

İŞVERENİN YÖNETİM HAKKININ VE İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA BORCUNUN BİR SINIRI OLARAK ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK*

Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI**

Arş. Gör. Tuğçe YABA***

ÖZET

İş sözleşmesinde işçinin temel borcu iş görme, işverenin temel borcu ise ücret ödemedir. Fakat sürekli bir borç ilişkisi kurduğu ve kişisellik niteliği de taşıdığı için iş sözleşmesinde temel borçlar dışında karşılıklı başka hak ve borçlar da bulunmaktadır. Bu kapsamda işverenin yönetim hakkının işçi açısından karşılığı talimatlara uyma borcudur. Ancak bu hak ve borçlar iş hukukunun temel ilkeleri de gözetildiğinde elbette sınırsız değildir. En önemli sınırlardan birini ise kanun koyucunun İş Kanunu'nun 22. maddesinde yer verdiği çalışma koşullarında esaslı değişiklik usulü oluşturmaktadır.

Çalışmamızda öncelikle işverenin yönetim hakkı ve kapsamı, işçinin talimatlara uyma borcu ve kapsamı, çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramı ve uygulamada sıklıkla karşılaşılan çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik halleri inceleme konusu yapılmıştır. Ayrıca çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması istenildiğinde uyulması gereken usul, hukuki işlemlerde yer alan değişiklik kayıtlarının geçerliliği ve esaslı değişiklik kavramı ile ilişkisi, son olarak da değişiklik feshi konuları doktrin görüşleri ve yargı kararları ışığında incelenmiş ve ilgili konulara ilişkin kendi görüşlerimize de yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşverenin Yönetim Hakkı, İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Değişiklik Kayıtları, Değişiklik Feshi.

* DOI: 10.33432/ybhukuk.1092706, Geliş Tarihi: 24.03.2022 – Kabul Tarihi: 05.06.2022.

** Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, eyuvali@erciyes.edu.tr, ORC-ID: 0000-0002-7272-0897.

*** Arş. Gör., Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, yabatugce@gmail.com, ORC-ID: 0000-0002-6025-1800.

FUNDAMENTAL AMENDMENT IN WORKING CONDITIONS AS A LIMIT TO EMPLOYER'S MANAGEMENT RIGHT AND EMPLOYEE'S OBLIGATION TO FOLLOW THE INSTRUCTIONS

ABSTRACT

In labor contracts, the employee's primary obligation is to perform the work and the employer's primary obligation is to pay. However, since this establishes a permanent debt relationship and this contract has a personal nature, there are other mutual rights and obligations in labor contracts besides the primary debts. So, the employer's management right corresponds to the employee's obligation to follow the instructions. But these rights and obligations are not unlimited when the essential principles of labor law are considered. One of the most important limits is the procedure of fundamental amendment in the working conditions included in the Labor Law Article 22 by the legislator.

In the study, the employer's management right and scope of this right, the employee's obligation to follow the instructions and scope of this obligation, the concept of fundamental amendments in working conditions, the cases of fundamental amendments in working conditions that are frequently encountered in practice are analyzed. Moreover, the procedure of fundamental amendments in working conditions, the legal validity of the amendment clauses and its relationship with the fundamental amendment in working conditions, finally amendment termination are examined in the light of doctrine and judicial decisions.

Key Words: Employer's Management Right, Employee's Obligation to Follow the Instructions, Fundamental Amendment in Working Conditions, Amendment Clauses, Amendment Termination.

GİRİŞ

İşveren ve işçi arasında akdedilen iş sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme niteliğindedir. İşçinin temel borcu iş görme edimi iken işverenin temel borcu ise ücret ödemektir. Ancak iş sözleşmesinin sürekli bir ilişki kurması ve kişisellik özelliğini de barındırması nedeniyle tarafların başkaca hak ve borçları da bulunmaktadır. Bu borçlar karşılıklılık esasına dayanmaktadır.

İşverenin yönetim hakkının karşılığını işçinin talimatlara uyma borcu oluşturmaktadır. Ancak işçinin korunması ilkesi de gözetildiğinde işverenin yönetim hakkının ve elbette işçinin talimatlara uyma borcunun sınırsız olması düşünülemez. Söz konusu hak ve borç çeşitli sınırlamalara tabidir. Çalışmamızın konusunu ise esasen çalışma koşullarında esaslı değişikliğin çizdiği sınır oluşturmaktadır.

Çalışmamızda öncelikle işverenin yönetim hakkına, bu çerçevede esaslı olmayan değişikliklerin yönetim hakkı kapsamında olduğuna, akabinde işçinin talimatlara uyma borcuna ve sınırlarına kısaca değinilmiş, sonrasında yönetim hakkına ve talimatlara uyma borcuna bir sınır çizen çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramı detaylı olarak incelenmiştir. Uygulamada sıklıkla karşılaşılan esaslı değişiklikler ayrı başlıklar altında irdelenmiş, esaslı değişiklik hâlinde uyulması gereken usul açıklanmış, işverenin hukuki işlemlerde yer verdiği değişiklik kayıtlarının esaslı değişiklik durumunda geçerliliği sorgulanmış, son olarak da değişiklik feshi kavramı incelenmiştir. Tüm bu konulara ilişkin güncel Yargıtay kararlarına ve doktrin görüşlerine çalışmada yer verilerek görüşlerimiz açıklanmıştır.

I. İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI

İş Kanunu'nun¹ 2. maddesinin 1. fıkrasında işyeri "*işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim*" olarak tanımlanmıştır. İşyeri organizasyonunu

¹ RG 10.06.2003, Sayı: 25134.

sağlamak ve denetlemek için işverene yönetim hakkı tanınması kaçınılmazdır². İşverenin yönetim hakkı kısaca, iş organizasyonunu sağlayabilmesi için kendinden hiyerarşik olarak üstte bulunan kaynaklara aykırı olmamak şartıyla, işverenin işçilere talimat verme, verilen talimatlara uyulup uyulmadığını denetleme ve uyulmadığı takdirde yaptırım uygulama yetkisi olarak tanımlanabilir³.

İş Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasında bağımlılık unsurunda söz edilmiştir, ancak kanunda işverenin yönetim hakkına ve işçinin talimatlara uyma borcuna ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun⁴ “Düzenleme ve talimatlara uyma borcu” başlıklı 399. maddesinde “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.” düzenlemesine yer verilmiştir.

İşverenin talimat verebilmesi, işçinin ise bu talimatlara uyma zorunluluğu İş Kanunu'nun 8. maddesinden ve Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinden çıkarılabilen iş ilişkisinin bağımlılık unsurunu da açıklamaktadır⁵. Yargıtay da bağımlılık unsurunu işçinin işveren tarafından verilen talimatlara uyması ve iş sürecinin işveren tarafından denetlenmesi olarak tanımlamaktadır⁶.

² **Arıcı, Kadir** (1983) “İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası”, Yargıtay, C:9, S:1-2, s.162; **Tulukcu, Binnur** (2011) “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik”, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt 1, İstanbul, Beta, s.1106; **Dursun Ateş, Sevgi** (2019) İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara, Seçkin, s.30; **Öztürk, Berna** (2021) İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, İstanbul, On İki Levha, s.202.

³ Benzer tanımlamalar için bkz. **Süzek, Sarper** (1998) “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, TÜHİS, Ankara, s.229; **Dursun Ateş**, s.34; **Erdemir, Aymelek** (2015) İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Ankara, Seçkin, s.61; **Durmaz, K. Pınar** (2021) İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler, Ankara, Seçkin, s.59; **Arıttürk, Nuh** (2017) “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, (Yüksek Lisans), Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.16.

⁴ RG 04.02.2011, Sayı: 27836.

⁵ **Dursun Ateş**, s.31; **Öztürk**, s.32.

⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2015/1677, K: 2016/11119, T: 03.05.2016, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 19.12.2021.

İşverenin yönetim hakkı hiyerarşik açıdan kanun hükümleri, toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş sözleşmesi hükümleri, işyeri iç yönetmeliği, işyeri uygulamalarından sonra gelmekte ise de uygulamada en çok kullanılan kaynak niteliğinde olduğundan iş hukukunda büyük öneme sahiptir⁷.

Kanuni düzenlemelerde, toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi hükümlerinde her detaya yer vermenin mümkün olmaması, ayrıca iş ilişkisinin dinamik yapısı gözetildiğinde iş ilişkisinin devamı için işverene yönetim hakkı tanınması kaçınılmazdır⁸. Bazen sözleşmelerde işveren tarafından bilerek de boşluklar bırakılabilir, şartlar gereği yönetim hakkı ile bu boşluğu doldurması işveren açısından daha esnek bir uygulamaya olanak tanır⁹. Bu sebeple iş sözleşmesinin ayrıntılı düzenlenmesi ile yönetim hakkının kapsamı arasında ters orantı bulunduğu söylenebilir, iş sözleşmesinde detaylı hükümlerin fazla olması işverenin yönetim hakkını o ölçüde daraltmaktadır¹⁰.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında verebileceği talimatlar işin yürütümüne, işin görülmesine, işin ifa edileceği yer ve zamana, işçinin işyerindeki davranışlarına ilişkin olabilir¹¹. İşverenin talimatı genel olarak tüm işçilere yönelik olabileceği gibi işverenin yalnızca bir kısım işçiyi, hatta yalnızca bir işçiyi ilgilendiren talimatlar vermesi de mümkündür¹².

İşveren işçinin meslek tanımına giren, öngörülebilir ve dürüstlük kuralına göre işçiden beklenebilecek tüm işlerin yapılmasını yönetim hakkı kapsamında işçiden isteyebilir¹³. Vasıfsız işçi yönünden iş görme ediminin

⁷ **Dursun Ateş**, s.33; **Altuntepe, Ayşen** (2014) “Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı”, (Doktora), İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.3.

⁸ **Dursun Ateş**, s.33.

⁹ **Dursun Ateş**, s.213.

¹⁰ **Demircioğlu, A. Murat** (2011) “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, s.123; **Erdemir**, s.49; **Altuntepe**, s.5.

¹¹ Detaylı bilgi için bkz. **Dursun Ateş**, s.117-133; **Öztürk**, s.165-173; **Adınır, Kaptan Merter** (2019) İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, On İki Levha, s.49-56.

¹² Detaylı bilgi için bkz. **Dursun Ateş**, s.133; **Öztürk**, s.174-178; **Adınır**, s.56-58; **Altuntepe**, s.190-193.

¹³ **Zeybekoğlu, Pınar** (2018) İşverenin Yönetim Hakkı Çerçevesinde İtiraz Edilebilir İş Kavramı, İstanbul, Legal, s.84.

somutlaştırılması adına işverenin yönetim hakkı daha geniş iken, belirli bir uzmanlığı bulunan ve daha teknik işler yapan vasıflı işçiler yönünden iş görme ediminin sınırları daha net olduğundan yönetim hakkının da daha dar olduğu söylenebilir¹⁴.

İşverenin yönetim hakkının temelde değişiklik yapma yetkisinden ziyade iş görme borcunu somutlaştıran bir yetki olması gözetildiğinde esaslı olmayan değişiklik yapılmasının yönetim hakkından farklı bir kavram olduğu görüşü doktrinde ileri sürülmüştür¹⁵. Ancak esaslı değişiklik teşkil etmedikçe, işverenin iş görme edimini ihtiyaçlar doğrultusunda değiştirerek somutlaştırılması da kanaatimizce yönetim hakkı kapsamında kabul edilmelidir.

II. İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA BORCU

Talimat, işçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini sevk ve idare etmek için işverenin tek yanlı buyrukları olarak tanımlanabilir¹⁶. İş sözleşmesinde işverenin yönetim hakkının karşılığını işçinin talimatlara uyma borcu oluşturur¹⁷.

¹⁴ **Süzek, Sarper** (2006) “Değişiklik Feshi”, TİSK Akademi, C:1, S:1, s.19; **Yıldız, Gaye Burcu** (2014) İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Ankara, Yetkin, s.92; **Demircioğlu, Fatma Nur** (2021) “Türk İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Değişiklik Feshi”, (Yüksek Lisans), Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.40.

¹⁵ **Süzek** (2006), s.10; **Baycık, Gaye** (2011) İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara, Yetkin, s.166; **Yıldız**, s.82-84.

¹⁶ **Öztürk**, s.71.

¹⁷ **Süzek, Sarper** (2021) İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul, Beta, s.359; **Süzek** (1998), s.226; **Arıcı**, s.161; **Çelik, Nuri/Canıklıoğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca,ERCÜMENT** (2021) İş Hukuku Dersleri, 34. Bası, İstanbul, Beta, s.326; **Mollamahmutoglu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş** (2021) İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara, Lykeion, s.156; **Uşan, M. Fatih/Erdoğan, Canan** (2020) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Seçkin, s.119; **Senyen Kaplan, Emine Tuncay** (2019) Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara, Gazi, s.163; **Çotuk, Büşra Nur** (2021) Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Değişikliğin Hukuki Sonuçları, İstanbul, Platon Plus, s.38; **Özkan, Zeynep Aslı** (2019) İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu, İstanbul, On İki Levha, s.605; **Altıntepe**, s.64; **Arıtürk**, s.17.

İşçi, iş görme edimini işverenin otoritesi altında ve işverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara göre yerine getirir¹⁸. Bu sebeple işçinin işin görülmesine ilişkin talimatlara uymaması aynı zamanda iş görme borcunun da ihlali niteliğindedir¹⁹. Ancak işverenin yönetim hakkının ve işçinin talimatlara uyma borcunun kapsamı belirlenirken Anayasa’da düzenlenen özel hayatının gizliliği ve korunması (m. 20), haberleşme hürriyeti (m. 22), yerleşme hürriyeti (m. 23), din ve vicdan hürriyeti (m. 24), düşünce ve kanaat hürriyeti (m. 25), düşünceyi açıklama ve yayma hürriyeti (m. 26) gibi işçinin temel hak ve hürriyetlerinin de gözetilmesi gerekmektedir²⁰.

İşçi kendisine hukuka aykırı olarak verilen bir talimat söz konusu olduğunda bu durumu işverene bildirmeli ve bu talimatı yerine getirmemelidir, talimatı yerine getirmediği gerekçesi ile işçiye yaptırım da uygulanamaz²¹. Hukuka aykırı talimat aynı zamanda suç teşkil ediyor ve işçi bu talimatı yerine getirmiş ise Anayasamızın²² 137. maddesinin 2. fıkrası gereğince işçinin de sorumluluğu söz konusu olur. Doktrinde işçinin talimatın hukuka uygunluğuna ilişkin tereddüt etmesi hâlinde tespit davası açmasında hukuki yararı bulunduğu ileri sürülmüştür²³.

İşçinin hukuka, ahlaka, kamu düzenine, dürüstlük kuralına aykırı talimatlara uyma yükümlülüğünden bahsedilemez²⁴. Doktrinde ayrıca talimatın işçinin dini, siyasi ve vicdani görüşüne aykırı olması hâli de “*itiraz*

¹⁸ Dursun Ateş, s.201.

¹⁹ Süzek (2021), s.87; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.21; Dursun Ateş, s.212; Adınır, s.25; Özkan, s.86.

²⁰ Süzek (1998), s.229; Dursun Ateş, s.420; Özkan, s.317-465; Erdemir, s.166-167; Demircioğlu (2021), s.24.

²¹ Süzek (2021), s.90-91; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.285; Uşan/Erdoğan, s.51; Akyiğit, Ercan (2021) Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2. Baskı, Ankara, Seçkin, s.190; Güven, Ercan/Aydın, Ufuk (2020) Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Eskişehir/İstanbul, Nisan, s.187; Dursun Ateş, s.150; Adınır, s.61.

²² RG 09.11.1982, Sayı: 17863 (Mükerrer).

²³ Özkan, s.643-646.

²⁴ Süzek (2021), s.360; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s.284; Sümer, Haluk Hadi (2020) İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara, Seçkin, s.14; Senyen Kaplan, s.163; Özkan, s.204; Zeybekoğlu, s.181; Durmaz, s.27; Arıtürk, s.86.

edilebilir iş” olarak adlandırılmış ve bu durumda dürüstlük kuralı da gözetilerek işçinin bu talimatı yerine getirmek zorunda olmadığı ileri sürülmüştür²⁵.

III. YÖNETİM HAKKINA VE TALİMATLARA UYMA BORCUNA BİR SINIR: ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK

A. GENEL OLARAK ÇALIŞMA KOŞULLARI VE ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI

Çalışma koşulları²⁶ işin yürütümüne ilişkin tüm hak ve borçlar olarak tanımlanabilir²⁷. Hukukumuzda çalışma koşulları mevzuat hükümleri dışında toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki niteliğinde işyeri iç yönetmeliği, işyeri uygulamaları ve işverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlar ile düzenlenmektedir²⁸.

Sözleşmelerde genel kural tarafların sözleşme ile bağlı kalması ve taraflardan birinin tek taraflı değişiklik yapamamasıdır, bu kural “*içerik güvencesi*” olarak adlandırılmaktadır²⁹. Ancak içerik güvencesi mutlak olmayıp özellikle sürekli borç ilişkilerinde sözleşmede şartlar gereği çeşitli değişiklikler yapılması gerekliliği olağan karşılanmalıdır.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında işin yürütümünü sağlamak için bazen çalışma koşullarında değişiklikler yapması gereklidir, ancak İş

²⁵ “*İtiraz edilebilir iş*” kavramı ve Türk hukukunda uygulanabilirliği hakkında detaylı bilgi için bkz. **Zeybekoğlu**, s.186-206; **Özkan**, s.657-667.

²⁶ Çalışma koşullarında değişiklik kavramı yerine temelde bir iş sözleşmesinde değişiklikten söz etmenin terminolojiye daha uygun olduğu görüşü için bkz. **Güzel, Ali** (2017) “İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi”, Prof. Dr. Turhan Esener 2. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, Seçkin, s.547-550.

²⁷ **Süzek** (2021), s.674; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s.114; **Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim** (2019) Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul, Beta, s.232; **Dursun Ateş**, s.220; **Özkan**, s.519; **Engin, Murat** (2003) “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:61, S:1-2, s.314; **Erdemir**, s.108; **Uzun, Bekir** (2006) “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, Sicil İş Hukuku, S:2, s.48; **Durmaz**, s.50; **Altintepe**, s.16.

²⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2021/961, K: 2021/5954, T: 11.03.2021, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 20.12.2021.

²⁹ **Yıldız**, s.75.

Kanunu'nun 22. maddesi gereğince işveren çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak istediğinde işçinin rızasını almak zorundadır. Bu nedenle yönetim hakkı kapsamındaki değişiklik ile esaslı değişiklik arasında sınırı belirlemek önemlidir. Yargıtay da işverenin yönetim hakkı kapsamındaki değişikliklerin esaslı değişiklik olmadığını belirtmektedir³⁰. İş Kanunu'nun 22. maddesinin gerekçesine bakıldığında kanun koyucunun iş ilişkisinin dinamik yapısı gereği bazı olumsuz durumlar doğduğunda fesih yolu yerine çalışma koşullarının değiştirilmesi yolu ile sözleşmesinin devamını amaçladığını, feshin son çare olması ilkesini vurguladığını söyleyebiliriz.

İşveren, İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamına giren çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki niteliğinde işyeri iç yönetmeliği, işyeri uygulamaları ve yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlarla yapabilir; zira 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun³¹ 2. maddesinin 1. fıkrasının h bendi gözetildiğinde toplu iş sözleşmesi hükümlerinde işveren tek başına değişiklik yapamaz, ancak işçi sendikası ile birlikte değişiklik yapması mümkündür³².

Uygulamada “*protokol*” olarak adlandırılan toplu iş sözleşmesindeki bu değişiklikler tarafların kendi iradeleri veya yine kendi iradeleri ile başvuruları sonucunda Yüksek Hakem Kurulu kararı yahut hakem kararı ile yazılı şekilde yapılabilir³³. Değişiklik protokolleri sözleşme süresi içerisinde yapılabilir, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra geriye etkili şekilde değişiklik yapılması mümkün değildir³⁴. 6356 sayılı Kanun'un 35. maddesinin 2. fıkrasının mutlak emredici hüküm olması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin süresi konusunda

³⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2021/961, K: 2021/5954, T: 11.03.2021, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 20.12.2021.

³¹ RG 07.11.2012, Sayı: 28460.

³² **Süzek** (2006), s.9; **Süzek** (2021), s.675.

³³ **Şahlanan, Fevzi** (2020) *Toplu İş Hukuku*, İstanbul, On İki Levha, s.490-491; **Narmanlıoğlu, Ünal** (2016) *İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri*, 3. Baskı, İstanbul, Beta, s.386-387; **Ekmekçi, Ömer** (2019) *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 2. Baskı, İstanbul, On İki Levha, s.336; **Tuncay, Aziz Can/Savaş Kutsal, Burcu** (2019) *Toplu İş Hukuku*, 7. Bası, İstanbul, Beta, s.348-349; **Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** (2018), *Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı*, İstanbul, Vedat, s.98.

³⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 1987/9934, K: 1987/10340, T: 23.11.1987, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

taraflar değişiklik yapamaz³⁵. Ayrıca ücret zamları gibi normatif hükümlerde yapılan değişiklikler ileriye etkilidir, işçinin doğmuş ve talep edilebilir nitelikteki haklarını ortadan kaldıramaz³⁶.

İş Kanunu'nun 22. maddesini 1. fıkrasına göre işveren yapmak istediği esaslı değişikliği işçiye somut ve yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşverenin değişiklik önerisi Türk Borçlar Kanunu kapsamında bir önerinin tüm özelliklerini taşımalıdır³⁷. İşçi altı iş günü içerisinde açık ve yazılı bir şekilde değişikliği kabul etmez ise bu değişiklik işçiyi bağlamayacaktır. Yani işçinin hiçbir cevap vermeden işe devam etmesi durumunda işçinin değişikliği kabul etmediği sonucu çıkarılmalıdır, 22. madde düzenlemesi uyarınca sükût ikrardan gelmez. Altı iş günlük süre nispi emredici olup sözleşme ile bu süre işçi aleyhine kısaltılamasa da sürenin uzatılması mümkündür³⁸.

İşçi değişikliği kabul etmediği takdirde işveren ya mevcut koşullarla çalışmaya devam etmeli, yani değişiklik teklifinden vazgeçmeli ya da aşağıda açıklanacağı üzere şartları mevcut ise değişiklik feshi yoluna başvurmalıdır³⁹. İşçi değişikliği reddettiği hâlde işveren değişiklikte ısrarcı olur ise işçi İş Kanunu'nun 34. maddesine dayanarak iş görmekten kaçınma hakkına sahiptir, ayrıca işçinin İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. fıkrasının e bendi yahut ücrete

³⁵ Şahlanan, s.490; Ekmekçi, s.341; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s.100; Subaşı, İbrahim (2016) "Toplu İş Sözleşmesi'nin Taraflarca Değiştirilmesi", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, s.998.

³⁶ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2012/9-1893, K:2013/522, T: 17.04.2013; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2018/5738, K: 2018/15042, T: 16.07.2018, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

³⁷ Yücel, Ramazan (2017) "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi", İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi, S:1, s.62.

³⁸ Süzek (2006), s.23; Centel, Tankut (2020) İş Güvencesi, 2. Baskı, İstanbul, Legal, s.250; Doğan Yenisey, Kübra (2005) "Çalışma Koşullarında Değişiklik", III. Yılında İş Yasası Bodrum Semineri Notları, 21-25 Eylül 2005, Türkiye Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları, İstanbul, s.128; Uşan, M. Fatih (2007) "4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C:9, Özel Sayı, s.255; Tulukcu, s.1115; Ertuğrul, Meltem (2018) "İş Hukukunda Değişiklik Feshi", İzmir Barosu, S:2, s.146.

³⁹ Süzek (2006), s.25.

ilişkin bir değişiklik söz konusu ise f bendi uyarınca haklı nedenle fesih hakkı da bulunmaktadır⁴⁰. Ancak ücrete ilişkin değişiklik söz konusu olduğunda Yargıtay'ın işçinin sonradan dava açarak eksik ücretlerin ödenmesini talep edebileceğini kabul ettiği⁴¹ hususu gözetildiğinde işçinin haklı nedenle fesih yoluna başvurması kanaatimizce uygulamada pek rastlanan bir durum olmayacaktır.

İş Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrasında ise sözleşme özgürlüğü kapsamında işveren ve işçinin anlaşarak ve ileriye etkili olarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebileceği düzenlenmiştir. Bizim de katıldığımız görüşe göre ikinci fıkra, ilk fıkra ile birlikte yorumlanmalı ve tarafların iş sözleşmesinin eki niteliğindeki bu anlaşmayı yazılı olarak yapması aranmalıdır⁴².

1475 sayılı İş Kanunu'nun⁴³ 16. maddesinin 2. fıkrasının e bendinde esaslı değişiklik hâlinde işçiye yalnızca haklı fesih hakkı tanınmıştı, değişiklik doğrultusunda yeni işe başlamayan işçinin örtülü fesih yaptığını kabul eden Yargıtay⁴⁴, ayrıca işçinin susması hâlini de örtülü kabul olarak değerlendirilmekte idi⁴⁵. 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yeni düzenleme; işçinin açık kabulünü araması ve suskunluğunu reddettiği şekilde yorumlaması, değişikliği reddettiği takdirde geçerli nedenle işveren feshini getirmesi, yani

⁴⁰ **Süzek** (2006), s.24; **Süzek** (2021), s.686; **Alpagut, Gülsevil** (2006) “İş Kanunu'nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı – Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, S:9, s.58-59; **Öztürk**, s.646-671; **Uzun**, s.58.

⁴¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2017/13109, K: 2019/22523, T: 17.12.2019; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2015/20587, K: 2018/13156, T: 18.06.2018, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁴² **Süzek** (2006), s.24-25; **Süzek** (2021), s.684-685; **Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra** (2021) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul, On İki Levha, s.112; **Doğan Yenisey** (2005), s.104; **Akın, Levent** (2013) “İşçinin Çalışma Şartları Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, C:27, S:2, s.47.

⁴³ RG 01.09.1971, Sayı: 13943.

⁴⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 1990/7006, K: 1990/7675, T: 21.06.1990, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 27.12.2021.

⁴⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 1997/13904, K: 1997/18043, T: 23.10.1997, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 28.12.2021.

fesih yükünü işçiden alarak işverene yüklemesi nedenleri ile daha isabetli ve işçi lehine bir hükümdür.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik işverenin yönetim hakkını aşan, iş sözleşmesinin dengesini işçi aleyhine bozan, işçinin durumunu ağırlaştıran ve dürüstlük kuralı gereği işçiden kabul edilmesi beklenemeyecek değişikliklerdir⁴⁶. Değişikliğin esaslı olup olmadığı sübjektif bir değerlendirmeye tabidir, yani somut olaydaki işçinin koşulları gözetilerek bir karara varılmalıdır⁴⁷. Yargıtay işçinin durumunda ağırlaşma ölçütünü gözeterek işçi lehine yapılan değişikliklerin esaslı değişiklik olmadığı kanaatinde⁴⁸. Ancak daha üst bir birime aktarılma gibi durumlarda her ne kadar ücret ve itibar artışı bulunmakta ve işçi lehine bir durum gibi gözükmekte ise de kanaatimizce de işçinin daha fazla emek sarf etmesi gerektiği gözetilerek İş Kanunu'nu 22. maddesinde öngörülen usule uyulması aranmalıdır⁴⁹.

B. ÜCRETE DEĞİŞİKLİK

Yargıtay'ın istikrarlı içtihatlarında da belirtildiği üzere işçinin ücret ve ücret eklerinde tek taraflı yapılan her türlü indirim çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil eder⁵⁰. İşçinin ücretinde indirim olmasa dahi işçinin çalıştırıldığı işyerinin değiştirilmesi hâlinde işçinin yol masrafı artıyor ise dolaylı olarak eline geçen ücrette azalma olacağından çalışma koşullarında

⁴⁶ Benzer tanımlamalar için bkz. **Uşan**, s.220; **Doğan Yenisey, Kübra** (2010) "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", *Çalışma ve Toplum*, S:3, s.95; **Manav, Eda** (2012) "İşyeri Değişikliği Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu", *Sicil İş Hukuku*, S:25, s.140; **Erdemir**, s.115; **Adınır**, s.65.

⁴⁷ **Engin**, s.318; **Özkan**, s.102; **Seçkin, M. İhsan** (2015) "Komisyon ve Genel Kurul Tutanaklarına Yansıyan Meclis İradesi Işığında İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kaydının Geçerliliği Sorunu", *TBB*, S:121, s.352-353.

⁴⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2016/12390, K: 2020/1393, T: 04.02.2020, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 20.12.2021.

⁴⁹ **Süzek** (2006), s.11; **Süzek** (2021), s.676; **Sümer, Haluk Hadi** (2019) *İş Hukuku Uygulamaları*, 7. Baskı, Ankara, Seçkin, s.151; **Tulukcu**, s.1111; **Dursun Ateş**, s.239; **Dönmez, Kazım Yücel** (2000) *İşçinin Borçları*, Ankara, Yetkin, s.45; **Yıldız**, s.85; **Yücel**, s.53.

⁵⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2021/8124, K: 2021/15451, T: 04.11.2021, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

esaslı değişiklik olduğu kabul edilmelidir⁵¹. Yurt dışı seferleri yapan bir tır görevlisinin artık yurt içi seferlerine verilmesi hâlinde de sefer başına alınan primin azalması sonucunda ücretin azalması nedeni ile Yargıtay çalışma koşullarında esaslı değişikliğin bulunduğunu kabul etmiştir⁵². Parça başı ücretle çalışan işçiye eksik iş verilmesi de çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil eder⁵³.

İşçinin eline hiçbir ücret geçmeyeceği ve işçinin kıdeminden de sayılmayacağı hususları gözetildiğinde işçinin işveren tarafından ücretsiz izine ayrılabilmesi için İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen usule uyulması gerekmektedir⁵⁴. Yargıtay da işverenin tek tarafı olarak işçiyi ücretsiz izne çıkarmasını işveren feshi olarak kabul etmektedir⁵⁵.

Yargıtay'a göre işçiye yapılan yemek ve servis gibi aynı yardımın kaldırılıp yerine ikame olarak nakdi ödeme yapılması ya da tam tersi nakdi ücretin kaldırılıp ikame olarak işyerinde yemek verilmesi yahut otobüs bileti verilmesi, servis sağlanması gibi durumları ikame değer sağlandığından esaslı değişiklik olarak kabul etmemektedir⁵⁶. Doktrinde eski durum ile ikame değer esaslı değişiklik teşkil edip etmediği karşılaştırılmasında toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesi hükümlerinin çatışmasında uygulanan yararlılık ilkesinin ölçüt olarak kullanılabileceği belirtilmiştir⁵⁷.

⁵¹ Kararda eski işyerinden 35 km daha uzakta bir işyeri değişikliği söz konusudur; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2004/27850, K: 2005/18819, T: 17.05.2005, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁵² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2010/20470, K: 2010/39869, T: 23.12.2010, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁵³ Uşan, s.226.

⁵⁴ Süzek (2006), s.12; Süzek (2021), s.678; Uşan, s.230; Senyen Kaplan, s.256; Aydın, Ufuk (2011) "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi", Sicil İş Hukuku, S:23, s.24-25; Akyiğit, s.459; Dursun Ateş, s.249; Özkan, s.538; Yıldız, s.139; Erdemir, s.117; Durmaz, s.191; Demircioğlu (2021), s.48.

⁵⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2021/463, K: 2021/5112, T: 25.02.2021; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2019/1981, K:2021/2355, T: 26.01.2021, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 26.12.2021.

⁵⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2021/4643, K: 2021/8989, T: 17.05.2021, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁵⁷ Alp (2019), s.2123-2124.

İşyeri uygulamaları kanunda, toplu iş sözleşmesinde ve bireysel iş sözleşmesinde yer almamasına rağmen işverenin işçiye tek taraflı olarak sağladığı menfaatler olarak tanımlanabilir; işyeri uygulamalarının çalışma koşulu hâline gelebilmesi için genel nitelikte olması, süreklilik arz etmesi ve işçide devamı yönünde haklı bir beklenti doğması unsurları aranır⁵⁸. İşyeri uygulamalarının işveren tarafından tek taraflı olarak kaldırılması da çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğindedir⁵⁹. Yargıtay işyeri uygulaması hâline gelen ikramiye ödemesinin ihale şartnamesinden çıkarıldığı gerekçesi ile artık işçiye ödenmemesi durumunda İş Kanunu'nun 22. maddesindeki usule uyulması gerektiğine hükmetmiştir⁶⁰.

İş Kanunu'nun 22. maddesinin açık hükmü karşısında işçinin ücretinde azalmaya yol açan değişiklik sonucunda suskun kalması değişikliği kabul etmediği anlamına geldiğinden Yargıtay işçinin sonrasında açacağı bir dava ile bu eksik ücretlerin ödenmesini talep edebileceğini kabul etmektedir⁶¹. Ancak ücret değişikliği dışında, özellikle işyeri değişikliği söz konusu olduğunda işçi yazılı olarak kabul etmemesine rağmen yeni işyerine gidip çalışmaya başlamış ve uzun bir süre yeni işyerinde çalışmış ise sonrasında değişikliğin kendini bağlamadığını ileri sürmesi hakkın kötüye kullanılması yasağı olarak değerlendirilebilir⁶².

⁵⁸ **Süzek** (2021), s.80-82; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.280-281; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s.18-19; **Narmanlıoğlu, Ünal** (2014) İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri, 5. Baskı, İstanbul, Beta, s.39-40; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 97; **Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap** (2021) İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta, s.26; **Uşan/Erdoğan**, s.49-50; **Sümer** (2020), s.13-14; **Akyiğit**, s.38-39; **Tulukcu**, s.1104.

⁵⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2021/8124, K: 2021/15451, T: 04.11.2021, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁶⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2016/12390, K: 2020/1393, T: 04.02.2020, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁶¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2017/13109, K: 2019/22523, T: 17.12.2019; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2015/20587, K: 2018/13156, T: 18.06.2018, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁶² **Süzek** (2006), s.24; **Süzek** (2021), s.684; **Güzel** (2017), s.554; **Centel**, s.250; **Doğan Yenisey** (2005), s.130; **Yıldız**, s.112.

C. İŞİN NİTELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK

İşçinin sözleşmedeki temel edimi iş görme borcu olduğundan yaptığı işin niteliğinin değiştirilmesi çoğunlukla esaslı değişiklik teşkil eder. İşçiye önceki işine benzer ve eş değer, ek bir yük getirmeyen, özel bilgi ve beceri gerektirmeyen, ücretinde azalmaya yol açmayan, sosyal statüsünü düşürmeyen başka bir işin teklif edilmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında olup esaslı değişiklik olarak değerlendirilemez⁶³.

Yargıtay işçilerin rızası olmadan; ütücü olan işçinin hiç bilgi sahibi olmadığı kesimhane bölümünde görevlendirilmesinin⁶⁴, dört yıla yakın kıdemi olan montaj işçisinin boyahane teknik temizlik işine verilmesinin⁶⁵, güvenlik görevlisinin sevkiyat ve temizlik birimine verilmesinin⁶⁶, şoför olan işçinin temizlik işine verilmesinin⁶⁷, kaynakçı olarak çalışan işçinin kum eleme işine verilmesinin⁶⁸, kaynakçı olarak çalışan işçinin temizlik işine verilmesinin⁶⁹, operatör işçisinin daha önce çalışmadığı ve eğitimini almadığı zımpara-bıyık bölümüne nakledilmesinin⁷⁰, kalite vardiya amiri olan işçinin enjeksiyon üretim operatörü olarak görevlendirilmesinin⁷¹, cankurtaran belgesi bulunsa da beden eğitimi öğretmeninin daha fazla bilgi ve sorumluluk gerektiren havuz

⁶³ **Süzek** (2021), s.678-679; **Dursun Ateş**, s.251; **Yıldız**, s.92.

⁶⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2016/35231, K: 2020/18769, T: 16.12.2020, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁶⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2010/3376, K: 2011/17092, T: 08.06.2011, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁶⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2004/7178, K: 2004/26665, T: 06.12.2004, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁶⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2006/2390, K: 2006/21317, T: 11.09.2006, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁶⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2008/13056, K: 2008/33685, T: 15.12.2008, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁶⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 1999/13089, K: 1999/15872, T: 18.10.1999, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁷⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2008/42886, K: 2009/24409, T: 28.09.2009, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁷¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2016/16687, K: 2020/5274, T: 10.06.2020, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

öğretmenliğine verilmesinin⁷² çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğu kanaatindedir. Örne bölümüne göre vardiyalı olması ve gece mesaisi bulunması nedeniyle daha ağır bir bölüm olan sarma bölümüne alınan işçinin çalışma koşullarında da esaslı değişiklik söz konusudur⁷³. Yönetici pozisyonundaki bir işçinin daha alt bir işte çalıştırılmak istenmesi de çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil eder⁷⁴.

İşyerinde objektif performans değerlendirme kriterleri bulunmakta ve işveren tarafından verilen eğitime rağmen işçinin çalıştığı bölümde verimsizliği devam etmekte ise işverenin işçiyi başka bir bölüme alması mümkündür, bu durumda çalışma koşullarında esaslı değişiklik usulünün uygulanması gerekmemektedir⁷⁵. Ancak Yargıtay'ın feshin son çare olması ilkesi doğrultusunda yapılan bu gibi değişiklikleri esaslı değişiklik usulü dışında bırakması işçinin korunması ilkesine aykırı olarak görülüp eleştirilmiştir⁷⁶. Kanaatimizce de bu durumda dahi İş Kanunu madde 22'de öngörülen usule uyulması isabetlidir, eğer değişiklik işçi tarafından kabul edilmez ise işveren bu durumda geçerli nedeni bulunduğundan değişiklik feshi yoluna gidebilir.

İşçinin geçici bir süre görevlendirilmesi hâlinde de dürüstlük kuralı gereğince işçinin çalışma şartlarının ağırlaştırılmamasını aramak daha isabetlidir, aksi takdirde işverene geçici görevlendirmeler yaparak İş Kanunu'nun 22. maddesi hükmünün arkasını dolanma imkânı verilmiş olur⁷⁷.

D. İŞYERİNDE DEĞİŞİKLİK

Yaptıkları işin gereği olarak iş görme edimini farklı yerlerde ifa eden teknik servis işçileri, temizlik işçileri, satış ve pazarlama işçileri gibi işçilerin iş

⁷² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2008/34776, K: 2010/26093, T: 28.09.2010, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁷³ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2016/22397, K: 2019/20993, T: 13.11.2019, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁷⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2007/41015, K: 2008/17093, T: 23.06.2008, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁷⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2021/961, K: 2021/5954, T: 11.03.2021, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁷⁶ Eleştiriye ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. **Doğan Yenisey** (2010), s.104-107.

⁷⁷ **Süzek** (2006), s.14.

görme edimini yerine getirecekleri işyerinin belirlenmesi işverenin yönetim hakkı kapsamındadır, ancak işveren yol masraflarını karşılamalıdır⁷⁸.

İşyeri değişiklikleri söz konusu olduğunda çalışma koşullarındaki değişikliğin esaslı mı yoksa yönetim hakkı kapsamında mı olduğu belirlenmelidir. Yargıtay işyerinin Bağcılar'dan Büyükçekmece'ye taşındığı, ancak işçilere servis sağlanmasına devam edileceği durumda çalışma koşullarında ağırlaşma söz konusu olmadığından değişikliğin esaslı olmadığına hükmetmiştir⁷⁹. Ancak işyeri değişikliğinin servis imkânı sağlanmadığından işçiye iki vasıta zorunluluğu getirmesi durumunda Yargıtay çalışma koşullarında esaslı değişiklik bulunduğu yönünde karar vermiştir⁸⁰.

Yargıtay'ın temel bakış açısına göre işyeri değişikliğinde işçinin yol masrafının artıp artmadığının temel kriter olarak kabul edildiğini, eğer masraf artıyor ve bu masraf işveren tarafından servis hizmeti sağlanarak ya da nakdi olarak karşılanıyor ise çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak görülmediğini, aksi takdirde esaslı değişiklik olarak kabul edildiğini söyleyebiliriz. Ancak her ne kadar ulaşım masrafı karşılanıyor olsa da işçinin ulaşımında geçirdiği süre nedeni ile dinlenme zamanının kısıtlanması da söz konusu olacağından bu hususun telafisi için de işveren ulaşımında geçen sürenin çalışma süresinden sayılması gibi bir usulü benimseyebilir⁸¹.

İşçinin iş koşulları aynı kalıp yalnızca çalıştığı kattan başka bir kata verilmesi yahut masasının değiştirilmesi esaslı değişiklik değildir, işverenin yönetim hakkı kapsamındadır⁸².

⁷⁸ **Dursun Ateş**, s.258; **Dönmez**, s.47; **Erdemir**, s.120; **Çotuk**, s.63.

⁷⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2011/13306, K: 2012/26925, T: 10.07.2012, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁸⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2007/30513, K: 2008/30759 26925, T: 12.11.2008, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁸¹ **Alp** (2019), s. 2125.

⁸² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 1997/14191, K: 1997/18211, T: 30.10.1997, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 20.12.2021.

E. ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİNDE DEĞİŞİKLİK

Kanuni sınırlamalara uymak kaydı ile çalışma sürelerini işveren yönetim hakkı kapsamında düzenleyebilir. Ancak Yargıtay sonradan vardiyalı sistem getirilmesini⁸³, işçinin vardiyasının geceye kaydırılmasını ve hafta sonu da çalıştırılmasını⁸⁴, haftanın 4 günü çalışan bir işçinin vardiya değişikliği gerekçesi ile haftada 6 gün çalıştırılmasını⁸⁵, 06:45 olan işe başlama saatinin 05:50 olarak değiştirilmesini⁸⁶ esaslı değişiklik olarak kabul etmektedir. Yargıtay örtülü bir anlaşma ile denkleştirme esasına göre çalışma yapılabileceğine dair kararlar⁸⁷ vermekte ise de kanaatimizce de denkleştirme uygulaması esaslı bir değişiklik kabul edilerek İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen usule uyulması gerekmektedir⁸⁸.

Çalışma süreleri sonradan artırılmasına rağmen ücret aynı kalmış ise burada artık ücretten indirim söz konusudur, bu nedenle esaslı değişiklik kabul edilip İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen usule uygunluk aranmalıdır⁸⁹.

İş Kanunu'nun 68. maddesindeki düzenleme gereği belirlenen asgari sürelerle uymak ve aralıksız kullandırmak şartı ile işverenin ara dinlenmesi sürelerini işçilere kullandırma zamanı, toplu ya da grup grup kullandırma yönünde iradesi yönetim hakkı kapsamındadır. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir⁹⁰.

⁸³ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2017/25253, K: 2019/20851, T: 12.11.2019, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁸⁴ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2015/32303, K: 2018/11748, T: 14.05.2018; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 1996/3709, K: 1996/15314, T: 03.07.1996, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁸⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2016/13464, K: 2020/2226, T: 13.02.2020, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁸⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2016/25374, K: 2020/10475, T: 05.10.2020, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 23.12.2021.

⁸⁷ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2009/9-190, K: 2009/233, T: 03.06.2009; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2021/5109, K:2021/9117, T: 18.05.2021, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 22.12.2021.

⁸⁸ Uşan, s.241; Dursun Ateş, s.344-345; Yıldız, s.141; Altıntepe, s.165.

⁸⁹ Yıldız, s.102.

⁹⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2020/4332, K: 2021/1510, T: 19.01.2021, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 23.12.2021.

İş Kanunu'nun 46. maddesi uyarınca işçiye haftanın yedi günü içerisinde bir gün kesintisiz yirmi dört saat dinlenme şeklinde hafta tatili verilmesi zorunludur. Ancak bu bir günün hangi gün olacağını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamındadır.

İş Kanunu'nun 53 ilâ 60. maddelerinde yıllık ücretli izine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Kanundaki emredici hükümlere uymak şartı ile işveren yönetim hakkı kapsamında işyeri gerekleri ve işçinin taleplerini gözeterek yıllık izin tarihlerini belirler⁹¹.

İş Kanunu'nun 64. maddesinde zorunlu nedenlerle veya ulusal bayram ve genel tatillerden önce yahut sonra işyerinin tatil olması gerekçeleri ile çalışma sürelerinin önemli ölçüde azalması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile izin alması durumlarında işverene dört ay içerisinde telafi çalışması yaptırma imkânı tanınmıştır. İşverene kanunen tanınan bir hak olduğundan bu durumda esaslı bir değişiklikten söz edilemez, işverenin yönetim hakkı kapsamına dahildir⁹².

İşsizlik Sigortası Kanunu⁹³ ek madde 2'de kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenlemelere yer verilmiş, işverenin kısa çalışma talebini gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumu'na bildirmesi şeklinde ayrı bir usul öngörülmüştür. Bu nedenle kısa çalışmadan faydalanan işçiler İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamı dışındadır, ancak kısa çalışma ödeneğinden faydalanamayan işçiler yönünden esaslı bir değişiklik söz konusudur⁹⁴.

F. DEĞİŞİKLİK KAYITLARININ ETKİSİ

İşverenler ilerleyen süreçte yapmak isteyebilecekleri değişiklikleri en başından sözleşmelere kayıt olarak eklemek gibi bir yola başvurmak istemektedir. Doktrinde hâkim görüş olan hukuki işlemlerde öngörülen bu

⁹¹ Erdemir, s.129; Adınır, s.55; Zeybekoğlu, s.65.

⁹² Dursun Ateş, s.268; Özkan, s.495.

⁹³ RG 08.09.1999, Sayı: 23810.

⁹⁴ Süzek (2006), s.15; Dursun Ateş, s.267; Demircioğlu (2021), s.58.

değişiklik kayıtlarının belirli şartlarda geçerli olduğunun kabulü yanında⁹⁵; bizim de katıldığımız üzere, işçiyi koruma ilkesi de gözetilerek kayıtlara hiçbir şekilde geçerlilik tanınmaması gerektiği yönünde görüşler de bulunmaktadır⁹⁶. Ancak değişiklik kayıtlarını geçerli kabul eden görüşler dahi bu durumun sınırsız olmadığını, sınırlamalara tabi olduğunu, hakkın kötüye kullanılması yasağı ve genel iş koşulu niteliğinin gözetilmesi gerektiğini belirtmektedir⁹⁷. Kanaatimizce değişiklik kayıtlarının geçerli kabul edilip birden çok denetime tabi tutulması ve işyeri değişikliği gibi bazı değişiklikler yönünden kabul edilip ücret değişikliği gibi bazı değişikliklerin ise geçersiz olduğunun tespitinden ise baştan kayıtların geçersiz olduğunun kabulü işçiyi koruma ilkesi bakımından da daha isabetli olur. Sözleşme devam ederken esaslı bir değişiklik yapmak isteyen işverenin İş Kanunu'nun 22. maddesine uyması kanaatimizce daha makuldür.

Doktrinde değişiklik kayıtlarının genel iş koşulları denetimine tabi olduğunu ve bu nitelikte ise Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesi gereği

⁹⁵ **Süzek** (2006), s.16; **Süzek** (2021), s.681; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/ Özkaraca**, s.648; **Sümer** (2019), s.155; **Başbuğ/Yücel Bodur**, s.40; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.234-235; **Baycık**, s.188-189; **Akın**, s.50; **Alp, Mustafa** (2006) “İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi”, Sicil İş Hukuku, S:3, s.39; **Aydın**, s.28, **Demircioğlu** (2011), s.123; **Dursun Ateş**, s.284-288; **Özkan**, s.564-567; **Erdemir**, s.139-148; **Civan, Orhan Ersun** (2015) Genel İş Koşulları, İstanbul, Beta, s.100-101; **Manav**, s.148; **Zeybekoğlu**, s.80; **Çotuk**, s.90-91; **Ertuğrul**, s.157; **Uzun**, s.54-55; **Altuntepe**, s.26; **Kunt, Püren** (2013) “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, Toprak İşveren, S:100, s.10-11; **Yücel**, s.57-58.

⁹⁶ **Güzel, Ali** (2004) “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İstanbul Barosu – Galatasaray Üniversitesi, 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Semineri, İstanbul, s.119-120; **Narmanlioğlu, Ünal** (2006) “İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?”, Sicil İş Hukuku, S:3, s.14-18; **Yıldız**, s.137; **Özkan**, s.115-120; **Anlama, Adil** (2017) “İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri (Değişikliği Saklı Tutma Kayıtları)”, İş ve Hayat, C:3, S:5, s.258; **Seçkin**, s.373-374.

⁹⁷ **Süzek** (2006), s.18-19; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca**, s.648; **Özdemir, Erdem** (2004) “İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C:12, S:3-4, s.41-42.

yazılmamış sayılacağını kabul eden görüşler⁹⁸ bulunduğu gibi, Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesinin iş hukukunun yapısına uygun olmaması nedeniyle uygulanmaması ve sadece Türk Borçlar Kanunu'nun 25. maddesi gereği içerik denetimi yapılması gerektiğini savunan bir görüş⁹⁹ de ileri sürülmüştür. Ayrıca işçiye açıkça bilgi verilmek şartı ile genel iş koşulu niteliğinde olsa dahi değişiklik kayıtlarını geçerli kabul eden görüşler¹⁰⁰ de bulunmaktadır.

Yargıtay ise güncel kararlarında da değişiklik kayıtlarını “saklı kayıtlar” olarak adlandırıp bu durumda işverenin “genişletilmiş yönetim hakkı” bulunduğunu kabul etmekte ve bu kayıtlara geçerlilik tanımaktadır, ancak hakkın kötüye kullanılması yasağını da gözetmektedir¹⁰¹. Genel iş koşulu niteliğindeki kayıtları ise Yargıtay da isabetli olarak Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesi gereği yazılmamış kabul etmektedir¹⁰².

Kanaatimizce iş sözleşmeleri, işyeri iç yönetmelikleri, işverenin genel vaatleri ve işyeri uygulamaları gibi çalışma koşullarını düzenleyen hukuki işlemler Türk Borçlar Kanunu'nun 20 ilâ 25. maddeleri arasında düzenlenen genel işlem koşulları denetiminin tamamına tabi tutulmalı¹⁰³, özellikle bu hukuki işlemlerde yer alan, genel iş koşulu ve esaslı değişiklik niteliğindeki değişiklik kayıtları 24. madde kapsamında değerlendirilmeli ve işverene tek taraflı olarak işçi aleyhine esaslı bir değişiklik ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılmalıdır¹⁰⁴.

⁹⁸ Süzek (2021), s.73-77; Baycık, s.212-213; Ertuğrul, s.158; Anlama, s.267; Arıtürk, s.82-84.

⁹⁹ Civan, s.133-134.

¹⁰⁰ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.116; Başbuğ/Yücel Bodur, s.40; Güven/Aydın, s.168; Özkan, s.574.

¹⁰¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2021/9-112, K: 2021/294, T: 18.03.2021; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2021/961, K:2021/5954, T: 11.03.2021, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 23.12.2021.

¹⁰² Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E: 2016/23515, K: 2017/28384, T: 11.12.2017; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2013/13487, K: 2015/8617, T: 02.03.2015, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 24.12.2021.

¹⁰³ Yıldız, s.130.

¹⁰⁴ Genel iş koşullarının Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki tüm denetimlere tabi tutulması gerekliliği konusunda detaylı görüşlerimiz için bkz. Yaba, Tuğçe (2021) “Genel İş Koşullarının Denetimi”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C:16, S:1, s.143-153.

İş Kanunu'nun 22. maddesinin tasarısında yer alan ve değişiklik kayıtlarını saklı tutan fıkranın yasalaşma sürecinde metinden çıkarıldığı gözetildiğinde genel iş koşulu niteliğinde olmasa dahi kanun koyucunun iradesinin değişiklik kayıtları ile İş Kanunu'nun 22. maddesinin arkasının dolanılmasını önlemek olduğu sonucunu çıkarmak kanaatimizce de daha isabetlidir¹⁰⁵. Elbette esaslı değişiklik niteliğinde olmayıp işverenin yönetim hakkı kapsamında kalabilecek nitelikte değişikliklere yazılı olarak yer verilmesi geçerli kabul edilmelidir, çünkü değişiklik kaydı olarak yer verilmesi dahi işverenin bu değişiklikleri tek taraflı yapabilmesi mümkündür. Ancak esaslı değişiklik niteliğindeki bir değişiklik kaydına geçerlilik tanınmaması, İş Kanunu'nun 22. maddesindeki usule uyulmasının aranması kanaatimizce hem kanun koyucunun amacı hem de işçinin korunması ilkesi açısından daha isabetlidir.

G. DEĞİŞİKLİK FESHİ

İşçinin İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrasına göre kendisine yönetilen değişikliği kabul etmemesi hâlinde işveren ya bu değişiklik olmadan iş ilişkisine devam etmek zorundadır ya da eğer değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklayarak bildirimli fesih yoluna başvurmalıdır. Kanaatimizce de “veya” ibaresi nedeniyle başka bir nedene dayanılabilmesi iş güvencesi hükümlerini zayıflatmaktadır¹⁰⁶. Başka bir nedene dayalı fesih yapılması aynı zamanda işverenin başta yapmak istediği değişikliğin gerçekten geçerli bir nedene dayandığı hususunu da eleştiriye açık hâle getirmektedir. Madde metninden feshin bildirimli olması gerektiği açıkça anlaşıldığından belirli süreli iş sözleşmelerinde değişiklik feshi mümkün değildir¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Güzel (2004), s.120; Narmanlıoğlu (2006), s.15; Seçkin, s.367-374.

¹⁰⁶ Sümer (2019), s.150.

¹⁰⁷ Süzek (2006), s.9; Süzek (2021), s.674; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.234; Tulukcu, s.1121; Engin, s.322; Demircioğlu (2011), s.126; Çotuk, s.107; Ertuğrul, s.135.

Her ne kadar yabancı hukuk düzenlerindeki gibi bir değişiklik feshi¹⁰⁸ hukukumuzda mevcut değil ise de geçerli neden açıklanarak yapılan bildirimli fesih doktrinde “*değişiklik feshi*” olarak adlandırılmaktadır¹⁰⁹.

Kanun koyucunun İş Kanunu’nun 22. maddesinin gerekçesinde de belirttiği üzere işveren bazen feshin son çare olması ilkesi gereği ancak işin niteliğinde yahut işyerinde değişiklik yapılması gibi sözleşmede esaslı bir değişiklik yaptığında iş ilişkisine devam edebilecek durumda olabilir; bu durumda işçiye İş Kanunu’nun 22. maddesine uygun yazılı bir esaslı değişiklik teklifinde bulunur, işçi değişikliği kabul etmediği takdirde artık son çare olarak değişiklik feshi gündeme gelir.

İş Kanunu’nun 22. maddesinde bir yasaklama bulunmadığından iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için de hüküm uygulama bulur, ancak geçerli nedenin denetimi 18. madde uyarınca yalnızca iş güvencesi kapsamına giren işçiler yönünden yapılabilecektir¹¹⁰, iş güvencesi kapsamına girmeyen işçiler yönünden yalnızca 17. maddeye göre kötü niyetli fesih denetimi yapılabilir¹¹¹, bu nedenle 22. maddenin esasında iş güvencesi kapsamında olmayan işçileri yeterince korumadığı kanaatindeyiz.

Yargıtay isabetli olarak geçerli nedeni hem değişiklik için geçerli neden bulunması hem de fesih için geçerli neden bulunması şeklinde iki aşamalı olarak aramaktadır¹¹². Ayrıca Yargıtay aynı kararında belirttiği üzere, her ne kadar değişiklik kayıtlarına geçerlilik tanısı da bu kayıtların varlığı hâlinde dahi iki aşamalı geçerli neden denetimini uygulamaktadır.

¹⁰⁸ İş Kanunu madde 22’nin Alman ve Fransız hukukundaki gibi fesih bildirimiminin değişiklik teklifi ile birlikte düzenlenmesinin feshin son çare olması ilkesi açısından daha isabetli olacağı yönündeki görüş için bkz. **Güzel** (2017), s.557-559; **Centel**, s.254; **Alpagut**, s.52-53.

¹⁰⁹ **Süzek** (2006), s.7; **Süzek** (2021), s.672; **Narmanlıoğlu** (2014), s.482; **Demircioğlu** (2021), s.95-96.

¹¹⁰ **Yıldız**, s.120-121; **Yücel**, s.51-52.

¹¹¹ **Süzek** (2006), s.9; **Süzek** (2021), s.674; **Sümer** (2019), s.105-151; **Uşan**, s.215; **Alpagut**, s.55; **Tulukcu**, s.1121; **Yıldız**, s.123; **Demircioğlu** (2021), s.117.

¹¹² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E: 2021/961, K: 2021/5954, T: 11.03.2021, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr>, s.e.t. 24.12.2021.

SONUÇ

İş sözleşmesi süreklilik arz eden, işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran bir sözleşme olduğundan ahde vefa ilkesi daha fazla önem arz etmektedir. Ancak aynı zamanda iş hayatının dinamik yapısı ve günümüzde özellikle teknoloji ile birlikte hızla değişen ekonomik düzen gözetildiğinde sözleşmede değişiklikler yapılması da zorunludur. Kanun koyucu ahde vefa ilkesi, işçinin korunması ilkesi, işverenin değişiklik yapma ihtiyacı gibi unsurları dengelemek için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde bir düzenlemeye yer vermiştir. 1475 sayılı Kanun'a göre daha işçi lehine olan bu düzenleme gereği işveren çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak işçiye yazılı bildirimde bulunması ve işçinin altı iş günü içerisinde yazılı olarak kabul etmesi şartları ile yapabilir.

İş sözleşmesinde işverenin yönetim hakkının karşılığında işçinin talimatlara uyma borcu yer almaktadır. Ancak yönetim hakkı ve talimatlara uyma borcu sınırsız değildir. Özellikle çalışma koşullarında esaslı değişiklik bir sınır çizmektedir. Kanun koyucu esaslı olmayan değişikliklerin yönetim hakkı kapsamında kalmasını kabul etmiş, işçinin de esaslı değişiklik teşkil etmeyen bu talimatlara uymasını beklemiştir. Ancak işçinin iş ilişkisindeki zayıf konumu gözetilerek, artık esaslı bir değişiklik söz konusu ise açıkça yazılı rıza bulunmadıkça bu değişikliğin yönetim hakkı kapsamını aştığını ve işçinin bu talimata uymakla yükümlü olmadığını kabul edilmiştir.

Kanunda esaslı ve esaslı olmayan değişiklik açıkça tanımlanmamıştır. Değişikliğin esaslı olup olmadığı her somut olaya göre, o olaydaki işçinin subjektif durumu da gözetilerek değerlendirilmelidir. Ancak temelde Yargıtay uygulamaları da gözetildiğinde işçinin durumunu ağırlaştırıcı ve yerine ikame bir değer konulmayan, bu sebeple dürüstlük kuralı gereği işçiden kabul etmesi beklenemeyen değişikliklerin esaslı değişiklik olarak kabul edildiği söylenebilir. Yargıtay kararları da incelendiğinde, kanaatimizce; işçinin geniş anlamda ücretinden doğrudan ya da dolaylı olarak indirim yapılması, bu kapsamda tek taraflı ücretsiz izin uygulaması, işçiye ekstra yük getiren ya da sosyal statüsünü düşüren işin niteliğinde yapılan değişiklikler, artan yol masraflarının karşılanmadığı işyeri değişiklikleri, vardiya ve mesai saati değişiklikleri, denkleştirme uygulaması esaslı değişiklik niteliğindedir.

İşçinin altı iş günü içerisinde yazılı kabulü bulunmamakta ise kanunun açık düzenlemesi karşısında değişikliği reddettiği kabul edilmelidir. İşçinin reddine rağmen işveren değişikliğe ısrar eder ise işçinin İş Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca iş görmekten kaçınma hakkı bulunduğu gibi İş Kanunu'nun 24. maddesine göre haklı nedenle fesih hakkı da mevcuttur. Ayrıca ısrar edilen değişiklik ücrete ilişkin ise Yargıtay isabetli olarak sonradan açılan bir dava ile eksik ödenen ücretlerin talep edilebileceğini kabul etmektedir.

İş Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrasında işveren ve işçinin anlaşarak ve ileriye etkili olarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebileceği düzenlenmiştir. Ancak kanaatimizce bu fıkra, maddenin 1. fıkrası ile birlikte yorumlanmalı ve bu anlaşmanın da geçerli olması için yazılı olarak yapılması aranmalıdır.

Kanaatimizce Türk Borçlar Kanunu'nun kabulünden sonra hukuki işlemlerde yer verilen değişiklik kayıtları genel işlem koşulları denetimine tabi tutulmalıdır, genel iş koşulu niteliğindeki hükümler 24. madde gereği yazılmamış sayılmalıdır. Genel iş koşulu niteliğinde olmayan değişiklik kayıtları yönünden ise görüşümüz kanun koyucunun tasarıda yer alan değişiklik kayıtlarını saklı tutan fıkrayı yasalaşma sürecinde metinden çıkardığı ve İş Kanunu'nun 22. maddesinin arkasının dolanılmasının önlenmesi gerektiği hususları da gözetildiğinde, bu kayıtlara geçerlilik tanıyıp sonra birçok açıdan sınırlama ve denetim getirilmesi yerine baştan geçersiz kabul edilmesinin daha isabetli olduğu yönündedir. Baştan geçersiz olduğunun kabulü aynı zamanda farklı uygulamalara sebebiyet vermekte olan işyeri değişikliği gibi bazı değişiklikler yönünden kabul edilip ücret değişikliği gibi bazı değişiklikler yönünden ise geçersiz olduğu gibi ayırımları da ortadan kaldıracak niteliktedir.

İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca değişiklik işçi tarafından kabul edilmediği takdirde öngörülen değişiklik feshi aynı zamanda iş güvencesini güçlendirmeye ve feshin son çare olması ilkesine hizmet etmektedir. İşveren açısından sözleşmesinin devam etmesi için zorunlu hâle gelen esaslı değişikliği yapmasına olanak tanınmakta, işçi bu değişikliği kabul etmiyor ise ve işveren için bu durum geçerli bir neden teşkil ediyor ise ancak o zaman feshe imkân tanınmaktadır. Ancak kanaatimizce madde metninde yer alan “veya fesih için

başka bir geçerli nedenin bulunduğu” ibaresinin kaldırılması daha isabetli olacaktır; bu düzenleme işverenin değişikliğin geçerli nedene dayandığı noktasındaki dürüstlüğünü tartışmaya açtığı gibi iş güvencesi hükümlerini de zayıflatmaktadır. Değişiklik feshinin yalnızca yapılmak istenen değişikliğin reddedilmesi hâlinde sadece o geçerli nedene dayanılarak yapılabilmesi daha isabetli olacaktır. Madde metninde feshin bildirimli olduğu açıkça belirtildiği için belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşmesi değişiklik feshine dayanılarak sona erdirilemez.

İş Kanunu'nun 22. maddesi hem iş güvencesi kapsamında yer alan hem de yer almayan işçiler için uygulama bulur. Ancak iş güvencesi kapsamında işçiler için geçerli neden denetimi yapılabiliyor iken güvence kapsamında olmayan işçiler yönünden yalnızca kötü niyet denetimi yapılabilir. Bu durum ise iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin İş Kanunu'nun 22. maddesi ile daha az korunmasına sebebiyet vermektedir.

KAYNAKÇA

- Adınır, Kaptan Merter** (2019) İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, On İki Levha.
- Akın, Levent** (2013) “İşçinin Çalışma Şartları Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, C:27, S:2, s.38-50.
- Akyiğit, Ercan** (2021) Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Alp, Mustafa** (2019) “Aynı İl Sınırları İçinde İşyeri Değişikliğinin Esaslı Değişiklik Kabul Edilmesi”, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Durmuş TEZCAN’a Armağan Özel Sayı, C:21, s.2113-2127.
- Alp, Mustafa** (2006) “İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi”, Sicil İş Hukuku, S:3, s.37-53.
- Alpagut, Gülsevil** (2006) “İş Kanunu’nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı – Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararları”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, S:9, s.49-64.
- Altıntepe, Ayşen** (2014) “Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı”, (Doktora), İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Anlama, Adil** (2017) “İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri (Değişikliği Saklı Tutma Kayıtları)”, İş ve Hayat, C:3, S:5, s.256-271.
- Arıcı, Kadir** (1983) “İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası”, Yargıtay, C:9, S:1-2, s.160-176.
- Arıtürk, Nuh** (2017) “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, (Yüksek Lisans), Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, Ufuk** (2011) “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”, Sicil İş Hukuku, S:23, s.22-36.
- Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap** (2021) İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta.
- Baycık, Gaye** (2011) İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara, Yetkin.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** (2018), Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı, İstanbul, Vedat.
- Centel, Tankut** (2020) İş Güvencesi, 2. Baskı, İstanbul, Legal.

- Civan, Orhan Ersun** (2015) Genel İş Koşulları, İstanbul, Beta.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nursen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment** (2021) İş Hukuku Dersleri, 34. Bası, İstanbul, Beta.
- Çotuk, Büşra Nur** (2021) Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Değişikliğin Hukuki Sonuçları, İstanbul, Platon Plus.
- Demircioğlu, A. Murat** (2011) “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, s.121-140.
- Demircioğlu, Fatma Nur** (2021) “Türk İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Değişiklik Feshi”, (Yüksek Lisans), Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan Yenisey, Kübra** (2005) “Çalışma Koşullarında Değişiklik”, III. Yılında İş Yasası Bodrum Semineri Notları, 21-25 Eylül 2005, Türkiye Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları, İstanbul, s.104-131.
- Doğan Yenisey, Kübra** (2010) “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, Çalışma ve Toplum, S:3, s.93-116.
- Dönmez, Kazım Yücel** (2000) İşçinin Borçları, Ankara, Yetkin.
- Durmaz, K. Pınar** (2021) İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler, Ankara, Seçkin.
- Dursun Ateş, Sevgi** (2019) İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara, Seçkin.
- Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra** (2021) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul, On İki Levha.
- Engin, Murat** (2003) “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:61, S:1-2, s.313-326.
- Erdemir, Aymelek** (2015) İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Ankara, Seçkin.
- Ertuğrul, Meltem** (2018) “İş Hukukunda Değişiklik Feshi”, İzmir Barosu, S:2, s.131-173.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim** (2019) Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul, Beta.

- Güven, Ercan/Aydın, Ufuk** (2020) Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Eskişehir/İstanbul, Nisan.
- Güzel, Ali** (2004) “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İstanbul Barosu – Galatasaray Üniversitesi, 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Semineri, İstanbul, s.15-145.
- Güzel, Ali** (2017) “İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi”, Prof. Dr. Turhan Esener 2. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara, Seçkin, s.539-575.
- Kunt, Püren** (2013) “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, Toprak İşveren, S:100, s.1-18.
- Manav, Eda** (2012) “İşyeri Değişikliği Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu”, Sicil İş Hukuku, S:25, s.136-157.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş** (2021) İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara, Lykeion.
- Narmanlıoğlu, Ünal** (2014) İş Hukuku I Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, Beta.
- Narmanlıoğlu, Ünal** (2016) İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul, Beta.
- Narmanlıoğlu, Ünal** (2006) “İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?”, Sicil İş Hukuku, S:3, s.9-19.
- Özdemir, Erdem** (2004) “İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C:12, S:3-4, s.31-44.
- Özkan, Zeynep Aslı** (2019) İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu, İstanbul, On İki Levha.
- Öztürk, Berna** (2021) İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, İstanbul, On İki Levha.
- Seçkin, M. İhsan** (2015) “Komisyon ve Genel Kurul Tutanaklarına Yansıyan Meclis İradesi Işığında İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kaydının Geçerliliği Sorunu”, TBB, S:121, s.343-380.
- Senyen Kaplan, Emine Tuncay** (2019) Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara, Gazi.

- Subaşı, İbrahim** (2016) “Toplu İş Sözleşmesi’nin Taraflarca Değiştirilmesi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayısı, s.989-1020.
- Sümer, Haluk Hadi** (2020) İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Sümer, Haluk Hadi** (2019) İş Hukuku Uygulamaları, 7. Baskı, Ankara, Seçkin.
- Süzek, Sarper** (2006) “Değişiklik Feshi”, TİSK Akademi, C:1, S:1, s.6-31.
- Süzek, Sarper** (2021) İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul, Beta.
- Süzek, Sarper** (1998) “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, TÜHİS, Ankara, s.225-232.
- Şahlanan, Fevzi** (2020) Toplu İş Hukuku, İstanbul, On İki Levha.
- Tulukcu, Binnur** (2011) “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt 1, İstanbul, Beta.
- Tuncay, Aziz Can/Savaş Kutsal, Burcu** (2019) Toplu İş Hukuku, 7. Bası, İstanbul, Beta.
- Uşan, M. Fatih** (2007) “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C:9, Özel Sayı, s.211-271.
- Uşan, M. Fatih/Erdoğan, Canan** (2020) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Seçkin.
- Uzun, Bekir** (2006) “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, Sicil İş Hukuku, S:2, s.48-59.
- Yaba, Tuğçe** (2021) “Genel İş Koşullarının Denetimi”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C:16, S:1, s.129-159.
- Yıldız, Gaye Burcu** (2014) İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Ankara, Yetkin.
- Yücel, Ramazan** (2017) “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi, S:1, s.49-67.
- Zeybekoğlu, Pınar** (2018) İşverenin Yönetim Hakkı Çerçevesinde İtiraz Edilebilir İş Kavramı, İstanbul, Legal.

ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR

<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>