

**ÇALIŞMA ŞARTLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİĞE İLİŞKİN USULE
UYULMAMASI HALİNDE İŞVEREN TARAFINDAN YAPILAN
FESHİN HAKSIZ OLDUĞUNA DAİR YARGITAY KARARI
İNCELEMESİ**

Yrd. Doç. Dr. N.Binnur TULUKCU*

I- KARAR METNİ

T.C.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2005/38713

Karar No : 2006/18238

Tarihi : 22.5.2006

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatili ücreti alacağıının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

KARAR: Davacı, davalı işveren tarafından işbaşı yaptırılmadığı, çektiği ihbarnameye verilen cevapta, tayininin Şirinevler'e çıkartıldığı, devamsızlığı nedeniyle iş akdinin sona erdirildiğinin bildirilmesine rağmen, iş akdinin 11.10.2004 tarihinde haksız olarak feshedildiği iddiası ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, davacının devamsızlığı nedeni ile iş akdinin haklı olarak feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacı işçinin hizmet sözleşmesindeki yetkiye dayanılarak, Adana ilinden İstanbul-Şirinevler'e tayin edildiği, buradaki işyerine devamsızlığı nedeni ile iş akdinin davalı işveren tarafından feshedildiği gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmiştir.

* S.Ü. Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı işçinin Adana ilinden İstanbul-Şirinevler'deki işyerine tayin edildiğine dair usulünce tebliğ edilmiş bir tayin yazısı bulunmamaktadır. Öte yandan, dosyada mevcut hizmet sözleşmesi 1999 tarihli olmasına rağmen, o tarihte yürürlükte olmayan 4857 sayılı Kanun'dan bahsetmiş olmakla, kendi içinde çelişkili olup, hükümlerine itibar edilmesi mümkün değildir. Bu durumda davalı işveren tarafından yapılan feshin haksız olduğunun kabulü ve kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken, aksine düşüncelerle reddine karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 20.06.2006 gününde OYBİRLİĞİ ile karar verildi.

II- KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

A) Karara konu olan olayda, davacı işçi ile işveren arasında 1999 yılında imzalanan iş sözleşmesi gereğince, işçinin çalışacağı yer, Adana ili olarak belirlenmiştir. Sözleşme, 11.10.2004 tarihinde, İstanbul-Şirinevler'deki işyerinde çalıştırmak istediği işçinin bunu kabul etmeyerek devamsızlık ettiği gerekçesi ile feshedilmiştir. Davacı işçi, yapılan bu değişikliği kabul etmediği halde, işveren tarafından iş verilmediğini; sözleşmenin işveren tarafından haksız feshedildiğini, kıdem ve ihbar tazminatı alacağını ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Davalı işveren ise, sözleşmedeki hüküm gereğince tayine yetkisi olduğunu; buna uyulmaması halinde haklı sebeple sözleşmenin feshedildiğini ifade etmiştir.

Yerel mahkeme, savunmayı göz önünde tutarak, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı olarak feshedildiği gerekçesi ile, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar vermiştir.

Yargıtay ise, tayine ilişkin usulünce tebliğ edilmiş bir tayin yazısı olmadığı ve tayin yetkisi veren iş sözleşmesinin 1999 tarihli olduğu gerekçesi ile, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğine, davacıya kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerektiğine karar vermiştir.

Karardan anlaşıldığı üzere, taraflar arasında 1999 tarihinde imzalanmış olan iş sözleşmesi ile işverene işçiyi yönetim hakkına dayanarak başka işyerine tayin etme yetkisi verilmiştir. Ancak, üzerinde durulması gereken önemli konulardan birisi, sözleşme 1999 tarihli olmasına rağmen, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmiş olan İş Kanunu'ndan bahsedilmiş olmasıdır. Bu durum gösteriyor ki, sözleşmenin gerçek tarihi 1999 değil, İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonraki bir tarihtir. Yine Yargıtay'ın "... tayin edildiğine dair usulünce tebliğ edilmiş bir tayin yazısı bulunmamaktadır" ifadesi önem taşımaktadır. Açık olmayan bu ifade, farklı açılardan değerlendirilebilir. Birincisi, değişiklik kaydı içerdiği kabul edilen sözleşmede, tayinin tebliğine ilişkin bir şekil şartı öngörülmuş olup, buna uyulmamasından bahsediliyor

olabilir. İkincisi ise, sözleşmenin tarihi konusunda bir ihtilaf olduğuna göre, sözleşmenin değişiklik kaydına ilişkin hükmünün de geçerliliği tartışmalıdır. Bu durumda, değişiklik kaydı olmadığı kabul edilirse, işçinin çalışırken bir başka yere tayin edilmesi, kural olarak çalışma şartlarında esaslı değişikliktir. 1475 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmemiş olan bu konu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi ile ayrıca hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla, bu maddede düzenlenen değişikliğe ilişkin yazılı bildirimde dair usule uyulmaması kastedilmiş olabilir. Konuyu bu çerçevede ele alıp, sözleşme ile işverenin yönetim hakkının genişletilmesinden, buna ilişkin sınırlardan ve bunun hukuki sonuçlarından bahsedeceğiz. Bunun sonucunda, yapılan feshin haksız olup olmadığına karar verilmesi gerekir.

B) Sözleşme serbestisi, kişilerin sözleşme yapma yapmama veya diledikleri kişi ile sözleşme yapma, sözleşmenin içeriğini ve şeklini diledikleri gibi belirleyebilme ve sözleşmeyi sona erdirebilme serbestisini ifade eder¹. İş sözleşmesi bir özel hukuk sözleşmesidir ve iş sözleşmesi açısından da sözleşme serbestisi ilkesi geçerlidir². Sözleşmenin tarafları içeriği dolayısıyla çalışma şartlarını serbestçe belirleyebilirler³. Sözleşmeler ile işçinin göreceği işin tüm ayrıntılarıyla düzenlenmesi mümkün değildir. Bu sebeple, sözleşmelerde genel esasları ile düzenlenen çalışma şartları, işin yürütümü sırasında işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği emir ve talimatlar ile şekillenir ve somutlaşır⁴. İş sözleşmesi kurulurken, sözleşmenin tarafları çalışma şartları

¹ Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 20.B., İstanbul 2007, s.115; Fikret EREN, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 8.B., İstanbul 2003, s.267 vd.; A.Nizamettin AKTAY/Kadir ARICI/E.Tuncay KAPLAN SENYEN, İş Hukuku, 2.B., Ankara 2007, s.103,104; Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2.Bası, Ankara 2005, s.316; Öner EYRENCİ/Savaş TAŞKENT/Devrim ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 3.B., İstanbul 2006, s.85; Sarper SÜZEK, İş Hukuku, 2.B., İstanbul 2005, s.247; N. Binnur TULUKÇU, Hizmet Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Sınırları, Ankara 2000, s.10 vd.

² Haluk Hadi SÜMER, İş Hukuku, 13.B., Konya 2007, s.48; ÇELİK, s.115; AKTAY/ARICI/ KAPLAN-SENYEN, s.103,104; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.316; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.85.

³ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.316; ÇELİK, s.115; AKTAY/ARICI/KAPLAN SENYEN, s.104.

⁴ Sarper SÜZEK, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları", Prof.Dr.Metin Kutal'a Armağan, Tühis, Ankara 1998, s.225; Kadir ARICI, İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1983, s.162; Münir EKONOMİ, İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, C.I, 3.B., İstanbul 1984, s.32,33; Savaş TAŞKENT, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s.118,119; Tankut CENTEL, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, s.136.

üzerinde anlaşılır. Ancak iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, bu sözleşmenin esaslı veya tali unsurlarında değişiklik yapma ihtiyacı ortaya çıkabilir. Hatta sürekli ilişki kuran bu sözleşmenin devamı, başlangıçta öngörülme yen yeni şartlara uyarlanması ile mümkün olabilir⁵. Yani sözleşme ya işletme, işyeri ve işin gereklerine uygun hale getirilecek ya da değişen şartlara uygun değişiklikler yapılamıyorsa feshedilecektir.

1475 sayılı eski İş Kanunu'na göre, sebebi her ne olursa olsun çalışma şartlarındaki esaslı değişiklik, bunu kabul etmeyen işçi yönünden derhal fesih hakkı veren haklı bir neden olarak değerlendirilmiştir (md.16/II,e)⁶. Bunun dışında değişiklik yapılmasına ve bunun hukuki sonuçlarına ilişkin başka bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu ile, çalışma şartlarının değiştirilmesine ilişkin özel bir düzenleme getirilmiştir.

İşgörmeye borcunun ve diğer yan borçların tespitinde, mevzuat ve toplu iş sözleşmesi hükümleri, işyeri iç yönetmeliği, işverenin yönetim yetkisi çerçevesinde verdiği emir ve talimatlar ve işyeri uygulamaları gibi iş hukukunun özel kaynakları belirleyici olur⁷. Bu kapsamda, işçinin iş ilişkisi gereğince

⁵ Münir EKONOMİ, "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.4, S.2, Haziran 1997, s.157 vd.; Murat ENGİN, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı", İÜHF.M., C.LXI, S.1-2, 2003,s.313; Gülsevil ALPAGUT, "İş sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri" Karar İncelemesi, ÇİD, C.18, S.5, Eylül 2004, s.53; Murat ŞEN, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005, s.24,25; Nağme N. HOZAR, "İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi", Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, S.2, Haziran 2006, s. 85,86; Mustafa ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, s.107.

⁶ Mustafa ALP, "İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi", Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Eylül 2006, s.39; Ufuk AYDIN, "4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)", Mess Sicil İş Hukuku Dergisi S.5, Mart 2007, s.63; NARMANLIOĞLU,s.342 vd.; AKTAY/ARICI/SENYEN, s.198; ALPAGUT, s.57; UZUN, s.53; HOZAR, s.83.

⁷ Kübra Doğan YENİSEY, "Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması", Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı, İstanbul 2002, s.74,75; Cumhuriyet Sinan ÖZDEMİR, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İşveren Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapabilir (Mi)?" Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Ocak 2005, S.13, s.207; Ergun İnce, Çalışma Hukuku, 1998, s.80; NARMANLIOĞLU, s.342; SÜZEK, s.523,524;

üstlendiği işi yerine getirirken tabi olacağı tüm hak ve borçlar, çalışma şartı olarak kabul edilir⁸⁹. İş ilişkisini düzenleyen temel kaynak, iş sözleşmesidir. Sözleşmenin tarafları, çalışma şartlarına ilişkin hususları, emredici hukuk kurallarına aykırı olmamak kaydıyla serbestçe belirleyebilirler. Çalışma şartlarını belirleyen kaynaklardan birisi de, işverenin yönetim hakkıdır. İş sözleşmesi ile işçinin göreceği iş tüm ayrıntıları ile düzenlenemeyebilir. Kural olarak süreklilik arz eden iş ilişkisi içerisinde sonradan ortaya çıkabilecek değişiklik ihtiyacının, başlangıçta öngörülüp, iş mevzuatı, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri ile çözümü mümkün olmayabilir. Bu sebeple, belirtilen bu kaynaklar ile genellikle çalışma şartlarının çerçevesi belirlenir. İşverenin, işin ve işyerinin ihtiyacına göre, işçiye yön verme ve işin ifasına ilişkin şekil ve yöntemleri belirleme yetkisi vardır. İşverenin vereceği talimatlar ile mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere, işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir¹⁰.

İşçi, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği emir ve talimatlara uymak zorundadır. Ancak İş Hukukuna hâkim olan işçiyi koruma ilkesi

EKONOMİ, s.200, Aynı Yazar, Çalışma, s.157 vd.; TAŞKENT, s.11,12; ENGİN, s.314.

⁸ Mikdat GÜLER, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi”, Legal İHSGHD, C.1, S.2, 2004, s.554; ŞEN, s.23; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.98; ENGİN, s.314; SÜZEK, s.523,524.

⁹ 1982 Anayasası’nda ve iş mevzuatımızda çalışma şartı kavramına, çalışma koşulu, iş koşulu veya iş şartı kavramları ile yer verilmiştir. Anayasa’nın md.50/2. hükmüne göre, “Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”; md.53. hükmüne göre, “...işçiler ve işverenler karşılıklı olarak ... çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.” Bu düzenlemelerde en geniş anlamıyla çalışma şartı kavramına yer verilmiş olmakla beraber, kavram hakkında bir açıklama yapılmamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun md.1, md.24/II,f, md.78, md.81 ve md.82 hükümlerinde çalışma şartı kavramına yer verilmiştir. Çalışma koşulları ifadesinden ise, md.8, md.22, md.71, md.110 ve md.111’de söz edilmektedir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu md.14, md.6/11, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu md.35, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu md.1, md.25/2 hükümleri de benzer ifadelerle çalışma şartı kavramına yer vermiştir.

¹⁰ SÜZEK, s.225; Aynı Yazar, Yönetim, s.227; TAŞKENT, s.9-11; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.29; SÜMER, s.14,68,69; EKONOMİ, s.31-33; NARMANLIOĞLU, s.199 vd.; ALPAGUT, s.54.

gereğince, işverene tek taraflı olarak çalışma şartlarını belirleme yetkisi veren yönetim hakkına bir takım sınırlamalar getirilmiştir¹¹. Yönetim hakkının kaynağı, iş sözleşmesidir. Bununla beraber, işverenin yönetim hakkının sınırını da yine iş sözleşmesi belirlemektedir. Nitekim sözleşmede, çalışma şartları ayrıntılı bir şekilde hükme bağlanmışsa, yönetim hakkının kapsamı da daralmaktadır¹²¹³.

4857 sayılı İş Kanunu, çalışma şartlarının işveren tarafından değiştirilmesi konusunu özel olarak açık ve kesin bir şekilde düzenlemiştir. “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlığını taşıyan 22. maddeye göre; “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.”

Emredici nitelikteki bu düzenlenin temel amacı, kanunun gerekçesinde “belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır” şeklinde ifade edilmiştir¹⁴. Hükme bakıldığı zaman, işverenin geçerli nedenleri olsa dahi, iş ilişkisinin sona erdirilmeyip, belirli bir usul çerçevesinde çalışma şartlarında değişiklik yapmak

¹¹ Kadir ARICI, “İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası”, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1983, s.162-166; SÜZEK, Yönetim, s.225; TAŞKENT, s.82 vd.; CENTEL, s.24; NARMANLIOĞLU, s.199,200.

¹² TAŞKENT, s.27,28; ŞEN, s.58; EKONOMİ, s.32,33.

¹³ Kural olarak, yönetim hakkının kapsamında olmamakla beraber, işverenin kanun, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği ile herhangi bir konuda özel olarak yetkili kılınması durumunda yönetim hakkı genişlemiş olmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. TAŞKENT, s.19,20; ALPAGUT, s.59; EKONOMİ, s.32,33.

¹⁴ 4857 Sayılı İş Kanunu Gerekçesi (Kabul Edilen Değişiklik Önergeleri İle Birlikte), TİSK Yayını, Ankara 2003, s.129.

suretiyle iş sözleşmesinin devamının amaçlandığı görülmektedir. Önceki kanun döneminde, işveren işçinin kabul edemeyeceği değişiklikleri yapmak suretiyle işçiyi feshe zorlamakta, dolayısıyla bazı tazminatlardan kurtulmakta; işçinin buna ilişkin fesih hakkını süresinde kullanmaması halinde de, değişiklikleri işçiye kabul ettirmiş olmaktadır¹⁵. Fesih sorumluluğunun tamamen işçiye yükletildiği bu düzenlemeden sonra yeni kanun, “çalışma şartlarının uygulanmaması” sebebiyle sınırlı olarak işçi açısından bildirimsiz fesih hakkını korumuş, çalışma şartlarında değişiklik sorununu ise ayrıca ve farklı bir şekilde düzenlemiştir¹⁶. Bu durumda, işverenin yönetim hakkına dayanarak tek taraflı olarak yapacağı esaslı değişiklikler belli bir usule bağlanmıştır.

Çalışma şartlarında değişiklik olarak kabul edilebilecek bir diğer durum da, işverenin doğrudan iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, iç yönetmelik veya işyeri uygulamasıyla tanınan bir hakka dayanarak, işçinin onayı aranmaksızın çalışma şartlarını değiştirebilmesidir. Örneğin, sözleşme ile belirlenen işin veya işyerinin, sözleşmede bulunan değişiklik kaydı ile değiştirilebilmesi mümkündür. Esaslı değişiklik yapma hakkının sözleşme ile saklı tutulması yoluyla işveren tarafından yapılan değişiklik, İşK.22/1’deki usulden ayrık tutulmalıdır. Nitekim burada, taraflar sözleşme yapılırken aynı zamanda bazı çalışma şartlarında değişiklik yapılabilmesi konusunda da karşılıklı anlaşmaktadırlar. Ancak, işçiyi koruma ilkesi gereğince, sözleşme ile işverene tanınan bu değişiklik hakkı mutlak olmayıp, hakkaniyet kuralları ölçüsünde kullanılması gerekir¹⁷.

Çalışma şartlarında değişiklik yapma hakkını saklı tutan değişiklik kayıtları, işverenin yönetim hakkının kapsamını genişletmektedir¹⁸. Bu durumda, işçi yapılacak değişikliğe baştan rıza göstermiş olacaktır. Değişiklik kaydını bir anlamda, değişiklik anlaşması olarak kabul etmemiz bile mümkündür. Böylece sözleşme, değişiklik yapıldıktan sonraki yeni çalışma

¹⁵ NARMANLIOĞLU, İşverenin, s.11; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.180,181; YENİSEY, s.118 vd.; ALPAGUT, s.52; ALP, s.243; SÜZEK s.269.

¹⁶ Kenan TUNÇOMAĞ/ Tankut CENTEL, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999, s.195; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.230; EKONOMİ, Çalışma, s.157 vd.; ENGİN, s.314; SÜZEK, s.524.

¹⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Mustafa ALP, “İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi”, Mess Sicil, İş Hukuku Dergisi, S.3, Eylül 2006, s.37-53; Murat ŞEN, “İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları”, Mess Sicil, İş Hukuku Dergisi, S.5, Mart 2007, s.77-89; YENİSEY, s.124; UZUN, s.54,55; HOZAR, s.82-92; AYDIN, s.57-68; ŞEN, s.97 vd.; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.105; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.231.

¹⁸ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.105; ALPAGUT, s.59; ŞEN, s.98.

şartlarıyla sürdürülebilecektir. Dolayısıyla bunu, işçinin değişikliğe baştan onay vermesi olarak kabul edebiliriz. Çalışma şartlarında esaslı değişikliği düzenleyen İşK.22/1'de düzenlenen usule artık gerek kalmayacaktır. Nitekim bu usul, işçinin değişikliğe onay vermesine ilişkindir. Değişiklik kaydında ise, zaten baştan alınmış bir onay vardır. Karara konu olan olayda, gerçekten işverene tayin yetkisi veren bir hüküm bulunmaktadır. Kural olarak, işveren bu değişiklik kaydı ile dilediği zaman hakkaniyet kuralları ölçüsünde işçinin çalışma yerini değiştirebilecektir. Ancak daha önce de belirtildiği üzere, sözleşmenin tarihi, yapılmasından önceki bir tarih olarak düzenlendiği için, Yargıtay'a göre, "... kendi içinde çelişkili olup, hükümlerine itibar edilmesi mümkün değildir. Kanaatimizce, Yargıtay'ın bu görüşü yerindedir. Sonuç olarak, işçinin işyerine ilişkin 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.

Esaslı değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde ise, işveren ya esaslı değişiklik talebinden vazgeçecek ya da sözleşmeyi feshedecektir. Fesih yolunu tercih ettiği zaman, değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya fesih için başka geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklayıp sözleşmeyi bildirim sürelerine uygun bir şekilde sona erdirecektir. Bu durumda şartları varsa, işçi işe iade edilecek ya da ihbar, kötüniyet ve kıdem tazminatı alma hakkı kazanacaktır¹⁹.

Kararda, tebliğ yazısının usulünce tebliğ edilmemesinden bahsedilmektedir. Şayet, sözleşmedeki tayin yetkisinin tebliğine ilişkin kararlaştırılmış şekil şartına uyulmamasından bahsediliyorsa, zaten sözleşme hükümlerine itibar edilmeyeceğinden, bunun tartışılmasına gerek kalmayacaktır. Ancak, Yargıtay'ın ifade etmek istediği, İşK.22/1'deki çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapılmasına ilişkin usule uyulmaması da olabilir. Bu durumda, zaten yapılmak istenen değişiklikler işçiyi bağlamaz.

III- SONUÇ

4857 Sayılı İş Kanunu ile getirilen en önemli düzenlemelerden biri de, işveren tarafından çalışma şartlarında yapılacak değişikliklerin belirli bir usule bağlanmış olmasıdır. Kanun'un gerekçesinde belirtildiği üzere, bu madde ile amaçlanan, sözleşmenin işveren veya işçi tarafından feshi yerine, çalışma şartlarında değişiklik yapılarak iş ilişkisinin devamını sağlamaktır. Nitekim 1475 Sayılı Kanun döneminde, benzer bir düzenlemeye, md.16/II,e'de yer verilmişti. Buna göre, işveren tarafından çalışma şartlarının esaslı bir şekilde

¹⁹ NARMANLIOĞLU, İşverenin, s.11; ALPAGUT, s.52; AYDIN, s.61; UZUN, s.53,54.

değiştirilmesi, başkalaştırılması veya uygulanmaması işçi açısından haklı sebep olarak öngörülmüş, böyle bir durumda işçiye sözleşmeyi bildirimsiz fesih hakkı tanınmıştır. Bu durumda, şartları varsa, işçi kıdem tazminatı alabilmekte; ancak ihbar tazminatı söz konusu olmamaktaydı. Ayrıca işçi, değişikliğe açık veya örtülü rıza göstermişse veya iş sözleşmesinde, toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki kaynaklarda aksini öngören bir hüküm varsa, bildirimsiz feshetme hakkını da kaybediyordu. Bu durumda işveren, çalışma şartlarında tek taraflı olarak esaslı değişiklik yaptığı zaman, işçi yeni şartlarla iş ilişkisini sürdürmek zorunda kalıyordu. Aksi takdirde, işveren işgörmeye borcunun yerine getirilmediği gerekçesiyle, sözleşmeyi bildirimsiz olarak feshedebiliyordu. Tüm bunların sonucunda, işçinin ve işinin korunduğunu söylemek mümkün değildi. Nitekim işverenin işçinin kabul edemeyeceği öneriler ileri sürerek, dolaylı olarak iş ilişkisini ortadan kaldırabilme imkânı vardı. Yine işçinin süresi içinde bildirimsiz fesih hakkını kullanmaması halinde de, işçiyi rızası dışında değiştirdiği şartlarla çalıştırma hakkını elde ediyordu. Yeni Kanun, tüm bu olumsuzlukları bertaraf etmek amacıyla, çalışma şartlarında değişiklik ve buna ilişkin feshi ayrıca hükme bağlamıştır. Bununla beraber, “çalışma şartlarının uygulanmaması” ile sınırlı olarak işçi açısından bildirimsiz fesih hakkını muhafaza etmiştir.

Karara ilişkin maddi olayda, sözleşmenin tarihinin daha önceki bir tarih gösterilmesi sebebiyle, sözleşmede yer alan değişiklik kaydına ilişkin hükme itibar edilmemesi gerekir. Şayet, değişiklik kaydı geçerli olsaydı, işveren hakkaniyet kuralları ölçüsünde böyle bir değişiklik yapabilecekti. Ancak bu mümkün olmadığı için, işyerine ilişkin değişiklik konusunda, İşK.22/1'deki usule uyulması gerekir. Bu usule uyulmaması halinde, yapılan değişiklik, işçiyi bağlamaz ve sözleşme mevcut şartlarla devam eder. Olayda, işveren değişikliğe uymayan işçinin iş sözleşmesini devamsızlık yaptığı gerekçesiyle feshetmiştir. Halbuki işçinin tayin edildiği yeni işyerinde işgörmeye zorunluluğu yoktur. Dolayısıyla, Yargıtay'ın işveren tarafından yapılan feshin haksız olduğunun kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesine karar vermesi yerindedir.