ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK
CHANGE IN WORKING CONDITIONS

E. Tuncay SENYEN KAPLAN*

Özet: Tarafların birbirine uygun irade beyanları ile oluşan ve süreklilik arz eden iş sözleşmesinin esaslı unsurlarında zaman içinde bazı değişikliklerin yapılması gereği ortaya çıkabilir. Taraflar anlaşmak suretiyle sözleşmede her zaman değişiklik yapabilir. İş Kanunu'nun 22. maddesinde, çalışma koşullarında işverence tek taraflı esaslı değişiklik yapılmasının koşulları düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin amacı, çalışma koşullarında bazı değişiklikler yapılarak iş ilişkisinin devamının sağlanması ve işverenin keyfi davranışlarına karşı işçinin korunmasıdır. İş Hukukunun en önemli konularından olan çalışma koşullarında değişiklik uygulamada sık karşılaşılan bir konudur.

Bu çalışmamızda, işverence yapılacak çalışma koşullarında değişiklik, işverenin yönetim yetkisi ile ilişkisi, değişiklik feshi Yargıtay kararlarına da yer verilerek incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Koşulları, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, İşverenin Yönetim Hakkı, Değişiklik Feshi

Abstract: In time, it may be necessary to make some changes in the essential elements of the permanent employment contract, which is formed by the declarations of both of the parties. By agreement of the parties, they can always make changes to the contract. Article 22 of the Labor Law regulates the conditions for unilateral fundamental changes in working conditions by the employer. The purpose of this regulation is to ensure the continuation of the employment relationship by making some changes in the working conditions and to protect the employee against the arbitrary behavior of the employer. Change in working conditions that is one of the most important issues of Labor Law, is a common subject in practice.

In this study, the change in the working conditions to be made by the employer, the relationship of the employer with the management authority, the termination of the change were examined by including the Supreme Court decisions.

Keywords: Working Conditions, Fundamental Changes in Working Conditions, Employer's Management Right, Termination of Amendment

* Prof. Dr., Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ekaplan@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0002-0656-3651, Makalenin Gönderim Tarihi: 15.11.2021, Kabul Tarihi: 15.11.2021

Giriş

İş sözleşmesi taraflar arasında kişisel ilişki kuran her iki tarafa yükümlülükler getiren, süreklilik arz eden bir borç ilişkisi doğuran bir özel hukuk aktidir. İş sözleşmesi tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile kurulur. "Ahde vefa ilkesi" gereğince sözleşme taraflarının tek taraflı olarak sözleşme içeriğini değiştirmesi mümkün değildir. Ancak, ekonomik sosyal ve teknolojik gelişimler, işverenlerin iş ilişkisinin dayandığı iş sözleşmesinde işyerlerinde işlerin yürütümünde çalışma şartlarında değişikliklerin yapılmasını gerektirebilir.

Taraflar anlaşarak çalışma koşullarında her zaman değişiklik yapabilirler. Çalışma koşullarında işverenin tek taraflı olarak yapacağı değişiklere karşı işçiyi korumak ve iş sözleşmesinin devamını sağlamak amacıyla İş Kanunu'nun 22. maddesinde özel bir düzenleme getirilerek, çalışma koşullarının değiştirilmesi ve iş sözleşmesinin feshi düzenlenmiştir. Getirilen düzenleme ile iş ilişkisini devam ettirme imkânı sağlanmıştır.

Çalışma koşullarında değişikliğe ilişkin düzenleme İş Kanunu'nda, iş güvencesine yönelik 18 ve devamı maddelerinden sonra 22. maddede getirilmiştir. Madde bütünüyle incelendiğinde, esas olarak işçinin işveren tarafından çalışma koşullarında yapılacak değişikliklere karşı korunması amacıyla düzenlendiğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda işçinin iş sözleşmesinin feshi yerine çalışma koşullarında değişiklikler yapılarak iş ilişkisinin devam ettirilmesi amacıyla maddenin getirildiği görülmektedir.

Nitekim m.22/1 hükmünde, işverenin çalışma koşularında değişiklik önerisinin yazılı olarak yapılmaması, bu önerinin işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmemesi durumunda önerinin işçiyi bağlamayacağı açıkça öngörülmüştür. Görüldüğü üzere, maddede işçinin korunması amacıyla işveren tarafından yapılmak istenilen değişiklikler ancak işçinin onayı ile hüküm hasıl edebilecektir. Maddenin ikinci fıkrasında, işverenin esaslı değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde işverenin iş sözleşmesini feshedebileceği ifade edilmiştir.

Bu çalışmada, çalışma koşullarında işveren tarafından yapılan değişikliğin koşulları, çalışma koşullarının değiştirilmesi ile işverenin yönetim yetkisi ilişkisi ve değişiklik feshi yeni Yargıtay kararlarına da yer verilerek incelenmiştir.

I. Çalışma Koşullarında Değişiklik

1- Genel Olarak

İş Kanunu'nun 22. maddesinde getirilen düzenlemeye göre 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 iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir (m.22/I). Taraflar anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz (m.22/II).

Görüldüğü üzere maddede işveren tarafından çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesinin usulü ve hukuki niteliği düzenlenmiş, taraflara anlaşarak çalışma koşullarında her zaman değişiklik yapma imkânı da tanınmıştır.

Getirilen bu düzenleme ile çalışma koşullarında değişiklikler iş sözleşmesinin feshi ile bağlantılı olarak yeni koşullara bağlanmıştır.[1]

---

[1] Çalışma Koşullarında değişiklik hakkında bkz., Münir Ekonomi, İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, İstanbul, 1987, s.200, 201; Sarper Süzek, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, s. 670 vd.; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, s. 611 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/ Baskan, İş Hukuku, İstanbul 2020, s.224 vd.; Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara 2014, s. 388 vd.; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 1947, s.469 vd.; Ali Güzel, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Formu, İstanbul 2014, s.282-284; Ersun Civan, Genel İş Koşulları, Ankara 2015, s.84 vd.; Aydın Başbuğ, İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, İstanbul 2007, s. 62-104; Ali Güzel/Deniz Ugan Çatalkaya, "İş Sözleşmesinin Uygulanması ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlandırılmasında Dürüstlük Kuralının İşlevi Üzerine" Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, *Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, 2014, C.20, S.1, s.53, 65; Murat Demircioğlu; "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", İş Dünyası ve Hukuku, İstanbul 2011, s.121, Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s.121-140; Murat Şen, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005, s.107 vd.; Murat Engin, "Ücretlerin Düşürülmesi Amacıyla Fasılalı Çalışma Uygulaması ve Değişiklik Sözleşmesi", Prof.

Madde gerekçesinde, maddenin amacının belirli olumsuz koşulların varlığı halinde işçinin iş sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılarak iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanması olduğu ifade edilmiştir. Getirilen düzenleme ile işçinin işveren tarafından tek taraflı olarak çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişikliklere karşı korunması sağlanmak istenmiştir.

Bu düzenlemeden önce 1475 sayılı Kanun'un 16. maddesinde iş şartlarını esaslı bir tarzda değiştirilmesi başkalaştırılması ve uygulanmaması halinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği öngörülmüştü (m.16.II.e). Hükmün uygulanabilmesi için işçinin değişikliğe muvafakat etmemiş olması gerekiyordu. İşçinin değişikliğe açık veya örtülü olarak muvafakat etmesi halinde işçi bildirimsiz fesih yapamıyordu. İşçinin süresi içinde fesih yetkisini kullanabilmesi halinde işveren işçiyi önerdiği koşullarda çalıştırma imkanına sahip olabiliyordu. Ayrıca işçinin yapılan değişikliğin esaslı olması halinde iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı vardı.[2]

Belirtmek gerekir ki, 1475 sayılı Kanun'un m. 16/11 (e) de getirilen düzenlemede yer alan çalışma şartlarının uygulanmaması durumu halinde işçiye haklı nedenle fesih hakkı, 4857 sayılı Kanun'un m. 24/II'e hükmünde muhafaza edilmiş ancak 22. maddede getirilen düzenleme ile iş ilişkisini devam ettirme imkânı sağlanmıştır.[3]

2. Maddenin Uygulanma Alanı

İş Kanunu'nun 22. maddesinin birinci fıkrasında getirilen düzenlemede işverene, maddede belirtilen usul kurallarına uyulmak koşuluyla iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma yetkisi tanınmıştır (m. 22/1).

Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, (873-907), s.887; Doğan Yenisey Kübra, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", *Çalışma ve Toplum*, 2010/3, s.9; Fatih Usan, "4857 sayılı İş Yasasının 22. maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi" Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Uygulamaları; *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.9, Özel Sayı, 2007, s.211, 271; Sarper Süzek, Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, 2006/1, s.6-31 (Değişiklik Feshi).

2 Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 2012 s.470.

3 Narmanlıoğlu, s.470.

İş sözleşmesinde, işçi ve işverenin uyacakları çalışma koşulları belirlenir. Ancak çalışma koşullarına ayrıntılı olarak iş sözleşmelerinde yer verilmesi mümkün olmadığı için veya iş sözleşmesinde belirlenen çalışma koşulları zamanla değişikliğe uğradığı için, çalışma koşulları personel yönetmeliği veya iç yönetmelik yahut işyeri uygulamaları ile oluşabilir. Nitekim, maddede sadece "iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı değişiklik" belirtilmiş, toplu iş sözleşmeleri sayılmamıştır. Toplu iş sözleşmelerinden doğan çalışma koşulları değişikliği 22. maddenin kapsamına girmez. Zira Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan çalışma koşulları, bu sözleşmeyi bağıtlayan taraflarca değiştirilebilir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen çalışma koşullarının değiştirilmesi İş K. m.22'de düzenlenen usule bağlı değildir.

Diğer taraftan, belirli süreli iş sözleşmelerinde değişiklik yapılması konusunda da 22. madde hükümleri uygulanmaz.[4] İş Kanunu Tasarısında yer alan "belirli süreli iş sözleşmesinde, yukarıdaki hükümler uygulanmaz" şeklindeki düzenleme Tasarının Meclis'te görüşülmesi esnasında kaldırılmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde 22. madde hükümleri uygulanamayacağı için, işveren esaslı değişiklik önerisini kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini bildirim sürelerine uyarak feshedemeyecektir.[5]

İş K. m. 22 hükmünde, iş güvencesi kapsamında olan veya olmayan işçilere uygulanacağı yolunda açık bir düzenlemenin olmaması, doktrinde değişik görüşlere neden olmuştur. Çalışma koşullarında esaslı değişikliğin iş güvencesi kapsamında olsun olmasın bütün işçilere uygulanacağı görüşünü benimseyen öğreti görüşünün hâkim olduğu söylenebilir.[6] Ancak 22. maddede, değişiklik önerisinin işve-

4 Narmanlıoğlu, s.470, 471.

5 Süzek, s.672; Ali Güzel, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Formu (15-18 Ekim, Antalya), İstanbul 2014, s.237-314 (s.285); Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan) s.226.

6 Süzek, s.671; Alp, s.60; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.506; Doğan Yenisey, "Çalışma Koşullarında Değişiklik", s.110-111; Aydın, Değişiklik Feshi, s.23; Alpagut, İş Kanunu'nun 22. maddesinin Uygulama Alanı, s.54-55; Başbuğ, Yönetim Hakkı, s.65; Hakkaniyet açısından kapsam dışında kalan işçilere uygulanacağı görüşü hakkında bkz. Mustafa Kılıçoğlu/Ada Kılıçoğlu, Şerhli İş Kanunu Yorumu, An-

ren tarafından kabul edilmemesi durumunda işverenin değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli neden bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim sürelerine uymak suretiyle feshedebileceği öngörülmüştür. İşçi ise, "bu durumda 17 ile 21. madde hükümlerine göre dava açabilir". Bu düzenleme gereği, işveren tarafından çalışma koşullarında esaslı değişikliğin iş güvencesi kapsamındaki işçiler için sınırlı olduğu söylenebilir.[7] Bu düzenlemeye göre, iş güvencesi kapsamı dışındaki belirsiz süreli iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik m.22/f.2'deki gibi tarafların anlaşması ile mümkün olabilecektir.

Ancak bu işçiler, koşulları varsa ihbar, kıdem tazminatı ve kötüniyet tazminatı talep edebilirler.[8]

İş güvencesi kapsamı dışında kalan belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, iş sözleşmelerinde esaslı bir değişiklik m. 22/f/2 de yer alan düzenlemeye göre tarafların anlaşması ile mümkün olabilecektir.[9]

Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin son fıkrasına göre "İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21 ve 29'ncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır." Bu hükme göre, İş Kanunu'nun değişiklik feshine ilişkin 22. madde hükümleri Basın İş Kanunu'na tabi ilişkilerde uygulanmayacaktır. Ancak basın işçileri iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaklardır.[10]

3. Çalışma Koşulları Kavramı ve Esaslı Değişiklik

3.1. Çalışma Koşulları Kavramı

Çalışma koşullarında esaslı değişikliğin yapılıp yapılmadığının tespiti için önce çalışma koşullarının somut olarak tespiti gereklidir. Çalışma koşulları iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde söz konusu olan hak ve borçların tamamını ifade eder.[11] İş

---

kara 2019, s.589.

7 Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s.395; Taşkent Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.226; Şen, s.186-187.

8 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.395.

9 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.395.

10 Süzek, s.672.

11 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 389; Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan/

sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu çalışma koşullarının en önemlileridir. Çalışma koşulları işin ifasına yönelik olarak işin görüleceği yer, zaman, işçiye ödenecek ücret, çalışma süreleri ve yıllık ücretli izine ilişkin olabileceği gibi doğrudan işin ifasına ilişkin olmamakla birlikte işçinin çalıştığı işyerinde tabi olduğu güvenlik, sağlık, ısınma, havalandırma, sigara odası gibi konulara yönelik olabilir.[12] Yargıtay bir kararında, iş sözleşmesinin esaslı unsurları olan "işçinin iş görme, işverenin ücret ödeme borcunun çalışma koşullarının en önemlileri olduğunu belirterek" bundan başka işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğretim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımların da çalışma koşulları arasında yer aldığını işçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesinin de çalışma koşulları kapsamına dahil olduğunu" ifade etmiştir.[13]

Doktrinde çalışma koşulları kavramının iş sözleşmesinde taraflarca belirlenen sözleşme koşullarından daha kapsamlı olduğu; sözleşme koşulları kavramının taraflar arasındaki iş sözleşmesi ile bunun eki niteliğinde olan personel yönetmeliği ve işyeri uygulaması ile belirlenen koşulları, çalışma koşulları kavramının ise, sözleşme ile kararlaştırılanlara ek olarak yasa, tüzük ve yönetmeliklerde belirlenen koşullar ile toplu iş sözleşmesi, talimatlarla belirlenen koşulları da kapsadığı ifade edilmektedir.[14]

İş Kanunu'nun 22. maddesinde ise, sadece bireysel iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşulla-

---

Baskan) s. 225, 226; Şen, s.23, 24; İzmir BAM9HD. 10.11.2020 gün, 2018/1308. E. 2020/1123 K. Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları) Ankara 2021, s.477.

12 Civan, s. 87, 88; Şen, s. 24, 25.

13 Y9.HD. 27.10.2008, 2008/29715 E. 2008/28944, K. Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları), Ankara 2014 s.567; Y.22 HD. 15.11.2018, 2017/14541-2018/24497; Gerekçeli İçtihatlı, İş Kanunu ve Yargıtay Uygulaması I, Ankara 2019, s.848-854.

14 Ekonomi, "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", *Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.4, S.2, Ankara 1997 (Çalışma Şartları), s.159, 160; Gaye Burcu Yıldız, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Ankara 2014, s.77; Doğan Yenisey, s.125; Şen, s.26.

rında esaslı değişiklik öngörülmüştür. Bu düzenlemeye göre sadece iş sözleşmesi ile değil, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulaması ile oluşan çalışma uygulamalarının değiştirilmesinde de İş K. m. 22 uygulanacaktır.

3.2. Çalışma Koşullarında Değişikliğin Esaslı Olması

İşveren tarafından tek taraflı olarak çalışma koşullarında değişiklik yapılmasının koşulları İş K. m.22 de belirtilmiştir. Bu düzenlemeye göre işveren tarafından yapılmak istenilen her değişiklik değil, sadece "esaslı değişiklik" madde kapsamındadır (m. 22/1). Zira, işverenin yönetim hakkı içinde kalan değişiklikler esaslı değişiklik sayılmaz. Maddede getirilen en önemli koşul bu değişikliğin esaslı olması gereğidir. Bu nedenle önce "esaslı değişiklik" kavramı üzerinde durularak, işverenin yönetim hakkı ile ilişkisinin değerlendirilmesi gerekir.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik, işçinin içinde bulunduğu durum, koşul ve konumda yapılan değişikliklerdir.[15] Başka bir tanıma göre, iş sözleşmesinin objektif esaslı unsurlarına müdahale, oluşturan bu sözleşme ile kurulan denge ve düzen ilişkisini belirli ölçüde bozan değişiklikler aleyhe esaslı değişikliktir.[16] Bir başka görüşe göre, işçinin sözleşmeye devamını çekilmez hale getirecek derecede ağırlaştıran ve işçinin aleyhine sonuç doğuran çalışma koşullarında her türlü değişikliktir.[17] Diğer bir görüşe göre, çalışma koşullarından esaslı değişiklik, işçinin durumunu ağırlaştıran, dürüstlük kurallarında işçiden kabul etmesi beklenemeyecek değişikliklerdir.[18] Çalışma koşullarında yapılacak değişiklik iş sözleşmesi ile kurulan denge ve düzeni bozacak nitelikte ise, esaslı değişiklik olarak kabul edilir.[19]

Bu tanımlar dikkate alınırsa, çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişiklik, iş sözleşmesinin objektif esaslı unsurlarına müdahale oluşturan, sözleşme ile oluşturulan denge ve düzeni bozan, işçi aleyhine sonuçlar doğuran, dürüstlük kuralına aykırı olan değişikliktir. Esaslı değişikliğin tespitinde somut olayın özelliğine göre hareket edilmesi

15 Şen, s.66; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.389.
16 Süzek, s.679; Bkz. Başbuğ, s.87
17 Şen, s.200.
18 Güzel/Ugan/Çatalkaya, s.65; Yenisey Doğan, s.95.
19 Taşkent (Eyrenci/Ulucan/Taşkent/Baskan), s.225.

gerekir. Maddede esaslı olan esaslı olmayan şeklinde bir ayrıma gidilerek, işverene esaslı olmayan çalışma koşullarında tek taraflı olarak değişiklik yapma imkânı tanınmıştır.[20]

Esaslı olmayan, değişiklik, işçinin ifası ile doğrudan ilgisi bulunmayan, iş sözleşmesiyle amaçlanan işin görülmesi açısından çok önemli olmayan koşullar olarak tanımlanmıştır.[21]

Yargıtay çalışma koşullarındaki değişikliklerin esaslı değişiklik olup olmadığının tespitinde işçinin durumunun ağırlaştırılmış olup olmamasına göre karar vermektedir.

Yargıtay'a göre, işçiye diğer işçilere göre daha fazla gece vardiyası yaptırılarak çalışma şartlarının ağırlaştırılması[22] işyerinde ikramiye, giyim ve yakacak yardımı ödenmesi uygulaması bulunduğu dosya içeriği ile sabit olmasına rağmen, işverence davacının yazılı muvafakati alınmadan tek taraflı olarak kaldırılması,[23] yönetici pozisyonundan, uzman pozisyonuna düşürülmesi çalışma şartlarında esaslı değişiklik mahiyetindedir.[24] Yine Yargıtay'ın bir kararına göre, işçinin görevi içerisinde olmayan temizlik işlerinde çalıştırılmak istenmesi çalışma koşullarının aleyhe değiştirilmesi niteliğindedir.[25]

Ancak, işverence yapılan ve işçinin durumunun ağırlaştırıldığı düşünülen bir değişikliğin işçiye sağlanan ikame değerlerle dengeleme yapılması durumunda esaslı olmadığı sonucuna ulaşılabilir.[26] Bu durumda önemli olan işveren tarafından sağlanan ikame değerin işçinin ortadan kaldırılan menfaati ile dengelenip, dengelenmediğidir. Yargıtay'ın bu konuda verdiği bir karara göre, "işçiye yapılan yemek ve servis gibi aynî yardımın kaldırılıp yerine ikamesi nakdi ödeme yapılması ya da tam tersi nakdi servis ve yemek ücretinin kaldırılıp ikame olarak işyerinde yemek verilmesi yahut otobüs bileti verilmesi,

---

20 Ali Güzel, İş Hukukunda "Yetki" ve "Sözleşme", Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, *Legal İHD*, Özel Sayı, 2016, s.70; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.612.

21 Ali Güzel/Deniz Ugan Çatalkaya, s.53; Ali Güzel, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi", Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017, s.552; (Sözleşmenin Değiştirilmesi) Uşan, 220.

22 Y22.HD. 22.12.2014, 2014/34052, 2014/36256, Yargıtay Uygulaması, s.880.

23 Y22.HD. 10.05.2016, 2015/8211, 2016/14178, Yargıtay Uygulamaları, s.878.

24 Y9.HD. 09.10.2017, 2016/23489, 2017/1514, Yargıtay Uygulaması, 892.

25 Y9.HD. 31.05.2018, 2015/18711 E.2018/12266 K, Şahin Çil, İlke Kararları (2019-2021) s. 471-472.

26 Süzek, s.631; Yıldız, s. 86;

işverenin yönetim hakkı kapsamında olup, bu tür uygulamalar Medeni Kanun'un 2. maddesine aykırı olmamak koşuluyla esaslı değişiklik sayılmaz. Ancak, yapılan sosyal yardımın işverenin tek taraflı kararı ile niteliği değiştirilmeden miktarının düşürülmesi veya ödenmemesi, esaslı değişiklik sayılacağından buna onay vermeyen işçiye talep hakkı verecektir".[27]

Yargıtay'a göre "çalışma koşullarının değiştirilmesi, işçiye hiç iş verilmemesi ya da daha az iş verilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin parça başı ücret usulüne göre çalıştığı durumlarda bu durumun işçi aleyhine olduğu tartışmasızdır. Ancak işçiden iş görmesi istenmekle birlikte, ücret ve diğer aynî veya sosyal hakların aynen devam ettirilmesi de çalışma koşullarında değişiklik anlamına gelebilir. Gerçekten işçinin çalıştığı sürece kendisini geliştirme imkanının sahip olduğu kabul edilmelidir".[28]

4. Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İşverenin Yönetim Hakkı

İş K. m. 22/f.1 hükmünde işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmasının koşulları belirtilmiştir. Esaslı olmayan değişiklik bu madde kapsamı dışında kalmaktadır. İş sözleşmesi ile belirlenen esaslı koşullar sözleşmenin birinci derecede asli unsurlarını oluşturur.[29] Çalışma koşullarında esaslı değişiklik, genel olarak iş sözleşmesinin esaslı kurucu unsurlarını ilgilendiren değişikliklerdir.[30] Bu anlamda, ücrette azalmaya neden olan değişiklikler, iş ve işyeri değişiklikleri, ücret değişiklikleri[31] ve çalışma sürelerindeki değişiklik ve zorunlu ücretsiz izne çıkarılmadır. Esaslı olmayan çalışma koşulları ise, iş sözleşmesinin esaslı olmayan, ikinci (tali) nitelikte olan koşullardır.

---

27 Y9.HD. 25.01.2018, 2017/19890-2018/1228 İş Kanunu ve Yargıtay Uygulaması, s.888.

28 Y9.HD. 24.03.2014, 2012/5432, 2014/9770 K, Şahin Çil, İlke Kararları (2013-2014), s. 569.

29 Murat Engin, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı", *İÜMFM*. 2013, C.61, 51-6, s. 315.

30 Centel, s.248.

31 Münir Ekonomi, İş Hukuku, s. 202, 349-346; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.389; Alpagut, Esaslı Değişiklik, s. 256; Eda Manav, "İşyeri Değişikli Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu", *Sicil İHD*, Mart 2012, S.25, s. 140.

Çalışma koşullarında esaslı olmayan, ikinci nitelikteki değişiklikleri işveren tek yanlı olarak yönetim hakkına dayanarak yapabilir.[32] Diğer bir ifade ile işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kalan değişiklikler esaslı değişiklik sayılmaz.[33] Ancak işverenin bu yetkisini MK. m.2 gereğince kötüye kullanmaması gerekir.[34]

İşverenin yönetim hakkı, mevzuat, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iş yönetmelik gibi kaynaklar tarafından düzenleme yapılmayan alanlarda söz konusudur.

İş sözleşmesinde genellikle sözleşmenin esaslı unsurlarına ilişkin düzenlemeler yer alır. İş sözleşmesi yapılırken işverenin iş görme borcu ana hatları ile belirlenir, yapılacak işin ayrıntılarına inilmez. İşin ifa tarzı yani, yeri, zamanı, türü, yürütüm şekli daha sonra ayrıntılı ve somut olarak işveren tarafından belirlenir. İşveren yönetim hakkı (idare hakkı, sevk gücü) gereği, işin ifasına ilişkin şartları belirler ve somutlaştırır. İşverenin talimat verme-yönetim hakkı iş sözleşmesinden doğar.[35] İşletme rizikosunu taşıyan işveren işyerinin verimliliği için iş görme ediminin ifasına ilişkin talimatlar verebilir. İşverenin bu hakkı taraflar arasındaki iş sözleşmesinden doğan bağımlılık ilişkisi gereğidir. İş ilişkisinin bu şekilde somutlaştırılması, iş sözleşmesinin temelinde olmayıp, bilakis işverence tek taraflı olarak karşı tarafa yöneltilen bir icaptır.[36]

Yukarıda da belirtildiği üzere işveren yönetim (talimat verme) hakkı çerçevesinde vereceği talimatlarla işin ifasına ilişkin şartları belirler ve işçinin iş görme borcunu somutlaştırır. İşçi işverenin verdiği

---

32 Taşkent, İş Güvencesi, s.247; Süzek, s.673;

33 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.390, 391.

34 Centel, İş Güvencesi, s.247; Murat Demircioğlu, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İÜHF Yay. İstanbul 2011, s.125

35 Manfred Rehbinder/Jean–Fritz Stöckli, Berner Kommentar, Die einzelnen Vertragverhaeltnisse. Der Arbeitsvertrag, Art. 319-362 OR, Einleiting und Kommentar zu den 319-330b OR, Verlag AG Bern, 2010, s. 160 N.1, 2, s. 171. N.17; Frank, Vischer, Der Arbeitsvertrag, Helbing-Lichtenhahn, Basel 2005, s.138;

36 Münir Ekonomi, İş Hukuku C.1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, s.32; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.177; Süzek, Sarper, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları" Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, s.225 vd. (Yönetim Hakkı) Mollamahmutoğlu/Astarlı/Ulaş, s.91; Aydın Başbuğ, İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008, 5 vd; Gaye Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011, S.101 vd.; Gaye Burcu Yıldız, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Ankara 2014, s.82, 83.

talimatlara iş görme borcu gereği dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymakla yükümlüdür. Bu nedenle yönetim hakkının işçinin iş görme, talimatlara uyma yükümlülüğü ile yakın ilişkisi vardır. Ancak, işverenin işçinin sadakat borcunun kapsamının bazı objektif etkenlere göre belirlenmesi nedeniyle sadakat borcunu somutlaştıran talimat verebilmesi mümkün değildir. Sadece dikkatini çekebilir, bu borcunu yerine getirmesine ilişkin uyarıda bulunabilir.[37]

İşverenin yönetim hakkı işçinin işyerindeki davranışlarına, işin güvenliğine ve düzenine ilişkin düzenlemeleri kapsar. Nitekim TBK'nın, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 321 d. maddesi (Art. 321d OR) dikkate alınarak düzenlenen 399. maddesinde de işverenin işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili olarak genel düzenlemeler yapabileceği ve özel talimat verebileceği öngörülmüştür (m. 399/I). İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymakla yükümlüdür (m. 399/II).

Getirilen düzenlemeye göre, maddede işverenin verebileceği talimatlar genel ve özel olarak ayrılmıştır. Genel talimatlar münferit işçilere değil, işyerinin belirli bir bölümünde veya türünde çalışan işçilere işveren tarafından verilen talimatlardır. Genel talimatlar, genel –soyuttur. Örneğin, güvenlik, sigara içme yasağı, özel amaçlı telefon veya E-mail kullanma yasağı gibi. Bunların geçerli olabilmesi için, işçilerin önceden bilgilendirilmesi gerekir. Özel talimatlar ise, belli pozisyonlarda olan işçilere verilen talimatlar olup, sadece onları bağlar.[38]İşverene, işyerindeki çalışma koşullarını tek taraflı irade beyanı ile belirleme yetkisi veren yönetim hakkına sınırlamalar getirilmiştir.[39] İşverenin talimatları, yönetim hakkının amacına, Anayasaya, mevzuatın emredici nitelikteki hükümlerine toplu iş sözleşmesine, iş sözleşmesine, dürüstlük kurallarına, kişilik haklarına aykırı olamaz. İşveren kanuna uygun talimatları verebilir, geri alabilir veya değiştirebilir. Bu nedenle işverenin yönetim hakkı yenilik doğuran hak olarak nitelendirilemeyecektir.

---

37 Taşkent, s.55, 56; Süzek, Yönetim Hakkı, s.227; Bkz. Berna Öztürk, İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, Ankara, 2021, s. 165 vd.

38 Rehbinder/Stöckli Fritz, s. 161 N.3.; Ekonomi, s.33; Taşkent (Yönetim), s. 69;

39 Vischer, s.142; Rehbinder/Stöckli, Art. 321 d; No.32; Ekonomi, s.200; Taşkent, s.81 vd.; Süzek, Yönetim Hakkı, s.229-231; Kadir Arıcı, "İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası", *Yargıtay Dergisi*, Ocak-Nisan 1983, s. 162-166.

İş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin eklerinde işçinin işgörme borcu ne kadar ayrıntılı ve somut olarak belirlenirse, yönetim hakkı da o kadar daraltılmış olur.[40] Taraflar işgörme borcunu sözleşmede ayrıntılı bir şekilde belirlemezlerse yönetim hakkı genişlemiş olur.[41] Örneğin, işin tanımı "işverence bildirilecek işler" şeklinde belirtilirse, yönetim hakkı genişletilmiş olur.[42]

Yargıtay'a göre, yönetim yetkisinin iyiniyet kurallarına uygun olarak kullanıldığını işveren kanıtlamak durumundadır.[43]

II. Esaslı Değişiklik Halleri

İş Kanunun 22. maddesinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesinin koşulları öngörülmüştür. Öğreti ve Yargıtay kararlarında ücrette işçi aleyhine değişiklikler, işin niteliğinde ve işyeri değişiklikleri esaslı değişiklik olarak kabul edilmiştir.

1. Ücrette Değişiklik

İş sözleşmesinin esaslı unsurlarından olan ve iş görme ediminin karşılığı olan ücrette işçi aleyhine her türlü değişiklik esaslı değişikliktir.[44] İşçinin ücretinde onun aleyhine değişiklik işveren tarafından tek taraflı olarak yapılamaz, 22. maddede getirilen koşullara uyulması gerekir. Sözleşme değişikliği olarak ücret indirimi tarafların karşılıklı birbirlerine uygun irade beyanlarını gerektirir. İşçinin onayı olmadan ücretinin azaltılması, işverenin ücret yükümlülüğünü değiştirmez.

Ayrıca işçinin onayı olmaksızın ücrette azaltılma yapılması, örneğin işçinin yetersizliğine bağlı olsa bile, geçersizdir.[45] Ücretin tek taraflı olarak indirilmesi, sadakat borcu ile de ilişkilendirilemez.[46] Yani sadakat borcu gereği ücret indirimine katlanması işçiden beklenemez.

---

40 Baycık, s. 90 dipn.245.
41 Vischer, s. 139; Ekonomi, 32; Demircioğlu, s.123. Alp, s.108; Baycık, s.250.
42 Demircioğlu s.123.
43 Y9.HD. 24.03.2014, 2012/4972, E. 2014/9780 K.; Çil, İlke Kararları (2013-2014 Yılları) s.581.
44 Taşkent, 13; Süzek, Değişiklik Feshi, s.11; Doğan Yenisey, s.122; Baycık, s. 175; Yıldız, s.89 vd.
45 Rehbinder/Fritz Stöckli, Art. 222. N.19; BGE 97 11 142.
46 Rehbinder Fritz Stöckli, Art. 222, N. 19.

Diğer taraftan işletmenin ekonomik riski işverene aittir. Bu nedenle işveren işletme riskini onayı olmadan işçiye yükleyemez.[47] İşveren ekonomik güçlük içinde olduğunu ileri sürerek işçi ücretinde indirime gidemez.[48] Ekonomik güçlükler nedenine dayanarak yapılacak değişiklik tekliflerinde de geçerli neden oluşturmaz.[49] İş ilişkisinin esas unsurları olan iş görme ve ücret edimlerini değiştiren, iş ilişkisinde düzen ve denge unsuruna müdahale oluşturan kayıtların da MK. m. 2'ye aykırı olduğunun kabulü gerekir.[50]

Yargıtay bir kararında, "Ücretteki düşme ise bu değişikliğin iş görme ediminin niteliğinde meydana gelen değişikliğin doğal sonucu olup, davacı işçi tarafından verilen değişiklik yetkisinin bu değişikliğin doğal sonucu olan ücretin indirilmesini de kapsadığı açıktır" ifadesine yer vermiştir.[51] İşçinin iş görme ve ücret edimlerini değiştirmek isteyen işverenin İş K. m. 22'ye göre hareket etmesi gerekir.

Yine işçinin performans değerlendirmesinde düşük puan alması nedenine dayanılarak ücrette indirim yapılması esaslı değişiklik olduğu için 22. maddesinde düzenlenen usule uyulması gerekir.[52]

Belirtmek gerekir ki, sadece nakdi ödemelerde değil, her türlü ayni ek ücret ödemelerinin (öğle yemeği verilmesi, servis sağlanması vb.) kaldırılması, azaltılması da işçi aleyhinde esaslı değişikliktir.[53]

Yargıtay'a göre, yukarıda da belirtildiği üzere, işçiye yapılan yemek ve servis gibi ayni ödemelerin kaldırılıp yerine ikame nakdi ödeme yapılması ya da ikame bir değer verilmesi şeklindeki uygulamalar MK. m. 2 hükmüne aykırı olmamak koşulu ile esaslı değişiklik sayılmaz. Ancak, yapılan sosyal yardımın, işverenin tek taraflı kararı

47 Yıldız, s.90

48 Yıldız, s.90; Alp. s.88, 89.

49 Yıldız, s. 91.

50 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 39; Bazı koşullarda, özellikle ekonomik kriz döneminde işveren tek taraflı olarak ücrette indirim yetkisi veren kayıtların geçerli kabul edilmesi görüşü hakkında bkz. Mustafa Alp, "İşverene Tek Taraflı Değişiklik Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetim Ölçütleri" *Legal/HSGD*, 2009/21, 13 vd.

51 Y22.HD. 12.02.2013, 1704/2825, www.kazanci.com, Orhan Ersan Civan, Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi, *Hukuk Fak. Dergisi*, Özel Sayısı, Ocak 2016, C.15, S.1, s.803 dipn.91; Süzek, 676.

52 Yıldız, s.90; Karş. Baycık, s.221.

53 Süzek, Değişiklik Feshi, s.11; Taşkent, s.13; Doğan Yenisey, s.122; Baycık, s.175.

ile niteliği değiştirilmeden miktarının düşürülmesi veya ödenmemesi esaslı değişiklik sayılacağından buna yazılı onay vermeyen işçiye talep hakkı verecektir.[54] Belirtmek gerekir ki, işveren tarafından işçiye sağlanan ikame değer, işçi açısından ortadan kaldırılan menfaat ile dengelenebiliyorsa esaslı değişiklik olmadığı kabul edilebilecektir. Örneğin, işverence işçilere sağlanan servisin kaldırılıp, servis yerine bir ulaşım zammı ödeniyorsa esaslı değişiklik sayılmaz.[55]

Diğer işçilik alacaklarının kaldırılması ve uygulanmaması da işçi aleyhine değişikliktir.[56] İşçinin haklarında azaltmaya gidecek düzenlemeler 22. madde kapsamında yazılı olarak yapılmalıdır.[57]

Yargıtay'a göre, "işçinin ücretinin asgari ücretteki artış oranına bağlı olarak artmakla birlikte oranın düşürülmesi nedeni ile ücrette azalma olması ücrette aleyhe değişiklik olup, işçinin rızasının alınması gerekir".[58]

İkramiyelerin işveren tarafından tek taraflı olarak kaldırılması veya azaltılmasına ilişkin olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun verdiği bir karara göre "ikramiye bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa dahi işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan ikramiye ödemesinin işyeri koşulu olduğu kabul edilmelidir. Her durumda ikramiyelerin tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması veya azaltılması mümkün olmaz. İkramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik 4857 sayılı Kanunun 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir. İkramiyenin tek taraflı kaldırılması işçi yönünden bağlayıcı nitelikte olmayıp işyeri koşulu haline gelmez ve işçinin sessiz kalmasının bu aleyhe değişikliği zımnen kabul ettiği anlamına gelmez".[59]

İşveren tarafından işçinin ücretsiz izne çıkarılmasında ise, iş sözleşmesi askıda kalır. Bu sürede işçiye ücreti ve diğer parasal hakları ödenmeyeceği için çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı bir değişiklik söz konusu olur. Bu durumda işverenin 22. maddede öngörülen

54 Y9.HD. 25.01.2018, 2017/19890- 2018/1228, Yargıtay Uygulaması I, s.887.
55 Centel, İş Güvencesi, s.192; Yıldız, s. 86; Alp, s.117, 118; Ayrıca kaldırılan hakla, ikame edilen hakkın aynı konuda aynı nitelikte haklar olması gerektiği de ileri sürülmüştür. Bu konuda bkz. Alp, s.117; Yıldız, s.89
56 Aynı yönde, Yıldız, s.90.
57 Süzek, s.675.
58 YHGK. 15.03.2017, 2015/22-3609-2017/501, Yargıtay Uygulaması, 1, s.825.
59 YHGK. 15.02.2017, E.2015/7-1567, K.2017/267 (Özel arşiv)

koşullara uygun hareket etmesi gerekir.[60] Nitekim Yargıtay bir kararında, iş şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde ücretsiz izin uygulamasının yazılı olarak işçiye bildirilmemesi nedeniyle geçerli nedene dayanmadığına karar vermiştir.[61] Ayrıca toplu iş sözleşmesinde yer alan hükme dayanarak işverenin tek taraflı olarak işçiyi izne çıkarması da kabul edilemez.[62]

Kısa çalışma da çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik meydana getirir. Ancak kısa çalışma, kanunda belirtilen koşullara göre gerçekleşir (4447 sa.K.Ek.m.1). İşveren kanunda öngörülen koşullara uyarak kısa çalışma uygulamasına başvurabilir. İşveren bu konuda yasal bir hakkını kullandığı için işçinin rızasının alınması gerekli değildir.[63]

2. İşin Niteliğinde Değişiklik

İşçinin ifa etmekle yükümlü olduğu iş esas olarak iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenir. İş sözleşmesinde işçi belirli bir iş için, örneğin şöför gibi, alınmışsa işçinin iş görme borcu somut olarak belirlenen bu iş türünü kapsar. Görülecek iş bir meslek veya meslek dalı olarak belirlenmişse işveren kararlaştırılan meslek veya dalın içine giren bütün işlerin yapılmasını talep edebilir. İş somut olarak belirlense bile bütün ayrıntılar belirlenemeyeceği için, işveren yönetim hakkı gereği sözleşme sınırları içinde durumu işe göre belirler.[64] Eğer iş sözleşmesinde yapılacak iş genel olarak belirlenmişse, örneğin yardımcı işçi gibi, işveren doğruluk dürüstlük kuralına aykırı olmayacak her işin yapılmasını işçiden isteyebilir. İşveren işçinin durumuna uygun olan işlerin yapılmasını isteyebilir. Vasıflı işte çalışan bir işçinin, vasıfsız işte çalıştırılması esaslı değişiklik olarak kabul edilebilir. Nitekim Yargıtay verdiği bir kararında, büro personeli olarak çalışan bir işçinin çöp işlerinde görevlendirilmesinin iş sözleşmesinin esaslı unsurlarında değişiklik anlamına geldiği, bu nedenle işçi tarafından m.24/II.f kapsamında iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirildiği şeklinde değerlendirmiştir.[65]

---

60 Süzek, s.676.
61 Y9.HD. 09.11.2009, 32050/310 83; Baskan, s.232, dipn. 952
62 Baskan, s.251.
63 Başterzi, s. 136; Süzek, Değişiklik Feshi, s.15, Baycık, s.178; Baskan, s. 234, Ayrıca bkz. Y9.HD. 08.07.2013, 26183/20766, Baskan, s.234. dipn. 962.
64 Ekonomi, 161;
65 Y22.HD. 12.02.2018, 2017/5158/2018/2827, Yargıtay Uygulaması I, 864.

İş sözleşmesinde, iş değişikliğine yer verilmediği durumlarda, işveren yönetim hakkının sınırları içinde kalmak koşuluyla iş değişikliği yapabilir. Yargıtay, işçinin işinin değiştirilmesinde, işin ağırlaşıp ağırlaşmadığı, statü hak ve yetkilerde değişiklik olup olmadığı konuları üzerinde durmaktadır. Yargıtay iş değişikliğine ilişkin olarak verdiği bir kararda, yapılacak işin davacının yeni görevlendirildiği cips departmanındaki iş şartlarının dondurma departmanına göre ağırlaştırılıp ağırlaştırılmadığının, ücretinde azalma olup olmadığının, iş akdinin davalı işverence haklı nedenle feshedilip edilmediğinin belirlenip ihbar ve kıdem tazminatı hakkında çıkacak sonuca göre karar vermek olduğunu ifade ederek, mahkemenin kararını bozmuştur.[66]

Görev tanımı dışında işler verilmesi, verilen iş hafif olsa bile, esaslı değişikliktir. Yargıtay'ın bu konuya ilişkin olarak verdiği bir kararına göre, "işçinin görev tanımı içinde olan işler dışında iş verilmesi, iş hafif olsa bile esaslı değişikliktir. Burada yapılan işin niteliği önemlidir. Yazılı yapılmadığı sürece geçerli değildir ve daha önceki yıllarda işçinin aynı işi yapmış olması, esaslı değişikliği ortadan kaldırmaz. Somut uyuşmazlıkta makineci olan davacıya görev tanımı dışında temizlik, yükleme ve sevkiyat yaptırılmak istenmiştir. Esaslı değişiklik olduğundan davacı bunu kabul etmek zorunda değildir".[67]

İşçinin işinde yapılan değişikliğin esaslı değişiklik olup olmadığının tespitinde, yeni işin iş sözleşmesi ile belirlenen iş ile benzer ve eşit değerde bir iş olup olmadığı[68] çalışma koşullarının ağırlaştırıp ağırlaştırmadığının araştırılması gerekir. Yargıtay'a göre "yeni görev, statü hak ve yetkiler yönünden davacının aleyhine çalışma koşulları oluşturuyorsa bu durum davacı yönünden iş şartlarının esaslı değişikliğe uğradığını gösterir".[69]

Zorlayıcı nedenlerin örneğin deprem, sel, yangın gibi hallerin ortaya çıkması veya işi yapan işçinin hastalanması halinde işçiden ken-

---

66 Y7.HD. 25.09.2013, 2013/7954 E, 2013/15427 K.; Çil, Yargıtay Kararları (2013-2014), s.581

67 Y9.HD. 12.10.2017, 2015/13375-2017/15659, Yargıtay Uygulaması I, s.890.

68 Yargıtay'a göre "Yeni görevlendirilen işin daha niteliksiz olması çalışma koşullarında esaslı değişikliktir" Y7.HD. 24.03.2016, 2015/45214-2016/7028, Yargıtay Uygulaması I, s.902.

69 Y9.HD. 11.02.2010, 14835/3178, *Legal İHSGHD*, 2010, S.25, 195-203, Yıldız, s. 93 dipn. 263.

di işinin dışında bazı işleri yapması istenebilir. Bu durumda işçinin istenen işleri yapması sadakat borcu gereğidir. Ancak, bu durumda dahi "işçiden beklenen" işin, halin özelliği gereği işçinin durumuna da uygun olması gerekir.[70] Ancak işverenin karşılaşacağı ekonomik güçlükler, belirtilen olağanüstü duruma girmez.[71]

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu cam işçisi olarak çalışan davacının, işyerinde inşa edilen bekçi kulübesinin yapımında, tuğla taşınması ve ustaya tuğla ve harç verilmesi konusunda talep edilen yardımı kabul etmeyerek işyerini terk etmesine ilişkin olan olayda, işverenin yardım talebini işçiden istenilen işin geçici ve basit bir iş olması ve o tarihlerde yapılan başka bir iş bulunmaması nedenleriyle haklı görerek, çalışma koşullarının işçi aleyhine ağırlaştırılmış sayılamayacağına karar vermiştir.[72] Bozma kararına konu olan uyuşmazlığa ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise kararında isabetli olarak, "davacı işçinin bekçi kulübesinin yapımında çalıştırılmak istenmesi nedeniyle iş şartlarının ağırlaştırıldığının kuşkusuz" olduğu ifade edilmiştir.

İşçinin kendi işi ile çalışması istenilen iş arasında nitelik farkının bulunması veya sonraki işin ağır olması veya o işi yapmak istememesinde haklı bir neden varsa, işçi diğer işte çalışmak istemeyebilir.[73]

İşçinin geçici olarak başka işte görevlendirilmesi durumunda da olayın özelliğine göre, sadakat borcu aksini gerektirmedikçe, işçinin daha ağır koşulları olan bu işte çalışmaya zorlanması mümkün olmamalıdır.[74] Geçici olarak başka işte görevlendirme durumunda da çalışma koşullarının işçi aleyhine ağırlaştırılıp ağırlaştırmadığının değerlendirilmesi gerekir.

YHGK'nın çalışma (iş) şartlarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığına ilişkin olarak verdiği karara göre,[75] "davacının çalıştığı işyerinin macahane bölümündeki çalışma koşullarının, görevlen-

---

70 YHGK. 16.03.2005-E.9.88/K. 157 *Legal İHSGHD*, s.7, 2005, s. 1240, E. Tuncay Kaplan Senyen, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2020, s. 159, dipn. 159. Çalışma Toplum, S. 6, 2005/3, s. 175-176

71 Tankut Centel, İş Hukuku C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1992, s. 123.

72 Ekonomi, s. 117

73 Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, s.94

74 Süzek, Değişiklik Feshi, s.14.

75 YHGK. 04.12.2018, 2015/22-2359, 2018/1832 Ömer Emekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul Nisan 2020, s.79.

dirilmek istendiği kaynakhane bölümüne nazaran daha hafif olduğu anlaşılmaktadır. Davalı tanık anlatımlarından, davacının kaynakhane bölümünde emeklilik nedeni ile oluşan işgücü eksikliğinin giderilmesi amacı ile görevlendirilmek istendiği anlaşılmaktadır. Ancak davalı yan, geçici olan bu görevlendirmeyi yazılı yapmadığı gibi, bu görevlendirmenin zorunlu ve gerekli olduğuna ve ortaya çıkan iş gücü ihtiyacına ilişkin tanık anlatımı dışında delil sunmamıştır. Ayrıca emeklilik nedeniyle ortaya çıkan iş gücü ihtiyacının iki günlük süre içinde giderilebileceğine ilişkin dosyada somut veri de bulunmamaktadır. Bu hali ile davalının iş şartlarında işçi aleyhine esaslı değişiklik niteliğindeki bu görevlendirmenin geçici olduğu konusunda ispat külfetini yerine getirmediğini kabule imkân yoktur… Hukuk Genel Kurulunca benimsenen Özel Daire Bozma kararına uyulmak gerekirken kararda direnilmesi yerinde olmamıştır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır". Kararda adı geçen Yargıtay 9. Dairesi, "Dinlenen tanık anlatımlarından, davacının görevlendirildiği yeni çalışma şartlarının daha ağır olduğunu, davacının bu değişikliği kabul etmeyerek, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ifade ederek, davacının çalışma koşullarında esaslı değişiklik içeren teklifi kabul etmeyerek iş sözleşmesini haklı nedenle feshinin kabulüyle kıdem tazminatı talebinin hüküm altına alınmasına ve hükmün bozulmasına" karar vermiştir.

Diğer taraftan, işçiden işveren tarafından iş sözleşmesinde belirtilen işten daha yüksek değerde bir işi yapması istenebilir. İşçi yararına olan bu işin dürüstlük kuralı gereği kabulü düşünülebilir. Ancak, önerilen işin önceki işe nazaran iş koşullarında ağırlaşma getirmesi mümkündür. Zira yüksek değerdeki işin, önceki işe oranla daha fazla bilgi, yetenek, deneyim, sorumluluk ve çaba getirmesi söz konusu olabilir.[76] Bu durum iş şartlarında esaslı bir değişikliktir.

İşçiye mevcut işinin yanında işveren tarafından ek bir iş verilmesi de çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olup, işçiden bu değişikliği onaylaması beklenemez.[77]Bu durumda, iş değişikliğinin çalışma koşullarında ağırlaştırma getirip getirilmediğinin araştırılması gerekir.[78]

76 Ekonomi, s. 118-119, Centel, s.125.
77 Centel, s.125.
78 Ekonomi, s. 119; Centel, s. 125.

Yargıtay, işverenin çaycı olarak çalışan işçiden ek iş olarak temizlik işini de görmesini talep etmesi, işçinin ise bu görevi kabul etmeyerek işe gelmemesinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğuna, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkının doğduğuna ve kıdem tazminatına hak kazandığına karar vermiştir.[79]

Aynı işyeri sınırları içinde işçinin işinde değişiklik yapılması durumunda da yeni iş ile önceki işi arasında değerlendirme yapılarak değişikliğin çalışma koşullarında bir değişiklik niteliği taşıyıp taşımadığının belirlenmesi gerekir. Yeni işin cezalandırıcı nitelikte olup olmadığının, işçinin onurunu zedeleyip zedelemediğinin de dikkate alınması gerekir.[80]

Büro işleri yapan işçinin, daha sonra bina temizlik işinde görevlendirilmesine ilişkin uyuşmazlığa ilişkin olarak Yargıtay, değişikliğin esaslı nitelikte olduğuna ve davacının iş şartları sağlanamadığından yapılan feshin haklı olup, kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesi gerekçesi ile bozma kararı vermiştir.[81]

İşçinin performans verimlilik sonuçlarının geçerli bir neden olarak kabul edilebilmesi için objektif ölçütlerinin daha önceden belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik kriterlerinin işyerine özgü olması gerekir.

Performans değerlendirilmesi neticesinde işçinin işinin değiştirilerek aynı işyerinde başka bir birime verilmesi durumunun çalışma koşullarında değişiklik olup olmadığına ilişkin olarak Yargıtay'ın verdiği bir karara göre,[82] "...somut olayda söz konusu işyerinde performans değerlendirme sistemi performans ölçüm kriterlerinin olup olmadığı, davalı tarafından yönetim hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığı, performans kriterlerinin iş değişikliğini gerekli kılıp kılmadığı somut olarak araştırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir." Bir başka kararında da[83] Yargıtay "…işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan

79 Y22.HD. 03.10.2013, E. 2013/2665, K. 2013/20677, *Çalışma ve Toplum*. 2014/1, 591, 592; Karar incelemesi için bkz. Alp Mustafa, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul, 2013, s.213, 214, (Değerlendirme),

80 Süzek, Değişiklik Feshi, s. Doğan Yenisey, s.123, Baycık, s.238.

81 Y22.HD. 10.03.2016, 2015/764, 2016/7457, Yargıtay Uygulaması I, s. 879.

82 Y22.HD. 14.06.2012, 16050/13518, Yıldız, s. 95 dipn. 270.

83 Y9.HD. 14.05.2014, 2012/10473 E, 2014/15663 K. Çil, İlke Kararları (2013-2014) 566.

yada geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez… örneğin işçinin çalıştığı bölümde objektif olarak ortaya konulan performans kriterlerine göre verimsizliğinin saptanması ve hatta işverence bu yönde verilen eğitime rağmen sonuç alınamaması durumunda, işçinin başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle de çalışma koşullarının değiştirilmesi mümkün görülmelidir. Şoför olarak istihdam edilen işçinin sık sık trafik kazası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da sürücü belgesine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması gibi durumlarda, işverenin işçiyi geçici ya da sürekli olarak başka işte görevlendirebileceği kabul edilmelidir." ifadesine yer vermiştir." İşçi objektif olarak performans değerlendirmesi sonucunda yapılan iş değişikliğini kabul etmeyebilir. Bu durumda işveren, iş sözleşmesini geçerli nedenleri varsa feshedebilir.[84]

Yargıtay'ın yukarıda belirtilen kararına göre, "işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez". Yargıtay kararında geçerli nedene dayanan değişikliklerin esaslı değişiklik olmadığını ifade etmiştir. Karardan, geçerli nedene sahip işverenin tek taraflı olarak çalışma koşullarında değişiklik yapabileceği anlamı çıkmaktadır. Bu karara katılmamız mümkün değildir. Zira geçerli nedene dayanarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik ile işverenin iş sözleşmesinin feshi için geçerli nedene dayanması ayrı konulardır. Aksi düşünüldüğünde geçerli nedenin olması durumunda işverenin işçinin rızasına gerek olmadan çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapabileceği sonucu çıkar. Bu durum 22. maddede belirtilen çalışma koşullarında değişiklik düzenlemesi ile bağdaşmaz.[85] Zira maddede getirilen düzenlemeye göre işverenin değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde değişiklik işçi için hüküm ifade etmez.

3. İşyeri Değişikliği

İş sözleşmesinde işçinin çalışacağı yer taraflarca belirlenmişse, işçinin onayı olmadan işveren işyerini değiştiremez (m. 22/1). İş sözleş-

84 Yıldız, s.95.

85 Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s.397; Baskan, s.226; Doğan Yenisey, s.104. vd.

mesinde bu konuda hüküm yoksa işveren yönetim yetkisine dayanarak işin yapılacağı yeri belirler. İşverenin yönetim hakkı sınırları içinde kalan değişiklikler esaslı değişiklik sayılmaz.[86] İşyerinin sözleşmede açık bir şekilde belirlenmemesi durumunda, işçinin durumunu ağırlaştırmamak koşuluyla aynı il sınırları içinde işyerinin değiştirilmesi işçi aleyhine değişiklik sayılmaz.[87] Ancak işçinin yeni işyerine gidiş ve gelişinde harcadığı süre çok daha fazla ise, dinlenme süreleri çok azalıyorsa işyeri değişikliği işçi aleyhine esaslı değişikliktir.[88]

Yargıtay'ın aynı büyükşehir belediye sınırları içinde kalan işyeri değişikliğinin çalışma koşullarında işçi için esaslı değişiklik olup olmadığının tespitinde dikkate alınması gereken kriterlere yer verdiği isabetli bir kararında, "davacının işyerinin bulunduğu Gaziemir'deki işyerinden tahmini 20-25 km mesafedeki yeni işyerine gidebilmesi için asgari 2-3 toplu taşıma aracına binmesi gerekeceği, toplu taşıma araçlarında geçen zamanın iş süresinden sayılacağı davalı tarafından kabul edilmediğine göre, davacının kendine ait zamanından veya dinlenme haklarını kullandığı zamandan iş için ayırması gerekeceği, iş çıkışı ve eve dönüş için zaman harcaması yapacağı sabittir. İşveren yeni iş yerine nakil için servis koymadığı gibi yol parası vermediği veya işçinin bu ilave yol harcamalarını karşılayacak şekilde ek ödeme yapmadığı, yapacağına dair taahhütte bulunmadığı, tüm bu değişikliği açıkça kabul etmediği, etmesi gerektiğine ilişkin bir düzenlemenin de bulunmadığı, iş yeri adres değişikliğinin büyükşehir belediye sınırları içinde kalmasının bu durumu değiştirmeyeceği, eski işyerinde eski koşullarda hazır bekleyen davacıya iş verilmemesi ve dolayısıyla karşılığı ücretinin ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin eylemli olarak feshedildiği, eylemli feshin haklı nedene dayanmayacağı, devamsızlıktan söz edilemeyeceği, devamsızlığa dayalı işverenin sonraki ikinci fesih işleminin de hukuken sonuç doğurmayacağı, feshin haklı sebebe dayanmaması nedeniyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklısı olduğu, ihbar tazminatı talebinin de kabulüne karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirmeye bu talebin reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir."[89] Yargıtay kararında, aynı il sınırları içinde kalsa

86 Süzek, 677; Centel, s. 247.
87 Süzek, s.677.
88 Süzek, s. 678; Burcu Yıldız, s. 96; Başbuğ, 42, 43.
89 Y9.HD. 07.03.2013, E.2011/39644, 2013/8037, Alp, Değerlendirme, s. 210-211.

bile işyeri değişikliğinin esaslı değişiklik olarak sayılmasının tespitinde işçinin işyerine ulaşımında işçi için yaşanabilecek ve çalışma koşullarını ağırlaştıran her türlü değişikliğin esaslı değişiklik olduğunun dikkate alınması gereğinden hareketle sonuca ulaşmıştır.

İş sözleşmesinde ve toplu iş sözleşmesinde işverene personeli nakil yetkisi tanınmış olsa da bu yetkinin objektif olarak ve dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılması gerekir. İşverenin, işçinin ailevi durumunu da dikkate alması ve önce çalışılan işyerine yakın işyeri olup olmadığının da araştırılması gerekir. Nitekim, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin verdiği bir karara göre[90] "davacı doğum sonrası, önceki işinden 100 km uzaklıktaki başka bir şubeye nakledilmiştir. Halbuki önceki işyerine çok yakın şubelerin olduğu açıktır. Mahkemece her ne kadar servis hizmetinden söz edilmişse de aralıklı olarak bebeğin emzirme ihtiyacı sebebi ile süt izni kullanması söz konusu olabilecek davacı bakımından bu naklin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında esaslı değişiklik olduğu ve yukarıdaki ilkelere uygun davranılmadığı açıktır. Hal böyle olunca iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından 24. maddesine göre haklı sebeple feshedildiği kabul edilmelidir."

İşveren işyerini il sınırları içinde daha uzak bir yere veya il sınırları dışında başka bir yere naklederse, işçinin ikamet ettiği yer ile ilişkisi kesileceği için, işçi çalışmaya zorlanamaz.[91] İşçiden onayı olmadan, oturmakta olduğu yeri ve oradaki tüm ilişkilerini birlikte bırakması beklenemez. İşçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir (İş K. m.24/2). [92]

Ancak işçi, işyeri il sınırları içinde başka bir yere nakledilirse, çalışma koşullarında aleyhe bir değişiklik yoksa, örneğin ikamet ettiği yer açısından bir güçlük yaratmıyorsa, işçi yeni işyerinde çalışmakla yükümlüdür. Ancak, servis olmamasından veya yol masrafının artmasından kaynaklanan bir güçlük varsa işverenin bu masrafları karşılaması durumunda, işçinin yeni işyerinde iş görme edimini ifa etmesi gerekir.

İşveren yönetim hakkı çerçevesi kapsamında nakil yetkisine dayanarak işçinin görev yerini değiştirirken bu hakkını MK. m. 2 gereğince

90 Y22.HD. 15.12.2014, 2014/31412-2014/35559, Yargıtay Uygulaması I, s.880.
91 Ekonomi, s.121;
92 Tunçomağ/Centel, s. 95.

dürüstlük kuralına uygun olarak kullanmalı keyfi davranmamalı, cezalandırma kastıyla kullanmamalıdır[93]. Yargıtay'a göre,[94] işçinin çalıştığı kadronun kapatılması nedeniyle başka bir işte görevlendirilmesi durumunda da işverenin yönetim hakkını kötüye kullanılıp kullanılmadığının, çalışma koşullarının ağırlaştırılıp ağırlaştırılmadığının tespiti gerekir.

Yargıtay bir başka kararında da, "davacının daha önce çalıştığı fabrika ile görevlendirildiği fabrikanın aynı alan içinde bulunduğu, mali ve sosyal haklar bakımından bir azalma olmadığı, her iki fabrikada da vardiya usulü çalışma uygulandığı, çalışan sayılarının birbirine yakın olduğu, aynı tehlike sınıfında yer aldıkları, görev değişikliğinin iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturmadığı ve işverenin yönetim hakkı kapsamında kaldığını, görev değişikliğinin işçi tarafından kabul edilmemesi nedeniyle işverence hizmet aktinin feshinin geçerli nedene dayandığının anlaşıldığı" sonucuna ulaşmıştır.[95]

4. Çalışma Sürelerinde Değişiklik

Çalışma süresi, diğer çalışma koşullarında olduğu gibi esas itibariyle iş sözleşmesinde belirlenir. Ancak çalışma sürelerinin uzunluğu ve konusuna ilişkin belirgin düzenlemelere iş sözleşmelerinde fazla rastlanmaz. Zira çalışma sürelerine ilişkin olarak işçiyi koruma amaçlı sınırlamalar getirilmiştir.

Çalışma sürelerinin yasada ve sözleşmede öngörülen düzenlemelere aykırı bir şekilde işverence tek taraflı düzenlemelerle aşılması, özellikle fazla çalışma konusunda mümkün değildir. Normal fazla çalışmada işçinin onayının alınması gerekir (İş K.m.41). Bu konuda, işverenin yönetim hakkının sınırlarını aşan uygulamalara gitmesi işin görüleceği zamanda tek yanlı değişiklik yapması söz konusu olamaz. Ancak bu sınırlamalar dışında işveren çalışma saatlerinin düzenlenmesine ilişkin olarak yönetim hakkı gereğince değişiklik yapabilir. Örneğin, kural olarak işin bitiş ve başlama saatlerinin belirlenmesi işverenin yönetim hakkı içinde yer alır.[96]

---

93 Y22.HD. 07.02.2018, 2018/290-2018/1994, Yargıtay Uygulaması I, s. 863.
94 Y22.HD. 30.05.2018, 2016/26928/13565, Yargıtay Uygulaması I, s.867.
95 Y22.HD. 13.11.2018, 2018/13492-2018/24329, Yargıtay Uygulaması I, 857.
96 Süzek, s. 678; Süzek, Değişiklik Feshi, 15; Centel, İş Hukuku, s. 131; Doğan Yeni-

Ancak, çalışma saatlerinde değişiklik işçi aleyhine çalışma koşullarını ağırlaştırma getiriyorsa esaslı değişiklik olarak kabul edilmelidir. Çalışma sürelerinde değişiklik, ücrette de azalmaya yol açması nedeniyle, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir.[97] Örneğin, tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçiş işçinin parasal haklarında azalmaya neden olacağı için çalışma koşullarında esaslı değişikliktir.[98]

İşçinin çalışma hayatında ve yaşamında zorluk oluşturan değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilmelidir.

Vardiya değişikliğinin işyeri koşullarında esaslı değişiklik teşkil edip etmediği konusunda Yargıtay'ın verdiği bir karara göre, gece vardiyasında çalışan işçilerin üç saatlik istirahatlerinin işverence bir saate indirilmesi çalışma saatlerinde esaslı değişiklik ve çalışma saatlerinin ağırlaştırılmasıdır.[99]

Yargıtay, vardiya değişikliği yapılmadan işçilerin sürekli ya da uzun süre aynı vardiyada çalıştırılmasından sonra, çalışma koşullarında esaslı tarzda bir değişiklik mahiyetinde sadece bir veya birkaç işçi için vardiya değişikliğinin 22. maddede öngörülen prosedüre tabi tabi olduğuna karar vermiştir.[100]

Yargıtay bir başka kararında ise haftada dört gün çalışan davacı bakımından, haftalık çalışma saati sabit kalmakla birlikte bu sürenin üç vardiya sistemi ile altı güne çıkarılmış olmasını çalışma şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde kabul edilmiştir.[101]

Ancak, "davalının elektrik kısıtlaması nedeniyle iş saatlerinde değişiklik yapmış olması iş şartlarını ağırlaştırıcı mahiyette değildir".[102]

Çalışma saatlerinin gündüzden geceye geçirilmesi de çalışma koşullarında esaslı değişikliktir.[103] İşverenin çalışma sürelerinde değişik-

---

sey, Değişiklik s. 126; Civan, Değişiklik Kayıtları, s. 813.

97 Süzek, s.678.

98 Y9.HD. 29.01.2004, 12158/1460 Legalbank. Bkz. Baskan, s.232, dipn. 952.

99 Y9.HD. 30.06.1997, 10230/13245, A.Demircioğlu Murat/Doğan Korkmaz/A.Ali Kaplan, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 sayılı İş Yasası, İstanbul 2018, s.257.

100 Y22.HD. 17.09.2013, E.2012/26182, K.2013/19137, Alp, Değerlendirme, s.214-215.

101 Y22.HD. 24.10.2016, 2016/23060-2016/23886, Yargıtay Uygulaması I, s. 876-877.

102 Y9.HD. 19.10.1976-6729/19816-İHU, İş K. m. 16 N.4, Centel, s. 131, dipn. 90.

103 Y22.HD. 16.04.2018, 2017/12052-2018/8667, Yargıtay Uygulaması I, s.863.

lik yaparken, işçinin aile durumunu, bekar, evli, çocuklu olmasını da dikkate alması gerekir.

III. Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapılmasının Usulü

İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1.fıkrasında getirilen düzenlemede işverenin iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılabilmesinin koşulları öngörülmüştür.

1. Değişikliğin Yazılı Olarak Yapılması

Bu düzenlemeye göre birinci koşul, işveren tarafından yapılacak değişiklik önerisinin işçiye yazılı olarak bildirilmesidir. İşverenin esaslı değişiklik önerisinin sözlü olarak yapılması işçi açısından hukuki sonuç doğurmaz. Zira maddede açıkça şekle uygun yapılmayan değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı ifade edilmiştir (m.22/1).

Bu düzenlemeye göre, yazılılık şartı geçerlilik koşuludur.[104] Maddede yazılı olarak bildirim koşulu getirildiği için değişiklik önerisinin işçilere ilan şeklinde genel bir duyuru olarak değil, işçilere tek tek yazılı olarak bildirilmesi gerekir[105]. Yargıtay'da bir kararında, "Davalı işyerinde bir dönem ekonomik zorluklar nedeniyle ücretlerde indirime gidilmesi, bu yapılırken işçilerden İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörüldüğü şekilde yazılı muvafakat almak yerine genel bir duyuru ile yetinilmesi, davacı işçinin duyuru sonrasında sessiz kalıp çalışmaya devam etmesi 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin uygulanmasını engellemez" sonucuna ulaşmıştır.[106] Yargıtay'a göre, "işveren tarafından yapılan ilan yazılılık şartı yerine geçmez"[107]. Ayrıca Yargıtay, değişikliğin e-posta yoluyla işçiye duyurulmuş olmasını da yeterli bulmamaktadır.[108]

---

104 Süzek, s.680; Centel, İş Güvencesi, s. 247; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.616.
105 Güzel, İş Güvencesi, s.120; Süzek, s.680; Ekmekçi, Doğan Yenisey, Değişiklik Koşulu, s.127; Bektaş Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2017.
106 Y9.HD. 24.10.2018, 2015/22776 -2018/1920 8.Yargıtay Uygulaması I, 5883.
107 Y9.HD. 30.03.2016, 2014/37052, 2016/7862 Bektaş Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2017, s. 263, dipn.518.
108 Y9.HD. 24.06.2015, 16832/22947 Baskan, s.236, dipn. 974.

Hukuki niteliği itibariyle değişiklik önerisi icap niteliğinde olup işçi tarafından anlaşılabilir şekilde açık ve belirgin olması gerekir.[109] Bu icap ile iş akdini değiştiren ve kabulü halinde iş akdinin eki haline gelen bir değişiklik sözleşmesinin kurulması amaçlanmaktadır.[110] Maddede işverene de değişikliğin sebep ve sonuçlarını bildirme yükümlülüğünün getirilmemiş olmasının söz konusu düzenleme açısından eksiklik olduğu ifade edilmiştir.[111] Değişikliğin nedeninin belirtilmesi gerekir. Diğer taraftan işverenin değişiklik önerisinin emredici kurallara ve kişilik haklarına uygun olması, işçi tarafından da kabul edilebilir nitelikte olması gerekir.

2. Değişiklik Önerisinin Altı İşgünü İçinde Kabulü

Maddede işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı öngörülmüştür (m. 22/1). Düzenlemede işçiye işveren tarafından önerilen değişiklikleri kabul edip etmeme konusunda bir düşünme süresi verilmiştir. Bu şekilde işverenin tek taraflı olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapması işçinin onayına bağlanmıştır. İşçi bu süre içinde önerilen değişikliğin kendi kişisel ve mesleki durumu açısından uygun olup olmadığını değerlendirerek serbest iradesi ile karar verme olanağına sahiptir. İşveren de değişiklik önerisinin kabul edilip edilmediği konusunda belirsiz bir süre beklemek zorunda kalmaz. İşçi tarafından bu süre içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. Altı iş günlük düşünme süresine ilişkin koşul nispi emredici bir düzenlemedir. İşçi lehine bu sürenin sözleşmelerle arttırılabileceği ancak kısaltılamayacağı ifade edilmektedir.[112]

İşçi belirtilen süre geçtikten sonra da değişiklik önerisini kabul ettiğini bildirebilir.[113] İşçinin altı iş günlük sürenin dolmasını beklemeden bu süre içinde kabul ettiğini yazılı olarak bildirmesi de mümkündür. Yazılı şekil şartı burada da geçerlilik koşuludur. Bu süre içinde işçi iş-

---

109 Süzek, 680

110 Y9.HD. 06.11.2006, 2021/29320 Kar, s.262, dipn.517.

111 Murat Şen, "İşçinin Çalışma Koşullarında ki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları", *Sicil İHD*, S.5, Mart 2007, s. 79 (Kabul); Alp, s. 315.

112 Süzek, s. 681; Baycık, 268; Alp, 65; Şen, Kabul, s.81; Yıldız, s.106.

113 Centel, İş Güvencesi, s.245; Süzek, Değişiklik Feshi, s.23; (Kabul) s.81; Binnur Tulukçu, "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011, s.1115.

veren tarafından yapılan değişiklik önerisini yazılı olarak kabul ettiğini bildirirse mevcut iş ilişkisi işverenin önerdiği yeni çalışma koşulları ile devam eder.[114] Böylece kanunda belirtilen usule uygun şekilde yazılı olarak ve belirtilen süre içinde işçinin kabul iradesi ile iş sözleşmesini değiştiren değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur.[115] Değişiklik sözleşmesi, sözleşme tarihinde veya daha sonraki bir tarihte yürürlüğe girer.[116]

İşçinin değişikliği kabulü sadece bu işlem için geçerli olup, daha sonra işverenin çalışma koşullarında değişiklik önerileri için kullanılamaz. Maddede getirilen düzenlemeye göre yazılı olarak bildirilmeyen ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz (m. 22/1). O halde, usulüne uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçi için hüküm ifade etmez. Diğer bir ifadeyle yazılı kabul edilmediği için değişiklik sözleşmesi kurulmuş olmaz.[117]

3. Değişiklik Önerisinin İşçi Tarafından Kabul Edilmemesi

İşverenin değişiklik önerisini işçi kabul etmek istemezse altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmediğini işverene bildirebilir. Kanunda getirilen düzenlemede "…işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz" hükmü yer almıştır (m. 22/1). Düzenlemeye göre, usulüne göre yapılmayan değişiklikler işçi için hüküm ifade etmeyecektir.

Diğer taraftan işçi açıkça işverenin önerisini kabul etme beyanında bulunmayıp suskun da kalabilir.

Öğretide de ifade edildiği gibi, işçinin suskun kalması değişiklik önerisinin kabul edildiği şeklinde yorumlanamaz.[118] İşçinin suskun kalması işverenin önerisinin reddi anlamına gelir.[119] Yani, m.22/1 anlamında sükût ikrardan gelmez.[120]

---

114 Süzek, s.681; Yıldız, s.106.
115 Demircioğlu, s.128; Süzek, s.682.
116 Demircioğlu, s. 128; Kar, s.263.
117 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.393.
118 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.394; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.615; Ekmekçi/Yiğit, s.32.
119 Süzek, s.682; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, Şen (Değerlendirme) s.82; Levent Akın, İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı, *Çimento İşveren Dergisi*, C.27, S.2, Mart 2013, s.47.
120 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.394.

Bu konuda Yargıtay değişik kararlar vermiştir. Yargıtay 2005 tarihli bir kararında, işçinin işveren tarafından yapılan işyeri değişikliğine altı işgünü içinde yazılı olarak itiraz etmemesinin değişikliği kabul anlamına geldiği sonucuna ulaşmıştır.[121] Yargıtay diğer bazı kararlarında da işçinin sessiz kalarak itiraz etmemesinin kabul anlamına geldiğini ifade etmiştir.[122] Örneğin, Yargıtay 2013 yılında verdiği bir kararında, ikramiye uygulamasının işveren tarafından kaldırılmasına işçinin itiraz etmeyip çalışmasını sürdürmesi halinde "…bu durumda uzun süre ikramiye ödenmemesinin iş koşulu haline geldiğinin kabulü" gerekeceğini ifade ederek ikramiye isteğinin reddine karar vermiştir. Bu görüşe katılmamız mümkün değildir. Zira, işçinin kararda görüldüğü üzere, ikramiye uygulamasının kaldırılmasına itiraz etmeyip çalışmaya devam etmesi onun bu değişikliği kabul ettiği anlamına gelmez. Ayrıca bu durum işçi aleyhine olan ikramiye ödenmemesinin, olumsuz iş koşulu olarak kabulünü de gerektirmez.[123] Aynı şekilde işçinin yazılı onayı olmaksızın ekonomik krize dayanılarak ücret miktarının düşürülmesi de mümkün olmaz. İşçi ödenmeyen ücret alacaklarını ve ikramiyeleri alacağın zaman aşımı süresi içinde mevduata ödenen en yüksek faizi ile birlikte işverenden talep edebilir.[124]

Çalışma koşullarında, işveren tarafından tek taraflı olarak işçinin yazılı onayı alınmaksızın yapılan aleyhe değişiklikler işçiyi bağlamaz. 22. maddede öngörülen koşullara uyulması gerekir. Ancak, İş Kanunu'nun m.22'deki şekle uyulmadan yapılan değişikliklerde işçinin itiraz etmeden değiştirilen işyerinde uzun bir süre çalışması ve daha sonra şekle aykırılık nedeniyle değişikliğin kendisini bağlamayacağını ileri sürmesinin somut olayın özelliğine göre bir hakkın kötüye kullanılması olarak yorumlanabileceği görüşü de ifade edilmiştir.[125]

---

121 Y9.HD.19.09.2005, 27701/30370, Kararın eleştirisi için bkz. Şen (Değerlendirme) Sicil İHD, S.5, 2007.

122 Y22.HD. 11.02.2013, 12745/2608, *Legal İHSGHD*, 2013. S.38, 379 -381, Yıldız, s.107, dipn. 321.

123 Süzek, s.682;

124 Süzek, s.682; Yıldız, s.107.

125 Süzek, Değişiklik Feshi, s. 24; Doğan Yenisey, Koşullarda Değişiklik, s.129; Alp, s.74; Duygu Çelebi Demir, "İşçinin İşyeri Değişikliğine Sonradan İtirazı", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 24.06.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi (Değerlendirme). Karar için bkz. s.24.

Yargıtay'ın iş değişikliğinin örtülü olarak kabul edilmesi konusunda verdiği bir kararına göre, "…yazılı olarak bir kabul olmamakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuya vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halinde ise, işçinin bu davranışının 2. maddenin 2. fıkrası anlamında çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde müdür unvanı taşıyan bir işçinin daha alt göreve verilmesi ve işçinin bu görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek verilebilir."[126] Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2014 yılında isabetli olarak verdiği karara göre, "Davacının ikramiye uygulamasının kaldırılması ile ilgili değişikliği altı iş günü içinde yazılı olarak kabul ettiğini gösterir yazılı belge bulunduğundan, davacının ikramiyenin kaldırılmasına ilişkin yazılı bildirime itiraz etmeyerek uzun süre sessiz kalıp, ücret bordolarını imzalamış olması nedeniyle ikramiye ödenmemesinin iş yeri uygulaması haline geldiğini kabul etmek mümkün değildir." sonucuna ulaşmıştır.[127] Hukuk Genel Kurulu Yargıtay'ın konuya ilişkin kararını onamıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2020 yılında işveren tarafından yapılan işyeri değişikliğine ilişkin verdiği kararda,[128] davacı işçinin bankanın genel müdürlük işyerinde çalışırken önce Levent Şubesinde görevlendirildiğini, üç ay geçtikten sonra Avcılar Şubesinde çalıştırılmak üzere görev değişikliği yaptığını, genel müdürlük işyerinde işyerine gidiş gelişlerde servis imkanı olduğu halde şube işyerlerinde servis sağlanmadığını ve yol parası ödenmediğini ifade ederek "...Böyle olunca çalışma koşullarının davacı aleyhine değiştirildiği anlaşılmakla işçinin değişiklik sonrasında sekiz ay olarak devam etmesinin değişikliği zımni olarak kabul ettiği anlamına gelmediği kabul edilmeli ve işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği" sonucuna ulaşarak, kıdem tazminatının hüküm altına alınmasına karar vermiştir. İşçinin açıkça yazılı kabul beyanında bulunmamasına rağmen, işyerinde çalışmaya devam etmesinin değişikliğin zımnen kabul edildiği şeklinde yorumlanamayacağı için isabetli bir karardır. Ayrıca karara konu olan olayda hem

126 Y9.HD. 25.03.2010, E.22933, K.7945; Y7.HD. 26.05.2014, E. 4483, K.11162. Bkz. Savaş Taşkent, 4857 sayılı İş Kanunu, İstanbul, 2019, s.326-327.

127 YHGK. 19.11.2014, 2014/9 -1567-2014/936 Yargıtay Uygulaması I, s.845.

128 Y9.HD. 24.06.2020, E.2016/18207, K.2020/6369, Kararın eleştirisi için bkz., Çelebi Demir, Değerlendirme, s.185-186. *Sicil İHD*, 2020, S. 44.

işyeri değişikliği hem de servis olmaması veya ikame bir değerle bu mağduriyetin giderilmesi de söz konusu değildir.

İşçinin işverenin değişiklik önerisini reddi durumunda, sözleşme değişikliği gerçekleşemez. Taraflar arasındaki iş sözleşmesi aynen devam eder.

Değişiklik önerisi reddedilen işveren için iki seçenek vardır. İşveren değişiklikten vazgeçebilir. Bu durumda sözleşme eski koşullarda devam eder. İşçi değişiklik önerisini kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklayarak, bildirim süresine uyarak iş sözleşmesini feshedebilir.

Ancak iş güvencesi kapsamı dışında kalan belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile belirli süreli iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik, tarafların m. 22/2'deki düzenlemeye göre, anlaşması (değişiklik sözleşmesi) ise mümkün olabilecektir.[129]

4. İşçinin Ret Etmesine Rağmen İşverenin Değişiklikte Israr Etmesi

İşveren, değişiklik önerisinin reddi durumunda iş sözleşmesini fesih yoluna gitmeyip uygulamada karşılaşıldığı gibi değişiklik önerisindeki değişikliği fiilen uygulamaya koyabilir. Örneğin, önerdiği daha düşük ücreti öder veya ikramiye ödemesini kaldırabilir veya değişiklik önerisinde belirttiği işyerine gitmesinde ısrar ederek işçiyi işyerine almayabilir. Bu durumda işverenin tek taraflı olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapması söz konusu olur. İşveren bunun sonuçlarına katlanmak zorunda kalır. Ücret eksik ödenmişse ve ikramiye ödemesi kaldırılmışsa, işçi ücret farkının ödenmeyen ikramiyenin mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte ödenmesini talep edebilir ve koşullar oluşmuşsa çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir (İş K. m.34). İşçi ise, İş K. m. 24/11.e gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Koşullar oluşmuşsa kıdem tazminatı alabilir, ancak ihbar tazminatına hak kazanamaz. İş güvencesi hükümlerinden

129 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.355; Şen, 186-187; Bkz. Süzek, s.671; Alpagut, s.54; Başbuğ, Yönetim Hakkı, s.65.

de yararlanamaz.[130] İş güvencesi hükümlerine göre dava açamaz. Bu sonuçlar dikkate alınırsa, işçinin iş sözleşmesini feshetmeyip, işverenin iş sözleşmesini feshetmesini beklemesi işçi yararına olur.[131]

Yargıtay, çalışma koşullarda tek taraflı değişiklik yapılarak işçinin feshe zorlandığı durumlarda iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmiş sayılacağına karar vermiştir.[132]

İşverenin işçiyi feshe zorlamak amacıyla çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapması halinde işverence feshin yapıldığı kabul edilmeli ve işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılmalıdır. Ancak bu durumda işverenin feshe zorlama amacının olup olmadığının taraf iradeleri araştırılarak, belirlenmesi gerekir.[133]

İşverenin çalışma koşullarında değişiklik önerisinin işyerinin değiştirilmesine ilişik olarak Yargıtay verdiği bir kararda[134] çalışma koşullarında değişikliği kabul etmeyen işçinin eski görevinde çalıştırılmaması halinin haksız işveren feshi olacağını ifade etmiştir. Söz konusu karara ilişkin olayda "…Davacı, davalıya ait Kocayayla işletmesinde çalışmakta iken Yenice işletmesinde çalışması gerektiğinin söylendiği ve kabul etmemesi üzerine iş akdine son verildiğini iddia etmiştir. Davalı ise, davacının yeni görev yerinde işe başlamayarak işi bıraktığını savunmuştur". Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararında "davalı işverence yapılan değişikliğin esaslı olduğu, davacının bu esaslı değişikliği kabul etmeme hakkının olduğunu, işverence 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesine göre koşulları oluşmuşsa geçerli olarak iş akdine son verme hakkının bulunduğunu ifade ederek "…şu halde davacı işçinin ihbar tazminatını yakacak şekilde işyerini terk etmesinin hayatın olağan akışına uygun bulunmadığı anlaşıldığından, mahkemece iş akdine işverence haklı bir neden olmadan son verildiği kabul edilerek ihbar tazminatı talebine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe reddi isabetli olmayıp bozma nedenidir." sonucuna ulaşılmıştır.

---

130 Süzek, s.685; Centel, İş Güvencesi, s.252.
131 Süzek, s. 686; Yıldız, s.110.
132 Y9.HD. 25.05.2009, E.2009/17729, K.2009/14144, Nurşen Caniklioğlu, "İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik", Karar İncelemesi, *Sicil İHD*, Haziran 2010, S.18, s.110 (Değerlendirme).
133 Nurşen Caniklioğlu, "İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik" Karar incelemesi, *Sicil İHD*, Haziran 2010, S.18, s.110 (Değerlendirme).
134 Y22.HD. 31.05.2018, 2018/7343-2018/13719. Yargıtay Uygulaması 1, s.860.

İşverenin başka bir işyerine naklettiği işçinin bu değişikliği kabul etmemesi üzerine, eski görevinde çalıştırmayarak yeni işyerinde çalışmaya zorlaması durumunda yapılan fesih haksız fesih niteliğini taşır ve işçi İş K. m. 17-21'e göre dava açabilir.[135]

Diğer taraftan işverenin, işçinin çalıştığı işin niteliğinde değişiklik yaparak işçiyi kabul etmediği bir işte çalışmaya zorlaması durumunda işverenin temerrüdü söz konusu olacaktır.[136] TBK.m.408'e göre "işveren iş görme edimini kabulde temerrüde düşerse işçiye ücretini ödemekle yükümlüdür."[137]

Yargıtay 9.HD. verdiği iş yerinin değişikliğine ilişkin bir kararda[138] ise "…eski işyerinde ve eski koşullarda çalışmaya hazır bekleyen davacıya iş verilmemesi ve dolayısıyla karşılığı ücretinin ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin tarihi itibariyle eylemli olarak feshedildiği, eylemli feshin haklı nedene dayanmayacağı, davalı işveren tarafından fesih ile sözleşme ortadan kalktığından artık devamsızlıktan söz edilemeyeceği, devamsızlığa dayalı işverenin sonraki ikinci fesih işleminin de hukuken sonuç doğurmayacağı, feshin haklı nedene dayanmaması sebebiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı olduğu anlaşıldığından ihbar tazminatı talebinin de kabulüne karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirmeyle bu talebin reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir."

IV. Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği

Değişiklik kayıtları işverene tek yanlı olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik yetkisi veren hükümlerdir.

İşverene toplu iş sözleşmesinde, iş sözleşmesinde veya sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliğinde, çalışma koşullarında işverene tek yanlı esaslı değişiklik yapma yetkisi veren hükümlerin geçerliliği öğreti ve uygulamada tartışma konusudur. Doktrinde hâkim görüş, bu tür sözleşme kayıtlarının hukuken geçerli olduğu görüşüdür.[139]

---

135 Centel, İş Güvencesi, s.252.

136 Süzek, s.684; Centel, İş Güvencesi, s.252

137 E. Tuncay Kaplan, "İşçinin İşgörme Ediminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Hukuki Sonuçları", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul 2011, s.567-594 (İfa Engelleri).

138 Y9.HD. 07.03.2013, E.2011/39644, 2013/8037, Alp, Değerlendirme, s. 210.

139 Süzek, (Değişiklik Feshi), s.16; Gülsevil Alpagut, "Yargıtay Kararları Işığında İş

Doktrinde diğer görüş ise, sözleşmede işverenin çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapabilme hakkını saklı tutan kayıtların bağlayıcı olmayacağı görüşüdür.[140]

Yargıtay'a göre, iş sözleşmesinde gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapılabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki kayıtlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli kazanmış olur.[141]

Uygulamada değişiklik kayıtlarının en çok kullanıldığı konuların başında işyeri değişikleri yer almaktadır.[142] Bu tür kayıtlar kural kabul edilmekle birlikte işyeri değişikliklerinin işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırmaması ve işçiye mali yük getirmemesi gerekir.[143] Böyle bir durumda işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (m.24/II).

Ayrıca işçinin işyerinin değiştirilmesi yanında işinin, unvanının değiştirilmesi de çalışma koşullarında sıkça karşılaşılan değişikliklerdendir.[144]

Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", Bankacılar Derneği, s.65, 2008, 69-119; Mustafa Alp, "İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi", *Sicil İHD*. Eylül 6, S.3, s.39 (İçerik Denetimi); Ufuk Aydın "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi" *Sicil İHD*, Mart 57.55, 57.69; Murat Şen, "İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik", Ankara 2005, 59; Eda Manav, "İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerlilik Sorunu", Y22.HD. 17.10.2011, E.2011/6599, K.2011, 2933 sayılı karar incelemesi, Sicil İHD, Mart 2012, S.25, s. 136-159; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.617; Yıldız, s.137; Görüşler hk. bkz., Civan, s.117 vd.

140 Ünal Narmanlıoğlu, "İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?". Sicil İHD, Eylül 2006, S.3, s. 14-15; Narmanlıoğlu, s. 477-478; Taşkent (Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s.226) ; Centel Taşkent, İş Güvencesi, Ocak 2020, s.251; İş Kanunu Tasarısında yer alan işverenin çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkını saklı tutulabileceğine ilişkin düzenlemenin 22. madde metnine alınmaması nedeniyle, işverenin çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma hakkını saklı tutmasının hukuken mümkün olamayacağı görüşü hakkında bkz. Ali Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Güvencesi, Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul 2004-15-145; Süleyman Başterzi "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri", *AÜHFD*. C.54, 2005, S.2'ten ayrı bası, s.60 vd.

141 Demircioğlu, s.127.

142 Demircioğlu, s.127.

143 YHGK. 19.11.2014, 2014/9-1567-2014/936, Yargıtay Uygulaması I, s.845.

144 Şahin Çil, İş Hukuku, İlke Kararları (2019-2021 Yılları), Ankara 2021, 461.

Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında iş sözleşmesinde çalışma koşullarının değiştirilmesine ilişkin kayıtların işverene keyfi değişiklik yapma hakkı vermediği hükmüne rağmen değişikliğin gerçek bir ihtiyaç nedeniyle yapıldığının ve işçi açısından en az olumsuzluk doğuran değişikliğin yapıldığının işveren tarafından ortaya konulması gerekliliğine yer verilmiştir.[145]

Yargıtay bir kararında, boşluk doldurmalı olarak, genel işlem şartı teşkil edecek tarzda ve kapsamı çok geniş tutularak işçinin Türkiye'nin her yerinde çalışması gerektiği yönündeki sözleşme hükümlerinin yazılmamış sayılması sonucuna ulaşmıştır. Karar da bu sözleşmeler boşluk doldurmalı olarak, genel işlem şartı teşkil edecek şekilde ve kapsamı çok geniş tutularak düzenlendiğinden bu şartların yazılmamış sayılacağının kabul edilmesine, bu durumda işverenin sözleşmenin esaslı unsurlarında değişiklik yaptığı ve aleyhe değişikliği kabul etmeyen davacının iş akdini haklı şekilde feshettiğinin anlaşıldığını, davacının kıdem tazminatına hak kazanacağını ifade etmiştir. İsabetli bir karardır.

Ayrıca Yargıtay, bir başka kararında da işçilerin yurdun her yerinde çalıştırılabileceğine ilişkin kayıtların işverene keyfi uygulama yetkisi vermediğine, aksi uygulamanın hakkın kötüye kullanımına yol açtığına karar vermiştir.[146]

İşverenin tek taraflı değişiklik yapma yetkisi kanunun emredici nitelikteki hükümlerine, hakkın kötüye kullanılması yasağına, kişilik haklarına[147], eşitlik ilkesine ve ölçülülük ilkesine uygun kullanılmalıdır.[148]

Görüşümüze göre, işverene değişiklik yetkisi veren sözleşme kayıtlarının geçerliliği konusu sözleşme özgürlüğü açısından değerlendirildiğinde, bu tür hükümlerin, işçinin onayının alındığı ileri sürülerek geçerli olduğu söylenebilir. Ancak, işe girme çabasında olan bir işçinin

---

145 Çil, İlke Kararları, 2019-2021, s. 469; Aynı yönde Ankara BAM 8.HD. 28.03.2019, 2019/3786, E.2019/843 K, Çil, İlke Kararları, 2019-2021, s.481.

146 Y9.HD. 26.03.2012, E.2010/1395, K.2012/9918, www.kazanci.com. Güzel, s.287 dipn.134.

147 Kübra Doğan Yenisey, "İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetlenmesi" Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan C.II, İstanbul 2001, s. 1184 vd.; Alp, Denetim, s. 149.

148 Deniz Ugan Çatalkaya, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul 2019, s.333-341.

onayı onun gerçek iradesini yansıtmaz. Bu nedenle işverene çalışma koşullarında genel olarak değişiklik yapma imkânı veren hükümlerin geçerli olduğu kabul edilemez. Zira işçi tarafından kapsamı bilinmeyen ve tamamen işverenin isteğine bırakılmış olması nedeniyle keyfi uygulamalara yol açabilecek nitelikteki bu hükümler işçi aleyhine uygulamalara neden olabileceği gibi dürüstlük kuralları ile de bağdaşmaz.

Ancak, iş sözleşmesi ve bunun eki niteliğindeki kaynaklarda iş koşullarında bazı değişiklikler yapılabileceği somut olarak belirtilmişse, örneğin, işverenin, işçiyi işverene ait değişik iş yerlerinde çalıştırma imkanı veren sözleşme hükümlerinin geçerli olabileceği kabul edilebilir.[149] Fakat nakil işleminin iş koşullarını ağırlaştırmaması ve işçinin ücretinde azalmaya neden olmaması[150] ve işverenin bu yetkisini dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanması gerekir.[151] Ayrıca naklin hangi amaçla yapıldığının iş ilişkisi açısından gerekli olup olmadığının da dikkate alınması gerekir.

Bu bağlamda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun yeni tarihli bir kararının[152] incelenmesi gerekir. Kararda, mahkeme ile özel daire arasındaki ihtilafın iş sözleşmesinin 9. maddesinde düzenlenen ve işverene işyeri değişikliği yapma yetkisi veren kaydın geçerli olup olmadığı noktasında olduğu belirtilerek, "öncelikle işverenin tek yanlı değişiklik yapma hakkının saklı tuttuğu bu kayıtların işçinin rızası da bulunduğundan sözleşme özgürlüğüne dayandığının kabulü gerekir. Öte yandın İş Kanunu'nda çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkının saklı tutulabileceğine yönelik bir hükme yer verilmemiş ise de bunların yasaklandığına da açıkça belirtilmemiştir. O zaman Kanun'un amacı, iş yaşamının gerekleri karşısında işçinin işverene ait işyerlerinde çalıştırılabileceğini öngören bu kaydın hukuka aykırı olmadığı ancak geçerliliği için dürüstlük kuralına uygunluk bakımından denetime tabi tutulması gerekir… Öyle ise; …davacıya gerçekten ihtiyaç olup olmadığı kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalıdır. …Yeterli sayıda işçi çalışmakta ise davacıya ihtiyaç bulunmadığı halde, tazminatlarını ödememek amacıyla gitmeme ihtimali bulunan işyerine nakledilmek istendiği sonucu ortaya çıkacaktır.

149 Taşkent (Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan), s.226; Senyen-Kaplan, s.312.
150 Senyan Kaplan, s.312.
151 Taşkent Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s.227.
152 YHGK, 18.03.2021, E.2021/9-112, K.2021/294, www.kazanci.com.

Bu durumda nakil yetkisinin dürüstlük kurallarına uygun kullanıldığı söylenemeyeceğinden, davalı işverence yapılan feshin haklı bir nedene dayanmadığı aksi halde feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek davacının ihbar ve kıdem tazminatı istemleri hakkında bir karar verilmesi gerekmektedir. …Hal böyle olunca mahkemece nakil yetkisinin dürüstlük kuralına uygun kullanılıp kullanılmadığı araştırılarak sonucuna göre tazminat istemleri hakkında bir karar verilmesi gerekirken önceki kararda direnilmesi doğru olmamıştır." Görüldüğü üzere Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında, davacının çalıştırılmak istendiği işyerinde ihtiyaç olup olmadığının araştırılarak, nakil yetkisinin dürüstlük kuralına uygun kullanılıp kullanılmadığının tespiti gerekliliği sonucuna ulaşmıştır. İsabetli bir karardır.

Toplu iş sözleşmeleri ile işverene tek taraflı esaslı değişiklik yapma yetkisi veren hükümlerin konulması mümkün değildir. Zira 6356 sayılı Kanun'un m.33/b.5 hükmüne göre "Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasa'ya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez". İş K.m.22 hükmü mutlak emredici nitelikte olup, toplu iş sözleşmeleri bu hükme aykırı olamaz. Aykırı olan hükümler geçersizdir.[153]

V. Değişiklik Feshi ve Sonuçları

1. Değişiklik Feshi Kavramı

Değişiklik feshi, işçiye fesih bildirimi ile çalışma koşullarında değişiklik önerisinin birlikte yapıldığı bir fesihtir. Kural olarak işveren tarafından yapılır. İşçi yeni sözleşme şartlarını kabul eder veya bildirim sürelerinin sonunda sözleşmenin sona ermesine katlanır.

İş Kanunu'nun 22. maddesine göre, işverenin çalışma koşullarında değişiklik önerisini işçinin altı işgünü içinde kabul etmemesi halinde işveren, iş sözleşmesini feshedebilir. Getirilen düzenlemeye göre, işçi 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 (İş K.m.22/1).

153 Y9.HD. 01.11.2017, 6518/17134, Çalışma ve Toplum, 2018/2, s.950-956; Yıldız, s.139; Baskan, s.251.

Görüldüğü gibi işveren haklı nedenle iş sözleşmesini feshedemez. İş Kanunu'nun 17. maddesine göre işveren bildirim sürelerine uyarak ve geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesini feshedebilecektir.

Değişiklik feshi, Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu'nda da özel olarak düzenlenmiştir. (§ 2 KSchG). Bu düzenlemeye göre, işveren değişiklik önerisini fesih bildirimi içinde alternatif olarak işçiye sunmaktadır.[154]

İsviçre Hukukunda ise, değişiklik feshine ilişkin kanuni bir düzenleme olmayıp, mahkeme kararları ve öğreti görüşleri doğrultusunda uygulanmaktadır. İsviçre Hukukunda, öğretide değişiklik feshi gerçek anlamda ve gerçek anlamda olmayan fesih olarak yer almaktadır. Gerçek anlamda olarak adlandırılan değişiklik feshi, fesih bildirimi ile birlikte çalışma koşullarında değişikliğin önerildiği bir fesih türüdür. Değişiklik önerisi kabul edilmezse fesih gerçekleşir.[155] İşçi bu durumda değişiklik önerisinin kabulü veya iş sözleşmesinin bildirim sürelerinin geçmesinden sonra sözleşmenin sona ereceğini kabul etmek olarak iki alternatife sahiptir. Değişiklik feshinin amacı, iş ilişkisinin sona erdirilmesi değil sözleşme içeriğinin yeniden düzenlenerek yeni koşullarla devamıdır.

Yine öğretide gerçek anlamda olmayan değişiklik feshi ile gerçek anlamda değişiklik feshi[156] arasında fark olduğu ifade edilmektedir. Gerçek anlamda olmayan değişiklik feshinde bir taraf diğer tarafa fesih tehdidi altında sözleşme değişikliği için bir teklif sunmakta, sonucunda eğer teklif kabul edilmezse fesih söz konusu olmaktadır. Teklifin kabul edilmemesi durumunda karşı taraf fesih ile baskı altında tutulmaktadır. Buna karşılık gerçek anlamda değişiklik feshinde fesih ile sözleşme değişikliğine ilişkin teklif birlikte sunulmaktadır. Her iki fesih türünde de aynı tesirin söz konusu olduğu söylenebilir. Ancak, gerçek olmayan değişiklik feshinde işçi kısa zaman içinde öneriyi kabul veya red konusunda karar vermek açısından yüksek bir baskı altındadır.[157]

---

154 Güzel, Sözleşmenin Sona Ermesi, 283; Ayrıca Alman Hukukundaki düzenlemeler için bkz. Alp; Değişiklik Feshi, 126-128; Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik, 107-112.

155 Vischer, s. 231; Thomas Geiser, Die Änderungskündigung im Schweizerischen Arbeitrecht, AJP /PJA 1/99.

156 Vischer, s.231.

157 Vischer, s.231.

İsviçre Federal Mahkemesinin ilke kararına göre, fesih ile bağlı teklif, sözleşmedeki kuralların kötüye kullanılması ise, karşı taraf için sözleşmeyi çekilmez kılıyorsa, özellikle değişiklik hem piyasa şartları hem de işletmesel sebepler açısından zaruri görülmüyorsa fesih hakkının kötüye kullanılması söz konusu olur.[158]

Ancak piyasa şartlarına bağlı olmayan, işletme gereklerine bağlı işletmenin zorunlu kıldığı fesihleri hukuka uygun kabul etmek gerekir. Aksi tekdirde fesih yapma özgürlüğü tehlikeye girer.[159]

Yargıtay, değişiklik feshine ilişkin kararlarında[160] fesih bildiriminin sonuç doğurmasının değişiklik önerisinin kabul ve reddi şartına bağlanmasının mümkün olduğunu, bu anlamda fesih bildiriminin geciktirici veya bozucu şarta bağlanarak yapılabileceğini ifade etmektedir. Yargıtay'a göre, geciktirici şarta bağlı fesih bildiriminde işveren fesih bildiriminin, işçinin değişiklik önerisini reddetmesi veya zamanında kabul etmemesi durumunda hüküm ve sonuçlarını doğuracağını ifade ederek, değişiklik fesih bildiriminde bulunabilir. Feshin hüküm ve sonuçları değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda doğan geciktirici şarta bağlı değişiklik feshinde değişikliğin yazılı olarak kabulü için altı iş gününden az süre tanınamaz.

Aynı zamanda değişikliğin dayanağı ile fesih için geçerli neden işverence yazılı olarak açıklanmalıdır. Yargıtay'a göre, "İşçinin değişiklik önerisini kabul etmesi halinde iş sözleşmesinin feshinin geçersiz olacağının açıklandığı durumlarda ise, bozucu şarta bağlı değişiklik feshi söz konusudur. Belirtilen uygulama biçiminde, işveren işçinin sözleşmesinin bildirim süresine uygun olarak feshedildiğini bildirmekle birlikte, çalışma koşullarında değişiklik önerisini getirmekte ve değişikliğin kabul edilmesi durumunda feshin geçersiz olacağını açıklamaktadır. Bu durumda da işçiye en az altı iş günü süre tanınmalı ve bozucu şarta bildirim yazılı olarak yapılmalıdır. İşçinin değişiklik teklifini kabul etmesi halinde fesih geçersiz olur ve iş ilişkisi yeni çalışma koşullarında devam eder. Aksi halde fesih bildirimin işçiye tebliği ile birlikte geçerli olur ve bildirim önelinin geçmesiyle iş ilişkisi sona erer".

158 BGE /23 III 246, E.4, Vischer, s. 232 dipn.36.
159 Vischer, s.232.
160 Y9.HD. 18.01.2012, 2009-37886/2012-812, Karara ilişkin inceleme için bkz. Levent Akın, *Çimento İşveren Dergisi*, C.27, 05 Mart 2013 s.38-50-47; Y22.HD. 15.11.2018, 2017/14541-2018/24497, Yargıtay Uygulaması I, 852.

Kural olarak, fesih niteliği itibariyle yenilik doğuran bir hak olduğundan şarta bağlı olarak yapılamaz[161]. Zira, şarta bağlı fesih karşı tarafın iş güvenliğini ortadan kaldırdığı ve onu belirsiz bir hukuki duruma soktuğu, iş ilişkisinin sona erip ermeyeceği konusunda hukuki bir güven vermediği için geçersiz sayılır. Ancak, istisnaen şartın gerçekleşmesinin muhatabın irade ve arzusuna bağlı tutulduğu ve onun derhal karşı beyanda bulunabileceği iradı şarta bağlı fesihler (Potestativbedingte Kündigung) doktrinde geçerli sayılmaktadır.[162] Söz konusu şartlar, şartın gerçekleşmesini fesih yapılan tarafın arzu ve iradesine bağlı tutan ve ona fesih bildirimi kendisine ulaşınca derhal fikrini bildirme imkânı tanıyan şartlardır. Şarttaki hususlara iradi olarak uyulmadığı taktirde yapılan fesih geçerli olup, fesih süreci hemen işlemeye başlar.[163] İşveren ve işçi şarta bağlı fesih yoluna başvurabilir.

Belirtmek gerekir ki, İş K. m. 22 hükmünde çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması ve koşulları belirtilmiştir. Düzenleme ile görüldüğü üzere, değişiklik teklifi ve fesih aşamaları birbirinden ayrılmıştır. Bu düzenleme Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu'nda yer alan düzenlemeden ve iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin yer almadığı İsviçre Hukukunda doktrinde ve mahkeme kararlarında yer alan değişiklik feshinden farklıdır. Daha ziyade Alman ve İsviçre Hukukunda yer alan söz konusu kuruma ilke kararlarında da yer verilmesi, 22. maddede yer alan düzenleme açısından karışıklığa yol açabilir.[164]

2. Değişiklik Feshi ve Geçerli Neden

Kanun'un 22. maddesinde, değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda, işverenin değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşme-

---

161 Guhl. T., Das Schweizerische Obligationenrecht, Zürich 1980, s.51; Ghul T./Merz H./Kummer M., Das Schwezerisches Obligationenrechts, B.II, Zurich 1980, 51; Manfred Rehbinder, Schweizeisches Arbeitsrecht, 6. Aufl. Bern. 1981; Kemal Oğuzman, İstanbul, 1955, s.127; Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2013, s.69; E.Tuncay Kaplan, İşverenin Fesih Hakkı, Ankara 1987, s.24,25; Thomas Geiser Die Änderungskundigung im Schweizerischen Arbeitsrecht, AJP/PJA 1/99, 63; İbrahim Kaplan, Borçlar Hukuku Dersleri, Ankara, 2012, s.30,

162 Edwin Schweingruber, Kommentar zum Arbeitsvertrag, Bern 1974, 1976, 127; Rehbinder s.18; Geiser, s.63; Eren, s.69.

163 Kaplan (Fesih), s.25.

164 Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik, 100-101; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 396.

sini feshedebileceği öngörülmüştür. Maddede işverenin "değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını" veya "fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu" yazılı olarak açıklamak suretiyle iş sözleşmesinin feshedebileceği öngörüldüğü için "geçerli neden" kavramı öğretide tartışmalıdır.

Öğretide bir görüşe göre, değişiklik feshinde işverence yapılmak istenilen değişikliğin objektif ve makul nedene dayanması yeterli sayılmalı, 22. madde gereğince işverence yapılan değişiklik feshi geçerli kabul edilmelidir.[165]

Diğer bir görüşe göre ise, 22. maddede değişiklik geçerli nedene dayandığı ifadesine yer verilmiş olmakla beraber bu ifadeden değişiklik feshinde, geçerli bir fesih için sadece yapılmak istenilen değişikliğin makul olmasının yeterli olacağı anlamının çıkartılmamasının uygun olacağı ifade edilmektedir.[166] Zira aksine bir yönem İş K.m.18 de yer alan geçerli fesih nedenlerinin yasaya aykırı olarak işveren lehine genişletilmesine, "değişikliğin geçerli bir nedene dayanması" gibi yeni bir geçerli fesih nedeni yaratılması ve işçinin feshe karşı korunmasının zayıflatılması sonucunu hasıl edecektir.[167]

Burada belirtilen geçerli nedenin İş K. m. 18/1 anlamında geçerli bir neden olması gerekir.[168] Maddede getirilen düzenlemeye göre, işverenin değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda, işverence yapılmak istenilen değişikliğin "geçerli nedene, dayanması yeterli değildir. İşverence yapılacak feshin geçerli nedene" dayanması gerekir.[169] Bu durumda hukuken denetlenecek olan husus değişiklik önerisinin reddinden sonra işverence sözleşmenin feshedilmesi halinde feshin dayandığı geçerli nedendir.[170] Belirtmek gerekir ki feshin dayandığı geçerli neden ile değişiklik teklifindeki geçerli neden aynı olabileceği gibi farklı da olabilir.[171]

---

165 Bu görüş hk. Bkz. Süzek, s.686; Alp, 148; Alpagut, Uygulama Alanı, s.57.

166 Süzek, s.686; Devrim Ulucan, İş Güvencesi, İstanbul 2003 (İş Güvencesi); Centel, İş Güvencesi, s.255; Alpagut (Uygulama Alanı), 56; Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik) 131; Başbuğ, Yönetim Hakkı, 68; Baycık, 270; Akın, 49.

167 Süzek, 687.

168 Centel, İş Güvencesi, s.255; Manav, Değişiklik, s.239; Süzek, Değişiklik Feshi, s.87; Şen, Değişiklik, s.225; Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.103; Alpagut, Çalışma Koşullarında Değişiklik, 110;

169 Süzek, s.686.

170 Demircioğlu, s.129; Doğan Yenisey, s.102; Baskan, s.244.

171 Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.103,

Kanun'un 22. maddesinin, gerekçesinde maddenin amacının belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanması olduğu ifade edilmiştir. O halde "belirli olumsuz koşulların varlığı halinde yani işçinin yetersizliği ve davranışlarından kaynaklanan veya işletme gereklerinden nedenlerin bulunması halinde işveren, feshin son çare olması ilkesi (ultima ratio) gereği önce çalışma koşullarında değişiklik teklif edecektir.[172] Bu şekilde, işçinin başka bir işte ve çalışma koşullarında çalışma olanağı sağlanarak iş ilişkisinin devam ettirilmesi sağlanmış olacaktır. Ancak işçinin değişiklik teklifini kabul etmemesi işten çıkarılması için geçerli bir neden olarak kabul edilemez. Bu durumda işveren 22. madde gereğince esaslı değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim sürecine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilecektir.

3. Geçerli Neden Denetimi

Yargıtay'a göre değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmalıdır. Denetimin ilk aşamasında, "iş sözleşmesinin muhtevasında değişikliği gerekli kılan geçerli neden bulunmalıdır. Dolayısıyla, İş Kanunu'nun 18. maddesinde fesih için aranan geçerli nedenle değişiklik feshinde de aynen bulunmalıdır. Değişiklik feshine gidebilmek için işçinin yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir neden bulunmalı, belirtilen geçerli nedenlere ilişkin denetim burada yapılmalıdır. Yapılacak denetimde, 18'nci madde anlamında geçerli bir neden tespit edilmezse, ikinci aşamaya geçmeden değişiklik feshi geçersiz kabul edilmelidir."

Yargıtay'a göre, değişiklik feshinde "geçerli neden denetiminde ikinci aşamada değişiklik teklifinin denetimi söz konusu olup, bu bağlamda esas itibariyle somut olayın özelliklerine göre ölçülülük denetimi yapılmalıdır. İş sözleşmesinin değiştirilmesini gerektiren bir geçerli nedenin varlığının tespiti halinde ikinci aşamada teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük ilkesine

172 Süzek, s.687, 688; Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.102; Ulucan, s.87; Alpagut, Uygulama Alanı, s.57; Şen, 181; Kar, İş Güvencesi, s.265;

uygun olup olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenip beklenemeyeceğinin, başka bir anlatımla kendisine yapılan değişiklik teklifini kabul etmek zorunda olup olmadığının denetiminin yapılması gerekir. Değişiklik feshi ancak çalışma şartlarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise (altımia-ratio) gündeme gelebilecektir." "Çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesini gerektirecek ve aynı amaca ulaşılmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin olmaması gerekir. Ayrıca işveren, mümkünse, sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin daha makul bir teklifte bulunmalıdır. Değişiklik teklifi iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal ediyorsa işçi bu teklife katlanmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi geçersiz sayılır."[173]

Yargıtay kararlarında ve doktrinde, değişiklik feshinde sözleşme ilişkisinin devamlılığı için işverenin fesihten önce öngörülebilen bütün durumları araştırarak en son çare (ultima-ratio) ilkesi gereği feshe başvurması gerektiği ifade edilmiştir. Ultima-ratio ilkesinin temelinde yer alan ilke ise sözleşmeye bağlılık ve sözleşmenin dürüstlük kurallarına göre ifa edilmesidir.[174] Bu bağlamda taraflar sözleşmenin devamlılığını sağlamak için her türlü çabayı göstermelidir.

Değişiklik feshinin denetimi sonucunda, geçerli bir fesih nedeninin bulunmaması durumunda fesih geçersiz bir feshin hüküm ve sonuçlarına tabi olacaktır. İş güvencesine tabi olmayan işçiler için geçerli fesih denetimi söz konusu olmayacak, koşulları varsa ihbar ve kıdem tazminatı, kötüniyet tazminatı ile sendikal tazminat talep edebileceklerdir.[175]

---

173 Y9.HD. 24.03.2014,2012/4972 E. 2014/9790 K.; Çil, Yargıtay Kararları, (2013-2014), 581; Y9.HD.14.05.2014, 2012/10473 E. 2014/15663 K. Çil, Yargıtay Kararları (2013-2014), s.566.

174 Ali Güzel, "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultimo Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları", A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, Armağan, 57-83, s.63; Ayrıca bkz., Süzek, s. 685-686; Ulucan, İş Güvencesi, s.87; Centel, İş Güvencesi, s.256; Alpagut, Uygulama Alanı, s.56; Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 131; Başbuğ, Yönetim Hakkı, s. 68; Baycık, 270; Baskan, s. 244; Alp, İçerik Denetimi, s.37 vd.

175 Süzek, s.688; Güzel, İş Güvencesi, s.255.

4. Çalışma Koşullarının Tarafların Anlaşması ile Değiştirilmesi

İş sözleşmesini taraflar anlaşarak her zaman değiştirilebilir. İş Kanunu'nun 22. maddesinde getirilen düzenlemeye göre de "Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler." (m.22/2).[176] Çalışma koşullarında işveren tarafından esaslı değişiklik yapılmasının istenmesi durumunda m.22/1 hükmünün uygulanması gerekir. İş sözleşmesinde tarafların anlaşması ile değişiklik yapılması için m. 22/1 hükmündeki usulleri uygulanması söz konusu olmaz. Genel hükümlere uyularak değişiklik yapılması gerekir. Bu nedenle değişiklik sözleşmesi sözlü veya yazılı yapılabilir.[177] Ancak yazılı biçimde yapılması zorunlu öngörülen iş sözleşmelerindeki çalışma koşullarındaki değişikliklerin yazılı olarak yapılması gerekir.[178]

Kanun'un m. 22/2 hükmünde getirilen düzenlemeye göre, belirli süreli iş sözleşmelerinde İş K. m. 22 hükmü uygulanmaz. Belirli süreli iş sözleşmelerinde değişiklik önerisi reddedilen işveren fesih için ancak haklı neden varsa iş sözleşmesini feshedebilir. Haklı neden olmadan işveren tarafından belirli süreli iş sözleşmesinin feshi haksız fesihtir ve buna ilişkin hükümler uygulanır (TBK.m.)[179]

Sonuç

İş Kanunu'nun 22. maddesinde getirilen düzenlemeye göre işveren tarafından çalışma koşullarında yapılacak değişikliğin esaslı nitelikte olması gerekir. İşverenin yönetim yetkisi çerçevesinde yapacağı değişiklikler 22. maddede belirtilen usul kapsamında değildir. Zira, işveren yönetim yetkisi içine giren konularda tek taraflı olarak değişiklik yapma hakkına sahiptir. İşverenin yönetim hakkı iş sözleşmesinden doğar. Ancak yapacağı değişikliklerin dürüstlük kuralına uygun olması gerekir.

---

176 YHGK Kararına göre, taraflar yapacakları değişiklik sözleşmesi ile emredici yasa hükümlerine ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla çalışma koşullarında değişiklik yapabilirler. YHGK.11.10.2006, 2006/9-613 E, 2006/644. Demircioğlu, 125, dipn. 30.

177 Mollamahmutoğlu/Astarlı /Baysal, s.398-399; Süzek, Değişiklik Feshi, 10-11; Baycık, 167-168; Bkz. Centel, İş Güvencesi, 247-248; Yıldız, 83-84;

178 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.398-399; Centel, 248.

179 Süzek, s.688; Bkz. Demircioğlu, s.125, 126; E. Tuncay Kaplan, "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi Hüküm ve Sonuçları" *Sicil İHD*, 2016, s.17-33 (Haksız Fesih).

Ücrette işçi aleyhine değişiklikler, işin niteliğinde ve işyeri değişiklikleri uygulamada karşılaşılan esaslı değişiklik halleridir.

İşveren çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Yazılı olma koşulu geçerlilik şartıdır. Bu şekilde yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler hukuken işçiyi bağlamaz. İşçinin işverenin önerisini kabul etme beyanında bulunmayıp suskun kalması, değişiklik önerisinin kabul edildiği şeklinde yorumlanamaz. İşçinin suskun kalması işverenin önerisinin reddi anlamına gelir.

Değişiklik kayıtları işverene tek yanlı olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik yetkisi veren hükümlerdir. Uygulamada değişiklik kayıtlarının en çok kullanıldığı konular işyeri değişiklikleri, işin, işçinin unvanının değiştirilmesidir.

Görüşümüze göre, işverene değişiklik yetkisi veren kayıtların işçinin gerçek iradesini yansıtmaz. Bu nedenle saklı kayıtların geçerli olduğu kabul edilemez. Zira işçi aleyhine uygulamalara neden olabileceği gibi dürüstlük kuralları ile de bağdaşmaz. Ancak, iş sözleşmesi ve eki niteliğindeki kaynaklarda çalışma koşullarında yapılacak değişikliğin somut olarak belirlenmiş olması, nakil isteminin çalışma koşullarını ağırlaştırmaması, işçinin ücretinde azalmaya neden olmaması, gerçekten ihtiyaç olması ve işverenin bu yetkisini dürüstlük kurallarına uyması kullanması koşulu ile sözleşme hükümleri geçerli kabul edilebilir.

Değişiklik feshi, işçiye fesih bildirimi ile çalışma koşullarında değişiklik önerisinin birlikte yapıldığı bir fesihtir. İşçi m. 22 hükmünde belirlenen koşullara göre işverenin değişiklik önerisini kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedeni bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim sürelerine ve geçerli nedene dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi de m.17 ve 21 göre iş sözleşmesini feshedebilir.

Uygulamada, çalışma koşullarında işveren tarafından yapılan değişikliğe ilişkin 22. maddede getirilen düzenlemede mevcut belirsizlikler nedeni ile uyuşmazlıklar çıkmakla beraber, 1475 sayılı Kanun'a göre işçiyi daha çok koruyan bir düzenleme olduğu söylenebilir.

Kaynakça

Kitaplar

Alp Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005.

Başbuğ Aydın, İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, İstanbul 2007.

Başbuğ Aydın, İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008.

Baycık Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011.

Centel Tankut, İş Hukuku C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1992.

Centel Tankut, İş Güvencesi, İstanbul 2020.

Civan Orhan Ersun, Genel İş Koşulları, Ankara 2015.

Çatalkaya Ugan Deniz, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi, İstanbul 2019.

Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020.

Demircioğlu A. Murat/Korkmaz Doğan/Kaplan A. Ali, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 sayılı İş Yasası, İstanbul 2018.

Ekmekçi Ömer/Yiğit Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2020.

Ekonomi Münir, İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, İstanbul, 1987.

Engin Murat, "Ücretlerin Düşürülmesi Amacıyla Fasılalı Çalışma Uygulaması ve Değişiklik Sözleşmesi", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, 873-907.

Eren Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2013.

Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan; İş Hukuku, İstanbul 2020.

Kaplan İbrahim, Borçlar Hukuku Dersleri, Ankara 2012.

Kaplan Tuncay E., Ferdi İş Hukuku, Ankara 2020.

Kaplan Tuncay E., İşverenin Fesih Hakkı, Ankara 1987.

Kar Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2017.

Kılıçoğlu Mustafa /Kılıçoğlu Ada, Şerhli İş Kanunu Yorumu, Ankara. 2019.

Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin /Baysal Ulaş; İş Hukuku, Ankara 2014.

Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 1912.

Oğuzman M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Aktinin Feshi, İstanbul, 1955.

Öztürk Berna, İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, Ankara 2021

Rehbinder Manfred, Schweizeisches Arbeitsrecht, 6. Aufl. Bern. 1981.

Rehbinder Manfred/Jean Stöckli Fritz, Berner Kommentar, Die einzelnen Vertragverhaeltnisse. Der Arbeitsvertrag, Art. 319-362 OR, Einleiting und Kommentar zu den 319-330b OR, Bern, 2010.

Süzek Sarper, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020.

Şen Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005.

Taşkent Centel, İş Güvencesi, Ocak 2020.

Teo Ghul /Merz H./Kummer M., Das Schwezerisches Obligationenrecht, B.II, Zurich 1980.

Teo Guhl, Das Schweizerisches Obligationenrecht, Zürich 1980.

Vischer Frank, Der Arbeitsvertrag, Basel 2005.

Ulucan Devrim, İş Güvencesi, İstanbul 2003 (İş Güvencesi).

Yıldız Gaye Burcu, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Ankara 2014.

Makaleler

Akın Levent, "İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı" *Çimento İşveren Dergisi*, C.27, S.2, Mart 2013, s.38-50.

Alp Mustafa, "İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi", *Sicil İHD.* Eylül 2006, Y1, S.3, s.37-53 (İçerik Denetimi).

Alp Mustafa, "İşverene Tek Taraflı Değişiklik Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetim Ölçütleri" *Legal*, 2009/21, s.11-28.

Alpagut Gülsevil, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", Bankacılar Derneği, 2008, 69-119.

Alpagut, Gülsevil, İş Kanunu'nun 22. maddesinin Uygulama Alanı –Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları, Legal *İHSGHD*. 9/2006, S.4,5, s.50-64 (Uygulama Alanı).

Arıcı Kadir, "İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası", *Yargıtay Dergisi*, Ocak-Nisan 1983.

Aydın Ufuk, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi" *SiciL İHD,* Mart, 57.69.

Başterzi Süleyman, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri", *AÜHFD*. 2005, S.3, 53-94.

Caniklioğlu Nurşen, "İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik", Karar incelemesi, *Sicil İHD*, Haziran 2010, S.18, s.104-113, (Değerlendirme).

Çelebi Demir, "İşçinin İşyerine Sonradan İtirazı", Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.06.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi, s. 164 (Değerlendirme).

Çil Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları), Ankara 2014

Çil Şahin, İş Hukuku, Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), Ankara 2021.

Demircioğlu A. Murat, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, İş Dünyası ve Hukuk", Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İÜHF. Yay., İstanbul 2011, 121-140.

Doğan Yenisey Kübra, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", *Çalışma ve Toplum,* 2010/3.

Doğan Yenisey Kübra, "Çalışma Koşullarında Değişiklik", II. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, 104-131 (Çalışma Koşullarında Değişiklik).

Doğan Yenisey Kübra, "İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetlenmesi" Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan C.II, İstanbul 2001, 1175-1198 (Denetim).

Ekonomi Münir, "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", *Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Ankara 1997, C.4, S.2, (Çalışma Şartları), 159-160.

Engin Murat, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı", *İÜMFM.*, 2013, S.1-6, C.61, 313-326.

Geiser Thomas, "Die Änderungskundigung im Schweizerischen Arbeitsrecht", *AJP/PJA 1/99*

Güzel Ali/Ugan Çatalkaya Deniz, "İş Sözleşmesinin Uygulanması ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlandırılmasında Dürüstlük Kuralının İşlevi Üzerine" *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, C.20, S.1, s.17-66.

Güzel Ali/Deniz Ugan Çatalkaya; "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi", Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017, s.539-575 (Sözleşmenin Değiştirilmesi).

Güzel Ali, "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultimo Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları", A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, (Armağan), s. 57-91.

Güzel Ali, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım)", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Formu (15-18 Ekim, Antalya), İstanbul 2014, 237-315.

Güzel Ali, İş Hukukunda "Yetki" ve "Sözleşme", Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, *Legal İHD*, İstanbul 2016, Özel Sayı, s.151-201.

Kaplan Tuncay E., "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi Hüküm ve Sonuçları" *Sicil İHD,* 2016, 17-33 (Haksız Fesih).

Kaplan Tuncay E., İşçinin İşgörme Ediminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Hukuki Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul 2011 (İfa Engelleri).

Manav Eda, "İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu", *Sicil İHD*, Mart 2012, S.25, 136-157.

Narmanlıoğlu Ünal, "İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?". *Sicil İHD*, Eylül 2006, S.3, 9-19.

Süzek Sarper, "Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği", *Sicil İHD*, Haziran 2009, 5-28 (İş Hukukunun Geleceği).

Süzek Sarper, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları" Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, 225-232 (Yönetim Hakkı).

Şen Murat, "İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları", *Sicil İHD,*2007 Mart, S.5, 76-90.

Tulukçu Binnur, "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul 2011, 1099-1141.

Uşan Fatih, "4857 sayılı İş Yasasının 22. maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Uygulamaları" *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.9, Özel Sayı, 2007, 211- 271.