

İşverenin Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü

Yusuf YİĞİT*

ABSTRACT

Employees' right to information and consultation has place in several regulations of European Union Law at contractual, charter and directive levels. While information and consultation right can be about getting information on essential parts of a labour contract, it could also be associated to issues such as health and safety at work, workplace owner change, collective redundancies, information and consultation about important company and investment decisions. Employees' right to information and consultation is also crucial for social dialog between employer and employee at the work place, participation and practices of industrial democracy. In practice employees are particularly included in participation through worker representation and union representation at the workplace. In the same manner, employers also have a possibility to consult employees. Although there are some imperfections, practices of employees' right to information and consultation have been transferred to Turkish Labor Law by code 4857 which was adopted during Turkey's harmonization process to European Union and through its instructions.

I. GİRİŞ

Bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin hukuki metinlerde, işverenin çalışanlara bilgi verme yükümlülüğünün kapsamı genel olarak çalışma koşulları, işyeri ve işletmelerin yakın geçmişteki ve gelecekteki gelişimi, ekonomik durumu; işyeri ve işletmelerde istihdam durumu, yapısı ve özellikle yakın gelecekte istihdamı olumsuz olarak etkileyecek olan hususlardan oluşmaktadır¹. Aynı zamanda bu konularda alınması öngörülen tedbirler ve nihayet işgücü organizasyonuna ilişkin haller, toplu işten çıkarma ve işletmelerin devri halleri de dahil olmak üzere, sözleşme ilişkilerinde esaslı değişiklikler yapılmasına sebep olacak kararlar hakkında da

* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi, Hukuk Bilimleri Anabilim Dalı, Öğretim Görevlisi

¹ SÜZEK Sarper, *İş Hukukunda İş Yönetmelikleri*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 44, Sayı:1, 1995, s.186; ALP Mustafa, "Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:6, S:1, 2004, s.8.

bilgilendirilme ve danışılma hakkı bu temel metinlerde sözü edilen hususlar arasında yer almaktadır².

Bu bağlamda Avrupa Birliği düzeyinde kabul edilen yönergeler³, sosyal

² ERALTUĞ Ayşegül, “Avrupa Birliği Hukukunda İşverenin İşçilere Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü”, **TİSK Akademi**, 2007/2, C:2, S. s.116-117; ÖZKALP Enver, “Örgütlerde İşin Çalışanlar İçin Anlamı ve İş Dizayını”, **Kamu-İş**, C:7, S:2, 2003, s.2 vd; İşletme bazında insan kaynakları konusunu ön plana taşıyan eğilimler artış göstermektedir. Benzer değerlendirmelere göre insan kaynakları; şirket stratejileri doğrultusunda işgücünün bilgilendirilmesi, eğitilmesi, ortak hedeflere yönlendirilmesinden sorumlu olup, şirketler finansal sermaye ile değil, insan sermayesi ile daha büyük rekabet gücü elde etmektedirler. Bkz. AR Kamil Necdet, **Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi**, Kamu-İş Yayınları, Ankara-2007, s.200

³ İşletme veya işyerlerinde yeniden yapılanma sürecinde çalışanlara bilgi verme ve danışmaya ilişkin düzenlemeler Avrupa Topluluğu düzeyinde 1970’lerin başlarından itibaren başlamıştır. Bazı üye ülkeler ve işveren gruplarının direnmelerine rağmen, Topluluk sosyal hukuku bakımından sınırlı da olsa bir alan oluşturulmuş ve zamanla bunun kapsamı genişletilmiştir. Almanya’nın iş konseyi yapısı, işçi temsilciliği açısından önemli bir yapı oluşturmuş ve işyerlerinde sosyal diyalog uygulamalarının önü açılmıştır. Birlik alanında daha sonra öncelikli olarak çalışanlara veya onların temsilcilerine bilgi verme ve danışmaya ilişkin toplu işçi çıkarma ve işyeri devirlerine ilişkin yönergeler (*Council Directive 75/129/EEC of 17 February 1975 on the Approximation of the Laws of the Member States relating to Collective Redundancies [1975] O.J. L 48/29; amended by Council Directive 92/56/EEC of 24 June 1992 [1992] O.J. L 245/3; and replaced by Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the Approximation of the Laws of the Member States relating to Collective Redundancies [1998]; and Transfers of Undertakings Directive 1977 (Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the Approximation of the Laws of the Member States relating to the Safeguarding of Employees’ Rights in the event of Transfers of Undertakings, Businesses or O.J. L 225/16) Parts of Undertakings or Businesses [1977] O.J. L 61/26; amended by Council Directive 98/50/EC of [1998] O.J. L 201/88; replaced by Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the Approximation of the Laws of the Member States relating to the Safeguarding of Employees’ Rights in the event of Transfers of Undertakings, Businesses or Parts of Undertakings or Businesses [2001] O.J. L 82/16). kabul edilmiştir. Bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin bireysel yönergelerin kapsamı ilerleyen yıllarda genişletilmiştir. Daha sonra, Topluluk ölçeğindeki işletme ve işletme gruplarında çalışanların bilgilendirilme ve danışılma haklarının kullanılmasına ilişkin düzenleme ilk kez *Avrupalı İşçi Kurulları’nın Kurulması Hakkındaki 94/45/EC Sayılı Yönergesi (Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the Establishment of a European Works Council or a Procedure in Community-scale Undertakings and Community-scale Groups of Undertakings for the Purposes of Informing and Consulting Employees [1994] O.J. L 254/64)* ile kabul edilmiştir. Bu konuda diğer bir düzenleme de *Avrupa Şirketi Statüsünü Çalışanların Katılımı Yönünden Tamamlayan 2001/86/EC sayılı Yönerge (Council Regulation (EC) No 2157/2001, O.J. L 294/1; Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 Supplementing the Statute for a European Company with regard to the Involvement of Employees, O.J. L 294/22)*’dir. En sonunda da *Avrupa Topluluklarında İşçilere Bilgi Verilmesi ve Danışılması Hakkında Genel Bir Çerçeve Belirlenmesine İlişkin 2002/14/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Yönergesi (Directive 2002/14/EC of the**

tarafların yapmış olduğu bağlayıcı anlaşmalarla da birleşerek Avrupa İş Hukuku olarak adlandırılabilir bir mevzuatın ortaya çıkmasına neden olmuştur⁴. Bunlardan biri de, iş ilişkisine uygulanacak koşullar hakkında çalışanlara bilgi vermeye ilişkin 14 Ekim 1991 tarih ve 91/533/EEC sayılı, “İş Sözleşmesi veya Çalışma Koşullarına Uygulanacak Kurallar Hakkında İşverenin İşçiyi Bilgilendirme Yükümlülüğü Üzerine Yönerge”dir.

Çalışanların iş koşulları hakkında işverence bilgilendirilmeleri, işyeri düzeyinde uygulanan bir bilgi verme ve danışma müessesesidir.

Çalışanlara bilgi verme ve danışma müesseselerinin önemli bir kısmı Türk İş Hukuku mevzuatında kabul edilmişken, bazıları için henüz AB Yönergeleri açısından uyum sağlanamamıştır. Bu uygulamaları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- İş sözleşmesinin koşulları hakkında bilgi verme (İK, m. 8).
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgi verme, danışma ve çalışanların katılımlarını sağlama (İK, m. 77).
- Kısmi/tam süreli açık işler hakkında bilgilendirilme (İK, m. 13).
- Kısa çalışma ve işyerinde faaliyetin durmasının Türkiye iş kurumu (İŞKUR) ve taraf sendikaya bildirilmesi (4447, EK m.1)⁵.
- Çalışma koşullarında değişikliğin bildirilmesi (İK, m. 22).
- Toplu işçi çıkarma durumunda bilgi verme ve danışma/müzakere (İK, m. 29).
- Belirli/belirsiz süreli açık işler hakkında bilgilendirilme.
- İşyerinin veya bir bölümünün devri halinde çalışanlara bilgi verme ve danışma.

European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community [2002] O.J. L 80/29 ile, Birliğe Topluluğa üye ülkelerde bulunan işletmeler ve işyerlerinde işçilerin bilgilendirilme ve danışılma haklarının yasal çerçevesi çizilmiştir. FORSYTH Anthony, “The ‘Transplantability’ Debate Revisited: Can European Social Partnership be Exported to Australia?”, **Comp. Labour Law & Pol’y Journal**, Vol:27, s.320.

⁴ Doğrudan İş Hukuku’nu ilgilendiren 14 AB Konsey Yönergesi; İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 28 Konsey Yönergesi; Kadın erkek eşitliğine ilişkin 8 Konsey Yönergesi; Ayrımcılığa ilişkin 2 Konsey Yönergesi; Sosyal diyaloga ilişkin 4 Konsey Yönergesi 2 Tüzük bulunmaktadır. Bkz. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), **Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye**, TİSK Yayın No: 268, Ankara-2006, s.9 vd; KREBBER Sebastian, “The Social Rights Approach of The European Court of Justice To Enforce European Employment Law”, **Comp.Labour Law&Pol’y Journal**, Vol:27, S:377, s.402-403.

⁵ Daha önce 4857 sayılı İş Kanunu’nun 65. maddesinde düzenlenmiş bulunan *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği* konusu, İK’da 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikler ile 4447 sayılı “İşsizlik Sigortası Kanunu” kapsamına alınmıştır. RG., 26.05.2008, 26887.

Bu çalışmada 91/533/EC sayılı Yönerge'nin çalışanların iş sözleşmesi veya çalışma koşullarına ilişkin esaslı unsurlar üzerine bilgilendirilme hakkı ve bu Yönerge'ye uyum maksadıyla kabul edilmiş bulunan 4857 sayılı "İş Kanunu"nun 8. maddesinin 3. fıkrasındaki düzenleme ele alınacak ve hükmün uygulanmasına ilişkin eksiklik ve sorunlara değinilecektir.

II. 91/533/EEC SAYILI, YÖNERGE" HÜKÜMLERİNE GÖRE ÇALIŞANLARIN İŞ KOŞULLARI HAKKINDA BİLGİLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN ESASLAR

91/533/EC Yönerge'nin⁶ amacı, iş piyasasında daha fazla şeffaflık yaratmak ve iş ilişkisinin koşulları hakkında, güvensizlik ve belirsizliği ortadan kaldırmaktır. Zira işverenler çalışanlara, iş ilişkisi veya iş sözleşmesinin⁷ esaslı unsurları hakkında bilgi içeren bir belgeyi vermek zorundadırlar⁸. Yönerge ile Avrupa İş Hukuku'nda ilk olarak, sadece belirli hallerle sınırlı olmayan (örneğin işletmenin devredilmesi ile ilgili olarak), genel olarak iş ilişkisine yönelik ve bireysel haklar yaratan bir düzenleme getirilmiştir⁹.

91/533/EC sayılı Yönerge, esas itibariyle çalışanların tarafı olduğu iş ilişkisinin genel ve özel koşulları hakkında işverenlerce bilgilendirilmesini sağlamak üzere yürürlüğe girmiştir¹⁰. Ayrıca, işverenin iş ilişkisinin kararlaştırılan önemli

⁶ Komisyon ve Konsey Yönerge'yi "İspat Yönergesi – (Proof of Employment Relationship)" olarak da isimlendirmektedir. SLADE Elizabeth A., **Tolley's Employment Handbook**, Great Britain-1997, s.104.

⁷ Avrupa Birliği müktesebatında işçi ve işveren arasındaki hukuki bağı açıklamak üzere "iş sözleşmesi" ve/veya "iş ilişkisi" deyimleri kullanılmaktadır. Birlik hukuk kaynaklarında, söz gelimi yönergelerinin başlıklarında dahi (örneğin 91/533, 91/383, 99/70 sayılı Yönergeler) birlikte görülen "iş sözleşmesi" ve "iş ilişkisi" deyimleri özdeş olup, iş ilişkisi deyimi iş sözleşmesi dışında başka aktitleri de içeren ve hedef alan bir ilişkiyi, dolayısıyla işçi kavramının genişletilmiş biçimi olduğunu belirtmemektedir. Bkz. <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>, (E.T: 24.09.2000).

⁸ Ayrıca bkz. BROWN William, DEAKİN Simon, NASH David, OXENBRIDGE Sarah, "The Employment Contract: From Collective Procedures to Individual Rights" **British Journal of Industrial Relations**, 38: 4 (December 2000), s.612; SLADE, s.48; WAUD Christopher, **Employment Law 1992**, London, s.166; WHINCAP Michael, **Modern Employment Law**, Great Britain-1990, s.27; LEWIS Roy, **Labour Law in Britain**, London, s.332 vd

⁹ HEPER Altan, **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye**, İstanbul-1997, s.156.

¹⁰ BARNARD Catherine, **EC Employment Law**, 2006, s.436-440; LO FARO Antonio, **Judicial Enforcement of EC Labour Law, Time Limits, Burden of Proof, ex Officio Application of EC Law**, Catania University-2002, s.28 vd; Yönerge hükümlerine göre verilmesi gerekli yazılı belgenin mevcut çalışanlar açısından da geçerli olduğunu belirtmek gerekir. İşveren bir işçinin talebi üzerine en geç iki ay içerisinde, iş ilişkisinin veya sözleşmenin önemli hükümlerini işçiye yazılı olarak vermekle yükümlüdür. HEPER, s.162; BLANPAIN Roger, **European Labour Law**, 2008, s.236.

hükümlerini çalışanlara yazılı olarak bildirmesi, bir uyumsuzluk durumunda çalışanların haklarını ispat kolaylığı açısından da oldukça önem arz etmektedir¹¹.

Yönerge hükümlerine göre, yalnızca iş koşulları bakımından değil aynı zamanda çalışanların sözleşmeden kaynaklanan menfaâtlerinin korunabilmesi için, işverenlerce iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin¹² temel unsurlarında oluşan herhangi bir değişim meydana gelmesi durumunda da (m.5) çalışanlara yazılı olarak bilgi vermek gerekmektedir.

Önemle belirtelim ki, çalışanlara iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin koşulları hakkında bilgi verme konusu, iş ilişkisinin yazılı yapılması ile aynı anlama gelmemektedir¹³. Yazılı bir iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerini anlatır. İş ilişkisinin koşulları hakkında bilgi vermeye ilişkin yazılı açıklama ise, tarafların karşılıklı anlaşmasının ardından, işverence çalışanlara iş ilişkisinin koşulları hakkında bilgi verme amacına yöneliktir. Yazılı açıklama bu anlamda üzerinde karşılıklı anlaşmaya varılan bir metin değildir¹⁴. İş koşulları hakkında bilgi vermeye ilişkin bu açıklama, işverenin çalışana tek taraflı olarak sunduğu bir belge niteliğindedir. Belge bu haliyle iş ilişkisinin varlığı yönünde bir kanıt olabilmektedir¹⁵.

A. Yönergenin Amacı

Roma Antlaşmasının 117. maddesinde öngörülen çalışanların iş koşullarının ve yaşam standartlarının iyileştirilmesini teşvik edecek önlemlerin alınması ve Üye Devletler arasında bu önlemlere uyumun sağlanması önemli bir gerekliliktir¹⁶. İş sözleşmesi ve iş ilişkilerinin temel unsurları hakkında tüm işverenlerin uymak zorunda oldukları bilgileri içeren bir belge geliştirilmesi ve işverenin çalışanları bilgilendirme yükümlülüğünü hangi yolla yapacağına tespit edilmesi ve çalışanların sözleşmeden kaynaklanan menfaatlerinin korunması, iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin temel unsurlarında oluşan herhangi bir değişimin çalışanlara iletilmesi ihtiyacı bu konuda bir Yönerge hazırlamanın başlıca amaçlarını oluşturmuştur¹⁷.

¹¹ HEPER, s.156.

¹² Yönergede Sözleşme (Contract) kavramı, hem sözleşmeler (contracts) hem de istihdam ilişkileri (employment relationship) kavramlarını ifade etmek için kullanılmaktadır. BARNARD, s.438.

¹³ PITT Gwyneth, **Employment Law**, London-2007, s.76.

¹⁴ PITT, s.76.

¹⁵ Bkz. PITT, s.76; BLANPAÏN, s.236; SLADE, s.48; PAÏNTER Richard W./PUTTICK Keith, **Employment Rights**, Great Britain-1993, s.44.

¹⁶ AB'nin kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması (1957) sosyal politika başlıklı bir bölüm (117-118 maddeler) ve bu bölüm altında "sosyal hükümler" içermesine rağmen, Topluluğa sosyal politika konusunda düzenleme yapma yetkisi vermemiş ve bu yetkiyi üye devletlere bırakmıştır. Antlaşma'nın 118. maddesi Toplulukta, endüstri ilişkilerinin sosyal taraflar arasında yapılacak sosyal diyaloga dayanmasını öngörmüştür. Bkz. www.yerelsen.org.tr/_resimler_/haberler/ZekiParlak.doc. (Erişim tarihi: 14.11.2007).

¹⁷ İşverenin İş Akdi veya İş İlişkisinde Uygulanacak Kurallar Hakkında Çalışanları

Roma Antlaşmasının 117. maddesinde çalışanların iş koşullarının ve yaşam standartlarının iyileştirilmesini teşvik edecek önlemler alınmasına ilişkin düzenlemeler, üye ülkeler arasında önlemler alınması ihtiyacını hissettirmiştir. 9 Aralık 1989 tarihinde Strazburg Avrupa Konseyinde kabul edilen *Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Avrupa Şartı*'nin 9. maddesi, Topluluk düzeyinde, iş sözleşmesi ve istihdam ilişkilerinin temel unsurları hakkında tüm işverenlerin uymak zorunda oldukları bilgileri içeren bir belge geliştirmesini istemiştir.

Yönerge, iş piyasasında, büyük bir şeffaflık yaratmak, iş ilişkisinin koşulları hakkında güvensizlik ve belirsizlik ortamından kaçınmak için işçinin korunmasını sağlamak amacıyla kabul edilmiştir¹⁸. Yönergeye göre, her bir çalışana iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin esaslı unsurları hakkında bilgi içeren bir belge verilmesi gerekecektir¹⁹. Ancak Yönerge, iş ilişkilerine esneklik kazandırabilmek için üye devletlere, belirli sınırlı iş ilişkilerini bu Yönerge kapsamı dışında tutma imkanı da tanımıştır²⁰.

Ayrıca Yurtdışında çalışmak için gönderilen işçilere verilecek yazılı belgelerde, iş sözleşmesinin önemli hükümlerinin yanında yurtdışına gönderilmenin önemli koşullarını içeren bilgilerin de verilmesi Yönerge'nin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır²¹. Yine çalışanlara iş koşulları hakkında verilmesi gerekli yazılı belgede, şikayet prosedürleri ve disipline ilişkin kuralların çalışanlara uygulanmasına ilişkin uygulamalara da yer verilmesi gerekmektedir²².

Yönerge, AB ülkeleri arasında, ispat kapsamına alınan konuların içeriği ile ilgili uyum sağlama amacı içerisinde değildir. Amaç yazılı bir ispat aracı yükümlülüğünün getirilmesi ve ispat konusuna giren konuların standardizasyonunu sağlamaktır²³. Böylece Yönerge'nin amaç kısmında belirtilen şeffaf ve güvenli bir

Bilgilendirme Sorumluluğuna İlişkin 14 Ocak 1991 Tarih ve 91/533/EEC sayılı Konsey Yönergesi'nin başlangıç bölümünde (1-11. paragraf) Yönerge'nin amaçları ortaya konulmuştur; BLANPAÏN, s.236; SLADE, s.47.

¹⁸ Report on The Implementation of Directive 91/533/EEC, s.2; Günlük, haftalık, aylık veya yıllık süreyi esas alan iş ilişkileri, job sharing (iş paylaşımı), job-splitting (işin bölüşülmesi), çağrı üzerine çalışma, tele çalışma gibi kısmi çalışma temel prensibine dayanan yeni istihdam türlerinin ortaya çıkması ile işçiler açısından kimin için, nerede ve hangi şartlar altında çalışıyorum sorusu daha da önem kazanmaya başlamıştır. Bu tür işyerlerinde işçiye çalışma koşulları hakkında yazılı bir belgenin verilmesi, iş ilişkisini şeffaf hale getirecek ve işçinin korunması amacına daha fazla uyulmuş olacaktır. HEPER, s.156-157; BOWERS John, **Employment Law**, London-1997, s.41.

¹⁹ Üye devletlerin konu ile ilgili mevzuatları, işverenin iş sözleşmesinin veya iş ilişkisinin önemli koşullarını işçiye bildirme yükümlülüğü konusunda olduğu gibi birbirinden önemli farklılıklarla ayrılmaktadır. HEPER, s.157.

²⁰ HEPER, s.157.

²¹ HEPER, s.157; BLANPAÏN, **Labour Law**, s.238.

²² PITT, s.75.

²³ HEPER, s.158.

çalışma hayatının oluşturulması imkânı yaratılmış olacaktır. Gerçekten de yazılı belge verme zorunluluğu, buldukları ülkenin çalışma kurallarını, örf ve adetlerini bilmeyen yabancı işçiler açısından bir güvence aracı olacak ve iş sözleşmesinin önemli hükümleri hakkında bilgi sahibi olma imkânına kavuşmuş olacaklardır²⁴.

B. Yönerge Hükümlerine Göre Bilgilendirmenin Şekli

Yönerge, çalışanların bilgilendirilmesinin hangi yolla yapılacağını düzenlemiştir. Yönerge'nin 2. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen bilgilendirmeye ilişkin hususlar hakkında, işin başlamasından en geç 2 ay içinde çalışanların bilgilendirilmesi gerektiğinden söz edilmiştir (m.3/1). Maddenin üzerinde durduğu temel konudan biri de, bilgilendirmenin biçimine ilişkindir. Buna göre, işçinin bilgilendirilmesi;

a) yazılı bir iş sözleşmesi, ve/veya

b) işe yerleştirme mektubu, ve/veya

c) en az madde 2(2)/a, b, c, d, h ve i bentlerinde öngörülen bilgileri içeren bir veya daha fazla yazılı belge, biçiminde gerçekleştirilmelidir (m.3/1).

İşverenler, çalışanları için Yönerge'de belirtilen bu şekillerden başka bilgilendirme amacına dönük olmak üzere diğer yazılı belge çeşitlerini de kullanabilirler. Bazı işverenler personel kitapçığı veya işyeri kuralları kitabı; pek çok işyerleri de ilan tahtası gibi çeşitli iletişim araçlarını kullanabilmektedirler. Bazı büyük işyerlerinde ise bülten şeklinde yayınlara da rastlanabilmektedir. Bunların daha geniş kesim çalışanlara ulaştırılması da mümkündür. Bazı büyük şirketler ise çalışanlarına, daha yaygın hale geldiği üzere, ortaklarına vermeleri gereken yıllık raporların yorumlarını da verebilmektedirler. Bu kitapçıklarda, işletmenin genel yapısı, tarihi hakkında bilgi verilmesi mümkün olduğu gibi, çalışanların tatil hakları, disipline ilişkin kurallar ve şikayet başvuru usulleri de ele alınabilmektedir²⁵.

Çalışanlara madde hükmünde belirtilen belgelerden birinin öngörülen süre içinde verilmesi durumunda, işveren çalışana işe başladıktan sonra en geç 2 ay içinde en az madde 2(2)'de belirtilen bilgileri içeren imzalı bir belge vermekle yükümlüdür. Yönergenin 3. maddesinin 1. fıkrası gereğince belirtilen belgeler, verilmesi gereken bilgilerin yalnızca bir kısmını içeriyorsa, öngörülen yazılı bildiri kalan diğer bilgileri de içermelidir (m.3/son).

Ayrıca çalışanlara sözleşmeden kaynaklanan menfaatlerinin korunabilmesi için iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin temel unsurlarında herhangi bir değişimin meydana gelmesi durumunda da bilgi verilmesi öngörülmüştür (m.5).

İşverenin, iş sözleşmesi veya iş ilişkisine uygulanacak koşullar hakkında çalışanları bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin 91/533/EC sayılı Yönergesi, Avrupa ülkelerinin pek çoğunda ulusal hukuka aktarılmış durumdadır.

91/533/EC sayılı Yönerge, *Belçika'da* 1 Temmuz 1994 tarihli Kraliyet

²⁴ HEPER, s.158.

²⁵ Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için bkz. PITT, s.79.

Kararnamesi ile; *Danimarka'da* 1993 tarih ve 392 sayılı Kanunda, 1993 tarih ve 1061 (Ayrıca bkz. 1994/385 sayılı Kanun) sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle; *Almanya'da* 20 Temmuz 1995 tarihinde, Avrupa Hukukuna Adaptasyon Kanunu'nun 1. maddesi ile; *Yunanistan'da* 2 Temmuz 1994 tarih ve 156 sayılı Kararname ile; *İspanya'da* İşçilerin Durumunu Revize Eden 1/1995 tarihli düzenlemenin 8. maddesi ile 19 Mayıs 1994 tarih ve 11/1994 sayılı Kanun'da yapılan değişiklik ile; *Fransa'da* 31 Ağustos 1994 tarih ve 94/761 sayılı Kararname ile; *İtalya'da* 1997 tarih ve 152 sayılı Kanun ile; *İrlanda'da* 1994 tarihli Kanun ile; *Lüksemburg'da* 15 Mayıs 1989 tarihli Kanunda 15 Mayıs 1995 tarihinde yapılan değişiklikle; *Hollanda'da* 2 Aralık 1993 tarih 635 sayılı Kanun ile; *Avusturya'da* 9 Temmuz 1993 tarihinde yapılan değişiklik ile²⁶; *Portekiz'de* 14 Ocak 1994 tarih ve 5/94 sayılı Kararname ile; *Finlandiya'da* 1 Ocak 1994'de yürürlüğe giren değişikliklerle; *İsveç'te* 1 Ocak 1994'te yürürlüğe giren değişikliklerle; *İngiltere'de* 1996 tarihli İşçi Hakları Kanunu'nun I. Bölümü ile yürürlüğe konulmuştur²⁷.

İş piyasasında şeffaflık yaratmak amacıyla olan Yönerge, iş ilişkisi veya istihdam koşullarına uygulanacak kurallar hakkında, iş ilişkisinin başlangıcından itibaren 2 ay içinde, işverene işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü getirmiştir.

C. Yönergenin Kapsamı

1. Kişiler Bakımından

91/533/EEC sayılı Yönergenin 1. maddesi kapsam konusunu düzenlemiştir. Buna göre bir üye ülkede, yürürlükteki kanunlarca tanımlanan ve/veya idare edilen bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisine bağlı olarak ücretli çalışan herkese bu yönerge hükümlerinin uygulanabileceği kabul edilmiştir (m.1).

Bu düzenleme çerçevesinde üye devletler bir iş sözleşmesi (labour contract) veya iş ilişkisine (employment relationship) tâbi olarak çalışanları, iş sözleşmesi veya iş ilişkisine ilişkin iş koşulları²⁸ hakkında bilgilendirme yükümlülüğü altına gireceklerdir²⁹.

Çalışanların, iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin geçerli olduğu (gerek kanunlar ve/veya gerekse uygulamalarla) bir başka üye ülke veya ülkelerde çalışmak durumunda kalmaları halinde, 3. maddede öngörülen belgelerin seyahatten önce kendilerine verilmesi öngörülmüştür (m.4/1). Bu belgelerde asgari koşullarda yer alması gereken hususlar ise Yönergede, "*yurtdışında geçecek çalışma süresi*", "*ücret ödemelerinde*

²⁶ Directive is transposed into Austrian Law is The Employment Contract Law Amendment Act –AVRAG- Kanun 1 Ocak 1994 tarihinde yürürlüğe girmiştir

²⁷ Bkz. Report on The Implementation of Directive 91/533/EEC, s.3 vd.

²⁸ Taraflar arasındaki karşılıklı hak ve yükümlülükler kanunlar tarafından belirlenebileceği gibi, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile de belirlenebilir. BARNARD, s.437.

²⁹ İş ilişkisi veya iş sözleşmesinin tanımı ülkelerin milli hukuklarına bırakılmıştır. Bu nedenle AB hukukunda geniş bir şekilde yorumlanan işçi kavramı bu Yönerge açısından geçerli değildir. Yani Yönerge memur statüsünde çalışanlar için uygulanmayacaktır. HEPER, s.162; Ayrıca serbest çalışanlar da bu tanım kapsamında yer almamaktadır. BARNARD, s.436.

kullanılacak para birimi”, gerekli hallerde yurtdışındaki çalışma süresinde elde edilecek maddi ve diğer avantajlar”, gerekli olduğu hallerde çalışanların memleketine dönme koşulları” şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca, sözleşme imzalanması sırasında işverenin; işin yapılacağı ülkedeki çalışma, fazla çalışma süreleri ile hafta tatili ve genel tatillere ilişkin koşulları içeren açıklayıcı belgeyi yazılı olarak işçiye vermesi ve verdiği belgelemesi gerekir.

Ancak ücret ödemelerinde kullanılacak para birimi ile gerekli hallerde yurt dışında geçen çalışma süresi içinde elde edilecek maddi ve diğer avantajlar için öngörülen bilgilendirmeler, gerektiğinde ilgili faaliyet planı için geçerli kanun, tüzük, idari ve hukuki düzenlemelerle veya toplu sözleşmelerle de yapılabilecektir (m.4/2).

İş sözleşmesi veya iş ilişkisinin geçerli olduğu bir başka ülkede yapılacak işin süresi 1 (bir) ay veya daha az süreli ise, Yönergenin 4. maddesinin son fıkrası gereğince bilgilendirmeye ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı öngörülmüştür³⁰.

2. İş Bakımından

Yönerge üye ülkelere, bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisi ile çalışmakla birlikte; toplam süresi bir ayı ve/veya bir çalışma haftasında sekiz saati aşmayan³¹ veya rastgele ve/veya özel nitelikler gerektiren işlerde çalışanları, Yönerge kapsamı dışında tutulabileceğini düzenleme yetkisi vermiştir (m.2/a-b). Ancak rasgele (geçici) ve/veya özel nitelikler gerektiren işlerin³², Yönergede belirtilen bilgilendirme yükümlülüğünün kapsamı dışında tutulabilmesi için, böyle durumlarda uygulamanın mümkün olmadığına objektif gerekçelerle de doğrulanması gerekmektedir (m.2-b).

3. Konu Bakımından

Bilgilendirme yükümlülüğünün hangi konulara ilişkin olacağı ise Yönergenin 2. maddesinde düzenlenmiş bulunmaktadır. İşveren Yönerge kapsamına giren çalışanları iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin temel unsurları hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür (m.2/1). Bilgilendirmenin asgari³³ aşağıdaki hususları kapsamı öngörülmektedir:

³⁰ Aynı şekilde deniz işlerinde çalışanlar da kapsam dışında bırakılmıştır. PITT, s.76.

³¹ Kısmi statüde çalışanlar arasında kadın çalışanların oranının erkek çalışanlara oranla daha fazla olduğu durumda Yönerge'nin bu istisna düzenlemesine ilişkin olarak kadınlar lehine dolaylı bir ayrımcılığın tanınması da önerilmektedir. BARNARD, s.437.

³² Yönerge, rasgele (geçici) veya özel nitelikler gerektiren işlerin ne olduğuna ilişkin bir tanımlama yapmamıştır. Ancak Alman Hukuku'nun Yönerge hükümlerine uyumlulaştırılması amacıyla çıkarılan Kanunda geçici iş; geçici olarak görülen, yardımcılarını yaptığı işler olarak belirlenmiş ve bu işlerin yılda 400 saati geçmemesi koşulu getirilmiştir. Buna göre tarlalarda çalışan yardımcı işçiler (ör: meyve toplayıcılığı), mevsimlik işçiler, okul ve sömestre tatillerinde çalışan lise ve üniversite öğrencileri istisna kapsamına girmektedir. HEPER, s.162; BARNARD, s.437.

³³ Madde hükmünde yer alan *asgari* sözcüğü ile örnek olarak verilen bilgiler kastedilmektedir. Yani bilgilendirme yükümlülüğünü hükümde sayılanlarla sınırlı olarak görmemek gerekir. Buna göre, sayılan bilgiler dışında da, iş sözleşmesinin önemli hükümleri mevcut olabilir ve bu hükümlerin de ispat belgesinde yer alması gerekir. HEPER, s.159;

a) *Tarafların kimler olduğu*³⁴,

Tarafların kimler olduğunun yazılı belgede yer alması zorunluluğu kesinlikle bir formalite olarak görülmemelidir. Zira pek çok şey taraf teşkili açısından özellikle işverenin belirli olması açısından önem arz etmektedir. Örneğin dava açma ihtiyacı ortaya çıktığında işverenin kim olduğunun tespit edilmesi gerekebilir. Eğer işveren tarafının sıfatı H.G.Jones şeklinde açıklanmışsa, buradan işverenin Mr. Jones (yani bir gerçek kişi) olmasından söz edilebilecektir. Ancak eğer açıklama H.G. Jones Ltd. şeklinde yapılmışsa bu durumda da artık karşımızda bir gerçek kişi değil tüzel kişilik söz konusu olacak ve sorumluk şirketle sınırlanmış olacaktır.

b) *İşyeri; belirli veya asli bir işyerinin olmaması durumunda çalışanın değişik yerlerde çalıştığına dair, işletmenin kayıtlı olduğu veya işverenin ikametgahının bulunduğu yere ilişkin bilgiler,*

c) *Çalışanın işe yerleştirildiğinde verilen unvanı, işin cinsi veya kategorisi, işin ayrıntıları ile belirtilmesi veya tanımı*³⁵,

Bu koşul normalde her iki taraf arasında kararlaştırılan işin kapsamının belirli olması açısından önemlidir. Eğer işveren esnek bir çalışma şekli ortaya koymak istiyorsa bunu açıkça belirtmelidir. İşin değişebilirliğinin sağlanması için bazı koşullar altında bunun sağlanması arzulanabilir. İş şartnamesi bunu zorunlu görmemesine rağmen, bu uygulamaya başvurmak gerekebilir. Eğer iş, şartnamede çok sınırlı olarak tanımlanmışsa, sözleşmede hükme bağlanmayan bir yükümlülük söz konusu olacağından, işçi, işverenin bu yöndeki önerisini reddedebilecektir. İşçinin bu davranışına karşı işverenin işçiyi işten çıkarması, haksız ve aynı zamanda kanuna aykırı olarak kabul edilebilecektir.

d) *İş sözleşmesi veya iş ilişkisinin başlangıç tarihi*³⁶,

İşin başlangıç tarihinin belli olması, işten çıkarma tazminatının miktarı ve yargılamaya ilişkin bazı yöntemlerin uygulanması gibi durumlarda önem arz etmektedir. Başlangıç tarihi gösterilirken, bazı haklar yönünden açıklamada çalışanın daha önceki işverenler yanında geçen süreleri de belirlenmeli ve bunlar da hesaba katılmalıdır.

e) Belirli süreli iş sözleşmesi ilişkisinde tahmini süre,

f) Çalışana verilecek ücretli izin süresi veya bunun belirtilmediği durumda bu tür izne karar verme ve tahsisi için uygulanacak yöntem hakkında bilgi verme,

Örneğin emekliliğe ilişkin hükümler, disiplin kuralları ve disiplin kurallarının uygulanmasına ilişkin prosedür, işyerinde şikayet başvuruları için uyulması gerekli kurallar, iş koşullarında değişikliğe ilişkin kurallar hakkında da bilgi verilebilir. WAUD, s.169-170.

³⁴ Yani uyumsuzluğun diğer tarafı bu şirketin yöneticileri değil şirket tüzel kişiliğinin kendisi olacaktır. WAUD, s.166.

³⁵ WAUD, s.167.

³⁶ İşe başlangıç tarihi, fiili işe başlama tarihi şeklinde belirlenmelidir. WAUD, s.167.

g) İşveren ve çalışanlarca belirlenen ihbar sürelerinin uzunluğu iş sözleşmesi veya istihdam ilişkilerinde belirtilmeli veya bunun olmaması durumunda bilgilendirme aşamasında bu ihbar sürelerine karar verme yöntemleri tespit edilmelidir³⁷,

h) Çalışanın hak kazandığı temel ücreti, ücretin diğer unsurları ve ücret ödemelerinin hangi sıklıkla yapılacağı³⁸,

i) Çalışanların normal günlük veya haftalık çalışma süresi, gerekli görülen hallerde iş koşullarının düzenlendiği toplu sözleşmeler veya toplu sözleşmelerin işletme dışında çeşitli karma organlar veya kuruluşlarca bağtlanması durumunda yetkili organ veya kuruluşların isimlerinin belirlenmesi³⁹.

Belirtelim ki yukarıdaki hususlar asgari koşullar olup, üye ülkelerin ulusal düzenlemelerinde bunlardan daha ileri düzenlemeler getirmesi mümkün olabilecektir. Nitekim 91/533/EC sayılı Yönerge'nin 7. maddesinde, "Üye Devletlerin çalışanlar için daha uygun hükümler içeren kanun, tüzük veya idari düzenlemeler getirmesini veya çalışanlar lehine maddeler içeren toplu sözleşmeler bağtlanmasına izin vermesini veya bu tür sözleşmeler yapılmasını teşvik etmeleri"ne bu Yönerge'nin engel olmayacağı dile getirilmiştir.

Yönergenin 2/2. maddesine göre, çalışanlara verilecek ücretli izin süresi, işveren ve çalışanlarca verilecek ihbar sürelerinin uzunluğu, çalışanın hak kazandığı temel ücreti, çalışanların normal günlük veya haftalık çalışma süresi ile ilgili düzenlemelere kanun, tüzük, idari ve hukuki hükümler veya toplu sözleşmelerde yer verilmesi mümkün olabilecektir.

4. Zaman Bakımından

İşverenin İş İlişkisinde Uygulanacak Kurallar Hakkında Çalışanları Bilgilendirme Yükümlülüğüne İlişkin 91/533/EC sayılı Yönerge'nin 3. maddesinde *bilgilendirmenin anlamı* üzerinde durulmuştur. Yönerge'nin 3. maddenin 1. fıkrasında belirtilen belgelerin, verilmesi gereken bilgilerin sadece *bir kısmını* içermesi durumunda yapılması gerekenlerin ne olduğu ele alınmıştır. Buna göre verilmesi gereken bilgiler sadece bunların bir kısmını içeriyor ise, 3. maddenin 2. fıkrasında belirtilen bildirinin kalan diğer bilgileri içermesi öngörülmüştür.

Nihayet belirtelim ki, iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin 2 aylık süre dolmadan sona ermesi durumunda ise, Yönergenin 2. ve 3. maddelerinde öngörülen bilgilendirmenin en geç bu sürenin sonuna kadar yapılması gerektiği belirtilmiştir

³⁷ Yazılı açıklamada belirtilen feshi ihbar süreleri, kanunda belirtilenlerden daha az olmamalıdır. WAUD, s.169.

³⁸ Eğer bir işçi işten çıkarılırsa belli hesaplamalar yönünden temel ücreti esas alınmaktadır. Ayrıca fazla çalışma ücreti de bu ücret üzerinden hesap edilmektedir. Bu nedenle temel ücretin belirli olması önem taşımaktadır. WAUD, s.167-168.

³⁹ Yönerge'nin (f), (g), (h) ve (i) bentlerinde belirtilen *yıllık izin süresi, feshi ihbar süresi, ücret ve çalışma sürelerinin* kanun, tüzük, yönetmelik veya diğer idari düzenlemeler veya toplu iş sözleşmeleri ile de düzenlenebileceği belirtilmiştir. BARNARD, s.438.

(m.3/son).

D. İş Sözleşmesi veya İş İlişkisinde Yer Alan Koşulların Değişmesi Durumunda Bilgilendirme Yükümlülüğü

İş sözleşmesi veya iş ilişkisinde yer alan koşulların değiştirilmesi durumunda bilgilendirmeye ilişkin yükümlülük, Yönerge'nin 5. maddesinde düzenlenmiştir. Yönergenin gerek 2. maddesinde belirtilen ve bilgilendirmenin hangi konulara ilişkin olduğunu açıklayan hususlarda, gerekse 4. maddede düzenlenen ve yurt dışında çalışanların bilgilendirilmesine ilişkin hususlarda değişikliğe gidildiği takdirde, söz konusu değişikliğin yürürlüğe giriş tarihinden en geç bir ay içinde işverence yazılı olarak işçiye bildirilmesi zorunluluğu getirilmiştir (m.5).

Ancak iş ilişkisine ilişkin koşulların kanun, tüzük, idari ve hukuki hükümler veya toplu sözleşmelerle düzenlendiği durumlarda, bu hususlarda bir değişikliğe gidildiği takdirde, Yönergenin 5. maddesinde düzenlenen bilgilendirme yükümlülüğünün yerine getirilmesi zorunluluğundan söz edilemeyecektir.

E. Yönerge Hükümlerinin İhlâl Edilmesi Durumunda Hakların Savunulması

91/533/EEC sayılı Yönerge'nin 8. maddesi "*Hakların Savunulması (Defence of Rights)*" başlığı altında, Yönerge gereğince öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde zarara uğrayanların başvuru haklarını ele almıştır. Önemle belirtelim ki, çalışanlara verilecek ispat belgesi, iş sözleşmesi veya iş ilişkisi açısından *kurucu* nitelik arz etmemektedir. Bu belge yalnızca önceden kurulmuş bir iş ilişkisi açısından *açıklayıcı* mahiyet taşımaktadır. Yani belge verme yükümlülüğüne aykırı hareket edilmesi durumunda iş sözleşmesi geçersizlik yaptırımı ile karşılaşmayacaktır⁴⁰.

İşverenin iki aylık süre içinde iş koşullarını açıklayan yazılı bir belgeyi çalışana vermemesi, bu belgenin mevcut sürenin geçmesinden sonra talep edilmesini engellemez. Zira Yönerge, işinin ispat belgesini talep etme hakkını herhangi bir süreyle sınırlamış değildir⁴¹.

Çalışanların iş sözleşmesi veya iş ilişkisi hakkında açıklayıcı koşulları içeren belgenin verilmemesi veya verilse de eksik unsurlar barındırması nedenine dayalı olarak ortaya çıkan zararlarını tazmin ettirme olanakları bulunmaktadır (m.8).

Üye ülkeler bu Yönerge'den doğan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi nedeniyle zarara uğrayan tüm çalışanların durumlarını yetkili otoritelere ilettikten sonra haklarını yasal yollardan savunabilmeleri için alınması gerekli önlemleri ulusal hukuk sistemlerine uyarlamak zorundadırlar (m.8/1).

Üye ülkeler, 8. madde'nin 1. fıkrasında öngörülen yargı yoluna

⁴⁰ HEPER, s.162.

⁴¹ HEPER, s.163.

başvurabilmeyi, işçinin işverene yazılı başvuruda bulunması ve bu başvuruya işverenin 15 günlük süre içinde cevap vermemesi koşuluna bağlayabilirler (m.8/2).

Ancak, 4. maddede yurtdışında çalışanlar için öngörülen durumlarda, hem geçici süreli bir iş sözleşmesi veya iş ilişkisiyle çalışanlardan ve hem de toplu sözleşme kapsamında olmayanlar veya iş ilişkisi toplu sözleşme kapsamında olmayanlardan yazılı başvuruda bulunma zorunluluğu aranmayacaktır (m.8/2).

III. TÜRK İŞ HUKUKU AÇISINDAN İŞVERENİN İŞ İLİŞKİSİNE UYGULANACAK KOŞULLAR HAKKINDA ÇALIŞANLARA BİLGİ VERME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

A. İş Koşullarının Tespiti ve Bilgilendirmenin Şekli

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi kural olarak herhangi bir şekilde bağlı olmaksızın sözlü, yazılı, hatta örtülü (zımnî) bir biçimde de kurulabilir⁴². 4857 sayılı Kanun'un 8. maddesinin 1. fıkrasına göre, "İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tâbi değildir". İş sözleşmesinin tarafları, aralarında kurulan iş ilişkisinin koşullarını serbestçe oluşturabilir ve Kanun'un öngördüğü emredici düzenlemelere aykırı olmamak koşuluyla sınırlarını diledikleri gibi belirleyebilirler⁴³. Ancak belirtelim ki, iş sözleşmesinin taraflar arasında yazılı şekilde yapılması⁴⁴, bu ilişkinin koşulları hakkında özellikle işçi tarafının haberdar olmasını kolaylaştıracaktır. Böylece taraflar arasında sonradan çıkması muhtemel uyuşmazlıkların önüne geçilmiş olacaktır⁴⁵.

Genel anlamda iş koşulları, iş ilişkisinin tâbi olduğu tüm koşulları ifade eder. İşin ifa yeri, ifa zamanı, temel ücret, yıllık ücretli izin süreleri gibi işin ifa sürecine ilişkin hususlar iş koşullarını oluştururlar. Öte yandan doğrudan işin ifası ile ilgili olmayıp, işçinin o işyerinde çalışması nedeniyle tâbi olduğu güvenlik, sağlık, ısınma, havalandırma sistemi, sigara odası gibi hususlara ilişkin koşullar da, geniş

⁴² Bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi **İş Hukuku**, Ankara-2008, s.200 vd; SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, 2.B., İstanbul-2008, s.270 vd;

⁴³ ÇELİK Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul-2008, s.77; SÜMER Halûk Hâdi, **İş Hukuku**, 13.B, Konya-2008, 57; UŞAN M. Fatih, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, **İş Hukuku**, C:1, Ankara-2006, s.67.

⁴⁴ SEVİMLİ Ahmet, "İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı", **Çimento İşveren Dergisi**, C:17, S:2, (Mart-2003), s.11 vd.

⁴⁵ 4857 sayılı Kanununun 8. maddesinin 2. fıkrası gereğince süresi bir yıl ve daha fazla süren iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunlu görülmüştür. Bir yıldan daha az süren işler için ise yazılı iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu yoktur. Belirtelim ki, belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından da yasa da bir şekil öngörülmediğinden, bu sözleşmeler ne kadar sürerse sürsün, yazılı şekilde yapılma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak tarafların belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile, süresi bir yıldan daha az süren iş sözleşmelerini yazılı yapmalarında bir engel bulunmamaktadır. Ayrıca bkz. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.271 vd.

anlamda iş koşulları kapsamında yer alır⁴⁶.

İş koşullarının hukuki temellerini, Anayasa, kanun hükümleri, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, işyeri uygulamaları ve işyeri iç yönetmeliği ve işverenin yönetim hakkı belirler⁴⁷. Ancak iş koşulları bu kaynaklarda düzenlenirken bunların ayrıntılı olarak belirlenmesi mümkün olmayabileceği gibi, kimi durumlarda çeşitli nedenlerle koşullarda değişiklik yapma ihtiyacı da ortaya çıkabilmektedir⁴⁸.

İşçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisinin koşulları hakkında çalışanların bilgilendirilme hakkına ilişkin düzenlemeler işyeri düzeyinde sosyal diyalog uygulamalarının önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir.

AB düzeyinde, iş sözleşmesi ilişkisinin temel unsurları hakkında tüm işverenlerin uymak zorunda oldukları bilgileri içeren belge geliştirilmesi ihtiyacı üzerine, işverenin çalışanları bilgilendirme sorumluluğunun hangi yolla yapılacağına tespiti ve çalışanların sözleşmeden kaynaklanan menfaatlerinin korunabilmesi; iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin temel unsurlarından oluşan herhangi bir değişimin çalışanlara yazılı iletilmesi ihtiyacının karşılanması için 91/533/EC sayılı Yönerge kabul edilmiştir. İK'nun 8. maddesinin 3. fıkrası ile söz konusu Yönerge'ye uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Yönerge esas itibariyle, çalışanların tarafı olduğu iş ilişkisinin koşulları hakkında işverenlerce ve yeterince bilgilendirilmesini sağlamak üzere yürürlüğe girmiştir.

Bilgilendirmeye ilişkin asgari koşulların, yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda hangi hususlara ilişkin olduğu İK'nun 8. maddesinin son fıkrasında düzenlenmiş bulunmaktadır. Buna göre; *"Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel iş koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları bükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür"*. Madde hükmünde de öngörüldüğü gibi, belgenin yazılı olması ve hükümde öngörülen hususlarla ilgili bilgi içermesi gerekmektedir. Buradaki yazılı şekilden kasıt, şüphesiz ki, adi yazılı şekildir. İşverenin adı, soyadı ve unvanını içermelidir. Ayrıca işçinin imzasına gerek yoktur⁴⁹.

İşverenin, İK'nun 8. maddesinin son fıkrası gereğince işçiye vermekle yükümlü olduğu belgede, madde hükmünde belirtilen hususlara ilişkin olarak eksiksiz ve doğru bilgi vermesi gerekir. Aksi halde yasal belge verme

⁴⁶ ALPAGUT Gülsevil, *"İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri"*, **Çimento İşveren Dergisi**, Eylül-2004, C:18, S:5, s.53.

⁴⁷ ALPAGUT, *"İnceleme"*, s.53.

⁴⁸ ALPAGUT, *"İnceleme"*, s.53.

⁴⁹ Burada, işverenin imzasıyla yazılı biçimde düzenlenen belgenin ilgili işçiye verildiğini gösteren ve işçinin imzasını içeren bir tutanak düzenlenebilir. Belgenin işyerinde kalacak nüshası üzerine *"aslını aldım"* ibaresinin yazılıp işçi tarafından imzalanması mümkündür. AKYİĞİT Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt**, Ankara-2008, s.413.

yükümlülüğünün yerine getirildiğinden söz edilemeyecektir⁵⁰.

İK'nun 8. maddesinin son fıkrasında yazılı yapılan bir sözleşmenin içeriğinden bahsedilmemekle birlikte, fıkra da yer alan yazılı asgari bilgilendirmeye ilişkin unsurların, yazılı iş sözleşmelerinde bulunması gerektiği sonucunu çıkarmak da mümkündür. Zira kanun koyucu, yazılı iş sözleşmesi yapılan hallerde bilgilendirmeye ilişkin unsurların yazılı sözleşme içerisinde yer alacağını düşünmüş ve yazılı yapılmayan hallerde işçileri korumak üzere 3. fıkra hükmünü getirmiştir. Böylece işçi hem iş koşulları hakkında bilgilendirilmiş olacak hem de ileride sorun ortaya çıkarsa bir ispat aracına kavuşmuş olacaktır⁵¹.

Maddede anılan yazılı belge ile iş koşulları hakkında bilgi verme yükümlülüğü, hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından geçerli olacaktır. Ancak belirli süresi bir ayı aşmayan sözleşmelerde sözü edilen belgenin verilmesi gerekli değildir (İK, m.8/3).

Buna karşın iş sözleşmesi bir yıl veya daha uzun süreyi kapsadığı durumda yazılı yapılması gerekirken (İK, m.8/2) yazılı yapılmadığında veya belirsiz süreli olduğu veyahut da bir yıldan daha az süre içerdiği için yazılı yapılması gerekmeyen hallerde işverenin belge verme yükümlülüğünden söz edilecektir⁵². Ancak ister belirli süreli olsun isterse belirsiz süreli olsun, sözleşmenin yazılı olarak yapılarak taraflarca imzalanması durumunda artık maddede sözü edilen belge verme yükümlülüğünden söz edilmeyecektir. Çünkü Kanununun 8. maddesinin son fıkrasında, "*yazılı sözleşme yapılmayan*" hallerde yazılı belge ile iş koşulları hakkında bilgi verme yükümlülüğünden söz edilmiştir⁵³.

İş ilişkisinin başladığı tarihten itibaren en geç iki ay içinde madde hükmünde belirtilen *belgenin* işçiye verilmesi gerekir. Bu sürenin aşılması madde hükmünde belirtilen düzenlemeye aykırılık oluşturur⁵⁴. İş ilişkisi kurulup işlemeye devam ederken henüz 2 aylık süre dolmadan (ölüm dışında)⁵⁵ herhangi bir nedenle son bulursa, bu durumda belgenin sözleşmenin son bulunduğu tarihte verilmesi gerekir (İK, m.8/son)⁵⁶.

⁵⁰ AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 1.Cilt, s.413.

⁵¹ AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 1.Cilt, s.412.

⁵² AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 1.Cilt, s.413.

⁵³ İşçiye çalışma koşullarının yazılı bir belgeyle verilmesi yerine sözlü olarak anlatılıp, "*çalışma şartları bana anlatıldı*" biçiminde ifade ve işçinin imzasını içeren bir belgenin varlığı halinde yasanın aradığı belge verme şartının gerçekleştiğinden söz edilemeyecektir. AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 1.Cilt, s.413.

⁵⁴ AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 1.Cilt, s.414.

⁵⁵ Sözleşmenin henüz 2 aylık süre içindeki bir tarihte, işçinin ölümüyle son bulması durumunda, işverenin yazılı belge verme yükümlülüğü yoktur. AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 1.Cilt, s.414.

⁵⁶ Bildirim süresine uyularak yapılan fesihlerde (ve Yargıtay'a göre para peşin ödenmeden yapılan usulsüz fesihlerde) önellere bittiği tarih, sözleşmenin son bulunduğu tarihtir. Bu

Toplu pazarlık sonucu imzalanan toplu iş sözleşmeleri de işçi ve işveren tarafları arasında sosyal diyalogun ve ortak girişimlerin geliştirilmesinde ve uyuşmazlıkların azaltılmasında önemli rol oynamaktadır⁵⁷.

Toplu iş sözleşmesi (TİS), işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan ve toplu düzeyde iş ilişkilerini düzenleyen hukuk kaynağıdır⁵⁸. Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmelerinden farklı olarak çok sayıda işçiyi ilgilendiren, objektif ve genel nitelikli hukuk kaynağıdır⁵⁹. İş hukukunda aynı zamanda iş koşulları bakımından işçiyi bilgilendirmeye dönük bir işleve de sahip olan toplu iş sözleşmeleri belirli süre (en az 1 en fazla 3 yıl-2822 sayılı Kanun, m.7) yürürlükte kalırlar.

B. Bilgilendirmenin Kapsamı

1. Kural

a) Genel Kaynaklarla Belirlenen İş Koşulları

91/533/EEC sayılı Yönerge'nin 2. maddesinin son fıkrasında, 2. maddenin (f), (g), (h), (i)⁶⁰ bentlerinde belirtilen bilgilerin, gerekli olması durumunda söz konusu alanlarda düzenleme getiren kanun, tüzük, idari ve hukuki hükümler veya toplu sözleşmelerle verilebileceği belirtilmiştir.

İş ilişkisinde, işçinin işverene karşı kişisel bir bağımlılığı söz konusudur. Zira işin görülmesi süreci içerisinde işçi işverenin emir ve otoritesi altındadır. Bu noktada işçinin ezilmesini engellemek ve emeğinin sömürülmesinin önüne geçebilmek için, işverenin yönetim hakkını sınırlama ve giderek işçiyi koruma ihtiyacı ortaya

durumda henüz 2 aylık süre dolmuyorsa, belgenin en geç önelin bittiği gün verilmesi yasal sürede verilme olarak kabul edilir. Fakat fesheden tarafından önel tanınmış olsa da, eğer önelin bitimi 2 aylık süreyi aşıyorsa, bu durumda belgenin önelin bittiği tarihte değil, önel içinde olsa da en geç 2 ayın dolduğu gün verilmesi gerekir. AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi**, 1.Cilt, s.414.

⁵⁷ KORAY Meryem /ÇELİK Aziz, **Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog**, Belediye-İş Sendikası AB'ye Uyum Serisi, 2007, s.466.

⁵⁸ TİS hakkında ayrıntılı bilgi için bkz; DEMİR Fevzi, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir-2003, s.282 vd; TUĞ Adnan, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara-1996, s.6 vd.

⁵⁹ SÜMER, s.13.

⁶⁰ 91/533/EEC sayılı Yönerge'nin söz konusu düzenlemesi şu şekildedir:

- f) çalışana verilecek ücretli izin süresi veya bunun belirtilmediği durumda bu tür izne karar verme ve tahsisi için uygulanacak yöntem hakkında bilgi verme,
- g) İşveren ve çalışanlarca belirlenen ihbar sürelerinin uzunluğu, iş sözleşmesi veya istihdam ilişkilerinde belirtilmeli veya bunun olmaması durumunda bilgilendirme aşamasında bu ihbar sürelerine karar verme yöntemleri tespit edilmelidir,
- h) Çalışanın hak kazandığı temel ücreti, ücretin diğer unsurları ve ücret ödemelerinin hangi sıklıkla yapılacağı,
- i) Çalışanların normal günlük veya haftalık çalışma süresi.

çıkılmaktadır. *İşçinin korunması*, iş hukukunun önemli bir ilkesidir. *İşçinin korunması ilkesinin* kapsamına yalnızca maddi ve ekonomik değerler değil, işçinin kişiliği, onuru, sağlığı ve beden bütünlüğü de girmektedir. Bu bakımdan işçi, çalışma yaşamının ve işyeri ortamının yaratacağı her türlü mesleki tehlikeye karşı da korunmaktadır.

İşçinin korunması ilkesi, sosyal devlet anlayışına uygun olarak 1982 Anayasası'nın 49. maddesinin 2. fıkrasında “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” denilmek suretiyle açık bir biçimde ifade edilmiştir.

İş Hukuku alanında işçilerin korunması, genellikle emredici hukuk kuralları ile sağlanır. Emredici nitelikteki hukuk kuralları ile sözleşme serbestisi, işçinin korunması amacıyla önemli ölçüde sınırlanmıştır⁶¹. Emredici hukuk kurallarının bir kısmı nisbi emredicidir. İşçi yararına olmak kaydıyla bu kuralların aksi kararlaştırılabilir.

İş koşullarından sayılan *çalışma süreleri, işçiye ödenecek asgari ücret, işçiye verilecek yıllık dinlenme izni, fesih halinde tanınacak ihbar süreleri ve çalışanların günlük ve haftalık çalışma süreleri*, İş Kanununda nisbi emredici olarak düzenlenmiştir. İşçi lehine olmak kaydıyla, işçiye ödenecek asgari ücretin üzerinde ücret kararlaştırılabilecek, işçiye tanınan feshi ihbar sürelerinin üzerine çıkılabilecek, kanunda belirtilen izin sürelerinden daha uzun izin süreleri kararlaştırılabilecek ve en çok çalışma süresinin altına inilebilecektir. Sonuç olarak taraflar iş koşulu olarak kabul edilen yukarıdaki asgari durumların aksini işçi lehine kararlaştırabileceklerdir.

Bu hükümlerle yasa koyucu, çalışma süreleri, asgari ücret, yıllık izin, ihbar süreleri gibi konularda işveren tarafından işçi aleyhine bir takım düzenlemelerin önüne geçmek istemiştir. Taraflara bu konularla ilgili sözleşme serbestisi tanınmış ancak, belirtilen asgari ölçütlerin dışına çıkılarak aksi koşulların işçi aleyhine kararlaştırılması yasaklanmıştır. İşçi ve işveren arasında yazılı sözleşme yapılmadığı durumlarda işveren bu koşullarla ilgili keyfi hareket edemeyecek, işçiye en geç iki ay içinde yapacağı bildirimde *işçiye ödenecek ücret, yıllık izin, ihbar süreleri ve günlük ve haftalık en çok çalışma süreleri* konularında en azından İK'da belirtilen asgari/azamî koşulları sağlamak zorunda kalacaktır.

b) Çalışma Şekline İlişkin Koşullar ile Diğer İş Koşulları

aa) Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışması

Bazı işyerlerinin, yapılan işin niteliğinden dolayı gece gündüz devamlı faaliyette bulunması söz konusu olabilir⁶². İşin niteliği gerektirmemekle birlikte,

⁶¹ SÜMER, s.8.

⁶² 4857 sayılı İş Kanun'un 69. maddesi gece çalışmasını düzenlemiştir. Söz konusu maddenin 1. fıkrasına göre, “Çalışma hayatında ‘gece’ en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve herhalde en fazla onbir saat süren gün dönemidir”. İşçilerin bu dönemde çalıştırılması *gece çalışması* olarak kabul edilecek ve gece çalışmasına ilişkin hükümler uygulanacaktır. Gece çalışmaları en çok yedi buçuk saat olabilir (İK, m.69/3)Ayrıntı için

işveren tarafından böyle bir uygulamaya karar verilmiş de olabilir⁶³.

Ayrıca Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği'nin 3. maddesinde, çalışma yapılan işyerlerinde postalara ilişkin bazı bilgilerin işyerlerinde ilan edilmesi öngörülmüştür. Buna göre, işveren veya işveren vekilleri, işyerindeki posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle de yükümlü tutulmuştur⁶⁴.

bb) Süresi Belirli İse Sözleşmenin Süresi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 9. maddesinin 2. fıkrasında "İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır" denildikten sonra 11. maddenin 1. fıkrasında bu sözleşme türleri tanımlanmıştır. Bu tanıma göre belirli süreli iş sözleşmesi, "Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi"dir.

Hükümden de anlaşıldığı üzere, belirli süreli iş sözleşmesi, ancak belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılabilecektir. Hükme göre, taraflar arasında yapılan bu sözleşmenin yazılı olma zorunluluğu da bulunmaktadır⁶⁵.

İK'nun 8. maddesinin 2. fıkrasına göre, "Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur". Dolayısıyla belirli süresi bir yıldan az olan iş sözleşmeleri ile belirsiz süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinin 2. fıkrası gereğince, "Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur". Aynı Kanununun 11. maddesinin 1. fıkrasında ise iş sözleşmesinin şekli konusunda, 8. maddenin 2.

bkz. EKMEKÇİ Ömer, "4857 sayılı İş Kanununda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar" **Çimento İşveren Dergisi**, C:20, S:1, Ocak-2006,s.48-49.

⁶³ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.620.

⁶⁴ EKMEKÇİ, "Postalar Halinde Çalışma", s.48-49; 1475 sayılı Kanun döneminde yürürlükte bulunan Tüzükte ayrıca postaların başlama ve bitiş saatlerinde sonradan değişiklik yapmak istediğinde Bölge Çalışma Müdürlüğünden İzin alınması yükümü bulunmaktaydı. Yeni Yönetmelikte isabetli olarak Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alınması yükümü kaldırılmıştır, sadece bir takım bilgilerin işyerinde ilan edilmesi ve bildirilmesi öngörülmüştür. EKMEKÇİ, "Postalar Halinde Çalışma", s.49-50.

⁶⁵ Belirli süreli iş sözleşmesi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz, ALPAGUT Gülsevil, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, TÜHİS, İstanbul-1998, s.5 vd; ALPAGUT Gülsevil, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkânsızlığı", **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:6 (Nisan-Mayıs-Haziran 2005), s.605 vd; EKONOMİ Münir, "4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) – Kavram, Süre, Yenileme", **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:9, (Ocak-Şubat-Mart 2006), s.297 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.210.

fıkrası ile açıkça çelişen bir hüküm öngörülmüştür⁶⁶. Çelişkiye neden olan 11. maddenin 1. fıkrası hükmü dikkate alındığında, tüm belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda İK'nun süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmeleri için yazılı belge verme zorunluluğunun uygulanmayacağını belirten 8. maddesinin son fıkrasının 2. cümlesinin bir anlamı kalmayacaktır⁶⁷.

Aynı şekilde yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda en geç iki aylık süre içinde işçiye iş koşullarını gösteren belge verme zorunluluğu getiren ve iki aylık süre dolmadan sona eren iş sözleşmelerinde ise en geç sona erme tarihinde yazılı belgenin verilmesini zorunlu tutan düzenlemelerin de anlamsızlaşacağını belirtmek gerekir⁶⁸. Tüm bu anlatımlardan hareketle, sadece belirli süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması sonucuna varılması gerekir⁶⁹.

İK'nu, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından, tam süreli den tam süreliye veya kısmi süreli den tam süreliye geçirilme isteklerinin işverence dikkate alınacağını ve boş yerleri zamanında duyuracağını 13. maddesinin son fıkrasında kabul etmiş; aynı yönlü düzenlemeyi belirli süreli çalışan işçiler için kabul etmemiştir. Yani belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin işyerindeki belirsiz süreli açık işlerden haberdar edilmesi hakkındaki düzenleme (99/70/EC sayılı Yönerge, m.12) mevzuatımızda yer almamıştır.

cc) Deneme Süresi

İş Kanununun 9. maddesinin 2. fıkrasında ve 15. maddesinde taraflarca bir deneme süresi kararlaştırılabileceği hükme bağlanmıştır. İşçi ile işveren arasında yapılan her iş sözleşmesinde deneme süresinin varlığından söz edilemez. Bunun mutlaka sözleşmede kararlaştırılması gerekir. İK'nun 8. maddesinin son fıkrasında belirtilen unsurları içeren bir belge verme zorunluluğu, işçinin deneme süresi uygulamasından da haberdar olmasını sağlayabilir⁷⁰.

Zira deneme süresi kararlaştırıldığında taraflar, deneme süresi içinde iş sözleşmesini bildirim süresine gerek kalmaksızın bildirimsiz ve tazminatsız feshedebilecektir⁷¹. İşçinin bu süreçte hazırlıklı olması gerekir. İşveren sözleşmede deneme süresini işçinin bilgisi, yetenekleri, çalışkanlığı ve kişiliği konusunda bilgi sahibi olmak; işçi de iş koşullarının kendisine uygun düşüp düşmeyeceğini anlamak amacıyla isteyebilir.

⁶⁶ Bkz. GÜLER Mikdat, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:5, (Ocak-Şubat-Mart 2005), s.312 vd

⁶⁷ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.260.

⁶⁸ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.260.

⁶⁹ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.210.

⁷⁰ ALPAGUT, **İş Sözleşmesi**, s.76 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.220 vd.

⁷¹ Taraflar arasında düzenlenen hizmet akdinde deneme süresi 2 ay olarak belirlenmiştir. İki aylık deneme süresi içerisinde hizmet akdi sona erdiğinden davacının ücret dışında bir alacak talep etmesi mümkün değildir. Y9HD, E.2006/15239, K.2006/18198, 20.06.2006, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007/1, S:12, s.311.

dd) Fesih Halinde Uyulması Gereken Kurallar

İş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı hallerde, işverence işçiye iş ilişkisinin kurulmasından itibaren en geç iki ay içinde verilmesi gerekli yazılı belgede, tarafların fesih halinde uyulması gerekli kuralların neler olacağı da yer alabilir. İş sözleşmesinin sona ermesi ve fesih konusu, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan sona ermeye ilişkin hükümlerle düzenleme altına alınmıştır⁷². Genel olarak, feshe ilişkin koşullarda, işçinin aleyhine olacak şekilde hükümler kararlaştırılması mümkün değildir⁷³. İşverence işçiye verilecek yazılı belgede, feshe ilişkin kurallar hakkında doğrudan mevzuat hükümlerine genel ifadeler yoluyla atıf yapılması mümkün olabileceği gibi, işverenin fesih hakkını kısıtlayan hükümlere yer verilmesi de söz konusu olabilir⁷⁴.

⁷² Ayrıntılı bilgi için bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.451 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.410 vd; SEVİMLİ, K. Ahmet, "4857 sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar", **Çimento İşveren Dergisi**, C:18, S:6, Kasım-2004, s.4 vd.

⁷³ Ancak feshe yönelik hükümlerin uygulanmasında, gerek iş sözleşmesine gerekse toplu iş sözleşmelerine, işçi lehine de olsa bazı düzenlemelerin yapılamayacağı yine İş Kanunu hükümlerinden anlaşılmaktadır. Özellikle iş güvencesi sistemi içerisinde yer alan hükümler bu niteliktedir. Dolayısıyla bu sistem içinde kalan İK'nun 21. maddesinin son fıkrasına göre, "Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraya hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir" denilerek, bu hususta sınırlama getirilmiştir. Buna göre, iş güvencesi tazminatının geçersiz fesihlerde işçinin sekiz aylık ücretinin üzerinde kararlaştırılması veya işe iade davasının açılmasının ardından boşta geçen sürenin en çok dört ayına kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gerektiğinden, bunun üzerinde sürenin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılması mümkün değildir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.538; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.545 vd.

⁷⁴ Feshe karşı koruma, yalnızca kanuni düzenlemelerle değil, aynı zamanda sözleşmelerle özellikle toplu iş sözleşmeleri yoluyla da sağlanabilmektedir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.550; Ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. ALPAGUT, **İş Sözleşmesi**, s.1 vd; s.226 vd; SÜZEK Sarper, "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:6, S:4, 2002, s.1 vd; İşverenin fesih hakkı, hem haklı fesih hem de süreli fesih yönünden sınırlandırılabilir. İK'na ait düzenlemeler nisbi emredici nitelikte olduğundan iş sözleşmelerine, işçi yararına olarak kanunda yer alan hükümlerden daha farklı hükümler koymak geçerli sayılmaktadır. Ancak işçi lehine düzenlemelerin de *dürüstlük kuralı* çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Nitekim Yargıtay bu konuda verdiği bir kararında: "4857 sayılı İş Kanununda arttırılabileceği öngörülen ibhar önelinin, sözleşmelerle fabi şekilde arttırılmasının kamu düzenine aykırılık oluşturacağı kuşkusuzdur. İşçi lehine olarak öngörülen bu artışın da bir sınırın olması gerekir. Gerçekten toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de, sözleşme adaleti anlayışı çerçevesinde ele alınması ve uygulanması bir zorunluluktur. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde ibhar önelinin arttırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır" demiştir. Y9HD, 21.03.2006, E.2006/109, K.2006/7052, **Çimento İşveren Dergisi**, Ocak-2007, S:1, C:21, s.28-29.

ee) Diğer İş Koşulları

İK'nun 8. maddesinin son fıkrası gereğince işverence çalışanlara verilmesi gereken yazılı belgede, *genel ve özel* bütün iş koşulları hakkında bilgi verilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Kanun bu genel ifadeyi kullanmasına rağmen diğer kalemleri de ayrı ayrı sayma yoluna gitmiştir. Bu nedenle yukarıda belirtilen ücret, çalışma süresi, feshe ilişkin koşullar, yıllık dinlenme hakkı, çalışma biçimine ilişkin koşullar yanında işverence işyerinde uygulanan diğer bütün iş koşullarının da Kanun'un 8/3. maddesi gereğince verilmesi gerekli belgede yer alması gerekmektedir.

2. İstisna

Belirtelim ki, yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda çalışanlara bilgi (belge) verme yükümlülüğüne ilişkin İK'nun 8. maddesinin son fıkrası hükmü, yine aynı fıkranın 2. cümlesi gereğince *"Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde"* uygulanmayacaktır. Yani işverenin en geç iki ay içinde işçiye yazılı olarak yapması gereken bildirimde bulunması gerekli genel ve özel iş koşulları hakkında çalışanlara bilgi verme yükümlülüğü süresi bir ayı geçmeyen iş sözleşmelerinde söz konusu olmayacaktır⁷⁵.

Nitelikleri bakımından en çok 30 günü süren işlerde de İK'nun 8. maddesi hükmü uygulanmayacaktır⁷⁶. Dolayısıyla süreksiz işlerde de işverenin çalışanları genel ve özel iş koşulları hakkında bilgilendirme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Ancak süreksiz işlere ilişkin bu durum, İş Kanununun 37. maddesinin 2 ve 3.

⁷⁵ İK'nun 8. maddesinin son fıkrasının 2. cümlesinde geçen *"süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmeleri"* ibaresini, İK'nun 10. maddesinde düzenlenen süreksiz işlerle karıştırmamak gerekir. Zira burada *"iş"*in *süreklili* veya *süreksiz* olması, iş sözleşmesinin *belirli süreli* veya *belirsiz süreli* olması ile eşdeğer bir anlama sahip değildir. İşin süreksizliği İK'nun 10. maddesine göre *işin niteliğine* bakılarak anlaşılacak bir husustur. İK'nun 8. maddesinin son fıkrasında bahsedilen hususun gerçekten de süresi bir aydan daha az belirli süreli iş sözleşmesi şeklinde anlaşılması gerekmektedir. Zaten İK, niteliğine göre işleri *süreksiz* ve *süreklili* olarak ayırırken **otuz iş gününü** kıstas olarak aldığından tatil günlerinin dikkate alınmayacağı madde hükmünden açıkça anlaşılmaktadır. MOLLAMAHMUTOĞLU, s.186-187; Nitekim bu konuda Yargıtay'ın verdiği bir karara göre de, işçinin çalıştığı işin niteliğine değil de çalıştığı süreye bakarak süreksiz iş olduğunu kabul eden ve bu nedenle de davayı görev yönünden reddeden bir mahkeme kararı usul ve yasaya aykırı bulunmuştur. Y9HD, 13.10.1969, E.308, K.9795, MOLLAMAHMUTOĞLU, s.186.

⁷⁶ İK'nun "... 3 (işyerinin bildirilmesi), 8 (şekil), 12 (belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrumunun sınırları), 13 (kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi), 14 (çalıştırma üzerine çalışma), 15 (deneme süreli iş sözleşmesi), 17 (süreli fesih), 23 (yeni işverenin sorumluluğu), 24 (işçinin haklı nedenle fesih hakkı), 25 (işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı), 26 (derhal fesih hakkını kullanma süresi), 27 (yeni iş arama izni), 28 (çalışma belgesi), 29 (toplulu işçi çıkarma), 30 (özgürlük, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu), 31 (askerlik ve kanundan doğan çalışma), 34 (ücretin gününde ödenmemesi), 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59 (yıllık ücretli izin hükümleri), 75 (işçi özlük dosyası), 80 (iş sağlığı ve güvenliği kurulu) ve geçici 6 ıncı (kadem tazminatı fonu kurulması ve ilgili kanun yürürlüğe girinceye kadar işçilerin kademeleri için 1475 sayılı İK m.14 hükümlerine göre kadem tazminatı haklarının saklı olduğu) maddeleri *süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz*".

fıkrasında düzenlenen hususlardan işçinin haberdar edilmesine engel değildir. Zira İK'nun 37. maddesi, aynı Kanununun 10. maddesi gereğince süreksiz işlere uygulanamayacak hükümler arasında sayılmamaktadır. Bu işlerde dahi işveren, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorunda kalacak ve bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintileri gösterecektir. Ayrıca ücretin ödenme dönemine ilişkin İK, m.32 hükmü ile asgari ücrete ilişkin m.39 hükmü süreksiz işleri için de söz konusu olabilecektir⁷⁷.

Aynı şekilde iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların bilgilendirilmesi konusunda içeren İK, m.77 hükmü de, İK. m.10'da belirtilen hükümler arasında sayılmamıştır.

C. İş Koşullarının Değiştirilmesi Durumunda

1. Genel Olarak

Genel anlamda iş koşulları, iş görme ediminin ifa edileceği iş ilişkisinin tâbi olduğu tüm koşulları ifade eder⁷⁸. İşin ifa yeri, ifa zamanı, ücret, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin süreleri gibi işin ifa sürecine ilişkin hususlar iş koşullarını oluştururlar. Diğer yandan işin ifası ile ilgili olmayıp, işçinin o işyerinde çalışması nedeniyle tâbi olduğu koşullar; güvenlik, sağlık, ısınma, havalandırma sistemi, sigara odası gibi hususlar da *geniş anlamda* iş koşulları kapsamında yer alır. İş koşullarının hukuki temellerini Anayasa, yasa hükümleri, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, işyeri uygulamaları, işyeri iç yönetmeliği ve işverenin yönetim hakkı oluşturur⁷⁹.

⁷⁷ İK m.10'da çoğu mahiyeti itibariyle süreksiz işlere uygulanamayacak hükümlerden başka, İK'da süreksiz işlerde tatbik kabiliyeti fazla olmayan hükümler de bulunmaktadır. Süreksiz işler, nitelikleri gereği en çok otuz iş günü süren işler olduğundan bu işlerde, örneğin m.9 (iş sözleşmesinin türü ve çalışma serbestisi), m.22 (çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi), m.33 (işverenin ödeme aczine düşmesi ve ücret garanti fonu) hükümleri, her ne kadar m.10 hükmünde uygulanamayacak hükümler arasında sayılmasa da tatbik kabiliyeti fazla olmayan hükümlerdendir.MOLLAMAHMUTOĞLU, s.187.

⁷⁸ ÇELİK, s.248; ALPAGUT, “*Esaslı Değişiklik*”, s.53; GÜLER Şerafettin, “*Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapmak*”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:21, S:5, (Eylül-2007), s.34 vd; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.510 vd; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.457; GÜMÜŞOĞLU Rıza, “*İşletme Gereklere, Ücretsiz İzin, Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Sözleşmenin Feshi*”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:12 (Ekim-Kasım-Aralık-2006), s.1587.

⁷⁹ ALPAGUT, “*İnceleme*”, s.53; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.511 vd; ENGİN Murat, **İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi**, 1.B., İstanbul-2003, s.98.

2. İşverenin İş Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapması

İş koşullarında bazı durumlarda değişiklik yapma ihtiyacı ortaya çıkabilir. İş koşullarında değişiklik, geniş anlamda toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesini de kapsar. Ancak bireysel iş hukuku bakımından önem taşıyan husus, iş sözleşmesi, personel yönetmeliği veya iş sözleşmesi şartı haline gelmiş işyeri uygulaması ile belirlenen koşullarda değişiklik, bunun yöntem ve sonuçları ile ilgilidir⁸⁰.

Öncelikle belirtelim ki, karşılıklı rıza ile her zaman sona erdirilebilen iş sözleşmelerinin, aynı yolla değiştirilmesi de mümkündür⁸¹. Nitekim İş Kanununun 22. maddesinde bu husus açıkça düzenlenmiştir (m.22/son). Taraflar yapacakları *değişiklik sözleşmesi* ile emredici kanun hükümlerine, toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla İş koşullarında değişiklik yapabilirler. Tarafların aralarında anlaşarak iş koşullarını her zaman değiştirmesi mümkün olmakla birlikte, değişikliğin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacağı da aynı fıkrada hükme bağlanmıştır.

İK'nun 22. maddesinde düzenlenen değişiklik feshi hükümlerinin uygulanabilmesi için işverence değişikliğin *tek taraflı* olarak yapılması ve değişikliğin işçi aleyhine ve *esaslı* olması gerekir⁸².

İşverenin yönetim hakkı sınırlarını aşarak, asli edim yükümlülüklerine müdahale etmek suretiyle tek taraflı ve işçi aleyhine yaptığı esaslı değişiklikler *iş koşullarında esaslı değişiklik* olarak değerlendirilecektir⁸³. Bunlar genellikle, ücrette azalma, sosyal statüde düşme sonucunu doğuran değişiklikler *esaslı değişiklik* olarak karşımıza çıkar⁸⁴. Görüldüğü gibi, iş koşullarında esaslı değişiklikler, dikey bir alanda gerçekleşmekte ve değişiklik özellikle işçinin aleyhine olacak şekilde yapılmaktadır⁸⁵.

Yargıtay'ın iş koşullarının esaslı değişikliğine ilişkin zengin bir içtihadı oluşmuştur. Esasen 1475 sayılı Kanun döneminde oluşmuş bulunan bu içtihatlar, kavramsal açıdan İK. döneminde de geçerliliğini korumaktadır⁸⁶. Buna göre

⁸⁰ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.511 vd; ALPAGUT, "İnceleme", s.53.

⁸¹ ALP Mustafa, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, 2007, 56 vd.

⁸² Çalışma koşullarında işçinin yararına değişiklik yapılması halinde kural olarak İK, m.22 hükmü uygulanmaz. Çalışma koşullarında değişikliğin işçi aleyhine ve esaslı olması beklenmekle birlikte, lehe değişiklikler de her zaman işçinin yararına olmayabilir. Örneğin yüksek değerdeki iş çalışma koşullarını ağırlaştırıyor veya daha fazla sorumluluk yükleyiyor ise bu durum da İK m.22 hükmüne göre esaslı değişiklik oluşturabilir ve işçi bu işte çalışmaya zorlanamaz. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.497.

⁸³ SÜZEK, **İş Hukuku**, s.512; AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi**, 1. Cilt s.867.

⁸⁴ ALPAGUT, "İnceleme", s.56.

⁸⁵ ALPAGUT, "İnceleme", s.57.

⁸⁶ Y9HD, 25.10.2005, E.2005/18642, K.2005/34530, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/2, s.236; Y9HD, 08.11.2004, E.2004/7127, K.2004/25671, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuk Dergisi**, 5/2005, s.273; Y9HD, 21.12.2005, E.2005/14209,

Yüksek Mahkemenin iş değişikliği ile ilgili kararları incelendiğinde, servis şoförlüğünden traktör şoförlüğüne görevlendirme⁸⁷, hamburger ustalığından hamallığa verilme⁸⁸, makam şoförlüğünden kamyon veya iş makinesi şoförlüğüne verilme⁸⁹, işçinin yeterli eğitiminin bulunmadığı departmana verilmesi⁹⁰, işçinin tek taraflı ücretsiz izne çıkarılması⁹¹ iş koşulları bakımından esaslı değişiklik olarak kabul edilmiştir.

İşyerinin değiştirilmesi ile ilgili kararlarda ise, işçinin Ankara'dan Çanakkale'ye nakli⁹², işyerinin taşındığı yerin şehir merkezinden uzak olması ve servis temin edilmemesi ve, çalıştığı işyerindeki işin bitmesi nedeniyle başka bir işyerinde çalışması istenen işçiye yemek ve servis temin edilmemesi⁹³ esaslı değişiklik olarak nitelenmiştir. Bununla birlikte belirtelim ki, aynı bina içinde başka bir bölümde görevlendirme, fiziki mekan, sosyal çevre ve ücret bakımından işçinin aleyhine bir sonuç doğurmadığında iş koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilemez⁹⁴.

İş süresine ilişkin kararlarda ise, iş sürelerinin geceye kaydırılması ve işçinin hafta sonu çalışmaya zorunlu tutulması⁹⁵, gece vardiyasında çalışan işçilerin üç saatlik istirahat sürelerinin bir saate indirilmesi⁹⁶ esaslı değişiklik olarak kabul edilmiştir.

Önemle belirtelim ki, iş koşullarında esaslı değişiklik ve sözleşmenin işverence bu gerekçe ile feshedilmesi süreli fesih olup, belirli süreli iş sözleşmelerinde süreli fesih uygulanmaz⁹⁷. Yani İK'nun 22. maddesinin feshe

K.2006/40453 **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/2, s.192-193; Y9HD, 19.09.2005, E.2005/27703, K.2005/30371, **TÜHİS, İş Hukuk ve İktisat Dergisi**, Ağustos-2006, s.96.

⁸⁷ Y9HD, 12.09.2000, 7261/11263, GÜNAY Cevdet İlhan, **Şerhli İş Kanunu**, Turhan Yayinevi, Ankara-2001, s.1502.

⁸⁸ Y9HD, 25.05.2000, 3795/7345, GÜNAY, s.1506.

⁸⁹ Y9HD, 15.05.2000, 3079/6991, GÜNAY, s.1506.

⁹⁰ Y9HD, 08.05.2001, E.2000/2003, K.2001/7972, ALPAGUT, "İnceleme", s.57.

⁹¹ Y9HD, 08.11.2004, E.2004/7127, K.2004/25671, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 5/2005, s.273.

⁹² Y9HD, 20.12.1999, 16950/19674, GÜNAY, s.1514.

⁹³ Y9HD, 02.05.2000, 2384/6490, GÜNAY, s.1507.

⁹⁴ Y9HD, 08.11.1999, 14476/16882, GÜNAY, s.1517.

⁹⁵ Y9HD, 25.06.1996, 2531/14240, GÜNAY, s.1537.

⁹⁶ Y9HD, 07.12.1995, 20913/35276, ALPAGUT, "İnceleme", s.57.

⁹⁷ Bu konuya ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nu hazırlayan Bilim Komisyonu tarafından tasarıya bir hüküm konulmuştu. Hükme göre, "...belirli süreli iş sözleşmelerinde yukarıdaki hükümler uygulanmaz. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinde işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı saklı tutulmamışsa, işçi rıza göstermedikçe, işveren belirlenen şartları süre sonuna kadar uygulamakla yükümlüdür" (Tasarı, m.23/2); EYRENCİ Öner, TAŞKENT Savaş, ULUCAN Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul-2005, s.170; İş Kanununun 22. maddesinde öngörülen *değişiklik feshine* ilişkin hükümler, yalnızca iş güvencesi kapsamına giren işçiler için değil, kapsama girmeyen işçiler için de uygulanabilecektir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.499; ALPAGUT, "İnceleme", s.58; Krş, EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.170; Böylece ilgili 102

ilişkin düzenlemesi belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulanamaz. Belirli süreli iş sözleşmesinde işverenin esaslı değişiklik yapması işçinin rızasını gerektirir. İşçinin buna ilişkin bir rızası yoksa, işverenin eski iş koşullarını uygulamaması *temerrüd* oluşturur ve işçi Borçlar Kanunu'nun (BK) 325. maddesi uyarınca doğacak hukuki sonuçlardan yararlanır⁹⁸.

3. Değişiklik Hakkında Bilgi Verilmesi

Yukarıdan itibaren itibaren izah ettiğimiz esaslar çerçevesinde, İK'nun 22. maddesi anlamında yapılan ve işçinin aleyhine esaslı değişiklik arz eden bir iş koşulunun işçi açısından bağlayıcı nitelik kazanabilmesi için işçinin bu değişiklik hakkında önceden bilgilendirilmesi gerekmektedir. Söz konusu hüküm ile 91/533/EC sayılı Yönerge'nin 5. maddesindeki hükme benzer bir düzenleme getirilmiştir.

Bu konuda İK'nun 22. maddesinde öngörülen usule göre, iş sözleşmesiyle veya iç yönetmelik ya da işyeri uygulamasıyla oluşan iş koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak isteyen işveren değişiklik önerisini işçiye *yazılı* olarak bildirmek suretiyle yapacaktır. Yazılı olarak bildirilmeyen değişiklik önerisi işçiye bağlamayacaktır⁹⁹. Yazılı şekilde kasıt *adi yazılı şekildir*. Bu bildirimde işverenin veya yetkili işveren vekilinin değişiklik önerisi açık bir biçimde yansıtılmalı ve işveren veya yetkili vekilinin imzası ile işçiye sunulduğu tarihin yer alması gerekir¹⁰⁰. Bu şekilde yapılmayan değişiklik önerisi işçiye bağlamayacaktır. İK'nun 22. maddesine göre iş koşullarında yapılan esaslı değişiklik önerisinin, işçiye değişikliğin gerçekleştirilmesinden önce bildirilmesi gerekir.

İşçi değişiklik önerisini altı iş günü içinde *yazılı* olarak kabul ederse iş ilişkisi işverenin önerisine uygun yeni iş koşullarıyla devam edecektir. Buna karşılık işçi değişiklik önerisini reddeder veya 6 iş günü içinde öneriyi *yazılı* olarak kabul etmezse, işçinin suskunluğu, öneriyi reddettiği anlamına gelecektir¹⁰¹.

Yaptığı değişiklik önerisi reddedilen işveren, ya iş koşullarında değişiklik

işçinin sözleşmesinin tipik veya atipik olması veya sürekli veya süreksiz nitelikte olması durumu değiştirmeyecektir. Hepsinde de İK'nun 22. maddesinin uygulanma olanağı bulunmaktadır. Hatta iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması da genel olarak 22. maddenin uygulanmasına engel değildir. AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt*, s.871; SÜZEK, *İş Hukuku*, s.520; Ancak değişiklik önerisi reddedilen işverenin bunun geçerli sebep sayılarak sözleşmeyi bu yüzden feshedebilmesi için, sözleşmenin belirsiz süreli olması şarttır. Zira geçerli sebeple fesih yasal açıdan yalnızca belirsiz süreli sözleşmelerde uygulama alanı bulabilmektedir. AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt*, s.871.

⁹⁸ AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt*, s.870.

⁹⁹ Öğretide bir görüşe göre, çalışma koşullarında esaslı değişikliğin elektronik yazışma ortamında yapılan bir duyuruyla işçilere bildirilmesi durumunda, işçinin susmasının kabul olarak değerlendirilemeyeceği ve işçinin de bir mail yazarak bunu kabul ettiğini açıklamış olması gerekir. ALP, *"İş Sözleşmesi"*, s.78-79.

¹⁰⁰ AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt*, s.868.

¹⁰¹ AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt*, s.868.

yapmaktan vazgeçecek ve sözleşme eski koşullarda devam edecek ya da değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshetmek zorunda kalacaktır (İK, m.22)¹⁰².

C. İş Koşulları Bakımından Bilgi Verme Yükümlülüğüne Aykırılığın Yaptırımı

1. İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğüne Aykırılık

İş Kanununun 8. maddesine göre süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur (İK, m.8/2). Süresi bir yılı aşmayan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılma zorunluluğu yoktur. Aynı şekilde belirsiz süreli iş sözleşmelerinin de yazılı yapılması şartı bulunmamaktadır. Ancak bu durumda, işverenlere, işçiye yazılı bir belge verme yükümlülüğü getirilmiştir¹⁰³. Maddenin son fıkrasına göre, yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel iş koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu belgenin verilmesi yükümlülüğü yoktur. Öte yandan, iş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sözleşmenin sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur¹⁰⁴.

Kanunun 99. maddesine göre 8. maddenin son fıkrasındaki anılan yükümlülüklerle uymayan işverenlere her işçi için elli milyon lira para cezası verileceği belirtilmiştir. Görüldüğü gibi, cezai yaptırım sadece son fıkraya aykırılık halinde öngörülmüştür.

Her ne kadar cezai yaptırımın öngörüldüğü 8. maddenin son fıkrasında, işçiye verilecek belgede sözleşmenin süresinin de yazılması gerektiği yer almakta ise de, burada belirtilen husus sözleşmenin süresinin bir yılı aşmaması nedeniyle yazılı yapılmasının gerekmediği hallere ilişkindir. Anılan fıkranın “yazılı sözleşme

¹⁰² Ayrıntılı bilgi için bkz. GÜLER Şerafettin, s.36 vd.

¹⁰³ 4857 sayılı Kanun gerçekten de belirli-belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı yapmaksızın “yazılı sözleşme yapılmayan hallerde” ifadesini kullanmıştır. Zaten 8. maddenin çalışma koşullarının içeriğini belirten hükmünde “süresi belirliyse sözleşmenin süresinin belirtilmesi”nin aranması bu düşünceyi doğrular niteliktedir. Bkz. AKYİĞİT Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, 2.Cilt**, Ankara-2008, s.2201.

¹⁰⁴ Örneğin, işçiye çalışma koşullarının yazılı bir belgeyle verilmesi yerine sözlü olarak anlatılıp da “çalışma koşulları bana anlatıldı”, biçiminde ifade ve işçinin imzasını içeren bir belgenin varlığı halinde Kanun’un aradığı yazılı bildirim koşulu gerçekleşmeyecektir. AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi, 2.Cilt**, s.2201.

yapılmayan hallerde” ibaresiyle başlaması da bu durumu belirtmektedir¹⁰⁵.

2. İş Koşullarında Esaslı Değişikliğe İlişkin Hükümlere Aykırılık

İşçinin tâbi olacağı bütün şartları ifade eden *iş koşulları*, iş ilişkisinden kaynaklanan tüm hak ve borçları kapsamaktadır¹⁰⁶.

Kimi durumlarda iş sözleşmesinin feshi yerine iş koşullarında değişiklik yapmak suretiyle iş sözleşmesinin devamı sağlanabilir. Buna ilişkin hüküm İş Kanunu’nun 22. maddesinde düzenlenmiştir¹⁰⁷.

İş Kanununun 22. maddesine göre, işveren iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan iş koşullarında esaslı değişiklik yapmak istediğinde, durumu işçiye *yazılı* olarak bildirmek zorundadır. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır (İK, m.22/1).

İK, m.22 hükmü ile, işverenin iş koşullarında esaslı değişiklik yapmak istediği takdirde işçiyi önceden bilgilendirmesi amaçlanmıştır. İşçi değişiklik önerisini kabul ederse, iş ilişkisi yeni koşullarla devam edecek, aksi halde işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilecektir¹⁰⁸. Ancak önemle belirtelim ki, böyle bir durumda işçi feshin geçersizliğini ileri sürebilecek ve iş güvencesi hükümleri gereğince dava açabilecektir¹⁰⁹.

V. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

1. İş Koşullarının Belirlenmesi ve Bu Koşullar Hakkında Bilgi Verilmesi Bakımından

İK’nun iş koşulları hakkında çalışanlara bilgi verilmesini içeren 8. maddesinin kabulü ile birlikte Avrupa Birliği İş Hukuku’na uyum alanında önemli bir adım atılmış bulunmaktadır. Kanun’un söz konusu hükmü 91/533/EC sayılı Yönerge’nin “*Kapsam*” başlıklı maddesi ile uyumluluk göstermektedir. Gerçekten de, Yönerge’nin 1. maddesinin 1. fıkrası iş sözleşmesi veya iş ilişkisine taraf olan

¹⁰⁵ CANIKLIOĞLU Nurşen, CANBOLAT Talat, “4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:3/2004, s.13.

¹⁰⁶ ENGİN, s.95.

¹⁰⁷ ENGİN, s.95.

¹⁰⁸ Belirtelim ki, Çalışma koşullarının değiştirilmesi sürecinde madde hükmünün getirmiş olduğu güvence sistemi içerisinde işçinin feshi tercih etmesi için kural olarak bir sebep bulunmamaktadır ALPAGUT, “*İnceleme*”, s.58.

¹⁰⁹ Bkz. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.169; İş güvencesinin kapsamı dışında kalan işçiler, iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde, 4857 sayılı Kanun’un 17. maddesinde belirtilen koşullar altında, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, kötü niyet tazminatı ve maddi ve manevi tazminat talep edebileceklerdir. SÜZEK, **İş Hukuku**, s.515.

tüm çalışanları kapsamaktadır. Ancak 2. fıkra hükmünde kapsam konusunda *istisna* hükmü getirilmek suretiyle, süresiz işlerde çalışanlara ve rastgele nitelikte çalışılan işlerde Yönergenin uygulanmayabileceği hükme bağlanmıştır. Böylece süresiz işlerde çalışan işçiler için, işçilerin bilgilendirilmesi yükümlülüğü İK’nda da 91/533/EC sayılı Yönerge’ye paralel olarak istisna tutulmuştur. İstisna düzenlemesi Kanun’un 10. maddesinde hükme bağlanmak suretiyle, süresiz işlere 8. madde hükmünün uygulanmayacağı ifade edilmiştir

91/533/EC sayılı Yönerge’nin 2. maddesi “*Bilgilendirme yükümlülüğü*” başlığı altında, işverence çalışanlara verilecek belgede yer alması gerekli unsurlar hakkında bilgi içermektedir. Yönerge’nin 2. maddesinin 1. fıkrasında, iş ilişkisinin koşulları hakkında çalışanların bilgilendirilmesinden söz edilmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre de, bilgilendirmede yer alacak unsurlar sıralanmıştır. Buna göre iş koşulları hakkında işverence işçinin bilgilendirilmesini sağlamak üzere, 2. maddenin 2. fıkra hükmünde hükümde belirtilen unsurlara, iş ilişkisinin başlangıcından itibaren en geç 2 ay içinde verilmesi gerekli yazılı bir belgede yer verilecektir.

İK’nun 8. maddesi uyarınca 1 yıldan fazla süren iş sözleşmelerinin yazılı yapılması öngörülmüş; ancak bir yıldan az süren işler veya belirsiz süreli işler için yazılı iş sözleşmesi zorunluluğu aranmadığından işverence yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda işçinin bilgilendirilmesini sağlamak üzere 8. maddenin 3. fıkra hükmü yürürlüğe sokulmuştur.

Yönerge’nin 2. maddesinin 2. fıkrasında sayılan asgari unsurlara, İK’nun 8. maddesinin 3. fıkrasında getirilen hükümle büyük ölçüde paralellik sağlanmıştır. Kanun’un söz konusu hükmüne göre “*Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel iş koşullarını...gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür*” şeklinde bir ifadeye yer vermiştir. 91/533/EC sayılı Yönerge’nin 2. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen unsurlardan bazıları Kanun’un 8. maddesinin 3. fıkrasında doğrudan dile getirilmemiştir. Bu nedenle bu unsurları “*genel ve özel iş koşulları*” kavramı içerisinde değerlendirmek mümkündür. Gerçekten de 91/533/EC sayılı Yönerge’de yer aldığı halde, 8. maddenin 3. fıkrası hükmünde;

- *Tarafların kimler olduğu (m.2/2/a),*
- *Yapılan işin cinsi ve çalışanın unvanı (m.2/2/c),*
- *Ücretli izin ile ilgili bilgiler (m.2/2/f),*
- *Gerekli görülen hallerde iş koşullarının düzenlendiği toplu sözleşmeler veya toplu sözleşmelerin işletme dışında çeşitli karma organlar veya kuruluşlarca bağtlanması durumunda yetkili organ veya kuruluşların isimlerinin belirlenmesine (m.2/2/ü) yer verilmemiştir*

Ancak tüm bu hususları içeren bilgilerin İK’nun 8. maddesinin 3. fıkrasında geçen “*genel ve özel iş koşulları*” ifadesiyle karşılanması mümkün olabilecektir.

Belirtelim ki Yönerge’nin 2. maddesinin 2. fıkrasının (b) bendinde belirtilen “*İşyeri; belirli veya asli bir işyerinin olmaması durumunda çalışanın değişik yerlerde çalıştığına dair, işletmenin kayıtlı olduğu veya işverenin ikametgâhının bulunduğu yere ilişkin bilgiler*” konusunda da Kanun’da açık bir hüküm bulunmamaktadır.

Yönerge’de yer alan *işin başlangıcı (m.2/2/d)*, *işin tabmini süresi (m.2/2/e)*, *ihbar süreleri (m.2/2/g)*, *ücrete ilişkin bilgiler (m.2/2/h)* ve *çalışma süreleri (m.2/2/i)* gibi unsurlar ile İK’nun 8. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen belgede yer alması gerekli unsurlar arasında uyum bulunmaktadır.

91/533/EC sayılı Yönerge’nin 2. maddesinin son fıkrası hükmüne göre, “paragraf 2(f), (g), (h) ve (i)’de belirtilen bilgiler, gerekli olması durumunda söz konusu alanlarda düzenleme getiren kanun, tüzük, idari ve hukuki hükümler veya toplu sözleşmelerle verilebilir”. Söz konusu bent hükümleri, Ücretli izin ile ilgili bilgiler (m.2/2/f), ihbar süreleri (m.2/2/g), ücrete ilişkin bilgiler (m.2/2/h) ve çalışma süreleri (m.2/2/i) ile ilgilidir. Bu düzenlemelere dikkat edildiğinde, İK’nun işverence işçi aleyhine kararlaştırılmayacak ancak işçi lehine aksinin kararlaştırılması mümkün *nispi emredici hükümler* olduğu görülmektedir. Bu hükümlere ilişkin düzenlemelere Kanun koyucu asgari ölçülerde yer vermiş¹¹⁰ ve bu konuları işverenin inisiyatifine bırakmamıştır. Şüphesiz bu konuların genel düzenleyici hükümlerle belirlenmiş olması, Devletin iş hukuku alanına müdahalesinin bir sonucu olarak da ortaya çıkmaktadır. Bunun da işçinin yararına olduğuna kuşku yoktur.

2. Bilgi Verme Yükümlülüğünün Şekli Bakımından

91/533/EC sayılı Yönerge’nin “Bilgilendirmenin Anlamı” başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasında çalışanların bilgilendirilmesinin işin başlamasından en geç 2 ay sonra gerçekleştirilmesi gerektiğinden söz etmiş ve bu bilgilendirmenin şekli üzerinde durmuştur. Söz konusu hükme göre bilgilendirmenin şekli, *yazılı bir iş sözleşmesi ve/veya; işe yerleştirme mektubu ve/veya; en az m.2/2 (a), (b), (c), (d), (h) ve (i)’de öngörülen bilgileri içeren bir veya daha fazla yazılı belge* biçiminde gerçekleştirilmelidir.

Çalışana 1. fıkrada belirtilen belgelerden birinin öngörülen süre içinde verilmesi durumunda, işveren çalışana işe başladıktan sonra en geç 2 ay içinde en az madde 2 (2) de belirtilen bilgileri içeren *imzalı bir bildiri* vermekle yükümlüdür (m.3/2).

Yönerge’nin 3. maddesinin 1. fıkrası gereğince verilmesi gerekli belgeler, bilgilerin yalnızca bir kısmını içeriyor ise, 2. fıkra hükmünde öngörülen *imzalı yazılı bildiri* kalan diğer bilgileri de içermek zorundadır (m.3/2).

Yönerge’nin 3. maddesinin son fıkrasına göre, iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin 2 aylık süre dolmadan sona ermesi durumunda madde 2 ve 3’te öngörülen bilgilendirmenin en geç bu sürenin sonuna kadar yapılması gerekmektedir.

İK., 8. maddesinde Yönerge’de belirtilen hükme paralel olarak, çalışanın bilgilendirilmesinin en geç iki ay içinde yapılması gerektiğini hükme bağlamıştır. İki aydan kısa süren işlerde bilgilendirmenin en geç iş ilişkisinin sona erdiği tarihe

¹¹⁰ Ücretli izin sürelerinin asgari miktarları Kanun ile (m.53) belirlenmiştir. İhbar sürelerinin asgari miktarları da yine 4857 sayılı Kanun’un 17. maddesinde belirlenmiştir. Yine işçiye ödenebilecek asgari ücretin miktarının da idari kararlarla belirleneceğine ilişkin hüküm de İş Kanun’unun 39. maddesinde hükme bağlanmıştır. Ayrıca İş Kanunu çalışma sürelerinin üst sınırını da 63. maddesinde hükme bağlamıştır.

kadar yapılması gerektiğine ilişkin Yönerge hükmü de, Kanun'un 8. maddesinin 3. fıkrasının son cümlesinde yer almaktadır.

Yönerge'nin, bilgilendirmenin şekli konusundaki, "yazılı bir iş sözleşmesi ve/veya; işe yerleştirme mektubu ve/veya; en az m.2/2 (a), (b), (c), (d), (h) ve (i)'de öngörülen bilgileri içeren bir veya daha fazla yazılı belge" hükmü karşısında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinin 3. fıkrasında "yazılı bir belge vermekle yükümlüdür" ifadesini kullanılmıştır. Bu anlamda Yönerge hükmünün daha kapsayıcı olduğu söylenebilir.

Ayrıca işverence, işçiye en geç iki ay içinde verilmesi gereken ve iş koşullarını içeren belge'nin bu koşulların bir kısmını içeriyor olması durumunda, çalışana işverence en geç iki ay içinde verilmesi gerekli *imzalı yazılı bildiri*de kalan diğer hususların da bildirilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. İK'nun 8. maddesi hükmünde, 91/533/EC sayılı Yönerge'nin 3. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen hükme benzer bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak işverence yazılı bir iş sözleşmesinin yapılmadığı durumlarda, iş koşullarını gösteren ve işçiye çalışmaya başlamasından itibaren en geç iki ay içinde verilmesi gerekli belgenin iş koşullarından bir kısmını içermesi durumunda, İK'nun 99/b. hükmü gereğince *idari para cezası* yaptırımının gündeme gelebileceğini belirtmemiz gerekir¹¹¹.

Bu noktada belirtmek istediğimiz diğer önemli bir husus da, işverence İK, m.8/3 uyarınca çalışma koşulları hakkında belge verme yükümlülüğüne ilişkin hükmün yalnızca yazılı sözleşme yapılmayan durumlara özgülenmiş olmasıdır. Aslında iş sözleşmesinin yazılı yapılması durumunda da, işverence iş ilişkisinin kurulmasından itibaren en geç iki ay içinde iş koşullarını içeren bir belge düzenleme zorunluluğunun olması gerektiği kanısındayız. Zira iş sözleşmesinin yazılı yapılması ile, iş koşulları hakkında yazılı belge verilmesi aynı anlama gelmemektedir. Birinci durumda taraflar arasında karşılıklı irade beyanlarının rızaya uygun bir biçimde açıklanması suretiyle kurulan bir hukukî işlem söz konusu iken; ikinci durumda, yani iş koşulları hakkında yazılı belge verilmesi durumunda, kurulmuş bir iş ilişkisi hakkında yazılı sözleşmede yer alan veya almayan hususlar hakkında açıklayıcı bilgiler verilmesi söz konusu olmaktadır. Böylece iş ilişkisi sözle kurulsa bile, yazılı belge verme zorunluluğu iş ilişkisinin kurulduğu yönünde bir kanıt özelliğini taşımaktadır¹¹². 91/533/EC sayılı Yönerge, işverenin iş koşulları hakkında bilgi verme yükümlülüğünü ele alırken, iş ilişkisinin yazılı kurulup kurulmadığını gözetmemiştir. İK, m.8/3 hükmünde ise, iş koşulları hakkında işverence belge verme zorunluluğu yalnızca yazılı sözleşme yapılmayan durumlara özgülenmiştir.

Önemle belirtelim ki, iş ilişkisinin yazılı bir sözleşme ile kurulması, bu ilişkinin koşullarına ilişkin tüm hususları detaylandırmayabilir. Bu durumda da

¹¹¹ Bkz. AKYİĞİT, *İş Kanunu Şerhi*, 2.Cilt, s.2200.

¹¹² PITT, s.76; BLANPAİN, *Labour Law*, s.236; SLADE, s.48; PAINTER/PUTTICK, s.44.

işçinin iş ilişkisinin koşulları hakkında belirsizliğe itilmesi sakıncası ortaya çıkabilir. Bunun söz konusu olmaması için iş sözleşmesi yazılı yapılsa dahi, iş ilişkisinin kurulmasından itibaren yine de en geç iki ay içinde işverence işçiye, iş ilişkisinin genel ve özel koşulları hakkında İK. m.8/3 hükmünde sözü edilen bilgileri içeren bir belge verilmesi zorunluluğunun söz konusu olması gerektiği kanaatindeyiz.

3. Yurtdışına Çalışmaya Gönderilenler Bakımından

91/533/EC sayılı Yönerge açısından değinmemiz gereken bir durum da, 4. maddede “*Yurtdışında Çalışanlar*” başlığı altında düzenlenen hükümdür. Bu hükme göre, “*çalışan iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin geçerli olduğu (gerek kanunlar ve/veya gerekse uygulamalarla) bir başka üye ülke veya ülkelerde çalışmak durumunda ise 3. maddede öngörülen belgeler seyahatten önce kendisine verilmeli ve asgari aşağıdaki bilgileri içermelidir:*

a) *yurtdışında geçecek çalışma süresi;*

b) *ücret ödemelerinde kullanılacak para birimi;*

c) *gerekli hallerde yurtdışındaki çalışma süresinde elde edilecek maddi ve diğer avantajları;*

d) *gerekli olduğu hallerde, çalışanın memleketine dönme koşulları”* hakkında

çalışanların bilgilendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Yönerge'nin 4. maddesinin 2. fıkra hükmünde, 1. fıkranın (b) ve (c) bentlerinde öngörülen bilgilendirmenin, gerektiğinde ilgili faaliyet alanı için geçerli kanun, tüzük, idari ve hukuki düzenlemelerle veya toplu sözleşmelerle yapılabileceği ifade edilmiştir.

Öte yandan, iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin geçerli olduğu bir başka ülkede yapılacak işin süresi 1 ay veya daha az süreli ise 1. ve 2. fıkra hükümlerinin uygulanmayacağı da Yönergenin 4. maddesinin son fıkrasında hükme bağlanmıştır.

İK., *yurtdışında çalışanlar* açısından Yönerge'de belirtilen hükme benzer bir düzenlemeye yer vermemiştir. Ancak Türkiye İş Kurumu, yurtdışında çalıştırılacak işçilerin “*bireysel tip iş sözleşmesi*” ile çalıştırılmalarını sağlamak üzere bu sözleşmelerin genel esaslarını belirlemiştir.

İŞKUR tarafından hazırlanan “Yurtdışı Hizmet Sözleşmesi”nde “İşverenin Bilgilendirme Yükümlülüğü” başlığı altında şu hususlara yer verilmiştir: İşveren; işin yapılacağı ülkedeki iş koşulları, ücret, günlük, haftalık ve fazla çalışma süreleri ile ücretlerini, hafta tatili ve genel tatillere ilişkin koşullar ile bu günlerde çalışma yapılması halinde ödenecek ücreti içeren açıklayıcı belgeyi işçiye; işçi tarafından imzalanmış işverenin kaşesini ve yetkili kişinin imzasını taşıyan bir nüshasını da Kuruma verir. Bu belgedeki bilgiler, ilgili ülkedeki çalışma mevzuatına uygun olarak hazırlanır. İşveren tarafından işçiye verilecek belge içeriğindeki bilgi ile işin yapılacağı ülkedeki uygulama arasında farklılıklar bulunması halinde işveren belgede belirtilen hususları uygulamakla sorumludur. İşin yapılacağı ülkedeki çalışma mevzuatında değişiklik söz konusu olduğunda, değişiklikler işçiye yazılı olarak bildirilir¹¹³.

¹¹³ TİSK, **AB Müktesebatı**, s.13.

4. İş Koşullarının İşverence Değiştirilmesi Bakımından

91/533 sayılı Yönerge'nin Türk İş Hukuku mevzuatı açısından değerlendirmeye tâbi tutulması gereken diğer bir hükmü de, "İş sözleşmesi veya iş ilişkisinde yer alan koşulların değiştirilmesi" başlıklı 5. maddesidir. Hükme göre, "Madde 2(2) ve Madde (4)1 de yapılan herhangi bir değişiklik, söz konusu değişikliğin yürürlüğe giriş tarihinden en geç 1 ay sonra işverence yazılı olarak çalışana bildirilmelidir

Paragraf 1 de öngörülen yazılı belgenin düzenlenmesi, madde 3'te, madde 4(1)'de öngörülen belgelerin yer aldığı kanun, tüzük, idari ve hukuki hükümler veya toplu sözleşmelerde değişiklik yapılması durumunda zorunlu değildir".

İK'nun 22. maddesi ile Yönerge'nin 5. maddesinde öngörülen düzenlemeye uyum sağlanmıştır. Gerçekten de 22. maddede, iş koşullarında değişiklik yapılacağı zaman çalışanların önceden bilgilendirilmesi öngörülmektedir.

Yönerge'de "söz konusu değişikliğin yürürlüğe giriş tarihinden en geç 1 ay sonra işverence yazılı olarak çalışana bildirilmelidir" denilmesine rağmen, İK'nun 22. maddesinin 1. fıkrasında "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz" denilmek suretiyle Yönerge'nin 5. maddesinde öngörülen düzenlemeden daha ileri sayılabilecek bir hüküm getirilmiş bulunmaktadır. Gerçekten de işveren bu değişikliği yapmadan önce buna ilişkin isteğini, işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır. Yazılı biçimde bildirilmeyen veya işçi tarafından altı iş günü içinde kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. İşçi ancak bu değişiklik önerisini kabul ettiği takdirde, iş ilişkisi yeni koşullarla devam edecektir.

Yönerge'nin 5. maddesinin 2. fıkrasında getirilen istisna hükmü gereğince, değişiklik yasa, tüzükle veya idari işlem ile ya da toplu sözleşme ile yapılmış ise bilgilendirme yapılmasına gerek görülmemiştir. İK'nun 22. maddesinde böyle bir istisna hükmü getirilmeyerek bu anlamda da Yönerge'nin 5/2. maddesinde öngörülen düzenlemeden daha ileri bir düzenleme getirildiği söylenebilecektir.

5. İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğüne Aykırılık Bakımından

91/533/EC sayılı Yönerge'nin "Hakların savunulması" başlıklı 8. maddesinde, Yönerge'de öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde zarara uğrayanların kamu otoritelerine ve yargıya başvurabilme hakkı öngörülmüştür (m.8/1). Çalışanların durumu yetkili otoritelere ilettikten sonra haklarını yasal yollardan savunabilmeleri için alınması gerekli tüm önlemler, üye devletlerce ulusal hukuk sistemlerine uyarlanmak zorundadır.

Yönerge'nin 8. maddesinin 2. fıkrasına göre, yargı yoluna başvurulabilmesi, işçinin işverene yazılı başvuruda bulunması ve bu başvuruya işverenin 15 günlük süre içinde cevap vermemesi koşuluna bağlanabilecektir.

Yönerge hükümlerine aykırılığın sonucunda başvuru yapılabilecek mekanizmalara ilişkin benzer bir düzenlemeye İK'nda yer verilmemiştir. Ancak 1982 Anayasası'nın 74. maddesi, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1¹¹⁴. ve 10. maddesi ile 3071 sayılı "Dilekçe Hakkının Kullanılmasına İlişkin Kanun"un 1. maddesi gereğince zarara uğrayanlar idari ve adli makamlara başvurarak haklarını arayabileceklerdir.

Yönergenin 8. maddesinin 2. fıkrası, çalışanların yargı yoluna başvurmadan önce idari makamlara başvuruda bulunmasını ve cevap alınamaması halinde 15 gün içinde yargı yoluna başvurmalarını öngörmüştür. Bu düzenlemeye paralel hüküm 5521 sayılı Kanununun 10. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu hükme göre, "İş Kanununun uygulanması ile görevli olan idari merciler, kendilerine yapılan müracaatları 15 gün içinde idari yoldan neticelendiremedikleri ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde bu hususa dair olan evrak ve belgeleri yetkili iş mahkemesine tevdi ederler. Mahkeme, re'sen gün tayin ederek tarafları davet ve müracaat sahibinin davacı olduğunu tespitten ve zabıtnameye imzasını aldıktan sonra bu kanundaki esas ve usullere göre davayı görerek kararını verir. İdari mercün bu yoldaki tevdi, mahkemenin göreve müteallik kararını takyit etmez".

Nihayet belirtelim ki, 91/533 sayılı Yönerge ile İK'nun yukarıya aldığımız ilgili düzenlemeleri arasında bir mevzuat yaklaşması bulunmaktadır. Ancak bu istenilen seviyede değildir. Zira Yönerge'nin kapsam maddesi, iş sözleşmesinin yazılı yapılmaması halinde işçiye verilmesi gereken belgenin içeriği, yazılı iş sözleşmesinde yer alması gereken hususlar ve yurtdışında çalıştırılacak işçilerin bilgilendirilmeleri hakkında daha geniş düzenlemelere yer vermiştir.

Ülkemizin onayladığı uluslararası çalışma sözleşmelerinin gereklerini yerine getirme çabalarını sürdürürken Avrupa sosyal normlarına da uyum sağlaması önemli bir gerekliliktir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun genel gerekçesinde "...iş mevzuatının Avrupa normlarına uyumlu hale getirilmesi tam üyeliğe kadar geçecek süre içinde gerçekleştirilecektir" çözümü benimsenmiştir¹¹⁵. Buna göre öncelikli olarak Avrupa sosyal hukukunun temel nitelikteki düzenlemelerini benimseme yöntemi esas alınmış, söz konusu düzenlemelere aykırı hükümlerin ise yavaş yavaş Türk mevzuatından ayklanmasının isabetli olacağı savunulmuştur¹¹⁶.

¹¹⁴ Kanun'un 1. maddesine göre, "İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin Ç, D ve E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyumsuzluklarının çözülmesi ile görevli olarak lüzum görülen yerlerde iş mahkemeleri kurulur".

¹¹⁵ <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>, (E.T: 24.09.2000).

¹¹⁶ <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>, (E.T: 24.09.2000).

KAYNAKLAR

- AKYİĞİT Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, 1.Cilt**, Ankara-2008 (İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt).
- AKYİĞİT Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, 2.Cilt**, Ankara-2008 (İş Kanunu Şerhi, 2. Cilt).
- ALP Mustafa, “*Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku*”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:6, S:1, 2004.
- ALP Mustafa, “*İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi*”, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, 2007 (İş Sözleşmesi).
- ALPAGUT Gülsevil, “*İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri*”, **Çimento İşveren Dergisi**, (Eylül-2004), C:5, S:18 (İnceleme)
- ALPAGUT Gülsevil, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, TÜHİS, İstanbul-1998
- ALPAGUT Gülsevil, “*Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinden Önce Feshi ve İfa İmkânsızlığı*”, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:6 (Nisan-Mayıs-Haziran 2005) (Esaslı Değişiklik)
- AR Kamil Necdet, **Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi**, Kamu-İş Yayınları, Ankara-2007.
- BARNARD Catherine, **EC Employment Law**, 2006.
- BLANPAİN Roger, **European Labour Law**, 2008.
- BOWERS John, **Employment Law**, London-1997.
- BROWN William, DEAKİN Simon, NASH David, OXENBRIDGE Sarah, “*The Employment Contract: From Collective Procedures to Individual Rights*” **British Journal of Industrial Relations**, 38: 4 (December 2000).
- CANİKLİOĞLU Nurşen, CANBOLAT Talat, “*4857 sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri*”, **Kamu İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:3/2004.
- ÇELİK Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul-2008.
- DEMİR Fevzi, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir-2003
- EKMEKÇİ Ömer, “*4857 sayılı İş Kanununda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar*” **Çimento İşveren Dergisi**, C:20, S:1, Ocak-2006.
- EKONOMİ Münir, “*4857 sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) –Kavram, Süre, Yenileme*”, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:9, (Ocak-Şubat-Mart 2006).
- ENGİN Murat, **İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi**, 1.B., İstanbul-2003

ERALTUĞ Ayşegül, “Avrupa Birliği Hukukunda İşverenin İşçilere Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü”, **TİSK Akademi**, 2007/2, C:2.

EYRENCİ Öner, TAŞKENT Savaş, ULUCAN Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul-2005.

FORSYTH Anthony, “The ‘Transplantability’ Debate Revisited: Can European Social Partnership be Exported to Australia?”, **Comp. Labour Law & Pol’y Journal**, Vol:27.

GÜLER Mikdat, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Legal, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:5, (Ocak-Şubat-Mart 2005).

GÜLER Şerafettin, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapmak”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:21, S:5, (Eylül-2007)

GÜMÜŞOĞLU Rıza, “İşletme Gereklere, Ücretsiz İzcin, Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Sözleşmenin Feshi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:12 (Ekim-Kasım-Aralık-2006).

GÜNAY Cevdet İlhan, **Şerhli İş Kanunu**, Turhan Yayınevi, Ankara-2001.

HEPER Altan, **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye**, İstanbul-1997.

KORAY Meryem /ÇELİK Aziz, **Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog**, Belediye-İş Sendikası AB’ye Uyum Serisi, 2007.

KREBBER Sebastian, “The Social Rights Approach of The European Court of Justice To Enforce European Employment Law”, **Comp.Labour Law&Pol’y Journal**, Vol:27, S:377.

LEWIS Roy, **Labour Law in Britain**, London.

LO FARO Antonio, **Judicial Enforcement of EC Labour Law, Time Limits, Burden of Proof, ex Officio Application of EC Law**, Catania University-2002.

MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, Ankara-2008.

ÖZKALP Enver, “Örgütlerde İşin Çalışanlar İçin Anlamı ve İş Dizayını”, **Kamu-İş**, C:7, S:2, 2003.

PAINTER Richard W./PUTTICK Keith, **Employment Rights**, Great Britain-1993.

PITT Gwyneth, **Employment Law**, London-2007.

Report on The Implementation of Directive 91/533/EEC

SEVİMLİ Ahmet, “İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:17, S:2, (Mart-2003).

SEVİMLİ, K. Ahmet, “4857 sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:18, S:6, Kasım-2004.

SLADE Elizabeth A., **Tolley’s Employment Handbook**, Great Britain-1997.

SÜMER Halûk Hâdi, **İş Hukuku**, 13.B, Konya-2008.

SÜZEK Sarper, *İş Hukukunda İş Yönetmelikler*”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 44, Sayı:1, 1995.

SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, 2.B., İstanbul-2008 (İş Hukuku)

SÜZEK Sarper, *“İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”*, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:6, S:4, 2002.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), **Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye**, TİSK Yayın No: 268, Ankara-2006.

TUĞ Adnan, **Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara-1996.

UŞAN M. Fatih, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İş Hukuku**, C:1, Ankara-2006, s.67.

WAUD Christopher, **Employment Law 1992**, London-1992.

WHINCAP Michael, **Modern Employment Law**, Great Britain-1990.

www.yerelsen.org.tr/_resimler_/haberler/ZekiParlak.doc. (Erişim tarihi: 14.11.2007).

<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>, (E.T: 24.09.2000).