

İŞVERENE ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK YETKİSİ VEREN KAYITLAR

Yrd. Doç. Dr. Erdem Özdemir*

I. Giriş

Çağın gereksinimlerine uygun olarak yer verilen kayıtlar, iş sözleşmelerinin içeriğini her geçen gün daha da zenginleştirmekte ve iş sözleşmesinin sadece görünüşte bir sözleşme olduğu yolundaki görüşler geçerliliğini yitirmektedir¹. Bu kayıtlara örnek olarak, işverenin işçiye sağladığı eğitimin karşılığı olarak onun bir süre işyerinde çalışması yükümlülüğü getiren ve buna uymamayı belirli bir tazminata bağlayan, Fransız Hukukunda da “*débit formation*” deyimine anılan ve ülkemizde de özellikle bankacılık sektöründe görülen hükümler, kalifiye işçilerin başka işte çalışmasını engellemek üzere getirilen, yan işte çalışma yasağına ilişkin hükümler (*clauses d'exclusivité*), işçinin iş sözleşmesinin bitiminden sonra rekabet etmemesine ilişkin olarak getirilen hükümler (*clauses de non-concurrence*) gösterilebilir². Nitekim, inceleme konumuzu oluşturan, işverene çalışma koşullarında değişiklik yetkisi veren kayıtlar (*clauses de mobilité*), son zamanlarda gündeme gelen ve geçerliliği tartışılmaya başlanan düzenlemeler arasında önemli bir yer kazanmış bulunmaktadır.

* Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

¹ *Lyon-Caen*, Antoine, *Actualité du Contrat de Travail*, Dr. Soc, Juillet-Aout 1988, 541-542; *Fieschi-Vivet*, *Contrat de Travail (Existence/Formation)*, Enc. Juridique Dalloz (Contrat de Travail), Janvier 1993, 3; *Jeammeaud*, *Les Polyvalences du Contrat de Travail*, Mélanges Lyon-Caen, Dalloz 1989, 299; A.Güzel, *Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet Sözleşmesinin “Intuitus Personae” Niteliği Üzerinde Yeniden Düşünmek*, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996, 175.

² *Fieschi-Vivet*, *Contrat de Travail (Existence/Formation)*, 3; *Jeammeaud/Friant/A.Lyon-Caen*, *L'Ordonnancement des Relations de Travail*, Réc . Dalloz, 1998, Cahier (Chronique), 363.

II. Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtların Geçerliliği Sorunu

İş sözleşmesinin ifa sürecinde, sözleşmeyle belirlenmiş koşulların zamanla değişen şartlara uyumsuzluğu söz konusu olabilir. Ancak, işverenin iş sözleşmesi hükümlerini tek taraflı olarak değiştirmesi mümkün bulunmamaktadır. Gerçekten, iş sözleşmesindeki herhangi bir değişiklik ancak her iki tarafın da rızası ile yapılabilir. Ancak, iş sözleşmesi taraflarının, ileride meydana çıkabilecek değişiklik ihtiyaçlarını, başlangıçta, sözleşmenin kuruluş aşamasında düşünerek bu konuda işverene yetki veren düzenlemeler getirebilmelerinin mümkün olup olmadığı tartışmaya açıktır.

İşverene çalışma koşullarını değiştirme yetkisi veren kayıtların geçerliliği mukayeseli iş hukukunda da oldukça tartışmalıdır. Hukukumuz bakımından, çalışma koşullarını değiştirme konusunda sıkı bir prosedür getiren 4857 sayılı Yasa, konunun önemini daha da arttırmış bulunmaktadır³.

Bilindiği gibi, 1475 sayılı İş Yasasının 16. maddesinde, iş şartlarının esaslı tarzda değişmesi, başkalaşması veya uygulanmaması durumunda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği; ancak, sözleşme ile bu kuralın aksinin kararlaştırılabileceği hükme bağlanmıştır. Bu şekilde eski iş yasası, işverene çalışma koşullarını değiştirme yetkisi veren sözleşme hükümlerinin geçerliliğini yasal bir zemine oturtmuştu. Yeni iş yasasının Bilim Kurulunca hazırlanan ilk şeklinde (Tasarı m.23), işverence çalışma koşullarını değiştirme hakkının saklı tutulduğu hallerde ve belirli süreli iş sözleşmelerinde değişikliğe ilişkin fıkra hükmünün uygulanmayacağı öngörülmüştü. Ancak, hükmün yasalaşması sırasında, verilen önergelerle ikinci fıkra hükmü kaldırılmış ve bunun sonucunda, işverence çalışma koşullarını değiştirme hakkının saklı tutulması durumunda madde hükmünün uygulanmayacağına ilişkin bir ifadeye yasalaşan madde metninde yer verilmemesinin ne şekilde yorumlanacağı tartışmalı hale gelmiş bulunmaktadır.

Bu konuda öğretide ileri sürülen bir görüşe göre⁴, kanun hükmünde bu nitelikte bir ifadeye yer verilmemiş olması karşısında artık çalışma koşullarını değiştirme hakkını saklı tutan sözleşme hükümlerine yer verilemeyecektir. Yargıtay, 4857 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden sonra, bu gibi hükümlerin geçerliliği ile ilgili önemli bir karar vermiştir. Yüksek Mahkeme çalışma koşullarının değiştirilmesi konusunda işverene yetki veren bir TİS hükmünün uygulanmasını, yeni iş yasasının 22. maddesinin söz konusu toplu iş sözleşmesi

³ G.Alpagut, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2004, 52 vd.

⁴ A.Güzel, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İstanbul Barosu/Galatasaray Üniversitesi 2004 Yılı Toplantısı, 119-120.

hükmüne göre işçi bakımından daha lehte bulunduğu gerekçesiyle reddetmiştir⁵. Yargıtayın bu kararı, yeni iş yasasının 22. maddesinin işverene değişiklik yetkisi veren düzenlemeleri engellediği yolundaki görüşü⁶ desteklemektedir.

Yargıtayın ulaştığı bu sonuç isabetli değildir ve öğretide de haklı olarak eleştirilmiştir⁷. Gerçekten, Tasarıda yer alan bir hükmün madde metnine alınmamış olması, doğrudan yasakoyucunun iradesinin aksi yönde olduğunu göstermez. Çalışma ilişkilerinin dinamik yapısı, iş piyasalarının gelişimi, çalışma ilişkilerinde değişikliği gerektirebilir. Bu nedenle hiçbir değişikliğe izin vermeyen katı bir sistem söz konusu olmamalıdır. Ancak, bir yandan da bu gibi kayıtların işçi bakımından zararlı sonuçlar doğurabileceği de gözardı edilmemesi gereken bir konudur. Gerçekten, iş hukukunda sınırsız bir sözleşme serbestisi düşünülemez. Daima işverenin işçiye karşı olan üstünlüğü dikkate alınmalı ve sözleşme hükümleri bu anlayışla yorumlanmalı ve denetime tabi tutulmalıdır. Sonuç olarak, işçi ve işverenin karşılıklı menfaat dengesi göz önünde tutulmak kaydıyla, bu kayıtların belirli sınırlar dahilinde geçerli olması gerekir⁸.

İşverene çalışma koşullarında değişiklik hakkı veren hükümlerin geçerli sayılması gerektiği görüşü, mukayeseli iş hukuku incelendiğinde de doğrulanmaktadır. Nitekim Fransız ve İsviçre Hukukunda da iş yasasında işverene çalışma koşulları değişiklik yetkisi veren açık bir düzenleme olmamakla birlikte, iş sözleşmesi taraflarının bu gibi hükümler getirebilecekleri kabul olunmaktadır⁹.

Sonuç olarak, tarafların işverene çalışma koşullarını değiştirme yetkisi veren sözleşme hükümlerine yer verebilecekleri hukukumuz bakımından da kabul edilmelidir. Ancak bu düzenlemelerin geçerliliği birtakım sınırlar dahilinde mümkün olup, bunlar yargısal denetime konu olabilir.

III. Çalışma Koşullarını Değiştirme Yetkisi Veren Kayıtların Hukuki Temelleri

Çalışma koşullarını değiştirme yetkisi veren bir düzenleme kaynağını iş sözleşmesinde bulmalıdır. Kanımızca, iş sözleşmesinin bir parçası dahi sayılsa

⁵ Y.9HD, 26.1.2004, E.2003/23105 K.2004/1204, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2004, 52-53.

⁶ Güzel, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, 119-120.

⁷ Alpagut, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, 52 vd.

⁸ Alpagut, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, 58-59; Bkz. M.Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, 243 vd.

⁹ Gaudu/Vatinet, Traité des Contrats, Les contrats du travail, LGDJ, 2001, 280 vd; Mazeaud, Droit du travail, 264-265; R.Wyler, Droit du travail, Berne 2002, 98..

İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar

çalışma koşullarını değiştirme yetkisi veren bir düzenlemeye “iç yönetmeliğin” kaynaklık etmesi çağın iş hukuku anlayışına uygun değildir. Ancak bunun hukukumuz bakımından teorik ve pratik açıdan mümkün olduğunun altını çizmek isteriz. Gerçekten, hukukumuzda işverenler, herhangi bir sınırlama ve idari denetim söz konusu olmaksızın iç yönetmeliğin muhtevasını belirleyebilmektedir. Nitekim, Yargıtay kararına konu olan bir olayda, iç yönetmelikte işverenin işçileri serbestçe nakledebileceği düzenleme konusu yapılmıştı. Yargıtay da bu düzenlemeye dayanarak, değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshinin haklı nedene dayandığını saptamıştır¹⁰. Kuşkusuz, 1475 sayılı Yasanın 16. maddesinin II. bendinin (e) fıkrası karşısında bu sonuç tutarlı görünmekle birlikte, işçinin fiilen pazarlık yapmasının söz konusu olmadığı bir hukuki araç vasıtasıyla işverenin yönetim hakkının bu ölçüde genişletilebilmesinin hakkaniyete uygun düşmediği düşüncesindeyiz¹¹. İç yönetmeliğin, işçinin işe girerken kabulü sonucunda akdi nitelik kazandığı kuramı, teorik açıdan tutarlı görünmekle birlikte, hayatın gerçeklerine uygun düşmemektedir¹². İşçi, işe girerken iç yönetmelik hükümleri konusunda bir tartışma olanağına sahip değildir. İşçinin böyle bir tartışmaya girmesi halinde, işverenin kendisini işe almak istemeyeceği açıktır¹³.

Yine toplu iş sözleşmesiyle bu konuda getirilen düzenlemelerin geçerliliği de tartışmaya açıktır¹⁴. Toplu iş sözleşmesiyle, işçi açısından bazı yükümlülükler getirilmesi ve bu konuda hizmet akdinde bir açıklık

¹⁰ Y.9.HD, 29.3.1984, 3368/3271, TÜTİS Temmuz–Eylül 1984, 35

¹¹ Krş. M.*Ekonomi*, Yargıtayın İş Hukukuna ilişkin 1984 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi İstanbul 1986, 64.

¹² Fransız Hukukunda, iç yönetmeliğin hukuki niteliği konusundaki ileri sürülen akdi teoriyi eleştiren *Ducros*'a göre, akdi teori, işçinin işe girerken iç yönetmeliği kabul ederek işe girdiği faraziyesine dayanmaktadır. Buna göre, işçi işe girerken bir şey söylemezse, bu iç yönetmeliği kabul ettiği anlamına gelmektedir. Yazara göre, bu tez hukuki bir yalandan başka bir şey değildir. Zira, işçinin iç yönetmeliği serbestçe kabul etmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Bu aşamada, taraflar arasındaki eşitsizlik çarpıcı boyutlardadır. Yazara göre, işçinin, işyerinin duvarlarında asılı olan iç yönetmeliği incelemesi ve buna itiraz etmesi olası değildir (Le Règlement Interieur, Droit Ouvrier, Mai 1979, 155); *G.Lyon-Caen*, Une Anomalie Juridique: Le Règlement Interieur, Dalloz Chronique, 1969, 40. Cahier, 40 vd; *M.Cohen*; Le Règlement Interieur et le Pouvoir Disciplinaire du Chef de l' Entreprise, Droit Soc, 1980, 165 vd; ayrıca bkz. *J.Rivero*, Note Sur le Règlement Interieur, Droit Social Janvier 1979, 1 vd.

¹³ Genel işlem şartları ve çalışma koşullarında değişiklik yetkisi veren kayıtlar ilişkisi için bkz. *Alp*, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, 303 vd.

¹⁴ *E.Dockès*, La Réciprocité des Dispositions dans la Convention Collective, Dr. Ouvrier, Déc. 1997, 505-506; *M.Engin*, Toplu İş Sözleşmesi Sistemi (doktora tezi), Ankara 1998, 200-201 ; *E.Özdemir*, Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Hükümleri Ve Bunların Hizmet Akdine Etkileri (doktora tezi), İstanbul 1999, 223 vd.

bulunmaması durumunda, söz konusu toplu iş sözleşmesi hükümlerinin doğrudan uygulanabilirliği, son yıllarda Fransız Hukukunda çok tartışılan konulardan birini oluşturmuştur. Özellikle, deneme süresi, rekabet yasağı ve işverene nakil yetkisi veren toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri, doğrudan uygulanabilirliği tartışılan hükümlerin başında gelmektedir. Fransız Yüksek Mahkemesinin konu ile ilgili kararları da bu konudaki tartışmaları genişletmiştir. Nitekim, Fransız Yüksek Mahkemesi, toplu iş sözleşmesinde öngörülen, deneme süresi ve rekabet yasağı gibi koşulların uygulanabilmesi için, bu koşullar hakkında “önceden işçiye haber verilmiş olması” ölçütünü geliştirmiştir¹⁵. Yüksek Mahkeme, 1997 tarihli bir kararında, işçiler hakkında getirilen bu gibi yükümlülükler hakkında bir ayırım yapmaksızın “toplu iş sözleşmesinde işçi için getirilen yükümlülüklerin” uygulanmasının, işçinin bundan haberdar edilmiş olması koşuluna bağlı olduğunu açıklamıştır¹⁶.

Fransız Hukukunda konu öğretide de geniş bir şekilde tartışmaya açılmıştır. *Dockès*, konu ile ilgili incelemesinde, öncelikle deneme süresini örnek vermektedir. Buna göre, işçi ve işveren, açıkça hizmet akdinin kesin bir şekilde deneme süresi olmaksızın akdedilmesini kararlaştırıp bunu sözleşmeye geçirdiklerinde, yararlılık ilkesi gereği deneme süresi öngören toplu iş sözleşmesi hükmü uygulanma olanağı bulamayacaktır. Buna karşılık tarafların bu gibi açık bir kararlaştırma yapmaması durumunda ortaya çıkan durumu *Dockès* şu şekilde açıklamaktadır: Toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdinde deneme süresi konusunda bir açıklığın bulunmadığı durumlarda, hizmet akdi deneme süresiz olarak akdedilmiş sayılacaktır. Bu düşüncenin kaynağı ise, tamamen tarafların, deneme süresiz hizmet akdi kurmak istedikleri şeklinde yorumlanan iradeleridir. Başka bir deyişle, hizmet akdinde deneme süresinin mevcut olmaması tarafların yorumlanan iradelerine dayanmakta, dolayısıyla akdi bir değer taşımaktadır. Buna göre, deneme süresi öngören bir toplu iş sözleşmesi, bu konudaki bir boşluğu doldurmamakta, bilakis, iş sözleşmesine göre bir ağırlaştırma ve gerileme getirmektedir. Bu ağırlaştırmanın yararlılık

¹⁵ Bu konuda bkz. J.Y. *Frouin*, *Licéité et existence de la Periode d’Essai*, CSBP, No.72; 239 vd; *Desjardins*, *Sur les Conditions d’Application de la Période d’Essai Prévue par une Convention Collective*, Dr. Soc, Mai 1995.

¹⁶ Soc. 8 Janvier 1997, Dr. Soc. 1997, 323 ve G. *Couturier*’in incelemesi; Fransız Yüksek Mahkemesi deneme süresi ile ilgili olarak vermiş olduğu kararda, hizmet akdi taraflarının açıkça akitte deneme süresi öngörmüş olmalarına gerek olmadığını, işçinin işe girerken deneme süresi öngören toplu iş sözleşmesinden haberdar edilmiş olmasının deneme süresinin işçiye uygulanabilmesi için yeterli olduğunu açıklamıştır. Kararı inceleyen *Couturier*, Yüksek Mahkemenin işçinin tamamen deneme süresini rıza göstermesini aramamakla birlikte, işe girerken bilgisine sunulması zorunluluğu kabul etmekle, hemen hemen aynı sonuca ulaştığını belirtmektedir (Soc 23 Avril 1997, G.*Couturier*’in incelemesi ile birlikte Dr. Soc. 6 Juin 1997, 641-642).

İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar

ilkesi ile ilgili hükümle (L.135-2) önlenebileceğini belirten yazar, bu analizin işverene nakil yetkisi veren veya işçi için bir rekabet yasağı getiren hükümler açısından da geçerli olduğunu belirtmektedir. Sonuç olarak *Dockès*, işçinin durumunu ağırlaştıran bu gibi hükümlerin uygulanabilmesi için, bunların hizmet akdi taraflarınca açık bir şekilde kabul edilmiş olması koşulunun aranması gerektiğini açıklamaktadır. Buna göre, söz konusu hükümler açısından toplu iş sözleşmesinin doğrudan etkisi söz konusu olmamalıdır¹⁷.

Couturier de, toplu iş sözleşmesi ile getirilen rekabet yasağı gibi hükümlerin toplu iş sözleşmesi ile doğrudan empoze edilemeyeceğini, bu düzenlemelerin fazlasıyla (bireysel) akdi nitelikte olduğu gerekçesiyle açıklamaktadır. Yazar, deneme süresinin doğrudan toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmasının da şüpheli bulunduğunu belirtmektedir¹⁸. Rekabet yasağı ile ilgili olarak *Y. Serra*¹⁹ *Vatinet*²⁰ ve *M. Crionnet*²¹de, toplu iş sözleşmesinin doğrudan etkisinin söz konusu olmaması ve bunun ancak hizmet akdi taraflarınca açıkça kabul edilmesi halinde uygulanması gerektiğini savunmaktadır.

Belirttiğimiz bu görüşlere çok yakın bir düşünce, hukukumuzda *M.Engin* tarafından ileri sürülmüştür. *Engin*' e göre, hizmet akdine veya toplu iş sözleşmesine hüküm konulduğu takdirde, işçinin çalışma koşullarının değiştirilmesinin, işçi açısından haklı fesih nedeni olmayacağı ve değişikliğe uymaması halinde işverenin hizmet akdini derhal feshedebileceği kabul edilemez. Yazara göre, toplu iş sözleşmesi ile böyle bir hükmün getirilmesi mümkün, fakat yeterli değildir. Söz konusu toplu iş sözleşmesi hükmünün uygulanabilmesi için, bireysel hizmet akdinde açıklık olmalı veya işçi rıza göstermelidir. Aksi takdirde, işçi yararlılık ilkesi gereğince (TSGLK m.6/II), eski koşulların devamını talep edebilir veya sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. Sözleşmeler yoluyla esaslı değişiklik olanağı tanıyan İş K. m.16/II-

¹⁷ *Dockès*, La Réciprocité des Dispositions dans la Convention Collective, 505-506.

¹⁸ *Couturier*, Droit du Travail, Les Relations Individuelles de Travail, PUF 1991, 453-454.

¹⁹ *Y. Serra*, Obligation de Non-Concurrence, Recueil Dalloz, Contrat de Travail, Janvier, 1994, 4.

²⁰ *R.Vatinet*, Les Principes Mis En Oeuvre par la Jurisprudence Relatives aux Clauses de Non-Concurrence en Droit du Travail, Dr. Soc, Juin 1998, 539-540.

²¹ *Crionnet*, rekabet yasağına ilişkin hükmün doğrudan uygulanmamasını daha farklı bir gerekçeyle savunmaktadır. Yazara göre, Fransız İş Kodu L. 134-2' ye göre toplu iş sözleşmesi yürürlükteki kanun ve düzenlemelere göre, ancak işçinin lehinde olan hükümleri düzenleme konusu yapabilir. Buna göre, rekabet yasağı ile ilgili bir toplu iş sözleşmesi hükmü işçinin çalışma özgürlüğünü kısıtlamakta ve dolayısıyla işçinin lehinde bir düzenleme oluşturmamaktadır (*Crionnet*, karar incelemesi, Dalloz (Jurisprudence) 1977, 341-342).

e hükmü, yararlılık ilkesi (TSGLK m.6/II) ile birlikte ele alınmalıdır²². Belirtmek gerekir ki, Yargıtay, bu konuda bir ayırım yapmaksızın, toplu iş sözleşmeleri ile çalışma koşullarında işverene değişiklik yetkisi veren kayıtları geçerli olarak kabul etmektedir²³.

IV. Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Taniyan Kayıtların Denetimi

Yargıtayın 1475 sayılı yasa döneminde verdiği kararlar incelendiğinde, Yüksek Mahkemenin çalışma koşullarında değişiklik yetkisi taniyan kayıtlara kural olarak geçerlilik tanıdığı²⁴ ancak bunların geçerliliğini birtakım koşullara

²² Engin, Toplu İş Sözleşmesi Sistemi, dok. tezi, Ankara 1998, 200-201.

²³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 5.11.1986 gün ve 1986/8696 - 9799 sayılı kararında; "...Davacı davalı Bankanın Ankara'daki işyerinde çalışmakta iken bu işyerinin İstanbul'a nakli dolayısıyla kendisinin de İstanbul'a naklinin yapılması üzerine İK'nin 16'ncı maddesi uyarınca iş akdini iş şartlarının başkalaşmasını sebep göstererek feshettiği anlaşılmaktadır. Gerçekten Yargıtay uygulamalarında işçinin yerleşik bulunduğu yerden başka yere nakli, İK'nin 16/II-e maddesinde iş şartlarında esaslı değişiklik ve başkalaşma olarak kabul edilmekte ise de bunun haklı feshe yol açıp açmayacağı konusu değerlendirilirken sözleşmelerde aksine hüküm olup olmadığı da araştırılmaktadır. Yasa'da da sözleşmelere başka türlü kayıt konmamak şartıyla haklı fesih sebebi kabul edilmiştir. Davacının bağlı olduğu TİS'nin 12'nci maddesinde ise işverenin sendika üyelerini aynı şehirdeki veya diğer şehirlerdeki ünitelere ve görevlere serbestçe nakledilebileceği kabul edilmiş ve davacının bu maddenin devamındaki, göz önünde bulundurulması gereken şartları da haiz olmadığı anlaşılmaktadır. Böyle olunca davacının İ.K'nin 16/II-e maddesinden yararlanması olanak dışıdır. Mahkemenin kıdem ve özellikle ihbar tazminatına hükmetmesi isabetsizdir..." gerekçesiyle yer Mahkeme kararını bozmuş, Hukuk Genel Kurulu ise, "...Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre davacının fesih sebebinde haklı olmadığına anlaşılmamasına ve kaldı ki İş Kanunu'nun 18'nci maddesinde öngörülen 6 iş günlük süreyi de geçirmiş bulunmasına göre, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına bu nedenle de uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır" sonucuna ulaşmıştır (Y.HGK, 13.1.1988, E. 1987/9-478, K. 1988/7, *Kazancı Mevzuat Ve İçtihat Bilgi Bankası*, www.kazanci.com.tr).

²⁴ Yargıtayın, 19.6.2001 tarihli kararında, " Taraflar arasında düzenlenen yazılı hizmet sözleşmesinin 10. maddesinde, işverene nakil yetkisi tanınmış ve davacı bu yerde çalışmayı kabul etmiştir. Dairemizin istikrarlı uygulamasına göre, bu tür hükümler geçerlidir ve davacı davacı işçinin işyerinin nakledildiği yerde gidip çalışması gerekirdi. Böyle olunca nakil işleminin iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturduğu söylenemez" anlatımına yer verilmiştir (Y.9HD, 19.6.2001, 2001/5315 2001/10499, E. *Akyiğit*, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, 1. Cilt, İstanbul 2003, 640); Yüksek Mahkeme, 21.4.2005 tarihli kararında ise, "...Davacının İstanbul'dan Ankara'daki işyerine nakledilmesi sebebiyle haklı olarak iş sözleşmesini feshettiği gerekçesiyle kıdem tazminatı alacağı hüküm altına alınmış ise de taraflar arasında bağtılan hizmet sözleşmesinin 2/6. maddesinde işverenin davacıyı diğer şehirlerdeki

İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar

bağladığı görülmektedir. Nitekim, Yüksek Mahkeme, sözleşmede yer alan ve işverene işyeri değişikliği konusunda yetki veren kayıtları; iş, ücret ve diğer çalışma koşulları bakımından işçi aleyhinde bir farklılaşma getirmediği kabul etmektedir²⁵. Örneğin Yargıtayın 17.05.2005 tarihli kararında yer verilen, “...Taraflar arasındaki iş sözleşmesinde her ne kadar nakil serbestisi var ise de, davacının önce işyerinden 35 km. uzaklıkta bir işyerine kendi ücretinden fedakarlık yaparak yol parasını karşılaması beklenemez. Başka bir anlatımla iş sözleşmesinin esaslı bir unsurunda değişiklik olmuştur. İş koşulları zorlaşmıştır. Davacının Pınarbaşına yol parası verilmediğinden iş şartlarında ağırlaşma olduğu kabulü gerekir. Bu durumda davacının iş akdinin 1475 sayılı iş yasasının 16/II-e maddesi uyarınca feshi nedeniyle kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir”²⁶ anlatımı, Yüksek Mahkemenin bu konudaki genel yaklaşımını yansıtmaktadır²⁷.

İşverene çalışma koşullarında değişiklik yetkisi veren kayıtların geçerliliği ve denetimi mukayeseli iş hukukunda da tartışmalı konularından birini oluşturmaktadır. Fransız Hukukundan da istifade ederek, çalışma koşullarını değiştirme yetkisi veren kayıtların denetimindeki esasları şu şekilde ortaya koyabiliriz;

Fransız Hukukunda, özellikle işverene çok geniş bir coğrafi alan içinde, işçinin aile hayatını etkileyebilecek biçimde nakil yetkisi veren sözleşme hükümlerinin bu anlamda ölçülülük denetimine tabi tutulması gerektiği kabul

işyerlerine nakil imkanı verildiğinden nakil dışında iş şartlarının ağırlaştığı da iddia edilip kanıtlanmadığından kıdem tazminatı isteğinin reddedilmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir” Y.9HD, 7.3.2002, 2001/18292 2002/3415, *Akyiğit*, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, 622; Y.9.HD, 21.4.2005, 2004/24670 2005/14022, Legal İHD, 2005, Sayı: 7, 1322.

²⁵ Bkz. K. *Doğan-Yenisey*, Hizmet Akdine Tek Taraflı Müdahale ve İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi, İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu Bülteni, Sayı5, 2001, 118 vd; *Alpagut*, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, 56 vd.

²⁶ Y.9HD, 17.5.2005, 2004/27850 2005/18819, Legal İHD, 2005, Sayı: 7, 1251.

²⁷ Nakil hükümlerini geçerli sayan Yargıtay, nakil işleminin dışında çalışma şartlarında bir ağırlaşma olup olmadığını işçinin ispat etmesi gerektiğine hükmetmiştir. Yüksek mahkemeye göre; “...Davacının İstanbul'dan Ankara'daki işyerine nakledilmesi sebebiyle haklı olarak hizmet akdini feshettiği gerekçesiyle kıdem tazminat alacağı hüküm altına alınmış ise de taraflar arasında bağitlanan hizmet sözleşmesinin 2/6 maddesinde işverenin davacıyı diğer şehirlerdeki işyerlerine nakil imkanı verildiğinden, nakil dışında iş şartlarının ağırlaştırıldığı da iddia edilip kanıtlanmadığından kıdem tazminatı isteğinin reddedilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” (Y.9HD, T. 21.4.2005, E. 2004/24670, K. 2005/14022, *Kazancı Mevzuat Ve İçtihat Bilgi Bankası*, www.kazanci.com.tr).

olunmaktadır^{28, 29}. Nitekim Hukukumuzda da, Yargıtayın da bu doğrultuda kararları mevcuttur. Gerçekten Yüksek Mahkeme, işçinin Türkiye'nin her yerinde çalışacağına ilişkin bir sözleşme hükmüne geçerlilik tanımamış³⁰, işçinin, işverenin göstereceği her işi yapacağına ilişkin sözleşme hükmüne dayanamayacağı açıklanmıştır³¹.

²⁸ 19 Ocak 1999 tarihinde verdiği bir kararda, Fransız Yargıtayı Avrupa İnsan Hakları Ve Temel Özgürlükleri Sözleşmesinin 8. maddesine atıf yaparak ölçülülük denetimi yapmıştır. Fransız Yargıtayına göre; "...bu hükme göre, her insanın ikametgahına saygı beklemeye hakkı vardır, kişinin ve ailesinin ikametgahı serbestçe seçebilmesi bu hak ve özgürlüğün bir parçasıdır; dolayısıyla böyle bir hakka işverence getirilecek bir sınırlama ancak işçiden yapması beklenen iş ve bunda izlenen amaç dikkate alındığında, işletmenin meşru menfaatlerini koruma amacına dayalı olduğu ve ölçülü olduğu müddetçe geçerli olabilir" (Gaudu/Vatinet, Traité des Contrats, Les contrats du travail, LGDJ, 2001, 281).

²⁹ Öğretide Yargıtayın bu kararının rekabet yasağına ilişkin olarak kabul edilen esaslarla paralellik gösterdiği; burada işçinin temel hakları ve işletmenin menfaatleri arasında bir denge sağlanmasının amaçlandığı belirtilmektedir. Buna göre, temel haklara getirilecek bir sınırlama geçerli bir sebebe dayanmalı ve aşırıya kaçmayıp, ölçülü olmalıdır (Gaudu/Vatinet, 281-282).

³⁰ Y.9HD, 11.4.1988, 2824/4094 ve Ü.Narmanlıoğlu'nun incelemesi, İHU, İş K m.16 (No.7); ancak Yargıtayın işçinin başka bir ile nakledebileceğini öngören sözleşme hükümlerini geçerli sayan kararları da mevcuttur. Nitekim, bankada çalışan bir işçi ile ilgili verilen kararda"... Taraflar arasındaki yazılı hizmet akdinin 6. maddesinde davacı işçinin bankanın bir şubesinden diğer şubesine nakledilebilmesi yetkisi davalı işverene verilmiştir. Hüküm böylece düzenlenmişken bunun sadece il içindeki bir şubeden diğer şubeye nakledilme yetkisine ilişkin olduğu şeklindeki düşüncenin benimsenmesi olanağı yoktur" sonucuna ulaşılmıştır. Y.9HD, 24.9.2001, Y.9HD, E. 2001/10241, K. 2001/14276, Kazancı Mevzuat Ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr; benzer şekilde; Y.9HD, 7.6.2005, 2004/24500, K. 2005/20470, Kazancı Mevzuat Ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr).

³¹ "...Mahkemece davacı işçinin işe girerken işverenin göstereceği her işi yapacağını taahhüt ettiği gerekçesi ile ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar verilmiş ise de bu taahhünameye dayanılarak sonuca gidilmesi olanağı yoktur. Gerçekten uzun yıllar ilk girdiği görevi devam ettiren bir kimsenin daha sonra çöp toplama gibi bir işe verilip, verilen bu görevini yerine getirmesinin istenmesi objektif iyiniyet kurallarıyla bağdaşmaz. Bu somut olayda 1475 sayılı (Ş Kanununun, 16/II-e maddesindeki işin esaslı/tarzda değiştirilmesi yada başkalaştırılması hali söz konusu olmaktadır ki böyle bir durum işçiye hizmet akdini haklı olarak feshetme yetkisi verir. Böyle olunca kıdem tazminatının hüküm altına alınması ihbar tazminatının ise reddedilmesi gerekir...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine, geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda mahkemece önceki kararda direnilmiştir. Bunun üzerine, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında, "...bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle davacının akdin feshinden önce, çalıştığı iş bölümünde yedi yıla yakın bir zaman eylemlerle bir şekilde devamlı çalıştığının anlaşılmasına, böylece oluşan, çalışmaya ilişkin bu olgunun yanlar arasında bir iş koşulu olarak; kararlılık kazanmış olmasına daha sonra koşullar, daha ağır bir iş bölümünde görevlendirilmesinin anılan iş şartı karşısında

İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar

İşyeri değişikliğine ilişkin nakil hükümlerinin dışında, iş ilişkisinin temel edimlerini oluşturan ücret ve iş görme edimlerini değiştiren kayıtlara son derece duyarlı yaklaşılması gerekir. Ücrette değişiklik yetkisi veren kayıtların geçerliliği konusunda Fransız Yargıtayının 2002 yılında verdiği kararında ortaya koyduğu esasların hukukumuz bakımından da benimsenebileceğini düşünüyoruz. Gerçekten Fransız Yargıtayı Sosyal Dairesine göre ücrette değişiklik yetkisi veren hükmün geçerliliği üç koşula bağlıdır³²;

- İlk olarak, değişiklik yetkisi veren hüküm işverenin iradesinden bağımsız olarak objektif koşullara dayanmalıdır.
- İkinci olarak, bu hüküm “işletme riskini” işçinin üzerine yüklememelidir.
- Üçüncü olarak bu hüküm, ücreti, kanun ve toplu iş sözleşmelerinin belirlediği sınırların altına düşürmemelidir.

Fransız Hukukunda olduğu gibi, Alman hukukunda da, ücrette değişiklik yapma hakkını saklı tutan kayıtlara duyarlılıkla yaklaşıldığı ve gerek öğretilerde, gerekse de yargı kararlarında sınırlamalar getirildiği görülmektedir³³.

Çalışma koşullarında değişiklik yetkisi veren hüküm, işverenin iradesinden bağımsız objektif koşullara dayanmalı, uygulanma kriterleri açık ve belirli olmalıdır. Nitekim, Fransız Yargıtayı, işçinin ücretinin miktarını işletmenin ürünlerinin pazardaki gelişimine bağlayan bir sözleşme hükmünü geçersiz olarak kabul etmiştir³⁴. Buna göre, ücret miktarının belirlenmesi tamamen işverenin iradesine bırakılmamalıdır³⁵.

MK.nun 2. maddesine aykırı düşeceğinin açık bulunmasına göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır” (Y.H.G.K.14.3.2001, E.2001/19-150, K.254, İKİD, Aralık 2002, 1486).

³² Soc. 2 Juillet 2002, RJS 10/02, No: 1076; bkz. P. *Morvan*, Les clauses relatives aux contreparties financières de l'activité du salarié, La négociation du contrat de travail, sous la direction de B. Teyssié, Dalloz 2004, 48.

³³ Bkz. *Alp*, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, 373 vd.

³⁴ Karar için bkz. P. *Morvan*, Les clauses relatives aux contreparties financières de l'activité du salarié, 48.

³⁵ 2 Temmuz 2002 tarihli kararında, Fransız Yargıtayı, bir hukuk firmasında çalışan avukat-işçi ile ilgili olarak verdiği kararda, işçinin ücretini görülen davaların sayısına bağlayan bir koşulu geçerli kabul etmiştir. Somut olayda, hukuk firmasında çalışan iki avukatın ayrılmasıyla birlikte firma müşteri kaybetmiş ve görülen dava sayısında düşüş söz konusu olmuştu. Fransız yargıtayı, hukuk firmasında görülen davaların sayısının işverenin iradesinin dışında söz konusu olan açık bir kriter olduğunu, bu nedenle geçerli sayılması gerektiğini kabul etmiştir. Bkz: http://lexinter.net/JPTXT/clause_de_remuneration_variable.htm.

İşçinin ücretinin yanısıra, çalışma sürelerine ilişkin kayıtlara da son derece hassas yaklaşılması gerekir. Çalışma süreleri açısından iş ilişkisini tümüyle değiştiren ve yeni bir iş ilişkisi olarak nitelenmesine sebep olacak şekilde biçimlendiren kayıtlar da geçerli sayılmamalıdır³⁶. Nitekim Fransız Yargıtayı, işverene iş sözleşmesini tam zamanlıdan kısmi zamanlıya dönüştürme yetkisi veren bir iş sözleşmesi hükmünü geçersiz olarak kabul etmiştir³⁷.

V. Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtların Uygulanması

1. Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı

İş sözleşmesinde nakil koşulunun varlığı ve bunun yukarıda açıklanan esaslara uygunluğu dışında, işverenin bu hükmün uygulanması aşamasında dürüstlük kuralına uygun davranma ve hakkını kötüye kullanmaktan kaçınma yükümlülüğü de mevcut bulunmaktadır³⁸. Bilindiği üzere, Medeni Kanunumuz 2. maddesinde hakların kullanılmasında ve borçların ifasında dürüstlük kuralına uygun davranma zorunluluğu getirmiş ve hakkın kötüye kullanılmasının korunmayacağını açıklamıştır. Dolayısıyla, işverenin kendisine nakil yetkisi veren ve belirttiğimiz esaslar çerçevesine geçerli sayılan bir sözleşme hükmünü uygularken de dürüstlük kuralını gözetmesi ve hakkını kötüye kullanmaktan kaçınması gerekir. 1999 yılında Fransız Yargıtayı tarafından verilen karar hakkın dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağının uygulanmasına örnek gösterilebilecek niteliktedir. Karara konu olan olayda, işveren sözleşmedeki nakil hükmüne dayanarak, eşi hamile olan bir işçiden derhal yeni görevine başlamasını istemişti. Fransız Yargıtayı Sosyal Dairesi bunu dürüstlük kuralına aykırı bulmuştur³⁹. Yüksek Mahkeme kararında, sadece işverenin nakletmek istediği işçinin değil, diğer işçilerin de verilmesi planlanan görevi yapabileceğini, dolayısıyla, işverenin mutlak şekilde bu işçiyi seçerek nakletmek zorunda olmadığını belirterek bu sonuca varmıştır⁴⁰.

³⁶ *Alpagut*, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, 60.

³⁷ Somut olayda, belirli süreli bir sözleşme söz konusuydu ve bunun belirli bir tarihten sonra kısmi zamanlı belirsiz süreli sözleşmeye dönüştürülebileceği hükmü yer almaktaydı. Karar için bkz. *Gaudu/Vatinet*, 277-278.

³⁸ K. *Doğan-Yenisey*, İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt:II, İstanbul 2001, 1192. vd.

³⁹ Fransız Yargıtay Sosyal Dairesinin bu kararı için bkz. *Gaudu/Vatinet*, 283-284.

⁴⁰ *Gaudu/Vatinet*, 284.

İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar

Çalışma koşullarını değiştirme konusunda yetki veren sözleşme hükümlerinin, akdedildikten çok uzun bir sonra yürürlüğe konulması⁴¹, ya da bunların uygulanmasının ardında, işçiyi cezalandırma ya da iş sözleşmesini feshetmeye zorlama gibi düşüncelerin bulunması⁴², hakkın kötüye kullanıldığını gösteren olgular olarak kabul edilebilir. Ancak işverenin uygulamasının hakkın kötüye kullanılması olduğunu işçinin ispat etmesi gerekecektir⁴³.

2 İşçinin Kaydın Uygulanmasına Rıza Göstermemesinin Sonuçları

İşverene değişiklik yetkisi veren kayıtlar (*mobilité klotzları*) hukuka uygun ve geçerli olarak kabul edilince, işçi tarafından bunlara uyulmaması işçinin iş görme borcunu ifa etmemesi anlamına gelecek ve bu da işverene iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmeye olanağı sağlayacaktır. Nitekim, Yargıtay da işverene nakil yetkisi veren düzenlemeye rağmen, işyeri değişikliğini kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshinin haklı

⁴¹ *Doğan-Yenisey*, İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, 1195.

⁴² Yargıtayın, 19.6.2001 tarihli kararı bu açıdan tartışılabilir niteliktedir. Anılan kararda, "... taraflar arasında düzenlenen yazılı hizmet sözleşmesinin 10. maddesinde, işverene nakil yetkisi tanınmış ve davacı bu yerde çalışmayı kabul etmiştir. Dairemizin istikrarlı uygulamasına göre, bu tür hükümler geçerlidir ve davacı davacı işçinin işyerinin nakledildiği yerde gidip çalışması gerekirdi. Böyle olunca nakil işleminin iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturduğu söylenemez" anlatımına yer verilmiştir (Y.9HD, 19.6.2001, 2001/5315 2001/10499, E.*Akyiğit*, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Emsal Yargıtay Kararları, 1. Cilt, İstanbul 2003, 640). Ancak, karşı oy yazısında, anılan sözleşme hükmünde "*doğan gereksinim*" nedeniyle naklin gerçekleştirileceğinin kabul edildiği, buna karşılık, davacıya Adana'da sürekli veya geçici olarak gereksinim olduğunun kanıtlanamadığı, davacının Başhekim ile tartışması ve görevi olmayan işlerin davacıya yaptırılmasının istenmesi üzerine tartışma çıkması sonrası nakil işleminin gerçekleştirildiği ileri sürülerek çoğunluğun görüşüne itiraz edilmiştir.

⁴³ "...Davacı işçi 8.3.1984 tarihinde işyerinde çalışmaya başlamış ve taraflar arasında 27.8.1999 tarihinde imzalanan iş sözleşmesinde, işçinin başka şehirlerde olan İşyerlerinde de görevlendirebileceği açıklanmış ve çalışanın bu nakil ve atamayı koşulsuz olarak kabul ettiği belirtilmiştir. Davacı işverence iş sözleşmesinde öngörülen yetki çerçevesinde 10.5.2002 tarihi itibarıyla mevcut unvan ve ücreti ile Diyarbakır temsilciliğine atandığı açıklanmıştır. Davacı işçi söz konusu atama işlemini kabul etmeyerek iş sözleşmesini feshetmiştir. Somut olayda davacı işçi iş sözleşmesi kapsamında yapılan bu atama işlemini kabul etmek durumundadır. İşverence işçinin mağdur edilmek için bu yola gidildiği hususu da davacı işçi tarafından ileri sürülüp yöntemince kanıtlanmış değildir. Böyle olunca davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı bir nedene dayanmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda kıdem tazminatına hak kazanılması da olanaksızdır. Mahkemece anılan isteğin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde talebin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. (Y.9HD, 7.6.2005, 2004/24500, K. 2005/20470, *Kazancı Mevzuat Ve İçtihat Bilgi Bankası*, www.kazanci.com.tr).

nedene dayandığını saptamıştır⁴⁴. Yüksek Mahkemenin bu yoldaki bir kararında ifade edildiği üzere; “...*Davalı işverence, anılan sözleşme hükmüne dayanarak 25.7.2001 tarihinde davacı işçinin bir başka ilde ve aynı işinde çalışması için görevlendirme yapılmış, davacı işçi bu görevlendirmeyi kabul etmeyerek iş başı yapmamıştır. Bu gelişme üzerine davalı işverence davacının iş sözleşmesi sona erdirilmiştir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre işverene nakil yetkisi veren bu tür sözleşme hükümleri geçerlidir ve buna uymayan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle işverence sonlandırılması mümkündür*”⁴⁵ Benzer biçimde, Fransız Yüksek Mahkemesi çeşitli kararlarında, işyeri değişikliği yetkisi veren hükme rağmen işçinin değişikliği reddetmesini, feshi haklı kılan bir neden olarak nitelmiştir. Gerçekten Yüksek Mahkemeye göre, böyle bir koşulun varlığı halinde, işverenin yönetim yetkisi genişletilmiş olmaktadır. Buna göre, işverence yapılan değişiklik teknik anlamda akdin değiştirilmesi değil, sadece işverenin tek taraflı olarak belirleme yetkisi dahilinde olan çalışma koşullarının değiştirilmesidir. Dolayısıyla, bu değişikliklere işçinin itiraz hakkı olmayıp, verilen talimata uyulmaması sözleşmenin haklı nedenle feshini gerektirecektir⁴⁶. Buna karşılık Fransız Yargıtayın geçerli bir nakil hükmüne rağmen yeni koşullarda çalışmayı reddeden işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirileceği biçimindeki görüşünü, bazı kararlarında bu görüşünü yumuşatarak, bu durumun bir “geçerli fesih” (*cause réelle et sérieuse*) olarak nitelendirilebileceği sonucuna da ulaşmıştır⁴⁷. Öğretide, feshin haklı ya da geçerli fesih niteliğinde olup olmadığının işçinin kişisel durumu ve değişikliğin gerekçeleri dikkate alınarak tespit edileceği belirtilmektedir. Ağır kusur biçimde nitelendirilebilecek bir durum söz konusu değilse işverenin ihbar önellerine uymak suretiyle sözleşmeyi sona erdirmesi gerektiği ifade edilmektedir⁴⁸.

VI. Sonuç

İşverene çalışma koşullarında değişiklik yetkisi veren hükümler, belirli sınırlar dahilinde geçerli sayılması gereken düzenlemelerdir. Öncelikle, bu hükümlerin kaynağı, bireysel iş sözleşmesi olmalıdır. Bunun dışındaki araçlarla getirilen düzenlemelerin geçerliliği tartışmaya açıktır. Çalışma koşullarında değişiklik yetkisi veren düzenlemeler, içerik açısından denetlenmeli ve işverenin yetkilerinin sınırsız biçimde genişletilmesi söz konusu olmamalıdır. İşveren bu

⁴⁴ Y.9HD, 29.03.1984, 3368/3271, Tütis Temmuz–Eylül 1984, 35.

⁴⁵ Y.9HD, 21.9.2004, E. 2003/21979, K. 2004/19484, *Kazancı Mevzuat Ve İçtihat Bilgi Bankası*, www.kazanci.com.tr

⁴⁶ Fransız Yargıtayının içtihadı için bkz. *Gaudu/Vatinet*, 284-285.

⁴⁷ Cas soc. 25 nov. 1997, Dr soc. 1998, 82, Favennac hery, 21 mars 2000, Dr. soc. 200, obs. Mouly.

⁴⁸ *Gaudu/Vatinet*, 284-285.

İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar

gibi hükümleri uygularken, dürüstlük kuralını gözeterek hareket etmek durumundadır. Hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilebilecek şekilde, sadece işçiyi cezalandırmak maksadıyla veya işçiyi işten ayrılmaya zorlama amacına yönelik olarak, bu gibi hükümlerden istifade edilebilmesi kabul edilmemelidir. Belirttiğimiz kıstaslara göre geçerli olarak kabul edilen sözleşme hükümlerine işçinin uymaması, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açabilecektir.⁴⁹

⁴⁹ *Gaudu/Vatinet*, 284-285.