korunması ve işverenin tek yanlı hareketini objektif iyi niyet kurallarına bağlamanın gereği ortaya çıkmaktadır.[81]

İşveren, yönetim hakkını Anayasa'da düzenlenen temel hak ve özgürlükler, kişi dokunulmazlığına aykırı olarak kullanamaz.[82] Burada işletmenin çıkarları ile işçinin kişilik haklarının korunması açısından işverenin yönetim hakkı ile çalışma koşulları arasında hassas bir denge kurulması gerekmektedir.[83] İşveren, işçiye onun kişilik haklarını ihlal edecek şekilde yaptığı iş dışındaki konularda, özellikle işyeri dışındaki davranışları ve özel yaşamı konusunda talimatlar veremez.[84] İş mevzuatına ilişkin kurallar iş yaşamına ilişkin olduğundan, çalışanın iş çevresi, içinde bulunulan sosyal ve kültürel durumlar da bu kuralların yorumlanması ve uygulanmasında etkin rol oynar. Örneğin, İstanbul'da bir işyerinde çalışan üst düzey evli olmayan bir bayanın hamile olması ve bebeğinin babasını açıklamaması özel hayatına ilişkin olarak kabul edilebilir bir durum sayılırken aynı durum Mardin'de bulunan bir işçi için söz konusu olmayacaktır. Çünkü iş ilişkisinin her iki tarafı açısından, içinde bulunulan çevre dikkate alındığında ülkemiz şartlarında doğu ve batı illerimiz arasında daha kapalı toplum olma anlamında sosyal hayat açısından farklar mevcuttur. Bahsedilen doğu ilinde, batı iline göre kişisel hak ve özgürlüklere daha baskıcı ve kısıtlayıcı yaklaşılmaktadır. Dolayısıyla işverenin, işçinin kişiliğine ve özel hayatına yaklaşımı da bu çevresel faktörlerden etkilenmektedir.

İşveren yönetim hakkına dayanarak, esaslı bir çalışma koşulu olan ücret aynı kalsa bile işçinin çalıştığı işi ile ilgili daha düşük statüde bir işe veremez.[85] Bazen de, işveren işçiden kişisel nitelikleri ile bağdaşmayan işler yapmasını istemesi de işverenin yönetim hakkının sınırlarını aştığı anlamına gelir. İşveren işçinin aynı sosyal statüde bir işe verilmesi, aynı ücret seviyesindeki aynı işyerinde görevlendirilmesi, çalışma süresi aynı kalmak üzere mesai saatlerinin değiştirilmesi ya da çalışanlar için belli bir kılık

[81] **ALPAGUT,** 2006, s. 51.
[82] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 75.
[83] **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1583.
[84] **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 51; **TAŞKENT,** Yönetim Hakkı, s. 101., **ALPAGUT,** 2004, s. 56; **SÜZEK,** Yönetim Hakkı, s. 75 vd.
[85] Bkz. Esaslı değişiklik halleri için II. bölüm.

kıyafet düzenlemesi getirilmesi gibi düzenlemeler işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır.

İş yasalarında düzenlenen mutlak ve emredici hükümler de işverenin yönetim hakkının sınırını oluşturur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 24/II-f bendi "…yahut çalışma şartları uygulanmazsa…" diyerek işverenin çalışma koşullarını uygulamasının kuralını getirmektedir. Söz konusu hüküm ile, işçinin yıllık ücretli izine çıkarılmaması, işçiye hafta tatili izni verilmemesi, ara dinlenmesi uygulanmaması, servis aracının kaldırılması gibi çalışma koşullarının uygulanmaması durumunda işçi aleyhine yeni bir çalışma koşulunun oluşması durumunda, işçinin derhal fesih hakkının bulunduğu kabul edilmiştir.

İşverenin yönetim hakkı MK. m. 2'de yer alan dürüstlük ilkesine aykırı kullanılamayacağından bu hususun da yönetim hakkı yetkisini sınırlayan alan olduğu söylenebilir.[86] Hukuk, hiçbir alanda hakkın kötüye kullanılmasına cevaz vermez. Bu nedenle işveren, yönetim hakkını kullanırken hakkını kötüye kullanamayacaktır. İşveren, işçinin çalıştığı işini değiştirmek hususunda işletmesi ile ilgili herhangi bir nedenle keyfi şekilde hareket etmesi iyiniyet kurallarına aykırı bulunmaktadır.[87] Örneğin, işverenin işçinin ofisini değiştirmesi, yönetim hakkı çerçevesinde sayılmaktadır. Ancak işveren keyfi olarak ayda bir, iki ayda bir çalışanın ofisini değiştiriyorsa bu durum keyfilik olacağından, iyiniyet çerçevesinde değerlendirildiğinde yönetim hakkı kapsamında sayılmamaktadır.

bb) Yönetim Hakkının Genişletilmesi

Yönetim hakkı işverene, işçinin iş sözleşmesi ile yüklendiği iş görme borcunun somutlaştırılması yanında işyeri düzenine ilişkin emir ve talimatlar verme, kurallar koyma yetkisi vermektedir.[88] İşverenin yönetim hakkı

[86] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 29.
[87] **SÜZEK, Sarper :** İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Kazancı Yayınları, Bilimsel Dizi 3, Ankara 1976, s. 118.
[88] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 18.

kapsamına girmeyen alanlarda dahi, yönetim hakkı kapsamında hareket etmesi halinde, yönetim hakkının genişletilmesinden bahsedilir.

Yönetim hakkı çalışma koşullarını düzenleyen hukuk kaynakları içinde en alt seviyede norm olarak kabul edilse de, yasa ya da bireysel-toplu iş sözleşmeleri ve eklerinden doğan bazı düzenlemeler ile, işverenin yönetim hakkının genişletilmesi sözkonusu olabilir.[89] Örneğin, İş Kanunu'nun 22. maddesinin ters anlamından anlaşılan, işverenin çalışma koşullarında tek taraflı olarak 'esaslı olmayan' değişiklik yapmasına ilişkindir. Ayrıca işçinin fazla çalışmasını düzenleyen İş Kanunu'nun 42. maddesi[90] hükmü gereği işverenin zorunlu hallerde fazla çalışma yaptırabileceğine ilişkin düzenlemelerle, işveren yönetim hakkına dayanarak bu alanlarda talimat verebilir. Kural olarak işçinin fazla çalışması onun rızasına bağlı bulunmakta ise de, bu madde ile işverenin yönetim hakkı genişlemiş olmaktadır.[91] (İş K. m. 41/VII) Ayrıca İş Kanunu'nun 64. maddesi hükmü[92] uyarınca telafi çalışması yaptırılması işverenin yönetim hakkının genişletilmesidir. Sözkonusu madde düzenlemesine göre, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde, iki ay içerisindeki gerçekleştirilecek telafi çalışmasının zamanını işveren belirleyecek ve bu çalışma fazla çalışma veya fazla süreli çalışma sayılmayacaktır.

Genel olarak işçinin yıllık izinin kullanılmasının zamanını belirleme yetkisine sahip olan işveren, yıllık ücretli izin hakkını her hizmet yılına karşılık gelecek hizmet yılı içinde kullandırma hakkına sahip olduğundan bu noktada da yönetim hakkının genişlemesinden bahsedilmektedir. (İş K. m. 54/VI.) Ancak işveren bu yöndeki yönetim hakkına daynarak işçinin yıllık izin kullanarak dinlenme hakkını kısıtlayan uygulamalarda bulunması çalışma

[89] **TAŞKENT,** Yönetim Hakkı, s. 19.
[90] **İş Kanunu 42. m.**: Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.
[91] **TAŞKENT,** Yönetim Hakkı, s. 19.
[92] **İş Kanunu 64. m:** "Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz…"

koşullarının ağırlaştırılması olarak kabul edilir ve İş K. m. 22 hükmü çerçevesinde değerlendirilir.[93]

İşverenin yönetim hakkını genişleten başka bir husus ise, çalışma koşullarında sonradan değişiklik yapma hakkını saklı tutmaya ilişkin kayıtlardır.[94] İşveren, işçinin çalışma yeri, işin niteliği gibi hususlarda yasalara aykırı olmamak kaydıyla değişiklik yapma hakkını saklı tutarak, yönetim hakkına dayanarak iş sözleşmesi ve eklerinde değişiklik yapmak isteyebilir. İşveren saklı tutma hakkına dayanarak işçiyi çalıştığı yerden başka bir yere verebildiği gibi çalışma süresine ve ücretin ekleri olan prim, ikramiye gibi hususlarda değişiklik yapabilir.[95]

cc) Yönetim Hakkının Kullanılması ve Hukuki Sonuçları

İşyerinde mevcut alt üst ilişkisi çerçevesinde, işveren tarafından işçiye talimatlar verilmektedir. Bu talimatlar işvereni temsile yetkili müdür, ustabaşı, şef, birim sorumlusu vs. gibi işveren vekili tarafından da verilebilir. Bu talimatlar işçinin işin ifasını yerine getirmesi ile ilgili ya da işyerinin düzen ya da güvenliğinin sağlanması ile ilgili olabilmektedir.[96] İşçi tarafından iş sözleşmesi ile yüklenilen işin nerede, nasıl ve nezaman yapılacağı gibi konular işverenin yönetim hakkı çerçevesinde verdiği talimatlarla ilgili bulunmaktadır.[97] İşveren tarafından verilen talimatlar, yazılı veya sözlü olarak, işyerinde çalışan tüm işçilerin uymasına yönelik genel nitelikte olabileceği gibi, sadece bir işçiye yönelik bireysel emir niteliğinde de olabilir.[98] Örneğin, her gün sabah saat 8'de işbaşı yapan işçilere genel temizlik nedeniyle ertesi gün saat 10'da işbaşı yapmaları gerektiğine ilişkin talimat genel niteliktedir. Buna karşılık, işyerinde görevli şirket avukatına işyerine istediği saatte gidip gelmesi ile ilgili talimat ise bireysel nitelikte bulunmaktadır.

---

[93] **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 268.
[94] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 29.
[95] Değişiklik yapma hakkını saklı tutma ile ilgili konuya ayrıntılı olarak III. bölümde yer verilmiştir.
[96] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 24, 25.
[97] **TAŞKENT,** Yönetim Hakkı, s. 68.
[98] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 25.

İşçi, yasalar çerçevesinde işveren tarafından verilen talimatlara uymak zorundadır. Aksi halde işveren bildirimsiz fesih yoluna giderek iş sözleşmesini sona erdirme hakkına sahip olacaktır. İş K. m. 25/II-h bendine göre "…işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi…" durumunda işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınmıştır. İşveren tarafından yönetim hakkına dayanılarak verilen talimatlara uymayan işçi hakkında söz konusu hükme dayanarak haklı nedenle fesih yoluna gidebilecektir.

İşveren tarafından yönetim hakkının kötüye kullanılması durumunda ise İş K. m. 24/II-e ve f bentleri uyarınca işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih imkânı tanınmıştır. Fesih sonucu ise işçi şartları varsa, kıdem ve ihbar tazminatı talep edebilecektir.

II. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK YAPILMASININ KOŞULLARI

A) Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshine İlişkin Hükümlerin Kapsamı

a) 1475 Sayılı Eski İş Kanunu'na Göre

Gerçek anlamıyla iş güvencesi korumasının bulunmadığı 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, çalışma koşullarının değiştirilmesi ile ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktaydı. İşveren, iş sözleşmesini sona erdirmek istediğinde, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmakta, bunun karşısında, işçi ya söz konusu değişikliği kabul etmek zorunda kalmakta ya da iş sözleşmesini 1475 Sayılı İş Kanunu'nun m. 16/II-e fıkrası gereği, haklı nedenle sona erdirme imkânına sahip bulunmaktaydı. 1475 Sayılı İş Kanunu'nun m. 16/II-e bendi düzenlemesine göre "… iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa …" denilerek, esaslı değişiklik durumunda işçiye derhal fesih hakkı tanınmaktaydı. Eski yasa düzenlemesine göre, işçi aleyhine olarak değiştirilen çalışma koşullarını açık veya örtülü

rızasıyla ya kabul ediyor ya da iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek zorunda kalıyordu.[99] İşçi, haklı nedenle sözleşmeyi feshettiği takdirde koşulları varsa kıdem tazminatı alabiliyor, ancak ihbar tazminatı alamıyordu.[100]

Bununla birlikte, işveren kendisi sözleşmeyi bildirimli olarak feshetse, hem kıdem tazminatı, hem de ihbar tazminatı ödeyecekken, bu halde sadece kıdem tazminatı ödeyerek tazminattan kurtulabiliyordu. İşçinin sözleşmeyi altı iş günü içerisinde feshetmemesi ve yeni belirlenen çalışma koşullarına uymaması halinde de, devamsızlık veya işin yerine getirilmemesinden bahisle işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedebilmekteydi. Sonuç olarak, işçi hiçbir tazminat alamama gibi bir riskle de karşılaşabilmekteydi. Buna karşılık, işverenin tek taraflı olarak iş sözleşmesinde değişiklik yapması halinde, bu değişiklik teklifini işçinin imzalamayı kabul etmemesi durumunda yapılan fesih ise, şüphesiz isabetli olarak, haksız fesih olarak nitelendirilmekteydi.[101]

İşverenin yönetim hakkını aşarak iş sözleşmesinde esaslı değişiklik yapması halinde, sözleşmeyi zımni olarak feshettiği ya da iş sözleşmesi ile kararlaştırılan iş görme edimini kabul etmemeden dolayı BK m. 325 uyarınca temerrüde düştüğü öne sürülüyordu.[102] Uygulamada da, çalışma koşullarında yapılan değişiklik nedeniyle işçi bu değişikliği kabul etmediği durumda çıkarları açısından bakıldığında fesih hakkını kullanmaktan başka çaresi kalmıyordu. Yargıtay'ın bu yöndeki uygulamalarında işverenin tek taraflı esaslı değişiklikte bulunması halinde işçinin buna uymak zorunda olduğu yönünde kararlar veriliyordu.[103] Esaslı olmayan değişikliklerde işçinin derhal fesih hakkına sahip olmadığına karar veriliyordu.

---

[99] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 7; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 597.
[100] **NARMANLIOĞLU,** Saklı Tutma, s. 10, **EKONOMİ,** İş Hukuku, s. 201, 202; **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 250.
[101] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 211-212.
[102] BK. m. 325: "İş sahibi işi kabulde temerrüd ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir..."
[103] "...İşçinin, işverenin bir işyerinden diğerine nakledilmesi, iş şartlarında esaslı tarzda yapılan bir değişiklik olup, işçinin hizmet akdini bildirimsiz olarak feshedebilmesine imkan verir. Bu durumda işçiye sadece kıdem tazminatı ödenir. İhbar tazminatına hükmedilmesi bozma sebebidir..." Yarg. 9. HD, 21.06.1990 tarih, 1990/7006 E., 1990/7675 K.; (http://www.hukukturk.com).

Şunu da özellikle belirtmek gerekir ki, Yargıtay'ın bu yöndeki içtihatları 4857 sayılı İş Kanunu ile hedeflenen işçi ile işveren arasındaki menfaat dengesinin sağlanmasına yönelik amaca ters düşmekteydi. En başta bu durum iş sözleşmesinde esaslı değişiklik yapılması hususunda işverenin keyfi davranmasına yol açarak işçinin haksız fesih ve kötü niyet karşısında savunmasız bırakılmasına neden olmaktaydı.[104] İş sözleşmesinde esaslı değişiklik meydana getirse bile, sözleşmede yer alan bir maddeye dahi işçinin uygun davranmaması işveren lehine yorumlanarak, işçinin iş sözleşmesine aykırı hareketi olarak değerlendiriliyordu. Ancak Yargıtay, daha sonra verdiği bir kararla yerleşik içtihatlarına aykırı davranmıştır. Bu karara göre, iş sözleşmesinde işyeri değişikliği hakkı saklı tutma kaydı olup olmadığı dikkate alınmaksızın, nakil kararına uymayan ve eski işyerinde çalışmaya devam eden işçinin, iş sözleşmesini kendisi tarafından feshettiği sonucuna varmamıştır.[105]

Bilakis, eski yasa döneminde işçilerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturan durumlarda korumasız bırakılması, ciddi haksızlıklara yol açmaktaydı. Herşeyden önce işveren kötüniyetli olarak işçiyi feshe zorlamak için esaslı değişiklik yapabiliyordu.[106] Burada meydana gelecek sorunların hukuken adil bir şekilde çözülmesi için kanun koyucu, 4857 sayılı kanunla benimsediği 22. maddesi çerçevesinde değişiklik feshi ile uygulamada sıkça görülen kötüye kullanımların da önüne geçmeyi hedeflemiştir.

b) 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'na Göre

22.05.2003 tarihinde TBMM tarafından kabul edilip 10.06.2003 tarihinde RG.'de yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş K. m. 22 hükmü ile "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi" düzenlenmiştir.

---

[104] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 68; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 56, 57.
[105] Yarg. 9. HD., 22.10.1998 tarih, 1998/12387 E., 1998/15078 K., TİD, Ocak 1999, s. 20.
[106] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 57.

İş Kanunu m. 22 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 şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17. ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir."

Söz konusu hüküm uyarınca, her şeyden önce, iş sözleşmesinde bir değişiklik yapılması ihtiyacı olmalı, ihtiyaç nedeniyle yapılacak değişikliğin de esaslı sayılması gereklidir. Değişikliğin yapılma aracı önemli sayılmamıştır. İş sözleşmesi, personel yönetmeliği veya işyeri uygulamaları ile yapılan değişikliklerin de esaslı olması durumunda, aynı sonuç geçerlidir.[107] Belirtmek gerekir ki, İş K. m. 22 hükmünün mahiyeti kurulmuş olan bir iş sözleşmesinin, daha genel bir deyimle esaslı çalışma koşullarının sonradan değiştirilmesinin şartlarını getirmesidir.[108] Ayrıca, aynı hüküm uyarınca taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.[109]

Sözkonusu madde ile düzenlenen değişiklik feshi hükümlerinin uygulanabilmesi için, herşeyden önce işverence tek taraflı olarak yapılan değişikliğin, işçinin aleyhine ve esaslı olması gerekir. Kural olarak işçinin lehine yapılan değişiklikte İş Kanunu'nun 22. m.'deki değişiklik feshi uygulanmaz. Bu maddede yer alan düzenleme ile, işveren tarafından çalışma koşullarını değiştirmek amacıyla işçiye öneride bulunması ve işçinin bu değişikliği kabul etmemesi durumunda ya değişiklik yapmaktan vazgeçilmesi

[107] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 219.
[108] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 16.
[109] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 58; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 213.

ve iş sözleşmesinin aynen uygulanması ya da yapılacak değişikliğin işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshedilmesidir.

İş K. m. 22 yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan işçiler için öngörüldüğü belirtilmektedir.[110] İş Kanunu'nun 4. maddesinde sayılan istisnalarda, örneğin elliden az sayıda işçinin çalıştığı tarım işletmelerinde, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu ile Borçlar Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinde, çalışma koşullarında değişiklik yapabilmek için İş Kanunu'nun 22. maddesine uyma zorunluluğu yoktur. Bu kapsama giren iş sözleşmelerinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak isteyen işveren, işçiye yazılı bildirimde bulunmak ve altı işgünü içinde yazılı olarak kabul etmesini beklemek yükümlülüğünde değildir. 4857 sayılı İş Kanunu m. 22 düzenlemesi genel olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerlidir.[111] Ancak prensip olarak, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi için de, rızası alınmadan çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılmaması gerekir. İşveren işçinin rızası olmadan çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaparsa; belirli süreli iş sözleşmeleri iş güvencesi hükümleri kapsamında olmadığından, feshin geçersizliği ve işe iade davası açamayan işçi ancak Borçlar Kanunu'un 325. maddesinde düzenlenen iş sahibinin iş görme edimini kabul etmede temerrüdü hükümlerine dayanarak taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücreti talep edebilecektir. [112]

Bununla birlikte, İş K. m. 22 hükmünün İş Kanunu'na tabi her işçi için öngörülüp öngörülmediği tartışmalıdır. Zira Kanunda iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır. Onlar için çalışma koşullarında değişiklik de, ancak değişiklik sözleşmesi şeklinde olabilir.[113]

[110] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 59.
[111] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 180.
[112]**AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR,** İş Güvencesi, s. 185; **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 298.
[113] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 180.

Bazı yazarlar, sözkonusu kapsamda kalan işçiler için İş K. m. 22'nin ikinci fıkrasında düzenlenen tarafların anlaşması ile yeni bir değişiklik sözleşmesi oluşturmalarının mümkün olduğunu ortaya koymaktadırlar.[114] Ancak İş Kanunu kapsamı dışında kalan iş sözleşmelerinde de İş Kanunu'nun 22. maddesinin uygulanmasında bir engel yoktur. Buna karşılık doğru olarak öğretideki hakim kanaat, söz konusu korumanın ister iş güvencesi kapsamında olsun, isterse olmasın herkes için geçerli olduğu yolundadır.[115] Zira, İş Kanunu'nun 22. maddesi esas itibariyle iş güvencesi hükümlerinin devamı niteliğinde olup bu güvence kapsamına girenleri ilgilendirmektedir.[116] Ancak iş güvencesi kapsamı dışında kalan belirsiz süreli ve belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler için çalışma koşullarında yapılan esaslı değişikliğe ilişkin, kanunda ayrı bir düzenleme yoktur. Dolayısıyla, bu hükmün iş güvencesi dışında kalan işçiler için de uygulanması gerekir. Şöyle ki İş Kanunu'nun 22. maddesinde bu hükmün sadece otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanacağı yönünde bir sınırlama getirilmemiştir. Zaten söz konusu maddenin son fıkrasında, tarafların çalışma koşullarındaki değişikliği anlaşarak her zaman yapabileceklerine ilişkin ifadesi, hem iş güvencesine tabi olan hem iş güvencesine tabi olmayan işçiler için geçerli bulunmaktadır.[117] Zira, Kanun m. 22'de değişiklik feshi ile ilgili herhangi bir istisnai düzenlemeye yer verilmemiştir. Sonra, 1475 sayılı İş Kanunu m.16/II'e de, "iş şartları esaslı bir tarzda değişirse", işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmesine ilişkin hükmün, 4857 sayılı Kanuna alınmaması ve iş güvencesi kapsamında olmayanlar için ayrı bir koruma getirilmemiş olması da, böyle bir ayrım yapmamayı haklı kılmaktadır.[118] Dolayısıyla, işverenin sözleşmede esaslı bir değişiklik yapma konusundaki teklifinin kabul edilmemesinden sonra, geçerli sebebi yazılı olarak açıklama yükümlüğü dışındaki hususlar, iş güvencesi kapsamında olmayanlar için, uygulama alanına sahiptir. Bir başka ifadeyle, işveren söz konusu değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini bu sefer İş K. m. 17 gereği sona

[114]**MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 297; **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 186-187; **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1589, 1590.
[115]**SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 9; **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 59-60; **ALPAGUT,** 2006, s. 53; **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 543; **DOĞAN YENİSEY,** III. Yıl, s. 110-111.
[116] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 211.
[117] **NARMANLIOĞLU,** Saklı Tutma, s. 11; **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 211;
[118] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 10.

erdirebilir. Aksi halde iş güvencesi kapsamında olmayıp değişikliği kabul etmeyen işçiler için, kendilerinin haklı nedenle "çalışma koşulları uygulanmazsa" hükmü çerçevesinde sözleşmeyi feshetmek zorunda kalmaları sözkonusu olur ki, bunun da işçi açısından işverenin sözleşmeyi süreli fesih yolu ile sonlandırmasına kıyasla daha az avantajlı olduğu açıktır. Bir başka ifadeyle, iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin, işverenin esaslı değişiklik teklifini kabul etmemesi, ona işini sürdürme hakkı veririr. Çalışma koşullarında değişikliği kabul etmeyen iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından önelli olarak feshedilse ve ihbar tazminatı ödense bile işveren ayrıca kötüniyet tazminatı ödemek zorunda kalır.[119]

İş güvencesinin ve feshin son çare olmasının gereği olarak işveren, fesihten önce çalışma koşullarını değiştirmeyi denemeli ve bunun için doğrudan fesih bildirimi yerine bunun önce değişiklik feshine başvurmalıdır. İş Kanunu m. 22'de iki hususa dikkat etmek gerekir. Birincisi, düzenlemeyle amaçlanan, iş sözleşmesinde değişiklik yapılarak işçinin işini kaybetmesinin önüne geçilerek işe devam etmesini sağlamak ve feshi son çare olarak düşünmek, ikincisi ise işverenin tek yanlı dayatmalarına karşı işçiyi korumaktır.[120] Değişiklik feshinde öncelikli amaç çalışma koşullarının değiştirilerek iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin önlenmesidir. Bunun sağlanamaması halinde ise, iş sözleşmesinin geçerli bir nedenle sona erdirilmesi gerekmektedir.[121]

1475 Sayılı İş Kanunu döneminde işveren, işçi aleyhine esaslı bir değişiklik yaptığında, işçi iki seçenek ile karşı karşıya kalıyordu: Ya açık veya zımni rızasıyla değişikliği kabul ediyor veyahut da iş sözleşmesini feshediyordu. Çalışma koşullarının değişmesi nedeniyle bu koşulları kabul etmeyerek iş sözleşmesini fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanıyor ancak ihbar tazminatı isteyemiyordu.[122] Ancak İş Kanunu m. 22 düzenlemesiyle çalışma koşulları değiştirilen işçi bunu kabul etmediğinde iş

[119] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN;** Bireysel İş Hukuku, s. 180.
[120] **ÜNSAL,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 523.
[121] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 182.
[122] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 7, 8.

sözleşmesi işveren tarafından feshedilirse, sadece kıdem tazminatı istemekle kalmayıp şartları varsa ihbar tazminatı da isteyebilecektir. Ayrıca işçi bu kapsamda ise, iş güvencesi hükümleri çerçevesinde feshin geçersizliğine dayanarak işe iade talep edebilecektir.

İş Kanununda değişiklik feshini düzenleyen maddenin gerekçesinde; "Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülebilmesinin sağlanması" olduğu belirtilmiştir.[123] Bu hükümle, işverenin geçerli nedenleri olsa bile, daha ilk aşamada iş sözleşmesinin feshi değil çalışma koşullarında değişiklik yapılması ve bu değişiklikle beraber iş sözleşmesinin devamı amaçlanmaktadır.[124]

İş Kanunu düzenlemesi ile işverenin geçerli nedeni bulunduğunda belli koşullarla iş sözleşmesini feshetme imkanı tanınmıştır. Ancak çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma yolunun bulunması durumunda bu şekilde iş sözleşmesinin feshi engellenecek ve sözleşmenin her iki tarafınında çıkarlarına uygun olarak değiştirilerek devamı söz konusu olacaktır. İş güvencesi sisteminde iş sözleşmesini fesih yolu ileriki bölümlerde ayrıntılı olarak değinildiği üzere, son çare olarak görülmüştür. Anılan maddenin gerekçesinden de anlaşılacağı üzere işverenin çalışma koşullarını değiştirmesi gerektiği durumlarda da iş sözleşmesinin devam etmesi esaslı amaç olmalıdır.[125]

İş Kanunu madde 22'de, her ne kadar "fesih için … geçerli bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklama"sı hükmü fesih nedeninin açıklanma zorunluluğu bulunmayan iş güvencesi dışındaki iş ilişkilerinde uygulanmasa da, İş Kanunu m. 22, İş Kanunu 18. madde uyarınca iş güvencesinin kapsamına giren ve iş güvencesinin kapsamı dışında kalan ancak İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinde de uygulanacağı gibi iş

[123] 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi.
[124] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 249.
[125] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 8.

güvencesinin tamamen kapsamı dışında kalan iş ilişkilerinde de uygulanacaktır.[126] İşveren fesih için geçerli nedeninin olduğunu iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilere yazılı olarak açıklamak zorunda olmasa da bu işçiler İş Kanunu madde 22. dahilinde bulunmaktadır. Çünkü İş Kanunu m. 22'de söz konusu hükmün sadece iş güvencesi kapsamında bulunan işçilere uygulanacağı yönünde bir ifadeye yer verilmemiştir. İş Kanunu kapsamı dışında kalan çalışma koşulları işveren tarafından aleyhine ağırlaştırılan ve bu değişiklikler kabul etmeyen bu işçiler de iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi durumunda kıdem, ihbar, kötüniyet tazminatı gibi tüm işçilik haklarını talep edebileceklerdir.[127] Lakin İş Kanunu'nun 22. maddesinde işçiye haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınmamıştır. İşçi değişiklik yapılan çalışma koşulunu kabul etmediğinde işveren değişiklikten vazgeçerse iş ilişkisinin aynen devamı açısından herhangi bir sorun doğmayacaktır. Ancak işveren çalışma koşulunu değiştirir ve işçi ile arasında var olan çalışma koşulunu uygulamazsa bu defa da işçi İş K. m. 24/II-f hükmü gereği haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

[126] **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 202; **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 8, 9.
[127] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 8.

B) Çalışma Koşullarında Yapılan Değişikliğin Esaslı Olması

a) Esaslı Değişiklik Kavramı

Mevzuat düzenlemesinde esaslı değişikliğin neyi ifade ettiği tanımlanmamıştır. Bununla birlikte, işçinin ücretini, çalıştığı işyerini, işyerindeki işini ve konumunu, sorumluluğunu veya sosyal ve aile yaşamını, eski tecrübe, bilgi ve iş alışkanlıklarından yoksun bırakacak şekilde esaslı bir tarzda etkileyen her değişiklik, esaslı değişiklik sayılır.[128] Bir başka ifadeyle, iş ilişkisi kurulurken tarafların iradesinde yer almayan ve ortaya koymadıkları sözleşme hükümlerinde öngörülmemiş bulunan ve bu nedenle bir tarafın diğer taraftan isteyemeyecek olduğu değişiklikleri esaslı değişiklik saymak uygundur.[129] Buna göre, kural olarak çalışma koşullarında yapılan esaslı değişiklikler, işçi bakımından aleyhine olan ve iş ilişkisi ile amaçladığı çıkarlarına ters düşen değişikliklerdir. Örneğin, işçiye çalıştığı sürece ev tahsis edilmesi ve işveren tarafından evin satılması dolayısıyla işçiden tahsis edilen evden ayrılmasının istenmesinin dahi çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğu sonucuna varılmıştır.[130] Benzer bir olayda, bir işyerinde site bekçisi olarak çalışır iken ücretsiz oturduğu bekçi evinin bahçenin genişletileceği gerekçesi ile yıkılması üzerine ortaya çıkan konut sorununa işverenin yardımcı olmaması nedeni ile işten ayrılan işçinin, çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve ağırlaşma yapıldığı sonucuna varılmıştır.[131]

4857 sayılı İş Kanunu m. 22 hükmünün uygulanması için işveren tarafından değiştirilen çalışma koşullarının, işçinin aleyhine ve esaslı olması gerekir. Değişiklik feshi, işçinin işveren tarafından önerilen değişikliği kabul etmemesi nedeniyle işveren tarafından geçerli nedenle yapılan fesih

---

[128] **AKYİĞİT,** İş Kanunu Şerhi, s. 864; **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 100.
[129] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 113.
[130]"...Davacıya çalıştığı süre içinde işverence bedelsiz ev tahsis edildiği, işverence evin satılması üzerine davacının bu evden çıkmasının istendiği, bunun sonucu davacı iş koşullarının değiştirilmesi sebebiyle haklı olarak feshettiği anlaşıldığından..." Yarg. 9. HD. 28.06.2005 tarih 2004/30831 E. 2005/22962 K., **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1664; Ayrıca aynı karar metni için bkz., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)
[131] **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1666, Yarg. 9. HD., 07.06.2005 tarih, 2004/29677 E., 2005/20554 K.

türüdür.[132] Esaslı değişiklik "iş akdinin objektif esaslı unsurlarına müdahale oluşturan, bu sözleşme ile kurulan denge ve düzen ilişkisini belirli ölçüde bozan değişikliler esaslı değişiklik olarak kabul edilebilir" şeklinde anlaşılabilir. Çalışma koşullarında değişiklik durumu, hem işçiyi hem işvereni ilgilendiren bir konu olduğu için iki tarafın çıkarlarını dengeleyecek bir yol izlenmesi gerekir. Hukukun genel prensibi ahde vefa ilkesi uyarınca taraflar arasında aksine bir anlaşma olmadıkça iş sözleşmesinin aynı şartlarda devam etmesi asıl olarak kabul edilmektedir.[133] Bu prensip uyarınca işverenin işçinin menfaatini zedeleyecek değişiklikler yapması karşısında işçinin iş ilişkisinin devamı sağlanarak aleyhine durumların doğmasının önlenmesidir. Öte yandan, iş sözleşmesinin niteliği gereği değişiklik ihtiyacı kaçınılmaz olabilir. Çünkü iş sözleşmesi ani edimli değil sürekli borç doğuran bir iş ilişkisidir. Bu nedenle iş hayatının değişen şartları karşısında sözleşmede değişiklik yapılması olağan görülmelidir. [134]

İşveren ile işçi arasında ilk başta sözleşme kurulurken, çalışma koşullarında böyle bir değişikliğin yapılacağını işçi bilse idi böyle bir sözleşmeyi yapmayacaksa, işveren tarafından sonradan yapılan bu değişikliğin esaslı bir değişiklik olduğu sonucuna varılabilir.[135] Ayrıca belirtmek gerekir ki, yapılmak istenen uygulamanın esaslı değişiklik olup olmadığı hususunda ispat yükü işçide bulunmakta olup işçi bu değişikliğin aleyhine olduğunu da kanıtlamalıdır.[136]

---

[132]**ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 99.; "...Davacı davalıya ait işyerinde 9.2.1990-8.2.2000 tarihleri arasında işyeri doktoru olarak görev yapmıştır. Davacı bu hizmetini sürdürürken davalı işverence her işçiye onbeş dakika zaman ayırması koşulu getirilince davacı iş şartlarının ağırlaştığı gerekçesi ile işyerinden ayrıldığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır..." Yarg. 9. HD. 07.05.2001 tarih 2001/5159 E. 2001/7788 K. (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.); "...Davacının davalı işyerinde gece bekçisi olarak çalıştığı kendisine bu görevi dışında bahçe sulama işinin verilmek istendiği, davacının bunu kabul etmediği ve iş yerini terk ettiği, işverence feshin buna ve izinsiz terke dayandırıldığı anlaşılmaktadır. Somut olayın bu gelişimine göre davacıya bekçilik görevi dışında bahçe sulama işinin verilmesi, işin onun adına ağırlaştırılmasıdır. İşin ağırlaştırılması işçiye haklı fesih hakkı verir..." Yarg. 9. HD. 28.04.2004 tarih 2004/9-236 E. 2004/228 K. (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

[133] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 10.

[134]**ÇALIK, Şefik:** İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, Hukuk Kitapları Serisi 42, Mart 2005, s. 42-45.

[135]**AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR,**İş Güvencesi, s. 187.

[136] **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 268.

Bir değişikliğin esaslı olup olmadığı tespit edilirken, tüm hususlar birlikte değerlendirilerek özellikle değişikliğin işçi açısından aleyhe bir durum yaratıp yaratmadığına bakılarak bir sonuca ulaşılmalıdır. Dolayısıyla, iş değişikliğinde esaslı bir değişikliğe ilişkin karar verilirken, eski iş ile yeni iş arasında bir inceleme ve değerlendirme yapılmalıdır.[137] Örneğin, işyerine ulaşımı sağlamak maksadı ile mevcut olan servis imkânının, daha sonra kaldırılmasına karşılık, işyerine gelebilme açısından toplu ulaşım araçlarının bulunması ve bu iş için işverence ayrıca bir ücret verilmesi uygulamasına geçilmesi, söz konusu değişikliği esaslı olmaktan çıkarmaktadır.[138]

Esaslı değişiklik, anayasanın, kanunun ve bireysel ve toplu iş sözleşmesinin emredici olmayan hükümlerine ilişkin olmalıdır. Zira, söz konusu düzenlemeler karşısında, tarafların aralarında yapacakları anlaşmalarla, aksini kararlaştırma imkanları bulunmamaktadır. Ayrıca, emredici hükümlere aykırı anlaşmalar, zaten geçersiz olacağından, emredici hükümlerin değiştirilmesi esaslı değişiklik olarak da nitelendirilemez.[139]

Çalışma koşulları arasında bulunan; özelliği itibariyle yapılan iş, çalışma yeri, çalışma zamanı ve ücret gibi hususlar, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından sayılmaktadır. Bunlar iş sözleşmesinin yapılması sırasında işçi tarafından bilinen ve daha sonra kendisinin rızası dışında değiştirilemeyen esaslı koşullardır. En azından çalışma koşulu bakımından yapılan esaslı değişiklikle işçi aleyhine daha da kötüleştiren durumun işçinin rızası

---

[137] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 234; "...Mahkemece davacının şehir içi servis şoförlüğünden yakıt sorumluluğu görevine verilmesi çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yarattığı uzman bilirkişi vasıtasıyla belirlenmesi gereklidir..." Yarg. 9. HD., 28.09.2005 tarih, 2005/177 E. 2005/35140 K. Çalışma Ve Toplum, S. 7,
2005/4, s. 150; "… Mahkemece, anaokulu müdürlüğü görevinin ilköğretim müdür yardımcılığı görevinden daha aşağı bir görev olup olmadığı, davacının hizmet akdinin devamı sırasında kendisine ödenen ücret ile anaokulu müdürü ücreti arasında aleyhine fark bulunup bulunmadığı gerekli belgeler getirtilip incelenmeli ve sonucuna göre davacının hizmet akdini fesihte haklı olup olmadığı saptanmalıdır...", Yarg. 9. HD., 08.06.2006 tarih, 2005/33687, 2006/16490, Çalışma ve Toplum, S.11, 206/4, s. 228-229.

[138]Değişiklik Feshi, s. 11; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 117.

[139] **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade, s. 61.; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 80; **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 95; "...Çalışmakta olduğu işyerinden ilişiği kesilerek çalışması engellenen, toplu iş sözleşmesine ve yasaya aykırı olduğu için naklen atandığı göreve başlamayan davacının devamsızlık yaptığı kabul edilemez. Mevcut olgulara göre iş sözleşmesi davalı işverence geçerli neden olmadan feshedilmiş olduğundan davacının ise iadesine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur..."; Yarg. 9. HD., 01.10.2007 tarih, 2007/14259 E, 2007/28745 K, Çalışma ve Toplum, S. 16, 2008/1, s. 207-210.

alınmadan yapılmaması gerekmektedir.[140] Dolayısıyla, değiştirilen çalışma koşullarından sonra işçi, bunu 'iş sözleşmesi imzalanırken bilse idi, iş ilişkisini kurmazdı', diyebiliyorsak, esaslı bir değişiklikten söz ederiz. Bu anlamda daha sonradan oluşacak esaslı değişikliklerin başlangıçta bütün yönleri ile belirlenebilmesi mümkün değildir. Her somut olaya göre durum değerlendirilmelidir.[141] Yargıtay uygulamaları da bu yöndedir.[142]

Belirtmek gerekir ki, unvan, statü, makam değişikliği gibi işçinin yararına gibi gözüken değişiklikler; risk ya da sorumluluğun daha fazla artması gibi açılardan işçinin iş yaşamı için olumsuzluklar doğurabilir.[143] Örneğin, bir muhasebe elemanının, başka bir ile müdür olarak atanması, olumlu bir değişiklik olarak gözükse de, onun çalıştığı yerdeki yerleşik aile durumu, çocuklarının eğitimi, sosyal çevresi gibi özellikler dikkate alınarak konu değerlendirilmelidir. İşçi, müdür olarak başka bir ile nakledilmektense, sıradan bir eleman olarak çalıştığı yerde kalmayı tercih edebilir. Böylece esaslı değişiklik, işçinin sözleşmeye devam etmesini çekilmez kılacak derecede ağırlaştıran ve işçinin aleyhine sonuç doğuran her türlü değişikliktir.[144]

İşçinin çalıştığı işyeri, bölümü, unvan, aldığı ücret ve ekleri, işyerinde ve buna bağlı olarak diğer eklentilerinde sağlanan imkânlar, yapılan işin türü ve miktarı, işin işçinin fiziksel bünyesi ile uygunluğu, işçinin çalışma çevresi, işyerinin işçinin oturduğu yerle ulaşımı gibi koşulların tümü işçinin çalışma koşulları olduğundan bunlarda yapılacak değişiklik çalışma koşullarında esaslı değişiklik anlamına gelmektedir.[145]

---

[140] **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 267.
[141] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 220.
[142] "...Dosya içeriğine göre paketleme bölümünde genelde erkek işçiler çalışmakta ve oldukça ağır paketlerin taşınması da yapılmaktadır. Bayan işçilere o bölümde erkek işçilere göre daha hafif yani 10.15 kg geçmeyen paketler taşıtılmakta ise de bu iş değişikliğinin davacı için koşulların ağırlaştırılması olarak değerlendirmek gerekir..." Yarg. 9. HD. 28.03.2001 tarih 2001/1470 E. 2001/5087 K., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)
[143] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 219.
[144] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 109.
[145] **ŞEN, Murat:** İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları, SİCİL, MESS, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, s. 66.

İş hukukunun dinamik yapısı ve iş sözleşmesinin sürekli bir borç ilişkisi kurması, çalışma hayatındaki ekonomik, teknik ve sosyal gelişmelerden daha fazla etkilenmesi, bu değişimlere işletmenin uyum sağlaması gereği nedeniyle çalışma koşullarında esaslı tarzda değişiklik yapma ihtiyacı doğmaktadır. İşveren bu ihtiyaç nedeniyle gereksinim duyduğu değişikliği yasa, iş sözleşmesi ve TİS hükümlerine aykırı olmamak üzere işçinin rızası ile yapabilir.[146] Ancak teknolojik gelişmeler nedeniyle yapılacak esaslı değişikliklerde araştırma iyi yapılmalıdır. Zira Yargıtay verdiği bir kararda, işveren tarafından sektörde oluşan yoğun rekabet, yönetsel ve yapısal değişiklikler, teknolojik gelişmeler ve nitelikli, ileri teknoloji kullanan personel gereksinimi gibi nedenler ileri sürülerek, çoğunluğu teknisyen olan bu kişilerin yeni teknolojiyi kullanamadıkları konusunda yeterli inceleme ve araştırma yapılmadan iş sözleşmelerinin feshedilmesini haksız bulmuştur.[147]

Burada üzerinde durulması gereken husus, toplu iş sözleşmelerinde yapılan değişiklikler ile çalışma koşullarında yapılan esaslı değişikliklerin akıbetidir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları işçi sendikası ile işverendir. Hal böyle olunca, toplu iş sözleşmesi ile oluşan çalışma koşullarının işçi ve işverenin anlaşması ile değiştirilmesi halinde İş K. m. 22'nin uygulama alanına girip girmediği hususu tartışmalıdır.

Bir görüşe göre, kanundaki benzer kaynaklar deyimi, maddede belirtilenler dışında, toplu iş sözleşmesi, hatta örf ve adetten doğan çalışma koşullarının dahi değiştirilebilmesinin mümkün olduğu yolundadır.[148]

---

[146] **AKI/ALTINTAŞ/BAHÇIVANCILAR,**İş Güvencesi, s. 184.

[147] "…işverenin feshe gerekçe gösterdiği rekabet yapabilme ve yeni teknoloji kullanma, yüksek eğitimli, teknolojiyi kullanan kaliteli personele gereksinimi olup olmadığı, iş sözleşmesi feshedilen davacının bu nitelikleri taşıyıp taşımadığı, hizmetine gereksinim bulunup bulunmadığı somut şekilde, her çıkarılan işçinin sicil dosyası incelenerek araştırılmalı, bu hususta telekomünikasyon ve iletişim konularında uzman, tarafsız bilirkişilerden rapor alınmalı, buna göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlendikten sonra karar verilmelidir…" Yarg. 9. HD., 07.06.2004 tarih, 2004 / 14496 E., 2004 / 13993 K., (http://www.hukukturk.com); sözkonusu karar için ayrıca bkz. (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com)

[148] **AKYİĞİT,** İş Kanunu Şerhi, s. 860.

Buna karşılık bir diğer görüş ise, toplu iş sözleşmesinde bireysel anlamda yapılan değişikliklerde İş K. m. 22'nin uygulama alanı bulamayacağıdır.[149] Buna göre, işçinin yazılı rızası altında dahi, toplu iş sözleşmesinin hükümlerinde değişiklik yapılamaz.[150]

Yargıtay uygulamalarına bakıldığında, esaslı değişiklik konusunda temel ölçütler olarak, "işçinin durumunun ağırlaştırılması, işçinin değişiklikten önceki ve sonraki durumu karşılaştırıldığında işçinin menfaatleri açısından zararına değişiklik yapılması" gibi kıstasların kullanıldığı görülmektedir.[151] Gerçekten de Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda; "...İş K. m. 22'nin uygulamasında önemli olan noktalardan birisi de çalışma koşullarında yapılan değişikliğin "esaslı bir değişiklik" olup olmadığının belirlenmesi olduğu ifade edilmiştir.

Çalışma koşullarında değişikliğin esaslı olup olmadığı konusunda, öncelikle iş sözleşmesinin içeriği önem taşır. Sözleşmenin önemli koşullarının, özellikle de objektif esaslı unsurlarının değiştirilmesi halinde değişikliğin esaslı değişiklik olduğu kabul edilir. Öte yandan değişikliğin esaslı olup olmadığı konusunda önemli olan bir nokta da işçinin durumunun ağırlaştırılıp ağırlaştırılmadığıdır. Bu ölçüte dayanılarak esaslı değişikliğin belirlenmesinde somut olayda çalışma koşullarındaki değişikliğin işçinin kişisel ve mesleki nitelikleri de dikkate alınarak işçi açısından katlanılabilir, kabul edilebilir olmasını aramak gerekir. Bu nedenle somut olayın tüm özelliklerini dikkate alan bir değerlendirilmeye gidilmelidir. Bu noktada işçinin çalışmasını güçleştiren onu maddi kayba uğratan bir değişiklik kadar, prestij kaybına yol açan, bir değişikliğinde esaslı değişiklik olduğu kabul edilebilir. Buna karşılık işverenin yönetim hakkını kullanarak yaptığı tasarruflar çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.

Yönetim hakkı ile işveren iş sözleşmesinde genel olarak belirlenen işçinin iş görme edimini tür, yer ve zaman bakımından tek taraflı olarak

[149] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 9.
[150] **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade, s. 61.
[151] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 223; **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 116.

ayrıntılarıyla belirleyerek somutlaştırabilir. Ancak işveren yönetim hakkına dayanarak işçinin ücreti, çalıştığı işyeri, çalışma süresi gibi konularda değişiklik yapamaz. Nitekim incelediğimiz karara konu olan olayda, davacı işçinin işyerinin değiştirilmesi söz konusu olmuştur. Bu değişikliğin çalışma koşullarında kural olarak esaslı bir değişiklik olduğunun kabulü gerekir. Sonuç olarak çalışma koşullarında yapılan bir değişikliğin esaslı bir değişiklik sayılabilip sayılamayacağı her somut olayda dürüstlük kuralı çerçevesinde değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir...” ifadesine yer verilmiştir.[152]

Yargıtay'ın vermiş olduğu başka bir karara göre de, “Değişiklik feshinde, son işin önceki işle aynı değerde olup olmadığı, görev, unvan, kariyer ve ücretlerde bir olumsuzluk oluşturup oluşturmadığı hususlarının mahkeme tarafından araştırılması gerekir” kanaatine varılmıştır.[153]

Bunun yanı sıra, Yargıtay bir olayda, 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

[152]**ŞAHLANAN, Fevzi:** “İş Koşullarında Esaslı Değişiklik-Altı İş Günü İçerisinde Değişikliğe İtiraz” Karar İncelemesi: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 19.09.2005 tarih, 2005/27701 E., 2005/30370 K. (http://www.tekstilisveren.org/content/view/586/34/) ; **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1656, 1657.

[153] Yarg. 9. HD., 20.12.2004 tarih, 2004/14805 E, 2004/28304 K.; **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade, s. 600; “...Dosyadaki belge ve bilgilerden, davacının yeni öğretim yılında davalıya ait anaokulunda müdür olarak görevlendirilmek istendiği, davacının bu nedenle hizmet akdini feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının feshinin haklı olup olmadığının araştırılması gerekir. Mahkemece, anaokulu müdürlüğü görevinin ilköğretim midir yardımcılığı görevinden daha aşağı bir görev olup olmadığı, davacının hizmet akdinin devamı sırasında kendisine ödenen ücret ile anaokulu müdürü ücreti arasında aleyhine fark bulunup bulunmadığı gerekli belgeler getirtilip incelenmeli ve sonucuna göre davacının hizmet akdini fesihte haklı olup olmadığı saptanmalıdır...”, Yarg. 9. HD., 08.06.2006 tarih, 2005/33687 E, 2006/16490 K.; Çalışma ve Toplum, S. 11, 206/4, s. 228-229;
“...Davalı işveren nakil suretiyle değişikliğin İzmir Şubesinin eleman ihtiyacı ve İstanbul şubesindeki eleman fazlalığından kaynaklandığını ileri sürmüş, dinlenen davalı tanıkları da aynı doğrultuda beyanda bulunmuşlardır. Davalı tanıkları halen işyerinde çalışan işçilerdir. Bu durumda, yapılacak iş fesih tarihi itibariyle davacının çalıştığı İstanbul şubesi ile nakledilmek istendiği İzmir şubesinde kaç personel çalıştığı, şubelerin iş hacimleri ve personel ihtiyaçları açık bir şekilde belirlenmeli, toplanacak deliller dosya içeriği ile birlikte değerlendirmeye tabi tutulmak suretiyle değişikliğin ve dolayısıyla feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı tespit edildikten sonra sonucuna göre bir karar verilmelidir...”, Yarg. 9. HD., 14.11.2007 tarih, 2007/22190 E, 2007/34560 K., Legal İHSGHD., C. 5, S. 17, 2008, s. 190-191.

incelenmesi ve bunlardan sonra esaslı değişiklik olup olmadığına karar verilmesi gerektiği sonucuna varmıştır.[154]

Yargıtay'ın vermiş olduğu başka bir kararda, davacı işçinin davalı belediyede temizlik işçisi olarak çalışmak üzere işe alınmadığı ve inşaat yüksek mühendisinin temizlik işçisi olarak çalışması da mümkün görünmediğinden, ilk günden itibaren belediye başkan yardımcısı olarak çalışmış davacı işçi yönünden bu çalışma şekli çalışma koşulu halini aldığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla daha sonra temizlik işinde rızası dışında çalıştırılmasının 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi hükmüne göre mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Sonuç olarak davacı işçinin temizlik işinde görevlendirilmesinin çalışma koşullarında esaslı değişikliği niteliğinde olduğu sonucuna varılmıştır.[155] Bu kararın diğer bir yönü ise, belediye işyerlerinde başkan yardımcılığı işlerinin 657 sayılı Kanuna tabi görevliler eliyle yürütülmesi gerektiği ancak buna rağmen yaklaşık altı yıl kadar bir süre fiilen ifa edilen başkan yardımcılığı görevinin çalışma koşulu haline geldiğine işaret edilmesidir.[156]

---

154 Yarg. 9. HD., 14.11.2005 tarih, 2005/32562 E., 2005/35769 K., (http://www.hukukturk.com)

155 "...Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur. Davacının davalı belediyede temizlik işçisi olarak çalışmak üzere işe alınmadığı dosya içeriği ile sabittir. İnşaat yüksek mühendisinin temizlik işçisi olarak çalışması da mümkün görünmemektedir. Nitekim ilk günden itibaren belediye başkan yardımcısı olarak çalışmış olup davacı işçi yönünden bu çalışma şekli iş şartı halini almıştır. Daha sonra temizlik işinde rızası dışında çalıştırılması da 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi hükmüne göre mümkün değildir. Davacının temizlik işinde görevlendirilmesi iş koşullarının esaslı değişikliği niteliğindedir. Öte yandan davacının işe girdiği tarihten itibaren ifa ettiği görevin, 657 sayılı yasaya tabi kamu görevlileri tarafından görülmesi gerektiği yönünden yasa hükümlerine rağmen iş koşullarının işçi aleyhine değiştirilmesi doğru olmaz. Davacının yasal engeller sebebiyle başkan yardımcılığı görevini ifa edemeyecek oluşu, 4857 sayılı İş Kanununun 18 maddesinde düzenlenen fesih için geçerli nedenini oluştur ise de, işverene haklı fesih imkanı vermediği gibi önceki görevi ile bağdaşmayacak bir işte görevlendirilmesinin haklı gerekçesi olarak değerlendirilemez. Yapılan bu açıklamalara göre davacı işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi haklı bir nedene dayanmadığından ihbar ve kıdem tazminatlarının kabulüne karar verilmelidir..." Yargıtay 9. HD., 04/10/2005 tarih, 2005 / 9992 E., 2005 / 32333 K., **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1653, 1654; Aynı karar için ayrıca bkz., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com); ve ayrıca bkz. (http://www.hukukturk.com.)

156 **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1577.

b) Esaslı Değişiklik Kavramının İşverenin Yönetim Hakkı İle İlişkisi

İş sözleşmesi esas olmakla birlikte, işveren işyerinde düzeni, güvenliği sağlamak, üretimle ilgili kararları vermek, işyeri giriş-çıkış kurallarını belirlemek ve uyulmasını denetlemek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda yönetim hakkı çerçevesinde sorumlu bulunmaktadır. [157]

İşveren tarafından çalışma koşullarında yapılan değişiklikler onun yönetim hakkı çerçevesinde kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz.[158] Dolayısıyla işverenin yönetim hakkı kapsamı içerisinde kalan değişiklikler söz konusu olduğunda İş Kanunu 22. m.'si uygulanmayacaktır. Bu durumda söylenebilir ki, işveren yönetim hakkı kapsamı içinde kalan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir.

İşverenin çalışma koşullarında işçi lehine değişiklik yapması durumunda da İş Kanunu m. 22 uygulanmayacaktır.[159] Çünkü bu değişiklik işverenin yönetim hakkı çerçevesinde yaptığı değişiklikler olup işçinin lehine olan bu değişiklikleri reddetmesi iyi niyet kuralları ile bağdaşmayacaktır.[160] Ancak işçi aleyhine çalışma koşullarında ağırlaştırılma, sorumluluk ve risk yüklenilmesi durumunda bu değişiklik işverenin yönetim hakkının dışında olduğundan İş K. m. 22 hükmü uygulanır. Bu durumda işçi, aleyhine ağılaştırılan bu değişiklikleri kabul etmek zorunda değildir.

Belirtmek gerekir ki, işveren yönetim hakkı nedeniyle ve bu hakka dayanarak vereceği talimatlar, kamu düzenine, ahlaka ve yasalara aykırı olamayacaktır. [161]

---

[157] **ALPAGUT,** 2006, s. 55.
[158] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 601.
[159] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 601.
[160]**ÇALIK,** İş Güvencesi, s. 241.; "...Objektif iyiniyet kurallarına göre işçi kendi yararına olan değişiklik, başkalık veya uygulamalara daynarak bildirimsiz fesih hakkını kullanamaz..." Yarg. 9. HD. 26.02.1997 tarih, 1996/20240 E., 1997/3344 K.; Ayrıca aynı karar metni için bkz., **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1723; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 601.
[161] **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 51.

İşverenin, işçisini aynı değer ve aynı ücret düzeyinde başka bir işyerine vermesi, iş süresinin başlangıç ve bitiş sürelerini değiştirmesi yönetim hakkı sınırları içinde kalmaktadır. Ancak her hak gibi yönetim hakkı da dürüstlük kuralına (MK. m. 2) uygun biçimde kullanılmak zorundadır. [162]

BK. 19. maddesine göre, bir sözleşmenin konusu, kanunun gösterdiği sınır dairesinde serbestçe belirlenebilir. Ancak sözleşmenin konusu, emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, genel ahlaka ve şahsiyet haklarına aykırı olamayacaktır. Ayrıca irade beyanlarında hata, hile veya ikrah gibi sakatlanma hali bulunmayacaktır. MK. m. 2'ye göre de sözleşmeden doğan hakkın iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerekecektir. [163]

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ve geçerli nedene dayanan değişiklikler çalışma koşullarının esaslı değişikliği olarak nitelendirilemez. Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. İşyerinde çalışma koşullarında değişikliği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş çalışma koşulları altında çalıştırılabileceği başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin çalışma koşullarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasından birini seçme hakkına sahiptir. İşverenin talimat verme hakkı kapsamında alternatif tedbirler arasında çalışma koşullarında ve sözleşme değişikliğine neden olmayacak şekilde bir tedbir olanağı var ise ve bu kapsamda bir çalışma yerinde çalıştırabilecekse değişiklik feshine başvurulmaması gerekir. Örneğin, bir işyerinde şoför olarak çalışan işçi, sık sık trafik cezası alıyor ve yaptığı işin güvenliğini tehlikeye düşürüyorsa bu durumda işveren bu işçiyi yaptığı işe benzer başka bir işte görevlendirebilir.[164]

İşveren yönetim hakkı kapsamında kalan konularda sadakat borcu ve iyi niyet kuralları dahilinde geçici görevlendirme yapabilir. İşveren geçici olarak da olsa işçiyi daha ağır çalışma koşullarında çalıştıramaz. Yargıtay'ın

---

162 **AYDIN,** Değişiklik Kayıtları, s. 62.
163 **HOZAR, N. Nağme:** SİCİL, MESS, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası İş Hukuku Dergisi, Sayı 2, Haziran 2006, s. 91.
164 **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 270, Yarg. 9. HD., 17.01.2006 tarih, 2005/37049 E, 2006/346 K.

vermiş olduğu bir kararda, işçinin çalıştığı işinin niteliğinde değişiklik yapılmasına karar verildiğinden söz edilmek suretiyle, kapı sayım memurluğundan ambar işçiliği pozisyonuna atandığı bildirilmiştir. Yaklaşık 13 yıllık çalışması boyunca çok fazla dikkat isteyen görevinde sadece iki defa hata yaptığı anlaşılan davacının hırsızlık olayından doğrudan sorumlu tutulmadığı da göz önünde bulundurulduğunda, görevinde yeterli olmadığı söylenemez. Ayrıca davacının son olayda kasti bir davranışı da iddia ve ispat edilmiş değildir. Keza sözü edilen eylemden dolayı uyarı cezası verildikten sonra bu defa çalışma koşullarını esaslı tarzda değiştirmek gibi aynı eyleme ikinci ve ağır bir yaptırım uygulamak doğru değildir. Bu durumda çalışma koşullarında esaslı değişiklik için geçerli bir nedenin varlığından söz edilemez. Fesih için başka bir geçerli neden de gösterilmediğine göre davalı işverence yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir. [165]

İşçinin bu değişikliği kabul etmemesi nedeni ile iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ise mevcut olgulara göre davalı işverence çalışma koşullarında yapılan söz konusu değişiklik esaslı mahiyettedir. Böyle olunca da 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen koşulların gerçekleşip gerçekleşmediği önem kazanmaktadır.

165"...Somut olayda, işyerinde 08.05.2006 tarihinde meydana gelen hırsızlık olayından davacı işçi suçlanmamış ise de kapı sayım görevlisi olarak olayda görevini dikkat ve özenle ifa etmediği gerekçesi ile 16.5.2006 tarihli yazı ile uyan cezası verilmiş, ardından bu kez 17.07.2006 tarihli yazı ile aynı olaya bağlantılı olarak, fabrika bünyesindeki görev ve organizasyonda değişiklik yapılmasına karar verildiğinden söz edilmek suretiyle kapı sayım memurluğundan ambar işçiliği pozisyonuna atandığı bildirilmiştir. Davacının verilen bu görevi kabul etmediğini yazılı olarak açıklaması üzerine iş sözleşmesi verilen görevi kabul etmediği ve başkaca uygun bir pozisyon bulunmadığı gerekçesi ile feshedilmiştir. Mahkemece dinlenen davacı tanıkları kapı sayım memurunun giriş ve çıkış yapan araçlardaki mal kontrolünü yaptığını, ambar işçisinin ise yükleme ve boşaltına işini yapması nedeni ile daha ağır bir iş olduğunu açıklamışlardır. Davalı tanıkları da ambar işinde beden olarak daha fazla yorulma meydana geldiğini belirtmişlerdir. Mevcut olgulara göre davalı işverence ç/alışma şartlarında yapılan söz konusu değişiklik esaslı mahiyettedir. Böyle olunca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen koşulların gerçekleşip gerçekleşmediği önem kazanmaktadır. Davacı 1993 yılından iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar davalı işyerinde kapı sayım memuru olarak çalışmış olup, işyeri şahsı dosyasında 06.11.1993 tarihinde 2 gün işten uzaklaştırma, 16.5.2006 tarihinde ise uyan ile cezalandırılmıştır. Yaklaşık 13 yıllık çalışması boyunca çok fazla dikkat isteyen görevinde sadece iki defa hata yaptığı anlaşılan davacının son olaydan doğrudan sorumlu tutulmadığı da göz önünde bulundurulduğunda görevinde yeterli olmadığı söylenemez. Ayrıca davacının son olayda kasti bir davranışı da iddia ve ispat edilmiş değildir. Keza sözü edilen eylemden dolayı uyan cezası verildikten sonra bu defa çalışma şartların esaslı tarzda değiştirmek gibi aynı eyleme ikinci ve ağır bir yaptırım uygulamak doğru değildir. Bu durumda çalışma şartlarında esaslı değişiklik için geçerli bir nedenin varlığından söz edilemez. Fesih için başka bir geçerli neden de gösterilmediğine göre davalı işverence yapılan feshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir. Yazılı gerekçe ile davanın reddi hatalı olmuştur..." Yargıtay 9. HD., 24.03.2008 tarih, 2007/27683 E., 2008/5996 K., (http://www.çalısmatoplum .org/sayi18/abc/33.pdf);

c) Çalışma Koşullarında Yapılan Esaslı Değişiklik Halleri

İşveren ile işçi arasındaki iş ilişkisiyle mevcut bulunan denge ve düzen ilişkisini bozan ve işverenin yönetim hakkını da aşan değişiklikler esaslı değişikliklerdir.[166] İş Kanunu madde 22'de esaslı değişiklik-esaslı olmayan değişiklik ayrımı konusunda açıkça bir ifadeye yer verilmemiştir. Ancak Yargıtay'ın esaslı değişiklik yargısına bakarak; işçinin ücretinin, gördüğü işin niteliğinin, çalıştığı işyerinin, çalışma sürelerinin değiştirilmesi gibi durumlar sözkonusu olduğunda işçinin durumunun ağırlaştırılmasının, esaslı değişiklik halleri sayıldığı sonucuna varabiliriz.[167] İş Kanunu m. 22 uyarınca, çalışma koşulunu değiştirmek isteyen işveren, değişiklik önerisini yazılı olarak yapmak zorunda olup bu öneri işçi tarafından altı işgünü içerisinde yazılı olarak kabul edilirse çalışma koşulu değiştirilmiş olur. Bu usule uygun olarak yapılmayan değişiklikler ise işçiyi bağlamayacaktır. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedeninin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.[168] İşveren haklı ve geçerli bir nedenle çalışma koşullarında değişiklik yapmak istese de değişikliği kabul etmeyen işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir.[169]

aa) Ücret Değişikliği

Ücret, iş sözleşmesinde işçinin iş görme borcunun karşılığında işverenin yerine getirmek zorunda olduğu yükümlülüğüdür.[170] İşveren ile işçi aralarında yaptıkları sözleşme ile ücreti kararlaştırırlar. Daha sonra bu kararlaştırılan ücrette tek taraflı değişiklik yapılabilmesi mümkün değildir.

---

166 **ALPAGUT,** 2006, s. 57.
167 **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 602; **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 206.
168 **ŞEN,** Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmeme, 79.
169 **ENGİN,** Esaslı Değişiklik, s. 54.
170 **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 223; **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 225.; **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 279.

İşte kısacası, iş sözleşmesinde ilk başta belirlenen ücrette meydana gelen her türlü değişiklikler, esaslı değişiklik sayılır.[171]

Kural olarak işçinin iş görmesi karşılığında alacağı ücret iş sözleşmesinde belirlenir. İşçinin iş sözleşmesi ile yüklendiği işinin ne olduğu ve karşılığında alacağı ücret belli olduğuna göre, işveren tek taraflı olarak bu hususta değişiklik yapma hakkına sahip değildir.[172] İş Kanunu'nun 34. maddesine göre, "Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz." Ayrıca İş Kanunu m. 62'ye göre de, işveren işçinin ücretinde veya ücret eklerinde indirim anlamında bir değişiklik yapamaz. Söz konusu maddeye göre, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi sebebiyle işçi ücretlerinde de bir indirim yapılamaz.

İşveren her ne sebeple olursa olsun, işçi ücretlerinde tek taraflı indirim yapamaz, işçinin ücretinde veya ücret eklerinde indirime yol açan, işçinin iş görmesinin karşılığını oluşturan ücrete ilişkin her türlü değişiklik esaslı değişiklik sayılır.[173] Ücret iş sözleşmesinin de esaslı unsuru olduğu için, işveren işçiye, o güne kadar yaptığı işten daha farklı ve ağır bir iş vererek iş sözleşmesinde esaslı tarzda bir değişiklik ve başkalaşma yapamaz.[174] İşçinin eline geçen toplam ücrete etki eden hususlar sonuç olarak esaslı değişiklik

[171] **ÇALIK,** İş Güvencesi, s. 233; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 603; **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 208.
[172] **DEMİR, Fevzi:** Ücretin Düşürülmesinin İş Şartı Haline Gelmesi, Mart 2009, Yıl 4, Sayı 13, SİCİL, Yargıtay 9. HD. 21.02.2008 tarih, 2007/10429 E., 2008/1593 K., s. 94, 95.
[173] **SÜMER,** İş Hukuku Uygulamaları, s. 115.; "...davacının öteden beri işyerinde öğle yemeği yediği ve bu yemeğin daha sonra uygulamadan kaldırıldığı ve bu suretle davacının ücretinde bir eksilmeye gidildiği ve iş şartlarının davacı aleyhine değiştirildiği ve bu durumda davacının iş akdini sona erdirdiği ve bu akdi sona erdirmekte haklı olduğu...ifade edilmiştir.; **ÇALIK,** İş Güvencesi, s. 241, Yarg. 9. HD. 14.03.1996 tarih, 1995/31367 E., 1996/5335 K.; Ayrıca aynı karar metni için bkz., **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1726, 1727.
[174] **DEMİR,** Ücretin Düşürülmesi, s. 95.

olarak kabul edilmelidir.[175] İşveren, tek taraflı iradesi ile işçinin ücretini ve eklerini yasaya ve sözleşmeye uygun olarak hesap etmez ve ödemezse, "çalışma şartlarını uygulamaması" işçiye, iş sözleşmesini haklı sebeple fesih hakkı verecektir. (İş K. m. 24/II, e, f.)

Bununla birlikte iş sözleşmesinde esaslı değişiklik oluşturan asıl unsurlardan ücret, işin niteliği, çalışma süreleri gibi kavramlar ile diğer çalışma koşulları arasında bir ayrım yapılmalıdır.[176] Zira, iş sözleşmesinin esaslı bir unsuru olan ücrette yapılacak değişiklik, sözleşmede yükümlülükler arasında bulunması gereken dengeyi bozabilir. Bu nedenle, işçinin ücret bordrosunu ihtirazı bir kayıt olmadan imzalamış olmasının da ücrette yapılan değişikliği, kabul anlamına gelmemesi gerekir. İşçi genel zamanaşımı süresi içerisinde ücret farkını ve bu anlamda kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı farklarını talepte bulunabilme hakkına sahip kabul edilmelidir.[177]

İşçinin ücretinde tek taraflı aleyhine olacak şekilde işveren tarafından değişiklik yapılamayacağından, işçinin ücretinin düşürülmesi ya da ücretin eki niteliğindeki sosyal haklarının (örneğin; öğle yemeğinin, spor salonundan ve yüzme havuzundan ücretsiz yararlanma hakkının) ortadan kaldırılması veya eksiltilmesi, çalışma koşullarında esaslı değişikliktir.[178] İşveren tek yanlı irade bildirimi ile ücret miktarında işçi aleyhine değişiklik yapamaz.[179] İşçinin belirtilen süre içinde değişiklik önerisini yazılı olarak kabul etmemesi veya bu süre içinde suskun kalması halinde işveren tarafından yapılan çalışma koşullarında değişiklik önerisi reddedilmiş ve değişiklik gerçekleşmemiş olur. Kısaca taraflar arasındaki iş ilişkisi aynı şartlarda devam eder. Özellikle ücretin düşürülmesi, ücretin eki niteliğindeki hakların ortadan kaldırılması

[175] **DEMİR,** Ücretin Düşürülmesi, s. 95; **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 11,12.
[176]**SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 24; **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 58, **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 73-74; **ALP,** Çözüm Önerileri, s. 60.
[177] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 24; **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 58; **DOĞAN YENİSEY,** III. Yıl, s. 128-129
[178] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 55; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 603.
[179] "...Davacı, son görevi olarak depo müdür yardımcısı olarak çalışmakta iken 25.11.1988 tarihinde sivil savunma görevlisi olarak atanmıştır. Sivil savunma görevlisi olarak atandığı çıplak brüt ücretinin depo müdür yardımcılığında aldığı çıplak brüt ücretten aşağı olmaması gerekir. Makam tazminatı ve sosyal yardımlar gibi hak türleri bu çıplak ücrete dahil edilemez. Bu itibarla sözü edilen görev değişikliği nedeniyle davacının çıplak brüt ücretinde depo müdür yardımcılığındaki çıplak brüt ücretine nazaran bir azalma var ise, aradaki farkı isteyebilir..." Yarg. 9. HD. 01.04.1991 taih, 1991/990 E, 1991/6898 K., **ÇALIK,** İş Güvencesi, s. 234.

nedeni ile meydana gelen çalışma koşullarında esaslı değişikliği işçinin kabul etmemesi halinde, talep edilebilir olduğu sürece işçi fark ücret ve diğer hakları her zaman isteme hakkına sahiptir. İşçinin uzun süre değişiklik yapıldığı şekilde eksik ödenen ücret ve diğer hakları ihtirazı kayıt koymadan imzalayarak alması, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul ettiği anlamına gelmez. Ayrıca işçinin l475 sayılı Yasa döneminde kullanılması gereken, ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi düzenlemesi ile kullanılmasına gerek olmayan eksik ücret ödeme nedeni ile iş sözleşmesinin fesih yoluna gitmemesi de aleyhine kullanılamaz. İşçinin uzun süre ihtirazı kayıt koymadan ödenen ücreti kabul etmesi veya fesih hakkını kullanmaması, talep edilebilir olan bu alacağını ortadan kaldırmaz. Bu şekilde ki davranışı iyi niyet kuralına aykırı bir davranış da değildir.[180]

Bazı iş sözleşmeleri ile, yapılacak iş karşılığında üretilen mal veya çıkarılan işin miktarına göre parça başı ücret alınmasına ilişkin bir düzenleme yapılabilir.[181] Bu durumda parça başı ücretle çalışan işçi için, işverenin eksik iş vermesi halinde aradaki farkın zaman esasına göre hesaplanarak tamamlanması gerekir.[182] Aksi halde, işçiye eksik iş verilmesi ve bunun sonucunda eksik ücret verilmesi çalışma koşullarında esaslı değişikliktir.[183] Çünkü işçi parça başı iş yaptığı süreçte, hem yaptığı işe göre ücret almakta hem de yaptığı iş süresince kendisini geliştirme ve tecrübe kazanmaktadır. İşçinin sözkonusu yararlardan yoksun bırakılacak şekilde eksik iş verilmesi bu açılardan esaslı değişiklik sayılabilir.

Şüphesiz ücretlerde değişiklikleri işçinin eline geçen brüt ücrette bir değişiklik olarak anlamak gerekir. Bu anlamda, ikramiyelerde, yemek ve

---

[180] "…Davalı işveren diğer şubede görev yapan işçi ile davacı arasında objektif ve farklı davranmayı haklı kılacak nedenler bulunmadığı halde farklı davrandığı, büyük şubede görev yapan davacıya, küçük şube ücretini ödemek ve ücretin eki niteliğinde genelge ile önceden belirlenen ücreti ödemek sureti ile iş şartlarında esaslı değişiklik yaptığı sabittir. Davacı işçi bu farklı durumu ve iş şartlarındaki esaslı değişikliği yazılı olarak kabul etmiş değildir. Açıklandığı üzere davacının uzun süre ihtirazı kayıt koymadan ödenen ücreti kabul etmesi veya fesih hakkını kullanmaması talep edilebilir olan bu alacağını ortadan kaldırmaz…" Yargıtay 9. HD., 29/06/2009 tarih, 2009 / 20239 E., 2009 / 18297 K. (http://www.hukukturk.com)

[181] **UŞAN, M. Fatih**, İş ve Sosyal Sigorta Uygulamasında Parça Basına Ücret, Ankara 2003, s. 19. vd; **Süzek** İş Hukuku, s. 309.

[182] **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 615-616.

[183] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 149; **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 269, 281; **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1577.

yol[184] paralarında yapılan değişiklikler de esaslı sayılır.[185] Bilakis, ücrette değişiklik yapmaksızın işçinin çalışma saatlerinin geceye ya da hafta sonuna kaydırılması dahi, işçi aleyhine esaslı değişiklik sayılmaktadır.[186]

Bununla birlikte bir işçinin elde ettiği ücret, yaptığı iş ile bağlantılı olarak ödenmekte ise, artık bu işin yapılmaması halinde kendisine söz konusu ücret verilmeyebilir. Örneğin, iş güçlüğü zammı alan bir işçinin, daha sonra bu işten başka bir işe kaydırılması halinde, kendisine yine iş güçlüğü zammı verilmesini istemesi mümkün değildir. Burada, işçinin aynı değerdeki işi daha az ücret karşılığı yapması değil, ücretin görülen işin değerine uyarlanması durumu söz konusudur.[187]

Yargıtay, ücrette bir düşüklük oluşturmasa da işçinin işyeri değişikliğinin sonuç itibariyle işçinin eline geçen ücrette bir azalmaya yol açacağı gerekçesi ile yapılan işyeri değişikliğini 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 serbestîsi var ise de, davacının önceki işyerinden 35 km. uzakta bir işyerine kendi ücretinden fedakârlık yaparak yol parasını karşılaması beklenemez. İş sözleşmesinin esaslı unsurunda bir değişiklik olmuştur. İş koşulları zorlaşmıştır. Yol parası verilmediğinden davacının çalışma koşullarında ağırlaşma olduğunun kabul gerekir. Bu durumda davacının iş sözleşmesini 1475 sayılı Yasanın 16/II e

[184] "Davacı işçi, devam eden bu uygulamaya bağlı olarak yol primi alamamış ve durumun düzeltilmesini işverenden talep etmiştir. İşverence aynı durumun devam edeceğine dair açıklamasının ardından, çalışma koşullarında meydana gelen değişiklik sonucu, 30.09.2002 tarihinde dilekçe vererek iş sözleşmesini feshetmiştir. Fesih tarihinde yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasanın 16/2 e bendine göre davacının anılan feshi haklı nedene dayanmaktadır", Yarg. 9. HD., 25.09.2007 tarih, 2007/14666 E, 2007/28095 K., Çalışma ve Toplum, S. 16, 2008/1, s. 228-231.

[185] "...Dosya içeriğine göre, davacı işverence sağlanan servis ile işe gidip gelirken, davalı işveren bu uygulamayı fesih tarihinde kaldırmış ve çalışmak isteyenin kendi olanakları ile işe gelmesini istemiştir. İşyerine köyünden gelen davacı ise, yol ücreti verilmez ise gelemeyeceğini belirtmiş, davalı işveren ise işine gelmeyenin çalışmayacağını belirtmiştir. Somut bu maddi olgulara göre, davacının yararlandığı servisin kaldırılması ve yol ücretinin ödenmemesi, davacı açısından is şartlarında esaslı değişikliktir. İş şartlarının esaslı değişmesi, işçiye 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16/II maddesi uyarınca haklı fesih imkanı verir. Davacı işçinin davranışı, bir başka anlatımla ise gelmemesi bu madde kapsamına girmektedir. Davacı bu durumda kıdem tazminatına hak kazanır. Bu tazminat isteğinin reddi hatalıdır, Yarg. 9. HD., 28.11.2005, 2005/12352 E, 2005/37347 K.; yayınlanmamıştır.

[186] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 56.

[187] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 206.

maddesi uyarınca feshi nedeniyle kıdem tazminatının hükmü altına alınması gerekir".[188]

Ülkemizde yaşanan ekonomik kriz dönemlerinde, işçinin genellikle çalışma sürelerinin indirilmesi veya ücretsiz izine çıkarılması suretiyle işçinin çalışma süresinin karşılığı olan ücrette indirime gidilmektedir.[189] Bu şekilde iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından olan işçinin ücretinde yapılacak indirim İş Kanunu'na aykırı bulunmaktadır. (İş K. m. 22, 24, 62.) Ancak Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda, 2001 ekonomik krizi dolayısıyla indirilen işçi ücretinin, 2003 yılına kadar bu şekilde ödenmesine işçinin sessiz kalmasını zımni bir anlaşmanın varlığı şeklinde yorumlamış ve bu şekilde ödenen ücretin çalışma koşulu haline geldiğini kabul etmiştir.[190]

Çalışma koşullarının esaslı değiştirilmesi olarak nitelendirilecek ücrette yapılacak değişiklikler ile ilgili üzerinde durulması gereken konulardan biri de, ücretinde azalma olmasına karşın buna uzun süre ses çıkarmayan işçinin iş sözleşmesinin feshi tarihinde, eksik ödenen ücreti talep edip edemeyeceğidir: Her ne kadar işçinin ücretinde yapılacak her türlü indirimin esaslı değişiklik olarak kabul edilmesi ve işçinin yazılı muvafakati aranması gerekiyor ise de, somut olayın özelliğine göre, işçinin ücretinde yapılan indirime üç yıl kadar sessiz kalarak değişikliği kabul ettiği anlaşılmaktadır. İşçinin ücretinde yapılan eksik ödeme nedeniyle İş Kanunu'nun 34. maddesinde öngörülen 'iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkını" kullanmadığı, eksik ödeme nedeniyle İşvereni Bölge Çalışma Müdürlükleri'ne şikâyet etmediği veya mahkemeye başvurmadığı ve üç yıl boyunca ihtirazı kayıt koymaksızın ücret bordrolarını imzaladığı göz önüne alınarak eksik ödenen ücreti ile oluşan yeni iş koşulunu zımnen kabul ettiği sonucuna varılabilir.[191]

---

188 Yarg. 9. HD., 17.5.2005 tarih, 2005/27850 E., 2005/18819 K., Legal İHSGHD, S. 7, 2005, s. 1251-1252, (Çalışma ve Toplum, s. 7, 2005/4, s. 224-225)

189 **DEMİR,** Ücretin Düşürülmesi, s. 97, **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 103-104.

190 Yargıtay 9. HD. 21.02.2008 tarih, 2007/10429 E., 2008/1593 K. (**DEMİR,** Ücretin Düşürülmesi, s. 93.)

191 **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 74; **DEMİR,** Ücretin Düşürülmesi, s. 98.

Bir olayda Yargıtay, yapılan protokole göre, emsal işçi ücretinin dikkate alınması gerekliliğine karşın işçinin yedi yıl boyunca buna ses çıkarmaması, emekli olduktan ve ibraname de verdikten sonra bu sefer fark ücret almak istemesinin, dürüstlük kuralı ile bağdaşmayacağına işaret etmiştir.[192] Bunun gibi, 2001 ekonomik krizinde Amerikan Doları olarak belirlenen ücretin karşılığının sabitlenmesi durumunda, bir yıldan fazla buna ses çıkarılmaması, ancak akit feshedildikten sonra fark kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinde bulunulmasının dürüstlük kuralı ile bağdaşmadığını kabul etmiştir.[193]

Yargıtay ücretteki değişikliğe uzun süre ses çıkarmayan işçinin daha sonra bunu iş sözleşmesi feshedilirken gündeme getirerek fark ücret alamayacağı görüşündeki gibi, işverenin tek taraflı olarak ikramiye değişikliği yapmasının da işyeri uygulaması sayılarak geçerli olduğu görüşünü ileri sürmüştür. Gerçekten, "Nisan 2000 tarihinde işverenin işyerinde oluşum yaparak ekonomik kriz sebebiyle işyerindeki ikramiye ve yemek parasının kaldırdığını bildirmiş ve bu tarihten sonra sözleşmenin feshedildiği 01.12.2001 tarihine kadar ikramiye ve yemek parası ödemesi yapılmamış, tüm işçilerin ve bu arada davacı bu değişikliği karşı çıkmayarak bu uygulamayı benimsemiştir. Aradan bir buçuk yıl geçip iş sözleşmesi feshedildikten sonra, işverenin uygulamasına karşı çıkmış ikramiye ve yemek parası alacak isteğinde bulunmuştur. İkramiye ve yemek parasının kaldırılması tüm işçilerin karşı çıkmayarak kabulü ile işyeri uygulaması

[192]"...Davacının, 25.12.1992 tarihinde işveren tarafından diğer işçilerle birlikte, iş sözleşmesini feshederek topluca 22.03.1993 tarihinde yeniden ise alındığı anlaşılmaktadır. Davacının üyesi olduğu sendika tarafından davalı işverenle aralarında yapılan 9.11.2003 tarihli protokolde tekrar ise alman işçilerin ücretlerinin çıkarılmadan çalışan emsal işçi ücretleri düzeyine çıkarılacağı hususu öngörülmüştür. Davacının protokol tarihinden sonra ücretlerinin emsal işçi ücret düzeyine çıkarılmamasına rağmen fesih tarihi 02.07.2002 tarihine kadar bir uyuşmazlık çıkarmadan düşük ücret alması işyeri koşulu haline gelmiş bulunmaktadır. Emeklilik suretiyle işyerinden ayrılan ve ibraname imzalayan davacının yaklaşık yedi yıllık bir sure sonra fark ücret talebine dayalı kıdem tazminatı farkı talep etmesi iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz. Mahkemece kıdem tazminat farkına ilişkin talebin reddi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır...", Yarg. 9. HD., 4.10.2006 tarih, 4410/25/778, Çalışma ve Toplum, S.12, 2007/1, s. 210-211.

[193] Yarg. 9. HD., 06.06.2005, 2004/29368, 2005/20207, Legal İHSGHD., C.2, S. 8, 2005, s. 1704-1705.

haline gelmiştir. Böyle olunca, ikramiye ve yemek ücreti alacak isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır".[194]

Yine Yargıtay benzer şekilde, işyerinde ücrete ek olarak ödenen ikramiye uygulamasının kaldırılmasına iki yıl ses çıkarmayan bir işçinin, bu durumu kabul ettiğini, daha sonra ikramiye talebinde bulunamayacağını hüküm altına almıştır.[195] Ancak kanaatimizce, iş sözleşmesi devam ederken işveren karşısında hakkını arayamayan işçinin sessiz kalmasının aleyhine sonuç doğurması hakkaniyete aykırı bulunmaktadır. Çünkü iş ilişkisi devam ederken işverenin emri altında çalışan işçinin ikramiye talebinde bulunması, işveren, ikramiyenin kendi inisiyatifinde yapılan bir ödeme olarak bu ödemeye işçi tarafından zorunlu tutulması hoşuna gitmeyecek belki de iş ilişkisi zedelenecek ya da bitecektir.

Bununla birlikte Yargıtay bir başka kararda ise, bahsedilen kararından farklı olarak, ikramiye uygulamasının tek taraflı olarak kaldırılamayacağına da hükmetmiştir. Zira bu olayda, Mart 2000 tarihine kadar ikramiye ödemesinin mevcut olduğu ve Nisan 2000 tarihindeki tanıtım broşüründe ise ikramiyenin kaldırıldığı belirtilmesine karşın, değişik işçilerce açılan davalarda ilgili dönemlere ait ikramiye ödemesine karar verildiği ve işçilerin rızaları dışında yapılan işyeri uygulamalarının işyeri şartı haline geldiğini kabul etmenin mümkün olmadığı ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi düzenlemesinin de bu yönde olduğu vurgulanmıştır.[196]

Belirtelim ki, bu karar Yargıtay'ın diğer kararları ile çelişmektedir. Bununla birlikte sonuç itibariyle bize göre isabetli bulunan son belirttiğimiz karardır. Çünkü ikramiyenin işyeri şartı haline geldiğinden çok çalışma

---

[194] Yarg. HD., 27.3.2005 tarih, 2004/14486 E, 2005/9433 K.; Yarg. 9. HD., 15.3.2005 tarih, 2004/13654 E, 2005/8533 K; **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade, s. 598; Ayrıca aynı karar metni için bkz., **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1676, 1677.

[195] Yarg. 9. HD., 13.09.2001 tarih, 2001/9759 E, 2001/13645 K, Çimento İşveren Dergisi, C.15, S.6, Kasım 2001, s. 45-46, kararın değerlendirilmesi için bkz. **ŞEN, Murat;** İkramiye Ödenmemesinin İş Şartı Haline Gelmesi Ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları, (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), Kamu-İş, C. 6, S.3, 2002, s. 57 vd. Benzer şekilde, Yarg. 9. HD., 18.04.2007, 26338/11199, Çalışma ve Toplum, S. 16, 2008/1, s. 323-324.

[196] Yarg. 9. HD., 27.09.2004 tarih, 2004/5272 E. 2004/20002 K, Legal İHSGHD., C. 2, S. 6, 2005, s. 783-784.

koşulu olmasından bahisle İş Kanunu m. 22 hükmü bağlamında değerlendirme yapılmalıdır. bu maddede öngörülen usule göre çalışma koşulu haline gelen ikramiye ödemesinin kaldırılması durumunda işçinin 6 işgünü içinde yazılı rızası aranmalı ya da geçerli nedenle bildirimli fesih yapılmalıdır.

Yargıtay 1475 sayılı Kanun döneminde iş sözleşmesinde yer alan ücret artışına ilişkin hükmün işveren tarafından uygulamasına işçinin iş sözleşmesinin feshi tarihine kadar geçen altı aylık süre içinde itiraz etmemesinin, bunu iş koşulu, yani iş sözleşmesi hükmüne dönüşen bir işyeri uygulaması durumuna getirmeyeceğini kabul etmiştir.[197] Yine toplu iş sözleşmesi ile getirilen ücret zamlarının ekonomik kriz nedeniyle düşürülmesinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olan bu durumun ancak toplu iş sözleşmesi taraflarınca yapılabileceği, ayrıca zaten işçinin de söz konusu değişikliği kabul ettiğine dair dosyada feragatnamesinin de bulunmadığı, işçinin aradan dört yıl geçse de, fark ücret talebinde bulunabileceği içtihadında bulunmuştur.[198]

Aslında, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, çalışma koşullarında yapılan esaslı değişiklikler, ancak işçinin açık veya zımni kabulü ile mümkün olabilirken, 4857 sayılı İş Kanunu döneminde ise artık, İş K. m. 22 hükmü dikkate alınarak çözüme gidilmelidir. Bu hüküm uyarınca değişikliğin kabulü için mutlaka işçinin yazılı rızası gerekmektedir. İşçinin ücret değişikliğine ses çıkarmama ile işyeri değişikliğine ses çıkarmama ve yeni işyerinde çalışmaya başlamasını aynı şekilde değerlendirmemek de gerekir. Susma ve bordroyu imzalamak suretiyle ücret değişikliğinin kabulü esas itibariyle mümkün değilken, iş değişikliği veya işyeri değişikliğinde fiilen yeni işin yapılması

[197] "...Mahkemece 01.01.1993 tarihinden itibaren 5.000.000 TL. üzerinden ücretlerin ödendiği fesih tarihine kadar gecen surede altı ay içinde davacının ses çıkarmadığı ve bu durumun iş koşulu haline geldiği gerekçesi ile fark ücret isteği de reddedilmiş ise de taraflar arasındaki mevcut sözleşmenin açık hükmü karşısında böyle bir sonuca varılamaz…", Yarg. 9. HD., 25.5.1995 tarih, 1995/3439 E., 1995/18493 K., Tekstil İşveren, S. 193, Kasım 1995.

[198] Yarg. 9. HD., 10.05.2007 tarih, 2007/27830 E, 2007/14717 K., Çalışma ve Toplum, S. 16, 2008/1, s. 313-315.

veya yeni yere gitme, daha sonra iş değişikliğinin yazılı yapılmadığının ileri sürülmesinde hakkın kötüye kullanılması yasağı kapsamına girebilir.[199]

bb) Ücretsiz İzin Uygulaması

İşveren işyerinde işin azalması ya da iş faaliyetine ara verme durumunda işçileri ücretsiz izne çıkarabilmektedir.[200] Ücretsiz izin uygulaması, genellikle ekonomik kriz dönemlerinde başvurulan bir yol olup, iş sözleşmesinin askıya alınması durumu sayılmaktadır.[201]

Ülkemizde ekonomik krizin yaşandığı dönemlerde, istihdam daralması ve diğer ekonomik sebeplerle işçilik maliyetinin azaltılması amacıyla işçilerin ücretsiz izine çıkarılmaları söz konusu olmaktadır. İşçi, işini kaybetmektense belli bir süre bu duruma katlanmaya razı olarak işverenin ücretsiz izine çıkarma önerisini kabul edebilir. İşveren tarafından yapılan ücretsiz izne çıkma önerisi işçi tarafından kabul edildiği taktirde iş sözleşmesinin askıya alınma durumu söz konusu olacaktır. İş sözleşmesinin böyle dönemlerde belirsiz bir süre askıya alınarak işçinin rızası olmadan ücret ödenmemesi izne çıkarılması çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılır.[202] İşçinin ücretsiz izne çıkarılması durumunda kendisine izin süresince ücret ödenmemiş olduğundan işçinin aleyhine bir durum doğmaktadır. İş sözleşmesinin bu şekilde esaslı şekilde değiştirilmesi nedeniyle işçi aleyhine meydana gelen bu değişiklik hususunda İş Kanunu'nun 22. madde hükmünün uygulanması gerekir.

Bir işyerinde işçinin ücretsiz izine çıkarılması uygulaması da, İş K. m. 22. hükmünün uygulanmasını gerektiren çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılan bir durumdur.[203] Ancak İş Kanunu'nun 22. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, "taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler." Dolayısıyla işçinin ücretsiz izine çıkarılması çalışma

[199] **ŞEN,** Çalışma Koşullarının Değişiklik, s. 60.; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 230.
[200] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 150.
[201] **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 105.
[202] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 12.
[203] **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 209.

koşullarında esaslı değişiklik sayılsa da sözleşmenin taraflarının anlaşmasıyla sözkonusu değişiklik kabul edilmiş olacaktır.[204] Buna rağmen öğretide bazı yazarlar, ücretsiz izin uygulaması sözkonusu olduğunda, esaslı değişiklikten bahisle tek yol olarak İş K. m. 22 hükmünün uygulanması gerektiği görüşündedirler.[205] Buna göre, ücretsiz izin uygulaması yapmak isteyen işveren İş K. m. 22 hükmü çerçevesinde ücretsiz izin uygulamasına ilişkin olarak işçiye yazılı teklifte bulunacak, bu teklifin işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmesinden sonra, iş sözleşmesi askıya alınabilecektir.[206]

İşveren tarafından önerilen ücretsiz izin uygulaması konusunda işçinin olumlu cevap vermesiyle birlikte iş sözleşmesi geçici olarak askıya alınmış olur.[207] Bununla birlikte, işveren işçiyi ücretsiz izine çıkarmak istediği durumda, bu uygulamanın nedeni ve süresi konusunda işçiye bilgi vermesi gerekmektedir. Yoksa kendisine ücretsiz izin teklif edildiğinde işçinin bu teklifi kabul etmesine karşın, bunun bir süreye bağlanmadığı durumlarda sonsuza kadar iş sözleşmesinin askıya alındığının kabulü de doğru olmaz. İşçi işveren tarafından ücretsiz izin süresi konusunda kendisine verilen süre kadar makul bir süre bekledikten sonra iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilmelidir.[208] Burada makul süreden kasıt, somut olayın özelliğine göre dürüstlük kuralı gereği beklenebilecek süre olarak anlaşılmalıdır. Makul bir süre sonra işçinin tekrar işe çağrılmaması durumunda ise işverenin feshine ilişkin hükümler uygulanacaktır. Çünkü işveren fesih iradesini açıkça belli etmeyip işçiyi ücretsiz izne çıkarma yoluyla iş sözleşmesini feshetme yoluna gidebilir.[209]

Yargıtay, çeşitli kararlarında, altı ay, sekiz ay ve on bir aylık süreleri makul bir süre olarak kabul etmiştir. Bununla birlikte öğretide bir görüş, kısa çalışmada[210] yer alan üç aylık sürenin esas alınabileceği görüşündedir. Başka

[204] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 151.
[205] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 229.;
[206]**ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade, s. 63; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 229.
[207] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 151.
[208] **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 209; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 231.
[209] **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 109.
[210] 447 sayılı Kanun Ek. m. 2'de -İş K. eski m. 65.

bir görüş ise, ücretsiz izin süresinin işverenin takdirine bırakıldığı veya ekonomik kriz bitinceye kadar gibi net olmayan ifadelerin yer aldığı durumlarda, değişiklik sözleşmesinin geçerli kurulmadığı ve iş sözleşmesinin askıya alınmadığı sonucunun benimsenmesi gerektiği yolundadır.[211]

Belirtmek gerekir ki, işçinin makul süreyi aşan beklemelerinde sözleşmenin sona erdiği kabul edilmekle birlikte, sözleşmenin sona eriş biçimi üzerinde de durmak gerekir. Aslında Yargıtay, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işverenin tek taraflı ücretsiz izin uygulamasını, sözleşmenin işveren tarafından bildirimli feshi olarak kabul etmektedir.[212] Burada da aynı görüş doğrultusunda, işçinin ihbar tazminatı da alabilmesi açısından sözleşmenin makul süreyi aşan dönemden itibaren işveren tarafından bildirimli feshedildiği şeklinde değerlendirme yapılmalıdır.[213] Burada sözleşmenin feshedildiği tarihi tam olarak belirlemenin imkânı bulunmamakta meydana gelen her olayda normal şartlara göre bir değerlendirme yapılması gerekmektedir.

Ücretsiz izine çıkma talebini reddeden işçiye karşı işveren İş K. m. 22. hükmü uyarınca yazılı öneride bulunur. İşçi sözkonusu değişiklik önerisini altı işgünü içinde yazılı olarak kabul etmezse, işveren geçerli bir nedene

---

[211] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 230.

[212] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 229; Yargıtay'a göre, "...Davacı belirsiz sureli is sözleşmesi ile çalışmaktadır. Bu şekilde çalışan davacının is sözleşmesinin tek taraflı olarak askıya alınması, sözleşmenin feshi anlamındadır. Fesih niteliğindeki askıya alma işlemi geçerli nedenlere dayanmamaktadır. Mahkemece, yazılı şekilde yapılan işin mevsimlik is ve is sözleşmesinin askıya alındığının kabulü hatalıdır...", Yarg. 9. HD., 30.04.2007 tarih, 2007/16820 E. 2007/13581 K.; Tekstil İşveren, Hukuk, S. 336, Şubat 2008, s. 7; **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade, s. 64. Yargıtay uygulamasında, işverenin işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarması, işçinin buna muvafakat etmemesi halinde, işveren tarafından yapılan fesih (bildirimli) olarak nitelendirilmekte ve işçi bunun üzerine kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanmaktadır. Gerçekten, "...İşverenin ücretsiz izin uygulamasına işçilerin karşı çıktıkları hususunda dosyada bir delil mevcut değildir. Böyle olunca işçiler ile işveren arasında ücretsiz izne ayrılma konusunda örtülü bir anlaşmanın varlığının kabulü gerekir. İşçiler ücretsiz izin uygulamasına karşı çıkmamışlardır. Dairemizin uygulamasına göre işverenin işçilerin açık ve zımni rızaları dışında yaptığı ücretsiz izne çıkarma uygulaması akdin feshi niteliğindedir...", Yarg. 9. HD. 10.10.2006 tarih, 2006/24775 E. 2006/26831 K. kararın değerlendirilmesi ve yerindeliği için **ŞAHLANAN, Fevzi:** Ücretsiz İzin, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Hukuk 19, S. 334, Aralık 2007, s. 2-4; Yine ücretsiz izin ile ilgili Yargıtay uygulamasının değerlendirilmesi ile ilgili olarak bkz. **UŞAN, M. Fatih:** İşverenin İşçisini Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sonuçları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), Prof. Dr. M. Kemal Oğuzman'ın Anısına Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2000, s. 1213 vd.; **TAŞKENT, Savaş;** İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması, Sicil, Yıl 1, S. 3 Eylül 2006, s. 20 vd.

[213] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 12.

dayandığını yazılı olarak açıklayarak ve bildirim sürelerine uymak suretiyle sözleşmeyi feshetme imkanına sahip olacaktır. Çünkü işçi ücretsiz izine çıkmayı kabul etmezse, ücretsiz izin uygulamasına yönelik değişikler esaslı değişiklik olduğundan, bu durumda iş sözleşmesinin askıya alınması söz konusu olmayacağından işveren İş K. m. 22. çerçevesinde hareket edecektir.[214]

Bir işyerinde başvurulan ücretsiz izin uygulamasını iş güvencesi açısından feshin son çare olması ilkesi ile birlikte de değerlendirmek gerekir.[215] Zira, İş Kanununda her ne kadar feshin son çare olması ilkesi açıkça düzenlenmemişse de, Türk Hukuku açısından bu ilke göz önünde tutulmaktadır. Dolayısıyla, işverenin fesih yoluna gitmesindense son çare olarak ücretsiz izin uygulamasına da cevaz vermek gerekebilir. İşveren işçilerin iş sözleşmelerini feshetmektense son çare olarak onları ücretsiz izne çıkarabilir.[216] Ancak her durumda, ücretsiz izin uygulaması İş Kanunu m. 22 hükmünün uygulanmasını gerektiren, iş sözleşmesinde esaslı bir değişiklik hali saymak gerekmektedir.[217] İşverenin ücretsiz izin uygulaması için işçinin muvafakati gereklidir.[218] Zira, 4857 sayılı Kanunla birlikte burada m. 22'de öngörülen prosedür uygulanmak gerekirken, işçi de çalışma koşullarının uygulanmamasından bahisle iş sözleşmesini kendisi İş K. m. 24/II f gereğince haklı nedenle sona erdirebilir.[219]

---

[214] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 152.; "...İşyerinde ayın her günü devamlı çalışan davacı ve arkadaşlarının işveren tarafından ayda onbeş gün çalışmalarının istendiği ve çalışılan günler karşılığı ücret ödeneceği bildirildiğinden, bu surette çalışma şartlarının işçi aleyhine değiştirildiği bir gerçeklik olup, davacı işçinin hizmet aktini feshetmesi İş Kanununa göre haklı nedenle fesih teşkil eder..." Yarg. 9. HD. 27.03.2002 tarih, 2002/3945 E. 2002/5314 K. (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

[215] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 232.

[216] **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 107.

[217] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 232.

[218] "...Dosya içeriğinden bu kısa süreli ücretsiz izne çıkarmak suretiyle yapılan işlem sonucu sürenin bitiminde işçilere yeniden işbaşı yaptırıldığı anlaşılmaktadır. İşverenin ücretsiz izin uygulamasına işçilerin karşı çıktıkları hususunda dosyada bir delil mevcut değildir. Böyle olunca işçiler ile işveren arasında ücretsiz izne ayrılma konusunda örtülü bir anlaşmanın varlığının kabulü gerekir. İşçiler ücretsiz izin uygulamasına karşı çıkmamışlardır. Dairemizin uygulamasına göre işverenin işçilerin açık ve zımni rızaları dışında yaptığı ücretsiz izne çıkarma uygulaması akdin feshi niteliğindedir...", Yarg. 9. HD., 10.10.2006 tarih, 2006/24775 E. 2006/26831 K., Çalışma ve Toplum, S. 12, 2007/1, s. 201-202.

[219] 1475 sayılı İş Kanunu döneminde bir olayda, "...Hava muhalefeti sebebi ile inşaat işinin yürütülmesinin güçlüğü nedeni ile ... davalı işverenin davacı ile birlikte birçok işçiyi ücretsiz izne çıkarmak istediği açıktır. Ortada makul bir sebep olduğu için ücretsiz izne çıkarma işlemine değer vermek gerekir. Bunun sonucu olarak da davacı işçinin bu koşullarda dava açmak suretiyle hizmet

cc) İşin Niteliğinde Yapılan Değişiklikler

İş sözleşmesi çerçevesinde işçinin yapacağı işin niteliği ve sınırları tam olarak belirlenmiş ise daha sonra bu işle ilgili yapılacak değişiklikler esaslı değişiklik sayılacaktır.[220] İşçinin, işinin konusu bir mesleğin icrası ise işverenin yönetim hakkı kapsamı içerisinde, işçiden o mesleğin gerektirdiği ve kapsamına giren hertürlü işi yapması beklenir.[221] İş sözleşmesinin esaslı unsurlarından birisi işçinin yerine getirmek borcu altında bulunduğu iştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, işçinin ifa etmekle yükümlü olduğu iş, işveren ile işçi arasında yapılan sözleşmede kararlaştırılmış olan iştir. Dolayısıyla, belirlenmiş olan bu işin değişikliğe tabi tutulması iş sözleşmesinde esaslı tarzda bir değişiklik teşkil eder.[222] Ancak bunun için, işçinin yapacağı işin belirlenmiş olması gerekir. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde ifa edilecek iş, türü ve nitelikleri ortaya konularak somut bir iş olarak gösterilebilir. Veya da, belirli bir faaliyet ve meslek olarak da belirlenebilir. İşçinin yapacağı iş eğer yeterince somut olarak ortaya konulmamışsa, sözleşmeye, örfi adetlere ve dürüstlük kuralına aykırı olmamak kaydıyla yönetim yetkisine dayanarak somutlaşabilir.[223]

Buna karşılık işçi açısından yapılacak işin tam ve net olarak belirlenmeyip ve ayrıca işin bir mesleğin ifası da sayılmayıp vasıf gerektirmeyen herhangi bir işe ilişkin olması durumunda işçi dürüstlük kurallarına göre işin ifasını gerçekleştirir.[224]

İşçinin yapacağı iş, vasıfsız işlerde genel biçimde de belirlenmiş olabilir. Yoksa vasıfsız bir işte istihdam edilen bir işçi için, işin

---

akdini haklı nedenle feshettiği kabul edilmelidir. Bu değerlendirmelere göre ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi isabetlidir. Ancak kıdem tazminatı isteği hesap edilip hüküm altına alınmalıdır...", Yarg. 9.HD., 6.12.2000 tarih, 2000/13381 E. 2000/18384 K.., **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1592, 1593.

[220] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 603, 604.

[221] **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 207; **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 207.

[222] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 604; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 233.

[223] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 233.

[224] **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 207; **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 13.

değiştirilebilmesi mümkündür.[225] Bunun dışında işçinin yapacağı işin avukat, mühendis, mimar meslekleri olarak veya ast-üst konumu itibariyle müdür, birim sorumlusu, ustabaşı, aşçıbaşı olarak belirlenmesi halinde işverenin bunlarda değişiklik yapabilmesi, ancak İş K. m. 22 hükmünün getirdiği şartlarına uyarak mümkündür. 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 haklı nedenle feshi (m. 25) sayılmamış, bilakis, İş K. m. 22 çerçevesinde işveren tarafından sözleşmenin sona erdirilmesi olarak benimsenmiştir.[226]

Ancak işçinin vasıfsız bir işte çalıştırılması durumunda, her zaman ve her şekilde işçinin işinde değişiklik yapılabileceği anlamına da gelmemelidir. Zira, işçinin yaptığı işe ilişkin çalışma koşullarında yapılan değişiklik, işçinin mevcut işinden daha ağır nitelikler taşıyorsa, bu değişikler işveren tarafından tek taraflı olarak yapılamaz.[227] Bu değişiklikler için de İş Kanunu m. 22 uyarınca işçinin rızasını almak gerekmektedir. İşin niteliğinde yapılacak değişikliklerde işveren yeni işin işçinin niteliklerine uygun olmasına, değiştirilen işin önceki işle eşit değerde bulunmasına, dürüstlük kurallarına aykırı olmamasına ve işçinin onurunun kırılmamasına da dikkat etmelidir.[228] Aksi halde yapılan değişiklikler esaslı sayılır. Yargıtay uygulamaları da bu

[225]"...Genel olarak özel bilgi ve tecrübe istemeyen işlerde çalışan vasıfsız işçiyi, işveren gördüğü lüzum üzerine diğer bir işe verilebilir. Ancak yeni işin şartları birinci işe nazaran daha ağır ise, işeverene aynı yetki ve takdir hakkını tanımak mümkün olmaz. Bu itibarla davacı işçinin gördüğü ve nakledildiği işlerin az önce açıklanan işlerden ve yeni işinin şartlarının daha ağır olup olmadığı yönünden bilirkişiye incelettirilmesi gerekir. Bu konudaki uyuşmazlığın tanık sözleriyle çözümlenmesi usul ve yasaya aykırıdır..." ; **ÇALIK,** İş Güvencesi, s. 242, Yarg. 9. HD. 25.03.1971 tarih, 1070/14123 E., 1971/4889 K..

[226] "...İşçinin iş şartlarında esaslı tarzda aleyhine yapılan değişikliği kabul etme zorunluluğu yoksa da işverenin geçerli nedene dayalı yaptığı değişiklikten dolayı bunu kabul etmeyen işçinin is 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 Kanununun 25. maddesi gereği değil, 22. maddesi uyarınca is sözleşmesinin feshedilmesi gerekir. İş Kanununun 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, 2006/37016 E., 2007/1180 K., Tekstil İşveren, Hukuk, S. 336, Şubat 2008, s. 5, (Çalışma ve Toplum, S.15, 2007/4, s. 3387-339).

[227]**UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 234; **DEMİR,** Ücretin Düşürülmesi, s. 96.

[228] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 122.

yöndedir. Zira Yüksek Mahkeme'nin vermiş olduğu bir kararda uzun süre üzüm ayıklama işinde çalışan bir işçinin çöp toplama işine verilmesini çalışma koşullarında esaslı değişiklik saymıştır.[229]

Belirtelim ki, taraflar arasında yapılan sözleşmede işçinin vasıfsız bir işçi olarak gözükmesine karşın, işçinin uzun yıllar fiilen vasıflı bir iş yapması halinde, artık, işçinin vasıfsızlığından hareketle çalışma koşullarının değiştirilebileceği ileri sürülemez.[230]

Bir başka ifade ile, taraflar işçinin yapacağı işi sözleşme ile kararlaştırmalarına rağmen, işçinin göreceği iş sözleşme ile kararlaştırılan işten farklı olarak çalışma koşulu haline gelmiş ise, artık esaslı değişiklik olup olmadığı kararlaştırılmış olan değil, çalışma koşulu haline gelmiş olan ve fiilen görülen işe göre belirlenir.[231] Zira, uzun bir süre işçinin belirli bir işte çalıştırılması durumunda, yapılan işe bakılarak işçinin, işinin niteliği anlaşılabiliyorsa, artık işveren yönetim hakkına dayanamaz. İşçinin sonradan yaptığı işte yapılan değişiklikler esaslı değişiklik olarak nitelendirilir.[232] Örneğin, işçinin Belediyede geçici işçi olarak işe alınmasına karşın, uzun yıllar kepçe operatörü olarak çalışması karşısında, sonradan bu geçicilik vasfı üzerinde durularak düz işçiliğe atanmasının kabul zorunluluğu yoktur.[233]

---

[229]"... Davacı, davalıya ait iş yerinde uzun süre üzüm ayıklama işinde çalışmıştır. Davalı daha sonra davacıyı çöp toplama işinde çalıştırmak istemiş, davacı bu durum karşısında işi bırakmıştır. Uzun süre aynı işi yapan davacıya daha sonra çöp toplama işinin verilmesi objektif iyi niyet kuralları ile bağdaşmaz. çünkü taraflar arasında çalışmaya ilişkin bir "iş şartı" oluşmuştur. İşin esaslı şekilde değiştirilmesi halinde işçinin haklı nedenle iş akdini feshetme hakkı doğar..." Yarg. 9. HD. 14.03.2001 tarih, 2001/19-150 E., 2001/254 K., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

[230] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 234.

[231] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 120.

[232] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 234.

[233] "...Davacı, davalı işyerinde kepçe operatörü olarak çalıştığını, ancak seçimlerden sonra düz işçi olarak atandığını, bunu kabul etmediğine dair yazılı beyanda bulunduğunu belirtip, iş aktinin haklı neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatılmama tazminatı ve boşta geçen süre için ücrete karar verilmesini talep etmiştir. Davalı, işyerinde kepçe operatörü kadrosu olmadığını, davacının geçici işçi olup görevlendirildiğini her birimde çalışması gerektiğini, iş akdinin yapmakla ödevli bulunduğu ödevlerin kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması ve devamsızlığı nedeniyle feshedildiğini iddia etmiştir. Mahkeme, geçici işçi olan davacım iş akdinin 4857 sayılı İş Kanununun 25/11 (g) ve (h) maddelerine göre feshinin haklı olduğu müstakil kepçe operatörü kadrosunun bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir. Dosyadaki bilgi belgelerden ve belediyenin çeşitli görevlendirme yazılarından davacının uzun yıllardan beri kepçe operatörü ve şoförlük yaptığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle işe girerken davacının geçici işçi olarak nitelendirilmesi bu gerçeği değiştirmez. Ayrıca davacının işinin değiştirilmesine 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesine göre yazılı muvafakati da yoktur. Şu durumda fesih haksızdır…", Yarg. 9.

İş sözleşmesinde işçinin yapacağı iş örneğin avukat, muhasebe elemanı, yönetici asistanı şeklinde belirlenmişse, işveren yönetim hakkı çerçevesinde işçiyi sadece belirlenen bu iş çerçevesinde görevlendirebilecektir.[234] İşveren yönetim hakkına dayanarak işçinin yaptığı işte değişikliği ancak işçinin yaptığı işe eşdeğer ve hemen hemen aynı nitelikte bir işte görevlendirme şeklinde yapabilir. Yine örneğin bir davayı yürütmekle görevli bir avukatı çalıştığı şirketin başka bir davada görevlendirmesi işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kabul edilebilir. Ancak işçinin yaptığı işle aynı olmayan ve yaptığı işin kendisi için ağırlaştırılması anlamına gelen değişiklikler esaslı değişiklik sayılacaktır. Vasıfsız işlerde çalışan bir işçinin dahi rızası alınmadan işi ağırlaştırılarak, işinin niteliği değiştirilmesi esaslı değişiklik sayılır.[235] Bu konuyla ilgili Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar somut olayın özelliğine göre değişiklik göstermektedir. Şöyle ki, muhasebe elemanının temizlik işine verilmesi, dokuma bölümünde usta olarak çalışan bir işçinin 'elyaf boya kurutucusu' olarak çalışmasının istendiği gibi durumlarda işin niteliğinde esaslı değişiklik sayılmıştır.[236] Yine Yüksek Mahkeme'nin vermiş olduğu başka bir kararda, şoför olarak çalışan işçinin temizlik işlerine verilmesini çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul ederek bu şekilde iş sözleşmesinin feshedilmesini İş Kanunu m. 22

HD., 14.09.2005 tarih, 2005/21940 E, 2005/29885 K., **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1659, 1660; Bunun gibi, işçinin görevi su işçiliği olmasına karşın, fiilen sekreterlik yapması durumunda sözkonusu is işçinin çalışma şartı haline gelmiş olup, bunda değişiklik tek taraflı olarak yapılamaz...", Yarg. 9. HD., 09.11.1979 tarih, 1979/12834 E, 1979/13520 K., **ÇENBERCİ, Mustafa:** İş Kanunu Şerhi, 6. B., Ankara 1986, s. 371.

[234] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 13.

[235] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, 2005.

[236] "...Davacı işçinin dokuma bölümünde usta olarak çalışmakta iken davalı işverence ekonomik ve teknolojik nedenlerle gerekli eğitimler verilmek kaydı ile "elyaf boya kurutucusu" olarak çalışmasının istendiği, belirtilen değişikliği kabul etmediği için iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 ve 22. maddeleri uyarınca feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davacı işçi ücret ve ikramiye alacaklarının tahsili amacıyla davalı hakkında icra takibinde bulunması üzerine çalışma koşullarının değiştirilmek istendiğini, değişiklik için.geçerli bir neden bulunmadığını ileri sürmüştür. Davacı tarafından Adana 9.İcra Müdürlüğünün 2005/10897 Esas sayılı dosyası ile davalı aleyhine bir kısım ücret ve ikramiye alacaklarının tahsili için icra takibi yapılmış, ödeme emri davalı tarafa 27.7.2006 tarihinde tebliğ edilmiş ve çalışma koşullarının değiştirilmek istendiğine ilişkin yazı da aynı gün davacıya tebliğ edilmek istenmiştir. Dinlenen davacı tanıkları başka bölümdeki makinelerin kapatıldığını, kapatılan bölümlerdeki işçilerin davacının çalıştığı bölüme kaydırıldığını, ayrıca halen 2 vardiya çalışıldığını açıklamışlardır. Davalı işveren tanıkları halen dava konusu işyerinde çalışan işçiler olup, savunma doğrultusunda beyanda bulunmuşlardır. Böyle olunca, davacının davalı işveren hakkında icra takibinde bulunması üzerine çalışma koşullarının değiştirilmek istendiği, davacının bu değişikliği kabul etmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden bulunmadığı kabul edilmelidir." Yarg. 9. HD., 03/03/2008 tarih, 2007/26223 E., 2008/3035 K., (http://www.hukukturk.com)

kapsamında değerlendirerek kıdem tazminatı ödenmesine karar vermiştir.[237] Başka bir Yargıtay kararında ise, büro işyerinde çalışan işçinin, fabrika işyerinde çalışmasının istenmesi, çalışma koşullarının davacı aleyhine değiştirilmesi mahiyetinde olup, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi sayılmıştır.[238]

Uygulamada, altı işçinin yaptığı işin tek bir işçi tarafından yapılmasının istenmesi,[239] bir işçinin şef olarak çalışırken hamal olarak çalışmasının istenmesi,[240] araç şoförünün temizlik işine verilmesi,[241] servis şoförlüğünden traktör şoförlüğüne geçirilmesi,[242] montaj işçisinin nokta kaynak işçisi olarak çalışmasının istenmesi,[243] kapsam içerisinde çalışırken

[237]"…İşyerinde son bir buçuk yıldır araç şoförü olarak çalışan davacının rızası alınmadan temizlik işlerine verilerek çalışma şartlarının ağırlaştırıldığı bu nedenle davacının hizmet akdini 4857 sayılı yasanın 24/2. maddesi gereği haklı olarak feshettiği anlaşıldığından kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine reddine karar verilmesi isabetsizdir…" Yarg. 9. HD., 11/09/2006 tarih, 2006 / 2390 E, 2006 / 2131 K.; (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.); Ayrıca sözkonusu karar için bkz. (http://www.hukukturk.com.)

[238] "...Dosya içeriğinden özellikle tanıkların anlatımından davalıya ait Taksimdeki irtibat bürosunda çalışan davacının çalıştığı işyerinin mahiyet değiştirmesi (lokantaya çevrilmesi) nedeniyle davacının işverene ait fabrika işyerinde çalıştırılmak istendiği, davacının bu işyeri değişikliği üzerine işi bıraktığı, büro işyerinde çalışan davacının fabrika işyerinde çalışmasını istemesinin iş şartlarının davacı aleyhine değiştirilmesi mahiyetinde bulunduğu davacının bu nedenle haklı olarak işyerinden ayrılarak, hizmet aktinin İK. 16/2 maddesi gereğince sona erdirildiği, 11 yıl işyerinde çalışan bir işçinin, haklı bir neden bulunmadan, işyerinden ayrılmasının hayatın olağan akışına uygun düşmediği, bu sebeplerle davacının kıdem tazminatına hak kazandığı anlaşıldığından yazılı şekilde kıdem tazminatı isteğinin reddedilmesi bozma nedenidir..." Yarg. 9. HD. 25.03.1997 tarih, 1996/22847 E., 1997/5905 K.;(Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

[239]"...6 kişilik ekiple birlikte yükleme boşaltma isi yapan davacının diğer işçilerin işyerinden ayrılmaları nedeniyle isi yalnız basına yapmak zorunda kaldığı, yanına yardımcı verilmesi talebinin işveren tarafından kabul edilmemesi sonucunda isten haklı olarak kendisinin ayrıldığı ve is akdinin eylemli olarak davacı tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunun 24/f maddesinde; işyerinde çalışma şartlarının ağırlaştırılması halinde iş akdinin işçi tarafından derhal feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşyerinde 6 kişi ile çalışan davacının tek basına çalışmaya zorlanması çalışma şartlarının işverence ağırlaştırıldığını gösterir...", Yarg. 9. HD., 30.03.2006 tarih 2005/28843 E., 2006/8026 K, Çalışma ve Toplam, S. 10, 2006/3, s. 186-187.

[240]"...İşçinin devamsızlığının tespitinden önce davacının şef olarak çalışırken hamal olarak çalıştırılmak istenmesi sebebiyle haklı olarak iş aktinin feshettiği dosya içerisinden de anlaşılmaktadır. Bu durum iş şartlarının esaslı suretle değişmesi ve ağırlaştırılması kabul edildiğinden işçiye 1475 Sayılı Kanunun 16/2-e fıkrasına göre haklı fesih hakkı tanır. Davacı kıdem tazminatına hak kazanır. Yazılı şekilde anılan isteğin reddi bozmayı gerektirmiştir..." Yarg. 9. HD. 12.11.2003 tarih, 2003/6542 E. 2003/19153 K.; (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

[241] "...İşyerinde son bir buçuk yıldır araç şoförü olarak çalışan davacının rızası alınmadan temizlik islerine verilerek çalışma şartlarının ağırlaştırıldığı bu nedenle davacının hizmet akdini 4852 sayılı Yasanın 24/2.maddesi gereği haklı olarak feshettiği anlaşıldığından kıdem tazminatı İsteğinin kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...", Yarg. 9. HD., 11.09.2006 tarih, 2006/2390 E, 2006/21317 K.; Çalışma ve Toplam, S. 12, 2007/1, s. 276.

[242] **ÇALIK,** İş Güvencesi, s. 239, Yarg. 9. HD. 12.09.2000 tarih, 2000/7261 E., 2000/11263 K.

[243] Yarg. 9. HD., 24.09.2007 tarih, 2007/13954 E, 2007/27949 K.; Çalışma ve Toplum, S. 16, 2008/1, s. 260-261.

kapsam dışı statüye geçirilmesi,[244] bekçilik işinden inşaat işine geçirilmesi,[245] makine işçisinin verimsizlik nedeniyle sevkıyat bölümüne verilmesi,[246] araçlar amiri olarak çalışan işçinin, içinde fosseptik çukuru temizleme görevi de bulunan vidanjör şoförlüğüne verilmesi,[247] yedi yıl sınıf öğretmenliği yaptıktan sonra sebepsiz yere yedek öğretmen olarak görevlendirilmesi,[248] güvenlik görevlisinin sevkıyat ve temizlik birimlerinde çalıştırılmak istenmesi,[249] işçinin temizlik işçisi olarak işe alınmasına karşın burada çalıştırılmayıp, önce park bekçiliğinde sonra da çöpçülükte çalıştırılması,[250] dört yıl kadar kaynakçı olarak çalışan bir kimsenin temizlik işine verilmesi,[251] muhasebe elemanının temizlik işlerine verilmesi,[252] işçinin çalıştığı kısımdan daha ağır,[253] daha zor[254] ve tehlikeli bir işte çalıştırılmak istenmesi,[255] işin

---

[244] Yarg. 9. HD., 15.05.2006 tarih, 2006/10599 E, 2006/13523 K.; Çalışma ve Toplum, S. 11, 2006/4, s. 273-274.

[245] **ÇALIK,** İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, s. 239, Yarg. 9. HD. 23.11.1981 tarih, 1981/11810 E., 1981/13961 K.

[246] Yarg. 9. HD., 06.02.2006 tarih, 2005/172113 E, 2006/2266 K.; kararın incelemesi için bkz. **ALP, Mustafa:** İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi Hükümlerinin Sınırları ve Denetimi, Legal YKİ, C.1, S.1, 2006, s. 11 vd.

[247]"...Davacının emekliye ayrıldıktan sonraki dönemde, ara vermeksizin davalıya ait işyerinde Araçlar Amiri olarak çalıştığı, işveren temsilcisi gibi hareket ederek, işyerinde çalışan şoförleri görevlendirdiği ve denetlediği anlaşılmaktadır. Davacının bu konumda iken foseptik çukuru temizlemenin de içinde bulunan vidanjör şoförlüğünde görevlendirilmesi tenzili rütbe olup, iş şartlarında esaslı değişiklik kabul edilmelidir..." Yarg. 9. HD., 10.05.2004, 2004/104 E. 2004/10869 K., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

[248]"...Davacının yedi yıl sınıf öğretmenliği yaptıktan sonra sebepsiz yere yedek öğretmen olarak görevlendirilmesi iş şartlarının başkalaştırılması ve işçi aleyhine ağırlaştırılması olarak kabul edilmelidir. Davacının yukarda açıklandığı gibi öğretim yılı başında ders programlarının görüşüldüğü kurul toplantısına alınmaması ve yıl içinde görev yapacak olan öğretmenlerin adres ve telefonlarının yer aldığı listede adına yer verilmemesi de iş şartlarının işçi aleyhine değiştirildiğinin bir göstergesidir. Böyle olunca 1475 sayılı İş Kanunun 16/II- (e) maddesine göre sözleşmesini fesheden davacı işçi, kıdem tazminatına hak kazanır..." Yarg. 9. HD. 07.11.2000 tarih 2000/12077 E. 2000/15527 K.; (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

[249]"...Ücretsiz izin dönüşü görev yerlerinin sevkiyat ve temizlik birimlerinde çalıştırılmak üzere değiştirilmek istendiği, davacı ve arkadaşlarının bu hususu kabul etmedikleri, bunun üzerine 01.09.2003 tarihinde fiilen işlerine son verildiği, davacı tarafın 02.09.2003 tarihinde Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne müracaatta bulunduğu, bu tarihten sonra tutulan devamsızlık tutanaklarına itibar edilemeyeceği, keza 01.09.2003 tarihinde yapılan feshin geçerli bir nedene dayanılarak yazılı yapılmadığından feshin geçersizsizliği sonucuna varılmıştır..." Yarg. 9. HD., 06.12.2004 tarih, 2004/7178 E., 2004/26665 K.; (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com)

[250] Yarg. 9. HD, 14.11.1984 tarih, 1984/8836 E. 1984/9838 K., **AKYİĞİT,** İş Kanunu Şerhi, s. 996.

[251] Yarg. 9. HD., 18.10.1999 tarih, 1999/13089 E, 1999/15872 K., **GÜNAY, Cevdet İlhan:** İş Davaları, Ankara 2008, s. 447.

[252] Yarg. 9.HD, 24.1.2002 tarih, 2002/16244 E. 2002//724 K., **AKYİĞİT,** İş Kanunu Şerhi, s. 996.

[253] "… ürün müdürü olarak günlük normal hafta içi mesaisi yaparken, güvenlik elemanları kontrolü görevine getirildiği böylece çalışmasının uzunca bir süre geceye kaydırıldığı gibi, hafta sonlarında da çalışmak zorunda kaldığı görülmektedir. Bu iş değişikliği iş şartlarının davacı yönünden ağırlaşması sonucunu doğurduğu tartışmasız şekilde ortadadır", Yarg. 9. HD., 03.07.1996 tarih, 1996/3709 E., 1996/15314 K., **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1725.

onun adına ağırlaştırılması olarak değerlendirildiğinden, aleyhe esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, bir olayda, cam fabrikasında cam işçisi olarak çalışan işçinin, iş olmayan bir dönemde kendisinden bekçi kulübesi inşaatında tuğla taşıması ve harç verilmesi gibi işlerde çalışmasının istenmesi halinde, çalışma koşullarının ağırlaştırılması gerekçesiyle olarak yerel mahkeme kararını bozan özel daire kararının isabetsiz olduğuna, zira işçilerden yapılması istenen işin geçici ve basit bir iş olmasına, bu nedenle çalışma koşullarının işçiler aleyhine ağırlaştırılmış sayılamayacağına ve o tarihlerde fabrikada yapılan başkaca bir iş bulunmamasına göre, bu yardımda bulunmayan işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceğine karar vermiştir.[256]

Belirtmek gerekir ki, işçinin yaptığı işin, çalışma koşullarının ağırlaştırıp ağırlaştırmadığı hususunda dürüstlük kuralına göre bir değerlendirme yapılması gerektiğidir. Bu çerçevede, cam işçisinin çalışma koşulları ağırlaştırılmış veya bu işte çalıştırılmaları onurlarını zedelemiş ise, o takdirde yapılan değişikliği esaslı kabul etmek gerekir.[257]

Yüksek Mahkeme bir kararında, yarı otomatik tozdelme makinasında ek görevle görevlendirilen davacı, asıl işi nedeniyle diğer makinalarda çalışmasının rizikolu olacağını savunarak bu iş değişikliğini kabul etmemiştir.[258] Başka bir kararda ise, davacı işçinin davalıya ait işyerinde kaynakçı olarak çalışırken temizlik işine verilmesi bu işi de davacı işçinin yapmaktan kaçındığı durumda haklı nedene dayandığı, böyle bir işi yapmayarak işyerinden ayrıldığı için kıdem tazminatına hak kazandığı ancak

---

[254] "… davacının sekiz yılı aşkın bir süre yemekhane bölümünde çalışmakta iken, ıslak zemin dolayısı ile koruyucu çizme ve eldiven kullanılmasını gerektiren daha ağır ve vardiyalı olduğu anlaşılan "ciğer bolumu" denilen kısma verildiği anlaşılmaktadır. Bu durum ise, davacı işçi aleyhine is şartında tek taraflı ağırlaştırma ve kötüleştirme mahiyetindedir", Yarg. 9. HD., 21.12.2005 tarih, 2005/14209 E., 2005/4040453 K., Çalışma ve Toplum, S. 9, 2005/2, z. 192-193.
[255] Yarg. 9. HD, 07.06.1984 tarih, 1984/5509 E, 1984/6255 K.; Tekstil İşveren, Mart 1986, s. 16.
[256] Bkz. YHGK., 16.03.2005 tarih, 9-88/157, Legal İHSGHD., C.2, S. 7, 2005, s. 124/-1241 (Çalışma ve Toplum, S. 6, 2005/3) s. 175-176.
[257] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 236.
[258] Yarg. 9. HD. 18.11.1998 tarih, 1998/9-819 E., 1998/832 K. (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

ihbar tazminatını isteyemeyeceği sonucuna varmıştır. [259] Aynı yöndeki başka bir kararda ise, işveren işyerinde uzun süre vardiya amiri olarak çalışmakta olan davacı işçinin son görevinde asıl amir olarak değil güvenlik görevlisi olarak çalıştırılmak istenmesi üzerine iş sözleşmesinin çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapılması nedeni ile davacı işçi tarafından haklı olarak feshedildiği sonucuna varmış ve iş sözleşmesinin haklı dahi olsa işçi tarafından feshi söz konusu olduğundan ihbar tazminatı isteğinin reddi gerektiği yönünde karar vermiştir.[260]

Yargıtay'ın vermiş olduğu bir başka kararda, dekor bölümünde paketleme işçisi olarak çalışan davacının görev yerinin değiştirilmesinin ve cam tesisinde görevlendirilmesinin, işçinin bu görev değişikliğinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yarattığı, ancak davalı işverenin değişikliğin neden yapıldığını belirtmediği, değişiklik feshinde neden göstermediği anlaşıldığından feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar vermiştir. [261]

Yargıtay'ın vermiş olduğu başka bir kararda ise, operatör olan davacının fesihten 5 ay önce görev yerinin değiştirilerek, daha önce çalışmadığı ve eğitim verilemeyen bölüme nakledilmesi ve burada günlük üretime göre performansının değerlendirilmesi, çalışma koşullarında esaslı değişikliktir. Davacı bu değişikliği kabul etmemiştir. O halde bu değişiklik 4857 sayılı İş Kanunu m. 22 uyarınca davacıyı bağlamaz. Davacının kabul etmemesine rağmen bu işte çalıştırılması değişikliği geçerli kılmaz.[262]

---

[259] Yarg. 9. HD., 18.10.1999 tarih, 1999/13089 E., 1999/15872 K., (http://www.hukukturk.com.)
[260] Yarg. 9. HD., 25/06/2009 tarih, 2009 / 9029 E., 2009 / 18124 K., (http://www.hukukturk.com)
[261] Yarg. 9. HD. 28/09/2009 tarih, 2008/42886 E., 2009/24409 K., "...Davalı işveren vekili, dekor bölümünde paketleme işçisi olarak çalışan davacının görev yerinin değiştirildiğini ve cam tesisinde görevlendirildiğini, ancak davacının kabul etmediğini, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca geçerli nedenle feshedildiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur. 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 karar verilmesi yerindedir..." (http://www.hukukturk.com.)
[262] Yarg. 9. HD. 18/02/2008 tarih, 2007/24522 E., 2008/166 K; (http://www.hukukturk.com)

dd) İşyeri Değişikliği

Taraflar iş sözleşmesinde işin görüleceği yeri belirlemişlerse, işçinin onayı olmadıkça işveren işyerini değiştiremez, onu başka bir işyerine nakledemez, sonradan bu şartın değiştirilmesi esaslı değişiklik sayılacağından İş K. m. 22 hükmü uygulanmalıdır.[263] Başka bir ifadeyle, işçinin rızası olmaksızın işyerinin değiştirilmesi, çalışma koşullarında esaslı tarzda değişiklik olarak kabul edilir.[264] Dolayısıyla, sözkonusu hükme göre, işveren iş sözleşmesinde belirlenen yer dışında işçinin çalıştığı işyerini işçinin yazılı rızası olmadıkça değiştiremez.

Sözleşmede işçinin işi ifa edeceği yer kararlaştırılmamış ise, işveren yönetim hakkına dayanarak iş sözleşmesinin ifa edileceği yeri kendisi belirler. Bazı durumlarda işte yapılan değişiklikler işyerinde de değişikliğe neden olabilir. Örneğin müdür olarak işyerinin şubesinde çalışan birisi genel müdür yardımcısı olduğu durumda merkez şubeye atanabilir, bu durumda yaptığı iş değişen işçinin aynı zamanda işyeri de değişmiş olmaktadır.

İşveren çeşitli sebeplerle işçinin çalıştığı işyerinde değişiklik yapması gerektiği durumda, işverenin kendisinin diğer bir işyerinde işçiyi istihdam ederek fesih yoluna gitmeyebilir. İşverenin diğer işyeri ifadesi ile işverenin aynı işkolunda bir diğer işyerinin ya da aynı işletme içinde bir işyeri kastedilmemektedir. Zira, işçinin birden fazla bağımsız işyeri olan işverenin kararlaştırılmış olan işyerinde çalışmak üzere işe alınması ve daha sonra tek taraflı olarak işverenin başka bir işyerine nakledilmesi ancak, İş Kanunu m. 22 hükmü çerçevesinde işçinin buna yazılı muvafakat etmesi ile mümkündür.[265] İşveren fesih yoluna gitmeden önce işçinin diğer işyerlerinde çalıştırılma imkânı olup olmadığını araştırır. Feshin son çare olması ilkesinin bir anlamı da işçinin gerektiğinde işyerinin değiştirilerek işverenin diğer işyerinde çalıştırılması ve iş sözleşmesinin feshedilmemesidir.[266] İşçinin

[263] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 605; **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 208; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 237, 238.
[264] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 237.
[265] **EKONOMİ,** İş Hukuku, s. 120; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 237.
[266] **DOĞAN YENİSEY,** İşyeri ve İşletme, s. 132; **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 100.

değiştirilen yeni işyeri, İş K. 22 düzenlemesine göre, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik oluşturuyorsa işçinin muvafakati aranmaktadır. Eğer değişiklik esaslı bir değişiklik oluşturmuyorsa işçinin rızasına gerek bulunmamaktadır.

İşyeri değişikliğinin özellikle aynı il sınırları içinde başka bir işyerine verilmesinde olduğu gibi, işçinin durumunu ağırlaştırmayan, ikamet ettiği yere göre daha yakın olan[267] veya yararına bulunduğu hallerde yapılan değişiklikleri esaslı olarak kabul etmemek gerekir.[268] Zira işveren işçi lehine olan değişiklikleri, esaslı olmadığı sürece her zaman yapabilir. Kaldı ki, yararına olan değişikliği kabul etmeyen işçinin bu davranışı iyi niyet kurallarına aykırı kabul edilmektedir. Zira İşyeri organizasyonu içerisinde aynı işyerinde çalışma yerinin değiştirilmesi de kural olarak esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.[269] Bu halde, işveren yönetim hakkına dayanarak bu tür değişiklikleri yapabilir.

Taraflar iş sözleşmesinde işverene işyerini değiştirme yetkisi verebilirler. Bu halde, işyerinde yapılacak değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilmez.[270] Belirtelim ki, işveren işçinin iş sözleşmesinde işyeri değişikliğine ilişkin değişiklik yapma hakkını saklı tutmasına karşın, bu hükme göre değişikliği yapacak olsa bile, durumu yazılı şekilde işçiye bildirmelidir. Buna göre, uyuşmazlıkta, işveren sözleşmedeki değişiklik kaydına dayanarak işçiye önceden usulüne uygun bir işyeri değişikliği teklifi yaptığını ispatla yükümlüdür.[271]

---

[267] "...İşyerinin taşınması sonrası davacının Bursa'da ikamet etmesi karşısında, önceki işyerinin 55 km. uzakta iken, şimdiki mesafenin 10. km.ye inmesi karşısında, işçinin yararına olan değişikliği kabul etmemesi sonrası işyerine devam etmemesi, işveren için devamsızlığa bağlı olarak is sözleşmesini haklı nedenle sona erdirme imkanı verir..."; Yarg. 9. HD., 26.10.2004 tarih, 2004/20985 E, 2004/24189 K, Legal İHSGHD., C. 5, S. 2, 2005, s. 294-295.

[268] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 238.

[269] **EKONOMİ,** İş Hukuku, s. 117; **TAŞKENT,** Yönetim Hakkı, s. 146; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 110.

[270] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 237.

[271]"...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı işçinin Adana ilinden İstanbul-Şirinevler'deki işyerine tayin edildiğine dair usulünce tebliğ edilmiş bir tayin yazısı bulunmamaktadır..."; Yarg. 9. HD., 20.06.2006 tarih, 2005/38713 E, 2006/18238 K, Çalışma ve Toplum, S. 11, 2006/4, s. 192-193.

Sözleşmede işverene işyerini değiştirme yetkisi verilmemesi halinde, işçinin aynı il sınırlarında dahi olsa başka bir işyerine nakledilmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturur.[272] Bir olayda Yargıtay, işçinin işyerinde değişiklik yapma yetkisini saklı tuttuğu kaydı işçiye imzalatmak istemesine karşın, işçinin bu maddeye ihtirazı kayıt koyarak kabul etmediği durumda, davacının aynı il sınırları içerisinde de olsa yaklaşık 40 km. uzaklıkta bulunan bir şubeye nakledilmesini servis imkânı da sağlanmadığı için, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilmiştir.[273]

İşçinin çalıştığı ilden başka bir ile nakledilmesi, işçi aleyhine esaslı değişiklik olduğu halde, işyerinin aynı il içinde başka bir yere nakli esaslı bir değişiklik sayılmayabilir. İşverenin işyerinin bulunduğu yer belediye sınırları içinde kalmak üzere makul ve kabul edilebilir uzaklıktaki başka bir işyerine nakil çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratmaz.[274] Ancak işyeri değiştirilen işçi için yeni işyerine gidiş-geliş eskisine oranla oldukça zor olduğu durumda, işçi aleyhine esaslı değişiklik mevcut olduğu kabul edilir. Yargıtay'ın verdiği bir kararda, aradaki mesafenin uzaklığı davacının çalıştığı işyerinde yerleşikliği gibi unsurlar göz önünde bulundurulduğunda yer değişikliği teklifinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik içerdiği sonucuna

---

[272] "...Davacı işçinin Fatsa'da bulunan işyerinde çalışırken Ordu'da bulunan şubede görevlendirilmesi üzerine işyerinden ayrıldığı anlaşılmaktadır. Davacının başka şehirde bulunan işyerinde görevlendirilmesi üzerine is sözleşmesinin feshi İş Kanunu'nun 16/2 e maddesi uyarınca haklı nedene dayandığından kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmelidir...; Yarg. 9. HD., 01.02.2005 tarih, 2004/7365 E, İşveren, C. 44, S. 1, Ekim 2005, s. 14-15

[273]"...Davacı işçi, davalı işverenin iş yaptığı işyerinin bulunduğu şubeden başka bir şubede geçici olarak görevlendirmeyi kabul etmiş, ancak görev süresinin uzaması nedeniyle eski görev yerine dönmeyi talep etmiş, işverence kendisine daha önce bulunmayan yazılı iş sözleşmesi ile bulundukları il sınırları içinde görevlendirmeyi ve diğer şartları içeren sözleşmeyi imzalaması istenmiştir. Davacı, sözleşmeyi görevlendirme içeren maddeyi kabul etmemek suretiyle imzalamıştır. Bu sözleşmeye rağmen, davalı işveren davacıyı başka bir şubede görevlendirmiş, davacının kabul etmemesi üzerine, görevlendirildiği şubeye gelmediği gerekçesiyle, devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesini feshetmiştir. Davacıya servis yardımı sağlanmadığına ve davacı, görevlendirme ile ilgili sözleşme hükmünü kabul etmediğine göre, Balgat şubesinden yaklaşık 40 km. uzaklıkta olan bir şubede görevlendirilmesi, iş şartlarında esaslı değişikliktir. Davalı işveren, 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesine aykırı hareket etmiştir. İşverenin feshi haksızdır. Davacı lehine kıdem ve ihbar tazminatının kabulü gerekir. Yazılı şekilde, davalı işverenin, bir işçisini aynı Büyükşehir belediye sınırları içinde başka şubede görevlendirmesinin iş şartlarında esaslı değişiklik sayılmayacağı gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatının reddi hatalıdır..." Yarg. 9. HD., 24.10.2005 tarih, 2005/5483 E., 2005/34251 K.; (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com)

[274] "...Ankara Kızılay'da bir işyerinde çalışan işçi, Ulusta'ki bir mağazada görevlendirilmiş, bu durumu Yargıtay çalışma koşullarının ağırlaştırılması olarak kabul etmemiştir..."; Yarg. 9. HD., 30.06.1997 tarih, 1997/10230 E., 1997/13245 K.; **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1716.

varılmıştır.[275] Yüksek mahkemenin aynı yönde verdiği başka kararlarında ise, işçinin uzun süredir yaşadığı ve çalıştığı il sınırları dışına burada ihtiyaç duyulduğundan bahisle işyeri değişikliği yapılmasını İş Kanunu'nun 22. maddesine aykırı bulmuştur.[276]

İşyerindeki değişiklikler, işçinin işverenin bir başka işyerine nakli yanında, işyerinin taşınması halinde de sözkonusu olabilir. Bununla birlikte, geçici iş ilişkisinde ve iş sözleşmesinin devrinde de böyle bir durum vardır.[277] İşyerinin taşınması durumunda, öncelikli olarak taraflar arasında yapılan sözleşmede bu yönde bir hüküm bulunup bulunmadığının tespiti gerekir. Özellikle işyeri değişikliklerinde başlangıçta yapılan sözleşmede, işyerinin taşınmasına bağlı olarak çalışanların da buna göre nakli kabul etmeleri yolunda bir kayıt söz konusu olabilir. Sonuçta, esaslı bir değişiklik söz konusu ise, sözleşmede bu yönde bir hüküm yoksa ancak İş K. m. 22 hükümleri çerçevesinde bir nakil mümkündür. Sözleşmede hüküm olsa da, bu kaydın uygulanarak işçinin işyeri değişikliğinin şüphesiz dürüstlük kuralına uygun olması gözönünde bulundurulmak gerekir.[278]

---

[275]"...davacının yıllardır İstanbul işyerinde çalıştığı dikkate alındığında, Bodrum ilçesindeki işyerinde çalışmasının istenmesi, kendisi açısından iş şartlarında esaslı değişikliktir..." Yarg. 9. HD. 28.11.2005 tarih 2005/12379 E. 2005/37355 K., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.) "...İşveren Gökçebey'deki fabrikalarını kapatarak Çorlu'da açtığı fabrikaya işçileri nakli teklif etmiştir. Davacı dosyadaki mevcut dilekçesi ile bu teklifi kabul etmemiştir. Gerçekten aradaki mesafenin uzaklığı davacının Gökçebey'deki yerleşikliği gibi unsurlar göz önünde bulundurulduğunda bu teklifin çalışma şartlarında esaslı değişiklik içerdiği tartışmasızdır. Bu durumda 4857 Sayılı İş Yasasının 22. maddeye göre işverenin geçerli sebeple feshi kabul edilse bile davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacağı kabul edilmelidir. İhbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi hatalıdır..." Yarg. 9. HD. 13.09.2005, 2005/28876 E., 2005/20773 K.; (http://www.hukukturk.com.)

[276]"…Somut olayda davalı işveren, uzun süredir Ankara il sınırları işyerinde çalışan ve yaşayışını buna göre düzenleyen davacının Şırnak'ta çalışmasına ihtiyaç duyulduğu gerekçesi ile bu yere atamasını gerçekleştirmiş, davacı bu atamayı kabul etmemiş ve sonuçta bu nedenle fesih işlemi gerçekleşmiştir…O halde ortada fesih için geçerli bir neden bulunmadığından istemin reddi hatalıdır." **AKYİĞİT,** İş Kanunu Şerhi, s. 879, 880; (ayrıca sözkonusu karar için bkz; Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

"...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı işveren, Sakarya İl sınırları işyerinde çalışan ve yaşayışını buna göre düzenleyen davacının, Kaynarca İşletme Müdürlüğüne önce geçici bilahare kesin olarak atamasını gerçekleştirmiş, davacı bu atamayı kabul etmemiş ve sonuçta bu nedenle fesih işlemi gerçekleştirilmiştir. Maddi bu olgu çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olup, 4857 Sayılı İş Kanununun 22. maddesi kapsamında değerlendirilmelidir." Yarg. 9. HD. 12/09/2005, 2005/22239 E., 2005/29546 K.; **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1661, 1662; Ayrıca aynı karar metni için bkz., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com; ayrıca sözkonusu karar için bkz. http//www.hukukturk.com.)

[277] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 237.

[278] Yarg. 9. HD., 06.02.2006 tarih, 2006/835 E, 2006/2400 K, Legal İHSGHD, S. 10, 2006, s. 833-835.

İşyeri devrinde işçi aynı işyerinde kalmakta ve işveren işyerine gelmektedir.[279] İşyeri devrini İş K. m. 22 hükmü bağlamında değerlendirildiğinde ise İş K. m. 6. hükmü çerçevesinde de bir işyerinin devredilmiş olması, işveren ve işçi için kural olarak iş sözleşmesinin feshi için geçerli veya haklı sebep oluşturmadığından işçi açısından mutlak olarak esaslı değişiklik sayılmamaktadır. Gerçekten, İş K. m. 6/5'e göre, "Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyon değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır". Bununla birlikte, işyerinin devrinden sonra ortaya çıkan durumların şüphesiz işyerinde oluşmuş çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik oluşturmaması da gereklidir.[280] Zira, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen bir kararda, işçinin çalışmış olduğu işyerinin, bir yabancı şirket tarafından işletilmekte iken, ihale suretiyle diğer bir yabancı şirkete el değiştirmesi, çalışma koşullarının esaslı şekilde değiştirilmesi olarak kabul edilmemiştir.[281]

Belirtmek gerekir ki, işyerinin nakli bir zorunluluk ise, aynı zamanda eski işyeri ile çok farklı olmayan bir yere taşınılıyorsa, işçi buna uymak durumundadır. Ancak, sözleşmede başlangıçta işveren işçinin işini değiştirme hakkını saklı tutmamışsa, somut duruma göre karar vermek gerekir.[282] Bununla birlikte, yeni işyerine gidiş geliş eskiye göre önemli ölçüde güçlük oluşturuyor, fazladan ek maddi yük getiriyor ve işveren de söz konusu masraflara katılmıyor veya servis sağlamıyorsa, yapılan değişikliğin işçinin aleyhine olduğunun kabulü gerekir.[283] Ayrıca işveren masraflara katılsa bile, bunların kısmi yönden telafisi yeterli sayılmayacak, tam anlamıyla değişiklik nedeniyle işçinin ağırlaşan yükünü karşılaması gerekecektir.

---

[279] **ALP, Mustafa:** Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu-04.04.2009, İstanbul 2009, s. 306.
[280] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 240, 241.
[281] **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1605, 1606; Yarg. HGK., 17.01.1990 tarih, 1989/9-610 E., 1990/5 K.
[282] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 239.
[283] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s.14.

Yargıtay'a göre, işçinin özellikle çeşitli yerlerdeki firmalardan ihale alan bir işverenin işçisi olması durumunda, sözleşmede de, işverenin nakil yetkisinin bulunması, sonra işçinin çalışma yerinin evine uzak olmasına karşın işverenin aynı zamanda servis temin etmesi halinde, aynı il sınırları içerisinde, başka bir işyerine verilmesi, artık, esaslı değişiklik sayılmaz.[284] Aslında, temizlik, pazarlama gibi niteliği gereği, değişen yerlerde ifa edilmesi gereken işlerde çalışanlar, işverenin vereceği tek taraflı kararla farklı işyerlerinde görevlendirilebilirler.[285]

Ancak, eğer iş sözleşmesiyle işyerinin nakli halinde işçinin yeni işyerine verilmesiyle ilgili bir kararlaştırma olmadığı hallerde, İş K. m. 22 şartlarının uygulanması ile nakil mümkündür.[286] Dolayısıyla İş K. m. 22 uyarınca işçi bu değişikliği kabul etmeyebilir.[287] Örneğin, Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda çalıştığı işyerenin başka işyerine nakledilen işçinin bunu kabul etmeyerek iş sözleşmesini feshi haklı kabul edilmiştir.[288]

---

[284] "… imzalanan iş sözleşmesinin özel şartlar bölümünün (c) bendinde, "işveren, işçiyi ücretinde değişiklik yapmadan kendisine ait aynı il hudutları dahilinde herhangi bir başka işyerine tayin ve nakil etmekte serbesttir", şeklinde kurala yer verilmiştir. Davalı firma ihale yoluyla temizlik işlerini alan bir şirkettir. Bu kapsamda Maliye Bakanlığının Dikmen Caddesinde bulunan işyerinde çalışan davacı işçinin Bilkent Üniversitesi işyerinde aynı şekilde temizlik işçisi olarak çalışması istenmiş, davacı ise bunu kabul etmeyerek ayrılmıştır… Davalı işveren devamsızlık tutanakları düzenlemiş ve haklı olarak iş sözleşmesini feshetmiştir. İşverenin bahsi geçen uygulaması iş sözleşmesi hükmüne uygun olup, işçinin görevlendirildiği işyerinde çalışması gerekir. Görevlendirilen işyerinin işçinin ikamet ettiği adrese uzak olması bu sonucu değiştirmemektedir…", Yarg. 9. HD., 19.4.2005 tarih, 2004/18877 E, 2005/13746 K, **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1673, 1674; **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 239, 240.

[285] **ALPAGUT,** 2006, s. 56; **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 52; **HOZAR,** makale, s. 89-91.

[286] **GÖKTAŞ, Seracettin,** İşveren Değişikliğinin İşçiye İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih İmkânı Verip Vermeyeceği Sorunu, Sicil, Y. 1, S. 2, Haziran 2006, s. 67 vd.

[287] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 240.

[288] "...Davacı, davalı şirkete ait işyerinde kasiyer olarak çalışmakta iken yıllık izne ayrılmış ve izin dönüşü kendisine şirketin (A)`daki işyerinde görevlendirildiğinin bildirilmesi üzerine bu nakil işlemine itiraz ederek yeni işyerinde göreve başlamamıştır. İşveren davacının işyerinin haklı nedenle değiştirildiğini iddia ve ispat etmemiştir.1475 sayılı İş Kanunu`nun 16/II-e maddesine göre iş şartları esaslı bir şekilde değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa, işçi iş aktini derhal feshedebilir. Somut olayda davacının ortada haklı ve geçerli bir sebep bulunmadığı halde izin dönüşü işyerinin değiştirildiği ve davacının bu nedenle iş aktini feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda işçi ihbar tazminatı isteyemez ise de, kıdem tazminatına hak kazanacağından bu isteğin reddi doğru görülmemiştir.Öte yandan, davacı işçi yönünden iş şartlarındaki esaslı değişiklik nedeniyle iş aktini önelsiz fesih hakkı doğmuş bulunduğundan, işveren ihbar tazminatı isteyemez. Bu nedenle, işverenin karşılık dava ile ileri sürdüğü ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir..." Yarg. 9. HD., 01.02.1993 tarih, 1992/7030 E., 1993/1054 K. (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

Ancak, işyeri devri olarak değil de, bireysel anlamda iş sözleşmesinin devri söz konusu olduğunda, devreden işveren ve işçi arasındaki ilişki yönünden İş K. m. 22 anlamında çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılmamaktadır. İş sözleşmesinin devrinde, işçi çalıştığı işyerinden ayrılmakta ve temelli olarak yeni işverenin işyerine gitmektedir. Burada devreden işveren ile işçi arasında iş ilişkisi son bulmaktadır. Sona eren bir ilişkide İş K. m. 22 hükmü anlamında çalışma koşullarının ağırlaştırılmasından söz edilemez. Lakin burada devreden işveren açısından iş ilişkisinin sona erdirilmesi sözkonusudur.[289] Öğretide bazı yazarlar, iş sözleşmesinin devrinde işyerinin devrinden farklı olarak işçinin de rızası alınması gerektiğini savunmaktadırlar.[290] Bu rızanın sözleşme devrine rıza ile birlikte iş ilişkisinin taraflarının da değişmesine neden olan bir kabul olduğu söylenebilir. Dolayısıyla tarafları bu şekilde değişen iş ilişkisinde, iş sözleşmesini devralan yeni işveren ile iş sözleşmesi devredilen işçi arasında yeni kurulan çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik sözkonusu olduğu takdirde İş K. m. 22'nin uygulanması gerekecektir.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararda; davacının mevsimlik işçi olarak çalışırken, gözünde rahatsızlıktan dolayı bir ilçeden diğerine bekçi olarak daha hafif iş verme amacıyla işyerinin değiştirilmesi durumunda, davacının kıdem tazminatına hak kazanacağına yani iş sözleşmesini bu esaslı değişiklik nedeniyle bozan işçinin haklı olduğuna karar vermiştir.[291] İşyeri değişikliğinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik meydana getirmesine ilişkin Yüksek Mahkeme'nin vermiş olduğu başka bir kararda, şehir merkezindeki işyerinde çalıştırılırken yeni mevsim dönemi için arazide köylerde çalışması istenerek işe davet edilmesi üzerine bunu kabul etmeyerek çalışma koşullarının ağırlaştırılması nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi haklı bulunmuştur.[292]

---

[289] **ALP,** Üçlü İş İlişkileri, s. 304; **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 161; Yargıtay da, iş sözleşmesinin devrinde her iki işveren yanında işçinin de rızasının alınması gerektiği, aksi halde bu işlemin fesih olduğu görüşündedir. Yarg. 9. HD ., 06.11.2002 tarih, 2002/6352 E. 2002/20664 K.; Yarg. 9. HD., 21.05.2000 tarih, 2000/6039 E. 2000/8613 K.

[290] **GÖKTAŞ,** Haklı Neden, s. 67; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 241.

[291] İş Hukuku Mevzuatı ile İlgili Yargıtay Kararları, Ankara, TÜHİS Yayını, Cilt I, 1989, s. 156-157

[292] **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1613; Yarg. 9. HD., 25.04.2006 tarih, 2005/24913 E., 2006/11674 K.

Yargıtay'ın vermiş olduğu başka bir kararda da, taraflar arasındaki iş sözleşmesinde işyeri İzmir olarak belirlenmiştir. Bu nedenle davacı işçinin Afganistan Kabil Havaalanına nakli kabul etmemesi haklı bulunmuştur. Nakli kabul etmediği gerekçesi ile işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi geçerli bir neden sayılamamış, işveren başkaca bir geçerli nedenin varlığını da savunmamış ve kanıtlayamamıştır. Bu sebeple feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmiştir.[293]

ee) Çalışma Saatlerinde Değişiklik

Çalışma saatleri, işçinin yaşam koşulları ve dinlenme süresi açısından son derece önemlidir. İşçinin alacağı ücret genel olarak çalıştığı süre ile doğru orantılı olarak arttığından dolayı, çalışma sürelerinde yapılacak değişiklik işçinin alacağı ücret ile yakından ilişkili bulunmakta ve bu alanda yapılacak değişiklik esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir.[294] Kısacası, işveren tarafından çalışma saatlerinin, işçinin rızası olmadan artırılması işçi aleyhine esaslı değişiklik sayılır.

Burada net bir kriter getirilemese de, çalışma sürelerinde ve saatlerinde yapılan değişiklik, işçinin değişiklikten önceki şartlarına göre durumunu ağırlaştırıyorsa esaslı değişiklik sayılır.[295] Bazı durumlarda, mevcut çalışma süresi aynı kalmak üzere çalışma zamanına ilişkin değişiklikler, esaslı değişiklik olarak da karşımıza çıkabilir.[296] Sürekli olarak gündüz vardiyasında çalışan bir işçinin gece vardiyasına verilmesi,[297] çalışma saatlerinin hafta sonuna kaydırılması buna örnek olabileceği gibi, işverence

---

293 Yarg. 9. HD. 10/05/2005 tarih, 2005 / 13603 E., 2005 / 16161 K.; **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1669, 1670; Aynı karar metni için bkz., (http://www.hukukturk.com.)

294 **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s.15; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 605; **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 102; **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 209. **DOĞAN YENİSEY,** III. Yıl, s. 126.

295 **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 606.

296 **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 241.

297 "...Davalı, daha önceki çalışma şartlarını değiştirerek gece çalışma koşulu da getirdiği davacının bunu kabul etmediği ve iş şartlarında ağırlaştırma olduğundan bahisle iş aktini kendisinin feshettiği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır..." Yarg. 9. HD. 05.06.2002 tarih, 2002/2118 E, 2002/9520 K. (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

işçinin işyeri değiştirilmek suretiyle fazla mesai yaptırılmak istenmesi,[298] çalışma saatlerinde esaslı değişiklik olup işçi aleyhine bulunmaktadır.

Kısacası, çalışma saatlerinde yapılan değişikliğin esaslı olup olmadığının belirlenmesinde net bir kriter getirilemediğinden, her olayın özelliğine göre tespitte bulunulmalıdır.[299]

Belirtmek gerekir ki, her ne kadar çalışma sürelerinde yapılacak değişiklik esaslı değişiklik sayılacağından işverenin yönetim hakkı dışında kalıyorsa da, işyerinde işin yürütülmesi esnasında çalışma saatlerindeki ufak değişiklikler somut olayın özelliğine göre işverenin yönetim hakkı kapsamında sayılır. İşveren yönetim hakkına dayalı olarak, bu hakkının yasal sınırları çerçevesinde çalışma sürelerinde değişiklik yapabilme hakkına sahiptir. Dolayısıyla işveren sabah ve akşam mesaisini belirleme yetkisine sahiptir.[300]

Bununla birlikte işveren yönetim hakkına dayanarak toplam çalışma süresini arttırmak veya ücrete etki edecek şekilde azaltmak yetkisine sahip değildir.[301] Ancak iş süreleri yönetim hakkı çerçevesinde azaltılabilir. Böyle bir durum işçi lehine olduğundan, hem işveren yönetim hakkı çerçevesinde bunu yapma hakkına sahip bulunmakta, hem de işçinin lehine değişikliği kabul etmemesinin dürüstlük kuralı gereği beklenemeyeceği sebebiyledir. Neticede, işveren bu yolla ücrette bir indireme yol açacak değişiklikler yapamaz (İş K. m. 62).

Belirtmek gerekir ki, İşsizlik Sigortası Kanunu Ek. m. 2 (İş K. eski m. 65) çerçevesinde kısa çalışmanın gerektiği durumlarda işçinin İş K. m. 22 uyarınca yazılı olarak rızası aranmaz. Zira kısa çalışma ancak Çalışma ve

---

[298] "...Davacı ütücü olarak çalışmakta iken işverence fazla mesai yaptırılmak istenmiş fazla mesaiye kalmak istememesi üzerine bahçe işlerinde çalıştırılmak ve iş şartlarında ağırlaştırma yapmıştır..." Yarg. 9. HD. 23.06.2005 tarih, 2004/28033 E. 2005/22645 K. (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

[299] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 145; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 241.

[300] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 241.

[301] **JACOBS, Antonie T.J.M:** Labour Law İn The Netherlands, Kluwer Law İnternational, Newyork, 2004, Chapter 6. Miscellaneous, s. 106,107; **TAŞKENT,** Yönetim Hakkı, s. 152.

Sosyal Güvenlik Bakanlığının kararı ile mümkün olabildiğinden, bu durum, İş K. m. 22'nin kapsamı dışında kalmaktadır.[302]

Bu arada, yıllık izinler ile ilgili olarak esas itibariyle iznin kullandırılması tarihini belirleme yetkisi işverene aittir.[303] Dolayısıyla işçinin izin hakkını istediği zaman kullanabilmesi mümkün değildir. Bu anlamda, işveren yönetim hakkına dayanarak işçinin izni kullanma zamanını kendisi belirler.

Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, işverenin üç vardiya çalışma usulünü iki vardiya olarak uygulamasına yönelik davranışının, işçinin rızasını almaksızın ve geçerli nedene dayanmaksızın gerçekleştiğini bu nedenle feshin geçersiz olduğuna ve işçinin işe iadesine karar vermiştir.[304]

Yargıtay'ın başka bir kararına göre ise, "Gece vardiyasında çalışan işçilere işyerinde üç saat istirahat verilmekteyken bu uygulamanın davalı işveren tarafından tek yanlı olarak bir saate indirildiği"nin[305] anlaşılması halinde esaslı bir değişiklik vardır. Bunun gibi, işçinin çalışma saatlerinin geceye ve hafta sonuna kaydırılması,[306] normal mesai dışında günde dört saat

---

[302] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 15; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 104.

[303] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 242.

[304] "...Dosya içinde bulunan delillere göre davalı işveren 3 vardiya uygulamasından dönmüş ve 12'şer saat çalışma esasına dayalı 2 vardiyada işçi çalıştırmak istemiştir. Davacı işçi ve bir kısım arkadaşları bu uygulamaya karşı çıkmışlar ve 3 vardiya esasına göre çalışmalarını sürdürmüşlerdir. Davacının çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörüldüğü üzere işveren tarafından işçinin yazılı olarak muvafakatinin alınması gerekir. Davalı işveren tarafından bu uygulamaya gidilmeksizin, günde iki vardiya esasını kabul etmeyen davacının iş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayanmadığından işe iadeye dair karar verilmesi yerindedir." Yarg. 9. HD. 18/09/2007 tarih, 2007/26486 E., 2007/27002 K., (http://www.hukukturk.com); "...Dosya içeriğine ve tanık anlatımlarına göre gece vardiyasında çalışan işçilere işyerinde üç saat istirahat verilmekteyken bu uygulamanın davalı işveren tarafından tek yanlı olarak bir saate indirildiği, böylece iş şartlarının işçi aleyhine değiştirilip ağırlaştırılması üzerine davacının işyerini terkederek hizmet sözleşmesini feshetiği anlaşılmaktadır. Bu durum 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 16/2-e maddesine göre, işçiye iş akdini fesih yetkisi verir..."; **ÇALIK,** İş Güvencesi, s. 243, Yarg. 9. HD. 07.12.1995 tarih, 1995/20913 E. 1995/35276 K.; Aynı karar metni için bkz. **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1726; "...Davacı, Fen İşlerinde şöför olarak çalışmakta iken, temizlik işlerinde şöförlüğe verilmiştir. Temizlik işlerinin de 3`lü vardiya halinde yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu husus mahkemenin de kabulündedir. Temizlik işlerinde 3`lü vardiyada çalıştırılması, işin esaslı bir surette aleyhte değişiklik olarak kabulü gerekir..." Yarg. 9. HD., 05.11.1991 tarih, 1991/8816 E., 1991/13883 E. (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

305 Yarg. 9. HD., 31.10.1996 tarih, 1996/12117 E, 1996/20359 K; Tekstil İşveren, S. 209, Mart 1997, s. 14-15.

306 Yarg. 9. HD., 03.07.1996 tarih, 1996/3709 E, 1996/15314.; Tekstil İşveren, S. 205, Kasım 1996, s. 16-17

fazla çalışması[307] ya da vardiyalı olması[308] da aynı şekilde çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılmaktadır.[309]

d) Ahde Vefa İlkesi ve Değişiklik İhtiyacı

Hukukun genel prensibi olan ahde vefa ilkesi (pacta sund servanda) gereğince bir sözleşme ilişkisinin, bu ilişkiyi değiştirecek yeni bir anlaşma olmadıkça aynı koşullarda devamı gerekmektedir. Tarafların açık ya da örtülü iradelerinin birbirlerini bağlaması anlamına gelen sözleşme ilişkisi, irade serbestisi açısından bakıldığında, bu ilişkiyi düzenleyen sözleşmenin herhangi bir değişikliğe uğraması düşünülemez.[310]

İki taraf arasında yürürlükte olan sözleşme ilişkisi, birkere kurulduktan sonra, ya tarafların anlaşması, ya da istisnai olarak işlem temelinin çökmesi nedeniyle sözleşmenin değişen şartlara uyarlanması amacıyla hakim kararıyla değiştirilmektedir.[311] Sözleşme yapıldığı anda taraflar geleceğe ilişkin tahminlerde bulunarak, gelecekteki meydana gelecek olayların da riskini almakta ve bunların sonuçlarını kabullenmektedirler. Sözleşmeye bağlılık ilkesi olarak ifade edilen bu durum, sözleşmenin kurulduğu andaki hükümlerin aynen uygulanması gerektirirken, dışardan başkalarının müdahalesini mümkün kılmaz.[312]

1475 Sayılı eski İş Kanunu ile çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma hususunda dürüstlük kuralına uymak şartıyla, tüm üstünlük işverende bulunmaktaydı. Bu durum karşısında işçi mevcut iş ilişkisini şu veya bu

---

[307] **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1666, 1667, Yarg. 9. HD., 23.05.2005 tarih, 2004/29055 E., 2005/19064 K.

308"... davacının sekiz yılı askın bir sure yemekhane bölümünde çalışmakta iken, ıslak zemin dolayısı ile koruyucu çizme ve eldiven kullanılmasını gerektiren daha ağır ve vardiyalı olduğu anlaşılan "ciğer bolumu" denilen kısma verildiği anlaşılmaktadır. Bu durum ise, davacı işçi aleyhine is şartında tek taraflı ağırlaştırma ve kötüleştirme mahiyetindedir..." Yarg. 9. HD., 21.12.2005 tarih, 2005/14209 E, 2005/40453 K, Çalışma ve Toplum, S. 9, 2005/2, z. 192-193.

[309]"...Doktorun çalışma zamanının 8.30-14.30 saatleri yerine 8.00-16.00 saatleri arasına alınmak istenmesini kabul etmemesi haklı nedenle sözleşmeyi bozma hakkı verir...", Yarg. HGK., 03.10.1986 tarih, 1986/9-349 E., 1986/807 K., **GÜNAY,** İş Davaları, s. 441-442 karar no:19.

[310] **BAŞBUĞ, Aydın**: İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, Ocak 2007, s. 9.

[311] **BAŞBUĞ,** Uyarlama, 66; **ALP,** İş Sözleşmesinin Feshi, s. 23.

[312] **ALP,** İş Sözleşmesinin Feshi, s. 23, 24.

nedenle değiştiren işverene karşı iş güvencesi anlamında korumasız durumdaydı. İşçi iş ilişkisini esaslı olarak değiştiren ve durumunu ağırlaştıran bu tür değişiklikler ile ilgili ihbar tazminatı almaksızın haklı nedenle fesih hakkını kullanabiliyordu. (1475 sayılı İş K. 16/II-e)

Oysa, 4857 Sayılı yeni İş Kanunu'nda yer alan 22. madde düzenlemesi ile işveren, iş sözleşmesi ve eklerinde tek taraflı esaslı değişiklik yapılması hususunda işçinin onayını almak zorunda bulunmaktadır. Söz konusu düzenleme ile işçi lehine olarak, artık işverenin, sözleşmenin esaslı konularında tek taraflı düzenleme yapma yetkisi ortadan kaldırılmıştır. Öte yandan kuşkusuz, çalışma hayatının zaman içinde değişikliklere açık olması özelliğinden dolayı, çalışma koşullarında değişiklik yapmak ve değişen koşullara uyarlanma yapılması gereği kaçınılmaz olabilir. İşveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi devam ederken zaman içinde ekonomik, sosyal, teknolojik alanlarında meydana gelecek değişimler farklı koşullar yaratabileceğinden iş sözleşmesinde değişiklik yapmak kaçınılmaz olabilir.[313]

Dolayısıyla, sözleşme süresince sürekli olarak taraflar arasında bu ilişki gereği sözleşmeden doğan borçlar devmlılık arzeder. Sözleşmenin bu özelliği gereği, sürekli borçlar tekrarlanırken, zaman içerisinde değişen ekonomik, teknik ve sosyal koşullar, üretim teknikleri, yeni teknoloji kullanımı, işyerinin fiziki alanında yapılması gereken değişiklikler ve buna benzer birçok haklı gerekçe ile çalışma koşullarında değişiklik yapılması ihtiyacı doğabilir.[314]

Zira, 4857 Sayılı İş K.'nun 22. maddesinin gerekçesinde, bu maddeye yer verilme amacının, sözleşme kurulduktan sonra değişen esaslı şartlar karşısında, işçinin iş sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklik yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesi olduğu ifade edilmiştir.[315] Feshe karşı koruma ilkesi gereğince, feshin en son çare olması esası, sözleşmenin feshinden önce esaslı değişiklik yoluyla

[313] **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade, s. 59.
[314] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 10.
[315] 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi.

sözleşmenin ayakta tutulması öngörülmektedir. Zira, işveren çalışma koşullarında değişiklik yaparak, feshin son çare olması ilkesinin gözetilmesi yanında sözleşmenin devamına ilişkin kararı ile, ahde vefa ilkesini de gözetmiş olmaktadır.[316] Lakin işçinin, iş ilişkisinin yapıldığı andaki haliyle aynen devamındaki menfaati hukukun genel ilkesi olan ahde vefa ile ifade edilmektedir.[317]

Ahde vefa ilkesi gereğince, bir sözleşme ilişkisinin aksine bir anlaşma olmadıkça aynı koşullarla sürdürülmesi ve işçinin, işverenin değişiklik taleplerine karşı korunması amaçlanmaktadır.[318] İşçinin iş ilişkisindeki menfaati, bu ilişkinin sürekliliğinin sağlanması ve iş sözleşmesinin içeriğinin, işverenin haksız değişiklik taleplerine karşı korunmasıdır. İşçinin bu menfaati hukukun genel ilkesi olan ahde vefa ile örtüşür.[319] Ahde vefa ilkesinin kabulü ile işverenin değişiklik taleplerine karşı, işçi korunmaktadır.

Şöyle ki, sözleşme yapıldıktan sonra ortaya çıkacak tüm hal ve şartlarda sözleşmenin ilk yapıldığı haline bağlı kalınması ve bu ilkenin katı bir şekilde uygulanması, hakkaniyete ve dürüstlük kuralına aykırılık meydana getirebilir. MK. m 2'de düzenlenen dürüstlük kuralı, herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını ifa ederken iyi niyetli davranmasını ifade etmektedir.

Bahsi geçen nedenlerle, işverenin de sözleşme koşullarında değişiklik yapabilmesinin önünü açmak gerekir. Hal böyle olunca, bir tarafta ahde vefa ilkesi, diğer tarafta da çalışma koşullarında değişiklik yapılması ihtiyacı söz konusu olabilir. İş sözleşmesinde değişiklik düzenlenirken iki farklı çıkar arasında bir dengenin sağlanması da zorunludur. Bunlar ahde vefa ilkesi ile işverenin menfaatlerinin gerektirdiği ölçüde iş sözleşmesinde değişiklik yapılabilmesidir.[320] Bunun yanı sıra, çalışma koşullarında değişiklik ihtiyacı yanında, diğer taraftan işçinin iş sözleşmesinin varlığının korunması ve aynı

[316] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 219.
[317] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 10.
[318] **ALP,** İş Sözleşmesinin Feshi, s. 23.
[319] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 10; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 600; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 23, vd.; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 218.; **DOĞAN YENİSEY,** III. Yıl, s. 104.
[320] **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 56, **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 218.

koşullarla devamı, yani feshe karşı korunması da iş güvencesi anlamında önemli olabilmektedir.

Belirtmek gerekir ki, her şeyden önce bağdaşması halinde, hukukun genel ilkeleri iş hukuku alanında da geçerlidir. Örneğin, Borçlar Hukukun da yer alan sözleşme serbestisi ilkesinin iş hukuku uygulamasında adaletsizliklere yol açmaması için iş hukuku kuralları ile bağdaşması gerekir.[321] Bu nedenle iş mevzuatında boşluk bulunan hallerde hukukun genel ilkelerine ilişkin bir kural iş hukukunun amaç ve kapsamına uygun bulunursa uygulanmak imkânı bulacaktır. Önemli olan iş hukukunun işçiyi koruma amacı ile ters düşmemektir. Belirtmek gerekir ki iş sözleşmesinde değişiklik yapıldığı durumda veya sona erdiği durumda geçmişe yönelik bir etki doğmayacaktır.

Bununla birlikte, iş sözleşmesi niteliği gereği tarafları arasında sürekli bir borç ilişkisi doğurur.[322] Ani edimli sözleşmelerden farklı olarak iş ilişkisinde tarafların yükümlülükleri zaman içinde tekrarlanarak devam eder.[323] Dürüstlük kuralı sözleşme hukukunda da geçerli olan sözleşmeye bağlılık ilkesinin sınırını oluşturmakta, değişen şartlar karşısında esaslı değişiklik yapılması gereği ortaya çıkabilmektedir.[324] İş sözleşmesinin uzun yıllar sürecek bir sözleşme olarak kurulması da söz konusu olduğundan zaman içinde dürüstlük kuralı gereği şartlarında değişiklik yapılması gereği ortaya çıkacağından sözleşmenin ilk kurulduğu haliyle uygulanması prensibinin yumuşatılması gerektiği söylenebilir. Örneğin, satış sözleşmesinde olduğu gibi ve satılan malın teslimi ile sözleşmesel bağın sona ermesi söz konusu olmadığından, kural olarak işçi iş görme borcunu belirsiz bir sürede sürekli olarak yerine getirir. Bu süreklilik içerisinde bazen işin niteliği gereği görülen işin son bulması durumu gerçekleşebilir. Şöyle ki, birkaç bloktan oluşan binaların inşaatı için kurulan iş ilişkisinde, işin görülmesi için belirli bir süre kararlaştırılmamışsa ve ücret parça başı olarak da kararlaştırılmamışsa, iş sonsuza kadar sürmeyeceği için belirsiz bir süre

[321] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 25, **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 36-37.
[322]**EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 57, **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 219;
[323] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 600; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 57.
[324] **BAŞBUĞ,** Uyarlama, s. 10.

sonra iş sona erecektir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinde verilen örnek gibi bir durum doğuyor ve işin gidişatı ve oluşan yeni koşullar nedeniyle iş sözleşmesinde esaslı değişiklik gerekiyorsa, işveren değişiklik talebiyle işçiye öneride bulunur eğer önerisi kabul edilmezse geçerli nedene dayanarak sözleşmeyi feshedebilir.

e) Esaslı Olmayan Değişiklik

Esaslı olmayan çalışma koşulları, iş sözleşmesinin unsurlarından olabilir veya da unsurlarından olmamakla beraber çalışma koşulu içerisinde yer alabilir.[325] İş hukuku uygulamasında ise çalışma koşullarının çok katı uygulanmasının değişen şartlar karşısında imkânsızlığı nedeniyle genel hükümlere istisna getirilmiştir. Buna göre İş Kanununun 22. maddesi işverene iş sözleşmesi ve eklerinde esaslı olmayan tarzda değişiklik yapma hakkı vermektedir. İşveren iş sözleşmesinin esaslı olmayan hususlarında yönetim yetkisine dayanarak tek taraflı tali değişiklik yapma hakkına sahip bulunmaktadır.[326] Bu hakkın doğuşu ise İş Kanunu m. 22. maddesinde yer alan "...esaslı bir değişikliğin..." bu maddedeki usule tabi olacağı ifadesinin tam tersi anlamında çıkmaktadır.[327] Buna göre iş sözleşmesinde yapılacak esaslı değişiklik işçinin yazılı rızasına bağlanmış ancak esaslı olmayan değişiklik için böyle bir katı kural öngörülmemiştir.[328] Gerek iş sözleşmesinde gerek eklerinde yapılacak esaslı olmayan değişiklik ile ilgili şekil şartı getirilmemiş olsa da bu tür değişikliklerin geçerlilik kazanması için yazılı yapılması gerekmektedir.[329]

Esaslı olan ve esaslı olmayan çalışma koşulu kavramı için her olay için geçerli tek bir ölçü verilemez. Ancak iş sözleşmesinin ve eklerinden doğan yükümlülüklerin hangilerinin esaslı nitelikte olduğu İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. İş Kanunu m. 22 düzenlemesinde de hangi tür

[325] **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 96.
[326]**MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 293; **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 61.
[327] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 112, **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 10; **KILIÇOĞLU, ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 205.
[328] **NARMANLIOĞLU,** Saklı Tutma, s. 11; **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 47.
[329] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 61.

değişikliklerin esaslı sayılacağından ilişkin açık bir ifade yer almamıştır.[330] 1475 Sayılı eski İş Kanununun 16/2-e maddesi hükmü uyarınca ise, çalışma koşullarında esaslı değişiklik, işçi bakımından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi gerekçesi olarak kabul edilmiştir.

Bir sözleşmenin tarafları kural olarak, sözleşmenin esaslı olmayan unsurlarında, en önemsiz hükümlerinde, yazım şeklinde, noktalama işaretlerinde dahi karşılıklı anlaşarak değişik yeni bir sözleşme kurmadıkça tek taraflı değişiklik yapamazlar.[331]

İşverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma hakkının en temel dayanağı işverenin yönetim hakkıdır.[332] İşveren yönetim hakkına dayanarak esaslı olmayan değişiklikleri anayasa, yasa, iş sözleşmesi veya ekleri olan iç yönetmelik ve işyeri uygulamasına aykırı bulunmamak kaydıyla tek taraflı değişiklik yapabilir. Ancak esaslı olmayan değişiklikler, yönetim hakkını da kapsayan fakat ondan daha geniş anlamda bir kavramdır.[333]

Şöyle ki, esaslı olmayan değişiklikler ise, doğrudan işin ifası ile ilgili olmasada, işçinin işyerinde çalışması nedeniyle tabi olduğu şartlar, işyerinin fiziki şartları, çalışılan oda, masa,[334] ortam, şoför olarak çalışan kimsenin kullandığı araç, yemek veren firma, ısıtma ve soğutma sistemleri gibi iş sözleşmesi ile amaçlanan işin görülmesi açısından çok önemli olmayan koşullar olduğu söylenebilir.[335] Bununla birlikte, bir çalışma koşulu ilk başta esaslı olmasa bile daha sonradan onda yapılabilecek bir değişiklik, esaslı değişiklik sayılabilir.[336] Örneğin, daha önce uzunca yıllar geniş ve üst katlarda bulunan bir odada çalışan şirkette birim sorumlusu birisi, nedensiz olarak giriş katta bulunan, öncekine göre çok daha dar ve küçücük penceresi

---

[330] **ERGİN, Berrin;** Çalışma Hayatında Yeniden Yapılanma, İşveren Dergisi, Temmuz 2003, s. 4.
[331] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 46.
[332] **NARMANLIOĞLU,** Saklı Tutma, s. 11.
[333] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 112, **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 10; **KILIÇOĞLU/ ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 205.
[334] **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1727, Yarg. 9. HD., 09.04.1996 tarih, 1995/34604 E., 1996/7513 K.; "...Masanın değiştirilmesi gibi basit bir olayın meydana gelmesi...işçiye esaslı değişiklik nedeniyle fesih hakkı vermez."
[335] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 220.
[336] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 25.

olan bir odaya taşınmasının istenmesi hususunda yapılacak değişiklik, esaslı değişiklik sayılabilir.

İşçi çalışma koşullarında yapılan ve esaslı olmayan değişikliği kabul etmek zorundadır.[337] İşveren tarafından çalışma koşullarına ilişkin yapılan her türlü değişiklik çalışma koşullarının esaslı şekilde değiştiğini göstermez. Örneğin Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda, davacının çalışmış olduğu işyeri bir yabancı şirket tarafından işletilmekte iken, ihale suretiyle diğer bir yabancı şirkete el değiştirmiştir. Bu durumda, davacı işçi için iş sözleşmesinin feshi hakkı doğmamış olduğundan kıdem tazminatı da talep edemeyeceği sonucuna varılmıştır.[338]

Yüksek Mahkeme'nin verdiği bir kararda ise, işçinin yaptığı işte herhangi bir ağırlaştırma meydana getirmeyen makul ve kabul edilebilir değişikliğin esaslı değişiklik olmadığı kanaati oluşmuştur.[339]

Davacının sağlık nedeni ile başka bir işe verilmesi, daha sonra tekrar ilk işinde çalıştırılması durumunda çalışma koşullarının esaslı değişikliğinden söz edilemez.[340]

Yine Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda, işyerinin bir başka yere taşınması, bu işyerine gidiş geliş için servis sağlanması, ancak daha sonra tekrar eski işyerine dönülmesi halinde, eski işyerine ulaşım için servis sağlanmamasını, isabetli olarak, çalışma koşullarında esaslı tarzda değişikliği

---

[337] **DEMİR,** Ücretin Düşürülmesi, s. 96.

[338] Yarg. HGK. 17.01.1990 tarih, 1989/9-610 E., 1990/5 K., (http://www.hukukturk.com.)

[339] "...Davacının evvelce çalıştığı belediyenin sonradan Büyükşehir Belediyesine bağlanması ve kadrosunun Büyükşehir Belediyesine nakledilmesi mücerret olarak kendisine fesih hakkı vermez. İş şartlarında esaslı şekilde değişiklik olduğunun kabul edilmesi için Sincan Belediyesi'ndeki işinden alınarak Büyükşehir Belediyesine ait bir başka işe verilmiş olması ve bunun yanında iş şartlarının esaslı bir şekilde değişmiş olması gerekir..." Yarg. 9. HD., 05.04.1990 tarih, 1990/1106 E, 1990/4455 K. (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

[340] "...Davacı, davalıya ait işyerinde çalışırken işverence sağlık durumu dikkate alınarak bir başka işe verilmiş ve üç ay kadar çalıştıktan sonra bu yeni işinde yeterli olmaması nedeni ile yeniden ilk işinde çalıştırılmaya başlanmıştır. Ancak, davacı iş koşullarının değiştirildiğini iddia ederek iş akdini feshetmiştir. Bu açıklamalara göre davacının is akdini haklı nedenle feshettiği kabul edilemez. Çünkü, işverenin iş değişikliğini yaparken davacının sağlık durumun dikkate almış olup, iş koşullarının davacı aleyhine ağırlaştırılması söz konusu değildir...", Yarg. 9. HD., 15.6.1995, 1995/4231 E, 1995/22011 K., Tekstil İşveren, S. 193, Kasım 1995.

olarak kabul etmemiştir.[341] Bu karardan anlaşılan servis aracı yeni işyerinin konumu dikkate alınarak somut bir ihtiyacı karşılamak için konulmuş ve işyerinin eski yerine dönmesi ile bu ihtiyaç ortadan kalkmış ise servis aracı uygulamasına son verme artık esaslı değişiklik oluşturmaz. Belirtmek gerekir ki, çalışma koşulunda kötüleşme olduğunda bu durum işveren tarafından farklı şekilde ikame edilebilir.[342] Örneğin, işyeri servis aracı kaldırıldığında otobüs veya taksi parası verilerek bu durum işçi lehine telafi edilebilir. Ancak burada servis aracı kaldırıldığı halde aylık yol giderinin tam değil de kısmi olarak ödenmesi durumunda dahi esaslı değişiklik sözkonusu olacağından İş K. m. 22 hükmünün uygulanmasını gerektirir.[343]

f) İşçinin Yararına Olan Değişikliklerin Yapılabilmesi

İşveren, işçinin yararına olmak koşulu ile esaslı olmakla birlikte çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapabilir.[344]

İşveren çalışma koşullarında işçi lehine bir değişiklik yapmak istediğinde İş Kanunu m. 22. hükmü uygulanmaz. Zira, böyle bir değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi, kural olarak dürüstlük kuralına aykırı bir durum oluşturur.[345] Yani işçi lehine değişiklikler esaslı dahi olsa işveren tarafından tek taraflı olarak gerçekleştirilebilecektir.

Belirtilmeli ki, çalışma koşullarında işçinin yararına yapılan değişikliklerin de ayrı bir değerlendirmeye tabi tutulması gerekir. Ancak dikkat edilmelidir ki, bazen işçinin lehine gibi görünen bir değişiklik aslında

---

[341] "...İşyerinin başka bir yere taşınıp servisin kaldırılması nedeniyle, is akdini fesheden işçinin, kıdem ödenmesi isteminin hüküm altına alınabilmesi için, davacı işçinin ise girdiği tarihte, işyerinin bulunduğu yer ve servisin bulunup bulunmadığı işyerinin nereden nereye taşındığı araştırılmalıdır...", Yarg. 9. HD., 13.01.1997 tarih, 1996/17046 E, 1997/77 K, **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1716, 1717; **GÜNAY,** İş Davaları, s. 435 karar no:9.

[342] **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 206.

[343] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 206.

[344] **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 293; "...İşçi yararına işyeri değişikliğine rağmen nakledilen işyerindeki işe devamsızlık işverene haklı fesih hakkı verir...", Yarg. 9. HD., 26.10.2004 tarih, 2004/20991 E. 2004/24195 K.; **EKONOMİ,** İş Hukuku, s. 118-119.

[345] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 118, **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 58.; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 104; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 224.

aleyhine sayılabilir.[346] Başka bir ifadeyle, iş ilişkisinin ana unsurlarında, ücret vs. gibi çalışma koşullarında olumlu bir değişiklik yapılması, işçinin alacağı riskin yükselmesi gibi sonuçları beraberinde getiriyorsa, esaslı bir değişiklik olarak da kabul edilebilir.[347] Örneğin, işçinin terfi etmesi durumunda daha fazla sorumluluk alması ve fazla mesai yaparak aile ve sosyal yaşantısının değişmesi sözkonusu olacağından, işçi açısından esaslı değişiklik sayılabilir ve İş Kanunu m. 22. hükmünün uygulanması gerekir.

Çalışma koşullarında işveren tarafından yapılacak esaslı değişiklik açısından belirli bir kural getirme imkânı bulunmamaktadır. Ancak her somut olayın özelliğine göre yapılacak değişikliğin işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığı saptanmaya çalışılmaktadır.[348] Bazen işçinin çalıştığı konumdan daha iyi bir konuma getirilmesi dahi esaslı değişiklik sayılabilir. Örneğin, teknik müdür olarak çalışan işçinin, fabrika müdürlüğü görevine getirilmesi ve işçiye verilen fabrika müdürlüğü görevinin önceki görevine göre daha ağır bir iş yükü ve sorumluluk getirmesi, daha geniş yetki ve sorumlukları taşıyan söz konusu göreve paralel bir ücret ödenmemesi işçi aleyhine esaslı değişiklik sayılmıştır. Çünkü işçinin önceki unvanına göre daha geniş yetki ve sorumlulukları taşıyan fabrika müdürlüğüne atanması şeklen lehine gözükmekte ise de, ücretin açıklanmasından sonra yapılan değişikliğin aleyhine olduğu ortaya çıkmıştır.[349]

Bununla birlikte, işçinin çalışma koşullarındaki değişiklik, onun tecrübe, yetenek, bilgi ve beceri, kapasite gibi donanımlarıyla birlikte iş hayatında normal olarak terfi etmesini beklenir kılmaktaysa, ilaveten işçi için çok fazla ilave bir yükümlülük getirmemekteyse, iyi niyet kuralları gereği, bu tür bir değişikliğin kabul edilmesi gerekmektedir.[350] Buna göre, işverenin yönetim hakkını kullanırken yaptığı işyeri değişikliği, eğer işçinin yararına

[346] **SÜMER,** İş Hukuku Uygulamaları, s. 115.
[347] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 11.
[348] **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 96; **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 206.
[349] Yarg. 9. HD., 24/12/2007 tarih, 2007 / 22990 E, 2007 / 38752 K., (http://www.hukukturk.com.)
[350] "...Davacı işçinin fiziği, konuşması ve tecrübesi dikkate alınarak danışmanlık görevine getirildiği anlaşıldığından is koşullarının ağırlaştırıldığından söz edilemez", Yarg. 9. HD., 13.12.1999 tarih, 1999/16421 E, 1999/19094 K.; "...Objektif iyi niyet kurallarına göre işçi kendi yararına olan değişiklik, başkalık veya uygulamalara dayanarak bildirimsiz fesih hakkını kullanamaz...", Yarg. HGK., 03.05.1975 tarih, 76/87; **ÇENBERCİ,** İş Kanunu Şerhi, s. 545.

ise, örneğin işçinin sağlık nedeniyle işinin değiştirilmesi söz konusu ise, artık, işçi bu durumu kabul etmek zorundadır.[351] Nitekim Yargıtay da bir kararında, hastane raporuyla işitme kaybına uğradığı ve gürültülü ortamda çalışmaması gerektiği belirtilen işçinin, argon kaynak işinden alınıp sevkıyat ambarına rapor doğrultusunda verilmesinin işçi açısından sağlık nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesine imkân tanımadığı sonucuna ulaşmıştır.[352] Kuşkusuz, iyi niyet kuralları da böyle bir çözümü zorunlu ve haklı kılmaktadır.[353]

Yargıtay, işyerinin taşınması sonrası davacının Bursa'da ikamet ederken işyerinin Bursa'ya yakınlaşması sonrası işyerinin 55 km. uzaklıktan 10. km. ye inmesi karşısında, işçinin yararına olan bu değişikliği kabul etmeyerek işyerine devam etmemesini işveren açısından devamsızlığa bağlı olarak iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirme imkânı veren bir hal olarak kabul etmiştir.[354]

g) Değişikliğin İş Güvencesi İle İlişkisi

İş Kanunu kapsamında bulunan iş güvencesi hükümlerinin, tam manasıyla uygulanabilmesi için, işverenin tek taraflı davranışı ile çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmasından doğacak haksızlıklara karşı işçinin korunması gerekmektedir.[355] İşveren ile işçi arasında mevcut iş ilişkisinde, iş sözleşmesini feshetmek isteyen işveren, çalışma koşullarında esaslı değişiklik

---

[351] "...Sağlık nedeniyle başka işe verilen ancak daha sonra ilk işinde çalıştırılan işçinin, iş koşullarının değiştirildiğini ileri sürerek iş aktini feshi haklı fesih sayılmaz..." Yarg. 9. HD., 15.06.1995 tarih, 1995/4251 E., 1995/22011 K., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

[352] Yarg. 9. HD., 18.9.1997 tarih, 1997/11997 E, 1997/15330 K, Tekstil İşveren, S. 217, Kasım 1997, s. 20, "...Şüphesiz bu durumda işçi ücretinde bir azaltmaya gidilemez. Yargıtay'a göre, "1475 sayılı İş Kanunu'nun 60. maddesine göre sağlık nedeni ile işin değişikliği sözkonusu olması halinde de temel ücrette bir eksiltme yapılamaz. Bu kurala göre temel ücrette eksiltme sözkonusu olmuş ise aradaki farkın hüküm altına alınması gerekir. Ancak yapılan sanata göre öngörülen sanat ağırlıklı ücretin bu konuda dikkate alınması doğru değildir. Fiilen yapılmayan bir iş için o işin sanat ağırlıklı ücretinin istenmesi olanağı yoktur...", Yarg. 9. HD., 29.01.1996 tarih, 1995/26217 E., 1996/893 K., Tekstil İşveren, S.6, Şubat 1996, s.34. Aynı doğrultuda, Yarg. 9. HD., 8.2.1993 t. ve E. 1992/15222, K. 1993/1368, İHD., Ekim-Aralık 1993, s. 604; Yarg. 9. HD., 23.10.1995 tarih, 1995/9352 E, 1995/8617 K, İşveren, C. 4, S. 315, s.16; Yarg. 9. HD., 5.10.1990 tarih, 1990/6480 E, 1990/9897 K.

[353] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 225.

[354] Yarg. 9. HD., 26.10.2004 tarih, 2004/20985 E, 2004/24189 K., Legal İHSGHD., C. 5, S. 2, 2005, s. 294-295.

[355] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 8.

yapmak suretiyle işçinin iş sözleşmesini feshetmesini sağlamak niyetinde bulunabilir.[356] Bu durumda işçinin tam anlamıyla iş güvencesini sağlamak ve geçersiz bir feshe karşı korumak amacıyla İş Kanunu'nun 22. maddesi ile düzenleme getirilmiştir. Zira, İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, çalışma koşullarında değişiklik yapan işveren bu değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedeninin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak zorundadır.

İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi ise, İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır" denilmektedir. Buna göre, ilk şart "işyerinde otuz ve daha fazla işçi çalıştırılması", ikinci şart ise "işçinin en az altı aylık kıdeminin olmasıdır". Yine aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre ise "İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir" şeklindedir.[357]

İş Kanunu'nun 22. maddesinde ise, "…işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedeninin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir" ifadesiyle işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi 'geçerli neden' bulunması koşuluna bağlanmaktadır. İş sözleşmesinin feshi için geçerli nedeni olan işveren, işçiye esaslı değişiklik önerisinde bulunarak değişiklik yoluyla feshin önüne geçmektedir. Bu yolla iş sözleşmesinin devamı amaçlanmakta ve iş güvencesi sisteminin de temel özelliklerinden biri olan, feshin son çare olması (ultima ratio) ilkesine uygun düşmektedir.[358]

İş güvencesine ilişkin hükümler süreli feshe yönelik getirilen hükümler olduğu için işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması

[356] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 29.
[357] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 164-165.
[358] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 29; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 169; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 539.

durumunda uygulanmaktadır. Bu durumda belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler hakkında iş güvencesi hükümleri uygulanmayacaktır.[359]

Belirtmek gerekir ki, bir iş sözleşmesini devralan işveren, devredilen iş sözleşmesi ile ilgili değişiklikleri ancak 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine göre yapabilecektir. Devralan işverenin çalışma koşullarını değiştirebilmesi işçinin bu değişikliğe rıza göstermesi ile mümkündür.[360] İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin devri özel olarak düzenlenmediği için BK.'nunun 320. maddesinin 2. fıkrasına göre "iş sözleşmesi bütün hak ve borçları ile yeni işverene geçer" kuralının aksini kendi aralarında kararlaştırabilirler. Bu şekilde, İş Kanunu'nda düzenlenmeyen bir hususun iş güvencesi sisteminde genel hukuk kurallarına göre çözülmesi fikrimizce isabetli olmaktadır.[361]

Bununla birlikte, İş K. m. 22'de iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır. Bazı yazarlar, sözkonusu kapsamda kalan işçiler için İş K. m. 22'nin ikinci fıkrasında düzenlenen tarafların anlaşması ile yeni bir değişiklik sözleşmesi oluşturmalarının mümkün olduğunu ortaya koymaktadırlar.[362] Zira iş güvencesi kapsamında bulunmayan işçilerin iş sözleşmelerinde de İş Kanunu'nun 22. maddesinin uygulanmasında bir engel yoktur. Zira, İş Kanunu'nun 22. maddesi esas itibariyle iş güvencesi hükümlerinin devamı niteliğinde olup, sözkonusu hükmün ister iş güvencesi kapsamında olsun, isterse olmasın herkes için geçerli olduğu yolundadır.[363]

h) Son Çare İlkesi (ultima ratio)

İş sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında değişiklik yapılarak iş sözleşmesinin devam etmesi amaçlanır.[364] Bu imkân iş

[359] Yarg. 9. HD. 23.10.2003 tarih, 2003/18234 E. 2003/17604 K., ÇİD, Ocak 2004, s. 45-46.
[360] **GÖKTAŞ,** Haklı Neden, s. 73-74.
[361] Ayrıntılı bilgi için bkz. Bölüm II., A., b.
[362] **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 297; **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 186-187; **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1589, 1590.
[363] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 211.
[364] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 169; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 543.

güvencesi sisteminde esas olan işçinin korunması amacıyla paralel olduğundan bu öngörü, feshin son çare olması ilkesi (ultima ratio) ile örtüşmektedir.[365]

İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin düzenlemelerinde açıkça yer almasa da, Alman Hukuku'ndan esinlenerek, madde gerekçelerinde ultima ratio ilkesine yer verilmiştir.[366] İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde, "Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır," denilmektedir. Belirtmek gerekir ki, iş güvencesini amaç edinen bir iş hukuku sisteminde esas olan sözleşmenin sürdürülmesi olmalı iken feshi ise istisna olarak düşünülmelidir.[367] Doktrindeki bazı görüşler ise Alman Hukuku'nda olduğu gibi Türk Hukuku'nda da ultima ratio ilkesinin uygulanmasını savunmaktadırlar.[368]

İşçinin başka bir yerde çalıştırılması ya da eğitilerek aynı işte çalışmaya devam etme ihtimali varsa iş sözleşmesinin feshedilmesi en son çare olarak düşünülmelidir.[369] Örneğin, bir işte verimsiz olan işçiyi verimli ve başarılı olabileceği 'kendisine daha uygun başka bir işe verme'[370] imkânı olan işveren, bu değişikliği yaparak sözleşmeyi fesih yoluna gitmemelidir.[371] Sözleşmenin feshedilmesi geçerli neden olsa dahi son çare olarak düşünüldüğünden, asıl amacı sözleşmeyi sona erdirmek değil çalışma koşullarını değiştirmek olan işveren tarafından, sözleşmenin devamını sağlamaya yönelik, İş Kanunu m. 22'de yeni bir düzenleme getirilmiştir.[372] Çalışma koşullarında yapılacak değişiklik esaslı değişiklik ise İş Kanunu m. 22'ye göre işçinin rıza göstermesi aranır. Eğer yapılacak değişiklik esaslı

[365] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 8.
[366] **DOĞAN YENİSEY,** İşyeri ve İşletme, s. 133.
[367] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 539.
[368] **ULUCAN, Devrim:** İş Güvencesi, 2. B, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, s. 43, 44.
[369] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 38; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 169.
[370] **JACOBS,** Kluwer, Chapter 6. Miscellaneous, s. 106, 107.
[371] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 541.
[372] **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 99.

değilse işçinin rıza göstermesine gerek bulunmamaktadır. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılan işçi bu değişikliği kabul ettiği takdirde iş sözleşmesi değişik haliyle devam eder. Ancak işçi esaslı değişikliği kabul etmediği takdirde, işveren değişiklik feshi yapmak ve feshin geçerli nedeni olduğuna dayanmak şartıyla iş sözleşmesini feshetmek imkânına sahiptir.

İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini öne sürüyorsa bu durumu ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır.

Zira, feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı somut olarak araştırılmalı, kısaca feshin son çare olması ilkesi incelenmelidir. İşletme, işyeri ve iş gereklerinin, iş sözleşmesi feshedilen işçinin yerinde istihdam edilme imkânına somut olarak etki etmesi şarttır. İşçinin işverenin aynı işyerinde başka bir bölümünde veya başka bir işyerinde çalıştırılma olanağı varsa, işletme gereklerine dayalı fesih geçersiz olacaktır.[373] İşveren işletmesel karar ile hem işletmenin yararını düşünecek hem de işçinin iş sözleşmesini feshetmek yerine, onun başka bir bölüme aktarılması ya da ona başka bir iş önerilmesi gibi çareler arayacak ve iş sözleşmesinin feshini en son çare olarak düşünecektir.[374] İşveren işletmenin menfaatini düşünerek karar verme özgürlüğü çerçevesinde davranmak zorunda olduğundan bu durum feshin son

[373] Yarg. 9. HD., 14/12/2009 tarih, 2009 / 11733 E., 2009 / 34774 K., (http://www.hukukturk.com)**;** **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 542.
[374] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 72.

çare olması ilkesinin sınırını oluşturmaktadır.[375] Çünkü işverenden işletmeyi zarara sokacak davranışlarda bulunması beklenemez.

C) Çalışma Koşullarında Yapılan Değişiklik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi

a) Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapılması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshinin Usulü

İş Kanunu'nun 22. 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 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 İş Kanunu'nun 17. ve 21. maddelerine göre dava açma imkânına sahiptir.

Ayrıca, İş K. 22. maddesinin ikinci fıkrası gereği, "Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz", denilmektedir. Buna göre, sözleşmede yapılan esaslı değişiklikler esas itibariyle geriye yürümez, ileriye dönük sonuçlar doğururlar.[376]

Belirtmek gerekir ki, esaslı olmayan bir değişiklik sözkonusu ise, artık bunun yazılı yapılmasına da ihtiyaç yoktur.[377] Bazı görüşlere göre, esaslı olmayan tarzda, çalışma koşullarında değişiklik yapılmasına ilişkin sözleşmenin yazılı şekilde yapılmasının şart olmadığı ifade edilmektedir.[378]

---

[375] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 169.
[376] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 620.
[377] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 72-73; **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 25.
[378] **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 268.

Ancak öğretide ki genel görüş, bu tür anlaşmaların yazılı yapılmasıın gerekli olduğu, sözlü değişikliklere geçerlilik tanınmaması yönündedir.[379] Bununla birlikte, öğretide başka bir görüş değişiklik sözleşmelerinin İş K. 22. maddesinin birinci fıkrası düzenlemesinden farklı olarak, yazılı ve sözlü her türlü şekilde yapılabileceği doğrultusundadır.[380] Ancak hakim kanaatin böyle olmadığını belirtelim.[381] Toplu iş sözleşmesinde yapılacak değişiklikler de geçmişe etkili olamaz. Toplu iş sözleşmelerinin tarafları arasında yapılan değişiklikler, yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuç doğururlar.[382]

İş Kanunu'nun 22. maddesi ile amaçlanan çalışma koşullarında değişiklik yapılması yoluyla iş sözleşmesinin feshi yerine yapılan değişik haliyle sözleşmenin sürdürülmesidir. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesi ve gerekiyorsa fesih yolunun kullanılması için gereken koşullar:

aa) Değişiklik Önerisi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. m'sine göre, taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını geçmişe etkili olmamak kaydıyla her zaman değiştirebilirler. Ancak işverenin çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapması durumunda, bu hakka sahip olup olmadığı ve değişikliğin usulü hususunda ikili bir ayrım yapmak gerekmektedir. Buna göre, birincisi; eğer çalışma koşullarında yapılacak değişiklik esaslı bir değişiklik değilse, bu değişiklik işverenin yönetim hakkına dayanarak tek taraflı tasarrufu ile yapabileceği bir değişikliktir. Bu ihtimalde işçinin değişikliğe rıza göstermesi aranmayacaktır. Yine burada esaslı olmayan bir değişiklik sözkonusu olduğu için yapılan değişiklik için İş K. m. 22'de düzenlenen usulün uygulanması gerekmemektedir. İkinci durum ise çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılması durumudur. Zira bu durumda İş Kanunu'nun 22. maddesinin birinci

[379] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 257.
[380] **MOLLAMAHMUTOĞLU,** s. 238.
[381]**SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 25, **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade, s. 61-62; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 72-73; **DOĞAN YENİSEY,** III. Yıl, s. 104.
[382] **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 268.

fıkrasına göre, iş sözleşmesiyle oluşan çalışma koşullarında yapılacak değişiklik bu madde ile düzenlenen usullerle gerçekleştirilebilir.

Vurgulamak gerekir ki, iş sözleşmesinde değişiklik feshi, işçiye fesih bildirimi ile birlikte çalışma koşullarında değişikliğin önerildiği bir fesihtir.[383] Burada değiştirilmiş çalışma koşulları ile işveren işçiye iş ilişkisinin devam etmesini önermektedir.[384]

Çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişiklik, işverenin yazılı olarak yapacağı değişiklik önerisinin işçi tarafından altı işgünü içerisinde yazılı olarak kabul edilmesi yoluyla yapılacaktır. Değişiklik feshinden söz edebilmek için, değişiklik önerisi ve bu değişiklik önerisine bağlı bir fesih bildirimi bulunması gerekir.

Değişiklik önerisi icap niteliğinde olup, çalışma koşullarının karşılıklı anlaşmayla değiştirilmesine yönelik bir irade beyanıdır.[385] Ancak burada İş Kanunu'nun 22. m.'sinin ikinci fıkrasında düzenlenen tarafların anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştireceklerine ilişkin düzenlemeden farklı olarak, değişiklik önerisi yazılı olarak işverenden gelmekte ve işçinin de kabul beyanını altı iş günü içinde yazılı olarak yapması gerekmektedir. Borçlar Kanunu (m. 1) düzenlemesinde her ne kadar icabın yazılı yapılması aranmamakta ve buna ilişkin kabulün de zımni olarak yapılması kabul edilmekte ise de İş Kanunu m. 22 ile bu genel hükümlere ayrık bir düzenleme getirilmiştir.[386] Ancak bu madde de yer alan icap da yine Borçlar Hukukunda düzenlenen icap ile aynı şartları taşımalıdır. İşveren tarafından çalışma koşullarının değiştirilmesi kendisine teklif edilen işçi bu öneride değişikliğin kendisine getirdiği hak ve yükümlülükleri, değişikliğin ne kadar devam edeceğini, iş sözleşmesinde nelerin değiştirildiğini ve değişikliğin kapsamını bilmelidir. İşçi bu şekilde kendisine açıkça ifade edilen bir değişiklik önerisi karşısında kabul kararını sağlıklı şekilde verebilecektir. Belirtmek gerekir ki,

[383] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 123; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 214.
[384] **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 210.
[385] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 63; **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 210.
[386] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 191.

başlı başına sadece bir değişiklik önerisi icap olup, değişiklik feshinden sözedebilmek için, işveren değişiklik önerisini fesih kararı altında yapmalıdır.[387] Hernekadar işçi aleyhine işini kaybetmesi açısından fesih ihtimali olsa da değişiklik feshinin amacı iş ilişkisini sona erdirmek değil, değiştirmektir.[388] Temel amaç, işçinin işyerinde kalmasıdır.

Böylelikle, çalışma koşullarının değiştirilmesi önerisinin, ve iş sözleşmesinin fesih bildirimi unsurlarının amacı iş ilişkisini sona erdirmekten çok, mevcut şartlarda değişiklik yapmaktır.[389] Fakat değişiklik önerisi reddedildiğinde sadece değiştirilmek istenen çalışma koşullarının değil, tüm iş ilişkisinin son bulması ile neticelenen bir fesih türü ve bir değişiklik aracı karşımıza çıkar.[390]

Değişiklik feshi ile işçiye önce değişiklik önerisi sunularak iş ilişkisinin değişen koşullarda sürdürülmesi amaçlanmakta, bu gerçekleşmediği takdirde bununla bağlantılı olarak fesih bildirimi yapılmaktadır.[391] Böylece, işçi değişikliği kabul ederse, sözleşme değişen bu haliyle devam eder. Buna karşılık, değişiklik reddedilirse işveren sözleşmeyi feshedebilir.[392] Burada dikkat edilmesi gereken husus değişiklik önerisinin, fesih bildiriminden önce yapılmış olması, işçinin değişiklik önerisini reddetmesi durumunda iş sözleşmesinin fesholacağının bildirilmesi gerektiğidir. İş Kanunu'nun 22. maddesinde ise değişiklik önerisi ile fesih bildirimi doğrudan bağlantılı olarak düzenlenmemiştir. Ancak işçi tarafından değişiklik önerisi yazılı olarak altı işgünü içerisinde kabul edilmezse ve değişiklik önerisinin kabul edilmediği kesinleşirse, bundan sonra işveren tarafından yapılan iş sözleşmesini fesih bildirimi sözkonusu olacaktır.

İşveren çalışma koşullarında değişiklik önerisini, işçiye yazılı olarak yapmak zorundadır. İşçi altı işgünü içinde değişiklik önerisini yazılı olarak

---

[387] **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 203.
[388] **WALLNER, F. X.:** Die Anderungskündigung, München , 2005, s. 101.
[389] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 214.
[390] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 124; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 616.
[391] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 189.
[392] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 123 vd.; **ALP, Mustafa**: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2-4.06.2006, İstanbul 2007, s. 62.

kabul etmediğini bildirirse ve işveren de yeni bir işlem yapmazsa eski çalışma koşulları geçerliliğini korur ve çalışma eski çalışma koşulları üzerinden devam eder. Çalışma koşullarının değiştirilmesi hususunda işveren önerisine cevap vermeyen işçi değişikliği reddetmiş sayılır. İşçi tarafından değişikliğin kabul edilmemesi durumunda ise işveren değişiklik önerisinden sonra iş sözleşmesinin fesih yolunu kullanabilir.

İşveren yazılı olarak yaptığı bildirime karşı, işçi de altı işgünü içinde yazılı olarak değişiklik önerisini kabul etmediğini bildirirse, 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. Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara göre esaslı değişiklik hususunda altı işgünü daha dolmadan yapılan fesih geçersiz bir fesihtir.[393]

İş Kanunu'nun 22. maddesinde çalışma koşullarında yapılacak değişikliğin yazılı bildirilmesi emredici kuraldır. İş Kanunu'nun 109. maddesinde öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması kuralı gereği değişiklik önerisinin her işçiye tek tek bireysel olarak yapılması gerekir. Buna göre değişiklik önerisinin işveren birden çok işçiye yapılması gereken durumlarda ilan gene bir duyuru şeklinde toplu olarak bildirimi değil, her işçiye ayrı ayrı yapılması gerekmektedir.[394]

İşveren işçiye sözlü olarak çalışma koşullarının esaslı bir şekilde değiştirdiğini iletirse işçinin herhangi bir işlem yapmasına gerek yoktur.

---

[393] "...Dosya içeriğine göre, davacı işçi iş güvencesi kapsamında kalmakta olup, dava da süresinde açılmıştır. Ancak davalı işveren usulüne uygun olarak yapılmış bir fesih bildirimi ile davacının iş sözleşmesini feshetmediği gibi, 18.01.2005 tarihli yazıda davacıya nakli kabul etme veya etmeme yönünde 6 işgünlük süre tanındığı halde araya giren Kurban Bayramı tatili sebebiyle henüz 6 işgünü geçmeden iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilmiştir. Gerçekten davacı işçi 18.1.2005 tarihli yazılı beyanında İstanbul'a nakil yada iş sözleşmesinin feshi konularında 6 işgünü içinde yazılı olarak beyanda bulunacağını açıklamıştır. Ancak, işverence bu süre henüz tamamlanmadan iş sözleşmesi feshedilmiştir. Yapılan bu açıklamalara göre işçiye usulüne uygun olarak bir fesih bildiriminde bulunulmaması ve feshin de geçerli bir nedene dayanmaması karşısında feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iadeye karar verilmesi gerekir..." Yarg. 9. HD. 17/01/2006 tarih, 2005/38648 E., 2006/27 K.; (http://www.hukukturk.com.)

[394] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 251.

Zaten İş K. m. 22 uyarınca, değişikliğin mutlaka yazılı olarak yapılması gerekir.

İşveren işyerindeki tüm işçiler için geçerli olmak üzere aynı nedenlerden dolayı çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilir. Bu nedenler; çalışma sürelerinin değiştirilmesi, ücret indirimi, ücretsiz izin uygulaması, esnek çalışma süresine geçilmesi gibi çalışma koşullarında değişiklik yaratan nedenler olup, İş Kanunu m. 22'de düzenlenen usullerle tüm işçilere yine ayrı ayrı ve yazılı olarak bildirilmek gerekir.[395]

Çalışma koşullarında yapılacak değişiklik, emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, genel ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı ya da imkansız bulunuyorsa yapılan değişiklik sözleşmesi BK. m. 19-20. hükmü gereği geçersiz sayılacaktır. Örneğin ailesinden birisi vefat ettiğinde dahi izin almayarak çalışmaya devam edeceğine ilişkin değişiklik şartı kişilik haklarına ve ahlaka aykırı bir şart olduğundan geçerli sayılmayacaktır.

bb) Değişiklik Önerisinin Yazılı Olarak Yapılması

İş Kanunu'nun 22. maddesinin birinci fıkrasının ilk cümlesinde "…İşveren…çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir…" şeklinde düzenleme yapılmıştır. Buna göre çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılabilmesi için işveren tarafından yapılacak değişiklik önerisinin işçiye karşı yazılı olarak yapılması zorunludur. Buradaki yazılı şekil şartı adi yazılı şekil şartı olup, yetkili imza ve geçerli tarih yer almalıdır.[396] Bu şart emredici nitelikte olduğu için iş sözleşmesi kurulduğu esnada bunu ortadan kaldıracak şekilde anlaşma yapılamaz.

[395] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 194.
[396] **ŞEN,** Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmeme, s. 79.

Böylelikle, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde açık veya örtülü kabul ile çalışma koşullarının değiştirilebilmesi mümkün iken,[397] iş güvencesi sisteminin uygulama alanı bulmasıyla, yeni Kanun döneminde kanun koyucu işçi lehine daha koruyucu yol olan, açıkça yazılı kabulü aramaktadır.[398] Ayrıca, altı iş günü içerisinde kabul beyanında bulunulmayarak suskun kalınmasının sonucu da, işçinin söz konusu teklifi reddettiği şeklinde anlaşılmalıdır.[399]

Kanun düzenlemesinde yazılı bildirim şartına yer verilmiş ancak bu bildirimin içeriği hakkında ayrıntılı bir düzenleme yapılmamıştır. Ayrıca yine değişiklik önerisinin birden fazla olması ya da seçimlik haller içermesi durumunda da kanaatimizce hukukun genel hükümlerine göre çözüme gidilecektir. Şöyle ki, örneğin işverenin hem Ankara'da hem Tokat'ta yeni işyeri şubesi açması durumunda işçiye hangisinde isterse çalışabileceğine dair seçenek sunması durumunda icaba davetten bahsedilir. İşçinin Tokat'ta çalışacağını beyan etmesi ise icap olarak ele alınabilir ve bu icaba karşılık işverenin kabulü ile İş Kanunu m. 22 çerçevesinde değişiklik gerçekleşmiş olacaktır.

İş Kanunu'nun 22. maddesinde çalışma koşullarındaki değişikliğin işveren tarafından yapılacağı açıkça düzenlenmiş olduğundan, değişikliği yapacak kişinin aynı zamanda fesih yetkisine de sahip olması gereği ile örtüşmektedir. Dolayısıyla, İş Kanunu'nun 2. maddesinde öngörülen işçiyi işten çıkarma yetkisine sahip olmayan işveren vekilinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma yetkisi bulunmamaktadır.[400] İşveren çalışma koşullarında esaslı değişiklik önerisinde bulunduğunda, bu öneri işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı bir şekilde kabul edilmediği durumda, fesih yoluna gidilecektir. İşçi değişiklik önerisini yazılı olarak kabul etmediği takdirde reddetmiş sayacağından sözleşmede değişiklik gerçekleşmeyecektir. İş Kanunu'nun 109. maddesi hükmüne göre, yazılı bildirimin imza karşılığı

[397] Yeni Kanunun eskisinden farkı da buradadır. 1475 sayılı Kanun döneminde işçinin açık veya zımni kabulü ile esaslı değişiklikler yapılabilirken, 4857 sayılı Kanun döneminde işçinin yazılı kabulü aranmıştır; **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 201.
[398] **UŞAN, M. Fatih**: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, C.1, İş Hukuku, Ankara 2006, s. 73.
[399] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 255.
[400] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 196, 197.

yapılması ve işçinin de bildirimi kabul etmemesi ve imzadan kaçınması durumunda bu durumun tutanakla tespit edilmesi gerekmektedir. Şu halde, maddede belirlenen usule göre, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılabilmesi için, durumun işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve işçinin bunu yazılı kabulü gerekmektedir. Burada aranan "yazılı" şekil şartı geçerlilik koşuludur.[401]

Zira Yargıtay tarafından verilen bir kararda, feshin geçerli bir nedene dayanılarak yazılı yapılmadığı gerekçesi ile ilk derece mahkemesi kararını bozarak yazılılık koşuluna vurgu yapmıştır.[402]

cc) Değişiklik Önerisinin Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Edilmesi

1475 Sayılı Kanun döneminde, işveren tarafından tek taraflı yapılan değişiklik, işçi tarafından altı işgünü içinde haklı fesih hakkını kullanılmazsa değişik zımni olarak kabul edilmiş sayılıyordu. Eski kanun döneminde işçi aleyhine sonuçlar doğuran bu düzenlemeye karşılık, 4857 sayılı kanun döneminde işçinin lehine olarak düzenleme getirilmiştir.[403] 4857 Sayılı İş K.'nun 22. maddesine göre, işveren iş sözleşmesinde yapacağı esaslı değişikliği işçiye yazılı olarak bildirdikten sonra, esaslı değişikliğin gerçekleşmesi için işçinin bu değişiklik önerisini altı işgünü içinde yazılı olarak kabul etmesi gerekmektedir. İşveren tarafından önerilen değişikliğin işçi tarafından değerlendirilmesi için kanun tarafından altı işgünlük bir düşünme süresi verilmiştir.[404] Kanun düzenlemesinde değişiklik önerisine ilişkin beyanını açıklaması için işçiye 'altı iş günü' süre tanınarak acele bir karara varmadan, bu süre zarfında etraflıca düşünme imkânı tanınmıştır.

---

[401] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 64; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 618.

[402] "...Ücretsiz izin dönüşü görev yerlerinin sevkiyat ve temizlik birimlerinde çalıştırılmak üzere değiştirilmek istendiği, davacı ve arkadaşlarının bu hususu kabul etmedikleri, bunun üzerine 01.09.2003 tarihinde fiilen işlerine son verildiği, davacı tarafın 02.09.2003 tarihinde bölge çalışma müdürlüğü'ne müracaatta bulunduğu, bu tarihten sonra tutulan devamsızlık tutanaklarına itibar edilemeyeceği, keza 01.09.2003 tarihinde yapılan feshin geçerli bir nedene dayanılarak yazılı yapılmadığı anlaşılmakla davacının davasının kabulüne karar vermek gerekirken yazılı şekilde reddedilmesi hatalı olup bozularak ortadan kaldırılmasına gerekir. Yargıtay 9. HD., 06/12/2004 tarih, 2004 / 7178 E., 2004 / 26665 K., (http://www.hukukturk.com)

[403] **ŞEN,** Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmeme, s. 76.

[404] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 618.

Bu düşünme sürecinde işveren ile işçinin değişiklik hususunda karşılıklı fikir alışverişinde bulunmaları ve anlaşmaya varmaları mümkündür. İşçi değişiklik hususunda kabul beyanını açıklaması için altı gün beklemek zorunda değildir. Süre dolmadan da işverene yazılı olarak değişikliği kabul ettiğini bildirebilir ve böylece çalışma koşulu değiştirilmiş olur.[405] İşveren ise değişiklik önerisinde bulunması durumunda altı işgünlük süre bitinceye kadar değişiklik önerisi ile bağlı bulunmaktadır. Kanun maddesinde belirtilen 'altı işgünlük süre' asgari bulunmaktadır. İşveren tek taraflı iradesi ile bu süreyi daha uzun bir süre olarak belirleyebilir, ama kısaltamaz. Bu arada altı iş günlük süre niteliği itibariyle hak düşürücü süre olmadığı için, kanaatimizce işçinin bu süreden sonra da verdiği kabul cevabı değişikliği yapılabilmesine yol açar.[406] Ancak altı işgünü geçtikten sonra işçi tarafından kabul edilen değişikliğin, işveren tarafından da kabul edilmesi isabetli bir çözüm olacaktır.

Belirtmek gerekir ki, değişiklik önerisinin kabul edilmesi için altı işgününden daha uzun bir düşünme süresi verilmesi işçinin lehine olacaktır. İş Kanunu'nu hazırlamak üzere oluşturulan bilim kurulu, yasa taslağında işçinin esaslı değişiklik önerisi nedeniyle düşünme süresi on beş gün olarak öngörülmüştü. İşçiye tanınan bu düşünme süresinin altı işgünü yerine daha uzun bir süre tanınarak sağlıklı karar vermesinin sağlanması açısından isabetli olurdu. Zaten kanun düzenlemesi ile getirilen altı işgünlük süre kısa bir süredir. Çünkü iş yaşamının hızlı ve dinamik temposu iş sözleşmesinde esaslı tarzda bir değişikliğe yol açacak anlamda önemli bir karara varmayı, altı güne sığdırmak işçi lehine bulunmamaktadır. İş sözleşmesinde esaslı değişiklik yapmak isteyen taraf işveren olduğuna göre, değişiklik talebinde bulunan lehine bir durum doğacağı şüphesizdir. O nedenle burada asıl korunması gereken işçinin hakkı olup değişiklik hususunda zarar görmemesinin sağlanması amaçlanmalıdır.

İşveren tarafından değişiklik önerisi yapıldıktan sonra, altı işgünü beklenmeden aynı anda da fesih bildirimi yapılması durumunda fesih

[405] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 23.
[406] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 255.

bildirimin yapıldığı tarih olarak altı işgünün bittiği tarih dikkate alınacaktır. Kanun düzenlemesi ile 'işgünü' denilerek sadece işgünlerinin gün sayısında dikkate alınacağı ifade edilmiştir. İş Kanunu açısından Cumartesi günleri de işgünü sayıldığından altı işgünü hesap edilirken sayıya dahil edilecektir.[407]

Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararında, Kaynak Alan Müdürlüğü bünyesindeki "Nokta Kaynak İşçiliği" görevinden, Montaj Alan Müdürlüğü bünyesine "Montaj işçisi" iş unvanı ile durum değişikliği yapıldığının davacıya bildirildiği, davacının görev değişikliği yazısını "kabul etmiyorum" şerhini koyarak imzaladığı, daha sonra … tarihli dilekçe ile durum değişikliğinin yapılması nedeniyle çalışma koşullarının esaslı şekilde değiştiğini ve ağırlaştığını belirterek, iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 22. maddesi gereğince feshedilmesini istediği, davalı işverence aynı gün yazılı bir fesih bildirimi yapılmadan ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. İşçi yapılan değişikliği kabul etmediğine ilişkin iradesini ortaya koyduktan sonra sözü edilen dilekçesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca hakkında işlem yapılmasını istemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun anılan maddesi uyarınca işçi değişiklik önerisini altı işgünü içinde kabul etmediği takdirde 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 aynı Kanunun 17 ila 21. inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Somut olayda, işveren İş Kanunun 22. maddesi gereğince iş sözleşmesini feshetmiş ise de, yazılı bir fesih bildiriminde bulunmadığı gibi, değişikliğin geçerli nedene dayandığını da kanıtlamış değildir. Bu nedenle, davacının işe iade isteğinin kabulüne karar verilmiştir.[408]

Kendisine değişiklik önerisi yapılan işçinin bu öneri karşısında sessiz kalması, cevap vermemesi de reddettiği anlamında kabul edilecektir.[409]

---

[407] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 200; **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 213.
[408] Yarg. 9. HD. 22/10/2007 tarih, 2007 / 17449 E., 2007 / 31073 K.; (http://www.hukukturk.com.)
[409] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 250; **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 23-24; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 62.

Ancak, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılan işçi, uzunca bir süre bu değişikliğe ses çıkarmadan, yeni görevinde çalıştığı, bu süre zarfında her hangi bir itirazda bulunmamış olmakla bu durumu kabullenmiş sayılacağı sonucuna varmak gerekir.[410]

Bununla birlikte, İş K. m. 22 hükmü gerek yorumlanırken gerek uygulanırken dürüstlük kurallarına uyulmalı ve hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçilmelidir. Zira bazı durumlarda, işçinin değişikliğin geçersizliğini ileri sürmesi hakkın kötüye kullanılması durumunu oluşturmaması gerekir. Bir başka ifade ile, yazılı olarak kabul bir zorunluluk olmakla birlikte, işçinin söz konusu değişikliği önce kabul etmesi, ama daha sonra yazılı yapılmadığını ileri sürerek bunun geçersizliğini ileri sürmesi, dürüstlük kuralı ile bağdaşmaz.[411]

Zira, Yargıtay'ın bu yönde vermiş olduğu bir kararda, çalışma koşullarının değiştirilmesi usulüne, yeni bir ilke getirmektedir. İşverenin yazılı olarak sunduğu değişiklik önerisi altı iş günü içinde işçi tarafından yine yazılı olarak kabul edilmez ise değişiklik bağlayıcı olmayacaktır. Kural olarak buradaki yazılı kabul şartı da bir geçerlik şartıdır. Özellikle bu noktada işçinin susması kabul olarak değerlendirilemez maddedeki düzenlemenin çok katı olup olmadığı tartışması bir yana bırakılır ise getirilen düzenleme kural olarak anlamdadır. Ne var ki bu düzenleme, karara konu olan olayda olduğu gibi özellikle iş görme ediminin ifası ile ilgili olarak çalışma koşullarında yapılan değişikliği eylemli olarak kabul eden ve uygulayan işçinin daha sonra, kabulün altı işgünü içerisinde yazılı şekil şartına uygun olarak yapılmadığı gerekçesiyle bir takım haklar talep etmesinin dürüstlük kuralına aykırı bir davranış olduğu ve korunmaması gerektiğine ilişkin temel hukuk kuralı ile de bağdaşmadığı bir gerçektir. Başlangıçta kabulün yazılı olarak yapılmasına ilişkin şekil şartına uymayan işçinin sonradan şekil kuralına

[410]**SÜZEK,** İş Hukuku, s. 619.; "…davacının 1997 tarihinde iş akdinin feshi tarihi olan eylül 1999 tarihine kadar yeni görevinde çalıştığı, bu süre zarfında her hangi bir itirazda bulunmamış olmakla bu durumu kabullenmiş sayılacağı sonucuna varmak gerekir…" Yarg. 9. HD. 23/02/2005 tarih, 2004 / 14997 E., 2005 / 6123 K., (http://www.hukukturk.com.)

[411] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 256; **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade, s. 62; **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 58; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 74; **DOĞAN YENİSEY,** III. Yıl, s. 130; **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 243.

dayanarak geçersizlik iddiası ileri sürmesi, hakkında kötüye kullanılmasını oluşturur.[412]

Yargıtay başka bir olayda, işyeri değişikliğinin üzerinden 9 ay geçmesine karşın değişikliğe, altı iş günü içerisinde itiraz edilmemesinden bahisle artık değişikliğin uygulanması gerektiğine karar vermiştir.[413] Hemen belirtelim ki, bir kez işçinin değişikliğe altı iş günü içerisinde itiraz etmesi kendisinden beklenemez. İşçinin susması da mümkündür. Ayrıca, altı iş günü içerisinde olumlu cevap verilmemesi, bunun reddedildiği anlamına gelir. Bununla birlikte, belki şu gerekçe ileri sürülebilir: İşyeri değişikliğinin üzerinden dokuz aylık bir süre geçtikten sonra artık esaslı değişikliğin yazılı kabul edilmediğinden bahisle Kanuna aykırı olduğunu ileri sürmek, dürüstlük kuralı ile bağdaşmayacağı sonucuna varmıştır.[414]

dd) Esaslı Değişiklik Önersinin İşçi Tarafından Reddedilmesi

İş K. m. 22 uyarınca işverenin değişiklik teklifini işçiye yazılı olarak bildirmesine karşın, işçinin altı iş günü içerisinde bunu kabul etmemesi halinde söz konusu değişiklik işçiyi bağlamaz. Buradaki 'bağlamaz' ifadesi, işçi bakımından değişikliğin hüküm ifade etmeyeceği şeklinde anlaşılması uygun olur.[415]

---

[412] **ŞAHLANAN,** İtiraz, s. 2.

[413] "...Dava, 22.02.2005 tarihinde işlemden, 9 ayı aşkın süre sonra açılmıştır. Davacı, bu düzenlemeye göre, çalışma koşullarından esaslı değişiklik olan, işyeri değişikliğine karşı 6 gün içinde itiraz etmemiştir. Davacı, işlemi kabul etmiştir. İşverenin işyeri değişiklik işlemi geçerli hale gelmiştir. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, cezai şart tazminatının reddi yerine, yazılı şekilde kabulü hatalıdır...", Yarg. 9. HD., 19.09.2005 tarih, 2005/27701 E, 2005/30370 K, Çalışma ve Toplum, S. 7, 2005/4, s. 158-159, (Kamu-İş Bilgi Bülteni, Y. 9, S. 52, 2006, s. 21), kararın değerlendirilmesi için bkz. **ŞEN,** Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmeme, s. 76 vd.

[414] **Alp'e göre,** "… kural olarak zımni kabul, özellikle de işçinin değişiklik önerisine sadece susma ile yanıt vermesi değişiklik sözleşmesinin kurulması için yeterli olmaz. Ancak is görme ediminde değişikliğe gidildiği bazı durumlarda çalışma koşullarının kalıcı olarak değiştirildiği işçi açısından anlaşılabilecek durumda olabilir. Örneğin işyerinin kapatılması üzerine işçinin diğer işyerine nakli halinde durum böyledir. Buna benzer örneklerde bir ayrım yapmak gerekir. Eğer işverenin değişiklik önerisini ve bu önerinin sonuçlarını işçinin açık bir şekilde anladığı kabul edilebiliyorsa ve işçi değişen çalışma koşullarında bir sure zımni kabul olarak değerlendirilebilecek şekilde çalışmış ise, sonradan bir uyuşmazlık çıktığında işçinin sekil şartına uyulmadığını ileri sürmesi dürüstlük kuralına aykırı olabilir… Sekil kuralını aramaya gerek duyulmayacak bir durum da, değişikliğin açıkça işçinin lehine olmasıdır. İşçinin lehine olan değişiklikler zaten esaslı değişiklik de sayılmadıklarından, İş Kanunu m.22'ye ve sekil şartına tabi değildirler..."; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 74.

[415] **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 295.

İş Kanunu değişiklik önerisinin yazılı yapılmasını aramaktadır. Hükmün ifadesinden, yazılı bildirimin geçerlilik şartı olduğu açıkça anlaşılmaktadır.[416] Ayrıca söz konusu önerinin genel bir duyurudan ziyade her bir işçi için ayrı ayrı yapılmasının gerekliliği de öğretide ifade edilmektedir.[417]

İşveren iş sözleşmesinde, esaslı değişiklik yapmak isterse bunun için yazılı olarak teklifte bulunmak zorundadır. Bu teklifin anlamı önceden çalışma koşullarında yapılacak değişiklik için işçinin kabulünün istenilmesidir. Bu anlamda işverenin yazılı bildirimi, icap niteliğinde sayılmaktadır.[418] Bu nedenle de, icap kapsamında, değişikliğe ilişkin tüm hususların açık bir biçimde ifade edilmesi gerekir.[419] İş K. m. 22.'nin ikinci fıkrasında düzenlenen tarafların aralarında anlaşarak sözleşmede değişiklik yapabileceklerine ilişkin değişiklik sözleşmesinden farklı olarak, buradaki icabın özelliği; değişiklik önerisinin esaslı olması ve yazılı olarak işverenden gelmesidir.[420] Yine diğer fark ise işçinin bu icaba karşı cevabını usulen altı işgünü içerisinde yazılı olarak vermesi gerekmesidir. İş K. 22. maddesinin 1. ve 2. fıkrasında da değişiklik teklifi kabul edildiğinde taraflar arasında değişik yeni bir sözleşme meydana gelmektedir. Her iki fıkra birlikte ele alındığında ise temel fark, işçi değişiklik önerisini kabul etmediğinde 1. fıkra uyarınca işveren iki seçeneğe sahiptir; ya işveren değişiklik fikrinden vazgeçecek ve iş ilişkisi aynen devam edecek, ya da değişiklik feshi uygulanacaktır. Oysa ikinci fıkra da aslolan iki tarafın anlaşması olduğundan işçi değişiklik teklifini kabul etmezse iş ilişkisi devam edecektir.[421]

Belirtmek gerekir ki, işçinin çalışma koşullarında esaslı değişikliği reddetmesi, istifa olarak ele alınamaz. Zira Yargıtay tarafından verilen bir

---

416 **NARMANLIOĞLU,** Saklı Tutma, s. 11; **SÜZEK,** Değisiklik Feshi, s. 23; **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 198; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 73; **DOĞAN YENİSEY,** III. Yıl, s. 129; **ENGİN,** İşletme Gerekleri, s. 98.
417 **NARMANLIOĞLU,** Saklı Tutma, s.12; **DOĞAN YENİSEY**, III. Yıl, s. 127.
418 **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 191; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 130.
419 **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 254.
420 **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 296.
421 **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 204.

kararda, işçi tarafından görev değişikliği kabul etmediğini ifade eden bir yazının istifa niteliğinde sayılmayacağı sonucuna varılmıştır.[422]

Burada üzerinde durulması gereken noktalardan bir tanesi, işçinin değişiklik önerisine hiç veya net bir cevap vermemesidir. Genel kural olarak hukukta sukut ikrar sayılmaz, hatta red anlamında yorumlanır. Dolayısıyla, işçinin değişikliğe ilişkin herhangi bir açıklamada bulunmaması, onun reddedildiği olarak yorumlanmalıdır.[423] Zira, Yargıtay tarafından verilen bir kararda, "...özellikle bu noktada işçinin susması kabul olarak değerlendirilemez, maddedeki düzenlemenin çok katı olup olmadığı tartışması bir yana bırakılır ise getirilen düzenleme de kural olarak yazılı kabul şartı arandığı için susma red iradesi anlamdadır..." ifadesine yer verilmiştir. [424]

İşçi altı işgünü içinde kabul veya red iradesini açıklamaz ve sessiz kalırsa değişikliği reddettiği sonucuna varılması isabetli olur.[425] Zira, kanuna göre sukut ikrardan gelmediği için işçinin yazılı reddini aramak İş Kanunu'nun işverene karşı daha korunmaya muhtaç tarafı olan işçinin, haklarını koruma amacına uygun düşmez. İş Hukuku'nun amacı işçiyi korumak olduğu için mevzuatın açık olmayan hükümleri yorumlanırken işçi lehine düşünülmesi hakkaniyet ve sosyal adalet ilkesine uygun olacaktır.[426] İşçinin değişikliği açıkça yazılı olarak kabul etmesi şart olup, ancak bu durumunda değişiklik işçiyi bağlayacaktır.[427] İş sözleşmesinde esaslı değişiklik yapmak isteyen işveren işçinin yazılı olarak rızasını almadan esaslı değişiklik yaparsa, işverenin temerrüdünden bahsedilir ve işveren sözleşmeyi

---

[422] Yarg. 9. HD., 24.05.2004 tarih, 2004/1376 E., 2004/12446 K, **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK,** İş Kanunu Şerhi, s. 230.

[423] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 243; **NARMANLIOĞLU,** Saklı Tutma, s. 12; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 497; **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade, s. 61; **ŞEN,** Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmeme, s. 86; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 73, **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 74; **ŞEN,** s. 200; **BİLGİLİ, Abbas;** İş Güvencesi Hukuku, İşe İade Davaları, Adana 2004, s. 129; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 256.

[424] **ŞAHLANAN,** İtiraz, s. 2.

[425] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 65, **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 250; **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 23-24; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 62; **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 296.

[426] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 20, 21.

[427] **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 297.

ihlal etmiş sayılır.[428] Çünkü iş ilişkisinin tarafı olan işçi iş görme edimini yüklendiğinde buna karşılık işveren yapılacak o işe ilişkin ücret ödeme borcu altına girmektedir. BK. m. 325 uyarınca, "...iş sahibi işi kabulde temerrüd ederse..." ifadesine yer verdiğinden buradaki "iş" sözleşme kurulduğunda kararlaştırılan "iş"tir. İşveren tarafından mevcut işin esaslı tarzda değiştirilmesi de onun temerrüdüne yol açacacaktır.

İşçi, işveren tarafından önerilen iş sözleşmesinde yapılacak esaslı değişikliği reddederse, işveren; değişiklikten vazgeçecek ve sözleşmenin eski şartlarla aynen devamına karar verecek veya bunu tercih etmeyerek, sözleşmeyi feshetmeden sözleşmede esaslı değişikliği uygulama yolunu seçecek veya da son olarak sözleşmeyi feshedecektir.[429]

Ancak özellikle belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinde yapılacak esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesi sırf bu yüzden feshedilemez, geçerli bir neden olması aranır ki bu geçerli neden esaslı değişiklik ile bağlantılı olabildiği gibi başka bir geçerli neden de olabilir.

İşveren değişiklik önerisi işçi tarafından reddedildiği durumda ya değişiklikten vazgeçmek ve işçiyi eski koşullarda çalıştırmak, ya da kıdem ve ihbar tazminatı ile iş güvencesinden doğan tüm işçilik haklarını ödemek zorunda kalmaktadır. (İş K. m. 21) Zira, Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda, işçinin çalışma koşullarındaki esaslı değişiklikle ilgili memorandumu tebellüğ etmek istememesi işverene iş sözleşmesini İş Kanunu 17. maddesi uyarınca fesih hakkı vermeyip İş Kanunu 22. maddesi çerçevesinde yazılı bildirim şartına uygun olarak değişiklik feshi yapılabileceğine karar vermiştir.[430]

---

428 **ŞEN,** Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmeme, s. 83; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 621; **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 298.

429 **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 620.

430"…İşverenin davacının çalışma şartlarını tek yanlı değiştirdiği ve buna dair memorandumu davacıya tebliğ etmek istediği, tebellüğ etmeyince hizmet akdini 1475 sayılı yasanın 17/II. maddesine göre feshettiği anlaşılmaktadır. İşveren çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği ancak işçinin kabulü ile yapabilir. İşçinin somut olayda böyle bir kabulünün varlığı kanıtlanabilmiş değildir. Davacının iş şartlarındaki esaslı değişiklikle ilgili memorandumu tebellüğ etmek istememesi işverene iş sözleşmesini 1475 sayılı yasanın 17/II. maddesi gereğince fesih hakkı vermez. Bu nedenlerle davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekir…" Yargıtay 9. HD., 15/09/2003 tarih, 2003 / 1959 E., 2003 / 14524 K., (http://www.hukukturk.com.)

İş Kanununda işverenin değişiklik talebinden sonra işçinin altı iş günü içerisinde işverene cevap vermesi öngörüldüğü süreye, işçinin düşünme süresi denebilir.[431] Kanunda öngörülen altı iş günlük süre nisbi emredici[432] olduğu için, bunun sözleşmeler ile artırılabilmesi mümkün olup bu süre azaltılamaz.[433] İşverenin altı iş gününden daha az bir süre vermesi veya hemen değişikliği kabul ya da reddi konusunda ısrarcı olması durumunda, değişiklik önerisinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir.[434]

ee) Geçerli Neden

İş Kanunu'nun 18. 21. maddeleri hükümlerine göre, iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilen işçinin dava açması halinde, işveren, "değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedeninin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak" zorundadır. Ancak yasada 'geçerli neden' ifadesi açıklanmamıştır. Öğretide ki bazı görüşlere göre, İş Kanunu m. 22'de ifade edilen 'geçerli neden' ile İş Kanunu m. 18'de ifade edilen 'geçerli neden birbirinden farklı bulunmaktadır. İş Kanunu m. 22'de ifade edilen 'geçerli neden' iş sözleşmesinde esaslı değişiklik yapmak isteyen işverenin bu davranışının haklı kabul edileceği bir nedendir.[435] Bu yolla işveren iş sözleşmesinin devamı tehlikeye düştüğü zaman iş ilişkisini sürdürmek için çalışma koşullarında gerekli gördüğü esaslı bir değişikliği yapma olanağı bulabilecektir. Bu görüşü savunan yazarlara göre, geçerli neden hususunda, yapılmak istenen değişikliğin geçerli bir nedeninin bulunmasına bakılacak ve bu nedenin bulunması yeterli kabul edilecektir.[436] Diğer bazı yazarlar ise, değişiklik feshinin daha ağır bir denetime tabi tutulması görüşünde olup, yapılan feshin İş K. m. 18 anlamında geçerli bir nedeninin aranması

[431] **SÜZEK,** Değisiklik Feshi, s. 23; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 65.
[432] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 199; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 65; **DOĞAN YENİSEY,** III. Yıl, s. 128.
[433] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 255.
[434] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 23.
[435] **BAŞBUĞ,** Uyarlama, s. 69.
[436] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 623.; Alman hukukunda bu görüşü savunan yazarlar ve gerekçelri için bkz. **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 148. (dp. 65, 150 ve 75)

gerektiğini ortaya koymaktadırlar.[437] Yani sözkonusu maddeye göre işverence yapılacak değişiklik feshi ancak; "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden ya da işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan" nedenlere dayanıyorsa geçerli kabul edilmelidir.[438]

Belirtmek gerekir ki, geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. İşveren yönetim hakkı kapsamında kalan hususlarda geçerli nedene dayanrak yaptığı değişiklikler esaslı değişiklik sayılmaz.[439] İşveren tarafından iş sözleşmesinde yapılacak esaslı değişiklik işçiye yazılı olarak bildirildiğinde, bu öneri işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilirse eski iş sözleşmesi varlığını korumakla birlikte iş ilişkisi değiştirilen yeni koşullarla birlikte devam eder.

Çalışma koşullarının değişmesi nedeniyle değişikliği kabul etmeyen işçiye karşı geçerli nedenle değişiklik feshi hakkını kullanmak isteyen işveren, öncelikle meydana gelen değişikliğin artık o işçinin mevcut işte çalışmasını imkânsızlaştırdığını ortaya koymak durumundadır. Eğer değişiklik feshini gerekli kılmayacak ölçüde iş sözleşmesinde değişiklik yapılması ile sorunun aşılması ya da işçinin çalıştığı işyerinin değiştirilerek iş sözleşmesinin devamı sağlanma imkânı varsa işveren yönünden fesih için geçerli nedenin oluştuğu söylenemez.

İşletmesel karar ile, iş sözleşmesinin feshi her ne kadar yargı denetimine tabi değilse de geçerli neden ile iş sözleşmesini fesheden işverenin bu hareketinin haklılığı yargı denetimine tabi olmaktadır.[440] Burada vurgulamak istediğimiz husus işletmesel kararın yerindeliğinin incelenmesi değil işverenin bu kararına dayanarak çalışma koşullarında değişiklik yapması nedeniyle geçerli fesih yoluna gitme kararının yerindeliğinin denetimidir.

---

[437] Alman hukukunda bu görüşü savunan yazarlar ve gerekçelri için bkz. **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 148.(dp. 66, 150 ve 151)
[438] **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 272.
[439] **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1583.
[440] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 71.

ff) İşverenin Değişiklikte Israrı

İş Kanunu m. 22 uyarınca, işçinin işveren tarafından önerilen değişiklikleri mutlaka kabul zorunluluğu yoktur. Bu anlamda, işçi ister değişiklikleri kabul etme, isterse reddetme hakkına sahip bulunmaktadır. Buna karşın, işçinin reddettiği değişiklikleri işveren mutlaka uygulamak hususunda ısrara etmesi ihtimal dahilindedir.[441] İşveren tarafından tek taraflı ve esaslı olarak iş sözleşmesinde yapılan değişiklik teklifi işçi tarafından reddediliyor ve buna rağmen işveren tarafından uygulanıyorsa, bu durum iş hukuku öğretisinde, işverenin sözleşmeyi kasten ihlali sayılmakta, işçi fesih ve tazminat talep hakkına sahip bulunmaktadır.[442] Bu durumda ayrıca söz konusu değişikliğe uymayan işçi için, boşta kaldığı sürelere ilişkin ücreti ödenmelidir. (BK. m. 325)

İşçi kendisi tarafından benimsenmeyen ve istenmeyen değişikliklere uymak zorunda değildir. Kaldı ki değişiklik talebi işverenden gelmektedir. Böyle bir ısrarla karşılaşan işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir[443] (İş K. m. 24/II e). İşveren tarafından değiştirilmek istenen iş sözleşmesinde yer alan çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına da geldiği için İş K. m. 24/2-f hükmü uyarınca iş sözleşmesi işçi tarafından haklı nedenle feshedilir.

Çalışma koşulu anlamında, işin niteliğinde bir değişiklik varsa, bu durum işveren açısından temerrüd oluşturur.[444] Eğer, bir işyeri değişikliği bulunuyorsa, yine temerrüd veya işveren tarafından sözleşmenin haksız feshi söz konusu olabilir. Örneğin, işveren ısrarla işçiyi bir başka il sınırları içindeki işyerine nakletmek istiyorsa, ve buna karşılık işçi ise eski işyerine devam etmek istemekteyse, mevcut işyerindeki güvenlik görevlileri tarafından işyerine alınmamakta ise, bu durum alacaklının temerrüdü yanında, sözleşmenin fiilen olarak işveren tarafından feshi niteliğinde de kabul

[441] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 258; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 621.
[442] **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 295; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 258.
[443] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 621.
[444] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 258; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 621.

edilebilir. [445] İşveren işçi ile arasında devam etmekte olan sözleşme hükümlerini uygulamayarak esaslı değişiklikte ısrar etmesi durumunda işverenin temerrüdünden bahsedilir.[446] İşveren işçiyi değişikliği reddettiği durumda istemediği çalışma koşullarında çalışmaya zorluyorsa işçinin haklı nedenle fesih hakkı doğar.

Başka bir durumda, işverenin zorla işçiyi ücretsiz izne çıkarması da, bir temerrüd durumu oluşturmakta bunun yanında, sözleşmenin işveren tarafından feshi olarak da kabul edilmektedir.[447] Eğer sözleşmenin işveren tarafından feshi söz konusu ise, işçi bu takdirde işçi İş K. m. 18-21 hükümlerine dayanarak diğer şartların da varlığı halinde işe iade davası açabilir.

İşçinin iş güvencesi kapsamında olmaması halinde ise, yapılan feshe karşı haksız feshe ilişkin sonuçlar ile işverenin çalışma koşullarında esaslı değişikliği zorlaması kötü niyeti de beraberinde getirebileceğinden kötü niyetli veya sendikal nedenle yapılan feshe ilişkin sonuçlar da doğabilecektir.[448] Örneğin işverenin işçiyi sırf cezalandırmak ya da zorlamak maksadı ile değişiklik yapmayı istemesi ve fesih yapması kötü niyetli bir davranış olarak görülmektedir.[449]

---

[445] "… uzun süredir il 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 ise 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 kanununun 22. maddesine uygundur. Davalı işveren davacı işçiyi eski görev yerine kabul etmemiş ve bu kabul etmeme için, yazılı ve geçerli nedenler sunmamıştır. Somut bu maddi olgulara göre, iş sözleşmesi geçersiz ve haksız nedenlerle davalı işverence feshedildiğinden, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerekir...", Yarg. 9. HD., 06.02.2006 tarih, 2006/835 E, 2006/2400 K.; Legal İHSGHD, S. 10, 2006, s. 833-835.

[446] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 25; **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 298.

[447] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 259.

[448] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 259.

[449] Bir olayda Ankara'da büro görevlisi olarak çalışan işçinin, İskenderun'daki tahmil ve tahliye işine verilmesi, kötü niyetli bir davranış olduğuna karar vermiştir. Bkz. Yarg. 9. HD., 28.03.1996 tarih, 1995/126 E, 1996/6339 K, kararın değerlendirilmesi için bkz. **NARMANLIOĞLU, Ünal**, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1996 Yılı Kararlarının

İş güvencesi kapsamında olmayan işçi için ise, 1475 sayılı Kanun dönemiyle karşılaştırıldığında farklı olan nokta, işçilerin işverenin değişiklik önerisini reddetmesi halinde, sözleşmeyi feshetmek zorunda kalmamasıdır. İşçinin değişiklik teklifini reddetmesinden sonradır ki, bu sefer işveren sözleşmeyi bildirimli feshedebilir. Böylece işçi de ihbar tazminatını alabilir. Bununla birlikte iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için, yine de m. 22 koruma getirmektedir. Zira işveren çalışma koşullarında esaslı değişiklikleri altı iş günü öncesinden işverene bildirecektir. Yazılı yapılmayan bu teklif işçiyi bağlamadığı için, daha sonra işveren emir ve talimatlara uyulmadığını iddia edemez. Örneğin, işveren sözleşmede ücreti düşürmek isterken, bunu işçisine yazılı olarak bildirmediği durumda, geçerlilik şartının ihlali nedeniyle işçi önceki ücreti talep edebilecektir.[450]

b) Değişiklik Feshinin Uygulanması

İş K. m. 22'nin amacı, iş sözleşmesinin geçerli olarak feshedilebileceği bir durumda mümkünse çalışma koşullarının değiştirilmesi ile iş ilişkisini sürdürmektir. Bu nedenle, işverenin yaptığı değişiklik feshinin değerlendirilmesinde, gerekçeye uygun olarak feshin son çare olması ilkesi (ultima ratio) çerçevesinde işçiye İş K. m. 22 uyarınca değişiklik önerisinde bulunulup bulunulmadığına mutlaka dikkat edilecektir. İş sözleşmesini feshetmek yerine çalışma koşullarını değiştirerek iş ilişkisini sürdürmek mümkün ise, bu imkân denenmeden ve işçi öneriyi reddetmeden yapılan değişiklik feshi geçerli olmayacaktır. İşçi de böylelikle, işverenin geçerli fesih yapabileceği bir durumda, değişiklik önerisini kabul ederek feshi önleyebilme imkanını kazanacaktır.[451]

Öğretide tartışmalı konulardan birisi de, işçinin işverenin değişiklik teklifini kabul etmemesi halinde, sözleşmeyi geçerli nedenle feshi açısından,

---

Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul 1998, s. 83-84.

[450] **ALP,** İş Sözleşmesinin Değerlendirilmesi, s. 76.

[451] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 28; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 153-154; **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 184.

çalışma koşullarında değişiklik yapılması için geçerli bir neden öne sürmenin yeterli olup olmadığı ve bunun yanında işçinin yetersizliği, davranışları ya da işin, işyerinin veya işletmenin gereklerinden kaynaklanan bir sebep mi aranacağıdır.

Öğretide çoğu yazar, işveren tarafından sözleşmenin feshinde m. 18 çerçevesinde geçerli bir nedene dayanılması gerektiği yolundadır. Bir başka ifadeyle, işveren sözleşmeyi fesih için, çalışma koşulundaki değişikliğin geçerliliğini değil, İş K. m. 18 anlamında geçerli nedeni ispatlamakla yükümlüdür.[452] Zira, değişikliğin geçerli bir nedene dayanması şeklinde bir sebep aranır ise, iş güvencesi hükümlerinin daraltılması söz konusu olabilir.[453]

Böylece, değişiklik feshi de ancak İş K. m. 18 anlamında doğrudan iş sözleşmesinin feshini geçerli kabul etmeye yeten sebepler varsa geçerli kabul edilebilir.[454] Değişiklik feshinin denetiminde, feshin son çare olması ilkesi ile de bağlantılı olarak denilebilir ki, çalışma koşullarında değişiklik yapılmazsa, iş sözleşmesinin geçerli feshi kaçınılmazdır.[455]

Ayrıca, mahkemenin değişiklik feshi davalarında, sözleşmenin geçersizliğini değil de, değişikliğin geçerliliğini tartışması, işverenlerin denetimi azaltmak maksadı ile, sözleşmeyi fesih yerine çalışma koşullarında değişikliğe gitmeyi tercih etmelerine neden olmaktadır.[456] İsabetli olarak, İş K. m. 22'nin gerekçesinde de, işverenlerin bu tür davranışlarının önüne geçilmesinin hedeflendiği belirtilmiştir.[457]

---

[452]**SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 27; **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 204; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 162; **ALP,** Çözüm Önerileri, s. 62-63; **DOĞAN YENİSEY,** III. Yıl, s. 131; **AKYİĞİT,** İş Kanunu Şerhi, s. 869.

[453] **ALP,** Çözüm Önerileri, s. 63 vd.

[454] Yarg. 9. HD., 22.10.2007 tarih, 2007/17449 E., 2007/31073 K, Legal İHSGHD., C. 5, S. 17, 2008, s. 216-218.

[455] **ALP,** Çözüm Önerileri, s. 66.

[456]**SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 27; **NARMANLIOĞLU,** Saklı Tutma, s. 12.

[457] İş K. m. 22'nin Gerekçesine göre, "Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır."

Yargıtay tarafından verilen bir kararda, işyerinde organizasyon değişikliği yapılırken işçinin bulunduğu görevin müdür yardımcılığından şefliğe indirilmesi halinde, işverenin, feshin son çare olmasından hareketle, banka bir iş teklifinde bulunmasını aramıştır.[458] Başka bir olayda ise, işverenin arıza bakım ve onarım işlerini hizmet alım yöntemi ile ihale ettiği, buna karşılık söz konusu işte çalışan işçinin çalışılan il dışına geçici görevle, sonra da temelli atamasının yapılması suretiyle naklinin gerçekleştiği, bunun için toplu iş sözleşmesi prosedürü izlendiği belirtilmesine karşılık, toplu iş sözleşmesinde de Belediye hudutları dışındaki atamaların ancak işçinin yazılı izninin alınmasından sonra mümkünlüğü karşısında, işçinin de atamaya muvafakatinin bulunmaması ve kaldı ki işverenin başka bir işçiyi aynı il dahilinde görevlendirdiği, yine 73 tane yeni işçiyi işyerine alması karşısında, feshin geçerli nedenle yapılmadığının kabulü gerektiği sonucuna varılmıştır.[459]

Bununla birlikte, işveren için işyerinde geçerli bir fesih nedeni ortaya çıkmasına karşın, işçinin iş ilişkisinin devamını sağlamak amacı ile çalışma koşullarında işveren tarafından yapılan esaslı değişiklik teklifi işçi tarafından kabul edilmezse, bu sefer iş sözleşmesi işverence haklı nedenle değil, geçerli nedenle sona erdirilebilecektir.[460]

Ayrıca, işverene tek taraflı değişiklik yetkisi veren kayıtlara istinaden işçinin işyerinin değiştirilmek istenmesine karşın işçinin bu değişikliği kabul

---

458 "...Dosya içeriğine göre işyerinde davacının görevli olduğu mudur yardımcısı kadrosunun yeni iş organizasyonu kapsamında şeflik olarak değiştirildiği anlaşılmaktadır, is organizasyonu değişikliği kural olarak fesih için geçerli nedendir. Ancak, feshin son çare olarak düşünülmesi gerekir. Somut olayda, davacının yaptığı müdür yardımcılığı kadrosu kaldırılmış, yerine şeflik kadrosu oluşturulmuştur. İş Kanununun 22. maddesi çerçevesinde davacıya sözü edilen unvan ya da başka bir birimde aynı veya daha alt bir unvan ile çalışıp çalışmayacağı teklif edilmeli, sonucuna göre feshe başvurulmalıdır. Davalı işveren, şeflik unvanın daha alt bir görev olduğu gerekçesi ile davacıya bu unvan ile çalışmasının teklif edilmediğini açıklamıştır. Ayrıca davacıya başka bir birimci, çalışmasının teklif edildiğini de kanıtlayamamıştır. Mevcut olgulara göre teshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir...", Yarg. 9. HD., 11.12.2006, 2006/24976 E., 2006/32631 K, Çalışma ve Toplum, S. 13, 2007/2, s. 200/202.

459 Yarg. 9. HD., 12.09.2005 tarih, 2005/22239 E. 2005/29546 K., Legal İHSGHD., C. 3, S. 9, 2006, s. 278-280.

460 **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 265.

etmemesi, şüphesiz işverene sözleşmeyi bildirim sürelerine uymak kaydıyla sona erdirme imkânı verir.[461]

Yine, bu durum bazen iş değişikliğini kabul etmeyen işçinin sözleşmesinin sona erdirilebilmesi açısından haklı bir neden de oluşturabilir.[462] Örneğin, işyerinde yabancılarla iş yapılmaya başlanması nedeniyle, işçinin yabancı dil bilmemesinden kaynaklı görevinde bir değişiklik yapılması gerekmiş, ancak işçi bu değişikliği reddetmişse, iş sözleşmesinde de işverene değişiklik yapma imkanı tanınmışsa, artık, işçinin sözleşmesi haklı nedenle sona erdirilebilir.

c)Değişiklik Feshinin Sonuçları

İşçi, işverenin değişiklik feshine karşı, İş K. m. 18 vd. da düzenlenen hükümler uyarınca işe iade davası açabilir.[463] Değişiklik feshi yoluna başvuran işçi açısından feshin geçerli sebebe dayanıp dayanmadığı, tıpkı diğer geçerli fesih sebeplerinde olduğu gibi yargı organı tarafından denetlenecektir. İşçinin açtığı davada işverenin geçerli bir nedeni ispatlayamaması durumunda, geçerli feshin sonuçları doğacak fesih geçersiz hale gelecek ve işçi yargılama süresince, en fazla dört aylık ücret ve diğer hakları ile işveren işçiyi işe başlatmazsa dört ile sekiz aylık ücret tutarında iş güvencesi tazminatı da ödemekle yükümlü kalacaktır[464] (İş K. m. 21).

---

[461] "...Sözleşmedeki yetkiye dayanarak isçiyi başka bir şehirde bulunan işyerine tayin eden işverence, bu yetkisini kötüye kullandığını kanıtlamamış ise, yeni işyerine gitmeyen işçinin is sözleşmesinin feshedilmesinde geçerli neden bulunmaktadır", Yarg. 9. HD., 27.12.2004 tarih, 2004/20848 E, 2004/29320 K, **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade Davaları, s. 600; "...İşçinin iş şartlarında esaslı tarzda aleyhine yapılan değişikliği kabul etme zorunluluğu yoksa da işverenin geçerli nedeni dayalı yaptığı değişiklikten dolayı bunu kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi hükmünden doğmaktadır. Somut olayda, davacını 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 Kanununun 25. maddesi gereği değil, 22. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshedilmesi gerekir. İş Kanununun 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, Hukuk, S. 336, Şubat 2008, s. 5, (Çalışma ve Toplum, S. 15, 2007/4, s. 3387-339).

[462] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 265, 266.

[463] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 626.

[464] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 626.

İşe iade davası sonrası, işveren işçiyi işe başlatırsa, artık değiştirilmesi teklif edilen çalışma koşulları ile değil, eski iş sözleşmesi çerçevesinde çalıştırılmaya devam ettirilir.

İşveren iş sözleşmesindeki işyeri değişikliği kaydına dayanarak, işçinin işyerini değiştirirken dürüstlük kuralına uygun davranmalıdır. Aksi halde, bu durumda yapılan fesih geçerli sayılamaz. Bir olayda Yargıtay, işçinin sözleşmesindeki kayda istinaden işyerinin değiştirilmesinde işverenin nakil gerekçesinin çelişkili ve dürüstlük kuralına aykırı olduğu, bu değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini feshetmesinde iradesinin sakatlandığı ve dolayısıyla işçi tarafından yapılan bir fesihten değil, işverenin yaptığı fesihten söz edilmesi gerektiği görüşünü savunmuştur.[465]

d) Değişikliği Kabul Etmeyen İşçinin Sözleşmeyi Haklı Nedenle Feshi

İşverenin çalışma koşullarında yapmış olduğu bir değişiklik çalışma koşullarının uygulanmaması durumunu oluşturarak işçiye sözleşmeyi haklı nedenle sona erdirebilme imkânı veren bir durumdur. (İş K. m. 24/II f). 1475 Sayılı İş Kanunu m. 16/II e de, açıkça işçinin "çalışma koşulları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa" haklı fesih nedeni düzenlenmişken, 4857 sayılı Kanun m. 22'de çalışma koşullarının değişmesi ve başkalaşması düzenlenmemiştir. Ancak bu, işçinin çalışma koşullarının

[465] "...Tarafların imzalamış oldukları iş sözleşmesinin 7/f maddesinde işverene işçiyi başka bir işyerine nakletme yetkisi verilmiştir. Sözü edilen nakil yetkisinin objektif iyiniyet kurallarına uygun kullanılması gerekir. Davalı işveren, cevap dilekçesinde davacının geçirdiği bir soruşturma nedeni ile Ankara'daki işyerine nakledildiğini, davacının bu atamayı kabul etmeyerek sözleşmesinin feshedilmesini talep etmesi üzerine iş sözleşmesinin sona erdirildiğini ileri sürmüştür. Davacıya 25.05.2005 tarihinde tebliğ edilen nakil yazısında da naklin gerekçesini "şirketimizin yeniden yapılanması sürecine paralel olarak organizasyonumuzda meydana gelen değişiklik" olarak belirtmiştir. Davalı işveren naklin gerekçesi konusunda çelişkiye düştüğü gibi, yeniden yapılanma ve organizasyon değişikliğini de kanıtlamış değildir. Geçerli bir neden olmadığı halde, davacının başka bir ildeki işyerine nakli ve davacının bu nakil sebebiyle ailevi nedenlerle il dışında çalışamayacağını belirterek, iş sözleşmesinin feshini istemesindeki iradesinin serbest iradeye dayalı olduğunu söyleme olanağı bulunmamaktadır . Öte yandan, dosya içeriğine göre, davacı işçiye ihbar ve kıdem tazminatının ödenmiş olması, davalı işverence düzenlenen işten ayrılma bildirgesinde iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 17. maddesi gereğince feshedildiğinin belirtilmiş olması karşısında iş sözleşmesinin davacının istifası ile sona erdiğinin kabulüne imkan yoktur. Mevcut olgulara göre iş sözleşmesi davalı işverence geçerli neden olmadan feshedilmiş olduğundan davacının işe iade isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile reddedilmesi hatalıdır...", Yarg. 9. HD., 19.07.2007 tarih, 2006/32938 E., 2007/4686 K., Çalışma ve Toplum, S. 14, 2007/3, s. 215-217.

ağırlaşması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmesine engel değildir. Bu halde, İş K. m. 24/II-f gereği işçi sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebilir. Bir başka ifadeyle, çalışma koşullarında esaslı değişiklik, çalışma koşullarının uygulanmaması durumunu oluşturarak işçiye sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisi verir.[466] Bununla birlikte sözleşme haklı nedenle feshedildiği için işçi, şartları varsa kıdem tazminatı alabilirken, ihbar tazminatı alamaz.[467]

Belirtelim ki, çalışma koşullarında yapılan değişiklik işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kalıyor veya işveren tarafından yapılan değişiklik sözleşmede yer alan hukuka uygun bir değişiklik kaydına dayanıyorsa, söz konusu değişikliğe uymayan işçinin çalışma koşullarının uygulanmamasından hareketle yapmış olduğu fesih, haksız fesih olarak nitelendirilecektir.

III. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK YAPMA HAKKININ SAKLI TUTULMASI

A) Değişiklik Hakkının Saklı Tutulmasının Geçerliliği

Öncelikle belirtmek gerekir ki, iş ilişkisi, yüklenilen iş ile birlikte tarafların yükümlülükleri ile birbirine bağımlı olduğu şekilde, devamlı bir

[466] "...4857 sayılı İş Kanunun 24/f maddesinde; işyerinde çalışma şartlarının ağırlaştırılması halinde iş akdinin işçi tarafından derhal feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşyerinde 6 kişi ile çalışan davacının tek başına çalışmaya zorlanması çalışma şartlarının işverence ağırlaştırıldığını gösterir...", Yarg. 9. HD., 30.03.2006 tarih, 2005/28843 E, 2006/8026 K, Çalışma ve Toplam, S. 10, 2006/3 s. 186-187; "...İşyerinde son bir buçuk yıldır araç şoförü olarak çalışan davacının rızası alınmadan temizlik işlerine verilerek çalışma şartlarının ağırlaştırıldığı bu nedenle davacının hizmet akdini 4852 sayılı Yasanın 24/2. maddesi gereği haklı olarak feshettiği anlaşıldığından kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir", Yarg. 9. HD., 11.09.2006 tarih, 2006/2390 E., 2006/21317 K., Çalışma ve Toplum, S. 12, 2007/1 s. 276; "… tanık beyanları hep birlikte değerlendirildiğinde işveren tarafından davacının işyerinden ayrılmasını temin için iş koşullarının aleyhine değiştirildiği, fazla çalışma ve genel tatil çalışma ücretlerinin ödenmediği bu nedenle hizmet akdinin 1475 sayılı yasanın 16/II maddesi gereğince haklı olarak davacı tarafından sona erdirildiği anlaşıldığından ihbar tazminatı isteğinin reddi doğrudur..." Yarg. 9. HD., 27.11.2006 tarih, 2006/12228 E, 2006/31176 K., Çalışma ve Toplam, S. 13, 2007/2, s. 244-245, (Legal İHSGHD., C.4, S.14, 2007, s. 729-730); "...Dezenfeksiyon işinin ihale ile farklı şirketlerin aldığı ancak davacının aynı hastanede aynı birimde ara vermeksizin … çalıştığı, davacı tanıkları işten çıkartıldığını beyan eder iken davalı tanıkları davacıya ayda 2 günlük aletlerin temizliğinde çalışmasının istenildiği, davacının bunu kabul etmediği ve yerine yeni işçi alındığı, bunun üzerine istifa ettiğini belirtmişlerdir... belgeler birlikte değerlendirildiğinde davacının iş şartlarında ağırlaştırma nedeniyle haklı nedene dayanarak istifa dilekçesi verdiği sonucuna varılması gerekir...", Yarg. 9. HD., 14.11.2006 tarih, 2006/4647 E, 2006/30096 K., Çalışma ve Toplum, S. 13, 2007/2, s. 295-296.

[467] **ALP,** Çözüm Önerileri, s. 81.

yola çıkılmasını ifade eden kavramdır.[468] Bu nedenle devamlı uygulanan kuralların bu zaman sürecinde niteliği gereği bir takım değişikliklere uğraması kaçınılmaz olmaktadır.

1475 Sayılı İş K.'nun 16/II-e maddesi uyarınca, "sözleşmelere bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartıyla" denilerek işverene saklı tutma kaydıyla çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma hakkı tanınmıştı. İşveren, değişikliği saklı tutma kaydına dayanarak çalışma koşullarını değiştirebiliyor, buna karşılık işçi kendi lehine olarak derhal fesih hakkını kullanamıyordu.[469] Ayrıca eski kanun döneminde işveren tarafından çalışma koşullarında esaslı şekilde değişiklik yapılması veya çalışma koşullarının uygulanmaması durumunda işçiye bildirimsiz fesih imkanı verilmişti. Ancak iş ilişkisinin tarafları arasında, iş sözleşmesi ile veya toplu iş sözleşmesi yada iş sözleşmesinin eki niteliğindeki kaynaklarda aksini öngören yönde bir anlaşma mevcutsa işçi bahsedilen şekilde bildirimsiz fesih hakkını kullanamıyordu.[470] Öte yandan, isabetli olarak 1475 sayılı Kanun zamanında kurulan iş sözleşmelerinde yer alan değişiklik kayıtlarının, iş sözleşmesinin, 4857 sayılı Kanun zamanında feshedilmesi halinde de geçerli olacağı öne sürülmektedir.[471]

---

[468] **NARMANLIOĞLU,** Saklı Tutma, s. 9.

[469] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 15.

[470] 1475 sayılı Kanun döneminde Yargıtay uygulaması da şu şekilde gelişmiştir: "...Toplu iş sözleşmesinde öngörülen şekilde ücretinde eksiltme yapılmamak üzere başka bir göreve verilen işçi, bu görevi kabul etmeyerek iş akdini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanamaz...", Yarg. 9. HD., 28.01.1997 tarih, 1996/1866 E., 1997/1424 K., İşveren, C. XXXV, S. 9, Haziran 1997, s. 15-16; "...Davacı, davalı bankaya ait Ankara`daki işyerinde çalışmakta iken, 6.08.1992 tarihinde İstanbul Bölge Müdürlüğü emrine atanması nedeniyle iş aktini İş Kanunu`nun 16/II-e maddesi uyarınca feshetmiştir. Anılan hükme göre, iş şartlarının esaslı bir şekilde değiştirilmesi halinde işçi iş aktini feshedebilir. Ancak sözleşmede aksine bir kaydın bulunmaması gereklidir. İşyerinde uygulanan TİS.`nin 20. maddesi ile Personel Yönetmeliğinin 43 üncü maddesi uyarınca işveren lüzum ve ihtiyaca göre, şehirlerarası nakil yetkisine sahiptir. Söz konusu hükümler, nakil ve atamalarda kendi isteği ile gitmek isteyenlerle ailevi durumu uygun olanlara öncelik tanımakta olup, işverenin nakil yetkisini sınırlayıcı bir düzenleme içermemektedir. İş Kanunu`nun 16/II-e maddesine göre, bu tür düzenlemeler geçerli ve bağlayıcıdır. Bu düzenlemeler karşısında davacının iş koşullarının başkalaşması ve değiştirilmesinden söz ederek, kıdem tazminatı isteğinde bulunması mümkün değildir. Buna rağmen, mahkemenin TİS.'ni ve Personel Yönetmeliği hükümlerini yanlış yorumlayarak isteği hüküm altına alması bozmayı gerektirmiştir..." Yarg. 9. HD., 21.01.1994 tarih, 1993/11110 E., 1994/351 K., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.); **NARMANLIOĞLU,** Saklı Tutma, s. 11.

[471] **AYDIN,** Değişiklik Kayıtları, s. 57.

4857 sayılı İş Kanununda m. 22'de işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapabilme hakkını saklı tutan kayıtların geçerliliğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını saklı tutması ve buna dayanarak değişiklik yapması bazı görüşlere göre mümkün değildir.[472] Oysa, İş Kanunu'nu hazırlamakla görevlendirilen bilim kurulu taslağında yer alan bu yöndeki hüküm tasarının Bilim Kurulu'nca hazırlanan ilk şeklinde, "İşverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu hallerde ve belirli süreli iş sözleşmesinde işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı saklı tutulmamışsa, işçi rıza göstermedikçe, işveren belirlenen şartları süre sonuna kadar uygulamakla yükümlüdür" hükmü bulunuyordu.[473] Öngörülen bu düzenlemeyle işverene çalışma koşullarında değişiklik yapabilme imkanını sağlayan sözleşmesel kayıtlara izin verilmekteydi. Ancak, TBMM.'indeki görüşmeler esnasında, bu tür kayıtlara izin veren taslaktaki bu hüküm madde metninden çıkarılmıştır.[474] Bunun sonucu olarak, değişiklik hakkını saklı tutma kayıtlarının geçerli olup olmayacağı yönünde çeşitli görüşler mevcuttur.

Buna göre öğretideki bazı yazarlar, Tasarıda yer almasına rağmen yasalaşamayan bu hükmün, yasa koyucu tarafından uygun görülmediği için bilinçli olarak çıkarıldığı öne sürerek, İş K. 'nun 22. maddesi düzenlenirken yaşanan gelişmeler karşısında işverenin iş sözleşmesinde dolayısıyla çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma yetkisi kazanacağı, değişiklik hakkını saklı tutma kayıtlarının 4857 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra geçerli olmayacağını, sözleşmeye böyle bir kayıt konulsa bile bağlayıcı olamayacağını savunmaktadırlar.[475] Zira, tasarı metninden

---

[472] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 607.

[473] 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.

[474] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 100; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 181; **AKYİĞİT,** İş Kanunu Şerhi, s. 870.

[475]**NARMANLIOĞLU, Ünal;** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22/1'inci Maddesi İle İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Kararı Hakkında Düşünceler, Legal İş Hukukuna ve Soyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, C. 2. S. 4. 2007, s. 137, 154 vd.; **NARMANLIOĞLU,** Saklı Tutma, s. 15-18; **GÜZEL, Ali;** İş Güvencesine İlişkin Yasal Esaslarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2004 Yılı Toplantısı, s. 120; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 181; **TAŞKENT, Savaş:** İş

çıkarmaya bir sonuç bağlanması gerektiğini, 4857 sayılı Kanunun m. 22/f-1 hükmünün açık ve kesin ifadesi karşısında böylelikle, artık işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapabilme imkânını veren kayıtların geçerliliğe sahip olamayacağını ifade etmektedirler. Bizim de katıldığımız görüşe göre, işverenin tek yanlı iradesiyle değişiklik yapma hakkını saklı tutması ve hakka dayanarak çalışma koşullarında değişiklik yapması işverenin yönetim hakkını işçi aleyhine genişletecek olması sebebiyle kabul edilmemesi gerekmektedir. Çünkü değişiklik hakkını saklı tutma kayıtlarının geçerliliğine ilişkin olarak, kanun tasarısında bulunan hüküm yasa metninden çıkarılmıştır. Dolayısıyla, kanun koyucunun düzenlemediği bir hükmün, saklı tutma kayıtları hususunda yasak getirdiği şeklinde yorumlanması isabetli olacaktır. İşveren eğer sözleşmede yer alan her türlü değişiklik yapma hakkını saklı tutma kaydına dayanarak çalışma koşullarını değiştirebileceği kabul edilirse İş K. m. 22 hükmünün atıl kalması ve kötüniyetli işveren tarafından işçinin korunması ilkesine ters düşecek şekilde dolanılması sözkonusu olacaktır.[476]

İşveren karşısında fiili özgürlüğe sahip olmayan daha güçsüz konumdaki işçinin korunması amacını güden iş hukuku düzenlemelerine baktığımızda da değişiklik yapma hakkını saklı tutma kaydını işçi lehine yorumlamak gerektiğini çıkarabiliriz.[477] Özellikle bunu saklı tutma kaydının sınırlarını belirlemede dikkate alarak, daha sözleşmenin başında işverenin, işçiye hertürlü esaslı değişikliği saklı tutarak daha sonra baskı altına alma yolunu kapatmak gerekir. İş sözleşmesinin kurulması sırasında işveren tarafından saklı tutulan değişiklik kayıtları, emredici yasal hükümlere, işçinin kişilik haklarına, ve anayasa ile tanınan hak ve özgürlüklerine aykırı olamayacağı, olması durumunda da geçerlilik kazanmayacağı kabul edilmelidir.[478]

Bununla birlikte öğretideki hakim kanaat, her ne kadar kanun metninde işveren için böyle bir imkan bulunmasa da, işverene çalışma

---

İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Değerlendirme 2004, s. 78 vd.; **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 294.

[476] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 15.

[477] **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 11.

[478] **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 55.

koşullarında değişiklik yapma imkanı veren saklı kayıtların, geçerli olduğu yönündedir.[479] Kaldı ki, bir kez, Parlamentoda ilgili hükmün metinden çıkarılmış olmasının, kanun koyucunun böyle bir düzenleme yapabilme durumunu ortadan kaldırmak istemediği anlamına gelmeyeceğine işaret etmek gerekir. Değişiklik hakkını saklı tutma kayıtlarının tasarıdan çıkarılması hususunda, Meclis'teki çalışmalar bağlayıcı olmadığından, objektif yorum esasına göre bilim kurulu taslağında yer alan değişiklik yapma yetkisinin Meclis çalışmalarında metinden çıkarılması, bu konuda bir yasağın getirildiği şeklinde yorumlanmaması gerektiğini öne sürmektedirler. Kaldı ki bu görüşü savunan yazarların diğer bir dayanak noktası, çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını saklı tutma kaydının tamamen yasaklanmasının sözleşme özgürlüğüne aykırı olmasıdır.[480]

Sözleşmelerle değişiklik kayıtlarının hiçbir şekilde kararlaştırılamayacağının kabul edilmesi sözleşme özgürlüğüne aykırı bir durum yaratır.[481] Zira sözleşme serbestisi ilkesi yol gösterici olmalı ve taraflar hukukun genel ilkeleri ve en başta dürüstlük kurallarına aykırı olmamak üzere her türlü düzenlemeyi yapabilme imkanına sahip kabul edilmelidirler.[482] Zira Anayasa'nın 48. maddesinde, "Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir" denilmek suretiyle sözleşme serbestîsi anayasal güvence altına alınmış olmaktadır. İş K. m 9 uyarınca da genel olarak işveren ve işçi dilediği şekilde ve dilediği kişiyi seçmek suretiyle iş sözleşmesi yapıp yapmama hususunda serbesttirler.[483] Birçok yazarın görüşüne göre, özellikle işçinin işyerinin değiştirilmesi hakkını saklı tutma kayıtları geçerli kabul

[479]**DOĞAN YENİSEY,** III. Yıl, s. 104; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 244; **ALPAGUT,** 2006, s. 52; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 243 vd.; **ÖZDEMİR, Erdem:** İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Kayıtlar, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fak. Der., C. 12., 2004, S. 3-4, s. 31 vd.; **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade, s. 60 vd.

[480] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 16. **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 607.

[481] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 607.

[482] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 252; **DOĞAN YENİSEY,** III. Yıl, s. 119; **GÜVEN, Ercan; AYDIN, Ufuk:** Bireysel İş Hukuku, 2. B., Eskişehir 2007, s. 165; **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 16; **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 101-102; AYDIN, s. 61; **ALPAGUT,** 2006; **HOZAR,** makale, s. 86; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 243, 257 vd.; **ALP, Mustafa:** İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi, SİCİL, Y. 1, S. 3, Eylül 2006, s. 39; **ŞAHLANAN, Fevzi:** Karar İncelemesi: "Sözleşmelerde Yer Alan Çalışma Koşullarında Değişiklik Kayıtları- İşverenin Yönetim Hakkı" Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 07.07.2005 tarih, 2004/30947 E., 2005/24233 K, (http://www.tekstilisveren.org/content/view/64/34/); **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 55;

[483] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 273.

edilmektedir.[484] Gerçektende bir işverenin birden fazla işyeri olabildiğinden şartlar ve ihtiyaçlar karşısında, işçiyi bu işyerleri arasında naklederek çalıştırmak isteyebilir. Ancak bazı durumlarda iş sözleşmesinde nakil yetkisi saklı tutulmuş olsa dahi eğer bu nakil iyi niyet kuralları ile bağdaşmayacak derecede işçiyi cezalandırma amacı taşıyorsa burada işverenin hakkını kötüye kullanmasından bahsedilecektir.[485]

Bu görüşü savunan yazarlara göre, tasarıda yer alan sözkonusu hükme, kanunda yer verilmemesi her durumda kanun koyucunun iradesinin aksi yönde olduğunu göstermediği öne sürülmektedir.[486] İş. K. m. 22 de yer alan hükmün amacı dikkate alındığında, bu tür kayıtlarının tümüyle geçersiz olmadığı, zira iş ilişkilerinde esneklik ihtiyacı, farklı yerlerde bulunma, farklı arz ve talepler gibi nedenler çalışma koşullarında değişiklik ihtiyacı yaratabileceğidir.[487]

Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda ise, iş sözleşmesinde, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını saklı tutması, yönetim hakkının genişletilmesi anlamında olduğu ifade edilmiştir.[488] Öğretide ki bazı yazarlar da uygulamada olduğu değişiklik hakkını saklı tutma kayıtlarının, yönetim hakkının genişlemesine neden olduğunu ifade etmektedirler.[489] Bu durumda bu kararla beraber, işverenin genişletilmiş yönetim hakkının da yargısal denetime tabi tutulduğu ortaya çıkmaktadır.[490] İş sözleşmesinde işverene çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı tanınmışsa, işverenin bunu iyiniyet kuralları çerçevesinde kullanması gerekir.

---

[484] **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN,** Bireysel İş Hukuku, s. 181; **UZUN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 71, **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 612.
[485] **ALPAGUT,** 2004, s. 61; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 612.
[486] **ŞAHLANAN,** Değişiklik Kayıtları, s. 1.
[487] **ALPAGUT,** 2006, s. 56; **ŞAHLANAN,** Değişiklik Kayıtları, s. 1, 2.
[488] "...İş sözleşmesinde çalışma koşullarının değiştirilmesinin saklı tutulması ise saklı tutma kayıtlarıdır. Genişletilmiş yönetim hakkı da denilebilir..." Yarg. 9. HD., 09.11.2005 tarih, 2005/4540 E. 2005/35429 K., Çalısma ve Toplum, S. 16, 2008/1, s. 185-188, (kararı onayan Yarg. HGK., 11.10.2006 tarih, 2006/9-613 E. 2006/644 K.); (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.) ; ayrıca sözkonusu karar metni için bkz. (http://www.hukukturk.com.).
[489] **AYDIN,** Değişiklik Kayıtları, s. 57 vd; **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 40; **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 98.
[490] **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1581.

Yargıtay uygulaması ise, bazı kararlarında değişiklik kayıtlarının geçerli olmadığı şeklindedir.[491] Hukuk genel Kurulu tarafından verilen bir karara göre ise, işverene iş sözleşmesinde esaslı değişiklik yapma yetkisi veren kayıtlar geçerli ve bağlayıcı kabul edilmişltir.[492]

Yargıtay'ın başka bir kararına göre, "Davacı işçinin imzasını taşıyan hizmet sözleşmesinin 4. maddesinde "işveren işçiyi şirkete bağlı aynı veya değişik illerdeki işyerlerinden birinden diğer işyerlerine daimi veya geçici olarak aynı veya değişik göreve tayin etmekte serbesttir" şeklinde kurala yer verilmiştir. Davacı işçi tarafından bu sözleşmedeki imzaya itiraz edilmemiş irade fesadı ile ilgili bir delil sunulmamıştır… Davalı işverence anılan sözleşme hükmüne dayanarak… işçinin bir başka ilde ve aynı işinde çalışması için görevlendirme yapılmış, davacı işçi görevlendirmeyi kabul etmeyerek iş başı yapmamıştır. Bu gelişme üzerine davalı işverence davacının iş sözleşmesi sona erdirilmiştir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre işverene nakil yetkisi veren bu tür sözleşme hükümleri geçerlidir ve buna uymayan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle işverence sonlandırılması mümkündür".[493] Uygulamada genellikle çalışma koşullarında değişiklik ihtiyacı ve değişiklik yapma hakkını saklı tutma ihtiyacı daha çok işyeri değişikliklerinde ve özellikle otelcilik, bankacılık, inşaat ve turizm gibi

[491] Yargıtay 9. HD., 26.01.2004 tarih, 2003/23105 E, 2004/ 1204 K., (http://www.hukukturk.com)

[492] Kararın değerlendirilmesi için bkz; **AYDIN,** Değişiklik Kayıtları s. 57 vd.; "...Davacı, Ankarada'daki davalı işyerinde yazılım uzmanı olarak çalışırken, İstanbul'daki işyerine gönderilmiştir. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinde, "şirketin işlerin icabı olarak sözleşmeli personeli Ankara'da ve ülke içinde herhangi bir yerde, şirket bünyesi içinde veya dışında diğer kuruluş ve müesseselerde çalıştırabileceği", yönündeki kayıt bulunmaktadır. Bu kayıt geçerli olduğu gibi, şirket merkezinin şirket yönetim kurulunca alınan 04.08.2003 tarihli kararla Ankara'dan İstanbul'a taşınması objektif bir gerekçe olup, emredici normlara ve hakkaniyete aykırı bir durum sözkonusu değildir. Bu atamanın dürüstlük kuralına da aykırı olarak yapıldığı yönünde dosyada bir delil bulunmamaktır ...Öte yandan değişiklik kayıtları 1475 sayılı Kanun zamanında düzenlenmiş olsa ve 4857 sayılı Kanun zamanında fesih olması durumunda da bu kayıtlar geçerlidir. 4857 sayılı Kanunun önceki kanun zamanında yapılan sözleşmelere uygulanması gerekeceği hakkında özel bir madde bulunmamaktadır...", Yarg. 9. HD., 09.11.2005 tarih, 2005/4540 E. 2005/35429 K., (kararı onayan Yarg. HGK., 11.10.2006 tarih, 2006/9-613 E. 2006/644 K.), Sözkonusu karar metni için ayrıca bkz; (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

[493] Yarg. 9. HD., 21.09.2004 tarih, 2003/21979 E., 2004/19484 K., Toprak İşveren, S. 55, Mart 2005, s. 24-25. "...Taraflar arasında düzenlenen… iş sözleşmeşnin 7/d maddesinde davacı işyerinin değiştirilmesini kabul etmistir. Bu sözleşme gereği davacı Antalya'da çalıştığı işyerinden Batman'a atanmıştır. Davacı bu atamaya uyması gerekirken yeni görev yerine gitmemesi sebebiyle hizmet akdinin feshedildiği bunun da geçerli bir fesih nedeni olduğu anlaşıldığından davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulu yerinde görülmemiştir..."; Yarg. 9. HD., 04.04.2005 tarih, 2005/9605 E. 2005/11820 K; **ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ,** İşe İade, s. 598.

alanlarda kendini göstermektedir.[494] Zira, genel olarak yüksek mahkeme kararlarında, işverenin işyeri değişikliği yapma hakkını saklı tutabileceği, lakin işverenin bu hakkını kullanırken kötüniyetli davranamayacağı, işçinin değişikliğe uymaması durumunda işverenin sözleşmeyi duruma göre haklı veya geçerli nedenle feshedebileceği yönünde kararlar verilmektedir. Bu yönde verilen bir kararda, sözleşmede nakil yetkisi olmasına karşın, nakledilen yerde sözleşme şartlarının ağırlaştığı ispatlanamıyorsa, işçinin söz konusu değişikliğe uyması gerekmektedir.[495]

Değişikliği saklı tutma kayıtları, aslında işçinin iş ilişkisi kurulurkenki kabulü ile ortaya çıkan bir değişiklikler olduğundan, sözleşme ile tanınan bir değiştirici yenilik doğuran hakkın kullanılması sonucu, çalışma koşulunun işveren tarafından tek taraflı olarak değiştirilebileceği ifade edilmektedir.[496] Şöyle ki, işçi sözleşme serbestîsi çerçevesinde değişikliğe baştan razı olduğundan değişiklik artık işçinin rızasına dayanmaktadır.[497]

---

[494] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 611.

[495] "...Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin o. maddesi işverene işyerinde verimin korunması için ve işverence gerekli görülmesi halinde hizmetlinin işi veya işverenin diğer işyerlerinde çalısmak üzere işyerini değiştirme yetkisi vermektedir. Bu madde gereği işveren yönetim hakkını da kullanarak davacıya Bodrum'daki işyerine nakletmiştir. Yönetim hakkının kötüye kullanıldığı Bodrum'daki çalısma şartlarının davacının durumunu ağırlaştırdığı da kanıtlanamamıştır. İşverenin yazılı bir fesih bildirimi de bulunmamaktadır. Akti işverenin feshettiği konusunda tanık beyanları yeterli ve açık değildir. Dosya içeriğinden davacı izin dönüşü Bodrum'daki işyerine nakli kabul etmeyerek işyerini terk ettiği hizmet aktini bu şekilde davacı tarafından sona erdirildiği anlaşılmaktadır. Hizmet aktinin işveren tarafından davacının nakli kabul etmemesi sebebiyle feshettiği kabul edilse dahi yukarıda açıklandığı gibi feshin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir...", Yarg. 9. HD., 12.07.2006 tarih, 2006/1894 E, 2006/20663 K., Çalısma ve Toplum, S. 11, 2006/4, s. 157-158; "...Davacının İstanbul'dan Ankara'daki işyerine nakledilmesi sebebiyle haklı olarak hizmet akdini feshettiği gerekçesiyle kıdem tazminat alacağı hüküm altına alınmış ise de taraflar arasında bağıtlanan hizmet sözlesmeşinin 2/6 maddesinde işverenin davacıyı diğer şehirlerdeki işyerlerine nakil imkanı verildiğinden, nakil dışında iş şartlarının ağırlaştırıldığı da iddia edilip kanıtlanmadığından kıdem tazminatı isteğinin reddedilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."; Yarg. 9. HD., 21.04.2005 tarih, 2004/24670 E., 2005/14022 K., Çalısma ve Toplum, S. 6, 2005/3, s. 228 (Legal İHSGH., C. 2, S. 7, 2005, s. 1322-1323).

[496] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 245.

[497] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 103.

B) Değişiklik Hakkının Saklı Tutma Kayıtları ve Sınırları

a)Saklı Tutma Kayıtları

İş sözleşmesi iki taraflı bir sözleşmedir. İş sözleşmesinde çalışma koşullarının değiştirilmesinin saklı tutulmasının anlamı saklı tutma kayıtlarıdır. Bu hakka genişletilmiş yönetim hakkı da denilebilir.[498] Belirtmek gerekir ki, değişiklik hakkını saklı tutan kayıtlara, bireysel-toplu iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri, personel yönetmelikleri, işyeri uygulamaları kapsamında yer verilebilir.[499] İş ilişkisinin tarafları özgür iradelerine göre emredici kurallara uygun olarak her türlü kaydı sözleşmeye koyabilme imkânına sahiptirler. (İş K. m. 9) Ancak iş, işveren ve işçi arasında kurulan ilişkiyi esas alan iş hukukunun özelliğinden dolayı, sözleşme kurulurken ve devamı süresinde işçinin tam anlamı ile özgür iradesi ile hareket ettiği söylenemez. Kaldı ki, ülkemizdeki işsizlik oranı düşünüldüğünde, işverenin tek yanlı olarak hazırladığı ve kendi iradesine ortaya koyduğu değişiklik kayıtlarını işçi genellikle kabul etmek zorunda kalmaktadır.[500] Ayrıca işçinin ilk işe girerken işveren tarafından önüne konulan sözleşme kayıtlarını, tam anlamıyla inceleyebilmesi ve beğenmediği hükümleri değiştirebilmesi bir yana, kendisine bunları okuma imkanı verilme ihtimali bile bulunmamaktadır. Zira işçinin bu tür kayıtları serbest pazarlık sonucunda kabul ettiğinin düşünülmesi zor olduğundan, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma yetkisinin işverene verilmesine ve değişikliğin yapılabilmesine de imkan tanımamak gerekir.[501] Bir başka ifade ile, bazen sırf işe girmek için yapılan değişiklik kayıtları hususundaki beyan ile işveren sözleşmede tek taraflı değişiklik hakkına sahip olsa da, bu yetkisinin şüphesiz dürüstlük kuralına uygun olarak kullanması gerekmektedir.[502]

---

[498] **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 275; **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 98; **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1581; Yargıtay 9. HD., 09.11.2005 tarih, 2005 /4540 E, 2005 / 35429 K, (http://www.hukukturk.com).
[499] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 105, 106.
[500] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 609.
[501] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 41.
[502] **ÇELİK,** İş Hukuku, s. 252; **NARMANLIOĞLU,** Düşünceler, s. 155.

Sonuç itibariyle, değişikliği saklı tutma kayıtları, iş hukukunun değişken ve dinamik niteliği gereği iş sözleşmesinin değiştirilmesi ihtiyacı karşısında, bu tür değişiklik uyarlamalarının işçi lehine sınırlandırılması ve işçinin menfaatlerinin korunması açısından da bir denetime tabi tutulması zorunlu bulunmaktadır.[503] Zira, böyle bir denetimin kabul edilmemesi, menfaatler dengesinde, işverenin daha üstün konumda olmasına yol açar. Zira, değişiklik kayıtları hakkaniyet denetimine tabidir.[504] Başka bir anlatımla, değişiklik kayıtları hakkaniyet denetimine tabi olması aynı zamanda yargısal denetime tabi olması manasındadır.[505] Söz konusu kayıtlar dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılmalıdır. Herşeyden önce değişiklik hakkını saklı tutma kayıtlarının geçerliliği yönünden, ölçülülük ilkesine uygunluk taşıyıp taşımadığına önem vermek gerekir.[506] Bu ilkeye göre işverenin saklı tutma kaydına dayanarak değişiklik yapma hakkını kullanırken hakkaniyet gereği işçinin de mağdur olmaması gerekmektedir.

İşverenin yönetim hakkı, çalışma koşullarını belirleyen resmi ve özel kurallar basamağının sonunda yer alır. Bunun sonucu ise, işverenin yönetim hakkına dayanarak tek taraflı esaslı değişikliklerde bulunabilmesi yasada ve iş sözleşmelerinde bunu engelleyecek sınırlama bulunmamasına bağlıdır. İş ilişkisini kuran iş sözleşmesinde en başta görülecek işin türü, ifa yeri ve zamanı gibi hususlarda bir düzenleme var ise, artık işveren yönetim hakkına dayanarak esaslı değişiklikler yapamaz.[507] Zira, örneğin, işverenin tek taraflı olarak işçinin işyerini değiştirme hakkının bulunduğu durumlarda, bu yetkinin kullanılması sınırsız değildir. Yargıtay başka bir olayda, işçinin başlangıçta

---

[503]**ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 156; İş sözleşmelerinde yer alan değişiklik kayıtlarının dürüstlük ve hakkaniyet denetimi yanında özellikle içerik denetimine de tabi tutulması hakkında bkz. **ALP,** İçerik Denetimi, s. 40 vd; **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 98 vd.

[504]**AYDIN,** Değişiklik Kayıtları, s. 57 vd.; "...Uyuşmazlık 4857 sayılı İş kanunun 22. maddesinin somut olaya uygulanma şeklinin yorumundan kaynaklanmaktadır. Söz konusu maddeye göre yapılan fesihler öğreti ve yargı kararlarında yetkisizlik adıyla değişiklik fesihleridir. İş sözleşmesinde çalışma koşullarının değiştirilmesinin saklı tutulması ise saklı tutma kayıtlarıdır. Genişletilmiş yönetim hakkı da denilebilir. Değişiklik kayıtları hakkaniyet denetimine tabidir. Başka bir anlatımla yargısal denetime tabidir. Söz konusu kayıtlar dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılmalıdır...", Yarg. 9. HD., 09.11.2005 tarih, 2005/4540 E. 2005/35429 K., (kararı onayan Yarg. HGK., 11.10.2006 tarih, 2006/9-613 E. 2006/644 K.); Ayrıca aynı karar metni için bkz; (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

[505] Yarg. 9. HD., 09.11.2005 tarih, 2005 /4540 E, 2005 / 35429, (http://www.hukukturk.com)

[506] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 613.

[507] **TAŞKENT,** Yönetim Hakkı, s. 18.

Türkiye genelinde çalışmayı kabul etmesinin, nakledildiği işyerindeki şartların çok ağır olmaması ile bağlantılı olduğunu belirlemiştir.[508]

Belirtmek gerekir ki, işçinin işinde ve işyerinde değişiklik yapma hakkı saklı tutulmasına karşın, işveren bunu kullanırken işçinin konum ve kariyerinde önemli derecede farklığa neden olamaz.[509] Örneğin, Salihli Orman Bölge Müdürlüğünde santralci olarak çalışan işçinin, Salihli'ye 10 km. uzaklıktaki orman dışı sahasında bekçilik işine verilmesi, toplu iş sözleşmesinde işçilerin işyerlerinin işveren tarafından değiştirilebilmesine imkân tanınmış olmasına karşın, önceki ve sonraki işlerin birbiri ile ilgisi olmadığından Yargıtay tarafından esaslı tarzda değişiklik olarak kabul edilmiştir.[510]

Yargıtay, bazı kararlarında ücret, iş ve işyeri değişiklikleri konusunda işverenin hakkın kötüye kullanılmaması koşuluyla çalışma koşullarında yapılan esaslı değişiklikleri kabul etmekte ve hukuka uygun bulmaktadır.[511]

Başka bir olayda, davacı işe girerken imzaladığı sözleşme ve taahhütnamede işverenin diğer işyerlerine atanmayı ve oralarda görev yapmayı kabul etmiş bulunmaktadır. İşveren yönetim hakkı çerçevesinde

---

[508] "...İşçi işverenin Türkiye genelindeki işyerlerinde çalısmayı kabul etmiş olsa bile yeni işyerindeki şartlar işçi aleyhine büyük fark yaratmamalıdır. Aksi halde, nakledilen işyerine gitmeyen işçinin sözleşmeyi bildirimsiz feshettiği kabul edilmek gerekir", Yarg. 9. HD., 11.04.1988 tarih, 2824/4049 E, yerindeliği için, **NARMANLIOĞLU, Ünal,** İHU., İş K. 16 (No. 7). Bununla birlikte Yargıtay başka bir kararda, işçinin imzaladığı sözleşmeye istinaden Türkiye'nin her yerinde çalışmayı kabul etmesi karşısında, işveren tarafından yapılan görevlendirmeyi kabul etmemeyi (iş şartlarında ağırlaşma olup olmadığı anlaşılamamakla birlikte) kıdem tazminatına hak kazandırmayan bir durum olarak kabul etmiştir. Bkz. Yarg. 9. HD., 21.12.2004 tarih, 2004/3876 E, 2004/2039 K.; **GÜNAY,** İş Davaları, s. 247 karar no:45.

[509] "...İşveren iş şartlarını tek yanlı değiştirmek yetkisini de haiz bulunsa, bu yetkisini, afaki iyiniyet kurallarına uygun şekilde kullanmakla yükümlüdür. Örneğin yeri değiştirilen işçisini, -bunu engelleyen bir hal bulunmadıkça- olabildiği kadar eski işine en uygun ve yetkilerinin devamına elverişli bir işe getirmesi gerekir. Özellikle, bu değiştirme işleminde işçinin onurunu kırıcı davranışlardan kaçınılmalıdır...", Yarg. 9. HD., 15.11.1971 tarih, 1971/17614 E, 1971/22586 K, **ÇENBERCİ,** İş Kanunu Şerhi, s. 545.

[510] Yarg. 9. HD., 13.11.1995 tarih, 1995/13495 E, 1995/33796 K.; **GÜNAY,** İş Davaları, s. 1009.

[511] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 159. "...Somut olayda, iş sözleşmesi 1.11.2002 tarihinde yapılmıştır. Sözleşmenin beşinci maddesine göre, 'Şirket, işlerinin icabı olarak sözleşmeli personeli Ankara'da ve ülke içinde herhangi bir yerde şirket bünyesi içinde ve dışında diğer kuruluş ve müesseselerde çalıştırabilir.' Şirket genel merkezi İstanbul'da faaliyet göstereceği gerekçesi objektif bir gerekçedir. Dürüstlük kuralına aykırı bir değişiklik de bulunmamaktadır. 18.9.2003 tarihinde yapılan fesih haklı bir fesihtir. Değişiklik kaydı fesih tarihinde de geçerlidir. Kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." Yargıtay 9. HD., 09.11.2005 tarih, 2005 /4540 E, 2005 / 35429, (http://www.hukukturk.com)

hangi işyerinde ne kadar işçi çalıştıracağını işyeri ihtiyaçlarına göre belirleme hakkına sahiptir. İşverenin yönetim hakkını kötüye kullandığı kanıtlanmadıkça hakim işverenin bu işletmesel kararına müdahale etme hakkına sahip değildir.[512]

b) Sınırlamalar

İş hukukunda yer alan feshin son çare olması ilkesinne bağlı olarak, bir işçinin işinde verimsizliği nedeniyle kendisine uygun başka bir işe verilebileceğine,[513] yaptığı işin ortadan kalkması nedeni ile farklı bir işte görevlendirilebilmesine, işverenin farklı yerlerdeki aynı nitelikteki işyerlerinde görevlendirilebilmesine ilişkin kayıtlar da, MK. m. 2'de yer alan dürüstlük kuralı ışığında geçerli sayılmaktadır.[514]

Kuşkusuz, işverene çalışma koşullarında değişiklik yapabilme yetkisi tanıyan sözleşme kayıtlarının geçerliliği, işverene karşı daha zayıf konumda olan ve iş ilşkisinin kurulması aşamasında tam bir irade serbestisine sahip olmayan işçinin kötü niyetli uygulamalara karşı korunmasıdır. Bu nedenle bu tür kayıtların geçerliliği konusunda, sınırların belirlenmesinin büyük önemi bulunmaktadır.[515] Ayrıca, bir sınırlandırma söz konusu olduğu için, işverenin ölçülü davranması yanında, aynı zamanda saklı tutma kayıtlarının dar yorumlanması da gerekir.[516] Yine eşitlik ilkesi de denetimde dikkate alınmalıdır.[517] Zira, İş K.'nun 5. maddesi uyarınca, her türlü ayrımcılığı

[512] **ŞAHLANAN,** Yönetim Hakkı, s. 1.
[513]**JACOBS,** Kluwer, Chapter 6. Miscellaneous, s. 106, 107.
[514]**ŞAHLANAN,** Yönetim Hakkı, s. 60; **ALPAGUT,** 2004, s. 59 vd.**; BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 42.
[515] **ŞAHLANAN,** Değişiklik Kayıtları, s. 1, 2.
[516]**AYDIN,** Değişiklik Kayıtları, s. 65; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 186 vd.; **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 166.
[517] "… Genel Müdürlükçe yazılan söz konusu yazıda daha ağır ceza verilmesi istenen kişinin değil de davacının naklen atama için seçilmesi İş Kanunun 5. maddesinde öngörülen eşit işlem borcuna da uygun düşmemektedir… Çalışmakta olduğu işyerinden ilişiği kesilerek çalışması engellenen, toplu iş sözleşmesine ve yasaya aykırı olduğu için naklen atandığı göreve başlamayan davacının devamsızlık yaptığı kabul edilemez. Mevcut olgulara göre iş sözleşmesi davalı işverence geçerli neden olmadan feshedilmiş olduğundan davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur...''; Yarg. 9. HD., 01.10.2007 tarih, 200714259 E, 2007/28745 K.; Çalışma ve Toplum, S. 16, 2008/1, s. 207-210.

yasaklamıştır. Buna göre, örneğin, işveren değişikliği sadece bayan işçiler için öngörmüşse, bu eşit davranma borcuna aykırılık da oluştururr.[518]

Değişiklik kayıtlarının dar yorumlanması öngörüsü nedeniyle özellikle ücrete ilişkin değişiklik kayıtlarının dar yorumlanması gerekmektedir.[519] Zira, çalışma koşullarında yapılabilecek iş ve işyeri değişikliği için geçerli bir sebep bulunuyorsa bununla bağlantılı olarak ücret düşüklüğü de ortaya çıkabilir.[520] İşin değiştirilmesi halinde, bunun sonucu olarak ücrette de değişiklik olabilir. Zira, emek temelli ilişki kuran işçi açısından ücret esas itibariyle işin karşılığıdır.[521] Böylelikle, işçinin çalışma süresinin kısalması durumu sözkonusuysa, dolaylı ücret düşebilir. Bunun yanında, değişiklik kaydına dayanarak ücretin indrilmesine neden olan değişikliklerin geçersiz olduğu savunulmakta ve işçinin aynı süre çalışması ve aynı işi yapması halinde ücrette tek taraflı indirim yapılamayacağı ifade edilmeketdir.[522]

İşçinin yaptığı işinde değişiklik yapma hakkı saklı tutulmuşsa, objektif dürüstlük kuralları çerçevesinde eşit işe, eşit ücret şeklinde, alınan ücrette bir azaltma olmaksızın bu mümkündür.[523] Bununla birlikte değişiklik kaydına dayanarak işçinin verimsizliğine bağlı makine operatörünün sevkıyat bölümüne verilmesi, verimsizliğin ortaya konulamaması nedeniyle geçersiz bir fesih olarak kabul edilmiştir.[524] Bunun yanı sıra, Yargıtay başka bir olayda, işçinin giyotin bölümünde çalışırken, işverenin herhangi bir eğitim vermeksizin makas bölümüne geçirilmesi durumunda, bilirkişi marifeti ile çalışma koşullarının ağırlaştırılıp ağırlaştırılmadığının bir iş güvenliği uzmanı

518 **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 165; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 406.
519 **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 42.
520 **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 614; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 25.
521 **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 251.
522**BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 42; **ALP,** Çözüm Önerileri, s. 68; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 422; **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, 19; **ŞEN,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 163.
523 **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 251; **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 43.
524 "...Davacının davalıya ait işyerinde 08.03.2000-17.09.2005 tarihleri arasında Ped batch makine operatörü olarak çalıştığı, davalı işverence işinde verimsiz olduğu belirtilerek sevkiyat bölümünde görevlendirildiği ancak görevini yapmadığı ileri sürülmüş ise de, çalıştığı süre içerisinde bir defa şoklama yapmadan malı boyadığı gerekçesiyle bir günlük yevmiye kesimi ile cezalandırıldığı, fesihten yaklaşık 4 ay önce gerçekleşen bu olaydan başka herhangi bir uyarı ya da disiplin cezası almadığı anlaşılmaktadır. Davalı işverence, çalısma koşullarında yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varıldığından mahkemece feshin gecersizliğine karar verilmesi isabetlidir", Yarg. 9. HD., 06.02.2006 tarih, 2005/172113 E, 2006/2266 K., kararın incelemesi için bkz. **ALP,** Değiştirme Yetkisi, Legal YKİ, C. 1, S. 1, 2006, s. 11 vd.

ile ayrıca davacı işçinin bel ağrısı probleminin de, bir doktor aracılığı ile incelenmesi ve bunlardan sonra esaslı değişiklik olup olmadığına karar verilmesi gerektiğine karar vermiştir.[525]

Uygulamada en fazla değişiklik kayıtlarının sözkonusu olduğu husus işyeri değişiklikleridir. Ancak işyeri değişiklik kayıtlarında "ülke sınırları içerisinde, işverene ait tüm işyerlerinde çalışmayı kabul etmek" şeklindeki işçi taahhüdü suistimale açık ve genel bir ifade olduğu için kabul edilmemesi gerekmektedir.[526] İşyeri değişikliğinde geçerli sebep; işçinin asıl işyerinde artık çalışma olanağı bırakmayan, işçinin işinin başka işverenlere verilmesi, işyerinin kapatılması veya işyerinin taşınması gibi durumlar olabilir.[527] Ancak bu durumda işçiyi cezalandırmak, istifaya zorlamak gibi işletme gereklerinden doğmayan nedenler olmamalı, işçinin talep ve menfaatlerini de mümkün olduğunca gözeterek en uygun işyerine nakli gerçekleştirmelidir.[528] Çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını saklı tutmak kaydıyla aynı işverenin farklı işyerlerinde görevlendirilmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilmeyebilir.[529] Bir başka ifadeyle, işçinin işyeri değişikliği ile evini de değiştirmesi gerekiyorsa, işçinin çocuklarının okul durumu, bakmakla yükümlü olduğu anne babasının bu değişimden etkilenip etkilenmediklerine dikkat etmek gerekmektedir.[530] Değişiklikte, işçinin işyerindeki çalışma süresi, yaşı ve aile durumu çalışma koşullarının değiştirilmesinde dikkate alınması gereken hususlardır.[531] Örneğin, bir işyerinde işçi hakkında işyeri değişikliği yapılacağı zaman bu gibi hususlara

---

[525]"...Davacı, işverenin herhangi bir eğitim vermeksizin giyotin bölümünde çalışırken makas bölümüne geçişi kabul etmemesi nedeniyle aktin feshedildiğini ancak geçerli neden bulunmadığını iddia ederek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep ve dava etmişir. Mahkemece, davacının çalıştığı bölümde kullandığı makina ile geçirilmek istendiği bölümde kullanacağı makina arasında kıyaslama yapılarak her iki bölümdeki iş kolları ve çalışma şartlarının ağırlaştırılıp ağırlaştırılmadığı yönünden herhangi bir inceleme yapılmamıştır. Mahkemece yapılacak iş mahallinde iş güvenliği yönünden uzman bilirkişi marifetiyle keşif yapılarak davacının gecikmeli istenilen bölüm yönünden çalışma koşullarında ağırlaşma ve esaslı bir değişiklik olup olmadığı, tespit ettirilerek öte yandan söz konusu değişikliğin davacının ileri sürdüğü bel ağrısı için risk teşkil edip etmediği, o konuda uzman bir doktor tarafından alınacak bir raporla açıklığa kavuşturulduktan sonra sonucuna göre hüküm kurmaktan ibarettir..." Yarg. 9. HD., 14.11.2005 tarih, 2005/32562 E. 2005/35769 K., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com)

[526] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 44; **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişilik, s. 100.

[527] **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 252.

[528] **ALP,** Çözüm Önerileri, s. 66; **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 42, 43.

[529] **ÇİL,** Yargıtay İlke Kararları, s. 269.

[530] **ŞEN,** Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 175.

[531] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 613; **ALP,** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s. 409.

dikkate alınarak konum itibariyle en az zarar görecek işçinin seçilmesi hakkaniyet gereğidir. Yine, işyeri değişikliği belli bir süre önce usulüne uygun olarak işçiye bildirilmeli ve makul bir süre içerisinde yeni işyerine gitmesi kendisinden beklenmelidir.[532]

Çalışma sürelerine ilişkin değişiklik kayıtları, ücrette indirime neden olmadan yapılacak ise buna izin vermek gerekir.[533] Ancak, İş K.'nun 65. maddesi uyarınca şartları oluşmasa da, üretimin azalması ve uygulamanın geçici olması halinde çalışma sürelerinde düşüklüğe izin verilebilir. Bu anlamda esnek çalışma usullerinin benimsenmesi de söz konusu olabilir. Ancak bu tür değişiklikler için İş K.'nun 22. maddesi uyarınca işçinin rızası gereklidir.[534]

Sonuç olarak, dürüstlük kuralının da uygun bulduğu değişiklik kayıtlarına artık işçi uymakla yükümlüdür. Yüksek mahkeme tarafından verilen bu yönde bir kararda işçinin saklı tutma kaydına dayanarak işyerinin değiştirilmesini haklı bulmuştur.[535] Dolayısıyla işçinin söz konusu kayıtlara dayanarak işveren tarafından çalışma koşullarında yapılan değişikliğe uymaması, artık iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine imkan tanıyan bir

---

[532] "...Mahkemece, davacı işçinin hizmet sözleşmesindeki yetkiye dayanılarak, Adana ilinden İstanbul-Şirinevler'e tayin edildiği, buradaki işyerine devamsızlığı nedeni ile iş akdinin davalı işveren tarafından haklı olarak feshedildiği gerekçesi ile, kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı işçinin Adana ilinden İstanbul-Şirinevler'deki işyerine tayin edildiğine dair usulünce tebliğ edilmis bir tayin yazısı bulunmamaktadır. Öte yandan, dosyada mevcut hizmet sözleşmesi 1999 tarihli olmasına rağmen, o tarihte yürürlükte olmayan 4857 Sayılı Kanun'dan bahsetmiş olmakla, kendi içinde çelişkili olup, hükümlerine itibar edilmesi mümkün değildir. Bu durumda davalı işveren tarafından yapılan feshin haksız olduğunun kabulu ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken aksine düşüncelerle reddine karar verilmesi hatalıdır.", Yarg. 9. HD., 20.06.2006, 2005/38713 E, 2006/18238 K, Çalısma ve Toplum, S. 11, 2006/4, s. 192-193.

[533] **BAŞBUĞ,** Çalışma Şartlarında Değişiklik, s. 43; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s. 252; **ALP,** Çözüm Önerileri, s. 67; **UŞAN,** Ücretsiz İzin, s. 213 vd

[534] **ALP,** Çözüm Önerileri, s. 67.

[535]"...Taraflar arasındaki sözleşmeye göre, davacı işçi İstanbul ili sınırları içinde, davalıya ait herhangi bir işyerinde çalışmayı kabul etmiştir. İşveren ile dava dışı kurum arasında imzalanmış olan sözleşme sona ermiş, davalı işveren bundan sonra davacının başka bir işyerinde çalışmasını istemiştir. Aynı işverenin İstanbul'da Avrupa yakası olarak bilinen bölümünde başka işyerleri de bulunmakta ise de, bu işyerlerinde çalışan sayısı alınan ihale sözleşmelerinde sınırlandırıldığı ve çalışan sayılarının yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Yine, davalı işverence aynı dönemde yeni işçi alındığı da kanıtlanabilmiş değildir. Böyle olunca davacı işçinin önceki görev yerine yakın bir işyerinde çalıştırılması imkanı mevcut iken, daha uzak bir işyerinde görevlendirildiği yönündeki iddia doğru olmayıp davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi haklı bir nedene dayanmadığından kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekir..." Yarg. 9. HD. 05.04.2005 tarih, 2004/17005 E., 2005/12119 K., **ÇİL,** İş Kanunu Şerhi, s. 1674, 1675; Ayrıca aynı karar metni için bkz., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

durumdur. Bu halde, işveren, işçinin devamsızlığına dayanabileceği gibi (İş K. m. 25/II g),[536] görevin hatırlatılmasına rağmen yapmamakta ısrara (İş K. m. 25/II h) devam etmesi herşeyden önce işçinin iş görme borcuna aykırılık oluşturacağından bu sebebe veya ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine (İş K. m. 25/II) dayanarak bildirim sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebilir.[537]

Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda iş sözleşmesinde hüküm olması durumunda, işyerinin nakli halinde işçinin buna uymakla yükümlü olduğu, çalışma koşullarında başkaca esaslı değişiklik yoksa, tek başına işyerinin naklinin, işçiye iş sözleşmesini fesih hakkını vermeyeceği sonucuna varılmıştır.[538]

---

[536] "...Davacı dava dilekçesinde, Ankara'daki davalı işyerinde yazılım uzmanı olarak çalışırken İstanbul'daki işyerine gönderildiğini, 4857 Sayalı İş Kanunun 22. maddesi gereğince bu değişikliği kabul etmeyince iş sözleşmesinin aynı Kanunun 25/2-g maddesi gereğince feshedildiğini ifade etmiştir… Somut olayda, iş sözleşmesi 01.11.2002 tarihinde yapılmıştır. Sözleşmenin beşinci maddesine göre, "Şirket, işlerinin icabı olarak sözleşmeli personeli Ankara'da ve ülke içinde herhangi bir yerde şirket bünyesi içinde ve dışında diğer kuruluş ve müesseselerde çalıştırabilir"… Şirket genel merkezi İstanbul'da faaliyet göstereceği gerekçesi objektif bir gerekçedir. Dürüstlük kuralına aykırı bir değişiklik de bulunmamaktadır. 18.09.2003 tarihinde yapılan fesih haklı bir fesihtir. Değişiklik kaydı fesih tarihinde de geçerlidir. Kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir", Yarg. 9. HD., 09.11.2005, 2005/4540 E, 2005/35429 K., (kararı onayan Yarg. HGK., 11.10.2006 tarih, 2006/9-613 E. 2006/644 K.) (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.); **AYDIN,** Değişiklik Kayıtları, s. 57 vd.

[537] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 616; **UŞAN,** Değişiklik Feshi, s., **ŞAKAR,** İş Hukuku Uygulaması, s. 70.

[538] "...Davacı işçi davalıya ait İstanbul Üsküdar'da kurulu bulunan işyerinde bir süreden beri çalışmakta iken işyerinin kapatıldığı, bunun üzerine işverenin, davacı ile birlikte diğer işçilerin Bakırköy'de yeni açılan bir işyerinde çalışmaları için istekte bulunuğu, fakat davacı ve diğer işçiler tarafından iş şartlarının değişmesi ve ağırlaşması gerekçe gösterilerek bu önereyi kabul etmeyerek, işten ayrıldıkları konusunda bir uyuşmazlık yoktur. Taraflar arasında düzenlenmiş bulunan "iş sözleşmesi"nin 6. maddesi sorunun çözümünde dikkate alınması gereken kuralları içermektedir. Gerçekten bu maddede "İşçi geçici veya daimi olarak işinin değiştirilmesine şimdiden muvaffakat eder. İşverenin, Türkiye sınırları içindeki çalışma sahasının her hangi bir bölgesinde vazifelendirilebilir veya çalışma bölgesi değiştirilebilir. Çalışan, işveren tarafından vazifelendirildiği her bölgeye gitmeyi peşinen kabul eder" denilmektedir. Bu düzenleme 1475 sayılı iş Kanunu'nun 16/II-e maddesinden yer alan kurallar kapsamında kabul edilerek, geçerli olduğu sonucuna varılmalıdır. Zira bu son maddede, "Sözleşmeler bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartıyla" biçiminde bir hükme yer verilmiştir ki, uygulamada buna dayanılarak işverenler tarafından işçilerin başka yerlerdeki işyerlerine nakillerinin yapıldığı sık sık rastlanan işlemlerdendir. Somut olay yönünden sorun değerlendirilecek olursa, davacı işçinin böyle bir nakil önerisini kabul ederek yeni işyerinde göreve başlaması gerekirdi. Gerçekten davacı açısından dava önce yaptığı iş aldığı ücret ya da ünvan gibi işyeri nakli dışında işin başkalaşması, ağırlaştırılması ya da esaslı değişiklikler yapılması iddia ve ispat edilmiş değildir. Bir başka anlatımla dosya içeriğine göre davacı işçi sadece sözleşmesinde öngörülen işyeri değişikliği, yani başka bir yere nakil dışında çalışma şartlarında herhangi bir değişiklik yapılmış değildir. Bu açıdan kıdem tazminatı isteğine hak kazanmamıştır. Daha açık bir anlatımla hizmet akdini haklı nedenle feshettiği sonucuna varılamaz. Bu bakımdan kıdem tazminatı isteği reddedilmelidir..." Yarg. 9. HD. 01.03.2000 tarih, 2000/2221 E., 2000/2417 K., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.)

C) Saklı Tutma Hakkının Kötüye Kullanılması ve Dar Yorumlanması

İş hukuku uygulamasında, iş sözleşmesi ve eklerinde değişiklik yapma hakkının saklı tutulmasına ilişkin kayıtların objektif iyiniyet ve dürüstlük kuralları (MK. m. 2) çerçevesinde kullanılması gerekmektedir.[539]

Dürüstlük kuralı, MK. m. 2'de ifadesini bulan ve herkese haklarını kullanırken dürüst davranma yükümlülüğü getiren ilkedir. Bu anlamda, işveren de kendisine tanınan değişiklik yapma hakkını dürüstlük kuralına uygun olarak kullanmak zorundadır. Zira, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz ve işverenin dürüstlük kuralına aykırı biçimde yaptığı değişiklik işçiyi bağlamaz. MK. m. 2'ye uygun biçimde kullanılmayan ve dolayısıyla işçi için bağlayıcı olmayan değişikliğe dayalı olarak yapılan fesihler haksız veya geçersiz fesih niteliği taşır.

Belirtmek gerekir ki, esaslı değişiklik yapma hakkını saklı tutan sözleşme kayıtlarının da dikkatli yorumlanması gerekmektedir. Önemle vurgulanması gereken, dürüstlük kuralının burada da yol gösterici olmasıdır. Örneğin, işverenin değişikliğe izin verdiğini belirttiği iş sözleşmesinin 1999 tarihli olmasına karşın, aynı sözleşmede 4857 sayılı İş Kanunundan bahsedilmesi, kendi içinde çelişkili olup o sözleşmeyi geçersiz kılar. Taraflar arasında mevcut iş sözleşmesi 1999 tarihli olmasına rağmen, o tarihte yürürlükte olmayan 4857 Sayılı Kanun'dan bahsetmiş olmakla, kendi içinde çelişkili olup, hükümlerine itibar edilmesi mümkün değildir.[540]

---

[539] **MOLLAMAHMUTOĞLU,** İş Hukuku, s. 294; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 609-610; **ALPAGUT,** 2004, s. 59, 62; **AYDIN,** Değişiklik Kayıtları , s. 64.

[540] "...Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı işçinin Adana İli'nden İstanbul-Şirinevler'deki işyerine tayin edildiğine dair usulünce tebliğ edilmiş bir tayin yazısı bulunmamaktadır. Öte yandan, dosyada mevcut hizmet sözleşmesi 1999 tarihli olmasına rağmen, o tarihte yürürlükte olmayan 4857 Sayılı Kanun'dan bahsetmiş olmakla, kendi içinde çelişkili olup, hükümlerine itibar edilmesi mümkün değildir. Bu durumda davalı işveren tarafından yapılan feshin haksız olduğunun kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken aksine düşüncelerle reddine karar verilmesi hatalıdır...", Yarg. 9. HD., 20.06.2006 tarih, 2005/38713 E, 2006/18238 K, Çalışma ve Toplum, S. 11, 2006/4, s. 192-193.

İş sözleşmesi kurulurken işveren tarafından öne sürülen ve işçi tarafından kabul edilmek zorunda kalınan şartlar için, işçinin kendi rızası bulunduğu düşünülemez. İşçiyi işveren karşısında korumak açısından çalışma koşullarının ilerde değiştirilmesini saklı tutan kayıtların sınırlandırılması gerekmektedir. Bu nedenle çalışma koşullarının işveren tarafından değiştirilmesinin saklı tutulması hakkının dar yorumlanması gerekmektedir.[541]

Bazı alanlarda çalışma koşullarında değişiklik yapılacağına ilişkin kayıt konularak sonradan bu kayda dayanarak işçinin rızasını almaksızın tek taraflı değişiklik yapılamaz. Örneğin, ücret iş ilişkisinde esaslı bir unsur olduğundan, sözleşmede bu hususta değişiklik yapma hakkının saklı tutulması işverene bu kayda dayanarak daha sonra ücrette indirim yapma hakkını vermez.[542]

Zira Yargıtay'ın bu hususta verdiği bir kararda, her nekadar işverenin saklı tutma kaydına ilişkin hakkını kötüye kullandığı kanıtlanmadıkça, hakimin işverenin eylemine müdehale edemeyeceği olgusu vurgulanmıştır. Dava konusu olayda, işçinin çalıştığı işyerinin 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, işverenin sözleşmedeki nakil yetkisini kötüye kullandığı sonucuna varmıştır.[543]

---

[541] **SÜZEK,** Değişiklik Feshi, s. 18; **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 610.

[542] **SÜZEK,** İş Hukuku, s. 611.

[543] "...İ. il sınırları içinde uzun süre görev yapan ve 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 yetkisini kötüye kullandığı anlaşılmaktadır. Nakil yetkisinin kötüye kullanılması nedeni ile davacının bu görevlendirmeyi kabul etmemeli, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine uygundur…" Yargıtay 9. HD., 06/02/2006 tarih, 2006/835 E., 2006/2400 K., (Kazancı Hukuk Otomasyon, Mevzuat ve İçtihat Programları, www.kazanci.com.); ayrıca sözkonusu karar metni için bkz. (http://www.hukukturk.com.)