

# İŞ KANUNU'NUN 22. MADDESİ ÇERÇEVESİNDE İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ VE HUKUKİ SONUÇLARI

The Amendment of the Employment Contract and Legal Consequences According to Article 22 of the Labor Act

Dr. A. Eda MANAV\*

## ÖZET

İş sözleşmesi sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşmedir. Bu nedenle, sözleşme yapıldıktan sonra bu sözleşmenin esaslı veya ikincil unsurlarında birtakım değişiklikler yapılması gerekebilir. Nitekim zaman içinde sözleşmenin yapıldığı andaki koşullardan daha farklı şartlar ortaya çıkabilir ve sözleşmenin bu yeni şartlara uyarlanması gerekebilir. Bu konuda 4857 sayılı İş K.m.22 önemli bir düzenleme getirmiştir. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik genellikle ücrette azalmaya ya da sosyal statüde düşmeye sebep olan iş değişikliği veya işyeri değişikliği, ücret değişikliği, zorunlu ücretsiz izne çıkarılma, çalışma süresi değişikliği veya işveren değişikliği şeklinde görülür. İşveren çalışma koşullarında esaslı değişikliği ancak İş K.m.22 deki usule uymak suretiyle yapabilir. Tarafların anlaşmak suretiyle (değişiklik sözleşmesi ile) de çalışma koşullarında her zaman değişiklik yapmaları mümkündür. Çalışma koşullarında işveren tarafından yapılan esaslı değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde işveren, değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli neden bulunduğunu yazılı olarak işçiye bildirmek suretiyle iş sözleşmesinin feshi yoluna gidebilecektir. Böyle bir fesih ile karşılan işçi de İş K.m.17-21 hükümlerine göre dava açabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma koşulu, esaslı değişiklik, değişiklik kayıtları, değişiklik sözleşmesi, çalışma koşullarında değişiklik.

## ABSTRACT

Labor contract is the contract which establishes consistent debtor – creditor relationship. Therefore, upon execution of such a contract several changes should be made to the primary and secondary provisions therein. Conditions which may be distinct from the initially imposed conditions as time pass, may appear and the contract may be required to comply with such new conditions. Article 22 of the Labor Law numbered 4857 made a substantial arrangement for this specific purpose. Any substantial change in the labor condition is deemed to include the changes in employment location of employment which may generally lead to decrease in wages and social status as well as obligatory unpaid leaves and changes in working hours. The Employer

\* Ankara Hâkim Adayı - eda\_manav@hotmail.com

may make such changes only providing compliance with the procedures stipulated in Article 22 of the Labor Law. The employment conditions may be amended through mutual agreement to be reached by and between the parties involved (by way of replacement contract) at any time. In case any substantial change proposed by the Employer is not acceptable to the employee, the employer may terminate the employment contract by giving notice to the employee stating the valid bases for the change or the justified reasons for such a termination. The employee experiencing the termination of the contract in this manner, may refer the matter to the courts in pursuance with Articles 17 through 21 of the Labor Law.

**Keywords:** Working conditions, fundamental amendment, amendment clause amendment contract, change in working conditions.

\*\*\*

## GİRİŞ

Sürekli ilişki kuran iş sözleşmesinde belirlenen çalışma koşullarında zamanla ekonomik, sosyal veya teknik sebeplerle birtakım değişiklikler yapılması gerekebilir. Ekonomik ve teknolojik gelişmeler, çalışma şartlarının yeni durumuna uyumunu gerektirmektedir. Bu bakımdan iş sözleşmesinde belirlenen koşullarda değişiklik yapılması, bu değişikliğin usulü önemli bir husustur. Sözü ettiğimiz konu 4857 sayılı İş K.m.22 de düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemenin amacı, işçiyi işverenin çalışma koşullarında yapacağı tek taraflı değişikliklere karşı korumak ve işçiye iş ilişkisini sürdürülebilir olanağı vermektir. Bu düzenleme, iş sözleşmesinde işçi aleyhine yapılacak değişikliklere karşı, önceden sözleşmeyi feshetmek zorlanan işçiyi korumak amacıyla getirilmiştir.

Çalışmamızda öncelikli olarak genel olarak iş sözleşmelerinin değiştirilmesini inceledikten sonra, Yargıtay kararları ışığında çalışma koşullarını, çalışma koşullarında esaslı değişikliği açıkladık. Bu açıklamalardan sonra iş sözleşmesinde belirlenen koşullarda esaslı değişikliğin hangi usule göre ve ne şekilde yapılacağını, değişiklik feshini, tarafların anlaşması suretiyle yani değişiklik sözleşmesi ile çalışma koşullarında değişikliği doktrin görüşleri, yargı kararları ve karşılaştırmalı hukuku da dikkate alarak ayrıntılı olarak inceledik. Çalışmamızda son bölümde iş sözleşmesinde belirlenen koşullarda değişikliğin hukukî sonuçlarını ve bu konuda doktrinde ileri sürülen görüşleri inceledik.

## I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

### A. GENEL OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

İş K.m.8/1'e göre "iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." Buna göre iş sözleşmesi, işçinin bağımlı bir şekilde belirli ya da belirsiz bir süre iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir<sup>1</sup>. Taraflar arasında sürekli bir ilişki kuran iş ilişkisinde işçinin işini nerede, ne zaman ve nasıl yapacağını belirlemek gerekir. İş sözleşmesinde iş edimi genellikle ana hatları ile belirlenmekte, ayrıntılar ise düzenlenmesi gereken boş bir alan olarak bırakılmaktadır ve bu boş alan da işverence yönetim hakkına dayanılarak doldurulmaktadır<sup>2</sup>. İşverenin yönetim hakkı, işverenin vereceği talimatlarla kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkı olarak tanımlanabilir<sup>3</sup>. Bu hak, iş sözleşmesinde belirlenebilen çalışma koşullarının somutlaştırılmasına hizmet eder<sup>4</sup>. İşverenin yönetim hakkının dayanağını doğrudan doğruya iş sözleşmesi oluşturur<sup>5</sup>.

Yönetim hakkı bir taraftan iş sözleşmesinde düzenlenmeyen hususlarda çalışma koşullarının belirlenebilmesi imkânını verirken, diğer taraftan çalışma koşullarında değişiklik yapabilme olanağı tanımaktadır. Bu nedenle yönetim hakkının sınırının iyi bir şekilde tespit edilmesi gerekmektedir<sup>6</sup>. Yönetim hakkının sınırının tespiti, işverence çalışma koşullarının tek taraflı olarak değiştirilmesinde işverenin hareket alanını ve değişiklik yöntemini belirler. Nitekim işverenin yönetim hakkının dışında kalan

<sup>1</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi/**ASTARLI** Muhittin, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2011, s.291

<sup>2</sup> **TAŞKENT** Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s.12; **SÜZEK** Sarper, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları", Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, s.225; **ÇELİK** Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 23. Bası, Beta Basım, İstanbul 2010, s.116; **EYRENCİ** Öner/**TAŞKENT** Savaş/**ULUCAN** Devrim, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Bası, Legal Kitapevi, İstanbul 2010, s.30.

<sup>3</sup> **SÜZEK**, Yönetim, s.225.

<sup>4</sup> **ALPAGUT** Gülsevil, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", Çimento İşveren, C.18, S.5, Eylül 2004, s.54.

<sup>5</sup> **TAŞKENT**, s.36-37; **SÜZEK**, Yönetim, s.226; **ÇELİK**, s.114; **ALPAGUT**, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik s.54; **SÜZEK** Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2008, s.72; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.76.

<sup>6</sup> **TAŞKENT**, s. 81; **ALPAGUT**, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.54.

alanda bir değişiklik yapılmak istenilmesi halinde İş K.m.22 uygulanacaktır<sup>7</sup>.

İş sözleşmesinde değişiklik, işletmenin ekonomik, teknik veya sosyal bakımdan ihtiyaçlarına, diğer bir ifade ile iş ilişkisinin gereklerine göre iş sözleşmesinde belirlenen koşulları, sözleşmeyi yenileme yoluna gitmeden uyarlama ve muhafaza etme tekniği olarak açıklanabilir<sup>8</sup>. Bu konuda 4857 sayılı İş K.m.22, 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak önemli bir düzenleme getirmiştir<sup>9</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu m. 22'nin gerekçesinde "Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır." denilmiştir. Emredici nitelikte olan bu yeni düzenleme ile, işçinin iş ilişkisini sürdürebilmesi imkânı getirilmiş ve işçinin daha çok korunması söz konusu olmuş, işverenin çalışma koşullarında tek taraflı olarak esaslı değişiklik yapabilmesi olanağı sınırlandırılmış ve işçi açısından güven ve açıklık sağlanmıştır<sup>10</sup>.

İş K.m.22 de iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik düzenlenmiştir. Bu bağlamda sadece iş sözleşmelerinin değil, personel yönetmelikleri ve işyeri uygulamalarının değiştirilmesinde de İş K.m.22 uygulanır. Personel ya da işyeri iç yönetmelikleri iş sözleşmesinin eki niteliğinde kabul edilir<sup>11</sup>. İş sözleşmesi ile veya iş sözleşmesinin ekleri ya da işyeri uygulaması ile belirlenmeyen, böylece iş sözleşmesi eki haline gelmeyen çalışma koşullarının değiştirilmesi hususunda İş K.m.22 uygulanmaz. Diğer bir ifade ile, toplu iş sözleşmesi veya işverenin yönetim hakkı ile belirlenen çalışma koşullarının değiştirilmesi İş K.m.22 deki usule tabi değildir<sup>12</sup>. Ça-

<sup>7</sup> **ALPAGUT**, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.54; **STAHLHACKE** Eugen/**PREIS** Ulrich/**VOSSSEN** Reinhard, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, Verlag C.H. Beck, München 2005, Vossen, s.807.

<sup>8</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.333.

<sup>9</sup> 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işveren sözleşme şartlarında işçi aleyhine esaslı tarzda bir değişiklik yaptığı zaman, işçi İş K.m.16/II-e uyarınca sözleşmeyi haklı sebeple fesih imkânına sahipti. Yani sözleşmesinde işverenin tek taraflı iradesiyle esaslı değişiklik yapılan işçi, ya aleyhine yapılan değişikliği kabul edecek veya iş sözleşmesini feshedecekti. Ancak fesih halinde de, yapılan fesih haklı sebeple fesih olduğu için sadece kıdem tazminatına hak kazanacak, ihbar tazminatına hak kazanamayacaktı.

<sup>10</sup> **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s.104.

<sup>11</sup> **ALP** Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayınevi, Ankara 2005, s.61.

<sup>12</sup> **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.61; **ALPAGUT** Gülsevil, "İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı-Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları", Legal İHSGHD., 9/2006, s.51; **BERKOWSKY** Wilfried, Die betriebsbedingte Kündigung, 5.

İşleme koşullarının yönetim hakkına giren konular bakımından işveren tarafından tek taraflı olarak değiştirilmesinde sorun yoktur. Ancak işçinin temel yükümlülüklerinin, işverenin yönetim hakkını aşacak şekilde işverence tek taraflı olarak değiştirilmesi mümkün değildir. Yönetim hakkının kapsamını aşan ve iş ilişkisindeki menfaat dengesine müdahale niteliğinde olan değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilir<sup>13</sup>.

## B. İŞ SÖZLEŞMESİNDE BELİRLENEN KOŞULLARDA DEĞİŞİKLİK

### 1. Çalışma Koşulları

İş K.m.22’de çalışma koşulları kavramına yer verilmiş ancak herhangi bir tanım yapılmamıştır. Çalışma koşulları işçinin tabi olacağı bütün şartları, iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve borçları kapsayan bir kavramdır<sup>14</sup>. AY.m.53’te “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir.” denilmek suretiyle çalışma koşulları en geniş anlamı ile ifade edilmiştir. Buna göre iş sözleşmesinin içeriği ve sona ermesine ilişkin olanların dışında, iş ilişkisinin kurulmasına, yani iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hususlar da çalışma şartları kapsamında kabul edilir<sup>15</sup>.

Çalışma koşulları her iş ilişkisinde farklı olarak öngörülebilir. Bu bağlamda çalışma koşullarının neler olacağına ilişkin olarak yasalarla genel bir çerçeve çizilmesi pek mümkün olmamaktadır<sup>16-17</sup>. İş ilişkisini kuran iş sözleşmesi tarafları, bu ilişki için kendi iradelerine dayalı olarak bireysel düzeyde çalışma koşullarını belirleyebilirler. Yani taraflar iş sözleşmesi ile işçinin göreceği işin türünü, çalışma süresini, işin görüleceği yeri,

Aufl., Verlag C.H. Beck, München 2002, s.263, 268; **SÜZEK** Sarper, Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, C.1, S.1, s.10; **DEMİRCİOĞLU** Murat, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011, s.125.

<sup>13</sup> **ALPAGUT**, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.56.

<sup>14</sup> **EKONOMİ** Münir, “Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu”, Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s.158; **ENGİN** Murat “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı”, İÜHFİM., S.1-6, C.61, s. 314.

<sup>15</sup> **EKONOMİ**, Uyum, s.159.

<sup>16</sup> **ÇİL** Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara s.2004, s.423.

<sup>17</sup> Yargıtay’a göre “İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir.”Yarg. 9. HD., 27.10.2008, E.2008/29715, K.2008/28944. (kişisel arşiv)

ücret ve ücret eklerini kararlaştırabilirler<sup>18</sup>. Bununla birlikte toplu iş sözleşmesi, personel yönetmeliği, işyeri uygulamalarıyla da çalışma koşulları belirlenebilir<sup>19</sup>. İş K.m.8/3 gereğince işverenin işçiye en geç iki ay içinde vermekle yükümlü olduğu yazılı belgede de çalışma koşullarının düzenlenmesi mümkündür<sup>20</sup>.

Alman hukukunda da çalışma koşulları kavramına yasada yer verilmiş, ancak bir tanımlama yapılmamıştır (GG §9, KschG §2). Bu hukuk sisteminde çalışma koşulu kavramı işçinin iş sözleşmesinden doğan tüm hak ve borçlarını kapsar<sup>21</sup>.

## 2. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik

İş sözleşmesi yapıldıktan sonra bu sözleşmenin esaslı veya ikincil unsurlarında birtakım değişiklikler yapılması gerekebilir<sup>22</sup>. Sözleşmenin tarafları zamanla sözleşmenin yapıldığı andaki koşullardan çok daha farklı şartlarla karşılaşabilirler ve söz konusu koşullar sözleşme değişikliğini gerektirebilir<sup>23</sup>.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklikler, işçinin durumunu ağırlaştıran, dürüstlük kuralı uyarınca işçiden kabul etmesi beklenmeyecek değişikliklerdir. Bu bağlamda geçerli nedene dayanan değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilemez<sup>24</sup>. Ancak işçinin sözleşmeye devam etmesini çekilmez kılacak derecede ağırlaştıran ve işçinin aleyhine sonuç doğuran her türlü değişiklik esaslı değişiklik kabul edilir<sup>25</sup>. Objektif esaslı unsurlar ve yan edimler de dahil olmak üzere sözleşmedeki tüm çalışma koşullarında işçi bakımından sözleşmeye devamı çekilmez kılacak derecedeki her türlü değişiklik esaslı değişiklik olarak görülürken, sözleşmeye devamı çekilmez kılmayacak tarzda önemsiz ve işverenin yönetim hakkı kapsamında olan değişiklikler de esaslı olmayan değişiklik kabul edilir<sup>26</sup>. Yönetim hakkının sınırını aşan, çalışma koşullarında dikey yönde gerçek-

<sup>18</sup> **EKONOMİ**, Uyum, s.159; **LAÇİNER** Hediye, Die Änderung von Arbeitsbedingungen im türkischen Recht und deutschen Arbeitsrecht, Verlag Dr. Kovac, Hamburg 2004, s.42.

<sup>19</sup> **EKONOMİ**, Uyum, s.159; **LAÇİNER**, s.36.

<sup>20</sup> **ÇİL**, s.423.

<sup>21</sup> **LAÇİNER**, s.35.

<sup>22</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.333

<sup>23</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.333.

<sup>24</sup> **YENİSEY** Kübra Doğan, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/3, s.94-95.

<sup>25</sup> **UŞAN** Fatih , "4857 sayılı İş Yasası'nın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, İzmir 2007, s.220; **ŞEN** Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005 , s.109.

<sup>26</sup> **ŞEN**, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, 109-110.

leştirilen, belirli çalışma koşullarında ağırlaşma getiren, ücrette azalmayı veya sosyal statüde düşme sonucu doğuran işe, işyerine ya da çalışma sürelerine ilişkin değişiklikler esaslı değişiklik olarak nitelendirilir<sup>27</sup>. Yargıtay'a göre, "*Değişiklik feshinde, son işin önceki işle aynı değerde olup olmadığı, görev, unvan, kariyer ve ücretlerde bir olumsuzluk oluşturup oluşturmadığı*" hususlarının mahkeme tarafından araştırılması gerekmektedir<sup>28</sup>. Normal şartlar altında kabulü beklenemeyecek olan değişiklikler esaslı kabul edilirken, işçiye önerilen değişiklik teklifi, kabulü beklenemeyecek nitelikte olmadığı sürece esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez ve işçiden bu değişikliğin kabulü beklenir<sup>29</sup>.

Doktrinde bir görüşe göre sözleşmede emredici kanun hükümlerine ve toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerine aykırı olarak yapılan değişiklikler, esaslı değişiklik olarak kabul edilir<sup>30</sup>. Diğer bir görüşe göre ise kanun ve toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenen konularda işverenin işçi aleyhine esaslı değişiklik yapması mümkün olmadığı için, bu hukuk kaynakları bakımından çalışma koşullarının esaslı şekilde değiştirilmesinden değil, uygulanmamasından söz edilmesi daha yerinde olacaktır<sup>31</sup>. Kanaatimizce de kanun ya da toplu iş sözleşmesine aykırı olarak çalışma koşullarında değişiklik yapılamaz. Bu nedenle kanunda ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenen koşulların değiştirilmesi halinde, çalışma koşullarının uygulanmamasından söz edilir.

İş K.m.22 çerçevesinde bir uyuşmazlıktan söz edilebilmesi için öncelikle değişikliğin işverenin yönetim hakkı kapsamında olup olmadığı araştırılmalıdır. Yönetim hakkı kapsamındaki bir değişiklik olduğu zaman, bu değişikliğin esaslı değişiklik olup olmadığını incelemeye gerek yoktur. Buna karşın değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında değilse, bu değişikliğin esaslı olup olmadığı incelemesi yapılmalıdır<sup>32</sup>. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturan haller konusunda kesin ve mutlak ölçütlerin verilmesi mümkün değildir. Her somut olayın özelliği dikkate alınarak, değişikliğin esaslı olup olmadığı saptanmalıdır. Yargıtay karar-

<sup>27</sup> **ALPAGUT**, Uygulama Alanı, s.55; **ŞEN**, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.110.

<sup>28</sup> Bkz. Yarg. 9. HD., 20.12.2004, E.2004/14805, K.2004/28304. (www.legalbank.net)

<sup>29</sup> **WEBER** Ralph/**ERBAŞ** C. Gökhan, "Türk Hukukunda Değişiklik Feshi", Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, Beta, İstanbul 2010, s.831. Ayrıca bkz.**ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.111-113.

<sup>30</sup> **NARMANLIOĞLU** Ünal: İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, İzmir 1998, s.346.

<sup>31</sup> **EKONOMİ** Münir, İş Hukuku, C.1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, s.201; **ENGİN**, s.314; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.333; **YENİSEY** Kübra Doğan, "Çalışma Koşullarında Değişiklik", III. Yılında İş Yasası, 21-25 Eylül 2005, Bodrum, s.113.

<sup>32</sup> **SÜZEK** Sarper, "Değişiklik Feshi", TİSK Akademi, C. I, s.10-11; **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.112.

larında “işçinin durumunun ağırlaştırılması” ölçüt olarak kullanılmaktadır<sup>33</sup>. İşçinin durumunu ağırlaştırmak ölçütü, niteliği itibariyle sübjektif bir ölçüt olmakla birlikte, somut olayda çalışma koşullarındaki değişikliğin işçinin kişisel ve mesleki nitelikleri de dikkate alınarak, işçi bakımından katlanılabilir, kabul edilebilir olup olmadığına bakmak gerekir<sup>34</sup>. Örneğin bekar bir işçi için esaslı nitelikte olmayacak bir değişiklik evli ve çocuklu bir işçi için esaslı değişiklik oluşturabilir<sup>35</sup>. İşçinin çalışmasını güçleştiren, onu maddi kayba uğratan, prestij kaybına yol açan, bu anlamda manevi anlamda zarar veren, sosyal ilişkilerine zarar veren değişiklikler esaslı kabul edilmelidir<sup>36</sup>. İşçiden iş görmesi istenmemekle birlikte, ücret ve diğer aynı haklarının aynen devam ettirilmesi de çalışma koşullarında değişiklik olarak nitelendirilir. Nitekim işçi çalıştığı süreçte kendini geliştirme hakkına sahiptir<sup>37</sup>.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik genellikle ücrette azalmaya ya da sosyal statüde düşmeye sebep olan iş değişikliği veya işyeri değişikliği, ücret değişikliği<sup>38</sup>, zorunlu ücretsiz izne çıkarılma, çalışma süresi değişikliği veya işveren değişikliği şeklinde görülür. İş sözleşmesi ile belirlenen esaslı koşullar, sözleşmenin birinci derecede esaslı unsurlarını oluşturur<sup>39</sup>. Esaslı olmayan çalışma koşulları ise sözleşmenin ikinci derecede unsurları ve sözleşmenin unsuru niteliğini taşımayan çalışma koşulları olabilir. Ancak esaslı değişiklik-esaslı olmayan değişiklik hususunda geçerli bir ölçüt verilemez. Her somut olayda çalışma koşullarında yapılan değişikliğin esaslı olup olmadığı tespit edilmelidir<sup>40</sup>.

Fransız hukukuna baktığımızda, iş sözleşmesinin değiştirilmesi ile sözleşmenin objektif ve sübjektif esaslı unsurlarının değiştirilmesi anlaşılmaktadır. Bu unsurların değiştirilmesi, iş sözleşmesinin değiştirilmesi anlamına geldiği için, işverenin yönetim hakkının kapsamı dışında kalır. İşçi ücreti ve iş görme edimi iş sözleşmesinin objektif esaslı unsurları olarak kabul edilirken, çalışma saatleri ve işyeri de sübjektif esaslı unsur

<sup>33</sup> Yarg. 9. HD., 16.10.1996, E.1996/8637, K.1996/19593; bkz. **ŞEN**, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.108; **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.115.

<sup>34</sup> **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.115.

<sup>35</sup> **DEMİRCİOĞLU**, s.128.

<sup>36</sup> **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.115.

<sup>37</sup> Yarg. 9. HD., 18.2.2009, E.2007/36336, K.2009/2936. (kişisel arşiv)

<sup>38</sup> **EKONOMİ**, İş, s.202; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s.345-346; **ALPAGUT**, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.56; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.334.

<sup>39</sup> **ENGİN**, s.315.

<sup>40</sup> **ENGİN**, s.315; **ÇİL**, s.424.



olarak kabul edilmektedir<sup>41</sup>. İşverenin yönetim yetkisinin kapsamı dışında kalan bu tür değişiklikler ancak işçinin onayıyla yapılabilir<sup>42</sup>.

### a. İşin Değiştirilmesi

İşçinin ifa ile yükümlü olduğu iş, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından birini oluşturmaktadır. İşçinin yapacağı iş ve işin kapsamı esas olarak iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile belirlenir<sup>43</sup>. İşçinin yapacağı iş, iş sözleşmesinde belirli bir iş olarak kararlaştırılabileceği gibi (döküm kalıpcısı, üretim planlamasında iktisatçı, duvar örücüsü<sup>44</sup>), bir meslek veya meslek dalı şeklinde de tespit edilebilir. İşin bu şekilde meslek dalı olarak kararlaştırılması halinde işveren işçiden kararlaştırılan meslek ya da meslek dalı kapsamına giren bütün işlerin yapılmasını isteyebilir<sup>45</sup>. İşçinin yapacağı iş tamamen genel bir biçimde belirlenmişse, bu durumda işveren iyiniyet kurallarına aykırı düşmeyecek şekilde işçiden gösterilen her işi ifa etmesini bekleyebilir<sup>46</sup>. Vasıfsız işlerde ise işveren yine iyiniyet kurallarına göre vasıfsız bir işçiden beklenebilecek işleri talep edebilir<sup>47</sup>.

İş değişikliği, iş sözleşmesinde belirlenen çalışma koşullarında esaslı değişiklik demektir ve bu değişiklik işveren tarafından tek taraflı olarak yapılamaz<sup>48</sup>. İşveren işçiye iş sözleşmesi ile belirlenen iş dışında bir iş verirse<sup>49</sup> veya vasıfsız bir işçiyi başka bir işte daha düşük ücretle ya da

<sup>41</sup> Bkz. **BAYCIK** Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, s.118.

<sup>42</sup> **BAYCIK**, s.118.

<sup>43</sup> **EKONOMİ**, İş, s.116; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s.197; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.512; **SÜZEK**, İş, s.297; **SCHAUB** Günter/**KOCH** Ulrich/**LINCK** Rüdiger/**VOGELSANG** Hinrich, Arbeitsrechts-Handbuch, Verlag C.H.Beck, München 2007, Linck, s.402.

<sup>44</sup> Bkz. **EKONOMİ**, İş, s.116.

<sup>45</sup> **EKONOMİ**, İş, s.116; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.512; **SÜZEK**, İş, s.297; **SCHAUB**, Arbeitsrecht, Linck, s.402; **HOYNINGEN-HUENE** Gerrick /**LINCK** Rüdiger, Kündigungsschutzgesetz-Kommentar, Verlag C.H.Beck, 14. Aufl., München 2007, s.384-385; **WEBER** Ulrich/**EHRICH** Christian, "Direktionsrecht und Änderungskündigung bei Veränderungen im Arbeitsverhältnis", BB 1996, Heft 43, s.2246.

<sup>46</sup> **EKONOMİ**, İş, s.116; **HOYNINGEN-HUENE/LINCK**, s.384; **WEBER/EHRICH**, s.2246.

<sup>47</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.512; **SÜZEK**, İş, s.297.

<sup>48</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.513.

<sup>49</sup> İşçilerin geçici olarak başka işlerde görevlendirilmesi halinde, bu durumun çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturup oluşturmayacağı da tartışılması gereken bir husustur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararına konu olan olayda, cam fabrikası işçileri, işveren tarafından, işyerinde inşa edilen bekçi kulübesinin yapımında tuğla taşınması ve ustaya tuğla ve harç verilmesi işinde çalıştırılmak istenmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesine göre, davacı işçinin bekçi kulübesinin yapımında çalıştırılmak istenmesi çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak kabul edilmelidir. Yarg. 9. HD., 1.7.2004, E.2004/3901, K.2004/16437. (kişisel arşiv). Hukuk Genel Kuruluna göre, işçilerden yapılması istenen iş geçici ve basit bir iş olduğu için, işçiler aleyhine bir değişiklikten söz edilemez. Yarg. HGK., 16.3.2005, E.2005/9-88, K.2005/157. (www.legalbank.net). Kanaatimizce de isabetli olan doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre ise,

daha ağır çalışma koşulları altında çalışmaya zorlarsa veya verilen yeni iş daha yüksek değerde olmakla birlikte, sorumluluğu artırıcı nitelikte ise, bu tarz değişiklikler çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak değerlendirilir ve İş K.m.22 uygulanır<sup>50-51</sup>. İş değişikliği ancak tarafların anlaşması ile mümkündür. İş değişikliğinde önemli olan nokta, her ne şekilde olursa olsun, işçinin daha önceki ücretinin altına inilmemesidir<sup>52</sup>. İşveren işçinin iş gördüğü işin türünü değiştirmek istediği zaman, yeni işin işçinin niteliklerine uygun olmasına, değiştirilen işin işçinin önceki işi ile eşit değerde bulunmasına, işçinin onurunun kırılmamasına dikkat etmeli, dürüstlük kurallarına uygun davranmalıdır<sup>53-54</sup>. Bu bağlamda yapılacak değişiklik işçinin durumuna uygun olmalıdır.

işçi geçici bir işte görevlendirilmiş olsa bile, somut olayın özelliğine göre sadakat borcu veya dürüstlük kuralı aksini gerektirmedikçe, işçi daha ağır çalışma koşullarında çalışmaya zorlanamaz. Nitekim işverenin yönetim hakkı işçiyi daha ağır sürekli ya da geçici her türlü işte çalıştırmaya zorlayacak genişlikte değildir. Bkz. UŞAN, Değişiklik Feshi, s.224; SÜZEK, Değişiklik, s.11.

<sup>50</sup> SÜZEK, Değişiklik, s.11, 14; UŞAN, Değişiklik Feshi, s.224. Ayrıca bkz. YENİSEY, Değişiklik, s.123.

<sup>51</sup> Yargıtay'ın bir kararına göre, "... Altı kişilik ekiple birlikte yükleme boşaltma işi yapan davacının diğer işçilerin işyerinden ayrılmaları nedeniyle işi yalnız başına yapmak zorunda kaldığı, yanına yardımcı verilmesi talebinin işveren tarafından kabul edilmemesi sonucunda işten haklı olarak kendisinin ayrıldığı ve iş akdinin eylemli olarak davacı tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 24/II-f maddesinde; işyerinde çalışma şartlarının ağırlaştırılması halinde iş akdinin işçi tarafından derhal feshedebileceği düzenlenmiştir. İşyerinde altı kişi ile çalışan davacının tek başına çalışmaya zorlanması çalışma şartlarının işverence ağırlaştırıldığını gösterir." Yarg. 9. HD., 30.3.2006, E.2005/28843, K.2006/8026. Bkz.UŞAN, Değişiklik Feshi, s.235. Yargıtay'ın bir başka kararına göre, "... Somut uyumsuzlukta, davacının hem işyeri hem de satış trafik elemanı iken, yolcu hizmetleri elemanı olarak çalışması istenerek, işin niteliği değiştirilmektedir. Yapılan bu nakli davacı kabul etmemiştir. Gerek yer değiştirme ve gerekse işin niteliğinde yapılan değişiklik iş şartlarında esaslı değişikliklerdir. Davalı işveren bu değişikliği geçerli bir sebebe dayandığını gerek nakil yazısında ve gerekse fesih bildiriminde belirtmemiştir. Görev yeri ve işi değiştirilen davacının atamayı kabul etmemesi halinde, atandığı yere gitmemesi yasal ve haklı bir mazerete dayanmaktadır. Davacının devamsızlığından söz edilemez. Fesih haksız ve geçerli nedene dayanmadığından davanın kabulü gerekir. Yazılı şekilde davanın reddi hatalıdır." Yarg. 9. HD., 5.4.2010, E.2009/20421, K.2010/9324. (kişisel arşiv).

<sup>52</sup> CENTEL, Tankut: İş Hukuku, C.1, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s.124.

<sup>53</sup> UŞAN, Değişiklik Feshi, s.237; ŞEN, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.123.

<sup>54</sup> Yargıtay'ın bir kararına göre, "İşçinin fabrikada çalışmakta olduğu işten alınıp gene fabrikada bir başka işe verilmesi durumunda eğer bu iş değişikliği onu eski tecrübe, görgü ve iş alışkanlıklarından yoksun bırakır, yeni iş koşullarına uyması çabuk ve kolay olmayacağı anlaşılır, giderek, işçinin cezalandırılmasını ve kaygılandırılması gerektirecek durumlar yaratırsa, bu değişiklik iş koşullarının esaslı değiştirilmesi olarak İş K.m.16/II-e gereğince işçiyi fesih hakkı verir." Bkz. Yarg. 9.HD., 01.07.1969 T., 3924 E., 7622 K.; bkz. ÇENBERCİ Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.546. Bir başka Yargıtay kararına göre işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapılması halinde, bu değişiklik işçinin önceki işinden aleyhe koşullar içeriyorsa, esaslı değişiklik sayılır. Bkz. Yarg.9.HD., 11.05.1981 T., 1117 E., 6780 K.; bkz. ÇENBERCİ, s.544. Yarg. 9.HD., 26.2.1997 T., 1996/20240 E., 1997/3344 K.; Bkz. ÇİL, s.443. İşyerinde baş şoför olarak çalışan işçinin yönetim değişikliği nedeniyle baş şoför yardımcılığı görevine getirilmesi halinde de iş şartlarının esaslı şekilde değiş-

Fransız iş hukukunda işçinin iş sözleşmesi ile üstlendiği işin değiştirilmesi, işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmemektedir. Nitekim iş görme ediminin değiştirilmesi, iş sözleşmesinin objektif unsurunun, diğer bir ifade ile iş sözleşmesinin değiştirilmesi anlamına gelir<sup>55</sup>. Aynı şekilde, işçiye verilen iş aynı kalmakla birlikte, bu yükümlülük kapsamına giren diğer birtakım işlerin de işçiye verilmesi suretiyle işçinin yetki ve sorumluluğunun artırılması da işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilemez. İşveren, işletmesel karar niteliği taşıyan yenden yapılanma kapsamında işyerinde hiyerarşik yapıda yeni mevkiler oluşturmuş ve bu kapsamda işçinin mevkisi daha üst bir konuma getirilerek değiştirilmişse, işçinin görev, yetki ve sorumluluğunda herhangi bir değişiklik söz konusu olmadıkça yapılan değişiklik işverenin yönetim hakkı içinde kabul edilir<sup>56</sup>. İşverenin yönetim hakkının kapsamı belirlenirken, işçinin görevinin nitelik olarak değişip değişmediğine, yetki veya sorumluluğunun azalıp azalmadığına ya da artırılıp artırılmadığına bakmak gerekmektedir. Bunlardan herhangi birisinin söz konusu olması halinde işverenin yönetim hakkının sınırını aştığından söz edilir<sup>57</sup>.

Alman hukukunda, işçinin iş sözleşmesi ile belirlenen işinin değiştirilmesi değişiklik sözleşmesi ya da değişiklik feshi ile mümkündür. İşverenin yönetim hakkı işçiye daha az değerde iş verilmesi hakkını vermez. Nitekim daha az değerde iş, verilen ücretin azaltılmasını, yapılan işin sosyal bakımdan daha az değerde olmasını da kapsar<sup>58</sup>.

## b. İşyerinin Değiştirilmesi

İşin türü ve kapsamı gibi, yapılacağı yer de kural olarak iş sözleşmesinin içeriğine göre belirlenir. Ayrıca toplu iş sözleşmesine de buna ilişkin hüküm konulabilir. Ancak taraflarca işin görüleceği yer belirlenmemişse, işveren işin görülmesi için mutad olan yer dışında başka bir yeri seçemez<sup>59</sup>. Bu yer genellikle işverene ait işyeridir. Kural işin işyerinde görülmesi olmakla birlikte, inşaat ve montaj işleri, müşteri temsilciliği gibi işin niteliği gereği işçinin geçici veya sürekli şekilde işyeri dışında çalışması söz konusu olabilir. Bu gibi hallerde sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça işveren yönetim yetkisine dayanarak işçinin işini göreceği yeri

---

*tirildiğinden söz edilir.* Bkz. Yarg.9.HD., 05.04.1996 T., 1995/34105 E., 1996/190 K.; bkz. ÇENBERCİ, s.546.

<sup>55</sup> Bkz. BAYCIK, s.122-123.

<sup>56</sup> BAYCIK, s.123.

<sup>57</sup> BAYCIK, s.123.

<sup>58</sup> SCHAUB, Arbeitsrecht, Linck, s.408.

<sup>59</sup> EKONOMİ, İş, s.120.

belirler<sup>60</sup>. Ancak böyle bir durumda işveren, işçinin yapacağı uygun masrafları (yol masrafı) karşılamak zorundadır<sup>61</sup>.

İşveren yönetim hakkına dayanarak işyeri içinde işçinin çalışma yerini değiştirebilir. Ancak yapılan bu değişiklik işçinin ücretinde bir azalmaya sebep olmamalıdır<sup>62-63</sup>. İşverenin birden fazla bağımsız işyeri olması durumunda, bunlardan birinde çalıştırılmak üzere işe alınan işçinin diğer bir işyerinde çalıştırılabilmesi için işçinin rızasının alınması gerekir<sup>64</sup>. İşyeri değişikliği için de bir geçerli sebep olmalıdır. İşyeri değişikliği için geçerli sebep, işçinin asıl işyerinde çalışma imkanını ortadan kaldıran, işyerinin veya bir bölümünün kapatılması, işçinin gördüğü işlerin başka işverenlere verilmesi, işyerinin taşınması gibi sebepler olabilir<sup>65</sup>. Bu geçerli nedenlere dayanarak işçinin çalıştığı işyerini değiştirmek isteyen işverenin ölçülü davranması, işçinin talep ve menfaatlerini mümkün olduğunca gözetmesi gerekmektedir<sup>66</sup>.

İşveren işyerini aynı il sınırları içinde başka bir yere naklederse, eğer yeni işyeri ile eski işyeri arasındaki uzaklık çok ise, bu yere gidip gelmekte araç bulmakta zorluk çekiliyorsa veya yol giderleri fazla tutuyorsa, çalışma koşullarının esaslı değişikliğinden söz edilir<sup>67-68</sup>. Ancak işveren

<sup>60</sup> **EKONOMİ**, İş, s.120; **TAŞKENT**, s.147; **CENTEL**, s.128; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.518-519; **HOYNINGEN-HUENE/LINCK**, s.385-386; **WEBER/EHRICH**, s.2247.

<sup>61</sup> **EKONOMİ**, İş, s.120.

<sup>62</sup> **TAŞKENT**, s.146.

<sup>63</sup> "Davacının aynı bina içinde başka bir bölümde görevlendirilmesinin davacının aleyhine fiziki mekan, sosyal çevre ve gerekse ücret yönünden aleyhte bir sonuç doğurmamasına rağmen davalı tarafından iş akdinin haksız olarak bozulduğu sonucuna varılarak kıdem tazminatı isteminin kabulü hatalıdır." Yarg. 9.HD., 08.11.1999 E., 14476 E., 16882 K.; bkz. **GÜNAY** Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005, s.691.

<sup>64</sup> **EKONOMİ**, İş, s.120.

<sup>65</sup> **ALP**, Mustafa, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayınları 2007, s.66.

<sup>66</sup> **ALP**, İş Sözleşmesi, s.66.

<sup>67</sup> **EKONOMİ**, İş, s.121; **TAŞKENT**, s.150; **CENTEL**, s.129-130; **SÜZEK**, Değişiklik, s.14.

<sup>68</sup> Yargıtay'ın bir kararına göre, "...Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinde çalışmakta iken, işkolu ve işyerinde değişiklik yapılmak istendiğini, bu değişikliğin sağlığı açısından tehlikeli olması ve işyerinin evine uzak bir yerde bulunması nedenleriyle önerilen işyerine 4857 s. Yasanın 24/1-a maddesi gereğince gitmediğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının tahsilini talep etmiştir. Davalı vekili, iş şartlarında esaslı tarzda yapılan değişikliğin 4857 s. İş K.m.22 kapsamında yazılı olarak bildirildiğini, davacının 6 işgünü içinde yazılı cevap hakkını kullanmadığını, bu şekilde işe gelmeme ile yanıt veren davacı taleplerinin reddi gerektiğini savunmuştur. Mahkemece, davacının iş akdinin davalı şirket tarafından zorunluluk bulunmadığı halde yeni iş şartlarını kabul etmemesi üzerine haksız ve bildirmsiz olarak feshedildiği belirtilerek kıdem ve ihbar tazminatına karar verilmiştir. ... Somut olayda, dava dilekçesi içeriği ve davacının noter kanalı ile davalı şirkete gönderdiği ihtarname ile kendisine önerilen işyerinin evine uzak olması ve önerilen işkolunda çalışmasının sağlığı açısından sakıncalı olması nedeniyle önerilen bu işte çalışmayacağını davalı şirkete bildirdiği anlaşıldığından taraflar arasındaki iş sözleşmesi 4857 sayılı İş K.m.24 uyarınca davacı tarafından feshedilmiştir. Bu nedenle iş sözleşmesini fesheden lehine kıdem taz-

işyerine gidiş-dönüşte araç bulmayı veya yol masraflarını karşılamayı taahhüt ederse, işçinin yeni işyerinde çalışması gerekir<sup>69</sup>. İşyeri il sınırları dışında bir yere nakledilirse, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmadıkça veya doğruluk kuralı gerektirmedikçe, işçi yeni işyerinde çalışmaya zorlanamaz<sup>70</sup>. Nitekim işçinin il dışındaki bir işyerine nakledilmek istenmesi esaslı bir değişiklik kabul edilir ve İş K.m.22 nin uygulanmasını gerektirir<sup>71</sup>.

Fransız hukukuna baktığımızda, Fransız Yargıtayı işin sadece iş sözleşmesinde belirlenen yerde görüleceğine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde, işverenin yönetim yetkisine dayanarak işyerini aynı coğrafi alan içinde kalmak şartıyla değiştirebileceğini kabul etmektedir<sup>72</sup>. Fransız Yüksek Mahkemesi “Paris şehri içindeki ve Paris banliyölerinden merkeze veya merkezden Paris banliyölerine işyerinin taşınmasını işverenin yönetim yetkisi kapsamında kabul etmiştir”<sup>73</sup>.

Alman hukukunda işveren yönetim hakkına dayanarak işyerini, bu değişikliğin işçinin ücretini, göreceği işin değerini azaltmaması, işçiye daha az bir koruma sağlamaması, işçinin önceden yaptığı işe benzer ve önceden aldığı ücrete eşdeğer bir işyeri değişikliği olması halinde, değiştirebilir<sup>74</sup>.

### c. Ücrette Değişiklik

İş sözleşmesinin esaslı unsurlarından biri olan ücret, tarafların anlaşması suretiyle değiştirilebilir. Ancak ücret miktarı işveren tarafından tek taraflı olarak azaltılamaz. Bu kural sadece asıl ücret için değil, sosyal yardım ve yan ödemeler için de geçerlidir. Ücrete ilişkin her türlü aleyhe değişiklik,

*minatına hükmedilmesi yerinde ise de ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”* Yarg. 9. HD., 1.4.2011, E.2009/9695, K.2011/9689. (kişisel arşiv). Yargıtay’ın bir başka kararına göre, “Somut olayda, işyeri değişikliğinin yazılı olarak bildirilmediği ve işyeri değişikliğinin yapıldığı tarihte ve ayrıca Gebze’ye taşındıktan sonra servis konulmadığı, İstanbul-Ümraniye’de çalışan ve Beyoğlu’nda ikamet eden davacı açısından işyerinin 60-70 km. mesafedeki Gebze’ye taşınmasının, iş şartlarında esaslı değişiklik meydana getirdiği ve bu değişiklik işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırdığından, işçinin işyeri değişikliğini kabul etmemesinin haklı nedene dayandığı, işveren feshinin haklı olmadığı anlaşılmakla, ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin kabul edilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Yarg. 9. HD., 14.9.2011, E.2009/18896, K.2011/30467. (kişisel arşiv)

<sup>69</sup> EKONOMİ, İş, s.121; TAŞKENT, s.150.

<sup>70</sup> TAŞKENT, s.150.

<sup>71</sup> SÜZEK, Değişiklik, s.14.

<sup>72</sup> Bkz. BAYCIK, s.128.

<sup>73</sup> Cass. Soc.2.4.1998, 95-43351. Cass. Soc. 22.5.1997, 94-40297. Bkz. BAYCIK, s.128, dn.456.

<sup>74</sup> SCHAUB, Arbeitsrecht, Linck, s.410.

çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak kabul edilir<sup>75</sup>. Bu bağlamda, sadece nakdi ödemelerde değil, her türlü aynı ücret ödemelerinde yapılan değişiklikler de esaslı değişiklik niteliği taşır<sup>76</sup>. Parça başı ücretle çalışan işçiye eksik iş verilmesi halinde, aradaki farkın zaman esasına göre tamamlanması gerekir. Aksi halde, işçiye eksik iş ve bunun sonucunda kalan ücretin verilmemesi çalışma şartlarında esaslı değişiklik oluşturur<sup>77</sup>.

İşçi ücreti, iş sözleşmesinin asli edimlerinden biri, dolayısıyla objektif esaslı unsurdur. Ancak Fransız Yüksek Mahkemesinin bir kararına göre, ücret ve ücreti etkileyen unsurların iş sözleşmesinin objektif esaslı unsuru sayılabilmesi için, iş sözleşmesinde düzenlenmiş olması şarttır<sup>78</sup>. İş sözleşmesinde kararlaştırılan ücret miktarının değiştirilmesi, ancak işçinin onayıyla mümkün olabilir. İşçinin onayı alınmaksızın ücretinin değiştirilmesi ve bu değişikliğin işçiye empoze edilmesi halinde, iş sözleşmesinin işveren tarafından gerçek ve ciddi bir nedene dayanmaksızın feshe dildiği kabul edilir<sup>79</sup>.

İşverenler iş sözleşmesine veya genel iş koşullarına önceden bir değişiklik kaydı koymak suretiyle de ücretin indirilmesine yol açan bir değişiklik yapamazlar. Örneğin, aylık ücretinin yanında komisyon da alan bir işçinin aldığı komisyonun işverence istenildiği zaman kaldırılabilmesine ilişkin değişiklik kaydı geçerli sayılamaz<sup>80</sup>.

Yargıtay iş şartı haline gelen ikramiyenin ödenmemesini<sup>81</sup>, işçilere eskiden beri verilen öğle yemeğinin kaldırılmasını<sup>82</sup>, iş şartlarında esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir. İşveren ekonomik kriz sebebiyle işçinin asıl ücretinde ve ek ödemelerinde, örneğin ikramiyelerinde ve sosyal yardımlarda tek taraflı olarak değişiklik yapamaz. Buna karşın işçinin rızasını almak kaydıyla gerekli uyum tedbirlerini alabilir; ancak kanuna

<sup>75</sup> SÜZEK, Değişiklik, s.11.

<sup>76</sup> Örneğin işçilere verilen öğle yemeğinin ya da servis ücretinin azaltılması ya da kaldırılması ya da işçilere sağlanan servis hizmetinin kaldırılması halinde de işçinin eline geçen toplam ücret, eskisine göre azaldığı için sözleşme şartlarının işçi aleyhine değiştirilmesinden söz edilir. Bkz. SÜZEK, Değişiklik, s.12; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.121.

<sup>77</sup> UŞAN, Değişiklik Feshi, s.226; ŞEN, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.149.

<sup>78</sup> GRF, 43; Morand, 12-13; bkz. BAYCIK, s.118

<sup>79</sup> BAYCIK, s.119.

<sup>80</sup> SÜZEK, Değişiklik, s.19.

<sup>81</sup> Yarg. 9.HD., 28.01.2003 T., 2002/12289 E., 2003/845 K.; bkz. ÇİL, s.441.

<sup>82</sup> Yarg. 9.HD., 14.03.1996 T., 1995/31367 E., 1996/5335 K.; bkz. ÇİL, s.446.

aykırı işlem yapamaz. Mesela işçi rıza gösterse dahi, ücret indiriminde İş K.m.39'a göre belirlenen asgari ücret sınırları aşılamaz<sup>83</sup>.

Alman Federal İş Mahkemesi kararlarına göre değişiklik feshi suretiyle işçi ücretinin azaltılması, işyeri gereklerinden kaynaklanan değişikliklerde söz konusu olur. Bu değişiklik işverenin işletmesel karar alma özgürlüğü çerçevesinde kabul edilir. Ancak söz konusu işletmesel kararın amaca uygunluğu değil, bilakis keyfi, objektif, makul olup olmadığı, hakkın kötüye kullanılması oluşturup oluşturmadığı yargısal olarak denetlenmelidir. Bununla birlikte söz konusu değişiklik, işverenin amacına ulaşması için uygun ve gerekli olmalıdır<sup>84</sup>.

#### d. Zorunlu Ücretsiz İzne Çıkarılma

İş sözleşmesinin varlığını tehdit eden bir olgu olarak ekonomik kriz karşısında sözleşmenin varlığını korumak amacıyla ücretsiz izin uygulamasına gidilmektedir<sup>85</sup>. İşveren ancak işçinin açık veya örtülü rızasını almak koşuluyla işçiyi ücretsiz izne çıkarabilir<sup>86</sup>. Yargıtay'a göre, işverenin, işçilerin açık ve zımni rızaları dışında yaptığı ücretsiz izne çıkarma uygulamaları akdin feshi niteliğindedir<sup>87</sup>. Ancak doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, işçinin örtülü rıza ile ücretsiz izne çıkartılması kabul edile-

<sup>83</sup> **EKONOMİ**, Uyum, s.172-173.

<sup>84</sup> BAG 23.6.2005, BB 2006, 159, 162 f. Bkz. **REISERER** Kerstin / **POWIETZKA** Arnim, "Änderungskündigung zur Entgeltsenkung", BB 2006, Heft 20, s.1109, dn.6; **HERBERT** Manfred/**OBERRATH** Jörg-Dieter, "Die soziale Rechtfertigung der betriebsbedingten Änderungskündigung", NJW 2008, s.3179; St.Rspr., vgl. BAG, NZA 1998, 304 = AP Nr. 46 zu § 2 KSchG 1969 = EzA § 2 KSchG Nr. 28 m. w. Nachw; bkz.**FISCHERMEIER** Ernst, "Die betriebsbedingte Änderungskündigung", NZA 2000, s.741, dn.35.

<sup>85</sup> **YENİSEY**, Kübra Doğan: "Hizmet Akitlerinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması", İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantıları, İstanbul 2002, s.81.

<sup>86</sup> **EKONOMİ**, Uyum, s.172; **UŞAN** Fatih, "İşverenin İşçisini Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sonuçları", M.Kemal Oğuzman'ın Anısına Armağan, İstanbul 2000, s.1216; **YENİSEY**, Hizmet Akdinin Değiştirilmesi, s.81.

<sup>87</sup> "...Toplu iş sözleşmesi bulunan bir Belediye işverenin bazı işçileri bir iki ay ücretsiz izne çıkartması üzerine taraf sendika hukuka aykırılığı nedeniyle işveren tarafından yapılan işlemin iptalini istemiştir. Davalı işveren, işçiler ile yaptığı sözleşme gereği bu işlemi yaptığı savunmasında bulunmuştur. Özel Dairece toplu iş sözleşmesi uygulaması bulunan işyerinde toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler ile toplu iş sözleşmesine aykırı şekilde yapılan hizmet akitlerine değer verilemez. Bu nedenle davalının savunması yerinde değildir. Dosya içeriğinden bu kısa süreli ücretsiz izne çıkartmak suretiyle yapılan işlem sonucu sürenin bitiminde yeniden iş başı yaptırıldığı anlaşılmaktadır. İşverenin ücretsiz izin uygulamasına işçilerin karşı çıktıkları hususunda dosyada bir delil mevcut değildir.... Davanın reddi gerekirken kabulü hatalıdır." Yarg. 9. HD., 10.10.2006, E.2006/24775, K.2006/28831; bkz. **YENİSEY** Kübra Doğan, "Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, s.50.

mez. Nitekim İş K.m.22 ye göre çalışma koşullarında esaslı değişiklik, ancak durumun işçiye yazılı olarak bildirilmesiyle yapılabilir. İşçi tarafından altı iş günü içinde kabul edilmeyen değişiklikler de işçiye bağlamaz. Hükmün açık anlatımı karşısında ücrete ilişkin bir değişikliğin işçinin örtülü rızası ile kabulünü savunmak güçtür<sup>88</sup>.

Ücretsiz izne çıkarılma, ücretsiz izin döneminde işçilere ücret ödenmemesi nedeniyle çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı bir değişiklik olarak kabul edilir ve işçilerin ücretsiz izne çıkarılabilmesi için İş K.m.22 nin uygulanması gerekir<sup>89</sup>.

### e. Çalışma Süresinde Değişiklik

İş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde herhangi bir düzenleme yoksa, işveren yönetim hakkına dayanarak işin yapılacağı zamanı belirleyebilir. İş K.m.67'ye göre, "Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir." Çalışma saatlerinde yapılacak değişiklikler ücretle yakından ilişkili olduğu için, çalışma süresinin değiştirilmesi esaslı değişiklik oluşturur<sup>90</sup>. Bu bağlamda çalışma sürelerinde değişikliğin ücrette indirimde yol açacak nitelikte olması halinde çalışma süresinde değişiklik yapılabileceğine ilişkin kayıt geçerli kabul edilemez<sup>91</sup>.

Fransız hukukuna baktığımızda da çalışma süresi doğrudan ücret miktarını ve iş görme ediminin yoğunluğunu etkilemesi nedeniyle iş sözleşmesinin esaslı unsuru olarak kabul edilmektedir<sup>92</sup>. Çalışma süresinde değişiklik yapılması işverenin yönetim hakkı kapsamı dışındadır. Nitekim çalışma süresi uzatıldığında, işçinin sözleşmeyle belirlenen ücret karşılığında yerine getireceği iş miktarı artar ve iş görme edimi nicelik değişir. Çalışma süresi kısaltıldığında ise, genellikle buna bağlı olarak işçinin ücreti de azalır<sup>93</sup>. Çalışma süresinin kısaltılması ücrette bir değişikliğe yol açmadıkça, bu değişikliği yapma hakkı işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilir<sup>94</sup>.

<sup>88</sup> YENİSEY, Değerlendirme, s.50.

<sup>89</sup> SÜZEK, Değişiklik, s.12; ALP, İş Sözleşmesi, s.68.

<sup>90</sup> SÜZEK, Değişiklik, s.15; YENİSEY, Değişiklik, s.126.

<sup>91</sup> SÜZEK, Değişiklik, s.20.

<sup>92</sup> Bkz. BAYCIK, s.124.

<sup>93</sup> BAYCIK, s.124.

<sup>94</sup> BAYCIK, s.124.



4447 sayılı K. ek m.2 ye göre, genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı nedenlerle işveren işyerinde kısa çalışma yaptırabilir, haftalık çalışma süresini geçici olarak önemli ölçüde azaltabilir. Hukukumuzda kısa çalışma İş K.m.22 rejimine tabi değildir<sup>95</sup>. Fransız hukukunda, işverenin çalışma süresini işçinin onayı olmaksızın kısaltmamasına kısa çalışma ile bir istisna getirilmiştir. Fransız Yargıtay'ına göre, işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçilmesi, iş sözleşmesinin değiştirilmesi olarak kabul edilmemelidir. Bu nedenle kısa çalışma dolayısıyla çalışma süresinin kısaltılması, iş sözleşmesinin değiştirilmesi usulüne tabi tutulmamalıdır<sup>96</sup>.

Alman hukukunda çalışma süresinde değişiklik yapıldığı zaman değişiklik feshi söz konusu olur. Yapılması gereken iş yükünün hesabına bağlı olarak, sözleşme ile kararlaştırılan çalışma süresi azaltılabilir. Ancak tam süreli ya da kısmi süreli çalışan bir işçinin çalışma saatlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı olarak değiştirilmesi değişiklik feshinin de hukuka aykırı bu bağlamda geçersiz sayılmasına yol açar<sup>97</sup>. Alman Federal İş Mahkemesine göre, iş sözleşmesinin tarafları belirli bir çalışma süresi belirlememiş, örneğin part time çalışma kararlaştırmışlarsa, işverenin yönetim hakkına dayanarak çalışma süresini kısaltması mümkündür. İşveren örneğin toplu iş sözleşmesi ile belirlenen haftalık 40 saatlik çalışma süresini yönetim hakkına dayanarak 39 saate düşürüyorsa veya kısmi süreli haftada 20 saat çalışan bir işçinin çalışma süresini 19.5 saate indiriyorsa, çalışma süresindeki bu azaltma işçinin ücretinde de azalmaya yol açmıyorsa geçerlidir<sup>98</sup>. İşletmede yapısal değişiklikler yapılması amacıyla işletmesel karar olarak da çalışma saatlerinde değişiklik yapılması mümkündür. Ancak bu durumda da işverenin toplu iş sözleşmesi hükümlerini dikkate alması gerekmektedir<sup>99</sup>.

#### **f. Çalışma Saatlerinde Değişiklik**

İşverenin yönetim hakkının kapsamının belirlenmesi çerçevesinde çalışma saatleri ile çalışma süresinin ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir. Çalışma saatleri iş sözleşmesinin objektif esaslı unsuru olmadığı için işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak iş

---

<sup>95</sup> YENİSEY, Değişiklik, s.126.

<sup>96</sup> Cass. Soc. 27.11.1991, Bull. Civ. V. No.536; Cass. Soc. 18.6.1996, Bull. Civ. V. No.252; bkz. BAYCIK, s.124, dn.439.

<sup>97</sup> DIETERICH Thomas/HANAU Peter/SCHAUB Günter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Verlag C.H. Beck, München 2008, Oetker, s.2168.

<sup>98</sup> BAG 21.2.1991, RzK I 7 a Nr.23; HOYNINGEN-HUENE/LINCK, s.382, dn.48.

<sup>99</sup> Erfurter Kommentar, Oetker, s.2168.

sözleşmesi ile çalışma saatleri açık bir şekilde belirlenmiş ve böylelikle iş sözleşmesi hükmü haline getirilmişse, işveren yönetim hakkına dayanarak tek taraflı değişiklik yapamaz<sup>100</sup>. Yargıtay bir kararında, gece vardiyasında çalışan bir işçinin üç saatlik dinlenme süresi uygulamasının işveren tarafından bir saate indirilmesini haklı olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik kabul etmiştir<sup>101</sup>.

Fransız hukukuna baktığımızda, Fransız Yüksek Mahkemesi, işyerinde uygulanan çalışma saatlerinin değiştirilmesinin kural olarak işverenin yönetim yetkisi kapsamında olduğunu kabul etmektedir<sup>102</sup>. İş sözleşmesinde, çalışma saatlerinin sadece sözleşmede belirtildiği şekilde uygulanacağı düzenlenmişse, çalışma saatlerinde yapılan değişiklik, iş sözleşmesinde bir değişiklik yapıldığı anlamına geleceği için, işveren yönetim hakkı çerçevesinde çalışma saatlerini işçinin onayını almaksızın değiştiremez<sup>103</sup>. Ancak çalışma saatleri sözleşme ile belirlenmemişse, işveren yönetim hakkı çerçevesinde çalışma saatlerini belirleyebilecektir. Ancak Fransız içtihadına göre, çalışma saatlerinin iş sözleşmesinin subjektif esaslı unsuru haline gelmesi ya da iş görme ediminin niteliğini oluşturması halinde işçinin onayı alınmaksızın çalışma saatlerinde değişiklik yapılması mümkün değildir. Örneğin, kısmi süreli çalışan işçinin çalışma saatleri veya günleri işçinin onayı alınmaksızın değiştirilemez. Sabit çalışma sürelerine bağlı olarak çalışan işçi, onayı olmadıkça değişken çalışma saatlerinde çalıştırılmaz<sup>104</sup>.

### g. İşverenin Değişmesi

İşyerinin herhangi bir nedenle iş sözleşmesinin tarafı olan işverenden başka bir işverene geçmesi ve işyerinin devralan bu ikinci işverenin yönetiminde faaliyetlerini sürdürmesi halinde işveren değişikliğinden söz edilir<sup>105</sup>. İşveren değişikliği dolayısıyla devreden asıl işverenin iş sözleşmesinin tarafı olma sıfatı ortadan kalkmakta ve işveren değişikliğine rağmen işyeri faaliyetleri varlığını korumaktadır<sup>106</sup>. Bir sözleşme, kural olarak onu yapan taraflar arasında hüküm doğurur ve taraflardan birinin değişmesi sözleşmeyi sona erdirir. Ancak bu kuralı iş hukukunda uygu-

<sup>100</sup> Bkz. **BAYCIK**, s.181; **UŞAN**, Değişiklik Feshi, s.241; **WEBER/EHRICH**, s.2247.

<sup>101</sup> Yarg. 9. HD., 7.12.1995, E.1995/20913, K.1995/35276. (www.legalbank.net)

<sup>102</sup> Cass. Soc. 8.7.1998, Bull. Civ. V. No.374, bkz. **BAYCIK**, s.126, dn.444.

<sup>103</sup> **BAYCIK**, s.126-127.

<sup>104</sup> Cass. Soc. 12.12.2000, 98-44580; bkz. **BAYCIK**, s.126-127, dn.451.

<sup>105</sup> **GÜZEL** Ali, İşverenin Değişmesi-İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, s.18.

<sup>106</sup> **GÜZEL**, İşverenin Değişmesi, s.18.

lamak mümkün değildir<sup>107</sup>. İş hukukunda işverenin değişmesi ile sözleşme yeni işverenle devam eder<sup>108</sup>.

İşverenin değişmesi, işverenin ölümü halinde ve 4857 S.İş K.m.6'da düzenlenen işyerinin devri halinde söz konusu olur. İşveren değişikliği, işçinin durumunu, çalışma koşullarını ve yükümlülüklerini ağırlaştırmamalıdır<sup>109</sup>. İşçinin iş sözleşmesi nedeniyle işyerinin devrinden önce üstlendiği yükümlülükler, herhangi bir nitelik değişikliğine uğramadan yeni işveren karşısında da varlığını korumalıdır<sup>110</sup>. Aksi taktirde işveren değişikliği çalışma şartlarında esaslı değişiklik sayılır ve İş K.m.22 uygulama alanı bulur.

## II. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK ARAÇLARI VE İŞ SÖZLEŞMESİNDE BELİRLENEN KOŞULLARDA DEĞİŞİKLİĞİN HUKUKÎ SONUÇLARI

### A. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK ARAÇLARI

#### 1. Çalışma Koşullarında İşveren Tarafından Yapılan Değişiklik

##### a. Genel Olarak

İşveren yönetim yetkisine dayanarak ve tek taraflı olarak işçinin çalışma koşullarında esaslı olmayan değişiklikler yapabilir. Bununla birlikte iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği veya işyeri uygulamasında kararlaştırılmış olması halinde de işveren işçinin onayını almaksızın çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilir<sup>111</sup>. Fakat tüm çalışma koşullarında değişiklik yapılabileceğine ilişkin bir hükme geçerlilik tanınmaz<sup>112</sup>. İş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmesine ilişkin somut bir hüküm olsa dahi, bu kararlaştırma işverenin yönetim hakkını oldukça genişletebilir. Böyle bir durumda dahi iş koşullarındaki ağırlaşma objektif esaslara bağlı olmalı ve yapılan değişiklik haksız bir işlem niteliği taşınamalı, MK.m.2 göz önünde bulundurulmalıdır<sup>113-114</sup>. Bazı durum-

<sup>107</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.173.

<sup>108</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.173.

<sup>109</sup> GÜZEL, İşverenin Değişmesi, s.416.

<sup>110</sup> GÜZEL, İşverenin Değişmesi, s.417.

<sup>111</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.335.

<sup>112</sup> ALPAGUT, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.60.

<sup>113</sup> EKONOMİ, Uyum, s.166; ALPAGUT, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.60-61; ENGİN, s.317.

<sup>114</sup> Yargıtay'a göre iş sözleşmesinde yer alan "işçinin işverenin göstereceği yerde çalışacağı"na ilişkin hüküm işçinin şeffikten baskı boyaları hesaplama işine verilmesi ve söz konusu iş, konum itibariyle daha düşük, onur kırıcı bir iş olması sebebiyle uygulanamaz. Sözleşmedeki hüküm ancak eski ve

larda işçi ve işveren önceden kararlaştırmış olmasa dahi, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesi için geçerli bir sebep bulunur. Şoför olarak işe alınan işçinin sık sık trafik cezası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya ehliyetine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması sebebiyle işverenin işçiye başka bir iş vermesi buna örnek gösterilebilir<sup>115</sup>.

### b. Değişiklik Usulü

İşveren iş sözleşmesinde esaslı değişiklik yapmak istediği zaman İş K.m.22 uygulanacaktır. Buna göre işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Yazılı bildirim geçerlilik koşulu olarak kabul edilir<sup>116</sup>. Nitekim bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz (İş K.m.22). Söz konusu "bağlamaz" tabiri açık olmamakla birlikte işçi bakımından değişikliğin hüküm ifade etmeyeceği anlamına gelir<sup>117</sup>. Bu düzenlemeye göre işveren tarafından çalışma koşullarında esaslı değişiklik ancak söz konusu değişikliğin işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve işçinin de altı iş günü içinde bu değişikliği yazılı olarak kabul etmesi halinde mümkündür. Altı günlük süre nisbi emredici olarak düzenlenmiştir. Diğer bir ifade ile, sözleşme ile bu sürenin uzatılması mümkündür<sup>118</sup>.

İş K.m.22/1'de düzenlenen çalışma koşullarının işveren tarafından değiştirilmesi de aslında bir değişiklik sözleşmesiyle gerçekleşmektedir. Ancak bu fıkradaki değişiklik sözleşmesi, İş K.m.22/2'de düzenlenen değişiklik sözleşmesinden farklıdır. Nitekim burada işveren tarafından çalışma koşullarında yazılı olarak esaslı değişiklik önerisi yapılmakta (icap), işçinin de bu öneriyi altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmesiyle değişiklik hüküm ifade etmektedir. Yani genel hükümlerden farklı olarak gerek icap gerek kabulün yazılı olarak yapılması ve kabulün mutlaka

*yeni iş ve işyeri arasında konum itibarıyla eşitlik varsa uygulanmalıdır.*; Yarg. 9.HD., 24.04.2001 T., 3982 E., 6894 K.; bkz. **ALPAGUT**, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.60, dn.51.

<sup>115</sup> **ÇİL**, s.425. Engin'e göre, işveren değişiklik için makul bir sebebe dayansa dahi söz konusu değişiklik esaslı değişiklik sayılmalıdır.; bkz. **ENGİN**, s.318.

<sup>116</sup> **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.67; **YENİSEY**, Değişiklik, s.129; **SÜZEK**, Değişiklik, s.23; **GÜNAY**, s.680; **UŞAN**, Değişiklik Feshi, s.255; **WEBER/ERBAŞ**, s.832.

<sup>117</sup> **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI**, s.338-339. Ayrıca bkz. **YENİSEY**, Değişiklik, s.128-129.

<sup>118</sup> **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.65; **YENİSEY**, Değişiklik, s.128; **SÜZEK**, Değişiklik, s.23; **ŞEN** Murat, "İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları", Sicil, Mart 2007, Yıl 2, Sayı 5, s.81; **UŞAN**, Değişiklik Feshi, s.255.

açıkça yapılması gerekmektedir<sup>119</sup>. Bu icap ile, iş sözleşmesini değiştiren ve icabın kabulü halinde iş sözleşmesinin eki haline gelen bir değişiklik sözleşmesinin kurulması amaçlanmaktadır<sup>120</sup>. İşçi işverenin esaslı değişiklik önerisini altı iş günü içinde yazılı olarak kabul ederse, iş ilişkisi işverenin yaptığı değişiklik önerisine uygun yeni çalışma koşulları ile devam eder. Bu bağlamda işverenin yaptığı yazılı değişiklik önerisi (icap) ve süresinde yapılan yazılı kabul çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapacak değişiklik sözleşmesinin geçerlilik koşuludur<sup>121</sup>.

İşçi tarafından altı iş günlük süre içinde değişiklik önerisi yazılı olarak kabul edilmezse ya da işçi belirtilen süre içinde suskun kalırsa, işverence yapılan değişiklik önerisi reddedilmiş ve değişiklik gerçekleşmemiş olur. Bu anlamda işçi değişikliği açıkça reddedebileceği gibi, altı iş günlük süreyi susarak geçirerek zımnen de reddedebilir. Altı iş günlük süre niteliği itibariyle hak düşürücü süre olmadığı için işçinin bu süreden sonra verdiği kabul cevabı değişikliğin uygulanmasını gerektirir<sup>122</sup>. İşçinin, işverenin yaptığı değişiklik önerisini reddetmesi halinde, işveren ya çalışma koşullarında değişiklik yapmaktan vazgeçecek ve sözleşme eski çalışma şartları ile devam edecek ya da fesih için geçerli bir neden olduğunu ileri sürerek, bildirim süresine uyararak ve geçerli nedeni belirterek sözleşmeyi feshedecektir.

### c. İşveren Tarafından Değişiklik Kayıtlarına Dayalı Yapılan

#### Değişiklikler ve Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu

Değişiklik kayıtları, çalışma koşullarını tek taraflı değiştirmek veya belirlemek için bir tarafa yetki veren sözleşme hükümleridir<sup>123</sup>. Sözleşme ile kararlaştırılan değişiklik kayıtlarının geçerli olup olmayacağı doktrinde oldukça tartışmalı bir konudur. Bu konuda doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, bu tür kayıtlar geçerli sayılamaz. İşverenin çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma hakkını saklı tutması ve buna dayalı olarak değişiklik yapması kabul edilemez. Nitekim bilim kurulu taslağında öngörülen ve bu değişikliklere olanak sağlayan hükme 22. maddede yer verilmemiştir<sup>124</sup>. Aynı doğrultuda diğer bir görüşe göre, işe girme

<sup>119</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.339-340.

<sup>120</sup> ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.130; SÜZEK, Değişiklik, s.22.

<sup>121</sup> SÜZEK, Değişiklik, s.24; ŞEN, Altı İşgünü, s. 79-80; YENİSEY, Değişiklik, s.129.

<sup>122</sup> UŞAN, Değişiklik Feshi, s.255.

<sup>123</sup> ALP Mustafa, "İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi Hükümlerinin Sınırları ve Denetimi", Legal YKİ, Dergisi, Ağustos 2006, s.15-16.

<sup>124</sup> GÜZEL Ali, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İş Güvencesi Sendikalar Ya-

çabasında olan bir işçinin değişiklik kaydına ilişkin kabul iradesi, onun gerçek iradesini yansıtmadığı için değişiklik kayıtları geçerli kabul edilemez. Bununla birlikte, işçi tarafından kapsamı bilinmeyen ve tamamen işverenin iradesine bırakılmış, keyfi uygulamalara yol açabilecek nitelikteki değişiklik kayıtlarının geçerliliğinin kabulü, doğruluk ve dürüstlük kuralları ve işçiyi koruma ilkesi ile de bağdaşmaz<sup>125</sup>.

Diğer bir görüşe göre ise, bilim kurulu taslağında yer alan düzenlemenin kanun metnine alınmamış olması, değişiklik kayıtlarının getirilmesi konusunda bir yasağın var olduğu şeklinde yorumlanmamalıdır<sup>126</sup>. İş sözleşmelerinde kararlaştırılan değişiklik kayıtları kural olarak geçerlidir. Değişiklik kayıtlarının geçerli olabilmesi için açık ve anlaşılır bilgiler içermesi belirli ve somut olması gerekmektedir<sup>127</sup>. Bununla birlikte değişiklik kayıtlarının uygulanması hakkın kötüye kullanılması oluşturmamalı, diğer bir ifade ile, objektif iyi niyet ve dürüstlük kuralları çerçevesinde ölçülülük ilkesine uygun olmalıdır<sup>128</sup>. Sözleşmelerle değişiklik kayıtlarının hiçbir şekilde kararlaştırılmayacağı kabulü sözleşme özgürlüğü ilkesine aykırılık oluşturur. Kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmadıkça, işverene irade özerkliği ve sözleşme özgürlüğü ilkelere dayanarak çalışma koşulunu değiştirme yetkisi kural olarak tanınabilir<sup>129</sup>.

Yargıtay bu anlamda işverenin iş değişikliği yetkisini isabetli olarak geçerli sebep koşuluna bağlamıştır<sup>130</sup>. Değişiklik için geçerli sebep bulunsa

sası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, Eylül 2004, s.120; **NARMANLIOĞLU Ünal**, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 22/1' inci Maddesi İle İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı Hakkında Düşünceler", Legal YKİ, Temmuz 2007, s.155.

<sup>125</sup> **SENYEN-KAPLAN** Emine Tuncay (**AKTAY A.** Nizamattin/**ARICI** Kadir), İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2011, s.178.

<sup>126</sup> **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.243; **ŞEN**, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.102; **ALPAGUT**, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.59.

<sup>127</sup> **ALP**, Denetim, s.15-16.

<sup>128</sup> **DEMİRCİOĞLU**, s.123.

<sup>129</sup> **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.252-253; **ALPAGUT**, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.59; Değişiklik kayıtlarına geçerlilik tanınabileceğine ilişkin olarak ayrıca bkz. **UŞAN**, Değişiklik Feshi, s.244-245. Ayrıca bkz. **SÜZEK**, Değişiklik, s.16; **ALPAGUT**, Uygulama Alanı, s.61; **BAŞBUĞ** Aydın, İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008, s.41-42; **BAŞBUĞ** Aydın, İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, Beta Basım, İstanbul 2007, s.98; **AYDIN** Ufuk, "4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)", Sicil Mart 2007, Yıl 2, Sayı 5, s.63-65.

<sup>130</sup> "... Somut olaydaki iş sözleşmesine göre, işveren gerekli gördüğü taktirde işçinin işini değiştirmek yetkisine sahiptir. İşveren bu değişikliği saklı tutma kaydının tanıdığı yetkiyi kullanarak ve işçinin verimsizliğini gerekçe göstererek ped batch makine operatörü olarak çalışan işçiyi sevkiyat bölümüne vermiştir. Dosya içeriğine göre, davacının davalıya ait işyerinde 8.3.2000-17.9.2005 tarihleri arasında Ped batch makine operatörü olarak çalıştığı, davalı işverence işinde verimsiz olduğu

dahi son aşamada işçide değişikliğin yapılmayacağı konusunda yaratılan haklı güven de dikkate alınmalıdır. Örneğin uzun süreden beri hep aynı işte çalışan işçinin geçerli sebep olsa dahi işinin değiştirilmesi, geçerli sebebin de ağırlaştırılmasını gerektirir<sup>131</sup>.

Sözünü ettiğimiz doktrin görüşleri ve yargı kararları çerçevesinde değişiklik kayıtlarının geçerliliği öncelikle BK.m.19-20 deki genel sınırlamalara tabidir. Bununla birlikte değişikliği saklı tutma hakkının bir hakkın kötüye kullanımını da oluşturmaması, söz konusu hakkın dürüstlük kuralı çerçevesinde kullanılması gerekmektedir<sup>132-133</sup>.

Alman hukukuna baktığımızda, Alman Federal İş Mahkemesi, içtihatlarında işverene belirli çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma hakkı veren sözleşmesel kayıtların geçerli olduğunu kabul etmektedir. Ancak bu kayıtlarla işveren söz konusu hakkını sınırsız olarak kullanma hakkına sahip olmaz. İşveren işçinin işi ve ücretinde bir değişiklik yapamaz<sup>134</sup>. Örneğin işverenin çalışma süresinde tek taraflı değişiklik yapabileceğine ilişkin bir sözleşme kaydı, doğruluk ve dürüstlük kuralına aykırı olarak sözleşme taraflarına zarar verecekse geçersiz kabul edilir. İşverenin çalışma saatlerini esnekleştirmesindeki menfaati ile işçinin düzenle-

*belirtilerek sevkiyat bölümünde görevlendirildiği ancak görevini yapmadığı ileri sürülmüş ise de, çalıştığı süre içerisinde sadece bir defa şoklama yapmadan malı boyadığı gerekçesiyle bir günlük yevmiye kesimi ile cezalandırıldığı, fesihden yaklaşık dört ay önce gerçekleşen bu olaydan başka herhangi bir uyarı ya da disiplin cezası almadığı anlaşılmaktadır. Davalı işverence, çalışma koşullarında yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varıldığından mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi isabetlidir. Yargıtay beş yıldan uzun bir süre aynı işi sürdüren ve bu süre içinde sadece bir kez basit bir ihlal nedeni ile bir günlük yevmiye kesme cezası alan işçinin verimsiz olduğu yönündeki iddiayı kabul etmemiştir. Bu durum çalışma koşullarının değiştirilmesinin geçerli bir sebebe dayanmadığı sonucunu vermiş, bu gerekçe ile feshin geçersizliği ve işe iade bakımından yerel mahkemenin kararı onanmıştır.” Yarg. 9. HD., 6.2.2006, E.2005/17213, K.2006/2226; karar ve incelemesi için bkz. ALP, Denetim, s.12 vd. ayrıca s.26-27*

<sup>131</sup> Uzun süreden beri aynı işte çalışan ve o konuda uzmanlaşan işçinin artık başka bir işte başka bir alanda çalışmayacağı, başka bir işe verilmeyeceği konusunda bir güven oluşmuş olabilir. Bu durumda çalışma koşullarında değişikliğin söz konusu işçiye vereceği zarar, işe yeni başlayan bir işçinin uğrayacağı zarardan çok daha ağırdır. Bkz. Yukarıda belirtilen karar ve ALP, Denetim, s.27-28.

<sup>132</sup> SÜZEK, Değişiklik, s.18; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.245; YENİSEY, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.105; YENİSEY, Denetim, s.1196-1197; UŞAN, Değişiklik Feshi, s.250; ALPAGUT, Uygulama Alanı, s.61; BAŞBUĞ, Yönetim Hakkı, s.43; ALP, İş Sözleşmesi, s.72.

<sup>133</sup> Türk Borçlar Kanunu m. 24'e göre, "Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır." Bu hükmün iş sözleşmelerine uygulanıp uygulanmayacağı konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Söz konusu düzenlemenin yürürlüğe girmesi ile iş sözleşmesinde yer alan kayıtların geçerliliği tartışma konusu olacaktır.

<sup>134</sup> BAG. 27.1.1966, AP Nr. 20 zu §611 BGB; BAG 11.6.1958- 4 AZR 514/55=AP Nr.2 zu §611 BGB; LAÇİNER, s.89, dn.282.

nen çalışma saatleri çerçevesinde çalışması ve işçinin alacağı ücret uygun ölçüde dengelenmelidir<sup>135</sup>. Değişiklik feshi iş ilişkisinin mevcudiyetini tehlikeye sokmaktadır. Bu tehlike ölçülülük ilkesi çerçevesinde değişiklik feshi ile ulaşılmak istenen amaca daha hafif bir tedbirin alınması ile ulaşmanın mümkün olduğu hallerde göz ardı edilemez. Bu bağlamda ölçülük ilkesinin değişiklik kayıtlarının geçerliliğinde de uygulanması gerekmektedir<sup>136</sup>.

## 2. Çalışma Koşullarında Tarafların Anlaşması Suretiyle (Değişiklik Sözleşmesi İle) Yapılan Değişiklik

İş K.m.22/2'e göre, iş sözleşmesinin tarafları çalışma koşullarını anlaşarak her zaman değiştirebilirler. İş sözleşmesinin tarafların anlaşması suretiyle değiştirilmesi İş K.m.22/1'deki usule göre değil, genel hükümlere göre söz konusu olur<sup>137</sup>. Buna göre taraflar iş sözleşmesinin esaslı olmayan koşullarında sözlü veya yazılı olarak değişiklik yapabilirler. Ancak İş K.m.8/2'ye göre yazılı şekilde yapılması gereken iş sözleşmelerinde yapılacak değişikliklerin de yazılı şekilde yapılması gerekir (BK.m.12). Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, şekil şartı olmayan belirsiz süreli iş sözleşmelerinde değişikliğin bir şekle tabi olup olmadığının tespiti için İş K.m.22/1 in doğru yorumlanması gerekmektedir. Bu bağlamda şekil şartı tüm iş sözleşmelerinin değiştirilmesinde uygulanması gereken bir kuraldır. İş K.m.22 dolayısıyla işçinin sözlü veya zımni kabul beyanına dayanan değişiklikler geçersizdir<sup>138</sup>.

Tarafların anlaşması ile çalışma koşullarının değiştirilmesi halinde bir değişiklik sözleşmesi kurulmaktadır. Değişiklik sözleşmesi, sözleşmenin içeriğine ilişkin bir değişiklik icabı ve bu icabın kabulünden ibarettir<sup>139</sup>. Değişiklik sözleşmesi, iki taraflı hukuki işlemin kurulmasını gerekli kıldığı için, bu sözleşmeye de hukuki işlemin kurulmasına, geçerliliğine ilişkin genel hükümler uygulanır. Bu sözleşme de şekil, ehliyet, irade ile beyan arasında uyumsuzluk gibi geçerlilik koşulları ile butlan, iptal edilebilirlik, askıda geçersizlik gibi hukuki yaptırımlarla karşı karşıya kalabilir<sup>140</sup>. Alman hukukunda değişiklik sözleşmesi değişikliğin sosyal ba-

<sup>135</sup> BAG 12.1.2005, AP Nr. 1 zu BGB §308; HOYNINGEN-HUENE/LINCK, s.382, dn.52.

<sup>136</sup> BAG, NJW 1982, 2687= AP Nr. 3 zu §2 KschG 169 ; bkz.ZIRNBAUER Ulrich, "Die Änderungskündigung", NZA 1995, s.1074, dn.13.

<sup>137</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.343.

<sup>138</sup> ALP, İş Sözleşmesi, s.57-58.

<sup>139</sup> YENİSEY, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.99; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.130; ŞEN, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.191; ALP, İş Sözleşmesi, s.58; LAÇİNER, s.117.

<sup>140</sup> BAŞBUĞ, Yönetim Hakkı, s.63.



kımdan haklı olup olmaması açısından yargısal olarak denetlenemez<sup>141</sup>. Bu konuda ne yasal bir düzenleme ne de yargısal bir denetim söz konusudur. Nitekim işçi kendisine önerilen değişiklik önerisini reddetme hakkına sahiptir. Ancak burada işverenin değişiklik önerisi icabında bulunurken yeni değişiklik koşullarının yasal düzenlemelere ve ahlaka aykırı olmamasına dikkat etmesi gerekmektedir<sup>142</sup>.

Tarafların anlaşması suretiyle çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması da mümkündür. Ancak İş K.m.22/2'deki bu hükümden yola çıkarak bu değişikliğin sözlü olarak yapılabileceği kabul edilemez. Böyle bir durumda yapılacak değişiklik İş K.m.22/1'deki usule uygun olduğu sürece hüküm ifade eder. Çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişiklik bakımından İş K.m.22/2, m.22/1'i teyid eden bir hüküm olarak yorumlanmalı, tarafların anlaşmak suretiyle İş K.m.22/1'e uygun olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabileceği kabul edilmelidir. Çalışma koşullarında esaslı değişikliğin işçi tarafından açıkça ve yazılı olarak kabulü gerekirken, söz konusu değişiklik esaslı nitelik taşıyorsa, işverenin sözlü olarak yaptığı değişiklik önerisinin, işçi tarafından sözlü olarak veya zımnen kabul edilmesiyle değişiklik sözleşmesi meydana gelir<sup>143</sup>.

İş K.m.22/2'de tarafların anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilecekleri belirtilmekle birlikte, söz konusu değişikliğin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacağı düzenlenmiştir. Kanunun kullandığı bu mutlak emredici hüküm karşısında, söz konusu hüküm lafzı ile yorumlandığı zaman, değişikliğin işçi lehine olup olmamasına bakılmaksızın değişiklik geçmişe etkili olarak hüküm ifade edemeyecektir. Ancak söz konusu maddenin amacı, diğer bir deyişle işçinin korunması esası göz önünde bulundurulduğunda işçi lehine olan değişikliklerin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabileceği kabul edilmelidir<sup>144-145</sup>. Yani taraflar anlaşarak çalışma koşullarında işçi lehine ya da aleyhine değişiklik yapabilirler. Yapılan değişikliğin işçinin lehine olması halinde değişiklik geçmişe etkili olarak, aleyhine olması halinde ise yürürlüğe girdiği tarihten itibaren uygulanabilecektir. Kanunun amacı esas alındığında, söz

<sup>141</sup> HERBERT/OBERRATH, s.3177.

<sup>142</sup> HERBERT/OBERRATH, s.3177.

<sup>143</sup> YENİSEY, Değişiklik, s.128.

<sup>144</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.104; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.343.

<sup>145</sup> Ancak Yargıtay'a göre bu tür değişiklikler geçmişe yönelik olarak yapılamaz. Ancak yapıldığı tarihten sonrası için hüküm ifade eder (Yarg. 9.HD., 12.11.2001 T., 13836 E., 17610 K.). 4857 sayılı İş Kanunu ile Yargıtay'ın bu uygulaması yasa hükmü haline gelmiştir. Bkz. ÇİL, s.425-426.

konusu hükmün bu şekilde yorumlanması yerinde olacaktır. Nitekim böyle bir yorum işçiyi daha çok koruyacaktır.

### 3. Değişiklik Feshi

#### a. Kavram

Çalışma koşullarının değiştirilmesi önerisi (icap) ve iş sözleşmesinin fesih bildirimini unsurlarından oluşan ve amacı iş sözleşmesini sona erdirmekten ziyade çalışma koşullarını değiştirmek olan değişiklik feshi, işçiye fesih bildirimini ile birlikte çalışma koşullarında değişikliğin önerildiği bir fesihtir<sup>146</sup>. Diğer bir ifade ile, işverenin fesih iradesini değişikliğin kabul edilmemesi şartına veya sonucuna bağladığı, değişikliğin kabulü için feshi bir baskı aracı olarak kullandığı fesih bildirimini değişiklik feshi olarak adlandırılmaktadır<sup>147</sup>. İşverence yapılan değişiklik önerisinin reddi halinde, işveren değişiklik yapmaktan vazgeçmiyorsa, iş sözleşmesini geçerli nedenle fesih yoluna gitmek dışında bir seçeneği yoktur. İş K.m.22/1 e göre, "İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir."

Değişiklik feshi Alman Feshe Karşı Koruma Kanununda özel olarak düzenlenmiştir. (KschG § 2). Buna göre değişiklik feshi, sözleşmenin fesih bildirimini ile birlikte değişikliğin önerildiği bir fesih biçimidir. Geniş anlamda değişiklik feshinde, işveren şarta bağlı olmaksızın fesih bildiriminde bulunur ve sonrasında yeni bir sözleşme teklifinde bulunur<sup>148</sup>. Bu bağlamda Alman hukukunda değişiklik feshi, sözleşmenin fesih bildirimini ve iş ilişkisinin değişen şartlarda devam etmesi şeklinde iki irade beyanını içermektedir<sup>149</sup>. Alman hukukunda değişiklik feshi ve değişiklik önerisi aynı anda açıklanmaktadır. Değişiklik fesih bildirimini işçinin değişikliği kabul etmemesi halinde iş ilişkisinin sona ereceğini anlayabileceği açık-

<sup>146</sup> ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.123; UŞAN, Değişiklik Feshi, s.214.

<sup>147</sup> ALP, İş Sözleşmesi, s.62; LAÇİNER, s.95; Erfurter Kommentar, Oetker, s.2159.

<sup>148</sup> YENİSEY, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.99-100; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.126.

<sup>149</sup> SCHAUB, Arbeitsrecht, Linck, s.1459; Erfurter Kommentar, Oetker, s.2159, 2160; BERKOWSKY, Die betriebsbedingte Kündigung, s.265; VOSSSEN (Stahlhacke/Preis), s.512, 806; LAÇİNER, s.95; HOYNINGEN-HUENE/LINCK, s.375; ZIRNBAUER, s.1073; BERKOWSKY, Änderungskündigung, s.450.

lıkta olmalıdır<sup>150</sup>. Değişiklik teklifi de yeni çalışma koşullarının ne olduğunu somut olarak belirleyecek açıklıkta sunulmalıdır<sup>151</sup>.

Alman hukukunda değişiklik önerisi ve fesih bildirimini bir arada açıklanıyor olmasına karşın İş K.m.22 çerçevesinde değişiklik önerisi bir fesih iradesini içermemektedir. Fesihten bağımsız olarak değişiklik önerisinde bulunmaktadır. Ancak işçi, işverence yapılan değişiklik önerisini kabul etmediğinde, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli neden bulunduğunu bildirmek suretiyle işçinin sözleşmesini feshedebilir<sup>152</sup>. Değişiklik feshi Alman Feshe Karşı Koruma K.ş2 ye göre süreli fesihtir. Ancak doktrinde hakim görüşe göre, söz konusu düzenleme sadece süreli fesih için değil, haklı nedenle fesih için de geçerlidir<sup>153</sup>. Bizim hukukumuzda İş K.m.22 çerçevesinde sadece süreli fesih için bu tür bir fesih söz konusudur.

Değişiklik feshine ilişkin İş K.m.22 de, işçinin belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığına veya işçinin iş güvencesi kapsamında bir işçi olup olmadığına bakılmaksızın bir düzenleme yapılmıştır. Doktrinde bir görüşe göre iş güvencesi kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler bu hükümden faydalanabilir. Bu anlamda değişiklik feshi yalnızca iş güvencesi kapsamında olan işçiler için koruma getirmektedir. İşverenin yazılı değişiklik önerisini işçinin kabul etmemesi halinde, işverenin sözleşmeyi geçerli nedenle feshetme hakkı olduğu için, iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için İş K.m.22 bir koruma getirmemektedir. Nitekim iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır. İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin sözleşme şartlarında değişiklik ancak İş K.m.22/2 çerçevesinde değişiklik sözleşmesi ile olabilir<sup>154</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için de değişiklik feshi uygulanmaz. Nitekim değişiklik feshi süreli bir fesihtir<sup>155</sup>. Kanunun gerekçesine

<sup>150</sup> HOYNINGEN-HUENE/LINCK, s.377; WEBER/EHRICH, s.2251.

<sup>151</sup> HOYNINGEN-HUENE/LINCK, s.378; BERKOWSKY, Änderungskündigung, s.454.

<sup>152</sup> YENİSEY, Değişiklik, s.110.

<sup>153</sup> HOYNINGEN-HUENE/LINCK, s.377; ZIRNBAUER, s.1073; FISCHERMEIER, s.737.

<sup>154</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s339-340; ŞEN, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.186-187; ENGİN, s.324. Alman hukukunda da değişiklik feshinin sosyal bakımdan haklı olduğunun yargısal denetimi, Feshe Karşı Koruma Kanununun genel koşullarını şart koşar. Bu anlamda iş güvencesi kapsamında olan işçiler değişiklik feshine ilişkin düzenlemeden yararlanır. Bkz. WEBER/EHRICH, s.2252; HERBERT/OBERRATH, s.3178. Ancak iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler değişikliği kabul etmemeleri nedeniyle sözleşmelerinin feshi halinde, söz konusu feshin ahlaka ya da doğruluk dürüstlük ilkesine aykırılığı nedeniyle geçersizliğini ileri sürebilir. Bkz. HERBERT/OBERRATH, s.3178.

<sup>155</sup> UŞAN, Değişiklik Feshi, s.216; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.65.

göre de, “Belirli süreli bir iş sözleşmesi söz konusu olduğunda, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma, dolayısıyla bu nedenle sözleşmeyi fesih hakkı olmayacaktır.” Belirli süreli iş sözleşmesinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması ise tarafların anlaşması suretiyle mümkün olabilecektir. İşçinin işverence yapılan değişiklik önerisini reddi üzerine sözleşmesinin feshedilmesi halinde haksız fesihten söz edilir ve buna ilişkin yaptırımlar uygulanır<sup>156</sup>. İşçinin bu yönde bir rızası olmadan işverenin çalışma koşullarını esaslı şekilde değiştirmesi halinde ise, işverenin çalışma koşullarını uygulamaması, temerrüd durumunu oluşturur ve işçi BK.m.325 uyarınca, çalışmaya dahi ücrete hak kazanır<sup>157-158</sup>.

Doktrinde diğer bir görüşe göre, söz konusu hüküm hem iş güvencesinin kapsamına giren işçiler hem de iş güvencesinin uygulama alanı dışında kalan işçiler bakımından uygulanır. Esaslı değişiklik konusunda iş güvencesi kapsamındaki işçilerle, iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler arasında eşitlik ilkesine aykırı olarak fark yaratılmamalıdır<sup>159</sup>. İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin, bu hükmün koruyuculuğu dışında bırakılmaları söz konusu olamaz. Nitekim İş K.m.22'de bu hususta herhangi bir istisna öngörülmemiştir. Ayrıca iş güvencesi kapsamı dışında olan işçilerin sözleşmelerinde esaslı değişiklik yapılması halinde, bu değişikliğe uygulanacak ayrı bir düzenleme yapılmamıştır<sup>160</sup>. Buradaki fark sadece değişikliğin usulü, şekli bakımından bu iş sözleşmelerinde taraflara özgürlük tanınmasındadır. Değişiklik feshi, tüm iş ilişkilerinde söz konusudur. Değişikliğin reddi halinde gerçekleşen feshin denetimi ve geçerli neden konusunda ise önemli olan işçi ve iş ilişkisinin hangi kanuna tabi olduğu değil, işçinin iş güvencesine tabi olup olmadığıdır. Bu bağlamda sadece iş güvencesi kapsamına giren işçilerin iş sözleşmesinin değişiklik feshinde işverenin geçerli neden göstermesi ve geçerli neden denetimi söz konusu olacak, diğer iş ilişkilerinde ise işverenin fesih için geçerli neden göstermesi gerekmeyecek ve geçerli neden denetimi yapılmayacaktır<sup>161-162</sup>. İşverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak

<sup>156</sup> SÜZEK, Değişiklik, s.29.

<sup>157</sup> ALPAGUT, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.58.

<sup>158</sup> Doktrinde ileri sürülen diğer bir görüşe göre de, işveren belirli süreli bir iş sözleşmesinde başlangıçta değişiklik yapma hakkını saklı tutmamışsa, daha sonra tek taraflı değişiklik yapamaz. Aksi halde BK.m.325 anlamında işveren temerrüdünden ya da işverenin işçinin değişikliğe uymaması nedeniyle sözleşmeyi haksız feshinden ya da işçinin İş K.m.24/II-f çerçevesinde sözleşmeyi haklı nedenle feshinden söz edilir. Bkz. UŞAN, Değişiklik Feshi, s.216.

<sup>159</sup> ENGİN, s.324-325; SÜZEK, İş, s.598.

<sup>160</sup> SÜZEK, İş, s.598; UŞAN, Değişiklik Feshi, s.215; SÜZEK, Değişiklik, s.9; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.59-60; ALPAGUT, Uygulama Alanı, s.53.

<sup>161</sup> ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.60. Ayrıca bkz. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, S.107.

istememesi halinde, İş K.m.22’de öngörülen usul, geçerli nedenin yazılı olarak açıklanması dışında, diğer işçiler için de aynen uygulanır. İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde, işçi İş K.m.17’den yararlanmak suretiyle koşulları varsa ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, kötü niyet tazminatı, maddi ve manevi tazminat talep edebilir<sup>163</sup>.

Doktrinde ileri sürülen aynı doğrultuda bir diğer görüşe göre ise, İş K.m.22 sadece iş güvencesi kapsamındaki işçilerle sınırlı değildir. İş K.m.22 de iş sözleşmesinin nasıl değiştirileceği ve değişiklik feshi olmak üzere iki ayrı konu düzenlenmiştir. Değişiklik feshine ilişkin düzenleme sadece iş güvencesi kapsamındaki işçiler için uygulama alanı bulurken, iş sözleşmesinin nasıl değiştirileceği hususu bütün işçiler için geçerli bir hükümdür<sup>164</sup>.

Kanaatimizce iş sözleşmesiyle belirlenen çalışma koşullarında işveren tarafından esaslı değişiklik yapılması halinde İş K.m.22’deki usulün uygulanması sadece iş güvencesi kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için söz konusudur. Nitekim söz konusu maddede, işverence yapılan esaslı değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde, değişiklik konusunda ısrarlı olan işverenin geçerli sebep göstermek suretiyle sözleşmeyi feshedebileceği, fesihle karşılaşan işçinin de İş K.m.17-21 hükümlerine göre dava açabileceği düzenlenmiştir. İşçinin İş K.m.18-21 hükümlerinden yararlanabilmesi için iş güvencesi kapsamında olması şarttır. Aksi takdirde işçi bu hükümlere göre dava açamaz. Kanun iş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçiler bakımından böyle bir çözüm öngörmüşken, iş güvencesi kapsamında olmayan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ya da belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin çalışma koşullarında işveren tarafından tek taraflı esaslı değişiklik yapıl-

<sup>162</sup> Aynı doğrultuda diğer bir görüşe göre de, İş K.m.22 deki değişiklik usulü ile, tüm işçilerin korunması amaçlanmıştır. İş güvencesi kapsamı dışında olan işçilerin söz konusu koruma kapsamı dışında olduğu kabul edildiğinde, işveren herhangi bir prosedüre uymak zorunda olmaksızın işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapabilecek ve işçinin değişikliği açıkça kabul etmesi şartı aranmayacağı için, değiştirilen çalışma koşulları çerçevesinde işçinin çalışması zımni kabul olarak değerlendirilecektir. Bununla birlikte işçi bu yolla feshe zorlanacak ama fesih bildirimi neticesinde ihbar ve kıdem tazminatı talep edemeyecektir. İş ilişkisinin içeriğinin korunması amacı, ancak tüm işçilerin korunması halinde gerçekleştirilebilir. Bu nedenle iş ilişkisinin mümkün olduğunca feshedilmeyerek ayakta tutulması düşüncesi bütün işçiler bakımından geçerlidir. Bkz.**ALPAGUT**, Uygulama Alanı, s.54.

<sup>163</sup> **SÜZEK**, İş, s.599; **ALPAGUT**, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.58; **SÜZEK**, Değişiklik, s.29; **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.238 vd; **DEMİRCİOĞLU**, s.129; **ALPAGUT**, Uygulama Alanı, s.55.

<sup>164</sup> **BAŞBUĞ**, Yönetim Hakkı, s.65.

ması halinde işçilerin hangi yola başvurabileceklerini düzenlememiştir<sup>165</sup>. Söz konusu işçilerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik ancak değişiklik sözleşmesi ile (İş K.m.22/2) yapılabilir. Ancak işçilerin rızası olmaksızın işveren bu şekilde bir değişiklik yaparsa, işçiler BK.m.325'e göre eski çalışma koşullarını uygulamayan işverenin temerrüdü dolayısıyla çalışmadıkları halde ücrete hak kazanmalıdırlar. Ayrıca her ne kadar işçinin haklı nedenle fesih sebepleri arasında çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılmamış olsa da, işçiler, İş K.m.24/II-f'de yer alan "çalışma şartları uygulanmazsa" hükmünden yararlanarak sözleşmeyi haklı sebeple feshedebilmelidir. İş güvencesi kapsamında olmayan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan veya belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için İş K.m.22'e son bir fıkra hükmü eklenerek söz konusu işçilerin çalışma koşullarında rızaları olmaksızın tek taraflı değişiklik yapılması halinde hangi yola başvurabileceklerine ilişkin bir çözüm bulunmalıdır.

Doktrinde ileri sürülen ve kanaatimizce de isabetli olan bir görüşe göre, İş K.m.7 çerçevesinde ödünç iş ilişkisi kurulması halinde de değişiklik feshi hükümleri uygulanmaz. Nitekim işçinin devir esnasında yazılı rızası alındığı için, İş K.m.22 deki usulün uygulanması gerekmez<sup>166</sup>. Diğer bir görüşe göre ise, buradaki rızanın da İş K.m.22 ye uygun alınması gerekmektedir. Nitekim geçici de olsa işçinin başka bir işyeri veya işverene devri esaslı değişiklik kabul edilir<sup>167</sup>.

İş K.m.6 çerçevesinde işyerinin devri iş sözleşmesinin feshi için geçerli ya da haklı neden oluşturmamaktadır. Bu nedenle de devir çalışma şartlarını esaslı şekilde değiştiren bir durum olarak kabul edilemez. Ancak işyerinin devrinden sonra, iş sözleşmesi devralan işverenle aynı koşullarla devam edeceği için, devralan işverenin çalışma şartlarında esaslı değişiklik oluşturmaması gerekir<sup>168-169</sup>.

<sup>165</sup> 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısı m.23/son'da, belirli süreli sözleşmelerde işveren değişiklik yapma hakkını saklı tutmuşsa veya işçi bu değişikliğe rıza gösterirse esaslı değişiklik yapılabilir. Bunun dışındaki hallerde işverenin belirlenen koşulları süre sonuna kadar uygulamakla yükümlüdür. Bkz. **ALPAGUT**, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.58; **ENGİN**, s.322.

<sup>166</sup> **UŞAN**, Değişiklik Feshi, s.240.

<sup>167</sup> **ALP**, İş Sözleşmesi, s.67.

<sup>168</sup> **ALP**, İş Sözleşmesi, s.67; **UŞAN**, Değişiklik Feshi, s.240-241; **BAŞBUĞ**, Uyarılama, s.78-79. Yargıtay'a göre de, işyerinin devri kural olarak çalışma koşullarında değişiklik kabul edilmez. Nitekim işyerinin devri, işverenin yönetim hakkının son aşamasıdır. Dairenin kökleşmiş içtihatlarına göre, işyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı araştırılmalıdır. Bkz. Yarg. 9. HD., 11.7.2008, E.2007/23953, K.2008/19878; Yarg. 9. HD., 27.10.2005, E.2005/5396, K.2005/34825. (kişisel arşiv)

<sup>169</sup> İş Kanununda düzenlenmemiş olan iş sözleşmesinin devri halinde de, devirden önce işçinin rızasının alınması gerektiği için, devre rıza gösteren işçi, daha sonra söz konusu değişikliğin

## B. Değişiklik Feshinde Geçerli Neden

Değişiklik feshinin dayandığı geçerli nedenin İş K.m.18 çerçevesinde bir geçerli neden mi yoksa objektif ve makul bir neden mi olduğu konusu doktrinde tartışılmaktadır. Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre, değişiklik feshinde geçerli neden denetimi hafif bir şekilde yapılmalı ve işveren tarafından yapılmak istenen değişikliğin makul bir sebebinin olması halinde işverence yapılan değişiklik feshinin de geçerli olduğunun kabulü gerekir<sup>170</sup>. Bu bağlamda ileri sürülen düşünceye göre, İş K.m.22 çerçevesinde işverenin çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği teklif edebilmesi için geçerli bir nedene dayanması şartı yoktur. İşverenin değişiklik teklifi işletmesel bir karardan kaynaklanabileceği gibi işçinin kişiliği veya performansından da kaynaklanabilir<sup>171</sup>.

Buna karşın değişiklik feshini daha ağır bir denetime tabi tutan doktrinde de baskın olan ve kanaatimizce de isabetli olan diğer görüşe göre, feshin geçerliliği için aranan, değişikliğin değil, feshin geçerli nedene dayanmasıdır. Bu nedenle iş güvencesini düzenleyen İş K.m.18 çerçevesinde geçerli neden olup olmadığı değerlendirilmelidir. Değişiklik feshi, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan nedenlere dayanıyorsa geçerli kabul edilmelidir<sup>172</sup>. Doğrudan İş K.m.18'e göre gerçekleşen bir feshi geçerli kılacak ağırlık ve nitelikte olmayan nedenler, değişiklik feshinin de geçerli kabul edilebilmesi için yeterli olmazlar<sup>173</sup>. Nitekim, İş K.m.22 çerçevesinde

esaslı olduğunu ileri süremez. Bkz. **UŞAN**, Değişiklik, Feshi, s.241. İş sözleşmesinin devri çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilmez. İşçi ile devreden işveren arasında iş ilişkisi sona erdiği için, işçiyi devre razı etmek için yapılan fesih bildirimini bir değişiklik feshi değil, gerçek anlamda bir fesih olarak değerlendirilmelidir. Bkz. **ALP**, İş Sözleşmesi, s.67.

<sup>170</sup> **BERKOWSKY**, Die betriebsbedingte Kündigung, s.276; **PREIS** (Stahlhacke/Vossen), s.521. Alman hukukunda bu görüşü savunan yazarlar için bkz. **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.148, dn.65.

<sup>171</sup> **YENİSEY**, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.102; **SCHAUB**, Arbeitsrecht, Linck, s.1467-1468.

<sup>172</sup> **SÜZEK**, Değişiklik, s.27; **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi,144-145; **YENİSEY**, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.103; **ALPAGUT**, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.56; **ŞEN**, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.204. Yargıtay'ın bir kararına göre, "Hastalığa bağlı performans düşüklüğü sonucunda işçinin iş değişikliğinin geçerli nedene bağlı olup bu teklifin işçi tarafından kabul edilmemesi geçerli bir fesih nedeni oluşturur." Yarg. 9. HD., 23.6.2005, E.2005/19305, K.2005/22565; bkz. **KILIÇOĞLU** Mustafa/**ŞENOCAK** Kemal, İş Kanunu Şerhi, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s.244-245.Yargıtay'ın bir başka kararına göre, "Davacının amiri konumundaki şefi ile anlaşmazlığa düşmesi, işyerinde olumsuzluklara yol açan bir davranıştır. Davalı işveren için geçerli bir neden bulunmaktadır. Ancak davalı işveren, fesih yerine davacıyı başka bir bölümde görevlendirme yoluna gitmiştir. Ne var ki davacı bunu kabul etmemiştir. Bu kabul etmeme üzerine de davalı işveren, iş sözleşmesini feshetmiştir. Davalı işverenin iş sözleşmesini feshi, İş K.m.18-19-22 ye uygundur." Yarg. 9. HD., 17.1.2006, E.2005/37049, K.2006/346; bkz. **KILIÇOĞLU/ŞENOCAK**, s.239-241.

<sup>173</sup> **ALP**, İş Sözleşmesi, s.63.

yapılacak değişiklik feshinin geçerli fesih için aranan şartlar bulunmadan geçerli olduğunun kabulü halinde, yeni ve daha hafif şartları olan bir geçerli fesih nedeni yaratılmış olur. Böyle bir durumda da, değişiklik önerisinde bulunan ve bu önerisi işçi tarafından reddedilen işveren, İş K.m.18 deki şartlar gerçekleşmeden işçinin sözleşmesini geçerli olarak feshedebilme olanağına kavuşur. İşverene iş sözleşmesini daha kolay feshetme olanağı sağlayan ve iş güvencesini zayıflatan bu düşünce kabul edilemez<sup>174</sup>.

### C. Geçerli Neden Denetimi

Değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı yapılır. İlk olarak iş sözleşmesinin içeriğinde değişikliği gerekli kılan geçerli neden bulunmalı, ikinci aşamada teklif edilen sözleşme değişikliğinin içeriğinin kanuna ve toplu iş sözleşmesine uygun olup olmadığı, ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin beklenip beklenemeyeceği denetlenmelidir<sup>175</sup>. Birinci aşamada değişiklik önerisi dikkate alınmamakta, değiştirilecek çalışma koşulu ile sınırlı geçerli bir nedenle yetinilmemekte, İş K.m.18 de fesih için aranan geçerli nedenler, değişiklik için de aynı şekilde aranmaktadır. İşverenin çalışma koşullarını değiştirmeyi gerektirecek bir fesih durumu oluşturduğunu ispatlayamaması halinde değişiklik feshi geçersiz kabul edilecek ve değişiklik önerisinin ayrıca denetlenmesine gerek kalmayacaktır<sup>176</sup>. Birinci aşamadaki denetim sonucunda çalışma koşullarının değiştirilmesinin kaçınılmaz olduğu ortaya çıkarsa, ikinci aşamaya geçilir ve bu aşamada da değişiklik önerisi esas alınarak, ölçülülük ilkesine göre çalışma koşullarının işçinin daha az yararına değişmesi olanağı olup olmadığı araştırılacaktır<sup>177</sup>. İşçinin deği-

<sup>174</sup> ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.162.

<sup>175</sup> YENİSEY, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.94; Erfurter Kommentar, Oetker, s.2165; HOYNINGEN-HUENE/LINCK, s.405; WEBER/EHRICH, s.2252; FISCHERMEIER, s.738. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., 7.7.2008, E.2007/24548, K.2008/19209; Yarg. 9. HD., 4.4.2011, E.2009/10242, K.2011/10048. (kişisel arşiv)

<sup>176</sup> ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.175-176. Yargıtay' a göre de, "...Değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmalıdır. İlk olarak, iş sözleşmesinin muhtevasında değişikliği gerekli kılan geçerli neden bulunmalıdır. Dolayısıyla, İş Kanunu'nun 18. maddesinde fesih için aranan geçerli nedenler, değişiklik feshinde de aynen bulunmalıdır... Yapılacak denetimde, söz konusu madde anlamında geçerli bir nedenin varlığı tespit edilmezse, ikinci aşamaya geçmeden değişiklik feshi geçersiz kabul edilmelidir. ... İş sözleşmesinin değişikliğini gerektiren geçerli nedenin varlığının tespiti halinde, ikinci aşamada, fiilen teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna ve toplu iş sözleşmesine uygun olup olmadığı, ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin beklenebilir beklenemeyeceğinin denetimi yapılacaktır." Yarg. 9. HD., 7.7.2008, E.2007/24548, K.2008/19209; Yarg. 9. HD., 4.4.2011, E.2009/10242, K.2011/10048. (kişisel arşiv).

<sup>177</sup> ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.176.



şiklik önerisini kabulünün hakkaniyete uygun olup olmadığı denetlenmelidir. Bu denetimde de kıstas ölçülülük ilkesidir. Sözleşme ilişkisinin devamı için değişiklik uygun ve gerekli olmalıdır<sup>178</sup>. Değişiklik feshinin geçerliliği denetlenirken, feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığına da bakılmalıdır. Nitekim işverenin değişiklik önerisini işçinin kabulü halinde iş sözleşmesinin feshine gerek kalmayacak ve iş ilişkisi sürdürülebilecektir<sup>179</sup>. Sözleşmenin feshi yerine çalışma şartlarının değiştirilerek, iş ilişkisinin devamının sağlanması, feshin son çare olma ilkesinin bir gereğidir<sup>180</sup>. Bu ilke çerçevesinde işveren örneğin zorunlu işletmesel gerekler nedeniyle sözleşmenin feshi yerine çalışma koşullarında işçi aleyhine de olsa değişiklik yaparak iş ilişkisinin devamını sağlama yoluna gidebilir<sup>181-182</sup>. Aynı şekilde sözleşmenin feshi yerine ücretin azaltılması suretiyle iş ilişkisinin devamının sağlanması da fesih yerine daha hafif bir tedbir olarak düşünülebilir<sup>183</sup>.

Alman Federal İş Mahkemesi kararlarına göre de değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılır. Birinci aşamada çalışma koşullarında değişiklik yapılmasını gerektiren işçinin kişiliğinden, davranışlarından ya da işletme gereklerinden kaynaklanan bir sebep olup

<sup>178</sup> HOYNINGEN-HUENE/LINCK, s.405.

<sup>179</sup> UŞAN, Değişiklik Feshi, s.264. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., 11.12.2006, E.2006/24976, K.2006/32631; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.235-236.

<sup>180</sup> YENİSEY, Değişiklik, s.112. Ayrıca bkz. BAG, NZA 2008, 103 (105); bkz. HERBERT/OBERRATH, s.3179. Yargıtay'a göre de, *sözleşme şartlarında esaslı değişiklik ancak takip edilen amaç ile orantılı ise, ultima ratio olarak söz konusu olabilir. Çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesini gerektirecek ve aynı amaca aynı şekilde ulaşılmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olmaması gerekir. İşveren ayrıca mümkünse, sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin olarak daha az radikal olan bir teklifte bulunmalıdır.* Yarg. 9. HD., 4.4.2011, E.2009/10242, K.2011/10048. (kişisel arşiv)

<sup>181</sup> Alman Federal İş Mahkemesinin bir kararına göre, *satış müdürü olarak çalışan işçinin M. işyerinin işyeri içi organizasyonel tedbirler nedeniyle ortadan kalkması ve işçiye G. işyerinde çalışmasının teklif edilmesi halinde söz konusu değişiklik teklifine yönelik yapılan değişiklik feshi geçerlidir.* BAG (27. 9. 2001), NZA 2002, 696 O = NJOZ 2002, 1487 = RdA 2002, 372; bkz. BERKOWSKY Wilfried, "Die Änderungskündigung", NZA-RR, 2003, s.452, dn.14. Ayrıca bkz. BAG, NZA 2007, 431 = NJW 2007, 1551 L, im Anschluss an BAG, NZA 2005, 1289 = NJW 2006, 398 L; anders noch BAG, NJW 1985, 1797 = NZA 1985, 455; HERBERT/OBERRATH, s.3178, dn.30. Aynı şekilde işveren işletmesel gereklilikler nedeniyle işçinin çalışma saatlerinde de değişiklik yapabilir. Bkz. BERKOWSKY, Änderungskündigung, s.452.

<sup>182</sup> Ekonomik koşulların normal seyrettiği bir dönemde işverenlerin işyerinde otomasyona geçmesi, işyerinin bazı bölümlerini birleştirmesi, bazı bölümlerin kapatılması gibi iş ya da işyerinden kaynaklanan ya da işyerinde bazı işçilerin hastalanarak iş göremez duruma gelmesi gibi işçiden kaynaklanan birtakım nedenler çalışma koşullarında değişiklik ihtiyacını doğurabilir. Özellikle ekonomik durgunluk ve yüksek işsizlik dönemlerinde işçi ücretinin azaltılması ya da işçilerin ücretsiz izne çıkartılması, işçilerin bir işyerinden başka bir işyerine ya da işe nakli, çalışma sürelerinin azaltılması esaslı değişiklik olarak kabul edilir. Bkz. ALPAGÜT, Uygulama Alanı, s.50.

<sup>183</sup> REISERER /POWIETZKA, s.1110.

olmadığına bakılmalıdır. İkinci aşamada da işçiye önerilen değişiklik teklifinin işçi bakımından katlanılabilir olup olmadığının denetlenmesi gerekir. Eğer birden fazla değişiklik önerisi getirilmişse, her bir teklifin ayrı ayrı değerlendirilerek, çalışma koşullarında değişikliğin sosyal bakımdan haklı olup olmadığı tespit edilmelidir<sup>184</sup>. Alman Federal İş Mahkemesinin yeni tarihli kararlarına göre de, ölçülülük ilkesi çerçevesinde değişikliğin işverenin amacına ulaşması bakımından uygun, gerekli ve değişiklik önerisinin işçi tarafından kabulünün beklenebilir olması gerekmektedir<sup>185</sup>. Doktrinde aynı yönde ileri sürülen bir görüşe göre, fesih için geçerli sebep olsa dahi, eğer değişiklik teklifi hakkaniyete uygun değilse, iş ilişkisinin devamı için bu değişiklik uygun ve gerekli değilse, değişiklik feshi sosyal bakımdan hukuka aykırı, bu bağlamda baştan itibaren geçersiz kabul edilmelidir<sup>186</sup>. Benzer doğrultuda diğer bir görüşe göre de, iki tarafın menfaatlerinin dengelenmesi suretiyle değişiklik feshinin geçerli olup olmadığının denetimi yapılmalıdır<sup>187</sup>.

Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu §2 ye göre, "İşveren iş ilişkisini fesheder ve fesihle bağlantılı olarak ilişkisinin değişen çalışma koşullarında devam ettirilmesini önerirse, işçi bu öneriyi çalışma koşullarında değişikliğin sosyal yönden haksız olmaması ihtirazi kaydı ile kabul edebilir. İşçi bu ihtirazi kaydı işverene bildirim süresi içinde, ama en geç fesih bildiriminin ulaşmasından sonraki üç hafta içinde bildirmelidir."<sup>188</sup>. Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu §4 te de çalışma koşullarında değişikliğin haksız veya başka nedenlerle hukuken geçersiz olduğunun tespiti amacıyla dava açma hakkı getirilmiştir.

Alman hukukunda işveren tarafından değişiklik teklifinde bulunulması halinde üç ihtimal bulunmaktadır. Birinci durum, işçinin değişiklik teklifini reddetmesidir. Bu halde iş sözleşmesi sona ermiştir. Bu durumda işçi feshe itiraz davası açabilir. Eğer işçiden ya da işyerinden kaynaklanan geçerli nedenler yoksa, değişiklik feshi geçersiz fesih olarak kabul edi-

<sup>184</sup> Kararlar için bkz. **PREIS** (Stahlhacke/Vossen), s.517, dn.34-35; BAG 21. 2. 2002, NZA 2002, 1416 O = DB 2002, 2276; BAG 27. 9. 2001, NZA 2002, 696 O = RdA 2002, 372; bkz. **BERKOWSKY**, Änderungskündigung, s.450, dn.8. Ayrıca bkz. **ZIRNBAUER**, s.1076.

<sup>185</sup> BAG, NZA 2007, 855 (856, 858) = NJW 2007, 2942 L; weitere Rechtsprechungsnachw. bei APS/Künzl (o. Fußn. 9), § 2 KSchG Rdnr. 235. Bkz. **HERBERT/OBERRATH**, s.3180, dn.60.

<sup>186</sup> **BERKOWSKY**, Änderungskündigung, s.450. Ayrıca bkz. **FISCHERMEIER**, s.738.

<sup>187</sup> **REISERER/POWIETZKA**, s.1110.

<sup>188</sup> Bkz. **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.154.

lir<sup>189</sup>. Ancak bu seçeneği seçen işçi, feshin geçersiz olduğunun tespiti halinde işini kesin olarak kaybetme riskini de alır<sup>190</sup>.

İkinci olarak işçi ihtirazi kayıt koyarak değişiklik feshindeki öneriyi kabul edebilir. Bu durumda işçi değişen çalışma koşullarında çalışmaya devam etmesine rağmen değişikliklerin sosyal açıdan haksızlığı veya başka bir nedenle geçersizliğinin tespitini isteyebilir. Ancak bu irade beyanının açıklanması süreye bağlıdır. İşçi fesih bildiriminin ulaştığı tarihten itibaren 3 hafta içinde bu konudaki iradesini açıklamalıdır. Feshe itiraz davasının açılması için gereken söz konusu sürenin kaçırılması halinde, artık işçinin ihtirazi kayıtla değişikliği kabul hakkı da ortadan kalkmış olur<sup>191</sup>. Bu durumda işçinin ihtirazi kayıtsız değişikliği kabul hakkı vardır<sup>192</sup>. İşçinin üç hafta içinde dava hakkını kullanması ve mahkemece işçi lehine hüküm verilmesi, diğer bir ifade ile iş koşullarında yapılan değişikliğin sosyal bakımdan haksız olduğunun ve değişiklik feshinin geçersiz olduğunun tespit edilmesi halinde, işçi eski çalışma koşulları ile, sanki çalışma koşullarında hiç değişiklik yapılmamış gibi çalışmaya devam eder<sup>193</sup>. Bu durumda da mali anlamda işçinin kaybının denkleştirilmesi, ücret farklılığının ödenmesi gerekmektedir<sup>194</sup>. Ancak dava süresince, mahkemece bir karar verilinceye kadar işçi değişen yeni çalışma koşulları çerçevesinde çalışmak zorundadır<sup>195</sup>. İşçinin davayı kaybetmesi halinde ise, işçi değişen yeni çalışma koşulları çerçevesinde çalışmak zorundadır<sup>196</sup>. İşçi ihtirazi kayıt koyarak çalışma koşullarında değişikliği kabul ederek, süresi içinde dava açma yoluna gidebileceği gibi, Feshe Karşı Koruma K.ş2 nin kendisine verdiği hakkı kullanmak yerine, Feshe Karşı Koruma K.ş4 çerçevesinde iş ilişkisini sona erdiren feshe karşı feshe itiraz davası açabilir. Ancak bu durumda işçi davayı kaybetmesi halinde işini de kaybetme riskini almak zorundadır<sup>197</sup>.

Son olarak da işçi yeni çalışma koşullarını ihtirazi kayıt koymaksızın kabul edebilir. Bu durumda işçinin herhangi bir kayıt olmaksızın değişikliği kabulü ile, diğer bir ifade ile tarafların anlaşması ile çalışma koşulla-

<sup>189</sup> Erfurter Kommentar, Oetker, s.2163.

<sup>190</sup> LAÇİNER, s.97.

<sup>191</sup> Erfurter Kommentar, Oetker, s.2164; BERKOWSKY, Die betriebsbedingte Kündigung, s.297-299; VOSSEN (Stahlhacke/Preis), s.515, 810-811.

<sup>192</sup> HOYNINGEN-HUENE/LINCK, s.400.

<sup>193</sup> BERKOWSKY, Die betriebsbedingte Kündigung s.301; PREIS (Stahlhacke/Vossen), s.516; LAÇİNER, s.96; ZIRNBAUER, s.1075.

<sup>194</sup> VOSSEN (Stahlhacke/Preis), s.814.

<sup>195</sup> VOSSEN (Stahlhacke/Preis), s.812-813; LAÇİNER, s.96.

<sup>196</sup> ZIRNBAUER, s.1075

<sup>197</sup> VOSSEN (Stahlhacke/Preis), s.809.

rında değişiklik yapıldığı için, söz konusu değişikliğin yargı denetimine tabi tutulması mümkün değildir<sup>198</sup>. Bu olasılıkta, işçi değişen yeni çalışma koşullarına göre çalışmasını sürdürür. Feshe Karşı Koruma Kanununda ihtirazi kayıt ileri sürmeksizin değişikliğin kabulü açıklamasının ne zaman yapılacağı açıkça düzenlenmemiştir. Federal İş Mahkemesine göre ihtirazi kayıtsız kabul bildirimini, fesih bildiriminin yapıldığı tarihten itibaren üç haftalık süreye bağlı değildir<sup>199</sup>. İşçi bu süre içinde değişiklik teklifini ihtirazi kayıt koyarak ve dava açarak mı kabul edeceğini ya da ihtirazi kayıt koymaksızın mı kabul edeceğine karar verir<sup>200</sup>.

## **B. İŞ SÖZLEŞMESİNDE BELİRLENEN KOŞULLARDA DEĞİŞİKLİĞİN HUKUKÎ SONUÇLARI**

### **1. Çalışma Koşullarında Tarafların Anlaşması Suretiyle Yapılan Değişikliğin Hukukî Sonuçları**

Tarafların anlaşmak suretiyle çalışma koşullarında her zaman değişiklik yapmaları mümkündür. İşverenin tek tarafı olarak yaptığı değişikliğe işçinin rıza göstermesi de değişiklik sözleşmesi olarak kabul edilir<sup>201</sup>. Çalışma koşullarında tarafların anlaşması suretiyle esaslı olmayan değişiklik yapılması halinde değişiklik işçinin lehine ise geçmişe etkili olarak, aleyhine ise tarafların anlaştığı tarihten itibaren ileriye yönelik olarak yeni çalışma koşullarına göre sözleşme devam edecektir<sup>202</sup>.

Çalışma koşulları değişiklik sözleşmesi ile değiştirildiği takdirde, tarafların anlaşması suretiyle iş sözleşmesi değişen koşullara uyarlanmış olur. İş K.m.22/1'e göre, işveren tarafından esaslı değişiklik işçiye yazılı olarak bildirilir ve işçi de altı iş günü içinde yazılı olarak değişikliği kabul ederse, değişiklik bu tarihten itibaren geçerli olur ve iş ilişkisi bu yeni şartlarla devam eder.

---

<sup>198</sup> Bkz. **BERKOWSKY**, Die betriebsbedingte Kündigung, s.297; **PREIS** (Stahlhacke/Vossen), s.516. Ayrıca bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **ALP**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.157 vd.; **YENİSEY**, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.109-110.

<sup>199</sup> BAG 6.2.2003, AP Nr.71 zu §2 KschG 1969, **HOYNINGEN-HUENE/LINCK**, s.297, dn.161.

<sup>200</sup> **HOYNINGEN-HUENE/LINCK**, s.398.

<sup>201</sup> **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s.342.

<sup>202</sup> Bkz yukarıda, s.17.

## 2. Çalışma Koşullarında İşveren Tarafından Tek Taraflı Olarak Yapılan Değişikliğin Hukukî Sonuçları

### a. İşveren Tarafından Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Olarak Yapılan Esaslı Olmayan Değişikliğin Hukuki Sonuçları

İşçi çalışma koşullarında tek taraflı olarak yapılan esaslı olmayan değişiklik önerilerini reddedemez<sup>203</sup>. İşçinin esaslı nitelikte olmayan; mesela işçinin mesleği ile ilgili ücret kaybına yol açmayan, çalışma koşullarını ağırlaştırmayan veya geçerli nedene dayanan değişikliği reddetmesi halinde ifa borcuna aykırılıktan söz edilir. Diğer bir ifade ile işçinin esaslı olmayan değişikliği reddi, sözleşmenin kusurlu ihlali anlamına gelir. İşçinin bu davranışı karşısında işveren sözleşmeyi fesih hakkına sahip olur<sup>204</sup>. İşçinin bu değişikliği reddetmesinin yanında çalışmayı bırakarak, işyerini terk etmesi de işçinin sözleşmesini feshettiği anlamına gelecektir<sup>205</sup>.

### b. İşveren Tarafından Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Olarak Yapılan Esaslı Değişikliğin Hukuki Sonuçları

İş K.m.22/1'de öngörülen yazılı şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. Değişikliği kabul etmeyen işçi, bu altı iş günlük süre içinde yazılı olarak red beyanında bulunabileceği gibi hiçbir bildirimde bulunmayabilir. Böyle bir durumda işçinin suskunluğu kabul olarak nitelendirilemez. Yani İş K.m.22/1 bakımından "sükut ikrardan gelir" kuralı uygulanmaz<sup>206</sup>.

İşçinin işveren tarafından yapılan esaslı değişiklik önerisini reddetmesi halinde, işverenin karşısında iki seçenek bulunmaktadır. İşveren ya çalışma koşullarında değişiklik yapmaktan vazgeçecek ve iş sözleşmesi eski çalışma koşullarıyla aynen devam edecek veya değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedecektir. İşçinin değişiklik önerisini reddi halinde, işvere-

<sup>203</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.513.

<sup>204</sup> Bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.337; ŞEN, Altı İşgünü, s.82. Kanaatimizce böyle bir durumda işveren ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine dayanarak haklı sebeple fesih ile sözleşmeyi sona erdirir.

<sup>205</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.337; ŞEN, Altı İşgünü, s.82.

<sup>206</sup> ÇELİK, s.253; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.338; SÜZEK, İş, s.618.

nin süreli fesihte bulunabileceğine ilişkin İş K.m.22/1'deki söz konusu düzenleme ile, yabancı hukuk sistemlerinde bilinen Alman hukuku kaynaklı "değişiklik feshi"ne ilişkin bir düzenleme hukukumuzda girmiştir<sup>207</sup>. Fesih beyanı ve buna bağlı değişiklik önerisi olmak üzere iki unsurdan oluşan değişiklik feshinde işverenin asıl amacı çalışma koşullarının devam etmesidir. İşçi değişikliği kabul ederse sözleşme yeni koşullarla devam eder. Yani amaç sözleşmeyi sona erdirmek değildir. Ancak değişiklik önerisinin reddi halinde, bildirim süresinin sonunda sözleşme sona ermiş olur<sup>208</sup>. İş K.m.22'deki düzenleme iki aşamalı bir sistem öngörmesi sebebiyle tipik değişiklik feshinden farklılık gösterir. Nitekim İş K.m.22'e göre işveren önce yazılı olarak değişiklik önerisinde bulunacak, işçinin bu teklifi altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmemesi halinde geçerli nedene dayandığını yazılı olarak açıklayarak süreli fesih yapacaktır<sup>209-210</sup>.

İşverenin değişiklik konusunda ısrarlı olması ve bildirim süresine uymak suretiyle işçinin sözleşmesini feshetmesi halinde işçi, İş K.m.22/1 son cümleye göre, İş K.m.17-21 hükümlerine göre dava açabilir. İşverenin işçinin sözleşmesini fesih yoluna gitmesi halinde, işçinin değişiklik teklifini reddinden sonra İş K.m.19 daki usul çerçevesinde sözleşmeyi feshetmesi gerekir<sup>211</sup>. Yargıtay da söz konusu usulün uygulanması gerektiği görüşündedir<sup>212</sup>.

<sup>207</sup> ENGİN, s.321.

<sup>208</sup> ENGİN, s.321.

<sup>209</sup> ENGİN, s.322.

<sup>210</sup> Buna karşın, işveren esaslı değişikliğe ilişkin yazılı olarak yaptığı teklifte esaslı değişikliğin nedenini açıklayabilir ve işçinin altı iş günü içinde esaslı değişikliğe rıza göstermemesi halinde bildirim süresinin işlemeye başlayacağını bildirebilir. Bu şekilde aynı yazılı bildirim ile fesih iradesini değişiklik önerisinin kabul edilmemesine bağlayabilir. Bkz. ENGİN, s.322.

<sup>211</sup> UŞAN, Değişiklik Feshi, s.263.

<sup>212</sup> "Dosya içeriğine göre davalı işverence 15.09.2006 tarihli yazı ile davacının Kaynak Alan Müdürlüğü bünyesindeki "Nokta Kaynak İşçiliği" görevinden, Montaj Alan Müdürlüğü bünyesine "Montaj işçisi" iş unvanı ile durum değişikliği yapıldığının davacıya bildirildiği, davacının görev değişikliği yazısını "kabul etmiyorum" şerhini koyarak imzaladığı, daha sonra 19.09.2006 tarihi dilekçe ile durum değişikliğinin yapılması nedeniyle iş şartlarının esaslı şekilde değiştiğini ve ağırlaştığını belirterek, iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 22.maddesi gereğince feshedilmesini istediği, davalı işverence aynı gün yazılı bir fesih bildirimini yapılmadan ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır, Davacı yapılan değişikliği kabul etmediğine ilişkin iradesini ortaya koyduktan sonra sözü edilen dilekçesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesi uyarınca hakkında işlem yapılmasını istemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun anılan maddesi uyarınca işçi değişiklik önerisini altı işgünü içinde kabul etmediği takdirde işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka tür geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda aynı Kanununun. 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Somut olayda, işveren İş Kanununun 22.maddesi gereğince iş sözleşmesini feshetmiş ise de, yazılı bir fesih bildiriminde bulunmadığı gi-

İşverenin İş K.m.22'deki usule uygun olarak sözleşmede esaslı değişiklik yapmak istemesi ve söz konusu değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde, işveren sözleşmeyi fesih yoluna gitmeyerek, eski çalışma koşullarını değil, değişen yeni çalışma koşullarını uygulayabilir. Bu durumda işçinin hangi olanağa sahip olduğu hususunda İş K.m.22'de herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konuda doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre işçi, İş K.m.24/II-f'ye göre haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilir veya işverenin tutumu alacaklının temerrüdü olarak kabul edilerek BK.m.325'den yararlanabilir. Ancak işçi tarafından sözleşmenin haklı sebeple feshi, daha uygun bir çözüm olarak görülür<sup>213</sup>. Diğer bir görüşe göre de, işverenin açık bir fesih iradesi olmadığı sürece BK.m.325 uyarınca bir çözüm yoluna gitmek isabetli olacaktır<sup>214</sup>. Doktrinde ileri sürülen bir başka görüşe göre, işverenin değişiklik önerisinin işçi tarafından reddedilmesine rağmen, sözleşmeyi fesih yoluna gitmeyip, bu değişikliği uygulamakta ısrar etmesi halinde duruma göre işverenin temerrüdünden ya da işverenin iş sözleşmesini haksız feshinden söz edilir<sup>215</sup>. Bu bağlamda, işverenin değişiklik yaptığı konuya ilişkin özel yaptırımlar uygulanmalıdır. Bununla birlikte işverenin bu tutumu fesih iradesi olarak algılanmalı ve fesih bildirimini yazılı şekilde yapılmadığı için geçersiz feshin hüküm ve sonuçları uygulanmalıdır<sup>216</sup>. Örneğin, işveren işçinin ücretinde tek taraflı değişiklik yaparsa, işçi dilerse işverenin temerrüdü hükümlerine dayanabilir, dilerse ücretinin ödenmesini mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte talep edebilir, dilerse iş görmekten kaçınabilir, dilerse İş K.m.24/II-f çerçevesinde çalışma şartlarının uygulanmaması hükmüne dayanarak sözleşmeyi feshedebilir<sup>217</sup>. İşçinin rızası alınmadan çalışma şartlarında tek taraflı esaslı bir değişiklik yapılması, iş sözleşmesinin ihlali anlamına gelir.<sup>218</sup>

Kanaatimizce değişiklik işçi tarafından kabul edilmediği ve sözleşmenin de işveren tarafından sona erdirilmediği durumda, sözleşme eski koşullarla devam eder. Bu sebeple işverenin eski çalışma koşulları yerine yeni çalışma koşullarını uygulaması, çalışma şartlarının uygulanmaması anla-

*bi, değişikliğin geçerli nedene dayandığını da kanıtlamış değildir. Bu nedenle, davacının işe iade isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur.*"Bkz Yarg. 9. HD., 22.10.2007, E.2007/17449, 2007/31073. (www.legalbank.net)

<sup>213</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.342.

<sup>214</sup> ALPAGUT, Uygulama Alanı, s.58; SÜZEK, İş, s.621.

<sup>215</sup> SÜZEK, Değişiklik, s.25; ŞEN, Altı İşgünü, s.82 vd.; YENİSEY, Değişiklik, s.131.

<sup>216</sup> ŞEN, Altı İşgünü, s.83-85.

<sup>217</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s.622; ŞEN, Altı İşgünü, s.83; YENİSEY, Değişiklik, s.131.

<sup>218</sup> ŞEN, Altı İşgünü, s.82.

mına gelir. Bu durumda işverenin tutumu alacaklının temerrüdü olarak kabul edilerek işçi BK.m.325'den yararlanabilir. İşçi İş K.m.24/II-f'ye dayanarak sözleşmeyi haklı sebeple feshedebilme imkanına da sahiptir.

## SONUÇ

İş sözleşmesi sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olduğu için, sözleşme yapıldıktan sonra bu sözleşmenin esaslı veya ikincil unsurlarında birtakım değişiklikler yapılması gerekebilir. İş sözleşmesinde belirlenen çalışma koşullarında değişiklik ve hukuki sonuçları 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi ile düzenlenmiştir.

İş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar veya işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında işveren tarafından yönetim hakkına dayanılarak veya tarafların anlaşması suretiyle birtakım değişiklikler yapılabilir. Ancak işçinin temel yükümlülüklerinin, işverenin yönetim hakkını aşacak şekilde işveren tarafından tek taraflı olarak değiştirilmesi mümkün değildir. Nitekim yönetim hakkının kapsamını aşan ve iş ilişkisindeki menfaat dengesine müdahale niteliğinde olan, işçinin durumunu ağırlaştıran değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilir. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik ancak İş K.m.22'deki usule uyulmak suretiyle yapılabilir.

İşveren çalışma koşullarında esaslı değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. Tarafların anlaşmak suretiyle çalışma koşullarında her zaman değişiklik yapmaları mümkündür. Çalışma koşullarında işveren tarafından yapılan esaslı değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde işveren, değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli neden bulunduğunu yazılı olarak işçiye bildirmek suretiyle iş sözleşmesinin feshi yoluna gidebilecektir. Böyle bir fesih ile karşılaşan işçi de İş K.m.17-21 hükümlerine göre dava açabilir.

\*\*\*



### KAYNAKÇA

ALP Mustafa, “İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi Hükümlerinin Sınırları ve Denetimi”, Legal YKİ., Dergisi, Ağustos 2006 (Denetim) (s.11-28)

ALP Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayınevi, Ankara 2005 (İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi)

ALP Mustafa, “İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayınları 2007 (İş Sözleşmesi) (s.56-77)

ALPAGUT Gülsevil, “İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı-Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararları”, Legal İHSGHD., 9/2006 (Uygulama Alanı) (s.49-64)

ALPAGUT Gülsevil: “İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, Çimento İşveren, C.18, S.5, Eylül 2004 (İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik) (s.52-62)

AYDIN Ufuk, “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)”, Sicil Mart 2007, Yıl 2, Sayı 5 (s.57-68)

BAŞBUĞ Aydın, İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, Beta Basım, İstanbul 2007 (Uyarlama)

BAŞBUĞ Aydın, İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008 (Yönetim Hakkı)

BAYCIK Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Yetkin Yayınları, Ankara 2011

BERKOWSKY Wilfried, “Die Änderungskündigung”, NZA-RR, 2003 (Änderungskündigung) (s.449-458)

BERKOWSKY Wilfried, Die betriebsbedingte Kündigung, 5. Aufl., Verlag C.H. Beck, München 2002 (Die betriebsbedingte Kündigung)

CENTEL, Tankut: İş Hukuku, C.1, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994

ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 23. Bası, Beta Basım, İstanbul 2010

ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986

ÇİL, Şahin, 4857 s.İş Kanunu Şerhi, Ankara 2004

DEMİRCİOĞLU Murat, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011

DIETERICH Thomas / HANAU Peter / SCHAUB Günter, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Verlag C.H. Beck, München 2008

EKONOMİ Münir: “Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu”, Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997 (Uyum) (s.157-179)

EKONOMİ Münir: İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987 (İş)

ENGİN Murat: “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı”, İÜHFM., S.1-6, C.61, 2003 (s.313-326)

EYRENCİ Öner/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Bası, Legal Kitapevi, İstanbul 2010

FISCHERMEIER Ernst, “Die betriebsbedingte Änderungskündigung”, NZA 2000 (s.737-744)

GÜNAY Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005

GÜZEL Ali: İşverenin Değişmesi, İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987 (İşverenin Değişmesi)

GÜZEL Ali, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, Eylül 2004 (s.15-145)

HOYNINGEN-HUENE Gerrick /LINCK Rüdiger, Kündigungsschutzgesetz-Kommentar, Verlag C.H.Beck, 14. Aufl., München 2007

KILIÇOĞLU Mustafa/ŞENOCAK Kemal, İş Kanunu Şerhi, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008

LAÇİNER Hediye, Die Änderung von Arbeitsbedingungen im türkischen Recht und deutschen Arbeitsrecht, Verlag Dr. Kovac,Hamburg 2004

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2011

NARMANLIOĞLU Ünal , “4857 sayılı İş Kanunu'nun 22/1' inci Maddesi İle İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı Hakkında Düşünceler”, Legal YKİ. Dergisi, Temmuz 2007 (s.137-158)

NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku I, Ferdi İş ilişkileri, İzmir 1998 (İş Hukuku)

REISERER Kerstin / POWIETZKA Arnim, “Änderungskündigung zur Entgeltensenkung”, BB 2006, Heft 20 (s.1109-1114)

SCHAUB Günter / KOCH Ulrich / LINCK Rüdiger / Vogelsang Hinrich, Arbeitsrechts-Handbuch, Verlag C.H.Beck, München 2007

SENYEN-KAPLAN Emine Tuncay (AKTAY A. Nizamattin/ARICI Kadir), İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2011

STAHLHACKE Eugen / PREIS Ulrich / VOSSEN Reinhard, Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, Verlag C.H. Beck, München 2005

SÜZEK Sarper, Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, C.1, S.1 (Değişiklik) (s.7-31)

SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2008 (İş)

SÜZEK, Sarper: “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, Metin Kutal’a Armağan, 1998 (Yönetim)

ŞEN Murat, “İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları”, Sicil, Mart 2007, Yıl 2, Sayı 5 (Altı İşgünü) (s.76-89)

ŞEN Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005 (İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik)

TAŞKENT, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981

UŞAN Fatih , “4857 sayılı İş Yasası’nın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”, Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu’na Armağan, İzmir 2007 (Değişiklik Feshi) (s.211-271)

UŞAN Fatih: "İşverenin İşçisini Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sonuçları", M.Kemal Oğuzman'ın Anısına Armağan, İstanbul 2000 (Ücretsiz İzin)

WEBER Ralph/ERBAŞ C. Gökhan, “Türk Hukukunda Değişiklik Feshi”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, Beta, İstanbul 2010 (s.829-836)

WEBER Ulrich/EHRICH Christian, “Direktionsrecht und Änderungskündigung bei Veränderungen im Arbeitsverhältnis”, BB 1996, Heft 43 (s.2246-2253)

YENİSEY Kübra Doğan, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/3 (Çalışma Koşullarında Değişiklik) (s.93-115)

YENİSEY Kübra Doğan, “Çalışma Koşullarında Değişiklik”, III. Yılında İş Yasası, 21-25 Eylül 2005, Bodrum (Değişiklik ) (s.104-131)

YENİSEY, Kübra Doğan: “Hizmet Akitlerinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması”, İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantıları, İstanbul 2002 (Hizmet Akitlerinin Değiştirilmesi)

YENİSEY Kübra Doğan: “İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi”, Nuri Çelik’e Armağan, C.II, Beta Basım, İstanbul 2001 (Denetim) (s.1175-1198)

YENİSEY Kübra Doğan, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006 (Değerlendirme)

ZIRNBAUER Ulrich, “Die Änderungskündigung”, NZA 1995 (s.1073-1079)