

İŞ HUKUKUNDA NAKİL KAYDI ÖZELLİĞİ DE TAŞIYAN İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ DİSİPLİN CEZASI VE GENEL İŞLEM KOŞULLARI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ^(*)

Dr. Öğr. Üyesi Nihat Seyhun ALP^(**)

Öz

İşveren, yönetim hakkına dayanarak iş görme borcunu somutlaştırmaktadır. İşçinin iş görme borcunu yerine getireceği işyeri de kural olarak yönetim hakkı kapsamında belirlenmektedir. Ancak işçinin işyeri iş sözleşmesinde açıkça belirlenmişse işveren, tek taraflı olarak çalışma yerini değiştiremeyecektir. Dolayısıyla işverenler, işçinin işyerini tek taraflı olarak değiştirebilme imkânı sağlayan nakil kayıtlarına başvurmaktadır. Keza işverenler yönetim hakkı kapsamında işyeri düzenini sağlamak için disiplin cezaları da düzenleyebilirler. Düzenlenen disiplin cezalarından biri de işyeri değişikliği cezasıdır. İşyeri değişikliği cezası da dâhil olmak üzere disiplin cezaları, iç yönetmelikler ve tip iş sözleşmelerinde düzenlenmektedir. Dolayısıyla işyeri değişikliği cezaları aynı zamanda genel işlem koşulu özelliği taşımaktadır. Bu düşünce bağlamında, çalışmamızda nakil kaydı özelliği de taşıyan işyeri değişikliği disiplin cezası ve bu cezaların genel işlem koşulları karşısındaki durumu ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler

Değişiklik Kayıtları, Nakil Kayıtları, Disiplin Cezaları, İşyeri Değişikliği Cezası.

^(*) Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 09.09.2022 - Kabul Edildiği Tarih: 12.11.2022.

Atıf Şekli: Nihat Seyhun Alp, "İş Hukukunda Nakil Kaydı Özelliği de Taşıyan İşyeri Değişikliği Disiplin Cezası ve Genel İşlem Koşulları Bakımından Değerlendirilmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XII, S. 2, 2022, s. 1101-1157.

^(**) Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Antalya, Türkiye.

E-posta: nihatsayhunalp@gmail.com.

Orcid: <http://orcid.org/0000-0002-8727-9600>.

DISCIPLINARY TRANSFER IN EMPLOYMENT LAW WHICH IS IN THE NATURE OF MOBILITY CLAUSE AND EVALUATION IN TERMS OF GENERAL TERMS AND CONDITIONS

Abstract

The employer embodies the obligation of performing duties on the basis of the employer's right of management. As a rule, the workplace where the employees will perform their duties is determined within the scope of the right of management. However, if the workplace of the employee is clearly specified in the employment contract, the employer will not be able to change the workplace unilaterally. Therefore, employers regulate mobility clauses that allow the employer to change the workplace unilaterally. Likewise, employers can also arrange disciplinary action to maintain order in the workplace within the scope of the right of management. One of the disciplinary penalties is disciplinary transfer. Disciplinary actions, including disciplinary transfer are regulated in the standard form employment contract and internal labor regulations. Therefore, disciplinary transfer has also the characteristics of general terms and conditions. In the context of this thought, in our study, disciplinary transfer which has also the feature of mobility clauses and the situation of these penalties against general terms and conditions are examined in detail.

Keywords

Reservation of Modification, Mobility Clauses, Disciplinary Action, Disciplinary Transfer.

GİRİŞ

İşveren, işin ifa yeri/işçinin çalışacağı işyeri de dahil olmak üzere çalışma koşullarını iş sözleşmeleri ile açıkça belirleyebilir. Çalışma koşulları iş sözleşmesinde ne kadar ayrıntılı olarak belirlenirse, işverenin yönetim hakkının kapsamı o kadar daralmış olacaktır¹. Keza işverenin yönetim hakkı, sözleşmeyle kararlaştırılan edimin içeriğinin somutlaştırılmasına hizmet eder². Çünkü yönetim hakkı, iş görme borcunun içeriğinin tüm ayrıntılarıyla iş sözleşmesinde kesin bir şekilde düzenlenmesinin imkânsız olmasından kaynaklanmaktadır³. Dolayısıyla iş sözleşmesinde açıkça belirlenmiş bir çalışma koşulu varsa, bu sözleşme, işverenin yönetim hakkını sınırlar⁴. Buna karşılık iş sözleşmesinde açıkça bir hüküm olmaması durumunda ise işin ifa yeri, işverenin yönetim hakkı ile tek taraflı olarak belirlenebilir.

Çalışma ilişkilerini ve iş hukukunu etkileyen faktörler çok sayıda ve çeşitlidir ki, iş sözleşmesi akdedilirken bütün bu hususları göz önüne almak neredeyse imkânsızdır. Dolayısıyla iş sözleşmeleri, sürekli bir düzeltme ve uyarlamaya muhtaçtır⁵. Bu kapsamda da iş sözleşmesinde ifa yeri açıkça belirlenmişse, işverence bu çalışma koşulunda tek taraflı bir değişiklik yapılması mümkün değildir. Hal böyleyken bir değişiklik için işçiyle mutabakata varılması ve bir değişiklik sözleşmesi yapılması gerekir⁶. İşte işverenler hem yönetim hakkını kısıtlamak istemesi hem de değişen koşullara karşı hızlı bir uyarlama yapabilmesi için iş sözleşmelerinde, gerektiğinde işçinin çalıştığı işyerinin değiştirilmesi imkanını

¹ Matthias Pletke et al., *Rechtshandbuch Flexible Arbeit, C. Rechtliche Durchsetzung der Flexibilisierung*, 2. Auflage, Beck Verlag, München, 2022, Rn.28; Claudia Hahn, "Versetzung, Abordnung und Umsetzung: Zwischen Direktionsrecht und Änderungskündigung", *Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht*, 2021, Heft.7, s.140; Jacob Jousen, *BeckOK (Beck'scher Online Kommentar) Arbeitsrecht, BGB 611a*, 65. Edition, Hrsg. Christian Rolf-Richard Giesen- Miriam Meßling-Peter Udsching, 2022, Rn. 365; Thomas Lakies, "Das Weisungsrecht des Arbeitgebers und Vertragsgestaltungsoptionen (Versetzungsklauseln)", *ArbRAktuell*, 2013, Heft. 1, s.3.

² Jousen, Rn 355; Frank Bayreuther, "Möglichkeiten und Grenzen der Änderung von Arbeitsbedingungen" *NZA*, 2019, Heft. 11, s.738; Sabine Poeche, *Personalbuch Arbeitsrecht-Lohnsteuerrecht- Sozialversicherungsrecht, Versetzung*, 29. Auflage, Hrsg. Jürgen Rölller, Beck Verlag, München, 2022, Rn. 2.

³ Jousen, Rn.357.

⁴ Jousen, Rn.357.

⁵ Stefan Lingemann- Anke Siemer, "Grenzen des Arbeitsrechtlichen Direktionsrechts bei Änderung von Inhalt und Ort der Tätigkeit (Teil 1)" *ArbRAktuell*, 2015, Heft. 20, s.496.

⁶ Lakies, "Versetzungsklauseln", s.3; Jousen, Rn. 365; Bayreuther, "Möglichkeiten und Grenzen der Änderung von Arbeitsbedingungen", s.738.

sağlayan nakil kayıtları düzenlemektedir. Bu kayıtlar, işverene, devam eden istihdam ilişkisinde gerekli esnekliği sağlamakta⁷ ve işverenin, sözleşmede belirtilen işyeri ile bağlı kalma zorunluluğunu ortadan kaldırmaktadır⁸. Böylelikle yönetim hakkı kapsamında olmamakla birlikte işveren, gerektiğinde işçinin çalışma yerini tek taraflı olarak değiştirebilecektir. Görüldüğü üzere de işverenin yönetim hakkı, sözleşmeye bağlı olarak bu kayıtlar ile genişletilmiş olacaktır⁹.

İşverenler yönetim hakkı kapsamında, işyerinde düzeni sağlamak için disiplin sistemi ve bu sistemin bir parçası olarak da disiplin cezaları düzenleyebilir. Disiplin cezaları çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Konumuz açısından bakıldığında ise işverenler, işçinin işyerinin değiştirilmesi şeklinde de disiplin cezası düzenlemektedir. Ancak bu disiplin cezası aynı zamanda bir nakil işlemidir. Dolayısıyla söz konusu disiplin cezasını düzenleyen hüküm, işçinin çalıştığı işyerinin tek taraflı değiştirilmesi imkanını veren bir nakil kaydı özelliği taşıdığı da düşünülebilir.

İşverenler diğer disiplin cezalarında olduğu gibi işçinin işyerinin değiştirilmesi şeklindeki disiplin cezalarını da tip iş sözleşmelerinde ve iç yönetmeliklerde düzenlemektedir. Öte yandan disiplin cezalarının genel ve yeknesak bir şekilde işyerinde uygulanması gerekmektedir. Bütün bu durumları dikkate aldığımızda ise işçinin işyerinin değiştirilmesi disiplin cezası, aynı zamanda bir genel işlem koşulu niteliğindedir. Hal böyleyken işçinin işyerinin değiştirilmesi disiplin cezası, genelde genel işlem koşullarında ilişkin kurullara, özelde ise nakil kayıtları için geçerli olan kurallara tabi olması gerekmektedir.

Çalışmamızda işyerinin değiştirilmesi disiplin cezasının aynı zamanda bir nakil kaydı özelliği de taşıdığı düşüncesi temel alınarak, bu cezayı düzenleyen kaydın genel işlem koşulları denetimine tabi tutulması görüşü benimsenmiştir. Bu kapsamda ilk olarak işverenin yönetim hakkı ile işçinin işyerinin belirlenmesi ve değiştirilmesi arasındaki ilişki, ardından disiplin cezası olarak işçinin işyerinin değiştirilmesi ve son olarak da genel işlem koşulu niteliği taşıyan bu kayıtların denetimi incelenecektir.

⁷ Lingemann-Siemer, "Grenzen des Arbeitsrechtlichen Direktionsrechts", s.496.

⁸ Poeche, Rn. 5.

⁹ Poeche, Rn. 2.

I. İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI İLE İŞÇİNİN İŞYERİNİN BELİRLENMESİ VE DEĞİŞTİRİLMESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

A. İşverenin Yönetim Hakkı ile İşçinin İşyerinin Belirlenmesi

İşverenin yönetim hakkı, iş sözleşmesinden doğmaktadır¹⁰. İş sözleşmesinde iş ilişkisinin bütün unsurlarının düzenlenmesi imkânsız olduğundan, düzenlenmeyen noktalar, işverenin yönetim hakkı ile somutlaştırılır¹¹. İşveren yönetim hakkı kapsamında işin görülmesi ile ilgili talimatlar verebileceği gibi işçinin onayı olmaksızın istediği zaman bu talimatları geri alabilir veya değiştirebilir¹². Keza işin nerede yapılacağına ilişkin bir talimat da işin görülmesiyle alakalıdır¹³. Dolayısıyla iş görme borcunun somutlaştırılması kapsamında işin nerede görüleceği yani işçinin işyeri, işverenin yönetim hakkı kapsamında belirlenebilmektedir¹⁴.

¹⁰ Savaş Taşkent, *İşverenin Yönetim Hakkı*, İstanbul, 1981, s.36; Sarper Süzek, “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, *Prof. Dr. Metin KUTAL’a Armağan*, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 1998, s.225-226; Berna Öztürk, *İşçinin Talimatlara Uyma Borcu*, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2021, s.55; Gaye Baycık, *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2011, s.182; Joussem, Rn 361; “Dogmatik bir bakış açısına göre, talimat verme hakkının, fesih veya itiraz hakkından farklı olarak, bir ke-reye mahsus kullanımı ile sınırlı olmayan, tekrar tekrar kullanılması gereken ve kullanılabilcek bir yenilik doğuran haktır.” (Joussem, Rn 356).

¹¹ Öztürk, s.31; Z. Gönül Balkır, “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2008, S.12, s.73; Nağme N. Hozar, “İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi” *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S.2, s.84; Bekir Uzun, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S.2, s.50; Eda Manav, “İş Kanunu’nun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 2012, C.3, S.9, s.211; Murat Şen, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2005, s.52; Mustafa Kılıçoğlu-Kemal Şenocak, *İş Güvencesi Hukuku*, Legal Yayınevi, İstanbul, 2007, s.377; Poèche, Rn. 2; Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.3.2021 tarihli ve 2021/9-112 Esas ve 2021/294 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB).

¹² Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.170.

¹³ Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı, s.68; Süzek, “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, s.227.

¹⁴ Hahn, “Versetzung, Abordnung und Umsetzung”, s.140; Şen, s.54; Sevgi Dursun Ateş, *İşverenin Yönetim Hakkı*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019, s.212; Gülsevil Alpogut, “İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı - Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararları”, *LİSGHD*, 2006, S.9, s.51; “İşverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin iş görme borcunun tür, yer ve zamanı şekillendirebilmektedir”; (Ufuk Aydın, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2011, S.23, s.24); Benzer şekilde bkz. Balkır, “Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar” s.74; Hozar, “Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilme”, s.84; “Yönetim hakkı iş akdinde ve diğer hukuk kaynaklarında düzenlenmemiş, işçinin iş görme ediminin veya işyerindeki davranışlarının ayrıntılarının belirlenmesi ve somutlaştırılması ile sınırlıdır.” (Sarper Süzek, “Değişiklik Feshi”, *Tisk Akademi*,

Yönetim hakkı kapsamında çalışma koşullarının tek taraflı olarak belirlenebilmesi için bu hususun toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya eklerinde açıkça düzenlenmemesi gerekir. Çünkü iş sözleşmesinde açıkça düzenlenen alanlarda işverenin yönetim hakkı söz konusu değildir¹⁵. Başka bir ifadeyle işverenin yönetim hakkı, iş sözleşmesinde işçinin iş görme borcuna ilişkin koşulların açık ve somut bir şekilde düzenlenmesi durumunda bu sözleşme ile sınırlandırılmış olur¹⁶. Dolayısıyla iş sözleşmesinde işçinin işyerinin açıkça belirlenmemesi durumunda işveren, yönetim hakkına dayanarak bu çalışma koşulunu belirleyebilir¹⁷. Keza iş sözleşmesinde iş görme borcunun yerine getirileceği işyeri ne kadar genel hatlarıyla belirlenirse, işverenin yönetim hakkına dayanarak işçiyi başka bir işyerine nakletme konusundaki yetkisi de o kadar geniş olur¹⁸.

Alman hukukunda işverenin yönetim hakkı, İşletme Düzeni Kanunu'nun (GewO) 106. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre; "*Çalışma koşulları; iş*

2006, C.1, S.1, s.10); Benzer şekilde bkz. Mustafa Alp, "Ekonomik Kriz Sırasında İş Sözleşmesinin Esaslı Değişiklik Uygulamaları ile Ayakta Tutulması", *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 13. Yıl Toplantıları*, İstanbul Barosu Yayınları, 2010, s.157; İş görme borcunun somutlaştırılması ve davranışlarının düzenlenmesi noktasında işverenin yönetim hakkına ihtiyaç duyduğu görüşüne ilişkin bkz. Dursun Ateş, s.48; "*İşverenin yönetim hakkı bir nevi iş sözleşmesinde ana hatlarıyla belirlenen iş görme borcunu somutlaştırmaktan ibarettir.*" (Öztürk, s.39).

¹⁵ Fatih Uşan, "4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2007, C.9, Özel Sayı, s.247; Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", *ÇEİS*, 2004, C.18, S.5, s. 54; Murat Demircioğlu, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", *İş Dünyası ve Hukuk Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, 2011, s.123; Süzek, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları", s.230; Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.3.2021 tarihli ve 2021/9-112 Esas ve 2021/294 Karar sayılı kararı (Kazancı İBB).

¹⁶ Öztürk, s.518.

¹⁷ Şen, s.134; Eda Manav, "İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, S.25, s.139; Dursun Ateş, s.126, 257; Uzun, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", s.52; Uşan, "İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi" s.237; "*Bir konu eğer Anayasa, kanun, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ya da eki niteliğindeki kaynaklar ile düzenlenmişse o konuda işverenin, yönetim hakkının varlığından söz etmek mümkün olamayacaktır.*" (Hozar, "Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilme" s.84); Benzer şekilde bkz. Ali Güzel - Deniz Ugan Çatalkaya, "İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine", *Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2014, C.20, S.1, s.44-45; Yönetim hakkının iş sözleşmesiyle düzenlenmeyen konularda iş görme borcunu somutlaştırma ve işçinin işyerindeki davranışlarını yönlendirme işlevi gördüğü görüşüne ilişkin bkz. Süleyman Başterzi, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri" *AÜHFD*, 2005, C.54, S.3, s.61.

¹⁸ Lingemann-Siemer, "Grenzen des Arbeitsrechtlichen Direktionsrechts", s.494.

sözleşmesi, işletme sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya yasal hükümler ile belirlenmediği takdirde işveren, iş görme borcunun içeriğini, yer ve zamanını hakkaniyete uygun şekilde belirleyebilir". İşçinin çalışacağı işyerini açıkça belirleyen bir sözleşme hükmü varsa, işveren artık 106. madde uyarınca işçinin iş görme borcunu somutlaştıramaz¹⁹ ve işverenin yönetim hakkı bu noktada sona erer²⁰. Başka bir ifadeyle bir iş sözleşmesinde işçinin iş görme borcunu yerine getireceği işyeri açıkça belirlenmişse, iş sözleşmesi önceliklidir ve yönetim hakkının sınırları taraflar arasında akdedilen iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır²¹. Aksi durumda, yani sözleşmeye dayalı olarak kararlaştırılan bir işyerinin yokluğunda, artık böyle bir sınır uygulanamaz²².

B. İşverenin Yönetim Hakkı ile İşçinin İşyerinin Değiştirilmesi Sorunu

Çalışma koşulu, işçinin iş görme borcunu ifa ederken tabi olacağı bütün hak ve borçları ifade eder²³. Çalışmamız açısından konuyu değerlendirdiğimizde, işin nerede ifa edileceği, yani işin görüleceği yer de çalışma koşulları arasında değerlendirilir²⁴. İşte çalışma koşulu olan işyerinin gelişmelere karşı uyum sağlamak, gerektiğinde iş sözleşmesinde değişiklik yapmak amacıyla işverenin yönetim hakkı ile değiştirilip değiştirilemeyeceği sorunu ortaya çıkmaktadır.

Diğer çalışma koşullarında olduğu gibi işçinin çalışacağı işyeri, genel olarak iş sözleşmeleri veya eklerinde belirlenmektedir. Bu durumda işveren, yönetim hakkına dayanarak çalışma yerini değiştiremez²⁵. Bununla birlikte işyeri iş söz-

¹⁹ Jousen, Rn 363.

²⁰ Lingemann-Siemer, "Grenzen des Arbeitsrechtlichen Direktionsrechts", s.494.

²¹ Lingemann-Siemer, "Grenzen des Arbeitsrechtlichen Direktionsrechts", s.494.

²² Jousen, Rn 358; Lingemann-Siemer, "Grenzen des Arbeitsrechtlichen Direktionsrechts", s.494.

²³ Şen, s.21.

²⁴ Şen, s.24; **Levent Akın**, "İşçinin Çalışma Şartlarında Değişiklik ve Fesih Hakkı", **ÇEİS**, 2013, C.27, S.2, s.40; Alpagut, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik", s. 53; Aydın, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler", s.23; Hozar, "Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilme" s.83; Dursun Ateş, s.220; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1.3.2016 tarihli ve 2014/31770 Esas ve 2016/4503 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB); Aynı zamanda iş sözleşmesinin esaslı unsuru oluşuna ilişkin bkz. Uşan, "İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi" s.220; Aksi görüş için bkz. Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.181; Öztürk, s.552.

²⁵ Ali Güzel, "İş Hukukunda "Yetki" ve "Sözleşme"", **LİSGHD, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan**, 2016, S. Özel Sayı, s.177; Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı, s.145; Dursun Ateş, s.257; Öztürk, s.552; Gülsevil Alpagut, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında

leşmesinde açıkça belirlenmemişse işveren, yönetim hakkı kapsamında belirlediği işyerini tek taraflı olarak değiştirebilir. Ancak yönetim hakkına dayanarak işyerinin değiştirilmesinde dikkat edilmesi gereken husus, değişikliğin esaslı değişiklik olup olmadığıdır. İş sözleşmesinde açık bir hüküm bulunmaması durumunda dahi işveren tarafından yapılan bir değişikliğin esaslı olarak kabul edilmesi mümkündür²⁶. Öyle ki, aynı işyerinde farklı bir çalışma yerine işçinin gönderilmesi kural olarak yönetim hakkı kapsamında düşünülebilir²⁷. Ancak kanaatimizce aynı işyeri içerisinde değişiklikte işçinin ücretinde, yaptığı işin niteliğinde veya çalışma sürelerinde bir değişikliğin olmaması gerekmektedir. Yine aynı il sınırları içerisinde nakil kural olarak esaslı değişiklik sayılmazken ve işverenin yönetim hakkı içerisinde değerlendirilirken, il sınırları dışına nakil, esaslı değişiklik olarak kabul edilecektir²⁸. Bununla birlikte aynı il sınırı içerisinde de olsa esaslı değişiklik olarak kabul edilebilecek durumlar olabilir²⁹. İşçinin

Esaslı Değişiklik”, *Bankacılar Dergisi*, 2008, S.65, s.106; Nicola Gragert- Christoph Katern-dahl, *Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, Teil D. Arbeitspflicht, § 12 Art der Tätigkeit*, 5. Auflage, Hrsg. Wilhelm Moll, Beck Verlag, München, 2021, Rn. 36; 22. Maddedeki prosedüre göre değiştirilebileceği görüşüne ilişkin bkz. Güzel-Ugan Çatalkaya, “Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi”, s.53; İşçinin onayının olması gerektiğine ilişkin bkz. Süzek, “Değişiklik Feshi”, s.14; Demircioğlu, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, s.127; Rüdiger Linck, *Arbeitsrechts-Handbuch, V. Buch. Die Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag, § 45. Arbeitspflicht*, 19. Auflage, Hrsg. Günter Schaub, Beck Verlag, München, 2021, Rn. 22; “...İşçinin sözleşme ile kararlaştırılan işyerinin değiştirilmesi iş şartlarından esaslı değişikliklere bir örnektir...” [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 5.4.2010 Tarihli ve 2009/20421 Esas ve 2010/9324 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

²⁶ Benzer şekilde bkz. Öztürk, s.553; Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.174; Yıldız, Sözleşmesel Kayıtlar, s.96.

²⁷ Uşan, “İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi”, s.238; Dursun Ateş, s. 257-258; Şen, s.116; Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı, s.146; Manav, “İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları”, s.220; Kat ve oda değişikliğinin yönetim hakkı kapsamında olduğu görüşüne ilişkin bkz. Dursun Ateş, s.126; Kadir Arıcı, “İşverenin Yönetim Hakkının Muh-tevası”, *Yargıtay Dergisi*, 1983, C.9, S.1-2, s.173.

²⁸ Öztürk, s.553, 598; Dursun Ateş, s.261; Melis Mutlu, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshiyle İlgili Yargıtay Karar Tahlili”, *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2016, C.2, S.2, s.171; Orhan Ersun Civan, “Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt 1*, 2016, C.15, S.1 (Özel Sayı), s.806; Kılıçoğlu-Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, s.455; Süzek, “Değişiklik Feshi”, s. 14; Somut olayın koşullarına göre işçinin aynı il sınırları içindeki başka bir yere naklinin esaslı değişiklik olarak kabul edilmeyebileceği görüşüne ilişkin bkz. Aydın, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler”, s.25; İş sözleşmesinde değişiklik kaydının bulunmaması durumunda aynı il sınırı içerisinde değişikliğin esaslı değişiklik olarak kabul edilmesi gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Uşan, “İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi”, s.238.

²⁹ Dursun Ateş, s.261; Gaye Burcu Yıldız, *İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2014, s.96; Özellikle büyükşehirler için bkz. Mustafa Alp, “Aynı İl Sınırları İçinde İşyeri

nakledildiği yeni işyerinin mesafesi, işverence sağlanan servis imkanı, işçinin yol parasının karşılaması, yolda geçen süreler, ücreti, yapacağı iş ve sosyal çevresi dikkate alınarak değişikliğin esaslı olup olmadığı kararı verilebilir³⁰.

İş sözleşmesinin objektif esaslı unsurlarına müdahale teşkil eden ve iş ilişkisindeki denge ve düzen unsuruna önemli ölçüde müdahale teşkil eden değişikliklerin esaslı değişiklik olarak adlandırılacağı doktrinde kabul edilmektedir³¹. İşçinin değişiklik öncesi durumu ile değişiklik sonrası durumu karşılaştırılır ve

Değişikliğinin Esaslı Değişiklik Kabul Edilmesi - Karar İncelemesi", **D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Durmuş TEZCAN'a Armağan**, 2019, C.21, Özel S., s.2124; "Ancak aynı il sınırı içindeki değişikliklerde yeni işyerine geliş gidiş masraflarını işveren karşılamayı üstlenmiş olsa bile, işçi yolda çok daha fazla zaman harcamakta ve dinlenme için ayırabileceği saatler sınırlanmaktaysa işçinin aleyhine esaslı değişiklikten söz edilebilecektir" (Civan, "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği" s.806); "Ne var ki, aynı il sınırları içinde kalmakla beraber, işyerinin değişmesi nedeniyle işçinin yolda geçireceği zaman artıyor ve dinlenme için ayıracağı süre sınırlanıyorsa, bu değişikliğin önemsiz bir değişiklik olmadığı ortaya çıktığından, esaslı değişiklik sayılması gerekmektedir." (Güzel-Ugan Çatalkaya, "Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi", s.53-54); "...Davacı işçi uzun yıllar işyerinde çalışmış İstanbul E. İlçe-sinde ikamet etmesine rağmen Ümraniye'de faaliyet gösteren işyerine gidip gelmiştir. İşverence işyerinin Çekmeköy'e taşınması üzerine çalışma koşullarında değişikliğe gidilmiştir. Davacının yeni görevlendirildiği işyeri eskisine göre 15 km daha uzak olup işverence servis imkanı sağlamış olsa dahi İstanbul ilinin trafik koşulları ve yeni işyerine göre katedilecek toplam mesafe ve zaman değerlendirildiğinde yapılan değişiklik işçi aleyhinedir..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13.03.2019 tarihli ve 2016/647 Esas ve 2019/5645 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

³⁰ Öztürk, s.598; Dursun Ateş, s.260-261; Süzek, "Değişiklik Feshi", s. 14; Kılıçoğlu-Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, s.455; İşçinin durumunu ağırlaştırmama koşuluyla aynı il sınırları içinde değiştirilebileceği görüşüne ilişkin bkz. Güzel-Ugan Çatalkaya, "Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi", s.53; "...Dosya kapsamı ve özellikle her iki taraf tanık anlatımlarına göre genel müdürlük işyerinde işyerine gidiş gelişlerde servis imkanı olduğu halde, şube işyerlerinde servis sağlanmamış ve yol parası da ödenmemiştir. Böyle olunca çalışma koşullarının davacı aleyhine değiştirildiği anlaşılmalı, ..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.6.2020 Tarihli ve 2016/18207 Esas ve 2020/6369 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)]; "...Ancak bunun için öngörülen unsurun ve ücretinde bir değişiklik olmadığına göre işyerinin değiştirilmesinin davacı için olumsuz sonucu olup olmadığının araştırılması gerekir. Bir başka anlatımla mesafe itibarıyla yeni işyerinin daha uzak ve oraya gidilip gelinmesi daha zor ve zaman alıcı ise o takdirde koşulların aleyhe değiştirilmiş olduğu kabul edilmelidir..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 26.3.2001 Tarihli ve 2001/1180 Esas ve 2001/4718 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

³¹ Kılıçoğlu-Şenocak, İş Güvencesi Hukuku s.452; Alp, "Ekonomik Kriz", s.157; Alpagut, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik", s. 56; İlke Gürsel, "Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Esaslı Değişikliğin Yargı Kararlarıyla Tespiti ve Bunun Hukuki Sonuçları", **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III**, Ed. Tankut Centel, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2018, s. 178; Uzun, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", s. 53; "İşçinin sözleşmeyi sürdürmesini katlanılmaz ölçüde ağırlaştıran ve işçi aleyhine sonuç doğuran değişiklik esaslı değişiklik olarak nitelendirilecektir." (Dursun Ateş, s.239); Benzer yönde bkz. Uşan, "İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi", s.220.

değişiklik, işçinin durumunu ağırlaştıracak nitelikteyse esaslı değişikliktir³². Kanaatimizce de işyeri değişikliğinin esaslı değişiklik olarak kabul edilmemesi için işyeri değişikliği sonucu işçinin durumunun ağırlaşmaması gerekmektedir. Örneğin işyeri değişikliği işçinin konumunda veya ücretinde bir değişikliğe neden oluyorsa³³ veya ailevi durumunda bir ağırlaşmaya sebebiyet veriyorsa veya işçiye ilave masraflar yüklüyorsa esaslı sayılmalıdır. Nihayetinde burada dikkat edilmesi gereken nokta, iş sözleşmesinde nakil kaydı yer alsa bile işveren, işin niteliğinde, ücrette, çalışma süresinde veya diğer çalışma koşullarında bir değişiklik hakkı elde etmemektedir. İşyeri değişikliği ile birlikte aynı zamanda anılan diğer çalışma koşulları da değişiyorsa esaslı değişiklik söz konusu olacak ve işveren, yönetim hakkına dayanarak tek taraflı bir değişiklik yapamayacaktır.

Alman hukukunda da işçinin işyerinin açıkça belirlenmiş olması durumunda işveren, yönetim hakkına dayanarak tek taraflı bir değişiklik yapamayacak, işçinin onayını alması gerekecektir³⁴. Keza önceki ücret ödenmesine devam ediliyor olsa bile, daha düşük bir işe nakil de mümkün değildir.³⁵ Buna karşılık işçinin sorumluluk alanını değiştirilmeksizin işyeri içinde yeni bir çalışma yerine (örneğin başka bir oda, başka bir kat veya başka bir bina) kalıcı olarak nakil, işverenin yönetim hakkı kapsamındadır³⁶.

³² Alp, "Ekonomik Kriz", s.157; Alpagut, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi", s.106; Sadece maddi açıdan değil, değişiklik yapılmadan önceki durum ile yapıldıktan sonraki durumun bütün yönleriyle değerlendirilmeye tabi tutulması gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Şen, s.130; "...Çalışma koşulları ağırlaşmış ise esaslı tarzda değişiklik yapıldığı kabul edilmelidir..."[Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.3.2021 Tarihli ve 2021/9-112 Esas ve 2021/294 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

³³ Manav, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları", s.216; İşyeri değişikliği sebebiyle ücrette indirim yapılamayacağı görüşüne ilişkin bkz. Kübra Doğan Yenisey, "İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi", **Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan Cilt II**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001, s.1196; İşin nerede, ne zaman ve ne şekilde görüleceğini de dikkate alarak işçinin durumunda bir ağırlaşma olup olmadığının tespit edilmesi gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Şen, s.118; "...İşçinin ücretinden indirim yapılmadığı ve sözleşmedeki bu hak kötüye kullanılmadığı takdirde değişiklik kural olarak geçerli kabul edilmelidir..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 30.3.2015 tarihli ve 2015/4786 Esas ve 2015/12364 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

³⁴ Linck Rn. 22; Gragert-Katerndahl, Rn.36.

³⁵ Hahn, "Versetzung, Abordnung und Umsetzung", s.141.

³⁶ Hermann Reichold, **Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1: Individualarbeitsrecht I, § 40 Arbeitspflicht und Arbeitszeit**, 5. Auflage, Hrsg. Heinrich Kiel- Stefan Lunk- Harmut Oetker, Beck Verlag, München, 2021, Rn.55.

II. İŞ HUKUKUNDA DISİPLİN CEZALARI

A. İşletmesel Karar ve Disiplin Cezaları

İşveren, işyerindeki verimlilik ve rekabet gücünün artırılması, işyerinin geleceği ve menfaatleri için işletmesel kararlar alabilir³⁷. İşverenin işletmesel karar alma hakkının hukuki dayanağı, Anayasamızın 48. maddesinde düzenlenen girişim özgürlüğüdür³⁸. Dolayısıyla işveren işletmesel karar kapsamında fesih dahil, bütün gerekli tedbirleri alabilecektir³⁹. Kural olarak işverenin işletmesel kararları ile ilgili yargı denetimi⁴⁰, yani kararın yerindeliği ile ilgili bir denetim de yapılmamaktadır⁴¹. Hatta işletmesel karar doğru olmasa bile⁴² işveren tarafından tutarlı bir şekilde uygulanması durumunda, yapılan feshe dahi müdahale edilemeyecektir⁴³.

³⁷ Ali Güzel "İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihle Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi", *Çalışma ve Toplum*, 2005, S.4, s.166; İlke Gürsel, "İşverenin İşletmesel Kararları ve Yargısal Denetimdeki Sınırlar", *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV*, Ed. Kübra Doğan Yenisey- Seda Ergüneş Emrağ, İstanbul, 2021, s.198-199; Bektaş Kar, "İşletme, İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim", *Çalışma ve Toplum*, 2008, S.2, s.110.

³⁸ Mehtap Yücel Bodur, "İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü", *İş ve Hayat*, 2015, C.1, S.2, s.142; Kar, "İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesih", s.108; Öztürk, s.41; Güzel, "İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimi", s.166; Gürsel, "İşverenin İşletmesel Kararları", s.197.

³⁹ Yücel Bodur, "İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü", s.145; Kar, "İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesih", s.108; Feshin, işletmesel tedbir olarak vasıflandırılması gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Gürsel, "İşverenin İşletmesel Kararları", s.202; Sadece ekonomik faaliyetlerle ilgili değil, işletmeye ilişkin organizasyonel ve teknik konularda da işletmesel karar alınabileceği görüşüne ilişkin bkz. Öztürk, s.41.

⁴⁰ Yücel Bodur, "İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü", s.152; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.12.2014 Tarihli ve 2014/25004 Esas ve 2014/40101 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB); Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 24.2.2016 Tarihli ve 2015/38513 Esas ve 2016/4248 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB).

⁴¹ Murat Engin, "İşletme Gerekleri ile Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi", *LİSGHD*, 2004, S.2, s.539; Gürsel, "İşverenin İşletmesel Kararları", s.225-226; Kar, "İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesih", s.112; Devrim Ulucan, "Ekonomik ve Teknolojik Nedenlerle Fesihlerde Geçerlilik Denetimi", *LİSGHD*, 2015, S.47, s.56; Öztürk, s.43; Aydın Başbuğ, *İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2007, s.116; Mustafa Kılıçoğlu-Kemal Şenocak, "İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesinin İçeriği ve Ultima Ratio Prensibinin Ölçülülük İlkesi İçerisindeki Konumu", *Kamu İş, Osman Güven Çankaya'ya Armağan*, Ankara, 2010, s.194; 22. Hukuk Dairesinin 26.1.2017 Tarihli ve 2017/480 Esas ve 2017/1075 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB).

⁴² İşverenin almış olduğu kararın başarısız olması durumunda dahi bu durumun alınan kararı işletmesel karardan çıkarmayacağı görüşüne ilişkin bkz. Gürsel, "İşverenin İşletmesel Kararları", s.199.

⁴³ Kar, "İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesih", s.118; Başbuğ, *Değişen Şartlara Uyarlama*, s.116; Kararın hatalı olmasının bu karara dayanılarak yapılan fesihleri geçersiz kılmayacağı görüşüne ilişkin bkz. Ulucan, "Ekonomik ve Teknolojik Nedenlerle Fe-

İşveren, işyerinin düzenini sağlamak ve çalışma barışını oluşturmak için işyerinde disiplin sisteminin oluşturulmasına ilişkin işletmesel karar alabilir. Keza işyerinin verimliliğinin artırılmasında işyeri disiplini önemli bir rol oynamaktadır⁴⁴. Hal böyleyken işyerinde disiplini sağlayacak kuralların konulması ve ihlali durumunda gerekli yaptırımların oluşturulması gerekmektedir. Bu kapsamda da disiplin cezaları bir yaptırım olarak düşünülebilir⁴⁵. Keza Alman hukukunda da işyeri düzeni ihlallerini cezalandırmak için disiplin cezalarının işyeri sözleşmelerinde ve toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmesi geçerli kabul edilmektedir⁴⁶.

B. Disiplin Cezalarının Amacı

İşverenin, işyerinin düzenini sağlamak için kurallar koyması, yönetim hakkı kapsamındadır⁴⁷. Bu kapsamda işveren, işçinin işyerindeki davranışları ile ilgili talimatlar verebilir. Bunlar işin görülmesi ile doğrudan bağlantılı olmayan ve fakat işyerinde düzen ve güvenliği sağlayan talimatlardır⁴⁸. İşte disiplin cezalarının amacı, işyeri düzenini, disiplinini ve çalışma barışını sağlamaktır⁴⁹. Bu noktada disiplin ce-

sih”, s.56; Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 26.1.2017 Tarihli ve 2017/480 Esas ve 2017/1075 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB).

⁴⁴ Ahmet Taşkın, “İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi ve Uygulaması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, S.25, s.61.

⁴⁵ Hermann Reichold, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1: Individualarbeitsrecht I, § 56 Sanktionen der Nebenpflichtverletzungen*; 5. Auflage, Hrsg. Heinrich Kiel- Stefan Lunk- Harmut Oetker, Beck Verlag, München, 2021, Rn. 7; Cezalandırma karakteri olduğuna ilişkin bkz. Michael Werner, *BeckOK (Beck'scher Online Kommentar) Arbeitsrecht, BetrVG § 87 Mitbestimmungsrechte*, 63. Edition, Hrsg. Christian Rolfs- Richard Giesen- Miriam Meßling -Peter Udsching, 2022, Rn. 34.

⁴⁶ Dirk Hesse, *Münchener Kommentar zum BGB, Band 5 Bürgerliches Gesetzbuch, Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse, Vorbemerkung (Vor § 620)*, 8. Auflage, Hrsg. Franz Jürgen Sacker-Roland Rixecker-Hartmut Oetker-Bettina Limperg, Beck Verlag, München, 2020, Rn. 69; Reichold, § 56 Sanktionen der Nebenpflichtverletzungen, Rn. 7; Reinhard Richardi- Frank Maschmann, *Betriebsverfassungsgesetz § 87 Mitbestimmungsrechte*, 17. Auflage, Hrsg. Reinhard Richardi, Beck Verlag, München, 2022, Rn. 225, 227; Jochen Kreitner - Ralf Seidel - Reiner Schlegel, *Personalarbeitsrecht- Lohnsteuerrecht- Sozialversicherungsrecht, Betriebsbuße*, 28. Auflage, Hrsg. Jürgen Röller, Beck Verlag, München, 2021, Rn. 1.

⁴⁷ Balkır, “Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar”, s.74; Güzel-Ugan Çatalkaya, “Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi”, s.44.

⁴⁸ Taşkent, “İşverenin Yönetim Hakkı”, s.69; Süzek, “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, s.227; Alpagut, “İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik”, s.54; Balkır, “Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar”, s.74; Uzun, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, s.53; Dursun Ateş, s.214; Öztürk, s.169; Şen, s.54.

⁴⁹ Sarper Süzek, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, *Çalışma ve Toplum*, 2011, S.1, s.11; Merve Kutlu Mutluer, *Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk İş Hukukunda İşyeri İç Yönetmelikleri*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2022, s.178; Bu konuda işverenin menfaati olduğuna ilişkin bkz. Ender Gül-

zaları, işyeri düzenini sağlayan kuralların ihlali durumunda uygulanacak yaptırım olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁰. Doktrinde disiplin cezalarının uyarıcı ve aynı zamanda kişilerin arzu edilmeyen davranışlarını önleme fonksiyonu olduğu da ileri sürülmüştür⁵¹. Kanaatimizce de disiplin cezalarının kusurlu işçiyi cezalandırıcı fonksiyonu olduğu gibi diğer işçiler için de caydırıcı nitelikte olması ve böylelikle işyeri düzenini sağladıkları söylenebilir. Nihayetinde işverenin sahip olduğu talimat yetkisini kullanması ve bu talimatların uygulandığına dair denetimler neticesinde söz konusu talimatlara aykırı davranışların cezalandırılması ihtiyacı, işyerinde disiplin sistemini ve dolayısıyla disiplin cezalarını gerekli kılar⁵².

İşyeri düzenini sağlama amacı dışında disiplin cezası verilemez⁵³. Dolayısıyla işyeri düzenini ihlal etmeyen örneğin işçinin özel hayatı ile ilgili bir konuda disiplin cezası verilemez. Hal böyleyken de işçinin davranışları disiplin cezasının konusunu oluşturmaktadır⁵⁴. Yine ilk bakışta işçinin mesleki yetersizliğinde kusur olmadığı için disiplin cezasının öngörülmesi mümkün gözükme de işçinin gerekli çabayı göstermemesi durumunda kusurunun var olduğu düşünülebilir⁵⁵. Ancak işyeri veya işletme gereklerine dayanılarak disiplin cezası verilmesi mümkün değildir.

ver, "Ücret Kesme Cezası", *LİSGHD*, 2010, S.28, s.1368; İşyerinde güven ve düzenin sağlanması için işverenin disiplin cezaları konusunda yetkili olması gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Dursun Ateş, s.154; İşyeri düzeninin sağlanmasına hizmet edeceğine ilişkin bkz. Reichold, § 56 Sanktionen der Nebenpflichtverletzungen, Rn. 7.

⁵⁰ Aydın Başbuğ, "Ücret Kesim Cezası", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2011, S.22; s.200; Disiplin cezalarının cezalandırıcı nitelikte olduğu ve disiplin önlemlerinin toplu düzen ve güvenliği sağladığı görüşüne ilişkin bkz. Günter Spinner, *Münchener Kommentar zum BGB, Band 5 Bürgerliches Gesetzbuch, Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse, § 611a Arbeitsvertrag*, 8. Auflage, Hrsg. Franz Jürgen Sacker-Roland Rixecker-Hartmut Oetker-Bettina Limperg, Beck Verlag, München, 2020, Rn. 987.

⁵¹ Taşkın, "İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi", s.65; "Kişinin doğru olmayan davranışının cezalandırılmasıyla gelecekte benzer davranışların ortaya çıkması engellenmiş olacaktır." (Dursun Ateş, s.153).

⁵² Güzel, "Yetki ve Sözleşme", s.154.

⁵³ Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 5.11.2015 Tarihli ve 2015/21740 Esas ve 2015/30221 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB); Çalışma düzeninin ihlali edilmesiyle mümkün olduğu görüşüne ilişkin bkz. Aydın Başbuğ, *Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları*, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 1999, s.58.

⁵⁴ Taşkın, "İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi", s.75; Nazlı Elbir, "Türk ve Fransız Hukuklarında Disiplin Cezaları", *Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2010, s.35; İşçinin mesleki yetersizliğinin, kusurun olmasından dolayı kural olarak disiplin cezasına konu oluşturmayacağı görüşüne ilişkin bkz. Süzek, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", s.12; Benzer şekilde bkz. Elbir, Türk ve Fransız Hukuklarında Disiplin Cezaları, s.59-60.

⁵⁵ Taşkın, "İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi", s.69; "...Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. Örneğin işçinin çalıştığı

C. Disiplin Cezalarının Düzenlenmesi

Disiplin cezalarının yazılı olarak düzenlenmesi gerekmektedir⁵⁶. Bu kapsamda da disiplin cezaları iş sözleşmeleri veya iş sözleşmesi eki olan iç yönetmeliklerde⁵⁷ veya toplu iş sözleşmelerinde düzenlenebilecektir⁵⁸. Bununla birlikte disiplin cezalarının kaynaklar hiyerarşisine de uygun düzenlenmesi gerekmektedir⁵⁹. Dolayısıyla iş sözleşmelerinde ve iç yönetmeliklerde emredici nitelikteki kurallara ve yine kendinden önceki normlara aykırı şekilde disiplin cezaları düzenlenmez. Ayrıca disiplin cezalarının kamu düzenine, emredici hukuk kurallarına veya kişilik haklarına aykırı olacak şekilde düzenlenmesi de mümkün değildir.

İş Kanununda⁶⁰ ücret kesme cezasının iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmelerinde gösterilen sebepler dışında uygulanamayacağı açıkça düzenlendiğinden bu durum kıyas yoluyla bütün disiplin cezaları için söz konusu olmalı ve disiplin cezalarının sebepsiz yere uygulanmaması gerekmektedir. Keza doktrinde ücret kesme cezasının genel ve objektif nitelikte olması, yani bütün işçiler için aynı fiilin aynı cezayı gerektirmesi gerektiği, aksi takdirde ayrımcılık olacağı haklı

bölümde objektif olarak ortaya konulan performans kriterlerine göre verimsizliğinin saptanması ve hatta işverence bu yönde verilen eğitime rağmen sonuç alınamaması durumunda, işverence işçinin başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplerle de çalışma koşullarının değiştirilmesi mümkün görülmelidir. Şoför olarak istihdam edilen işçinin sık sık trafik cezası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da sürücü belgesine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması gibi durumlarda, işverenin işçiyi geçici ya da sürekli olarak başka bir işte görevlendirebileceği kabul edilmelidir..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22.5.2018 Tarihli ve 2015/32556 Esas ve 2018/11448 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

⁵⁶ Taşkın, "İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi", s.65.

⁵⁷ Güzel-Ugan Çatalkaya, "Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi", s.46-47; Taşkın, "İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi", s.66; Elbir, Türk ve Fransız Hukuklarında Disiplin Cezaları, s.10; Sarper Süzek, "Tıp İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi", *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt 1*, 2016, C.15, S.1 (Özel Sayı), s.463; Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 5.11.2015 Tarihli ve 2015/21740 Esas ve 2015/30221 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB).

⁵⁸ Süzek, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", s.12; Dursun Ateş, s.162; Alman hukukunda bu cezaların toplu iş sözleşmeleri ve işyeri sözleşmelerinde düzenlenebileceğine ilişkin bkz. Reichold, § 56 Sanktionen der Nebenpflichtverletzungen, Rn.7; Kreitner-Seidel-Schlegel, Rn. 5; İş sözleşmesi ile değil, ancak toplu iş sözleşmesi veya işyeri sözleşmesi ile düzenlenebileceğine ilişkin bkz. Richardi-Maschmann; Rn. 225; Werner, Rn. 35.

⁵⁹ Süzek, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", s.12; Taşkın, "İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi" s.69; Baki Oğuz Mülayim, "İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 2021, C.12, S. 46, s.334; Dursun Ateş, s.164.

⁶⁰ 2003 tarihli 4857 Sayılı İş Kanunu, RG.: 10.06.2003/25134.

olarak ileri sürülmüştür⁶¹. Kanaatimizce diğer disiplin cezaları için de benzer düşünce kabul edilmelidir.

Türk iş hukukunda disiplin cezalarının neler olduğu ve nasıl uygulanacakları noktasında ayrıntılı düzenlemeler söz konusu değildir. İş Kanununda, ücret kesme cezası ve iş sözleşmesinin feshi dışında bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte iş hukukunda disiplin cezaları uyarı, kınama, ücret kesintisi, işin değiştirilmesi, işyerinin değiştirilmesi, geçici olarak işten uzaklaştırma ve en ağır olarak iş sözleşmesinin feshedilmesi şeklinde karşımıza çıkabilir⁶².

D. Disiplin Cezalarının Ölçülülük İlkesiyle Olan İlişkisi

Ölçülülük⁶³ ilkesi kapsamında temel olarak, amaç ile bu amaca ulaşmayı sağlayan araç arasında makul bir dengenin olup olmadığı incelenmektedir⁶⁴. Bu kapsamda da işverenin gerçekleştirmek istediği amacın tespiti, ölçülülük denetiminde önem arz etmektedir⁶⁵. Çünkü ölçülülük kapsamında işverenin amacına ulaşmasını sağlayan araçlardan en hafif olanının tercih edilmesi beklenmektedir⁶⁶. Örneğin işverenin amacına fesih dışında başka bir araçla ulaşabilmesi durumunda bu aracın, fesih imkânına kıyasla ölçülü olduğu bir gerçektir. Buradan da anlaşılacağı üzere ölçülülük ilkesinin kullanıldığı alanlardan biri hatta en önemlisi iş sözleşmesinin feshedilmesidir. Bu kapsamda fesihle hedeflenen

⁶¹ Başbuğ, "Ücret Kesim Cezası", s.201; Gülver, "Ücret Kesme Cezası", s.1376; İşverenin disiplin yetkisini eşit davranma ilkesine uygun kullanması gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Erdem Özdemir, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", *Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan Cilt II*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001, s.1267.

⁶² Süzek, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", s.10; Taşkın, "İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi", s.66; Mülayim, "İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi", s.331; Başbuğ, *Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları*, s.147-181; Alman hukukunda genel olarak cezaların uyarılar, kınamalar ve para cezaları olduğuna ilişkin bkz. Kreitner-Seidel-Schlegel, Rn. 1; Buna karşılık Alman hukukunda fesih şeklinde disiplin cezasının düzenlenmeyeceğine ilişkin bkz. Hesse, Rn. 69; Reichold, § 56 Sanktionen der Nebenpflichtverletzungen, Rn. 7; Thomas Kania, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 210. Betriebsverfassungsgesetz, § 87 Mitbestimmungsrechte*, 22. Auflage, Hrsg. Rudi Müller Glöge-Ulrich Preis- Ingrid Schmidt, Beck Verlag, München, 2022, Rn. 24; Kreitner-Seidel-Schlegel, Rn.7.

⁶³ Ölçülülüğün karşılaştırılan hukuki değerler arasında dengenin sağlanması işlevini gördüğü görüşüne ilişkin bkz. Deniz Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s.13-14.

⁶⁴ Gaye Burcu Yıldız, "Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof.Dr.Polat Soyer'e Armağan*, 2013, C. 15, Özel S., s. 682; Alp, "Ekonomik Kriz", s.173.

⁶⁵ Ugan Çatalkaya, s.470.

⁶⁶ Ugan Çatalkaya, s.474.

amaca ulaşmayı sağlayacak alternatif ve daha hafif imkânların var olup olmadığı, başka bir ifadeyle feshin son çare olup olmadığı ve yine işverenin amacına ulaşmak için işçinin menfaatlerine orantısız biçimde zarar verip vermediği konuları irdelenmektedir⁶⁷.

Ölçülülük ilkesi, kendi içerisinde elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere 3 alt ilkeyi barındırmaktadır⁶⁸. Buna göre işverenin almış olduğu kararı gerçekleştirmeye yönelik kullandığı araçların, hedeflenen amacı gerçekleştirmeye elverişli yani uygun olması (Elverişlilik İlkesi); hedeflenen amaca ulaşabilmek için bu araçların gerekli olması yani başkaca bir imkânın bulunmaması (Gereklilik İlkesi)⁶⁹; alınan karara istinaden yapılan işlemler ile hedeflenen amaç arasında orantı olması, yani işverenin elde edeceği menfaat ile işçinin maruz kalacağı zarar arasında orantı olması (Orantılılık İlkesi) gerekmektedir⁷⁰. Öyle ki, ölçülülük ilkesinin ve söz konusu alt ilkelerin dikkate alınacağı alanlardan biri de disiplin cezalarıdır. Bu sebeple ölçülülük ilkesi, fesih yerine disiplin cezalarının kullanılmasında da temel alınabilir⁷¹. Çünkü işverenin fesih dışında amacına ulaşmasını sağlayan, daha hafif nitelikte olan ve işçinin menfaatlerine daha az

⁶⁷ Ugan Çatalkaya, s.469.

⁶⁸ Bektaş Kar, "Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2009, S.15, s.60; Yücel Bodur, "İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü", s.158; Alp, "Ekonomik Kriz", s.173; Dursun Ateş, s.303; Ugan Çatalkaya, s.63; Kılıçoğlu-Şenocak, "İş Güvencesinde Ölçülülük", s.185.

⁶⁹ Gereklilik ilkesinin son çare anlamına geldiğine ilişkin bkz. Ugan Çatalkaya, s.67; Mustafa Alp, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2005, s.186; Bu ilkenin aynı zamanda birden fazla önlem arasında, etkilenen kişi bakımından en az zarar veren olduğu görüşüne ilişkin bkz. Öner Eyrenci, "İşçiye Bağlı Nedenlerle Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi", *Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2017, s.345.

⁷⁰ Kar, "Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması", s.60; Yücel Bodur, "İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü", s.158-159; Dursun Ateş, s.304-305; Kılıçoğlu-Şenocak, *İş Güvencesi Hukuku*, s.188; Ugan Çatalkaya, s.65-76; Eyrenci, "Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi", s.345.

⁷¹ Kar, "Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması", s.62; Fesihte orantılılık ilkesine uyulması ve uyarı veya kınama gibi daha hafif tedbirlerin dikkate alınması gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Spinner, Rn. 987; "...Somut olayda davalı işveren vekilinin davacının önceden fazla çalışmaya muvafakat ettiğine dair dosyaya bir belge ibraz etmediği, davacının babaları olmayan yeğenlerinin okul gösterisine katılması sebebiyle işe gelmemesinin meşru bir neden olduğu, olayın oluş şekli itibarıyla de davacının eyleminin feshi gerektirir haklı veya geçerli bir neden olarak kabul edilemeyeceği, davacının bu eylemi sebebiyle daha hafif bir disiplin cezası verilebileceken akdinin feshedilmesinin de ölçülülük ilkesini ihlal ettiği..." [Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 15.11.2016 Tarih ve 2016/16232 Esas ve 2016/19473 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

zarar veren imkânlardan biri işçiye disiplin cezası verilmesidir. Dolayısıyla disiplin cezası yolu kullanılarak işverenin ulaşmak istediği amaca ulaşılabilmesi ve işverenden fesih yerine disiplin cezasının vermesinin beklenebilir olması durumunda ölçülülük ilkesi gereği bu yol kullanılmalıdır⁷². Keza iş sözleşmesinin feshedilmesi yerine disiplin cezası verilmesi, son çare ilkesine de uygun olacaktır⁷³. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, işyerinde bir disiplin cezası sisteminin kurulup kurulmadığıdır. Eğer böyle bir sistem kurulmamışsa bu durumda fesih yerine disiplin cezasının verilmesi, hukuki temelin eksik olması nedeniyle mümkün değildir⁷⁴.

⁷² Kar, “Ölçülülük ilkesinin İş Güvencesinde Uygulanması”, s.64; “...Diğer taraftan işveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez. Sonuç itibarıyla fesihte bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca yargıç feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile geçitirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir...” [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.6.2019 Tarih ve 2019/4548 Esas ve 2019/14050 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)]; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 28.3.2019 Tarihli ve 2016/21065 Esas ve 2019/7060 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB).

⁷³ Süzek, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, s.15; Elbir, Türk ve Fransız Hukuklarında Disiplin Cezaları, s.57-58; Dursun Ateş, s.164; Başbuğ, Değişen Şartlara Uyarılma, s.123; Taşkın, “İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi”, s.64; Mülayim, “İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi”, s.336; Bununla birlikte Alman hukukunda, ultima-ratio ilkesinin, işvereni, işçinin davranışıyla ilgili işten çıkarma bildiriminde bulunmadan önce disiplin cezası vermeye mecbur bırakmayacağı ileri sürülmüştür. Bu görüş için bkz. Kreitner-Seidel-Schlege; Rn. 8; Jan Malte Niemann, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Bürgerliches Gesetzbuch, Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse, BGB § 626*, 22. Auflage, Hrsg. Rudi Müller Glöge-Ulrich Preis- Ingrid Schmidt, Beck Verlag, München, 2022, Rn. 26.

⁷⁴ Benzer şekilde bkz. Başbuğ, Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, s.62; Alman hukukunda, işyerinde disiplin sisteminin olmaması durumunda nulla poena sine lege ilkesine göre ceza verilmesinin söz konusu olamayacağı ileri sürülmüş olup, bu görüş için bkz. Erwin Salamon *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 4 Kollektives Arbeitsrecht II, § 320 Mitbestimmung bei der Ordnung des Betriebes*, 5. Auflage, Hrsg. Heinrich Kiel- Stefan Lunk-Harmut Oetker, Beck Verlag, München, 2022, Rn. 46.

III. NAKİL KAYITLARI VE İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ DİSİPLİN CEZASI

A. Nakil Kayıtları ve Geçerliliği

İşverenin yönetim hakkı, kural olarak iş sözleşmesi hükümlerinin değiştirilmesini değil, işçinin iş görme borcunu özellikle de işin nerede, ne zaman ve ne şekilde yapılacağını somutlaştırmaktadır⁷⁵. Bununla birlikte işverenin yönetim hakkı, iş sözleşmeleri ile genişletilebilir⁷⁶. Bu anlamda değişiklik kayıtları, işverene çalışma koşullarını tek taraflı olarak belirleme ve değiştirme yetkisini veren kayıtlardır⁷⁷. Söz konusu kayıtlar sayesinde işveren, yönetim hakkı kapsamında çalışma koşulları ile ilgili yapamayacağı bir işlemi, tek taraflı olarak yapabilecektir⁷⁸. İşte bu kayıtlar sayesinde işverenin genişletilmiş yönetim hakkından bahsedilir⁷⁹.

⁷⁵ Demircioğlu, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, s.123; Öztürk, s. 45; Yıldız, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, s.82; Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.182; Yönetim hakkının, değişiklik yapma yetkisi vermediğine ilişkin bkz. Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.183; Benzer şekilde bkz. Güzel, “Yetki ve Sözleşme”, s.170-171.

⁷⁶ Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı, s.27; Öztürk, s.519.

⁷⁷ Mustafa Alp, “İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, 2006, S.1, s.14.

⁷⁸ Öztürk, s.563; Dursun Ateş, s.275; Uşan, “İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi”, s.245; Şen, s.99; Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.190; Alp, “İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi”, s.14; Civan, “Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği”, s.783; Bu kayıtların tek taraflı olarak belirleme imkânı sağladığı görüşüne ilişkin bkz. Doğan Yenisey, “İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri”, s.1176. “...Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma şartlarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır...” [Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 5.10.2017 Tarihli ve 2017/40229 Esas ve 2017/20672 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

⁷⁹ Öztürk, s.562; Dursun Ateş, s.277; Şen, s.107; “...İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır...” [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 19.1.2009 Tarihli ve 2007/34216 Esas ve 2009/111 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)]; Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 20.6.2013 Tarihli ve 2013/4133 Esas ve 2013/11620 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB); “Değişiklik haklarının yönetim hakkını genişlettiğinden ziyade bağımsız birer yenilik doğuran hak olarak kabul edilmeleri daha uygun olacaktır.” (Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.192); “Değişiklik kayıtlarını, sözleşme ile işverene çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirmek ve belirlemek için tanınan yenilik doğurucu haklar olarak tanımlamak daha doğru olur.” (Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.252); “Değişiklik kayıtlarıyla işverenin yönetim hakkı genişlemez, bu kayıtlar işverene iş ilişkisinde bir değişiklik yapma imkanı tanır.” (Kutlu Mutluer, s.231).

Nakil, mevcut istihdam ilişkisi devam edecek şekilde ve kalıcı olarak işçinin işverenin başka bir işyerine görevlendirilmesidir⁸⁰. Öyle ki, işçinin başka bir işyerine nakledilmesi çeşitli durumdan kaynaklanmaktadır. Turizm veya inşaat gibi işlerde işin niteliğinden kaynaklandığı gibi⁸¹ işyerinin kapanması veya başka bir yere taşınması nedeniyle de nakil yapılmaktadır⁸². Buna karşılık işçinin başka bir işverene devredilmesi, nakil olarak değerlendirilemez⁸³. Yine feshin son çare olması ilkesi kapsamında nakil yapılabilecektir. Ayrıca işyeri değişikliği disiplin cezası neticesinde de başka bir işyerine nakil yapılabilir. Son olarak ise işverenin iş sözleşmelerinde düzenlediği nakil kayıtları yoluyla da nakil işlemleri gerçekleşmektedir.

Belirli bir işyerinin kararlaştırıldığı iş sözleşmelerinde, aynı zamanda işçinin işverenin başka işyerlerinde çalıştırılabileceğine ilişkin kayıtlar da düzenlenmektedir. İşte bu kayıtlara nakil kayıtları denilmektedir⁸⁴. Nakil kayıtları da de-

⁸⁰ Dagmar Kaiser-Georg Annuß, *Personalvertretungsrecht, Personalvertretungen im Bundesdienst, § 75 Mitbestimmung in Angelegenheiten der Angestellten und Arbeiter und in sonstigen Angelegenheiten*, 5. Auflage, Hrsg. Reinhard Richardi-Hans Jürgen Dörner, Beck Verlag, München, 2020, Rn.68; Hahn, "Versetzung, Abordnung und Umsetzung", s.141; Wolfgang Hromadka, "Grenzen des Weisungsrechts" *NZA*, 2012, Heft.5, s.235; Alman hukukunda, "Umsetzung", kavramının genel itibarıyla işyeri içerisinde geçici veya sürekli olarak yeni bir çalışma yerine gönderilmesi iken, "Versetzung" kavramının genel itibarıyla başka bir işyerine gönderilmesi olarak algılanabileceği ve fakat bazı durumlarda, her iki olgu da tür, yer veya kapsam bakımından faaliyetteki değişiklik anlamına gelen nakil kavramına dâhil edildiği görüşü ileri sürülmüş olup, bu görüş için bkz. Gregor Thüsing- Friedrich Westphalen, *Vertragsrecht und AGBKlauselwerke, Klauselwerke, Arbeitsverträge, 47. Ergänzung*, Beck Verlag, München, 2021, Rn.270 "...Mahkemece aynı binada bölüm değişikliğinin işyeri değişikliği olarak nitelendirilmesi doğru olmadığı gibi ..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.1.2011 Tarihli ve 2010/31518 Esas ve 2011/41 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

⁸¹ Süzek, "Değişiklik Feshi", s.19; Manav, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları", s.219; Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı, s.147; Civan, "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği", s.805; Ulrich Preis, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 320. Gewerbeordnung, § 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers*, 22. Auflage, Hrsg. Rudi Müller Glöge-Ulrich Preis- Ingrid Schmidt, Beck Verlag, München, 2022, Rn. 29.

⁸² Ertan İren, "İşverenin İşçisini Başka Bir İşyerine Nakil Yetkisini İş Sözleşmesiyle Saklı Tutmasına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2010, S.19, s.83; Niteliği gereği değişen işlerde tek taraflı olarak farklı işyerlerinde çalışma yaptırılabilmesi görüşüne ilişkin bkz. Alpagut, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik", s.56; Benzer şekilde bkz. Uzun, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", s.52; "...İşçinin işyerinden kaynaklanan geçerli sebeplerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, başka işyerlerinde zaman zaman görevlendirilmesi çalışma koşulları arasındadır..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1.3.2016 Tarihli ve 2014/31770 Esas ve 2016/4503 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

⁸³ Hahn, "Versetzung, Abordnung und Umsetzung", s.141.

⁸⁴ Lakies, "Versetzungsklauseln", s. 5.

ğişiklik kayıtlarının bir türüdür. Çünkü işveren, iş sözleşmesinde düzenlenen işyerini tek taraflı olarak değiştirebilir⁸⁵. İşte işverene nakil yetkisi veren bir kaydın iş sözleşmesinde bulunması durumunda işverenin yönetim hakkı genişlemektedir⁸⁶. Çünkü tüm işyerlerini kapsayan bir nakil kaydıyla birlikte bir işyeri belirlenmişse, işverenin işin yapıldığı yer ile ilgili yönetim hakkının iş sözleşmesiyle kısıtlanması söz konusu değildir⁸⁷.

Çalışma yaşamının ve piyasaların dinamik yapısı, gelişen teknoloji, ekonomik gelişmeler ve işyerinden veya işletmeden kaynaklanan nedenler gereği çalışma koşullarının da zaman içerisinde değişmesi mümkündür⁸⁸. Yine iş sözleşmeleri, sürekli borç doğuran bir sözleşme niteliğinde olduğundan, sonradan meydana gelen değişikliklere uyarlanması ihtiyacı hissedilen sözleşmelerdir⁸⁹. Ancak iş sözleşmesi kurulurken işverenin bütün bu durumları göz önüne alarak sözleşmeyi ihtimaller üzerine bina etmesi mümkün gözükmemektedir. Öte yandan çalışma koşullarının değişen bu şartlara uyumlaştırılması işverenin tek taraflı iradesi ile mümkün olmayıp, işçinin rızasını da gerektirir⁹⁰. İşte bu kayıtlar sayesinde işveren, çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirme hakkını elde etmekte ve değişen koşullara karşı hızlı tedbirler alarak uyumlaştırma ihtiyacını gidermektedir. Bu noktada ilgili kayıtlar, iş sözleşmesinin esnekleşti-

⁸⁵ Mustafa Alp, "İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S. 3, s.37; Hartmut Oetker, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Kündigungsschutzgesetz (KSchG), § 2 Änderungskündigung*, 22. Auflage, Hrsg. Rudi Müller Glöge-Ulrich Preis- Ingrid Schmidt, Beck Verlag, München, 2022, Rn.14.

⁸⁶ Reinhard Künzli, *Kündigungsgesetz Gross Kommentar zum Gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Systematischer Kommentar Arbeitsrechtlicher Vorschriften, KSchG § 2 Änderungskündigung*, 6. Auflage, Hrsg. Reiner Ascheid- Ulrich Preis-Ingrid Schmidt, Beck Verlag, München, 2021, Rn. 105; Alpagut, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik", s. 59; Bu durumda bu değişikliğin esaslı bir değişiklik olarak kabul edilmeyeceği görüşüne ilişkin bkz. Uşan, "İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi", s.238; Aynı şekilde bkz. Şen, s.136.

⁸⁷ Preis, Rn. 27; Jens Siebert- Rene Teubert, "Nach der Rechtsprechungsänderung des BAG: Aktuelles und Neues zu Versetzung und Personalgestaltung" *öAT*, 2019, Heft.1, s.8.

⁸⁸ Erdem Özdemir, "İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2004, C.12, S.3-4, s.33; Uşan, "İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi", s.219; Süzek, "Değişiklik Feshi", s.10; Alpagut, "İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı", s.50; Dursun Ateş, s.228; "Ekonomik kriz sırasında iş sözleşmesini çalışma koşullarında esaslı değişiklikler ile ayakta tutmak mümkündür." (Alp, "Ekonomik Kriz", s.156).

⁸⁹ Başbuğ, Değişen Şartlara Uyarlama, s.52; Gragert-Katerndahl, Rn.41.

⁹⁰ Özdemir, "İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar" s.32.

rilmesine ve değişen şartlara uyarlaması ihtiyacına da hizmet ederler⁹¹. Keza bu kayıtlar ile gerekli esneklik sağlandığında işçi, işyerinden kaynaklanan nedenlere işten çıkarılma durumuna karşı iş ilişkisinin sürdürülmesi güvencesini de elde etmiş olacaktır⁹². Öyle ki, bu özelliklerinden dolayı değişiklik kayıtları yaygın bir araç haline gelmiştir⁹³. Değişiklik kayıtları da genel itibarıyla nakil kayıtları olarak karşımıza çıkmaktadır⁹⁴.

İşverenler, işyerine ilişkin sözleşmede düzenlenen hükümlerin bağlayıcı etkilerinden kaçınmak istemekte ve nakil kayıtları düzenlemektedir⁹⁵. İş sözleşmesinde işçinin çalışacağı yerin düzenlenmesi ve bununla birlikte bir nakil kaydının da eklenmesi durumunda, iş sözleşmesinde iş görme borcunun nerede yerine getirileceğinin düzenlenmesi veya düzenlenmemesi arasındaki fark ortadan kalkacaktır⁹⁶. Çünkü sözleşmede işyeri ile ilgili hüküm bulunmasına rağmen, işverenin işçiyi başka bir yere göndermeye yetkili olduğu da kabul edilmiş ve böylelikle sözleşme hükmü ile başlangıçta yönetim hakkı kısıtlanmış, aynı zamanda işverenin işçiyi başka bir yerde görevlendirebileceğine dair sözleşme hükmü ile yeniden genişletilmiştir⁹⁷. Yine bu şekilde düzenlemiş bir sözleşmenin, iş görme borcu ilgili herhangi bir somut hüküm içermediği de ileri sürülmüştür⁹⁸.

İşveren, birden fazla işyerine sahip olması durumunda ve bu kayıt sayesinde işçiyi gerektiğinde diğer işyerlerine gönderebilme hakkını elde etmektedir⁹⁹. Artık İş Kanununun 22. maddesinde düzenlenen usulün takip edilmesine de gerek yoktur¹⁰⁰. Çünkü çalışma koşullarında değişiklik ve nakil yetkisinin kullanılması farklı

⁹¹ Dursun Ateş, s.284; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.243-244; Aydın, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler", s.26; İren, "İşverenin İşçisini Başka Bir İşyerine Nakil Yetkisi", s.82; Dursun Ateş, s.284; Reichold, § 40 Arbeitspflicht und Arbeitszeit, Rn. 57; Gragert-Katerndahl, Rn.41; Bu yönü ile esneklik amacına hizmet ettiğine ilişkin bkz. Alp, "İçerik Denetimi", s.38.

⁹² Gragert-Katerndahl, Rn.41; Poeche, Rn. 3.

⁹³ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.243.

⁹⁴ İren, "İşverenin İşçisini Başka Bir İşyerine Nakil Yetkisi", s.83.

⁹⁵ Pletke-Schrader-Siebert-Thoms-Klag, Rn 33.

⁹⁶ Linck, Rn.23; Sözleşmeden doğan kısıtlamayı önlediği görüşüne ilişkin bkz. Reichold, § 40 Arbeitspflicht und Arbeitszeit, Rn. 57; Benzer şekilde bkz. Lingemann-Siemer, s.495.

⁹⁷ Lakies, "Versetzungsklauseln", s.5

⁹⁸ Lakies, "Versetzungsklauseln", s.5

⁹⁹ Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı, s.28; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.251.

¹⁰⁰ Aydın, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler", s. 28; Manav, "İşyeri Değişiklik Kayıtları", s.151; Dursun Ateş, s.278; Alp, "İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi", s.14.

kavramlardır. İş sözleşmesinde işçinin işyerinin kesin olarak belirlenmesi ve işçinin başka bir işyerine nakledilmek istenmesi durumunda, işverence tek taraflı olarak yapılamayan bir sözleşme değişikliği söz konusu olacaktır¹⁰¹. Ancak bu kayıtlar ile işverene değişik yapmak hakkı, önceden verilmiş bulunmaktadır¹⁰². Dolayısıyla işveren, iş sözleşmesi ile kendisine tanınan bu nakil hakkını kullanmaktadır.

Türk hukukunda nakil kayıtlarının geçerli olduğu, hâkim görüş ve Yargıtay¹⁰³ tarafından kabul edilmektedir¹⁰⁴. Yalnız nakil kayıtlarının işçinin işinde, ücretinde, çalışma süresinde ve diğer çalışma koşullarında değişikliğe neden olmaması gerekir¹⁰⁵. Keza Alman Hukukunda da işçinin, bilgi ve becerilerine uygun olarak başka bir işyerinde istihdam edilebilmesini düzenleyen kaydın, ölçsüz ve şeffaf olmayan bir kayıt olarak görülemeyeceği kabul edilmektedir¹⁰⁶.

¹⁰¹ Thüsing-Westphalen, Rn.271.

¹⁰² Civan, "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği", s.782; Alp, İçerik Denetimi, s.37; "Değişikliği saklı tutma kayıtları, aslında işçinin başlangıçtaki rızası ile ortaya çıkan bir değişiklik sözleşmesidir". (Uşan, "İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi", s.245); Benzer şekilde bkz. Civan, "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği", s.782; "Çalışma koşullarında baştan kararlaştırılan biçimde değişikliğe gidilmesi sözleşme değişikliği sayılmaz." (Başterzi, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformu", s.63).

¹⁰³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 11.10.2006 Tarihli ve 2006/9-613 Esas ve 2006/644 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB); Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13.12.2010 Tarihli ve 2009/39668 Esas ve 2010/37397 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB); Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 27.2.2012 Tarihli ve 2011/9180 Esas ve 2012/2815 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB); Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.9.2004 Tarihli ve 2003/21979 Esas ve 2004/19484 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB); "...iş sözleşmesi ve eki niteliğindeki kaynaklarda nakil yetkisinin saklı tutulmasına ilişkin konulan bir hüküm, dürüstlük kuralına uygunluk koşuluyla yasa koyucunun amacı, çalışma yaşamının gerekleri ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde hukuka uygun ve geçerlidir..." [Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.3.2021 Tarihli ve 2021/9-112 Esas ve 2021/294 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

¹⁰⁴ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.359; Yıldız, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, s.137; Başbuğ, Değişen Şartlara Uyarlama, s.97; Öztürk, s.598; Süzek, "Değişiklik Feshi", s. 19; Alpagut, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik", s.59-60; Bu kayıtların ya geçersiz olduğu ya da hakim tarafından hakkaniyete uygun sınırlara çekilmesi gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Gaye Baycık, "İşverenin Nakil Yetkisinin Kullanım Denetimi", *AÜHFD*, 2012, C.61, S.2, s.489-490; TBK'nın 24. maddesi gereği değişiklik kayıtlarının geçersiz olduğu görüşüne ilişkin bkz. Kutlu Mutluer, s.225; İş Kanununun 22. Maddesi karşısında değişiklik kayıtlarının geçersiz olduğu görüşüne ilişkin bkz. Ünal Narmanlıoğlu, "4857 Sayılı İş Kanununun 22/1'inci Maddesi ile İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Kararı Hakkında Düşünceler", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, 2007, S.4, s.154.

¹⁰⁵ Dursun Ateş, 333; Arıcı, "İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası", s.172; Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 11.10.2006 Tarihli ve 2006/9-613 Esas ve 2006/644 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB).

¹⁰⁶ Dana Fanselow, *Münchener Anwaltshandbuch Insolvenz und Sanierung, § 3 Arbeitsrechtliche Fragestellungen*, 3. Auflage, Hrsg. Jörg Nerlich-Georg Kreplin, Beck Verlag, München, 2019, Rn.180.

B. İşyerinin Değiştirilmesi Disiplin Cezası ve Düzenlenmesi

İş sözleşmesini sona erdirmeyen, buna karşılık çalışma koşullarında değişiklik yaparak iş sözleşmesinin devamını sağlayan tedbirler, işverenin amacını gerçekleştirmeye elverişli iseler feshe kıyasla daha hafif olarak kabul edilecektir¹⁰⁷. Bu kapsamda çalışma koşullarında değişiklik, aslında feshin son çare olması ilkesine de hizmet eder¹⁰⁸. Hal böyleyken işverenin fesih dışında amacına ulaşmasını sağlayan, daha hafif nitelikte olan ve işçinin menfaatlerine daha az zarar veren imkânlardan biri çalışma koşullarının değiştirilmesi, söz konusu değişikliklerden bir de işçinin çalıştığı yerin değiştirilmesidir¹⁰⁹. Şartların oluşması durumunda işyerinin değiştirilmesi, son çare ilkesi kapsamında değerlendirilebilir¹¹⁰ ve işverenin işçiyi başka bir işyerinde çalıştırma imkânı olmasına karşın iş sözleşmesini feshetmesi geçersiz fesih olarak değerlendirilebilir¹¹¹.

Fesih yerine işyeri değişikliğinin düşünülebilmesi için yukarıda değindiğimiz ölçülülük ilkesine ve alt ilkelerine uygun hareket edilmesi gerekir. Bu kapsamda işverenin amacına bu yolla ulaşabilmesi ve aynı zamanda işyeri değişikliğiyle iş sözleşmesinin tekrardan ihlal edilmesi riskinin ortadan kalkma ihtimalinin yüksek olması ve ayrıca işyeri değişikliğinin işverenden beklenebilmesi gerekmektedir¹¹². Hiç şüphesiz işçinin ihlal teşkil eden davranışlarının ağırlığı, işverenden beklenebilirlikte önem arz eder¹¹³.

¹⁰⁷ Kılıçoğlu-Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, s.193.

¹⁰⁸ Süzek, "Değişiklik Feshi", s.8; Başterzi, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformu", s.60; Uşan, "İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi", s.219; Manav, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları", s.241; Dursun Ateş, s.229; Başbuğ, Değişen Şartlara Uyarılma, s.54; Kılıçoğlu-Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, s.418; "Feshin son çare olma ilkesi kapsamında, iş sözleşmesinin feshini önlemeye yönelik olacak şekilde kaleme alınan değişiklik kayıtları, işçi açısından beklenebilir görülmeli ve geçerli sayılmalıdır." (Civan, "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği", s.792).

¹⁰⁹ Ugan Çatalkaya, s.481; "...Ölçülülük ilkesinin ihtardan başka diğer bir aracı da çalışma yerinin değiştirilmesidir. Çalışma yerinin değiştirilmesi feshe oranla daha hafif çare olarak gündeme gelen bir araçtır..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 14.1.2019 Tarihli ve 2018/5461 Esas ve 2019/750 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)]; "...Örneğin, işten çıkarmayı gerektirecek nitelikteki bir eyleme yer değiştirme cezasın uygulanması işçi yararına olduğundan geçersizliği ileri sürülemez..." [Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 5.11.2015 Tarihli ve 2015/21740 Esas ve 2015/30221 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

¹¹⁰ Kar, "İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesih", s. 123; Savaş Taşkent, "Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2011, S.21, s.16; Dursun Ateş, s.262; Kılıçoğlu-Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, s.203.

¹¹¹ Şen, s.226.

¹¹² Ugan Çatalkaya, s.492; "Ölçülülük ilkesi kapsamında işçinin çalışma yerinin değiştirilmesi tedbiri, aşağıdaki şartların gerçekleşmesi halinde feshe oranla daha hafif bir çare olarak uy-

İşçinin işyerini değiştirilmesi, işin niteliğinden kaynaklanabileceği gibi bir önceki paragrafta değindiğimiz gibi feshin son çare olması ilkesinden, iş sözleşmesinde düzenlenen nakil kaydından veya işyeri değişikliği disiplin cezasından kaynaklanabilir. Hal böyleyken nakil işleminin ne amaçla yapıldığının belirlenmesi gerekmektedir¹¹⁴. Keza işçinin işyerinin değiştirilmesi, çalışma koşullarında değişiklik olmakla birlikte aynı zamanda bir disiplin cezası olarak da düzenlenebilir¹¹⁵. Bu kapsamda işyerinden kaynaklanan bir nedenle değil de işçinin olumsuzluk teşkil eden bir davranışının cezalandırılması amacıyla nakil yapılmışsa, bunu disiplin cezası olarak algılamak gerekmektedir¹¹⁶. Ancak bir işyeri değişikliğinin, disiplin cezası olarak kabul edilebilmesi için bu değişikliğin amacıyla birlikte hukuki temeline de bakılması gerekmektedir. Yani işyerinde, işyeri değişikliği cezasını da kapsayan bir disiplin cezası sisteminin kurulmuş olması

gulanmalıdır; İşçinin çalışabileceği boş bir çalışma yerinin olması; işçinin söz konusu boş çalışma yerinde çalıştırılması durumunda yükümlülüklerinin ihlali teşkil eden davranışlara devam etmeyeceğine dair objektif emareler bulunmalı, bir başka deyişle işçinin yükümlülük ihlali hali hazırda çalıştığı çalışma yerine özgü yükümlülük ihlali olmalı; işçinin çalıştırılmaya devam etmesinin işverenden beklenebilir olması; bu yönde işverene yöneltilebilecek talebin haklı bir talep niteliğinde olması.” (Kılıçoğlu-Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, s.416); “...Davranış nedeniyle fesih, ancak, sözleşmeyi sona erdirmeye oranla daha hafif bir çare söz konusu olmadığında gerekli olur. Ölçülülük ilkesinin ihtardan başka diğer bir aracı da çalışma yerinin değiştirilmesidir. Çalışma yerinin değiştirilmesi feshe oranla daha hafif çare olarak gündeme gelen bir araçtır. Ancak bu tedbirin uygulanabilmesi, işveren açısından mümkün olması ve kendisinden haklı olarak beklenebilmesi koşuluna bağlıdır. İşçinin başka bir çalışma yerinde çalıştırılması imkânı söz konusu değilse ölçülülük ilkesi ve ultima ratio prensibi uyarınca İş Kanunu’nun 22.maddesi uyarınca değişiklik feshi düşünülmelidir...” [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 4.2.2019 Tarihli ve 2018/5826 Esas ve 2019/2607 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)]; “...Davranış nedeniyle fesih, ancak, sözleşmeyi sona erdirmeye oranla daha hafif bir çare söz konusu olmadığında gerekli olur. Ölçülülük ilkesinin ihtardan başka diğer bir aracı da çalışma yerinin değiştirilmesidir. Çalışma yerinin değiştirilmesi feshe oranla daha hafif çare olarak gündeme gelen bir araçtır. Ancak bu tedbirin uygulanabilmesi, işveren açısından mümkün olması ve kendisinden haklı olarak beklenebilmesi koşuluna bağlıdır...” [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17.3.2008 Tarihli ve 2007/27583 Esas ve 2008/5294 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

¹¹³ Ugan Çatalkaya, s.492; Kılıçoğlu-Şenocak, İş Güvencesinde Ölçülülük, s.202; “...6.05.2012 tarihli noter ihtarnamesi ve olayların kronolojisi irdelendiğinde, davacının iş sözleşmesindeki nakil yetkisinin objektif olarak kullanıldığının kanıtlanmadığı, davacının tutanağa bağlanan eylemleri ve nakil işlemi değerlendirildiğinde bunun ölçülü olmadığı...” [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 6.11.2014 Tarihli ve 2014/31203 Esas ve 2014/33011 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

¹¹⁴ Özdemir, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, s.1256.

¹¹⁵ Alman hukukunda nakil cezasının düzenlenebileceğine ilişkin bkz. Salamon, Rn. 41; Aksi görüş için bkz. Kreitner-Seidel-Schlegel; Rn. 7; Naklin BetrVG § 87/1-1 anlamında ceza olmadığına ilişkin bkz. Werner, Rn. 37.

¹¹⁶ Benzer yönde bkz. Özdemir, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, s.1256.

gerekir. Aksi takdirde amacı ne olursa olsun işyeri değişikliği disiplin cezasının uygulanması, hukuki temelin eksik olması nedeniyle mümkün değildir veya en azından bu işyeri değişikliğini klasik anlamda bir disiplin cezası olarak düşünmemek gerekir.

Doktrinde nakil kayıtlarının, işçiye disiplin cezası vermek amacıyla kullanılmasının mümkün olmadığı ileri sürülmüştür¹¹⁷. Şöyle ki, işverenin disiplin cezası vermek amacıyla nakil kaydını kullanmasının mümkün olmaması görüşünü paylaşmakla birlikte, bu durumun nakil kayıtlarının geniş yorumlanmasından ziyade, disiplin cezasının uygulanabilmesi için hukuki temelinin bulunması gereğinden kaynakladığı düşüncesindeyiz. Başka bir ifadeyle önceden işçinin hangi davranışlarının işyeri değişikliği disiplin cezasını gerektirdiğinin düzenlenmesi durumunda işveren, nakil kaydı yoluyla işyeri değişikliği disiplin cezasını uygulayamaz. Bununla birlikte disiplin sisteminin bütün gereklerini yerine getirecek şekilde disiplin cezası olarak düzenlenen işyeri değişikliği cezası, aynı zamanda bir nakil işlemi olduğundan kanaatimizce bu ceza, bir değişiklik kaydı/nakil kaydı özelliği de taşır. Dolayısıyla da böyle bir düzenleme, çift karakterlidir¹¹⁸. Keza disiplin cezası olarak uygulanan işyeri değişikliği, aynı zamanda çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil ettiğinden, kural olarak İş Kanununun 22/1. maddesinin uygulanmasını gerektirirdi¹¹⁹. Ancak nakil yetkisi özelliği de taşıyan işyeri değişikliği disiplin cezası düzenlenmişse, başka bir ifadeyle işveren, işçiye başka bir işyerine nakletme yetkisini saklı tutmuşsa, bu durumda kural olarak İş Kanununun 22. maddesinin uygulanması gerekmez¹²⁰. Artık işveren, tek taraflı olarak işyeri değişikliğini uygulayabilir. Hal böyleyken disiplin cezası olarak uygulanan nakil, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalacaktır.

¹¹⁷ Baycık, "İşverenin Nakil Yetkisinin Kullanım Denetimi", s.499.

¹¹⁸ "...Somut olayda da Toplu İş Sözleşmesi hükmü genel de bu nitelikte bir düzenlemeyi içermektedir. Ancak her görevlendirme ve yer değiştirmenin disiplin kurulu kararı ile gerçekleştirilmesi işverenden istenemez. Böyle bir durumda işveren gereği şekilde işi yürütme ve düzenleme olanağından yoksun kalır ki, bunun kabulü mümkün değildir. Fakat öyle haller karşılaşılabılır ki bu tür işlemler bir nevi disiplin cezası anlamı taşır. İşte o zaman konunun disiplin cezası üzerinde durularak disiplin kurulundan geçirilmesi koşulunu aramak gerekir..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17.6.1999 Tarihli ve 1999/9663 Esas ve 1999/11148 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

¹¹⁹ "Bazı disiplin cezaları -rütbe indirimi, işçinin çalıştığı yerin değiştirilmesi vb. işçinin çalışma koşullarında "esaslı" değişikliğe yol açar. Böyle bir disiplin yaptırımına başvurulması halinde, diğer esaslı değişikliklerde olduğu gibi, İş Kanununun 22. maddesi gereği; işverenin değişiklik önerisini "yazılı" biçimde yapma zorunluluğuna karşılık işçinin bunu kabul etme yükümlülüğü kural olarak bulunmamaktadır." (Elbir, Türk ve Fransız Hukuklarında Disiplin Cezaları, s.126).

¹²⁰ Dursun Ateş, s 163.

Nakil kaydı özelliği de taşıyan işyeri değişikliği cezasında, bu cezaya sebebiyet veren fiillerin belirli bir ağırlıkta olması gerekmektedir. Keza disiplin cezasının uygulanabilmesi için kusurlu olunması gerekmele birlikte aynı zamanda ceza, kusurla orantılı olmalıdır¹²¹. Nihayetinde başka bir işyerine nakil cezası, ağır bir disiplin cezası olduğundan işçinin ağır kusur teşkil eden fiilleri için düzenlenmesinde fayda vardır. Örneğin işçinin devamsızlığı veya gerekli dikkat ve özeni göstermemesi gibi hareketlerden ziyade taciz, sataşma veya şiddet, iş güvenliğini tehlikeye düşürme veya işyerinde bulunan makine, tesisat veya başka eşyalara zarar verme gibi fiiller için öngörülmelidir. Yine İş Kanununun 24/2-d ve Türk Borçlar Kanununun (TBK)¹²² 417. maddeleri gereği işveren, özellikle cinsel taciz durumunda gerekli önlemleri alması gerekmektedir. Bu önlemler arasında fesih bulunmakla birlikte işçinin işyerinin değiştirilmesi önlemine de başvurulabilir¹²³.

İşçinin yetersizliği ve davranışları nedeniyle fesihten önce, çıkarların denge-lenmesi gereği ilk olarak uyarı cezasının kullanılması, ardından tekrarı halinde işyeri değişikliği cezasının kullanılması önerilebilir¹²⁴. Ancak işveren, uyarının başarısız olması, yani işçinin davranışına devam etmesi durumunda öncelikle bu cezayı uygulayabilir¹²⁵. Ayrıca söz konusu ceza, bir disiplinin cezasının tekrerrür etmesi durumunda kullanılabilir. Ancak başka bir disiplin cezası ile birlikte işyeri değişikliği cezası “aynı eylemden dolayı iki defa ceza verilemez” kuralı gereği aynı anda uygulanamaz¹²⁶. Öte yandan işverenin disiplin hakkının sınırsız olarak düşü-

¹²¹ Süzek, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, s.11; Özdemir, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, s.1266; Taşkın, “İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi”, s.69; Elbir, Türk ve Fransız Hukuklarında Disiplin Cezaları, s.60, 63; Dursun Ateş, s.160; Kutlu Mutluer, s.180; Disiplin cezalarının, ölçülü olması gerektiğine ilişkin bkz. Mülâyim, “İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi”, s.335; “...Bir disiplin cezasının uygulanabilmesi için işçinin kusurlu bulunması da zorunludur...” [Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 5.11.2015 Tarihli ve 2015/21740 Esas ve 2015/30221 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

¹²² 2011 Tarihli 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, RG.: 04.02.2011/27836.

¹²³ Yıldız, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, s.102; “Ancak bunun dışında işe geç gelme, iş disiplinine aykırı davranma gibi daha hafif ihlallerin yapılması durumunda disiplin cezası olarak işyeri değişikliği uygulanamaz” (Yıldız, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, s.102).

¹²⁴ Annette Salomon Hengst, “Versetzung, Abordnung und Zuweisung gem. § 4 TVöD/TV-L”, **öAT**, 2016, Heft.9, s.181

¹²⁵ Salomon-Hengst, “Versetzung, Abordnung und Zuweisung gem. § 4 TVöD/TV-L”, s.181

¹²⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.9.2007 Tarihli ve 2007/13498 Esas ve 2007/27926 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB); Alman hukukunda da aynı ihlal için birden fazla yaptırıma izin verilme-yeceğine ilişkin bkz. Werner, Rn. 36.

nülmesi de mümkün değildir¹²⁷. Dolayısıyla nakil kaydı özelliği taşıyan bu cezanın kullanılması ile birlikte işçinin diğer çalışma koşulları da dikkate alınmalıdır. Başka bir ifadeyle işyeri değişikliğine ilişkin bir kayıt olsa dahi, işçinin işinde, ücretinde veya çalışma süresinde bir değişikliğe neden olacak şekilde bu yetki kullanılamayacak, aksi takdirde bu değişiklik, esaslı değişiklik olarak kabul edilecektir. Hal böyleyken işyeri değişikliği cezası, diğer çalışma koşullarının işçinin aleyhine olacak şekilde değişmesine sebebiyet verecek yönde kullanılamaz.

C. Nakil Kaydı Özelliği De Taşıyan İşyeri Değişikliği Disiplin Cezası Kayıtlarının Denetimi

1. Genel Olarak

Çalışma koşullarının bir kısmı toplu iş sözleşmelerinde, iş sözleşmelerinde ve ayrıca işveren tarafından tek taraflı olarak hazırlanan iç yönetmeliklerde düzenlenmektedir¹²⁸. İşveren, özellikle tip iş sözleşmelerinde¹²⁹ ve iç yönetmeliklerde önceden hazırlanmış, genel ve yeknesak nitelikte çalışma koşulları düzenlemekte ve işçi bunları kabul etmektedir. Çalışma koşullarının önceden, genel ve yeknesak bir şekilde hazırlanmasında iş hukuku anlamında bir engel de bulunmamaktadır¹³⁰.

Tip iş sözleşmeleri, işveren tarafından sıkça kullanılmaktadır. Yine iç yönetmelikler de işverenler tarafından sıklıkla kullanılan ve çalışma şartlarının düzenlendiği bir kaynak haline gelmiştir¹³¹. İç yönetmeliklerde işyerinde genel ve yeknesak olarak uygulanmak istenen çalışma koşulları düzenlenmektedir¹³². Keza bu düzenlemeler

¹²⁷ Güzel, "İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimi", s.166; Elbir, Türk ve Fransız Hukuklarında Disiplin Cezaları, s.23.

¹²⁸ Toplu iş sözleşmesi yapılmayan yerlerde veya toplu iş sözleşmesi dışında kalan konularda iç yönetmeliklerin düzenlendiğine ilişkin bkz. Şen, s.39.

¹²⁹ "Tip iş sözleşmelerinden kasıt, ileride yapılacak birden fazla iş sözleşmesi için işveren veya işverenin bu konuda yetkilendirdiği işveren vekili veya üçüncü bir kişi tarafından daha önce hazırlanan ve işçiye içeriğe müdahale etme imkanı tanımayan sözleşmelerdir." (Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.197); Benzer şekilde bkz. Süzek, "Tip İş Akitleri ve İç Yönetmelikler", s.460.

¹³⁰ Veli Karagöz, "Tip İş Sözleşmelerinde Öngörülen Cezai Şartın Genel İşlem Şartları Bağlamında Denetlenmesi", *AÜEHFD*, 2004, C.VIII, S.1-2, s.594.

¹³¹ Sarper Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2011, S.24, s.6; Sarper Süzek, "İş Hukukunda İç Yönetmelikler", *AÜEHFD*, 1995, C. 44, S. 1-4, s. 185; Kutlu Mutluer, s.16.

¹³² Süzek, "İş Hukukunda İç Yönetmelikler", s.185; Çalışma koşullarını genel ve soyut bir şekilde düzenleme imkanı sağladığına ilişkin bkz. Kutlu Mutluer, s.16.

de işveren tarafından önceden hazırlanmakta, işçinin bu hükümlerin oluşmasında bir dahli olmamakta ve işçi sadece kabul edip etmeme noktasında bir imkâna sahip olmaktadır¹³³. İşte bu özelliği iç yönetmelikleri, tip iş sözleşmeleri gibi genel işlem koşulu niteliği kazandırmaktadır¹³⁴. Nihayetinde genel işlem koşullarına ilişkin hükümler, iç yönetmelikler¹³⁵ ve tip iş sözleşmeleri için söz konusu olacaktır¹³⁶.

Genel işlem koşulları, önceden tek taraflı olarak hazırlanan, birden fazla sözleşme ilişkisinde kullanılacak olan ve sözleşmenin karşı tarafının bu sözleşme hükümleri oluşturulurken etkisinin ve dahlinin olmadığı sözleşme hükümleridir¹³⁷. Dolayısıyla bir hükmün genel işlem olarak kabul edilebilmesi için sözleşme taraflarından birinin önceden ve tek taraflı olarak bu hükmü hazırlamış olması, yani karşı tarafın bu hükmün oluşturulmasında etkisinin ve dahlinin olmaması gerekmektedir¹³⁸. Genel iş koşulları ise, genel işlem koşullarının iş hukukundaki görünümü olup¹³⁹, işverenin önceden tek taraflı olarak hazırladığı genel ve soyut nitelikteki hükümlerdir¹⁴⁰. Genel iş koşulları da genel işlem koşulları gibi işverence tek taraflı olarak düzenlenmekte ve işveren sadece veya ağırlıklı olarak kendi menfaatlerini dikkate almaktadır¹⁴¹.

Çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik imkanı sağlayan değişiklik kayıtları iş sözleşmelerinde düzenlenebileceği gibi iç yönetmeliklerde de düzenlenebilir¹⁴². Değişiklik kayıtlarının genel işlem koşulu niteliğinde olacak şekilde tip iş sözleşmelerinde veya iç yönetmeliklerde düzenlenmesi durumunda bu kayıtlar,

¹³³ Yıldız, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, s.24.

¹³⁴ İç yönetmeliklerin genel işlem koşulu olduğuna ilişkin bkz. Süzek, "İş Hukukunda İç Yönetmelikler", s.183; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.320; Kutlu Mutluer, s.69; Dursun Ateş, s.293; Şen, s.37; Yıldız, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, s.23.

¹³⁵ Kutlu Mutluer, s.69.

¹³⁶ Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.198; Süzek, "Genel İş Koşulları", s.5.

¹³⁷ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.276.

¹³⁸ Yıldız, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, s.22; Kutlu Mutluer, s.78.

¹³⁹ Yıldız, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, s.23; Alp, "İçerik Denetimi", s. 41; Süzek, "Tip İş Akitleri ve İç Yönetmelikler", s.461.

¹⁴⁰ Yıldız, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, s.22; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.276.

¹⁴¹ Dursun Ateş, s.293.

¹⁴² Şen, s.59; Uşan, "İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi", s.245; İren, "İşverenin İşçisini Başka Bir İşyerine Nakil Yetkisi", s.81; Genel olarak iç yönetmeliklerde işyeri değişikliği kaydının düzenlendiği görüşüne ilişkin bkz. Manav, "İşyeri Değişiklik Kayıtları", s.150; Bununla birlikte değişiklik kayıtlarının iç yönetmelikle düzenlenmesinin iş hukuku anlayışına uygun olmayacağı görüşüne ilişkin bkz. Özdemir, "İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar", s.34.

genel iş koşulu niteliğinde olacaktır¹⁴³. Bu sebeple de TBK 'da düzenlenen genel işlem koşullarına ilişkin denetim hükümlerinin, değişiklik kayıtlarına da uygulanması ve bu kapsamda denetlenmesi gerekmektedir¹⁴⁴. Böylelikle ilk önce değişiklik kayıtlarının geçerliliği noktasında içerik denetimi, ardından işverenin bu hakkını hakkaniyete uygun şekilde kullanıp kullanılmadığına ilişkin kullanım denetimi yapılmalıdır. Buna karşın bireysel nitelikteki bir sözleşmede yer alan değişiklik kaydının ise içerik denetimine tabi tutulması mümkün değildir¹⁴⁵.

Disiplin cezaları, iç yönetmeliklerde¹⁴⁶ veya tip iş sözleşmelerinde düzenlenebilmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, disiplin cezalarını gerektiren fiillerin ve yaptırımlarının bütün işyerinde aynı şekilde düzenlenmesi ve uygulanması gereğidir. Bütün bu durumlar ise disiplin cezalarına ilişkin hükümlerin genel işlem koşulu şeklinde düzenlenmesi sonucunu doğurur¹⁴⁷. Konumuz açısından değerlendirdiğimizde aynı zamanda nakil kaydı özelliği de taşıyan işyeri değişikliği disiplin cezası, tip iş sözleşmelerinde veya iç yönetmeliklerde genel iş koşulu niteliğinde düzenleneceğinden herhangi bir denetimden muaf şekilde ve sınırsız olarak kullanılabilmesi düşünülmemelidir, aksine bu kayıtlarının yürürlük, içerik, şeffaflık ve kullanım/hakkaniyet denetimine tabi tutulması gerekmektedir¹⁴⁸.

2. Yürürlük Denetimi

Genel işlem koşullarının sözleşmenin içeriğine dâhil olabilmesi, TBK'nın 21. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre sözleşmenin yapılması sırasında karşı tarafa, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verilip, bunların içeriğini öğrenme imkânının sağlanması ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesi gerekmektedir. Muhakkak bu koşullar, hem değişiklik kayıtları hem de disiplin cezaları için geçerli olacaktır.

¹⁴³ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.262-263.

¹⁴⁴ Dursun Ateş, s.299; Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.3.2021 Tarihli ve 2021/9-112 Esas ve 2021/294 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB).

¹⁴⁵ Dursun Ateş, s.300; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.280; Aynı zamanda bu durumun eleştirisi için bkz. Aynı yazar, s.285-286.

¹⁴⁶ Süzek, "Genel İş Koşulları", s.6; Süzek, "İş Hukukunda İç Yönetmelikler", s.185; Başbuğ, "Ücret Kesim Cezası", s.201; Mülayim, "İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi", s.329; Şen, s.98; Kutlu Mutluer, s.176.

¹⁴⁷ Benzer şekilde bkz. Başbuğ, Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, s.57.

¹⁴⁸ İşyeri değişiklik kayıtlarının içerik ve hakkaniyet denetimine tabi tutulması gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Öztürk, s.598; Değişiklik kayıtlarının içerik ve hakkaniyet denetimine tabi tutulması gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Alp, "İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi", s.15.

Tip iş sözleşmelerinde ve iç yönetmeliklerde düzenlenen ve dolayısıyla genel iş koşulu niteliğinde olan, aynı zamanda nakil kaydı özelliği taşıyan işyeri değişikliği disiplin cezasının TBK'nın 21. maddesi gereği yürürlük denetimine tabi tutulması gerekmektedir. Mezkûr maddeye istinaden de işverenin nakil yetkisi hakkında işçinin açıkça bilgilendirilmesi ve bunun içeriğini öğrenme imkânının sağlanması gerekmektedir.

Disiplin cezaları, türü ne olursa olsun, hukuki bir dayanağının bulunması ve bu dayanağın işçiye bildirilmiş olmasını gerektirir¹⁴⁹. Keza İş Kanununun 38/1. maddesinde de ücret kesme cezalarının hukuki dayanağının bulunması ve bildirim şartları açıkça düzenlenmiştir. Dolayısıyla işyeri değişikliği cezası da dahil olmak üzere disiplin cezalarının ve cezaya sebebiyet veren fiillerin iş sözleşmesi veya iç yönetmeliklerde düzenlenmesi ve bunların muhakkak işçiye bildirilmesi gerekmektedir. Disiplin cezalarının bu özelliğinden, yani işçinin hangi durumlarda disiplin cezası olarak işyerinin değiştirileceğinin açıkça düzenlenmesi gereğinden dolayı da kanaatimizce işçinin bu kayıt hakkında bilgi sahibi olması ve içeriğini öğrenme imkanının sağlanması koşulları yerine getirilmiş olacak ve bu kayıt yürürlük denetiminin şartlarını sağlayacaktır.

3. İçerik Denetimi

Türk hukukunda içerik denetimi, TBK'nın 25. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, *“Genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz.”* İçerik denetimi, sözleşme içeriğinin tek taraflı olarak belirlenmesi, yani sözleşmenin diğer tarafının sözleşme içeriğinin belirlenmesinde etkisinin olmaması ve tek taraflı hazırlanan bu hükümlerin taraflar arasındaki hak ve borç dengesini önemli ölçüde bozması, böylelikle de sözleşmenin diğer tarafının menfaatine dürüstlük kuralına aykırı şekilde zarar verilmesi durumunda söz konusu olacaktır¹⁵⁰. Genel iş koşullarında da benzer bir durum bulunmaktadır. Çünkü ülkemiz şartlarında işçi ve işveren arasında müzakere süreci işletilmeden değişiklik kayıtları ve disiplin cezaları da dâhil olmak üzere sözleşme hükümleri

¹⁴⁹ Özdemir, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, s.1265; Taşkın, “İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi”, s.66; Dursun Ateş, s.167; Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 5.11.2015 Tarihli ve 2015/21740 Esas ve 2015/30221 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB); Hukuki dayanağının bulunması gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Süzek, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, s.10; Benzer şekilde bkz. Kutlu Mutluer, s.178.

¹⁵⁰ Alp, “İçerik Denetimi”, s.40; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.316; Süzek, “Tip İş Akitleri ve İç Yönetmelikler”, s. 468.

oluşturulmakta ve hatta işçi, bu hükümleri okumadan imzalamaktadır. Bu sebeple tip iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerdeki değişiklik kayıtlarının içerik denetimine tabi tutulması gerekmektedir¹⁵¹. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, her hak ve borç dengesini bozan ve işçi aleyhine olan kayıtlar değil, önemli ölçüde dengesizliğe neden olan, makul ölçü sınırını aşan kayıtlar için denetim söz konusu olmaktadır¹⁵². Çünkü değişiklik kayıtları, özü itibarıyla işçinin aleyhine olmakla birlikte tek başına bu husus temel alınarak kayıt geçersiz sayılmamalı ve önemli ölçüde dengesizlik aranmalıdır¹⁵³. Ancak değişiklik kayıtlarının hak ve menfaat dengesini bozması ile birlikte başka araçlarla bu hususun telafi edilmesi durumunda kayıtlar geçerli kabul edilmelidir¹⁵⁴.

Sözleşmedeki ana edimler, içerik denetiminin konusu dışındadır¹⁵⁵. Keza işçinin iş görme borcunu nerede yerine getireceği de denetim dışında olmakla birlikte işyerinin değiştirilmesini sağlayan kayıtlar içerik denetimine tabi olacaklardır¹⁵⁶. Böylelikle nakil kayıtlarının genel denetim kurallarına, yani emredici hukuk kurallarına, ahlaka ve kişilik haklarına aykırı olmaması gerekmektedir. Öte yandan dar anlamda içerik denetimi ise sözleşme hükümlerinin emredici hukuk kurallarına, ahlaka ve kişilik haklarına aykırı olmamakla birlikte taraflar arasındaki menfaat dengesini önemli ölçüde bozma ve dürüstlük kuralına aykırı şekilde düzenlenme noktasında denetlenmesini ifade eder¹⁵⁷. Keza nakil kayıtları, dar anlamda da içerik denetimine tabi olacaklardır.

Türk hukukunda içerik denetimini düzenleyen TBK'nın 25. maddesinin Alman hukukundaki karşılığı Alman Medeni Kanunu'nun (BGB) 307/1. maddesidir. Buna göre, *"Genel işlem koşulları dürüstlük kuralına aykırı olarak, kullanıcının sözleşme ortağına ölçüsüz biçimde zarar vermesi durumunda geçersizdir."* Dolayısıyla sözleşmesinin karşı tarafının menfaatlerini yeterince dikkate almadan ve karşı taraf için uygun bir menfaat dengesi yapılmadan kullanıcı, tek taraflı sözleşme tasarımı ile sözleşmenin diğer tarafı pahasına kendi menfaatleri-

¹⁵¹ Alp, "İçerik Denetimi", s.41; Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.214; İç yönetmeliklerin içerik denetimine tabi tutulacağına ilişkin bkz. Güzel-Ugan Çatalkaya, "Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi", s.49.

¹⁵² Alp, "İçerik Denetimi", s.47; Süzek, "Tip İş Akitleri ve İç Yönetmelikler", s.468.

¹⁵³ "Önemli ölçüde dengesizliğin tespitinde de dürüstlük kuralına aykırılık ölçütünden yararlanılmaktadır." (Civan, "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği", s.792).

¹⁵⁴ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.348.

¹⁵⁵ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.319.

¹⁵⁶ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.320.

¹⁵⁷ Kutlu Mutluer, s.115; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.245.

ni uygulamaya çalışırsa, sözleşme şartları ölçüsüz kabul edilir¹⁵⁸. Bu bağlamda da işveren, tek taraflı ve işçi aleyhine olacak şekilde ve onun çıkarlarını yeterince dikkate almadan kendi çıkarlarını uygulamaya çalışırsa, önceden düzenlenmiş bu nakil kaydı BGB'nin 307/1. maddesine göre uygun değildir¹⁵⁹. Keza BGB'nin 307/3. maddesine göre, kanuni düzenlemelerden ayrılan veya bu düzenlemelere ilaveler getiren hükümler için içerik denetimi yapılacaktır.

Alman hukukunda işverenin yönetim hakkı, İşletme Düzeni Kanunu (GewO) 106. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre; *“Çalışma koşulları; iş sözleşmesi, işletme sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya yasal hükümler ile belirlenmediği takdirde işveren, iş görme borcunun içeriğini, yer ve zamanını hakka niyete uygun şekilde belirleyebilir”*. Bu maddeden de anlaşılacağı üzere iş görme borcunun içeriğinin belirlenmesi, yönetim hakkı kapsamında bırakılmıştır. Aynı işverenin diğer işyerlerine yapılan nakil, ilke olarak 106. maddede düzenlenen yönetim hakkı aracılığıyla gerçekleştirilebilir¹⁶⁰. Burada borçlu olunan edimin kapsamının belirlenmesine karşılık gelen ve herhangi bir içerik denetimine tabi olmayan bir durum söz konusudur¹⁶¹. Dolayısıyla Alman hukukunda nakil kayıtlarının GewO'nun 106. maddesinde düzenlenen yetkiye karşılık gelmesi durumunda, kural olarak BGB'nin 307. maddesi anlamında bir içerik denetimi yapılmamakla birlikte şeffaflık denetimi yapılacaktır¹⁶². Çünkü GewO'nun 106. maddesinin dışına çıkmayan bir düzenleme, yasal hükümlerden sapmaz veya onları tamamlamaz¹⁶³ ve yine yönetim hakkına ilişkin yasal hükümlerin temel düşüncesiyle çelişmez¹⁶⁴. Ancak işveren, işyeri değişikliği ile birlikte ücretlerde bir azalma veya daha düşük değerde bir işe nakletme hakkını saklı tutmaz¹⁶⁵. Bu durumda böyle bir düzenleme, BGB'nin 307. maddesi uyarınca içerik denetimine tabidir¹⁶⁶. Öte yandan Türk hukukunda da benzer bir düşünce kabul

¹⁵⁸ Hromadka, “Grenzen des Weisungsrechts”, s.235.

¹⁵⁹ Poeche; Rn. 4.

¹⁶⁰ Reichold, § 40 Arbeitspflicht und Arbeitszeit, Rn. 56

¹⁶¹ Künzl, Rn. 105.

¹⁶² Linck, Rn. 59; Pletke-Schrader-Siebert-Thoms-Klagges, Rn.35; Gragert-Katerndahl, Rn. 42; Poeche, Rn. 4; Lingemann-Siemer, “Grenzen des Arbeitsrechtlichen Direktionsrechts”, s.495; Künzl, Rn. 105.

¹⁶³ Hromadka, “Grenzen des Weisungsrechts”, s.234; Poeche, Rn. 4.

¹⁶⁴ Gragert-Katerndahl, Rn.42.

¹⁶⁵ Linck, Rn. 59.

¹⁶⁶ Pletke-Schrader-Siebert-Thoms-Klagges, Rn. 36; Lingemann-Siemer, “Grenzen des Arbeitsrechtlichen Direktionsrechts”, s.495; Lakies, “Versetzungsklauseln”, s.5.

edilebilir. Yani bir hüküm, işverenin yönetim hakkının kapsamındaysa içerik denetimi yapılamaz. Keza işverenin disiplin cezası verme yetkisi yönetim hakkı kapsamındadır¹⁶⁷. Bu sebeple nakil kaydı niteliği de taşıyan işyeri değişikliği disiplin cezasının kural olarak içerik denetimine tabi tutulmaması gerekir.

Alman hukukunda, kanuni düzenlemelerden ayrılan veya bu düzenlemele- re ilaveler getiren hükümler için içerik denetimi yapılacağı açıkça düzenlenmek- le birlikte Türk hukukunda, bu noktada pozitif bir dayanak bulunmamaktadır. Fakat TBK'nın 25. maddesinde dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamayacağı düzenlenmiştir. Bu bağlamda genel işlem koşulu niteliği taşısa da kanaatimizce disiplin cezası olarak düzenlenen nakil kayıtlarının kural olarak içerik denetimi- ne, yani düzenlemenin menfaat dengesini önemli ölçüde bozup bozmadığı denetimine tabi tutulması mümkün değildir. Çünkü iş sözleşmesinin feshi yer- ine bu kayıtlar ile çalışma koşullarında değişiklik yapılarak iş sözleşmesinin ayak- ta tutulması işçinin menfaatindedir¹⁶⁸. Kaldı ki, işverenin hedeflediği amaca disip- lin cezaları ile ulaşabilmesi durumunda bu araç, feshe göre daha hafif olmakla birlikte aynı zamanda işçinin menfaatlerine daha az zarar verdiği de bir gerçektir. Öte yandan disiplin hükümlerinin uygulanmasına işçinin kusurlu hareketleri sebebiyet vermektedir. Hal böyleyken işçinin kusurlu hareketi nedeniyle fesih yerine bu imkânın kullanılması dürüstlük kuralına aykırı şekilde işçiye zarar verilmesi durumunu doğurmaz. Bütün bu durumları dikkate aldığımızda her ne kadar hukukumuzda BGB'nin 307/3. maddesi gibi açık bir hüküm olmasa da nakil kaydı özelliği de taşıyan işyeri değişikliği cezasının, dürüstlük kuralına ay- kırı olacak şekilde işçinin aleyhine ve onun durumunu ağırlaştıracak nitelikte olmadığı ve bu sebeple de kural olarak içerik denetimine tabi olamayacağı ka- naatindeyiz.

¹⁶⁷ Elbir, Türk ve Fransız Hukuklarında Disiplin Cezaları, s.21; Dursun Ateş, s.158; Mülayim, "İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi", s.331; Yıldız, "Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi", s. 686; "Disiplin ve kural koyma yetkileri ise, yönetim yetkisinin uzantıları ya da farklı yansıma biçimleridir." (Güzel, "Yetki ve Sözleşme", s.154); İşverenin disiplin yetkisi- nin yönetim hakkı kapsamında olmamakla birlikte edim ilişkilerinden bağımsız olarak borç ilişkilerinden doğduğu görüşüne ilişkin bkz. Başbuğ, Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, s.30, s.56; "Disiplin yetkisi ve disiplin cezaları, bir borç ilişkisi kapsamında ifade bulmaktadır. Disip- lin, işçinin edim yükümlülüğü dışında, bundan bağımsız olan işyerindeki düzeni koruma yü- kümlülüğünün ihlalinin yaptırımıdır. Hukuki kaynağını borç ilişkisinde, edim yükümlülüğü dı- şında diğer koruma yükümlülüklerinde bulur." (Başbuğ, "Ücret Kesim Cezası", s.200-201).

¹⁶⁸ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.357.

Değişiklik kayıtlarının işçinin aleyhine ve onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte olup olmadığının tespitinde taraflar arasındaki menfaat dengesine bakılması gerekmektedir¹⁶⁹. Bu noktada doktrinde haklı olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edecek hallerin işçinin aleyhine ve durumunu ağırlaştırıcı nitelikte olduğu¹⁷⁰ ve fakat edim-karşı edim dengesini yani iş görme ve ücret ilişkini bozmayan kayıtların, özellikle de işçinin çalışma süresinde ve ücretinde değişikliğe neden olmayan kayıtların işçinin menfaatlerine daha az zarar verdiği ileri sürülmüştür¹⁷¹. Nakil kayıtları da kural olarak bu kapsamdadır. Ancak işyeri değişikliği ile birlikte işçinin durumu önemli ölçüde ağırlaşıyorsa, örneğin bu değişiklik işçiye ek mali yükümlülükler getiriyorsa ve işverence bu durum telafi edilmemişse veya çalışma ve dinlenme süreleri veya ücreti değişiyorsa bu kayıtlar geçerli kabul edilmemelidir¹⁷². Ayrıca işyeri değişikliklerinde işçi, mümkün olduğu ölçüde eski işyerinde yaptığı işle aynı veya benzer işte ve yine benzer statüde ve yetkilerle çalışması gerekmektedir¹⁷³. Bu noktada işçinin önceki görev ve sorumluluk alanı ve hiyerarşisinde azalma meydana gelirse, düşük değerde iş söz konusu olacaktır¹⁷⁴. Bu şartlar altında, yani işyeri değişikliği cezası ile birlikte işin niteliğinde, ücrette veya çalışma ve dinlenme sürelerinde veya diğer çalışma koşullarında bir değişiklik söz konusu olursa içerik denetimi yapılabilecektir.

¹⁶⁹ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.316; Değişiklik kayıtlarında her iki tarafın menfaatlerinin dengelenmesi gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Başbuğ, Değişen Şartlara Uyarılma, s.98; Çalışma koşulları değiştirilirken her iki tarafın menfaatinin dengelenmesi gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Süzek, “Değişiklik Feshi”, s.10; Menfaatler tartılırken somut olayın bütün özelliklerinin dikkate alınması gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Kılıçoğlu-Şenocak, İş Güvencesi Hukuku, s.179.

¹⁷⁰ Kutlu Mutluer, s.145.

¹⁷¹ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.350.

¹⁷² Başbuğ, Değişen Şartlara Uyarılma, s.100; Manav, “İşyeri Değişiklik Kayıtları”, s.147; Dursun Ateş, s.333; Süzek, “Değişiklik Feshi”, s.14; “İşyeri değişikliği, aynı zamanda yerleşim yeri değiştirilmesi zorunluluğunu da getiriyorsa anayasal temel hak ve özgürlüklere aykırı olması nedeniyle geçersiz sayılmalıdır.” (Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.228).

¹⁷³ Doğan Yenisey, “İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri”, s.1183; “...Kapatılan birimde çalışan kişilerin aynı departmanın diğer biriminde çalıştırılmasına katlanmasının işverenden bekenemeyeceği, davalı işverenin değişiklik yapma yetkisini keyfi kullanmadığı, davacının görev yaptığı çağrı karşılama birimi ile fatura bilgi danışmanlığı biriminin aynı yerde olduğu, davacı bakımından görev ve ünvan değişikliği bulunmadığı, mali ve sosyal haklar bakımından bir değişikliğin olmadığı, her iki birimde de vardiyalı çalışma usulünün uygulandığı bu nedenle davacının çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğin olmadığı anlaşılmalı davacının çalıştığı birimde değişikliğin yapılmasının geçerli nedene dayandığının kabul edilmesi gerekmiştir...” [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.3.2021 Tarihli ve 2021/961 Esas ve 2021/5954 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

¹⁷⁴ Gragert-Katerndahl, Rn.37.

4. Şeffaflık Denetimi

Genel işlem koşulu niteliğindeki hükümlerin, ölçüsüz bir şekilde sözleşmenin diğer tarafına zarar vermesi, bu hükümlerin şeffaf olmamasından da kaynaklanabilir. Alman hukukunda bu durum, BGB 307/1. maddesinin 2. cümlesinde düzenlenmiştir. Buna göre; “Ölçüsüz zarar verme, hükmün açık ve anlaşılır olmasından da kaynaklanabilir.” Keza doktrinde de şeffaflık ilkesi, dürüstlük kuralına uygunluğun bir yansıması olarak düşünülmüştür¹⁷⁵. Böylelikle şeffaf olmayan, diğer bir ifadeyle açık ve anlaşılır olmayan kayıtların işçinin aleyhine olacak şekilde bir ölçsüzlük yarattığı kabul edilebilecektir¹⁷⁶. Dolayısıyla değişiklik kayıtlarının, bu kayıtların varlığı, içeriği ve sonuçları hakkında bilgi sahibi olunabilmesi imkânı sağlayan şeffaflık denetimine tabi tutulması gerekmektedir¹⁷⁷.

İşçi, genel olarak değişiklik kayıtlarının kendi lehine olup olmayacağını değerlendiremeyecektir¹⁷⁸. Hatta değişiklik kaydının açık, anlaşılır ve şeffaf şekilde düzenlenmemesi durumunda işçi, bu kaydın ne anlama geldiği anlayamayacak ve sonuçlarını öngöremeyecektir. Bu sebeple bu kayıtların rahat okunabilecek tarzda açık, net ve sade bir şekilde ve yine sözleşmenin ilgili bölümünde düzenlenmesi gerekmektedir¹⁷⁹. Nihayetinde sözleşme hükümlerinin oluşturulmasına etki edemeyen işçi, sözleşmeden doğan hak ve yükümlülükleri konusunda açık ve doğru şekilde, yeterli derecede bilgilendirilmeli ve işverenin hangi koşullar altında ve ne ölçüde hükümleri değiştirebileceği hükmün kendisinden anlaşılmalıdır¹⁸⁰.

Değişiklik kayıtlarında, bu kayıtların kullanımına ilişkin nedenlerin kesin bir şekilde düzenlemesi gerekmemekle birlikte mümkün olduğu ölçüde objektif olarak düzenlemesi beklenmektedir¹⁸¹. Keza bu kayıtların sınırsız bir şekilde,

¹⁷⁵ Kutlu Mutluer, s.154.

¹⁷⁶ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.317; Civan, “Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği”, s.792.

¹⁷⁷ Öztürk, s.599; “Şekli ölçüt olarak, değişiklik kayıtları açıklık ilkesine uygun olmalı, özellikle tek yanlı değişiklik yetkisinin konusu, kullanılma nedenleri ve kullanılacağı durumlar kayıttan ayrılmamalıdır.” (Alp, “İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi”, s.15).

¹⁷⁸ Alp, “İçerik Denetimi”, s.46.

¹⁷⁹ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.332, 333.

¹⁸⁰ Ulrich Preis- Viola Lindemann, “Änderungsvorbehalte - Das BAG Durchschlägt den Gordischen Knoten” *NZA*, 2006, Heft. 12, s.636.

¹⁸¹ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.335; “Çalışma koşullarında değişiklik yapma yetkisinin dar yorumlanarak ancak somut ve sınırlı hallerde veya objektif nedenlere bağlı olarak saklı tutulabileceği kabul edilmelidir”. (Süzek, “Değişiklik Feshi”, s. 18); “Çalışma koşullarında değişiklik yetki-

yani objektif koşullara bağlanmadan düzenlenmemesi ve tamamen işverenin keyfine bırakılmaması gerekmektedir¹⁸². Doktrinde bizim de katıldığımız bir görüşe göre, işverenin değişiklik nedenlerini genel hatlarıyla da olsa objektif bir şekilde belirlemesi, elverişlilik ilkesi kapsamında düşünülebilir¹⁸³. Çünkü işverenin değişiklik nedenlerini düzenlemesi durumunda, bu nedenlerin, işverenin amacını gerçekleştirmeye elverişli olup olmadığı kullanım/hakkaniyet denetiminde daha kolay tespit edilebilecektir. Ancak Yargıtay, kural olarak işverenin her hangi bir gerekçe gösterme zorunluluğu bulunmadığını ancak yargılama aşamasında nakli zorunlu kılan objektif nedenlerin varlığını ortaya koyması gerektiği yönünde bir karar vermiştir¹⁸⁴. Yine Alman hukukunda da BGB'nin

si veren hüküm, işverenin iradesinden bağımsız objektif koşullara dayanmalı, uygulanma kriterleri açık ve belirli olmalıdır." (Özdemir, İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar, s.40); işçinin ücretinde değişiklik olmamak kaydıyla işyeri nakillerinde iş sözleşmesinin feshini gerektirecek ağırlıkta nakil gerekçelerine yer verilmesinin beklenemeyeceği görüşüne ilişkin bkz. Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.359; Buna karşılık işyeri değişikliğine ilişkin kayıtların, kullanma sebeplerin geçerli fesih sebeplerine paralel olarak düzenlenmesi gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Civan, "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği", s.809; "...Davacının işverence 15.11.2006 tarihinde Kanyon mağazasında görevlendirilmesinin nesnel bir nedeni bulunmamaktadır. "Görülen lüzum üzerine "işyeri değişikliği, sözleşmesinde nakil yetkisi bulursa dahi nesnel neden sayılamaz, hakkaniyete uygun kabul edilemez. İşverenin bu davranışı Medeni Kanun'un 2.maddesine aykırıdır..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25.3.2010 Tarihli ve 2008/22933 Esas ve 2010/7945 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)]; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.9.2007 Tarihli ve 2007/13498 Esas ve 2007/27926 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB).

¹⁸² Alpagut, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik", s. 60; Özdemir, "İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar", s.40; Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.204; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 7.1.2019 Tarihli ve 2018/5051 Esas ve 2019/117 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB); Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 26.2.2018 Tarihli ve 2017/20746 Esas ve 2018/4050 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB); "...İşveren tarafından iş şartlarında yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz. Kısaca, işveren yönetim hakkının kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir. İşverenin yönetim hakkı yasadan, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir. Bu konuda en yaygın, işçinin imzaladığı sözleşme veya sözleşmenin eki niteliğindeki yönetmelik hükümleri ile değişiklik yapılmasını kabul etmesidir. Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Bir başka anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmalı ve işverenin bu hakkı keyfiliğe denetimine tabi tutulmalıdır..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12/10/2015 Tarihli ve 2014/14622 Esas ve 2015/28202 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

¹⁸³ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.408; "...Nakil yetkisinin kötüye kullanıldığı ileri sürüldüğünde nakli zorunlu kılan objektif nedenlerin varlığı ortaya konulmalıdır..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 7.1.2019 Tarihli ve 2018/5051 Esas ve 2019/117 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

¹⁸⁴ "...Dairemizin uygulamasına göre işverenin sözleşmeyle nakil yetkisini saklı tutması mümkündür. Ancak, her hak gibi, nakil yetkisinin de iyiniyet kurallarına uygun olarak kullanılması

307/1. maddesinin 2. cümlesi uyarınca şeffaf bir şekilde sözleşme hazırlama yükümlülüğünün, nakil kaydını kullanma nedenleri hakkında bilgi içermesini gerektirmeyeceği kabul edilmektedir¹⁸⁵.

Değişiklik kayıtlarının objektif nedenlere bağlanması, genel ve soyut yetki vermemesi¹⁸⁶ kuralından hareketle disiplin cezasını düzenleyen hükümlerin açık ve anlaşılır şekilde düzenlenmesi gerekmektedir¹⁸⁷. Bu kapsamda kanaatimizce disiplin cezası olarak işçinin nereye nakledileceğinin açıkça düzenlenmesi grememekle birlikte hangi fiillerin bu cezayı gerektirdiğinin açık ve anlaşılır bir şekilde düzenlenmesi beklenmektedir. Keza Alman hukukunda da cezaya sebebiyet veren durumların ve cezaların açık ve net bir şekilde belirtilmesi, disiplin cezalarının geçerliliği noktasında dikkate alınmaktadır¹⁸⁸.

Nakil kayıtlarında, nakledilecek işyerlerinin mesafesinin belirlenmemesi veya bölgesel kısıtlamaların düzenlenmemesi şeffaflık ilkesinin ihlal edildiği anlamına gelmez¹⁸⁹. Böyle bir gereklilik, işverenin sözleşmenin yapıldığı tarihte henüz bilinmeyen gelişmelere esnek tepki verebilme ihtiyacını karşılamayacaktır¹⁹⁰. Buna karşılık doktrinde nakil kayıtlarının hangi coğrafi alanla sınırlı olarak kullanılabilceğinin belirli olması gerektiği ve böylelikle belirlilik sağlanacağı aksi takdirde işçinin durumunun dürüstlük kuralına aykırı şekilde ağırlaşacağı ve TBK'nın 25 ve 27/2. maddeleri gereği geçersiz sayılması gerektiği ileri sürüş-

gerekir. Yönetim hakkını genişleten böyle bir düzenleme uyarınca işlem yapan işverenin, kural olarak her hangi bir gerekçe gösterme zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak, somut olayda olduğu gibi, nakil yetkisinin kötüye kullanıldığı ileri sürüldüğü durumlarda nakli gerektiren iş ve işyeri gereklerinin bulunup bulunmadığı, başka bir anlatımla nakli zorunlu kılan objektif nedenlerin varlığı ortaya konulmalıdır..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1.10.2007 Tarihli ve 2007/14272 Esas ve 2007/28755 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

¹⁸⁵ Linck, Rn. 59; Reichold, § 40 Arbeitspflicht und Arbeitszeit, Rn.39; Poeche, Rn. 6; Spinner Rn.354; Thüsing-Westphalen, Rn.273.

¹⁸⁶ Süzek, "Değişiklik Feshi", s.18; Şen, s.168; Alpagut, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi", s.108; İren, "İşverenin İşçisini Başka Bir İşyerine Nakil Yetkisi", s.83; "Değişiklik kayıtlarının geçerli olabilmesi için açık ve anlaşılır bilgiler içermesi belirli ve somut olması gerekmektedir." (Manav, "İşyeri Değişiklik Kayıtları", s.145).

¹⁸⁷ Başbuğ, Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, s.58.

¹⁸⁸ Martina Ahrendt, *Arbeitsrechts-Handbuch, XXI. Buch. Betriebsverfassung, § 235. Die Erzwingbare Soziale Mitbestimmung*, 19. Auflage, Hrsg. Günter Schaub, Beck Velag, München, 2021, Rn. 31; Richardi-Maschmann, Rn. 226; Kreitner-Seidel-Schlegel, Rn. 5; Werner, Rn. 35.

¹⁸⁹ Linck, Rn. 23; Reichold, § 40 Arbeitspflicht und Arbeitszeit, Rn. 57; Thüsing-Westphalen, Rn.273; Poeche, Rn. 5.

¹⁹⁰ Thüsing-Westphalen, Rn.273.

müştür¹⁹¹. Yine Türkiye'nin her yerinde veya yeni faaliyete geçecek işyerlerinde de çalıştırılabileceğine ilişkin bir hükmün işçinin durumunu dürüstlük kuralına aykırı şekilde ağırlaştırdığı için geçersiz olacağı ileri sürülmüştür¹⁹². Kanaatimizce ilgili durumlarda bu kaydı mutlak olarak geçersiz saymak yerine somut olayda uygulanma şekline ve sonuçlarına bakarak, yani bir kullanım denetimi yaparak bağlayıcı olmadığına karar vermek gerekmektedir¹⁹³. Keza işveren bu hakkını makul ölçüye/hakkaniyete uygun olarak kullanması gerekmektedir. Hal böyleyken bu eksikliği gidermek için işveren, kullanım/hakkaniyet tabi tutulacaktır¹⁹⁴. Dolayısıyla disiplin cezası olarak düzenlenen nakil kayıtlarında işçinin nakledilecek işyerlerinin mesafesinin belirlenmemesi şeffaflık şartının ihlali olarak algılanmamalı ve bu kayıt kural olarak geçerli sayılmalıdır. Keza Alman hukukunda da işçinin, Federal Cumhuriyet içinde işverenin diğer işyerlerine gönderilebileceğine ilişkin nakil kaydı, geçerli kabul edilmektedir¹⁹⁵.

Sözleşmenin yapıldığı sırada işverenin bütün işyerlerinde çalıştırılabileceğine ilişkin bir kaydın düzenlenmesi durumunda, sözleşme akdedilirken mevcut olan işyerlerinin dikkate alınması gerekmektedir¹⁹⁶. Doktrinde bizim de katıldığımız bir görüşe göre işçinin işe alınırken işverenin bütün işyerlerine nakledilebileceği hükmü, yer bakımından belirsiz bir hüküm olarak değerlendirilmemeli,

¹⁹¹ Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.228; "Fransız hukukunda olduğu gibi işyeri değişikliğine dair kayıtların kullanımında coğrafi bölge sınırı getirilmesi düşünülebilir." (Civan, "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği", s.809); İşverene tek taraflı olarak işçinin çalışma yerini ve işinin belirleme yetkisi veren hükümler kural olarak yer ve konu bakımından sınırlanmış olması gerekir." (Doğan Yenisey, "İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri", s.1193).

¹⁹² Öztürk, s.599; Aksi görüş için bkz. Başbuğ, Değişen Şartlara Uyarılama, s.102; "İşverene zaman ve yer sınırı olmaksızın işi veya çalışma yerini belirleme yetkisi veren sözleşme hükümlerinin olayın somut olayın koşulları dikkate alındığında MK. m.23/2'e aykırı biçimde hoş görülebilir sınırları aşan bir biçimde kişisel özgürlükleri sınırladığı ileri sürülebilir." (Doğan Yenisey, "İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri", s. 1187).

¹⁹³ Benzer şekilde bkz. Başbuğ, Değişen Şartlara Uyarılama, s.102; Her somut olaya göre değerlendirilme yapılması gerektiğine ilişkin bkz. Dursun Ateş, s.334

¹⁹⁴ Linck, Rn. 23; Thüsing-Westphalen, Rn.273.

¹⁹⁵ Preis, Rn. 18; Hromadka, "Grenzen des Weisungsrechts", s.238; Lakies, "Versetzungsklauseln", s.4.

¹⁹⁶ Civan, "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği", s. 808; Manav, "İşyeri Değişiklik Kayıtları", s.147; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.336; Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.229; Yıldız, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, s.97; Dursun Ateş, s.334-335; Öztürk, s.599.

buna karşın sözleşme tarihinden sonraki yeni işyerlerinin de dahil edilmesi durumunda belirsizlikten bahsedilmelidir¹⁹⁷.

5. Kullanım/Hakkaniyet Denetimi

Değişiklik kayıtlarının kullanılması sırasında işverenin dürüstlük kuralına¹⁹⁸ ve hakkın kötüye kullanılması yasağına uygun hareket etmesi gerekmektedir¹⁹⁹. Keza doktrinde ileri sürülen ve bizim de katıldığımız bir görüşe göre dürüstlük kuralı, özellikle kanunlarımızda veya iş sözleşmesinde işverenin yetkilerinin sınırlanmadığı durumlarda veya bir yetkinin kullanımının işverenin takdirine bırakıldığı durumlarda işverenin bu hakkını sınırlama işlevi görmektedir²⁰⁰. Bu kapsamda da bir denetime ihtiyaç duyulmaktadır. Hal böyleyken nakil yetkisi veren kayıtların kullanım denetiminden geçmesi, başka bir ifadeyle bu hakkın hukuka ve hakkaniyete uygun kullanıp kullanılmadığının denetlenmesi gerekmektedir²⁰¹. Alman hukukunda da işverenin işçiyi başka bir işyerine nakletme yetkisinin GewO'nun 106 ve BGB'nin 315 maddeleri uyarınca kullanım denetimine tabi olduğu kabul edilmektedir²⁰². Bu kapsamda da nakil kayıtlarının ma- kul ölçüye/hakkaniyete uygun olması gerekir²⁰³.

¹⁹⁷ Şen, s.172; Doğan Yenisey, "İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri", s. 1195; "İşçinin işe alınmasından sonra açılan yeni işyerlerinin de değişiklik kaydının kapsamında olduğuna dair bir ibarenin eklenmesi işçinin aleyhine dürüstlük kuralına aykırı olarak durumunun ağırlaşmasına yol açabilecektir." (Civan, "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği", s.808); Aksi görüş için bkz. Başbuğ, Değişen Şartlara Uyarlama, s.104.

¹⁹⁸ Uşan, "İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi", s.239; Aydın, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler", s. 30; İren, "İşverenin İşçisini Başka Bir İşyerine Nakil Yetkisi", s.83; Manav, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları", s.231; Alpagut, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik", s.60; Dursun Ateş, s.279; Başbuğ, Değişen Şartlara Uyarlama, s.103; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.244-245; Ali, Güzel, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son çare ilkesi", **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2017, s.564; Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.3.2021 Tarihli ve 2021/9-112 Esas ve 2021/294 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB).

¹⁹⁹ Özdemir, "İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar", s.41; Uşan, "İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi", s.250; Manav, "İşyeri Değişiklik Kayıtları", s.145; Baycık, "İşverenin Nakil Yetkisinin Kullanım Denetimi", s.492; Demircioğlu, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", s.123.

²⁰⁰ Güzel, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.562.

²⁰¹ Baycık, "İşverenin Nakil Yetkisinin Kullanım Denetimi", s.490.

²⁰² Reichold, § 40 Arbeitspflicht und Arbeitszeit; Rn. 56; Spinner, Rn.355.

²⁰³ Künzl, Rn. 106a; Poeche, Rn. 9.

İçerik denetiminin amacı, bu kayıtların geçerli olup olmadığının tespiti-
dir²⁰⁴. Kullanım denetiminde ise işverene tanınan ve geçerli olan bu hakkın hu-
kukun genel sınırları içerisinde ve somut olayda dürüstlük kuralına ve hakkani-
yete uygun şekilde, yani işçinin menfaatlerine ölçüsüz bir şekilde zarar verme-
yecek tarzda kullanılıp kullanılmadığı denetlenmektedir²⁰⁵. Hakkaniyete/makul
ölçüye uygunlukta işveren, bireysel durumun temel koşullarını tartmalı ve her
iki tarafın çıkarlarını da dikkate almalıdır²⁰⁶. Hatta çalışma koşullarında değişik-
liğin işçi üzerindeki etkileri ne kadar fazlaysa, işverenin değişiklikte olan çıkarı-
nın o kadar önemli olması gerekmektedir²⁰⁷.

Kullanım/hakkaniyet denetimi, içerik denetiminden farklı ve geniş bir de-
netim olup, içerik denetiminin yapılmadığı yerlerde de yapılabilmektedir²⁰⁸. Bu
kapsamda kullanım/hakkaniyet denetimde değişiklik kaydının geçerliliği değil,
işverene tanınan bu hakkın kullanımı denetlenmektedir. Bu yüzden işveren,
değişiklik kaydını kullanmaya başlamadan böyle bir denetime muhatap ola-
maz²⁰⁹. Hatta kullanım/hakkaniyet denetiminde yalnızca bu hakkın kullanıldığı
andaki mevcut olan koşullar ve menfaatler dikkate alınmalıdır²¹⁰.

Kullanım denetiminde, içerik denetiminden geçen kaydın somut olayda ne
şekilde uygulandığı temel alınmaktadır²¹¹. Çünkü işverenin bu hakkını kötü ni-
yetle ve işçinin menfaatlerine aşırı zarar verecek tarzda kullanma ihtimali bu-
lunmaktadır²¹². Örneğin sırf cezalandırma amacıyla veya feshe zorlamak için bu
hakkın kullanılması, dürüstlük kuralına aykırılık olarak kabul edilebilecektir²¹³.

²⁰⁴ Şen, s.159.

²⁰⁵ Şen, s.162; Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, s.193; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.246; Öztürk, s.567; Ugan Çatalkaya, s.332; Lingemann-Siemer, "Grenzen des Arbeitsrechtlichen Direktionsrechts", s.495; İren, "İşverenin İşçisini Başka Bir İşyerine Nakil Yetkisi", s.85; İşverenin bu hakkını kullanırken dürüstlük kuralına uygun hareket edip etmediğinin her somut olay için ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Dursun Ateş, s.302.

²⁰⁶ Poeche, Rn. 9; Siebert-Teubert, "Nach der Rechtsprechungsänderung des BAG", s.8; Spinner, Rn.356; Reichold, § 40 Arbeitspflicht und Arbeitszeit, Rn. 59; Salomon Hengst, "Versetzung, Abordnung und Zuweisung", s.180; Thüsing-Westphalen, Rn.273; Jousen, Rn. 367.

²⁰⁷ Salomon Hengst, "Versetzung, Abordnung und Zuweisung", s.180.

²⁰⁸ Öztürk, s.567; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.401.

²⁰⁹ Şen, s.163; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.400.

²¹⁰ Poeche, Rn. 9; Spinner Rn.356; Jousen, Rn. 368.

²¹¹ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.400.

²¹² Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.400.

²¹³ Mutlu, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", s. 171; Aydın, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler", s.30; Manav, "İşyeri Değişiklik Kayıtları", s.141; Süzek, "De-

Bununla birlikte işyeri değişikliği, ortaya çıkan olumsuzluklar nedeniyle gerekliyse ve bu karar keyfi²¹⁴ veya suistimal edici nitelikte değilse makul kabul edilebilir²¹⁵. Hal böyleyken işveren, işyeri içerisinde meydana gelen bir çatışmayı veya gerilimi önlemek, çözmek veya olumsuzlukları gidermek için başka bir işyerine işçiyi nakledebilir²¹⁶. Dolayısıyla nakil kayıtlarının amacına uygun bir şekilde dürüstlük kuralına²¹⁷ ve hakkaniyete göre kullanması beklenmekte ve bu kapsamda denetlenmektedir.

İşverene tanınan bu hakkın somut olayda dürüstlük kuralına uygun kullanıp kullanılmadığına istinaden yapılan denetim bazen yeterli olmayabilir. Çünkü

ğişiklik Feshi”, s.20; İren, “İşverenin İşçisini Başka Bir İşyerine Nakil Yetkisi”, s.85; Alp, “Ekonomik Kriz”, s.170; Şen, s.174; Öztürk, s.600; Başbuğ, Değişen Şartlara Uyarlama, s.100; “...İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir...” [Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 24.5.2018 Tarihli ve 2018/5340 Esas ve 2018/12958 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

²¹⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 30.3.2015 Tarihli ve 2015/5035 Esas ve 2015/12377 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB); Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.10.2014 Tarihli ve 2012/37985 Esas ve 2014/30248 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB).

²¹⁵ Spinner, Rn.356; Salomon Hengst, “Versetzung, Abordnung und Zuweisung”, Rn.180.

²¹⁶ Salomon-Hengst, “Versetzung, Abordnung und Zuweisung”, s.181; Thüsing-Westphalen, Rn.272; Preis, Rn.30; Lakies, “Versetzungsklauseln”, s.5; “...Somut olayda, dosya içeriğinden, davacının çalıştığı mağazada davacının davranışlarından kaynaklanan uyumsuzluklar olduğu ve işverence sözleşmedeki nakil yetkisi ve yönetim hakkı kapsamında davacının görev yerinin değiştirilmesine karar verildiği, yeni görevlendirildiği mağazanın ulaşım koşullarının daha ağır olması nedeniyle davacının bu görevlendirmeyi kabul etmeyerek bu mağazaya gitmediği, ancak eski görev yerine çalışmak için gittiğinde işyerine alınmadığı anlaşılmalı olup, işverenin nakil yetkisinin objektif kriterlere uygun olarak kullanıldığı, iş koşullarındaki aleyhe değişikliğin geçerli bir nedene dayandığı ve bunun kabul edilmemesi üzerine iş sözleşmesinin sona erdirildiği, işveren feshinin geçerli nitelikte olduğu anlaşılmalı mahkemece davanın reddi yerine yanlış değerlendirme ile kabulüne karar verilmesi hatalıdır...” [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.11.2014 Tarihli ve 2014/19269 Esas ve 2014/34901 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)]; “...Davalı işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan nakil yetkisini keyfi olarak kullanmadığı, davacının eşi ile birlikte aynı işyerinde çalışmakta oluşu ve geçimsizliklerinin işyerine yansması sebebiyle davacının başka bir işyerinde görevlendirilmesinin gündeme geldiği dosya içeriği ile sabit olup, bu konu mahkemenin de kabulündedir. Davacı kadın işçi yerine, eşinin nakledilmesi gerektiği şeklinde bir değerlendirmeyle davacı işçiye yapılan uygulamanın haksız olduğunun kabulü doğru olmamıştır. Bu konu işverenin yönetim hakkını ilgilendirmektedir...” [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 19.4.2005 Tarihli ve 2004/18877 Esas ve 2005/13746 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

²¹⁷ Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 24.9.2019 Tarihli ve 2016/19103 Esas ve 2019/17043 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB); “...İş sözleşmedeki bu nakil yetkisi, işverene görevin makul sınırlarını aşar nitelikte bir yetki tanıdığı anlamında yorumlanamaz. Bu durumda, her ne kadar iş sözleşmesinde işverene personeli nakil yetkisi tanınmışsa da bu yetkinin objektif olarak ve dürüstlük kuralına uygun biçimde kullanılması gerekir...” [Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 28.5.2019 Tarihi ve 2016/13969 Esas ve 2019/11939 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

işverenin hakkını dürüst bir şekilde kullanması, bunun aynı zamanda hakkaniyete uygun olduğu şekilde kullanıldığı sonucuna ulaşmamızı gerektirmez. Bu sebeple de işçinin menfaatleri gözetilerek bu hakkın ona en az zarar verecek şekilde kullanılması, yani sadece dürüstlük kuralına değil, aynı zamanda hakkaniyete de uygun kullanması gerekmektedir²¹⁸. Bu kapsamda hakkaniyet denetimi de yapılmaktadır.

Hakkaniyet denetimine istinaden işçinin özel durumu da dikkate alınarak ölçülü şekilde bu hakkın kullanılması gerekmektedir²¹⁹. Dolayısıyla hakkaniyet denetiminde ölçülülük ilkesi önem arz etmektedir²²⁰. Ölçülülük ilkesi, yönetim hakkının kullanım sınırlarının belirlenmesinde de kullanılan bir ilkedir²²¹ ve işveren, yönetim hakkını kullanırken ölçülülük ilkesine uygun hareket etmelidir²²². Keza işveren, disiplin cezalarına ilişkin yetkisini de dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekmektedir²²³. Hal böyleyken hakkaniyet denetiminde işverenin bu hakkı ölçülülük ilkesi ve alt ilkelerine uygun bir şekilde kullanılıp kullanmadığı denetlenecektir²²⁴. Doktrinde bu ilkenin, hakkaniyet denetiminin somutlaştırılmasına hizmet ettiği haklı olarak ileri sürülmüştür²²⁵. Bu kapsamda da işyeri değişikliğinin işverenin amacına ulaşması için elverişli olup olmadığına bakıla-

²¹⁸ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.402; Şen, s.165; "...Değişiklik kayıtları hakkaniyet denetimine tabidir. Başka bir anlatımla yargısal denetime tabidir. Söz konusu kayıtlar dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılmalıdır..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 9.11.2005 Tarihli ve 2005/4540 Esas ve 2005/35429 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)]; Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 11.10.2006 Tarihli ve 2006/9-613 Esas ve 2006/644 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB).

²¹⁹ Şen, s.165; Süzek, "Değişiklik Feshi", s.20; Aydın, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler", s. 31; "Bu durumda işveren ölçülü davranmalı, işçinin talep ve menfaatlerini de mümkün olduğunca gözeterek en uygun işyerine nakli gerçekleştirmelidir." (Uşan, "İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi", s.252); "Dürüstlük ilkesi, işverenin, değişiklik yetkisini, kendisine bu yetkinin sağlanması amacıyla aykırı olarak kullanılmasına engel olma amacı taşıırken; ölçülülük ilkesi, yetkinin amacına uygun kullanılmasına karşın, işçinin kişilik hakkına, bu amaçla ölçülü olmayan kısıtlamalar getirilmesini önlemeyi hedefler." (Ugan Çatalkaya, s.333); Değişiklik kayıtlarının ölçülülük ilkesine uygun kullanılması gerektiği görüşüne ilişkin bkz. Demircioğlu, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", s.123.

²²⁰ Uşan, "İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi", s.251; "Hakkını kullananın ölçülü davranması, aşırıya kaçmamasının hakkaniyete uygunluğun ön koşuludur." (Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.405).

²²¹ Kar, "Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması", s.60.

²²² Yıldız, "Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi", s. 687.

²²³ Güzel-Ugan Çatalkaya, "Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi", s.46-47; Özdemir, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", s.1267.

²²⁴ Ugan Çatalkaya, s.335; Pletke-Schrader-Siebert-Thoms-Klagges, Rn. 30.

²²⁵ Dursun Ateş, s.303.

caktır. Burada değişikliğin gerekçeleri önem arz etmekte ve buna göre işverenin dürüstlük kuralına uygun hareket edip etmediği tespit edilecektir²²⁶. Daha sonra bu değişikliğin gerekli olup olmadığı ve işverenin amacına hizmet eden, işçinin daha çok yararına olan başka bir imkanın var olup olmadığı, yani son çare ilkesi kapsamında denetim yapılacaktır²²⁷.

Ölçülülük, sadece fesih dışında bir alternatif olup olmadığının tespitinde değil, işverenin yapmış olduğu değişiklik teklifinde işçi lehine olacak alternatiflerde de dikkate alınması gerekmektedir²²⁸. İşçinin durumunu daha az ağırlaştırarak değişikliğin tercih edilmesi yerinde olacaktır²²⁹. Hal böyleyken bir naklin ölçülü olup olmadığı, yeni işyerinin mesafesine de bağlıdır²³⁰. İşyeri değişikliğinde mevcut işyerine mümkün olan en yakın işyeri işverence tercih edilmelidir. Eski işyerine yakın veya aynı il sınırları içerisinde bir işyerine nakledilme imkânının olması ve fakat işçinin uzaktaki başka işyerlerine nakledilmesi durumunda bu naklin ölçüsüz olduğu düşünülebilecektir²³¹. Keza doktrinde de son çare, yani gereklilik kapsamında işyeri değişikliğinde öncelikli olarak aynı il sınırları içerisindeki işyerinin, bu mümkün değilse en yakın mesafedeki işyerinin tercih edilmesi haklı olarak ileri sürülmüştür²³². Ancak her halükarda yakın olan işyerinin tercih edilmesi işverenden beklenmemeli, işyerlerindeki işçi sayıları,

²²⁶ Öztürk, s.601; Değişiklik sebeplerinin hakkaniyet /kullanım denetiminin parçası olduğuna ilişkin bkz. Alp, "İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi", s.19.

²²⁷ Öztürk, s.601-602.

²²⁸ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.187-188; "...ikinci aşamada fiilen teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenip beklenemeyeceğinin, bir başka anlatımla, kendisine yapılan değişiklik teklifini kabullenmek zorunda olup olmadığı denetiminin yapılması gerekir. Diğer bir anlatımla ikinci aşamada değişiklik teklifinin denetimi söz konusudur. Bu bağlamda esas itibarıyla somut olayın özelliklerine göre ölçülülük denetimi yapılmalıdır..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1.3.2016 Tarihli ve 2014/31770 Esas ve 2016/4503 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

²²⁹ Başterzi, s.60; Alp, "Ekonomik Kriz", s.173-174; Öztürk, s.554.

²³⁰ Preis, Rn. 28; "...Somut olayda, davacı önceki işyerine yaklaşık 50 Km. uzaklıktaki başka bir şubeye nakledilmiştir. İşveren nakil gerekçesini ispatlayamadığı gibi, nakil yetkisini objektif olarak kullandığını da ortaya koyamamıştır..." [Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 27.2.2018 Tarihli 2017/11252 Esas ve 2018/5151 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

²³¹ Ugan Çatalkaya, s.336.

²³² Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.408; "Mümkün olduğu ölçüde işçinin çalıştığı işyerine en yakın başka bir işyerinde görevlendirilmesi kıstası, şeffaflık ilkesi kapsamında değişiklik kaydının daha açık ve anlaşılır olmasını sağlayabileceği gibi, işçinin aile yaşantısının ve özel hayatının gözetilmesine de belirli bir ölçüde katkı sağlayabilecektir." (Civan, "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği", s.810).

boş pozisyonun olup olmadığı, işçinin işine ve özelliklerine uygun çalışma imkanının olup olmadığı gibi unsurlar da araştırılarak karar verilmelidir.

İşçinin başka bir işyerine nakledilmesinde asıl sorun, farklı bir şehirdeki işyerine veya büyük şehirlerde il içerisinde başka bir işyerine yapılan nakildir. Büyük şehirlerde nakilde, aynı il sınırları içerisinde olsa da çalışma koşullarının ağırlaşmış ağırlaşmadığı incelenmelidir²³³. Yani sırf sözleşmede nakil kaydı var diye çalışma şartlarının ağırlaşmış ağırlaşmadığına ilişkin bir incelemenin yapılmaması ve işçinin bu duruma katlanması mümkün değildir. Öyle ki, işverenin elde ettiği yarar ile işçinin uğradığı zarar arasında makul bir orantının olup olmadığı incelenecektir²³⁴. İşte orantılılık ilkesi kapsamında işçinin kişisel özellikleri ve aile hayatı da dikkate alınmalıdır²³⁵.

Değişiklik kayıtlarının işçinin özel ve aile hayatına etkisi, içerik denetiminin değil, kullanım denetiminin kapsamındadır²³⁶. Çünkü işçinin başka bir ildeki işyerine hatta bazen aynı il sınırları içerisinde başka bir işyerine nakledilmesi durumunda, işçinin aile ve özel hayatının etkileneceği ve ikamet yerini değiştirmesi gerekeceği bir gerçektir. Bu kapsam da işyeri değişikliğinde, işçinin aile ve özel hayatına müdahale ölçüsüz olmamalıdır²³⁷. Örneğin işçinin ailevi durumu²³⁸, yine kaydın kullanılacağı dönemdeki özel durumu,²³⁹ hakkın kullanılması-

²³³ Arıcı, "İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası.", s.173; "...Somut olayda, güvenlik görevlisi olan davacının Mecidiyeköy'de çalıştığı, işverence Esenyurt'ta görevlendirildiği ancak davacının uzak olduğu ve yol ücreti verilmediği için görevlendirmeyi kabul etmediği anlaşılmaktadır. Davacının iş şartlarının aleyhe değiştirildiği açıktır. Her ne kadar sözleşmede işverenin İstanbul sınırları içinde çalıştıracağı yeri tayin edeceği belirtilmişse de, işverenin nakil yetkisini objektif olarak kullandığı söylenemez..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 28.4.2015 Tarihli ve 2014/4238 Esas ve 2015/15421 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

²³⁴ Öztürk, s.602; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.409.

²³⁵ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.409; "Bu tip bir değişiklik hükmünün işçinin özel hayatı üzerinde doğurduğu sonuçlar dikkate alınmadan uygulanması iyiniyet kuralları ile bağdaşmaz." (Doğan Yenisey, "İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri", s.1195).

²³⁶ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.347.

²³⁷ Ugan Çatalkaya, s.332.

²³⁸ Poeche, Rn. 9; Siebert-Teubert, "Nach der Rechtsprechungsänderung des BAG" s.8; Jousen, Rn. 373; "...Davalı işverenin nakil yetkisi varsa da nakil yetkisi objektif olarak iyi niyetli kullanılmaktadır. Davacının eşinin aynı işverenin adana işyerinde çalıştığı göz önüne bulundurulduğunda, işyerinin Şanlıurfa olarak değiştirilmesi iş şartlarında aleyhe esaslı değişiklik kabul edilmelidir..." [Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 2.4.2014 Tarihli ve 2013/15760 Esas ve 2014/7266 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)]; Benzer şekilde bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 14.5.2014 Tarihli ve 2012/10473 Esas ve 2014/15663 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB).

nın işçinin meslek ve özel hayatına etkileri gibi²⁴⁰ durumlar değerlendirilebilir²⁴¹. Yine işverence işçinin taşınma masraflarının ödenmesi, işçiye lojman sağlanması ve ilave ödemeler yapılması gibi durumlar da dikkate alınarak karar verilecektir²⁴². Çünkü işyeri değişikliğinin ek mali yükümlülükler getirmesi veya işçinin dinlenme hakkına zarar vermesi durumunda ölçülülük ilkesi ihlal edilmiş olacaktır.

Sonuç olarak işyeri değişikliğinin ekonomik sonuçları, çıkarların dengelemesinde dikkate alınması gereken bir unsurdur²⁴³. Hal böyleyken bu hakkın objektif koşullara bağlı olarak, keyfilikten uzak şekilde ve tarafların karşılıklı çıkarları dikkate alınarak kullanılması ve kullanım neticesinde de işçinin kendisinin ve ailesinin durumu dikkate alınarak işçiye en az zararın verilmesi gerekir²⁴⁴. Başka bir ifadeyle işçinin menfaatine en uygun nakil gerçekleştirilmelidir²⁴⁵. Bu şartlar altında nakil kaydı özelliği de taşıyan işyeri değişikliği disiplini

²³⁹ Siebert-Teubert, "Nach der Rechtsprechungsänderung des BAG", s.8.

²⁴⁰ "...Sözleşmedeki bu nakil yetkisi, işverene görevin niteliğini değiştirilme yetkisi tanındığı anlamında yorumlanamaz..." [Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 18.2.2014 Tarihli ve 2013/5077 Esas ve 2014/2748 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)]; "...Her ne kadar taraflar arasındaki iş sözleşmesiyle işverene görev yeri itibarıyla nakil yetkisi tanınmış ise de, davacının daha düşük ücretle alt düzey bir göreve atanması işverenin nakil yetkisi içerisinde değerlendirilemez..." [Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 10.9.2013 Tarihli ve 2013/19832 Esas ve 2013/18515 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

²⁴¹ Aydın, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler", s. 31; Baycık, "İşverenin Nakil Yetkisinin Kullanım Denetimi", s.495; Dursun Ateş, s.305; "Örneğin değişiklik kaydına dayalı olarak işyerini değiştirmek isteyen işveren, işyeri değişikliği ile işçinin ikametgahı da değişecekse, işçinin eşinin işi, çocuklarının okul durumu, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bu değişimden etkilenip etkilenmeyecekleri gibi hususları da dikkate alarak işçiye usulüne uygun bir bildirim yapmalı ve yeni işyerine makul bir süre içinde gitmesini beklemelidir." (Manav, "İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu", s.151); Benzer şekilde bkz. Uşan, "İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi", s.252.

²⁴² Doğan Yenisey, "İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri", s.1196.

²⁴³ Poche, Rn. 9.

²⁴⁴ Benzer yönde bkz. Alpagut, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik", s. 62; Baycık "İşverenin Nakil Yetkisinin Kullanım Denetimi", s.495; Dursun Ateş, s.303; Şen, s.166; "...İşçiye, mümkünse, onun açısından en az olumsuzluk teşkil eden teklifte bulunulmalıdır..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1.3.2016 Tarihli ve 2014/31770 Esas ve 2016/4503 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

²⁴⁵ Uşan, "İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi", s.252; "...İş yerinde iş şartlarında değişikliği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş iş şartları altında çalıştırılabileceği başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasından birini seçme hakkına sahiptir..." [Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 01.10.2015 Tarihli ve 2015/18677 Esas ve 2015/27089 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

cezasının işçiye ek mali yükümlülükler getirmemesi ve yeni işyerine ulaşımında daha fazla zaman harcamaya sebebiyet vermemesi²⁴⁶, değişikliğinin işçinin özel ve aile hayatına en az etki edecek şekilde kullanılması, eski işyerine en yakın olan işyerinin tercih edilmesi ve mümkünse işçinin ikamet ettiği adresi değiştirmesine gerek kalmayacak şekilde kullanılması ve varsa işçinin zararının telafi edilmesi gerekmektedir.

SONUÇ

İş sözleşmesinde, iş ilişkisinin bütün unsurlarının düzenlenmesi imkânsız olduğundan eksik bırakılan alanlar işverenin yönetim hakkı ile doldurulmaktadır. Yine işveren, iş görme borcunun somutlaştırılması açısından da yönetim hakkını kullanmaktadır. İşçinin iş görme borcuyla yakın ilişki içerisinde olan çalışma koşullarından biri de işçinin çalışacağı işyeridir. Dolayısıyla işveren, yönetim hakkına dayanarak işçinin işyerini belirleyebilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, işçinin işyerinin toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya iç yönetmelik gibi iş hukukunun kaynaklarında düzenlenmemiş olmasıdır. Çünkü bu kaynaklarda işyeri açıkça belirlenmişse, işveren yönetim hakkına dayanarak yeni işyeri belirlemeyeceği gibi herhangi bir değişiklik de yapamaz. Bununla birlikte ilgili kaynaklarda işçinin işyeri belirlenmemişse işveren, yönetim hakkı kapsamında belirlediği işyerini tek taraflı olarak değiştirebilir. Ancak bu hakkın sınırsız olarak düşünülmesi mümkün değildir. Hal böyleyken değişikliğin esaslı değişiklik olup olmadığına bakılması gerekir. İşçinin ücreti, yeni işyerinde yaptığı iş, çalışma süresi, yolda geçen süre ve ulaşım masrafları, değişikliğin işçinin kendisinin ve ailesinin özel hayatına etkisi, işçinin nakledildiği yeni işyerinin mesafesi, işverence sağlanan servis imkanı, işçinin yol parasının karşılaması gibi unsurlar da dikkate alınarak işyeri değişikliğinin esaslı olup olmadığı tespit edilecektir. İşyeri değişikliği ile birlikte aynı zamanda bu çalışma koşulları da işçinin aleyhine olacak şekilde değişiyor ve işçinin durumu ağırlaşıyorsa, bu durumda işveren, iş sözleşmesinde nakil kaydı olsa dahi yönetim hakkına dayanarak tek taraflı bir değişiklik yapamayacaktır.

²⁴⁶ Reichold, § 40 Arbeitspflicht und Arbeitszeit, Rn. 59; "...Asgari ücretle çalışan davacının bu ek külfetler karşısında sırf sözleşmesinde nakil yetkisi var diye yahut ihale bitimi sebebiyle çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul zorunluluğu bulunmamalıdır..." [Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 18.3.2014 Tarihli ve 2013/7058 Esas ve 2014/6385 Karar sayılı Kararı (Kazancı İBB)].

İşveren, işletmesel karar kapsamında işyerinin mevcut ve gelecek ekonomik durumu için kararlar alabileceği gibi işyerinde düzen ve barışı sağlamak için gerekli tedbirleri de alabilir. Bu bağlamda da işveren, işyerinde bir disiplin sistemi kurabilir ve disiplin cezaları oluşturabilir. Böylelikle işyerinde uyulması gereken kurallar ve bu kuralların ihlali durumunda gerekli yaptırımlar düzenlenecektir. Buradan da anlaşılacağı üzere disiplin cezalarının amacı, işyeri düzenini ve çalışma barışını sağlamaktır. Dolayısıyla bu amacında dışında bir amaçla disiplin cezası verilemez.

Disiplin cezalarının yazılı olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Hal böyleyken bu cezalar toplu iş sözleşmelerinde, iş sözleşmelerinde veya iç yönetmeliklerde düzenlenmektedir. Ayrıca disiplin cezalarının hukuki sebebinin de bu kaynaklarda düzenlenmesi ve bu cezaların genel ve objektif nitelikte olması gerekmektedir.

Disiplin cezaları ile ölçülülük ilkesi arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Fesih yerine disiplin cezasının uygulanması, ölçülülük ilkesine uygun bir hareket olarak kabul edilecektir. Çünkü işveren, bazı durumlarda disiplin cezaları yoluyla fesihle ulaşmak istediği amaca ulaşabilmekte, disiplin cezaları feshe oranla daha hafif nitelik taşımakta ve böylelikle de işçinin menfaatlerine daha az zarar verilmektedir. Ancak bunun için işyerinde bir disiplin sisteminin oluşturulması, disiplin cezası vermenin işverenden beklenebilir olması ve işverenin bu cezalarla hedeflediği amaca ulaşabilmesi gerekir.

İşçinin çalışacağı işyeri, iş sözleşmesinde belirlenmekle birlikte işverenler, aynı sözleşmede, şartların oluşması durumunda işyeri değişikliği yapabileceği yönünde kayıtlar da düzenlenmektedir. İşte bu kayıtlara nakil kayıtları denilmektedir. Bu kayıtlar sayesinde işverenin yönetim hakkı genişlemekte ve işveren tek taraflı olarak işçinin işyerini değiştirme imkânını elde etmektedir. Keza bu kayıtlarla iş sözleşmesi, değişen koşullara karşı hızlı bir şekilde uyarlama imkânına kavuşacak ve iş ilişkisinde gerekli esneklik sağlanacaktır. Ayrıca işverenler, iş sözleşmesinin bağlayıcılığından kaçınmak için de bu kayıtları düzenlemektedir. Çünkü bu kayıtlar sayesinde işveren, İş Kanununun 22. maddesinde düzenlenen prosedüre tabi olmayarak tek taraflı şekilde işçinin işyerini değiştirebilir. Bütün bu durumları dikkate aldığımızda, Türk hukukunda nakil kayıtlarının geçerli olduğu doktrin ve Yargıtay tarafından kabul edilmektedir.

İşyeri değişikliği, işin niteliğinden, feshin son çare olması ilkesinden, nakil kaydından veya işyeri değişikliği disiplin cezasından kaynaklanabilir. Dolayısıyla ilk önce işyeri değişikliğinin hangi amaçla yapıldığının tespit edilmesi gerek-

tedir. Yukarıda da bahsettiğimiz üzere işçinin işyerinin değiştirilmesi, aynı zamanda bir disiplin cezası olarak da düzenlenebilir. Ancak işyeri değişikliği disiplin cezasından bahsedebilmemiz için naklin cezalandırma amacıyla yapılması ve işyerinde disiplin cezası sisteminin kurulmuş olması gerekir. Başka bir ifadeyle işçinin hangi davranışlarının işyeri değişikliği disiplin cezasının uygulanmasına sebebiyet vereceğinin açıkça düzenlenmesi ve işçiyi bildirilmesi gerekir. Bu durumda söz konusu düzenleme, kanaatimizce bir değişiklik kaydı/nakil kaydı olarak da düşünülmelidir. Dolayısıyla işyeri değişikliği disiplin cezası, hem disiplin cezası hem de nakil kaydı özelliği taşıdığından çift karakterlidir.

Nakil kaydı özelliği de taşıyan işyeri değişikliği cezası, ağır bir disiplin cezası olduğundan belirli bir ağırlığa ulaşmış fiiller için düzenlenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işçinin devamsızlığı veya gerekli dikkat ve özeni göstermemesi gibi hafif ihlallerden ziyade taciz, sataşma veya şiddet, iş güvenliğini tehlikeye düşürme veya işyerinde bulunan makine, tesisat veya başka eşyalara zarar verme gibi ağır ihlaller için öngörülmelidir. Yine uyarı cezasının verilmesinin etkisiz olması veya bir disiplin cezasının tekrür etmesi durumunda daha ağır bir ceza vermek için işyeri değişikliği cezası düzenlenebilir. Yalnız nakil kaydı olması özelliğinden dolayı işyeri değişikliği cezası uygulanırken, işçinin diğer çalışma koşullarında aleyhe bir değişikliğin olmaması gerekir.

İşyeri değişikliği cezası da dâhil olmak üzere disiplin cezaları, iç yönetmelikler ve tip iş sözleşmelerinde, genel ve yeknesak bir şekilde işverence tek taraflı olarak hazırlanmakta ve işçi, bu sürece dâhil olmamaktadır. Bu özellik ise disiplin cezalarının genel iş koşulu olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır. Hal böyleyken aynı zamanda nakil kaydı özelliği taşıyan işyeri değişikliği disiplin cezasının yürürlük, içerik, şeffaflık ve kullanım/hakkaniyet denetimine tabi tutulması gerekmektedir.

Genel işlem koşullarını düzenleyen TBK'nın 21. maddesine göre, sözleşmenin yapılması sırasında karşı tarafa, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verilip, bunların içeriğini öğrenme imkânının sağlanması ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesi gerekmektedir. Bu madde, yürürlük denetimini düzenlemektedir. Disiplin cezalarının hukuki bir dayanağının bulunması ve bu dayanağın işçiye bildirilmiş olması zorunluluğu, işyeri değişikliği disiplin cezası da dahil olmak üzere bütün disiplin cezaları için geçerlidir. Disiplin cezalarının söz konusu özelliğinden dolayı bu kayıt, bilgi sahibi olunması ve içeriğini öğrenme imkanının sağlanması koşullarını yerine getirmiş olacaktır. Başka bir ifadeyle, bu kayıt yürürlük denetiminin bütün şartlarını sağlayacaktır.

Genel işlem koşullarını düzenleyen TBK'nın 25. maddesi gereği genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz. İş sözleşmesindeki ana edimler, içerik denetiminin kapsamında değilken değişiklik kayıtları, özeldede nakil kayıtları içerik denetimine tabi olacaklardır. Bununla birlikte BGB'nin 307/3. maddesine göre, kanuni düzenlemelerden ayrılan veya bu düzenlemelere ilaveler getiren hükümler için içerik denetimi yapılacaktır. Bu kapsamda da Alman hukukunda, nakil kayıtlarının GewO'nun 106. maddesinde düzenlenen yetkiye karşılık gelmesi durumunda, herhangi bir içerik denetimi yapılmamaktadır. Kanaatimizce Türk hukukunda da benzer anlayış kabul edilmeli ve işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ve nakil kaydı niteliği de taşıyan işyeri değişikliği disiplin cezasının içerik denetimine tabi tutulmaması gerekmektedir. Ayrıca disiplin cezası olarak düzenlenen nakil kayıtlarının, menfaat dengesini önemli ölçüde bozup bozmadığı yönünde denetime de tabi tutulması mümkün değildir. Çünkü iş sözleşmesinin feshi yerine bu kayıtlar ile değişiklik yapılarak iş sözleşmesinin ayakta tutulması, işçinin menfaatine olmakla birlikte aynı zamanda bu uygulamayla işçiye daha az zarar verilmektedir. Dolayısıyla kanaatimizce nakil kaydı özelliği de taşıyan işyeri değişikliği cezası, dürüstlük kuralına aykırı olacak şekilde işçinin aleyhine ve onun durumunu ağırlaştıracak nitelikte olmadığından kural olarak içerik denetimine tabi tutulamaz. Ancak işyeri değişikliği cezası ile birlikte işin niteliğinde, ücrette veya çalışma ve dinlenme sürelerinde bir değişiklik söz konusu olursa veya bu değişiklik işçiye ek mali yükümlülükler getirirse ve işverence bu durum telafi edilmezse, bu durumlarda menfaat dengesinin işçi aleyhine önemli ölçüde bozulacağı bir gerçektir. Hal böyleyken işyeri değişikliği ile birlikte işçinin diğer çalışma koşullarında bir değişiklik söz konusu olursa içerik denetimi yapılabilecektir.

Şeffaflık ilkesi gereği değişiklik kayıtlarının açık, net ve sade bir şekilde düzenlenmesi ve yine sözleşmenin ilgili bölümünde yer alması gerekmektedir. Aksi takdirde bu durum, dürüstlük kuralına aykırı olabileceği gibi işçiye ölçüsüz bir şekilde zarar da verebilir. Yine değişiklik kayıtları, objektif kurallara bağlanmalı ve tamamen işverenin takdirine bırakılmamalıdır. Bu kapsamda da işyeri değişikliği disiplin cezasını düzenleyen hükümlerin açık ve net bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Yine hangi fiillerin bu cezayı gerektirdiğinin açıkça düzenlenmesi gerekir. Buna karşılık disiplin cezası olarak işçinin nereye nakledileceğinin açıkça düzenlenmesi işverenden beklenemez. Yine nakledilecek işyerlerinin mesafesinin belirlenmesi de şeffaflık ilkesi gereği gerekli değildir. Aksi düşünce bu kaydın şeffaf olmadığı gerekçesiyle geçersiz olduğu sonucu doğurur

ki, kanaatimizce bu mümkün değildir. Bu sorun, kullanım/hakkaniyet denetimi ile aşılabilir. Somut olayda bu hakkın uygulanma şekline ve sonuçlarına bakarak bağlayıcı olmadığına karar vermek daha isabetli bir çözüm olacaktır.

İşveren değişiklik kayıtlarından doğan yetkisini kullanırken dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına uygun hareket etmelidir. Hal böyleyken bu kapsamda yapılan denetim, kullanım/hakkaniyet denetimidir. Kullanım/hakkaniyet denetiminde işverene tanınan bu hakkın somut olayda ne şekilde uygulandığı incelenmektedir. Nakil hakkının işçiyi feshe zorlamak, cezalandırmak veya zarar vermek gibi amaçlarla kullanılması durumunda işveren, hakkını kötüye kullanmış olacaktır. Ancak işverenin bu hakkını kötü niyetli olarak kullanmaması, aynı zamanda bu hakkın hakkaniyete uygun olduğu şekilde kullanıldığı sonucunu da doğurmaz. Dolayısıyla işveren nakil hakkını kullanırken aynı zamanda hakkaniyete de uygun kullanması gerekmektedir. Bu durumda ise ölçülülük ilkesi devreye girecektir. Bu bağlamda işveren, somut olayın koşulları ve işçinin ve ailesinin durumunu dikkate alarak işçiye en az zarar verecek şekilde, yani ölçülülük ilkesine uygun olarak bu hakkını kullanması gerekmektedir. Sonuçta nakil kaydı özelliği de taşıyan işyeri değişikliği disiplin cezası hakkı kullanılırken işçinin diğer çalışma koşulları değiştirilmemeli, işçiye ek mali yükümlülükler getirilmemeli, işçinin dinlenme hakkı ihlal edilmemeli, işçinin özel ve aile hayatına en az etki edecek ve mümkünse işçinin ikamet ettiği adresi değiştirmesine gerek kalmayacak şekilde mevcut işyerine yakın olan işyeri tercih edilmelidir.

KAYNAKÇA

- AHRENDT, Martina, *Arbeitsrechts-Handbuch, XXI. Buch. Betriebsverfassung, § 235. Die Erzwingbare Soziale Mitbestimmung*, 19. Auflage, Hrsg. SCHAUB, Günter, Beck Verlag, München, 2021.
- AKIN, Levent, “İşçinin Çalışma Şartlarında Değişiklik ve Fesih Hakkı”, *ÇEİS*, 2013, C.27, S.2, ss.38-50.
- ALP, Mustafa, “Aynı İl Sınırları İçinde İşyeri Değişikliğinin Esaslı Değişiklik Kabul Edilmesi - Karar İncelemesi”, *D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Durmuş TEZCAN’a Armağan*, 2019, C.21, Özel S., ss.2113-2127.
- ALP, Mustafa, “Ekonomik Kriz Sırasında İş Sözleşmesinin Esaslı Değişiklik Uygulamaları ile Ayakta Tutulması”, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 13. Yıl Toplantıları*, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010, ss.155-195.
- ALP, Mustafa, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2005.
- ALP, Mustafa, “İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S. 3, ss.37-53.
- ALP, Mustafa, “İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, 2006, S.1, ss.11-28.
- ALPAGUT, Gülsevil, “İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı - Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararları”, *LİSGHD*, 2006, S.9, ss. 49-64.
- ALPAGUT, Gülsevil, “İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdüğü”, *ÇEİS*, 2004, C.18, S.5, ss.52-62.
- ALPAGUT, Gülsevil, “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, *Bankacılar Dergisi*, 2008, S.65, ss. 89-110.
- ARICI, Kadir, “İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası”, *Yargıtay Dergisi*, 1983, C.9, S.1-2, ss.160-176.
- AYDIN, Ufuk, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2011, S.23, ss.22-36.
- BAŞBUĞ, Aydın, *İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2007.
- BAŞBUĞ, Aydın, *Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları*, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.
- BAŞBUĞ, Aydın, “Ücret Kesim Cezası”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2011, S.22, ss.200-207.
- BALKIR, Z. Gönül, “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2008, S.12, ss. 73-79.

- BAŞTERZİ, Süleyman, “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri” **AÜHFD**, 2005, C.54, S.3, ss. 53-94.
- BAYCIK, Gaye, **İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar**, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2011.
- BAYCIK, Gaye, “İşverenin Nakil Yetkisinin Kullanım Denetimi”, **AÜHFD**, 2012, C.61, S.2, ss. 487-504.
- BAYREUTHER, Frank, “Möglichkeiten und Grenzen der Änderung von Arbeitsbedingungen” **NZA**, 2019, Heft. 11, ss. 735-741.
- CİVAN, Orhan Ersun, “Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt 1**, 2016, C.15, S.1 (Özel Sayı), ss. 781-824.
- DEMİRCİOĞLU, Murat, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, **İş Dünyası ve Hukuk Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, 2011, ss.121-140.
- DURSUN ATEŞ, Sevgi, **İşverenin Yönetim Hakkı**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra, “İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi”, **Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan Cilt II**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001, ss.1175-1198.
- ELBİR, Nazlı, “Türk ve Fransız Hukuklarında Disiplin Cezaları”, **Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara 2010.
- ENGİN, Murat, “İşletme Gerekleri ile Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi”, **LİSGHD**, 2004, S.2, ss. 537-544.
- EYRENCİ, Öner, “İşçiye Bağlı Nedenlerle Feshin Geçerliliğinde Ölçülülük Denetimi”, **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Seçkin Yayınevi, Ankara 2017, ss.345-357.
- FANSELOW, Dana, **Münchener Anwaltshandbuch Insolvenz und Sanierung, § 3 Arbeitsrechtliche Fragestellungen**, 3. Auflage, Hrsg. NERLICH, Jörg- KREPLIN, Georg, Beck Verlag, München, 2019.
- GRAGERT, Nicola - KATERNDAHL, Christoph, **Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, Teil D. Arbeitspflicht, § 12 Art der Tätigkeit**, 5. Auflage, Hrsg. MOLL, Wilhelm, Beck Verlag, München, 2021.
- GÜLVER, Ender, “Ücret Kesme Cezası”, **LİSGHD**, 2010, S.28, ss. 1367-1395.
- GÜRSEL, İlke, “Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Esaslı Değişikliğin Yargı Kararlarıyla Tespiti ve Bunun Hukuki Sonuçları”, **İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III**, Ed. CENTEL, Tankut, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2018, ss.175-219.
- GÜRSEL, İlke, “İşverenin İşletmesel Kararları ve Yargısal Denetimdeki Sınırlar”, **İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar IV**, Ed. DOĞAN YENİSEY, Kübra - ERGÜNEŞ EMRAĞ, Seda, İstanbul, 2021, ss.195-264.

- GÜZEL, Ali, "İş Hukukunda "Yetki" ve "Sözleşme"", *LİSGHD Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan*, 2016, S. Özel Sayı, ss.151-201.
- GÜZEL, Ali, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son çare İlkesi", *Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2017, ss. 539-575.
- GÜZEL, Ali, "İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihle Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi", *Çalışma ve Toplum*, 2005, S.4, ss.159-182.
- GÜZEL, Ali-UGAN ÇATALKAYA, Deniz, "İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine", *Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2014, C.20, S.1, ss.17-66.
- HAHN, Claudia, "Versetzung, Abordnung und Umsetzung: Zwischen Direktionsrecht und Änderungskündigung", *Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht*, 2021, Heft.7, ss.139-142.
- HESSE, Dirk, *Münchener Kommentar zum BGB, Band 5 Bürgerliches Gesetzbuch, Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse, Vorbemerkung (Vor § 620)*, 8. Auflage, Hrsg. SACKER, Franz Jürgen-RIXECKER, Roland-OETKER, Hartmut-LIMPERG, Bettina, Beck Verlag, München, 2020.
- HOZAR, Nağme N., "İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi" *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S.2, ss. 82-92.
- HROMADKA, Wolfgang, "Grenzen des Weisungsrechts" *NZA*, 2012, Heft.5, ss.233-239.
- İREN, Ertan, "İşverenin İşçisini Başka Bir İşyerine Nakil Yetkisini İş Sözleşmesiyle Saklı Tutmasına İlişkin Yargıtay Kararı İncelemesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2010, S.19, ss. 74-87.
- JOUSSEN, Jacob, *BeckOK (Beck'scher Online Kommentar) Arbeitsrecht, BGB 611a*, 65. Edition, Hrsg. ROLFS, Christian - GIESEN, Richard - MEßLING, Miriam - UDSCHING, Peter, 2022.
- KAISER, Dagmar - ANNUß, Georg, *Personalvertretungsrecht, Personalvertretungen im Bundesdienst, § 75 Mitbestimmung in Angelegenheiten der Angestellten und Arbeiter und in sonstigen Angelegenheiten*, 5. Auflage, Hrsg. RICHARDI, Reinhard - JURGEN DORNER, Hans, Beck Verlag, München, 2020.
- KANIA, Thomas, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 210. Betriebsverfassungsgesetz, § 87 Mitbestimmungsrechte*, 22. Auflage, Hrsg. MULLER GLOGE, Rudi - PREIS, Ulrich - SCHMIDT, Ingrid, Beck Verlag, München, 2022.
- KAR, Bektaş, "İşletme, İşyeri ve İşin Gerekerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim", *Çalışma ve Toplum*, 2008, S.2, ss.101-129.

- KAR, Bektaş, “Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2009, S.15, ss.60-69.
- KARAGÖZ, Veli, “Tip İş Sözleşmelerinde Öngörülen Cezai Şartın Genel İşlem Şartları Bağlamında Denetlenmesi”, *AÜEHFD*, 2004, C.VIII, S.1-2, ss.593-606.
- KILIÇOĞLU, Mustafa - ŞENOCAK, Kemal, *İş Güvencesi Hukuku*, Legal Yayınevi, İstanbul, 2007.
- KILIÇOĞLU, Mustafa - ŞENOCAK, Kemal, “İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesinin İçeriği ve Ultima Ratio Prensibinin Ölçülülük İlkesi İçerisindeki Konumu”, *Kamu İş, Osman Güven Çankaya’ya Armağan*, Ankara, 2010, ss. 181-211.
- KREITNER, Jochen - SEIDEL, Ralf - SCHLEGEL, Reiner, *Personalbuch Arbeitsrecht- Lohnsteuerrecht- Sozialversicherungsrecht, Betriebsbuße*, 28. Auflage, Hrsg. ROLLER, Jürgen, Beck Verlag, München, 2021.
- KUNZL, Reinhard, *Kündigungsgesetz Gross Kommentar zum Gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Systematischer Kommentar Arbeitsrechtlicher Vorschriften, KSchG § 2 Änderungskündigung*, 6. Auflage, Hrsg. ASCHEID, Reiner - PREIS, Ulrich-SCHMIDT, Ingrid, Beck Verlag, München 2021.
- KUTLU MUTLUER, Merve, *Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk İş Hukukunda İşyeri İç Yönetmelikleri*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2022.
- LAKIES, Thomas, “Das Weisungsrecht des Arbeitgebers und Vertragsgestaltungsoptionen (Versetzungsklauseln)”, *ArbRAktuell*, 2013, Heft. 1, ss.3-6.
- LINCK, Rüdiger, *Arbeitsrechts-Handbuch, V. Buch. Die Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag, § 45. Arbeitspflicht*, 19. Auflage, Hrsg. SCHAUB, Günter, Beck Verlag, München, 2021.
- LINGEMANN, Stefan - SIEMER, Anke, “Grenzen des Arbeitsrechtlichen Direktionsrechts bei Änderung von Inhalt und Ort der Tätigkeit (Teil 1)” *ArbRAktuell*, 2015, Heft. 20, ss. 494-496.
- MANAV, Eda, “İş Kanunu’nun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 2012, C.3, S.9, ss.209-252.
- MANAV, Eda, “İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, S.25, ss.136-157.
- MUTLU, Melis, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshiyle İlgili Yargıtay Karar Tahlili”, *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2016, C.2, S.2, ss.167-172.
- MÜLAYİM, Baki Oğuz, “İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 2021, C.12, S. 46, ss.327-354.

- NARMANLIOĞLU, Ünal, “4857 Sayılı İş Kanununun 22/1’inci Maddesi ile İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Kararı Hakkında Düşünceler”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, 2007, S.4, ss.137-158.
- NIEMANN, Jan Malte, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Bürgerliches Gesetzbuch, Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse, BGB § 626*, 22. Auflage, Hrsg. MULLER GLOGE, Rudi - PREIS, Ulrich - SCHMIDT, Ingrid, Beck Verlag, München, 2022.
- OETKER, Hartmut, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Kündigungsschutzgesetz (KSchG), § 2 Änderungskündigung*, 22. Auflage, Hrsg. MULLER GLOGE, Rudi - PREIS, Ulrich - SCHMIDT, Ingrid, Beck Verlag, München, 2022.
- ÖZDEMİR, Erdem, “İş Hukukunda Disiplin Cezaları”, *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan Cilt II*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001, ss. 1255-1280.
- ÖZDEMİR, Erdem, “İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2004, C.12, S.3-4, ss.31-44.
- ÖZTÜRK, Berna, *İşçinin Talimatlara Uyma Borcu*, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2021.
- PLETKE, Matthias et al., *Rechtshandbuch Flexible Arbeit, C. Rechtliche Durchsetzung der Flexibilisierung*, 2. Auflage, Beck Verlag, München, 2022.
- POECHE, Sabine, *Personalbuch Arbeitsrecht-Lohnsteuerrecht- Sozialversicherungsrecht Versetzung*, 29. Auflage, Hrsg. ROLLER, Jürgen, Beck Verlag, München, 2022.
- PREIS, Ulrich, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 320. Gewerbeordnung, § 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers*, 22. Auflage, Hrsg. MULLER GLOGE, Rudi - PREIS, Ulrich - SCHMIDT, Ingrid, Beck Verlag, München, 2022.
- PREIS, Ulrich - LINDEMANN, Viola, “Änderungsvorbehalte - Das BAG Durchschlägt den Gordischen Knoten” *NZA*, 2006, Heft. 12, ss.632-638.
- REICHOLD, Hermann, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1: Individualarbeitsrecht I, § 40 Arbeitspflicht und Arbeitszeit*, 5. Auflage, Hrsg. KIEL, Heinrich - LUNK, Stefan - OETKER, Hartmut, Beck Verlag, München 2021.
- REICHOLD, Hermann, *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 1: Individualarbeitsrecht I, § 56 Sanktionen der Nebenpflichtverletzungen*; 5. Auflage 2021, Hrsg. KIEL, Heinrich - LUNK, Stefan - OETKER, Hartmut, Beck Verlag, München, 2021.
- RICHARDI, Reinhard - MASCHMANN, Frank, *Betriebsverfassungsgesetz § 87 Mitbestimmungsrechte*, 17. Auflage, Hrsg. RICHARDI, Reinhard, Beck Verlag, München, 2022.
- SALAMON, Erwin *Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 4 Kollektives Arbeitsrecht II, § 320 Mitbestimmung bei der Ordnung des Betriebes*, 5. Auflage, Hrsg. KIEL, Heinrich - LUNK, Stefan - OETKER, Hartmut, Beck Verlag, München, 2022.

- SALOMON HENGST, Annette, "Versetzung, Abordnung und Zuweisung gem. § 4 TVöD/TV-L", *öAT*, 2016, Heft.9, ss.178-181.
- SIEBERT, Jens - TEUBERT, Rene,"Nach der Rechtsprechungsänderung des BAG: Aktuelles und Neues zu Versetzung und Personalgestaltung" *öAT*, 2019, Heft.1, ss.8-10.
- SPINNER, Günter, *Münchener Kommentar zum BGB, Band 5 Bürgerliches Gesetzbuch, Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse, § 611a Arbeitsvertrag*, 8. Auflage, Hrsg. SACKER, Franz Jürgen-RIXECKER, Roland-OETKER, Hartmut-LIMPERG, Bettina, Beck Verlag, München, 2020.
- SÜZEK, Sarper, "Değişiklik Feshi", *Tisk Akademi*, 2006, C.1, S.1, ss.7-31.
- SÜZEK Sarper, "İş Hukukunda Disiplin Cezaları", *Çalışma ve Toplum*, 2011, S.1, ss. 9-17.
- SÜZEK, Sarper, "İş Hukukunda İç Yönetmelikler", *AÜHFD*, 1995, C. 44, S. 1-4, ss. 183-192.
- SÜZEK, Sarper, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları", *Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan*, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 1998, ss.225-232.
- SÜZEK, Sarper, "Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi", *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt 1*, 2016, C.15, S.1 (Özel Sayı), ss.459-472.
- SÜZEK, Sarper, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2011, S.24, ss.5-12.
- ŞEN, Murat, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2005.
- TAŞKENT, Savaş, "Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2011, S.21, ss.15-24.
- TAŞKENT, Savaş, *İşverenin Yönetim Hakkı*, İstanbul, 1981.
- TAŞKIN, Ahmet, "İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi ve Uygulaması", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2012, S.25, ss.60-91.
- THUSING, Gregor - WESTPHALEN, Friedrich, *Vertragsrecht und AGBKlauselwerke, Klauselwerke, Arbeitsverträge*, 47. Ergänzung, Beck Verlag, München, 2021.
- UGAN ÇATALKAYA, Deniz, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.
- ULUCAN, Devrim, "Ekonomik ve Teknolojik Nedenlerle Fesihlerde Geçerlilik Denetimi", *LİSGHD*, 2015, S.47, ss.49-81.
- UŞAN, FATİH, "4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2007, C.9, Özel Sayı, ss.211-271.

- UZUN, Bekir, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006, S.2, ss.48-59.
- WERNER, Michael, *BeckOK (Beck’scher Online Kommentar) Arbeitsrecht, BetrVG § 87 Mitbestimmungsrechte*, 63. Edition, Hrsg. ROLFS, Christian - GIESEN, Richard - MEßLING, Miriam - UDSCHING, Peter, 2022.
- YILDIZ, Gaye Burcu, *İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2014.
- YILDIZ, Gaye Burcu, “Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof.Dr.Polat Soyer’e Armağan*, 2013, C. 15, Özel S., ss.681-707.
- YÜCEL BODUR, Mehtap, “İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü”, *İş ve Hayat*, 2015, C.1, S.2, ss.137-167.