

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK VE DEĞİŞİKLİK FESHİ

(SUBSTANTIAL CHANGE IN WORKING CONDITIONS AND TERMINATION OF AMENDMENT)

Ayşenur Zeynep Özmen*
Arş. Gör. Burak Karakoç**

ÖZ

Zaman içinde çalışma koşullarında değişiklik yapılması gerekebilir. Hukukumuzda iş sözleşmesinde ve diğer kaynaklarda belirlenen çalışma koşullarında değişiklik yapılabilmesi, çeşitli usul ve esaslara bağlanmıştır. Çalışma koşullarında değişiklik yapılmak istenmesi, kimi zaman değişiklik feshini gündeme getirebilmektedir. Değişiklik feshine konu olabilecek çalışma koşulu değişiklikleri, esaslı değişikliklerdir. Esaslı olmayan değişiklikler bakımından işverenin yönetim hakkı kapsamında iradesinin bulunduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte işverenin söz konusu yönetim hakkı sınırlarını aşan değişikliklerin neler olduğu konusunda kesin bir ölçüt bulunmamaktadır. Değişikliklerin esaslı olma niteliği hakkında en büyük fikri Yargıtay içtihatları vermektedir.

Çalışmada değişiklik feshi kavramı ve kapsamından bahsedilmiş, bu feshin gündeme gelebileceği esaslı değişiklik hallerine yargı kararları başta olmak üzere öğretilerdeki görüşler ve yasal düzenlemeler ile ışık tutulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Koşulları, Esaslı Değişiklik, Değişiklik Feshi

ABSTRACT

Working conditions may need to be changed over time. In our law, making changes in the working conditions determined in the employment contract and other sources is subject to various procedures and principles.

Eserin Dergimize geliş tarihi: 21.02.2022. İlk hakem raporu tarihi: 26.04.2022. İkinci hakem raporu tarihi: 16.06.2022. Onaylanma Tarihi: 17.06.2022.

* Avukat, Ankara Barosu, Ankara Üniversitesi SBE Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi. Yazarın ORCID belirleyicisi: 0000-0001-7609-8487.

** Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı. Yazarın ORCID belirleyicisi: 0000-0002-9225-1530.

Esere Atıf Şekli: Ayşenur Zeynep Özmen & Burak Karakoç, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi”, YÜHFD, C.XIX, 2022/2, s.867-907.

Desiring to make changes in working conditions can sometimes bring about the termination of amendment. Changes to working conditions that may be subject to termination of change are substantive changes. In terms of non-substantial changes, it is accepted that the employer has the will within the scope of the management right. However, there is no definite criterion for the changes that exceed the employer's management right limits. The Supreme Court's jurisprudence gives the greatest idea about the fundamental nature of the amendments.

In the study, the concept of annulment of the amendment and its scope are mentioned, and it has been tried to shed light on the fundamental changes in which this annulment may come to the agenda, with the opinions in the doctrine and legal regulations, especially the judicial decisions.

Keywords: *Working Conditions, Substantial Change, Termination of Amendment*

GİRİŞ

Çalışma koşulları, taraflar arasındaki iş ilişkisinden doğan ve işin yerine getirilmesine ilişkin hak ve borçların tümünü ifade eder. Çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde detaylı şekilde anlatıldığı üzere çalışma koşulları kavramı; iş ilişkisi devam ederken, zaman içerisinde birtakım değişikliklere maruz kalabilmektedir. Tarafların kural olarak ahde vefa (pacta sunt servanda) prensibi gereği önceden belirlenmiş kurallara uyması gerekir. Bununla birlikte kimi zaman değişen koşullar, tarafları gerek iş akdinde gerek işyeri uygulamaları gibi çalışma koşullarında değişiklik yapmaya itebilir. Tarafların aralarında anlaşarak bu koşullarda değişiklik yapmaları mümkün kılındığı gibi, işverenin de işçiye değişiklik önerisinde bulunmasına olanak sağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu 22'nci maddede yer verilen usule uyulması suretiyle işverenin değişiklik teklifi yapabilmesi, değişikliğin işçi tarafından reddedilmesi halinde sözleşmeyi feshedebilmesi mümkündür. Uygulamada işverenin bu yöndeki iradesine “değişiklik feshi” denmektedir.

Kanun'un ilgili hükmü, salt sözleşmeyi sona erdirme vasıtası olarak anlaşılmalıdır. Bilakis, değişiklik feshine ilişkin düzenlemeler esasen iş ilişkisinin ayakta tutulabilmesine hizmet vermektedir. Gerçekten de ultima ratio prensibi uyarınca iş sözleşmesi sona erdirilmek zorunda kalmadan tarafların çeşitli değişiklikler yapabilmeleri teşvik edilmektedir. Söz konusu değişikliklere karşı da işçi olabildiğince korunmuş, kendini yeni koşullarda çalışma mecburiyeti altında hissetmesin diye değişikliği reddedebilme imkânı tanınmıştır. İşçinin değişiklik ile bağlı kalmayacağı yönünde irade

göstermesi halinde sözleşme sona erdirilecekse dahi söz konusu risk işverene yüklenmiş, bu sayede işçinin sözleşmenin sona erdirilmesinden kaynaklı elde edebileceği alacaklar korunmuştur.

I. DEĞİŞİKLİK FESHİ KAVRAMI VE KAPSAMI

A. KAVRAM

İş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi doğuran yapısı, zamanla tarafların sözleşmeyi akdettikleri anın koşullarından farklı koşullarla karşılaşmalarına sebep olabildiğinden; gelişen ve değişen bu yapı nedeniyle taraflar, çeşitli sebeplerle çalışma koşullarında kimi değişiklikler yapma ihtiyacı duyabilirler.¹ Çalışma koşullarında yapılacak bu değişiklikler, iş akdinin feshedilmesine ilişkin olarak bazı esaslara bağlanmış olup iş sözleşmelerinin kendine özgü bir yapısı olduğundan bu esaslar, genel sözleşme değişikliklerinden farklı bir şekilde ele alınmıştır.²

İş Kanunu'nun *çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi* başlıklı 22'nci maddesine göre “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. 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.”

Hükümde bahsedilen fesih, öğretide ve uygulamada *değişiklik feshi* olarak ifade edilmektedir ki bu değişiklik feshi, işverence önerilen sözleşme değişikliğinin işçi tarafından kabul edilmemesi şartına bağlı olarak işverenin sahip olduğu fesih iradesidir.³ Bir başka ifadeyle değişiklik feshi, işverence

¹ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi – ASTARLI, Muhittin – BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2021, s. 114 vd.; SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, Ankara 2020, s. 71; EKMEKÇİ, Ömer – YİĞİT, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2020, s. 97.

² ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2010, s. 252; AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, Ankara 2021, s. 282; DOĞAN YENİSEY, Kübra: “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, Çalışma ve Toplum, 2010/3, s. 93.

³ SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2019, s. 309; ERTUĞRUL, Meltem: “İş Hukukunda Değişiklik Feshi”, İzmir Barosu Dergisi, Mayıs 2018, s. 133; UŞAN, M. Fatih: “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde

sözleşme değişikliğinin karşı tarafa kabul ettirilebilmesi için kullanılan bir araçtır ve bu nedenle iş sözleşmesinin doğrudan sona erdirilmesine yönelik olan fesih bildiriminden farklı olduğu ifade edilmelidir.⁴ Değişiklik feshi kurumu ile amaçlanan durum; olumsuz hallerde sözleşmenin işverence direkt olarak feshi yerine, çalışma koşullarında değişiklik yapılması suretiyle iş akdinin ayakta tutulmasıdır.⁵

Alman hukukunda düzenlenen tipik değişiklik feshi müessesesinde işverenin işçiye yönelttiği irade beyanında çalışma koşullarındaki değişiklik önerisi ve fesih bildirimini bir arada bulunmaktadır. İşçi, önerilen değişikliği kabul ettiği takdirde iş ilişkisi yeni koşullarla devam ederken öneriyi reddettiği takdirde ise bildirim sürelerinin sonunda sözleşme sona ermiş olur. Bununla birlikte bizim hukukumuzda ise değişiklik sağlanmadığı takdirde iş ilişkisi işverenin takdirine bağlı olarak sona erdirilebilmektedir. Bir başka ifadeyle hukukumuzda değişiklik teklifi ile fesih aşamaları birbirinden ayrılmıştır. Yani işverenin değişiklik teklifi üzerine söz konusu iş sözleşmesinin feshi şart değildir.

Değişiklik feshine ilişkin hüküm, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun getirdiği önemli yeniliklerden biridir.⁶ Bu düzenleme hukukumuzda getirilmeden önce, 1475 sayılı eski İş Kanunu⁷ döneminde, işverenin çalışma koşullarında işçi aleyhine yaptığı değişikliklere karşı işçinin seçebileceği iki yol bulunmaktaydı. İşçi, işverenin tek taraflı olarak yaptığı değişikliği açık veya örtülü rızasıyla kabul edebilmekte ya da iş akdini haklı nedene bağlı olarak feshedebilmekteydi. İşçinin tercih edebileceği ilk yol olan aleyhine değişikliği kabul etmesi, şimdiki düzenlemenin aksine örtülü olarak gerçekleşebilmekteydi. 4857 Sayılı Kanun ile getirilen düzenleme uyarınca ise işverenin gerçekleştirmek istediği tek taraflı değişiklikler mutlaka işçi tarafından öngörülen süre içinde yazılı olarak kabul edilmelidir. Bir başka

Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", DEÜHFD, Özel Sayı 2007, s. 214.

⁴ Alman hukukundaki ifadesiyle "*sona erme feshi*" kurumu hakkında detaylı bilgi için bkz. **ALP**, Mustafa: *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi*, Ankara 2005, s. 123.

⁵ Değişiklik feshine ilişkin düzenlemelerin "*feshin alternatifi*" olarak nitelendirilmesi hakkında detaylı bilgi için bkz.: **ENGİN**, Murat: "*Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı*", İÜHFD, C. 61, S. 1-2, 2003, s. 321 vd.; **ALPAGUT**, Gülsevil: "*Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik*", Bankacılar Dergisi, S. 65, 2008, s. 95.

⁶ **SÜZEK**, Sarper: *İş Hukuku*, İstanbul 2021, s. 672; **DOĞAN YENİSEY**, s. 109 vd.

⁷ 01.09.1971 Tarih ve 13943 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan bu Kanun, 14. Maddesi haricinde 4857 sayılı güncel İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle ortadan kalkmıştır.

ifadeyle örtülü rızanın varlığı ortadan kaldırılmış, işçinin susmasının kabul anlamına gelmeyeceği kabul edilmiştir. Kanaatimizce bu değişiklik son derece isabetli olmuştur. Zira çalışma hayatının olağan koşullarında işçilerin tek başlarına işverene karşı sahip oldukları gücün sınırlı olduğu söylenebilir. İşçinin yazılı rıza vermesi gerekmesinin, alelade bir rıza yahut örtülü kabulden çok daha koruyucu olacağı ifade edilmelidir.

Eski İş Kanunu hükümleri uyarınca işverenin tek taraflı yaptığı değişiklikleri kabul etmek isteyen işçi, iş sözleşmesini haklı nedene bağlı olarak feshedebilmekteydi. Her ne kadar ilk bakışta işverence yapılan bu değişikliğin haklı neden olarak görülmesi işçi yararına gözükse de sözleşmeyi feshetmek, işçinin sorumluluğuna bırakılmıştı. Bu yönde bir fesih ise işçi bakımından kıdem tazminatına hak kazanabilirse de ihbar tazminatı veya sözleşmenin işverence feshinden doğabilecek başkaca hakları talep edemeyeceği anlamına gelmekteydi. Yeni Kanun ile bu sakıncalı husus da büyük ölçüde giderilmiştir. 22'nci madde uyarınca işçinin değişikliği kabul etmemesi halinde şayet iş sözleşmesinin feshi gerekmede ise bu fesih riski işverenin üzerine bırakılmıştır.

İş koşullarında esaslı değişiklik ve değişiklik feshine ilişkin düzenlemeler, feshe karşı koruma yolu olarak değerlendirilebilir. Zira İş Kanunu'nun 22'nci maddesi, işyerindeki çalışma koşullarında geçerli bir fesih sebebi ortaya çıktığı takdirde işverene bu koşullarda değişiklik yapabilme ve buna istinaden sözleşmenin feshine ancak son çare (*ultima ratio*) olarak başvurulabilmesini sağlamaktadır.⁸ Öğretide işçinin çalışma koşullarında gerçekleşebilecek esaslı değişikliğe karşı korunması, iş güvencesinin içerik güvencesi ile tamamlanması olarak ifade edilmiştir. Kanaatimizce bu yaklaşım isabetlidir. Gerçekten de değişiklik feshine ilişkin düzenlemeler sayesinde hem iş sözleşmesi ayakta tutularak iş güvencesi gündeme gelmekte hem de belirlenen çalışma koşullarında değişikliğe gidilebilmesi için işverene sınırsız bir hak tanınmayarak iş ilişkisinin içeriği güvence altına alınmaktadır.

B. KAPSAM

İş Kanunu 22'nci madde, yalnızca İş Kanunu kapsamında yer alan iş ilişkileri için geçerli kabul edilmektedir.⁹ Bir başka ifadeyle Kanun 4'üncü maddesinde düzenlenen istisnalarda çalışma koşullarında değişiklik için anılan hükmün koşullarını yetirme zorunluluğu bulunmamaktadır. Öte

⁸ ERTUĞRUL, s. 134; ENGİN, s. 323. Öğretide işçinin çalışma koşullarında gerçekleşebilecek esaslı değişikliğe karşı korunması, iş güvencesinin içerik güvencesi ile tamamlanması olarak ifade edilmiştir. Detaylı bilgi için bkz. ALP, s. 78.

⁹ UŞAN, s. 214; SÜZEK, s. 671.

yandan bu hususun yalnızca usule ilişkin konularda geçerli olduğunu ifade etmek gerekir. Bir başka ifadeyle İş Kanunu kapsamına girmeyen iş ilişkilerinde çalışma koşullarında değişiklik yapmak isteyen işverenin işçiye yazılı bildirimde bulunması, altı iş günü beklemesi gibi yükümlülükleri bulunmamaktadır.¹⁰ Esas bakımından ise diğer iş ilişkilerinde de işverenin tek taraflı olarak çalışma koşullarında değişiklik yapamayacağını ifade etmek gerekir. Zira İş Kanunu, genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu'ndan farklı düzenlemelere yer vermemiştir. O halde gerekli birtakım şartlar bulunmuyor ise ahde vefa ilkesi gereği, sözleşme değişikliği yalnız iki tarafın da rızası dâhilinde gerçekleşebilir.¹¹

İş Kanunu'na tabi iş ilişkileri bakımından ise iş güvencesinden yararlanıp yararlanamama yönünde bir ayrıma gidilmelidir. Kanun hükmünün gereği olarak; öğretide isabetli şekilde kabul edilen ve bizim de katıldığımız görüşe göre işe iade davası açılabilmesi, yalnızca iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından mümkündür.¹² Bu görüşü savunan yazarlar, çalışma koşullarında değişiklik ve buna feshi düzenleyen 22'nci maddede yer verilen "İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir." ifadesini gerekçe göstermektedirler. İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler yalnızca şayet koşulları varsa ihbar, kıdem veya kötü niyet tazminatı talep edebileceklerdir.

Öte yandan bizim de katıldığımız yaygın diğer görüşe göre ise değişiklik feshinin getirdiği koruma bakımından işçilerin iş güvencesine tabi olup olmamalarının bir önemi bulunmamaktadır.¹³ Gerçekten de söz konusu düzenlemede hükümden yalnızca iş güvencesi kapsamındaki işçilerin yararlanabileceği yahut kapsam dışındaki işçilerin yararlanamayacağı şeklinde herhangi bir ifade bulunmadığından, bu işçilerin de ihbar ve kıdem tazminatlarından faydalanabilmeleri mümkün kılınmıştır.¹⁴ Nitekim iş hukukunun işçiyi koruyucu karakteri göz önüne alındığında bu sonuca varmak yanlış olmayacaktır. Zira aksi yönde bir kabulde aynı durumdaki

¹⁰ ALP, s. 59; EKMEKÇİ-YİĞİT, s. 104 vd.

¹¹ Detaylı bilgi için bkz. EREN, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2020, s. 1418-1419; OĞUZMAN, Kemal – ÖZ, Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt – 1, İstanbul 2013, s. 203 vd.

¹² EYRENCİ, Öner – TAŞKENT, Savaş – ULUCAN, Devrim – BASKAN, Esra: İş Hukuku, İstanbul 2020, s. 226; ŞAKAR, Müjdat: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2020, s. 116; GÜNAY, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2015, s. 122 vd.

¹³ SÜZEK, s. 671; UŞAN, s. 214-215.

¹⁴ YÜCEL, Ramazan: "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi", İAÜHFD, Haziran 2017, s. 52; ERTUĞRUL, s. 135.

farklı işçiler arasında gerekçe gösterilemeyen bir hukuki fark yaratılması gibi bir durum söz konusu olabilecektir. Ayrıca 1475 sayılı Kanun'da düzenlenen “iş şartları esaslı bir tarzda değişirse” şeklinde yer verilen işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmesine ilişkin hükmün yeni İş Kanunu'na alınmaması ve iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından ayrıca bir koruma da getirilmemesi, bu yönde bir ayırım yapmayı olanaksız hale getirmektedir.¹⁵

5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkileri bakımından ayrıca bir açıklamaya gidilmelidir. Söz konusu Kanun'un 6'ncı maddesinin son fıkrasında “*İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21 ve 29 uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.*” hükmüne yer verilmiştir. Düzenlemenin açıklığı karşısında çalışma koşullarında değişiklik ve değişikliğe bağlı feshe ilişkin İş Kanunu 22'nci maddenin basın işçileri bakımından uygulanamayacağı ifade edilmelidir.¹⁶ Öte yandan söz konusu işçilerin sözleşmeleri feshedildiği takdirde iş güvencesine dair hükümlerden yararlanabilecekleri belirtilmelidir.

Değişiklik feshine ilişkin hükümlerin belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulama alanı bulup bulamayacağı, tartışılması gereken bir başka husustur. Esasen Kanun'un gerekçesinde “Belirli süreli bir iş sözleşmesi söz konusu olduğunda, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma, dolayısıyla bu nedenle sözleşmeyi fesih hakkı olmayacaktır.” ifadesine yer verilmiştir. Bu bağlamda değişiklik feshine ilişkin hükümlerin belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından uygulanma alanı bulmayacağını ifade etmek yanlış olmayacaktır ki bu görüşü savunan yazarlar da değişiklik feshinin asıl amacının çalışma koşullarında değişiklik yapmak olduğunu, bu feshin gerçek anlamda bir bildirimli fesih oluşturduğunu ifade etmektedirler.¹⁷

Kanaatimizce de değişiklik feshine ilişkin hükümlerin mevcut düzenlemeler çerçevesinde belirli süreli iş akitlerine yönelik bir koruma sağlamayacağı ifade edilmelidir. Öte yandan olması gereken hukuk açısından bu noktada bir düzenlemeye gidilmelidir. Her ne kadar belirli süreli iş akitleri bakımından da şayet işveren iş sözleşmesine en baştan tek taraflı bir değişiklik yapamayacağına ilişkin herhangi bir kayıt düşmemişse değişiklik yapamayacak ise de yine de değişiklik feshi usullerinin söz konusu iş sözleşmeleri bakımından da getirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Zira değişiklik feshiyle birlikte getirilen koruma yalnızca bildirimli bir

¹⁵ SÜZEK, Sarper: “*Değişiklik Feshi*”, TİSK Akademi, C. 1, S. 1, 2006, s. 9.

¹⁶ SÜZEK, s. 672; ERTUĞRUL, s. 135; UŞAN, s. 216.

¹⁷ YÜCEL, s. 52; SÜZEK, s. 672; UŞAN, s. 216.

fesihden ibaret görülmemeli, bu korumanın yazılı değişiklik önerisi ve yazılı kabul gibi işverenin işçi üzerindeki tahakkümünü nispeten azaltabilecek niteliğe sahip olduğu göz önünde tutulmalıdır. Belirli süreli iş akitleri bakımından da değişiklik feshine ilişkin düzenlemeler getirildiği takdirde bu feshin bildirimli fesih olarak nitelendirilmesi elbette doğru olmayacaktır. Bununla birlikte işveren bakımından değişiklik önerisi reddinin yalnızca haklı neden olarak değerlendirilmesi belirli süreli iş sözleşmelerinin yapısına uygun düşebilir.

II. DEĞİŞİKLİK FESHİNİN ŞARTLARI

A. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK YAPILMASI

1. Çalışma Koşulları Kavramı

Çalışma koşulları, taraflar arasındaki iş ilişkisinden doğan ve işin yerine getirilmesine ilişkin hak ve borçların tümünü ifade etmektedir.¹⁸ İşçinin iş ilişkisinden kaynaklanan en önemli borcu iş görme borcu iken bunun karşılığını ise işverenin ücret ödeme borcu oluşturmaktadır.¹⁹ Öte yandan çalışma koşulları yalnız bunları kapsamakla kalmayıp, çok daha geniş bir muhtevayı haizdir. Nitekim konuya ilişkin bir kararında Yargıtay da kararlarında çalışma koşullarının geniş kapsamını gözler önüne sermiştir.²⁰

İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin ihtiva ettiği çalışma koşulları, pek çok farklı hukuki kaynaktan doğabilmektedir. Yargıtay da kararlarında çalışma koşullarının doğabileceği farklı kaynakları işaret etmiştir.²¹

¹⁸ **MOLLAMAHMUTOĞLU – ASTARLI – BAYSAL**, s. 114. Y9HD, 2007/36336 E. 2009/2936 K. 18.02.2009.

¹⁹ **EYRENCİ – TAŞKENT – ULUCAN – BASKAN**, s. 225; **DEMİRCİOĞLU**, Murat – **CENDEL**, Tankut – **KAPLAN**, Hasan Ali: İş Hukuku, İstanbul 2019, s. 94 vd.; **EKMEKÇİ**, Ömer – **KORKUSUZ**, M. Refik – **UĞUR**, Ömer: Turkish Individual Labour Law, İstanbul 2020, s. 57 vd.

²⁰ “İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir.” Y9HD, 29715/28944, 27.10.2008, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, www.lexpera.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 09.05.2021).

²¹ “...Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir.” Y9HD, 31770/4503, 01.03.2016, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, www.lexpera.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 09.05.2021).

Tüm kaynaklar içinde, işyeri uygulaması ile oluşmuş çalışma koşullarına ilişkin özel bir açıklama yapmak gerekmektedir. Zira işyeri uygulamaları neticesinde doğan çalışma koşulları hem hukukumuzda oldukça geniş bir uygulama alanına sahip olup hem de yazılı olmaması nedeniyle kimi zaman tereddütlere yol açabilmektedir. İşyeri uygulamaları, devamlı ve muntazam bir uygulamayı ifade eden objektif unsur ile söz konusu kuralara uygun hareket edilmesi gerektiği kanısını oluşturan sübjektif unsur olmak üzere iki unsurdan oluşmaktadır²². Bununla birlikte işyeri uygulaması emredici hükümlere aykırılık halinde oluşmayacağı gibi işçinin iş sözleşmesinde belirtilen görev kapsamı dışında işlerle yükümlendirilmesi de işyeri uygulamasına vücut vermeyecektir.²³

Çalışma koşullarında değişikliği düzenleyen 22'nci maddede "iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişiklikten" bahsedilmiştir.²⁴ Bu bağlamda işverenin değişiklik talebinde bulunabileceği çalışma koşullarının bir sınırı olduğu ifade edilebilir. İlk olarak işveren, yasa ile düzenlenmiş emredici konularda işçi aleyhine esaslı değişiklik yapamayacaktır.²⁵ Bunun gibi toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan ve işçi ve işverenin anlaşması ile değiştirilemeyen çalışma koşulları da işverenin değişiklik iradesinde bulunabileceği bir alanda değildir.²⁶ Zira toplu iş sözleşmesinin taraflarını işçi sendikası ve sendika üyesi olmayan işveren ya da işveren sendikası oluşturmakta olup, değişiklikler de yalnız sözleşme taraflarınca yapılabilecektir. Sonuç olarak, emredici hükümlere aykırı anlaşmalar geçersiz olacağı için söz konusu noktalarda yapılmak istenen değişiklikler esaslı değişiklik olarak nitelendirilemeyecektir. Yargıtay kararına konu olan

²² "...Her ne kadar Mahkemece ikramiye alacağıın 2010-2011 yılı için kabulüne karar verilmiş ise de işyerinde 2009 yılında ikramiye ödemesi yapılmış olup, bu tarihten önce ve sonra ikramiye ödenmemiştir. İkramiyenin düzenli ödeneceğine dair alınmış yönetim kurulu kararı, iş sözleşmesi ya da süregelen bir uygulama olmadığından ikramiye alacağıın reddine ilişkin emsal kararların Dairemizce onandığı... göz önüne alındığında talebin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." Y22HD, 16058/13885, 24.06.2019, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, www.lexpera.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 09.05.2021).

²³ Bu hususta detaylı bilgi için bkz. **ESENER**, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978, s. 25; **EKMEKÇİ – YİĞİT**, s. 95 vd.

²⁴ "Çalışma Koşulu" terimi kullanımının eleştirisi için bkz. **GÜZEL**, Ali: "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi", Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017, s. 546 vd.

²⁵ **ENGİN**, s. 314; **SÜMER**, s. 76.

²⁶ **SÜZEK**, s. 673; **ALP**, s. 80.

bir olayda davacı işçinin Niğde’de çalışırken Nevşehir’e naklen atanmasıyla ilgili olarak Yüksek Mahkeme;

“Çalışmakta olduğu işyerinden ilişiği kesilerek çalışması engellenen, toplu iş sözleşmesine ve yasaya aykırı olduğu için naklen atandığı şubede göreve başlamayan davacının devamsızlık yaptığı kabul edilemez. Mevcut olgulara göre iş sözleşmesi davalı işverence geçerli neden olmadan feshedilmiş olduğundan davacının işe iadesine kara: verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur.”²⁷ diyerek toplu iş sözleşmeleri ve yasalara ilişkin durumu gözler önüne sermiştir.

2. Esaslı Değişiklik Kavramı

İş Kanunu 22’nci maddesi, çalışma koşullarında yapılabilecek değişiklikleri esaslı ve esaslı olmayan şeklinde ikiye ayırarak incelemiş ve bunlara bağlı olarak düzenlemeler getirmiştir.²⁸ Öğretide esaslı olmayan sözleşme değişiklikleri işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilerek işverenin bu yönde değişiklik yapabilmeye muktedir olduğu görüşü bulunmaktadır.²⁹ Başka bir ifadeyle işveren, yönetim hakkı çerçevesinde kalmak koşulu ile iş koşullarında çeşitli tek taraflı değişiklikler yapabilecektir.³⁰ Bununla birlikte Alp, işverenin yönetim hakkının iş sözleşmesine dayanarak iş görme ediminin ayrıntılarının belirlenmesi ve somutlaştırılması ile sınırlı olduğunu ifade etmiş, esaslı olmayan değişikliklerin de doğrudan sözleşme değişikliği sonucunu doğurduğunu, bu nedenle tek taraflı değişiklik yetkisinin yönetim hakkı kapsamı dışında kaldığını belirtmiştir.³¹

Kanaatimizce önemsiz değişiklikler olarak da ifade edilebilen esaslı olmayan konulardaki değişiklikleri işverenin tek taraflı olarak gerçekleştirebilmesi mümkün kabul edilmelidir. Zira aksine bir yaklaşım, işverenin yönetim hakkını oldukça kısıtlayacaktır. İşçilerin hak ve menfaatleri olumsuz etkilenmediği sürece işverenin yapacağı değişiklikler için yürütülmesine ilişkin olarak gerekli kabul edilebilir. İşyerinde görülen

²⁷ Y9HD, 14259/28745, 01.10.2007, Çalışma ve Toplum, S. 16, 2008/1, s. 207-210.

²⁸ ÇELİK, Nuri – CANIKLIOĞLU, Nurşen – CANBOLAT, Talat – ÖZKARACA, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2021, s. 641 vd.; SENYEN KAPLAN, E. Tuncay: “Çalışma Koşullarında Değişiklik”, TBB Dergisi, S. 158, 2022, s. 344 vd.

²⁹ MANAV, A. Eda: “İş Kanunu’nun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları”, TAAD, S. 9, 2012, s. 214-215; GÜZEL, s. 550; EYRENCİ – TAŞKENT – ULUCAN – BASKAN, s. 225; SÜZEK, s. 673; AKYİĞİT, s. 257.

³⁰ EKMEKÇİ – YİĞİT, s. 97; MOLLAMAHMUTOĞLU – ASTARLI – BAYSAL, s. 120.

³¹ Detaylı bilgi için bkz. ALP, s. 101 vd.

işin düzgün koşullarda yürütülmesinden ilk olarak etkilenecek kişi işveren olduğundan çalışma koşullarında kimi değişiklikler yapabilmesi olağan sayılmalıdır. Öte yandan çalışma ilişkisi devam ettikçe muhakkak çeşitli yeni hususlar ortaya çıkacak ve iş ilişkisinin revize edilmesi gerekecektir. Bu durum, çalışma hayatının akışı ve deviniminin bir sonucudur. Bununla birlikte işverenin söz konusu yönetim hakkı kapsamında değişiklikler yaparken dürüstlük kuralına uyması gerektiği izahtan varestedir.³² Yargıtay'ın yaklaşımı da esaslı olmayan değişiklikleri işverenin yönetim hakkını haiz olması nedeniyle gerçekleştirebileceği yönündedir.³³

Esaslı değişikliğin tam olarak neyi ifade ettiği, mevzuatta açıkça ifade edilmemiş, kesin ölçütlere yer verilmemiştir. Öte yandan öğretilerde iş sözleşmesinin esaslı unsurlarına müdahale oluşturan değişikliklerin esaslı nitelikte olduğu belirtilmektedir.³⁴ Değiştirilen bu unsurların esaslı nitelikte olup olmadığı, her somut olay bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir.³⁵ Şayet esaslı unsurlarda yapılacak değişiklikler iş sözleşmesi ile kurulmuş denge ve düzeni bozuyor ise söz konusu değişikliğin esaslı olarak kabul edilmesi gerekmektedir.³⁶ Başka bir ifadeyle, özellikle de işçi aleyhine esaslı değişikliklerin işçinin durumunu ağırlaştıran, dürüstlük kuralları çerçevesinde işçinin kabul etmesi mümkün olmayan ve işverenin yönetim hakkının sınırlarını aşan değişiklikler olduğu söylenebilir.

³² Detaylı bilgi için bkz. **MOLLAMAHMUTOĞLU – ASTARLI – BAYSAL**, s. 120; **YÜCEL**, s. 54; **ERTUĞRUL**, s. 138; **GÜZEL**, s. 561 vd. Ayrıca Yargıtay'ın da yaklaşımı bu yöndedir: “İşveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işyeri değişikliği ile ilgili işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır.”, Y22HD, 42756/23739, 01.11.2017, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 14.05.2021).

³³ “Çalışma koşullarında değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren işyerinin karlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme ediminin yerine getirilmesi şeklini ve zamanını, hizmetin niteliğini işveren belirler. İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur (...) İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.” Y9HD, 46109/34662, 14.12.2009, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 14.05.2021).

³⁴ **SÜZEK**, s. 673; **ERTUĞRUL**, s. 137.

³⁵ **CELİK - CANIKLIOĞLU – CANBOLAT - ÖZKARACA**, s. 642-643; **UŞAN**, s. 220; **ALP**, s. 119; **YÜCEL**, s. 54.

³⁶ **GÜZEL**, s. 552; **EYRENCİ – TAŞKENT – ULUCAN – BASKAN**, s. 224-225.

Yargıtay'ın yerleşik yaklaşımında esaslı değişikliğe ilişkin temel ölçüt, işçinin değişiklikten önceki ve sonraki durumu mukayese edildiğinde hak ve menfaatlerinin zarar görmesi olarak kabul edilmektedir.³⁷

İşverenin esaslı değişiklik teklifinden bahsederken parantez açılması gereken bir konu, işçi yararına değişikliklerdir. Zira çalışma koşulları, işçinin lehine değiştirildiği takdirde 22'nci maddenin uygulanması söz konusu olmayacak ve aksine bir yaklaşım, işçi bakımından iyi niyet kurallarına aykırılık olarak değerlendirilecektir.³⁸

Bununla birlikte yukarıda da açıklandığı üzere her somut olay bakımından ayrı ayrı değerlendirme yapılmalıdır. İşçinin ücretinin artırıldığı varsayımında bu ücret artışı ile birlikte işçinin sözleşmede belirtilen çalışma süresi de artırılmış ise, işçinin tamamen lehine bir değişiklik yapıldığından söz edilemez. Zira işçi, daha uzun sürelerle çalışmayı tercih etmek istemeyebilir. Bunun gibi, işçinin daha yüksek bir pozisyonda görevlendirilmesi ancak yeni unvanını başka bir işyerinde ifa etmek zorunda bırakılması da ilk bakışta işçi lehine bir değişiklik olarak görülse de esasen işçiyi yerinden etmektedir. Bu şekilde işçinin lehine yapılan değişikliklerin beraberinde işçinin durumunu ağırlaştırıcı külfetler getirmesi halinde 22'nci maddenin uygulanması gündeme gelebilir.³⁹

İşverenin yaptığı değişiklikler, işçinin özel durumundan kaynaklı olarak geçerli nedenlere dayanıyor ise 22'nci madde uygulanmayacaktır. Bir örnek ile izah etmek gerekirse Yargıtay kararına konu olmuş bir olayda işçinin sağlığı için yeni ve münasip bir yere nakledilmesi, Yüksek Mahkeme tarafından işçi yararına görülmüş, aleyhe esaslı bir değişiklik olarak kabul edilmemiştir.⁴⁰

³⁷ “İşçinin aldığı ücret miktarının düşürülmesi, ikramiyenin veya sosyal yardımın kaldırılması, işçinin işyeri organizasyonunda mevcut görevinden daha alt seviyedeki bir göreve atanması, çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi durumlar, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi anlamında iş sözleşmesinin içeriğinin işçi aleyhine değiştirilmesi anlamına gelmektedir.” Y9HD, 2017/5745 E. 2018/4488 K. 28.02.2018, Kazancı Mevzuat ve İhtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 14.05.2021). Konuyla ilgili detaylı bilgi için bkz. UŞAN, s. 223.

³⁸ SÜZEK, s. 674; SÜMER, s. 115. Söz gelimi; işçinin ücretinin artırılmasına ilişkin bir değişikliğin, her ne kadar esaslı değişiklik olsa da işçinin lehine bir değişiklik olduğundan bu hüküm uygulama alanı bulmayacağı yönünde bkz. ERTUĞRUL, s. 138.

³⁹ SÜZEK, *Değişiklik Feshi*, s. 11; YÜCEL, s. 53-54.

⁴⁰ Detaylı bilgi için bkz. EKMEKÇİ – YİĞİT, s. 98. “Dosyadaki 14.6.1995 tarihli Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi raporunda davacının iştime kaybına uğradığı ve gürültülü ortamda çalışmaması gerektiği belirtilmiştir. Dinlenen tanıklar davacının bu rapor sonrası argon kaynak kullanılan yerden sevkiyat ambarına nakledildiğini ifade etmişler bu ifadelere davacı tarafça herhangi bir itiraz da getirilmemiştir. Yine dosya içinde bulunan YÜHFD Cilt: XIX Sayı:2 (2022)

Kimi zaman ise işçinin aleyhine olarak görülen bir değişiklik, yanında getirilen birtakım ikame değerler ile dengelenebilir. Söz gelimi işçilere sağlanan öğle yemeği uygulamasının kaldırılması aleyhe bir esaslı değişiklik olarak görünse de işçilere ek yemek ücreti verilmesi halinde denge sağlanmış olur.⁴¹ Yargıtay'ın konuya ilişkin yaklaşımı da bu şekildedir.⁴²

İşçilere sağlanan bazı menfaatler, bu uygulamanın yöneldiği ihtiyacın ortadan kalkması neticesinde işverence değiştirilebilir.⁴³ Başka bir ifadeyle işyerinde yürütülen işle ilgili olarak somut bir amaca hizmet eden edim, bu amaca duyulan ihtiyacın sona ermesiyle kaldırılabilir. Bu gibi hallerde aleyhe esaslı değişiklik gündeme gelmeyecektir. Yargıtay kararına konu olan bir olayda işyeri Topkapı'da iken işçilere servis hizmeti sağlanmamaktayken işyeri Halkalı'ya taşındıktan sonra, ulaşım sağlayabilmeleri için işverence işçilere yönelik servis uygulaması faaliyete geçirilmiştir. Akabinde işyeri tekrardan Topkapı'ya taşınmış, bununla bağlantılı olarak da servis hizmetine son verilmiştir. Objektif ihtiyacın ortadan kalktığından bahisle Yargıtay isabetli olarak aleyhe esaslı bir değişiklikten bahsedilemeyeceğine karar vermiştir.⁴⁴

3. Esaslı Değişiklik Halleri

a. Ücrette Değişiklikler ve Ücretsiz İzin

I. aa. Ücret Değişikliği

Ücret, işverenin işçiye karşı başlıca borcunu teşkil etmektedir.⁴⁵ Bir başka ifadeyle iş sözleşmesinin temel unsurlarından birini işçinin ücreti oluşturmaktadır. İşçinin iş görme borcunun karşılığını oluşturan ücret, işverenin tek taraflı olarak işçi aleyhine değişiklik yapabileceği bir husus

ve mahkemece mütalaasına başvuru raporunda davacının son çalışma yerinin işitme kaybına olumsuz etkisi olmayacağı ifade edilmiştir.” Y9HD, 11997/15330, 18.09.1997, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021); Aynı yönde, Y22HD, 12431/17517, 15.05.2015.

⁴¹ YÜCEL, s. 139; SÜZEK, s. 674.

⁴² “İşçiye yapılan yemek ve servis gibi aynî yardımın kaldırılıp yerine ikamesi nakdî ödeme yapılması ya da tam tersi nakdî servis ve yemek ücretinin kaldırılıp ikame olarak işyerinde yemek verilmesi yahut otobüs bileti verilmesi, işverenin yönetim hakkı kapsamında olup, bu tür uygulamalar Medenî Kanun'un 2nci maddesine aykırı olmamak koşuluyla esaslı değişiklik sayılmaz.” Y9HD, 6647/4850, 07.03.2016, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, www.lexpera.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 14.05.2021).

⁴³ SÜZEK, s. 674; UŞAN, s. 223; ALP, s. 122.

⁴⁴ Y9HD, E. 1996/17046, K. 1997/77, 13.01.1997, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).

⁴⁵ ESENER, s. 160; ÇELİK, s. 140.

olmayıp, 22'nci maddenin uygulama alanına girmektedir.⁴⁶ Yargıtay da ücret değişikliklerini yerleşik bir uygulama olarak esaslı değişiklik kabul etmektedir.⁴⁷

22'nci madde kapsamındaki ücret değişikliği yalnızca iş sözleşmesi ile belirlenen ücretteki değişiklik olarak algılanmamalı, işçinin yürüttüğü iş nedeniyle objektif olarak bekleyebileceği ikramiye, yemek ve yol gelirleri de bu çerçevede anlaşılmalıdır. Yargıtay, yol primi alan işçinin bu primden mahrum bırakılmasını aleyhe esaslı bir değişiklik olarak kabul etmiştir.⁴⁸

İşçinin ücret değişikliği doğrudan olmayıp, işverenin başkaca uygulamalarının bir tezahürü sonucunda da gerçekleşebilir. Söz gelimi işçilere sağlanan yemek ve servis gibi aynı edimlerin kaldırılması, yerlerine ikame nakdi değer verilmemesi hallerinde işçiler yemek ve yol ücretlerini kendileri karşılamak zorunda kalacaktır. Bu gibi durumlarda ise işçilerin maddi bir külfete katlanmaları söz konusu olacaktır.⁴⁹ Yargıtay da işyerinde verilen öğle yemeğinin kaldırılmasını⁵⁰ ve işyerinin taşınmasına rağmen işçilere yol masrafı verilmemesini⁵¹ aleyhe esaslı değişiklikler olarak nitelendirmiştir.

⁴⁶ SÜZEK, s. 675; EKMEKÇİ – YİĞİT, s. 98; EYRENCİ – TAŞKENT – ULUCAN – BASKAN, s. 224-225; ENGİN, s. 315; ERTUĞRUL, s. 139; YÜCEL, s. 54.

⁴⁷ “(...) ücrette değişiklik çalışma koşullarında esaslı değişiklik olmakla birlikte düşürülmesinin davacının açık muvafakati gerektiği...”: Y9HD, 11888/264, 14.01.2020; Aynı yönde 9HD, E. 2015/20587, K. 2018/13156, 18.06.2018; 22HD, E. 2016/26928, K. 2018/13505, 30.05.2018; Bu kararlar için bkz. Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, www.lexpera.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).

⁴⁸ UŞAN, s. 226. “Davacı işçi, devam eden bu uygulamaya bağlı olarak yol primi alamamış ve durumun düzeltilmesini işverenden talep etmiştir. İşverence aynı durumun devam edeceğine dair açıklamanın ardından, çalışma koşullarında meydana gelen esaslı değişiklik sonucu 30.9.2002 tarihinde dilekçe vererek iş sözleşmesini feshetmiştir. Fesih tarihinde yürürlükte bulunan 1475 sayılı yasanın 16/2- e bendine göre davacının anılan feshi haklı nedene dayanmaktadır.” Y9HD, 14666/28095, 25.09.2007, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, www.lexpera.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).

⁴⁹ ALP, s. 121; SÜZEK, s. 675-676; ERTUĞRUL, s. 140.

⁵⁰ “...davacının öteden beri işyerinde öğle yemeği yediği ve bu yemeğin daha sonra işveren tarafından uygulamadan kaldırıldığı ve bu suretle davacının ücretinde bir eksilmeye gidildiği ve iş şartlarının davacı aleyhine değiştirildiği ve bu durumda davacının iş akdini sona erdirdiği ve bu akdi sona erdirmekte haklı olduğu...” Y9HD, E. 1995/31367, K. 1996/5335, 14.03.1996, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).

⁵¹ “Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının işyerinde asgari ücretle sekreter olarak çalıştığı, Pınarbaşı'nın Armutlu 'ya takriben 35 km. uzakta olduğu işverenin ayrıca gidış-geliş yol ücreti vermediği anlaşılmaktadır. Taraflar arasında iş sözleşmesinde her ne kadar nakil serbestisi var ise de, davacının önceki işyerinden 35 km. uzakta bir işyerine kendi YÜHFD Cilt: XIX Sayı:2 (2022)

Ücret her ne kadar korunması işçinin varlığı açısından değerli bir edim olsa da işverenin çıkarları da tamamıyla göz ardı edilmemelidir. Söz gelimi, işçinin hak etmediği bir ücretin işverence ödenmesi düşünülemez. Yargıtay, bir kararında işçinin asıl işi laborantlık olmadığından bahisle, laborantlıktan hukuk servisine geçirilmesini ve buna bağlı olarak sanat ağırlık ücretini almamasını aleyhe değişiklik olarak değerlendirmemiştir.⁵²

II. bb. Ücretsiz İzin Uygulaması

Ücrete ilişkin değişikliklere ücretsiz izin uygulaması da dâhil edilmelidir. Zira işçinin işverence ücretsiz izne çıkarıldığı durumda işçi bir süre ücretinden mahrum kalmaktadır.⁵³ Bu hallerde İş Kanunu 22'nci madde uygulanması gündeme gelecektir. Başka bir ifadeyle işverenin ücretsiz izin önerisinde bulunabilmesi için söz konusu hükme uygun olarak yazılı bir öneride bulunması, işçinin de öneriyi öngörülen süre içinde yazılı olarak kabul etmesi gerekmektedir.⁵⁴

Uygulamada rastlanılabilen bir husus, ücretsiz izin uygulamasının dürüstlük kuralını ihlal edecek ölçüde uzun tutulmasıdır. İşverenin ücretsiz izne ilişkin olarak işçiye sunduğu teklifte söz konusu izin süresi belirlenmiş olmayabilir. İşçinin bu öneriyi usule uygun olarak kabul etmesi, ücretsiz iznin daimî olarak ve tamamen işverenin keyfiyetine göre devam edeceği anlamına gelmemektedir. Öğretide genel olarak kabul gören görüş, iyi niyet ve dürüstlük kuralları ölçüsünde ücretsiz izin süresinin uzadığı hallerde işçiler bakımından haklı nedenle fesih hakkı doğduğuna ilişkindir.⁵⁵ Bununla birlikte bu durumda iş sözleşmesinin feshi işçiye yüklenmekte, işçinin ihbar ve kötü niyet tazminatı gibi kalemleri talep edememesi sonucu doğmaktadır.

ücretinden fedakarlık yaparak yol parasını karşılama beklenemez.” Y9HD, E. 2004/27850, K. 2005/18819, 17.05.2005, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).

⁵² “...bir kimsenin fiilen yapmadığı işin ağırlık ücretini alabilmesi düşünülemez. Bu eşitlik ilkesine de aykırıdır. Böyle olunca davacının hukuk servisinde çalıştığı sürece ancak bu serviste çalıştığı işin karşılığı sanat ağırlık ücretini alabilecektir. Çalışmadığı laborantlık işinin sanat ağırlık ücretini alabilmesi söz konusu olamaz. Kaldı ki, davacının asıl mesleği laborantlık değildir. Ticaret lisesi mezunu olup sonradan aynı konuda tahsilini sürdürmekte olduğu bildirilmektedir. Bu bakımdan önceki çalıştığı işinde laborantlık unvanını aldığı da söylenemez. Böylece unvanı ve niteliği benzer olmayan bir işe nakledildiği iddiası da varit olamaz.” Y9HD, 6480/9897, 05.10.1990, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).

⁵³ UŞAN, s. 230, SÜZEK, s. 676.

⁵⁴ YÜCEL, s. 55; AKYİĞİT, s. 259; SÜZEK, *Değişiklik Feshi*, s. 12.

⁵⁵ UŞAN, s. 231; SÜZEK, *Değişiklik Feshi*, s. 12.

Yargıtay, eski Kanun döneminde işçinin işverence uzun süreli ücretsiz izne çıkarılmasını iş akdinin işverence feshi olarak kabul etmekteydi.⁵⁶ Kanaatimizce Yargıtay'ın bu yöndeki yaklaşımı isabetlidir. Böylece işverenin sırf 22'nci maddede öngörülen usule uymasıyla iş akdini gizli olarak feshedebilmesinin önü kapatılmış olacaktır.

Öte yandan ücretsiz izin uygulaması, feshin son çare olması ilkesiyle de birlikte değerlendirilmelidir. Gerçekten de ekonomik kriz dönemleri gibi işyerinde yürütülen faaliyetin durması ve bu durgunluğun dürüstlük kuralları çerçevesinde makul karşılanabilmesi hallerinde işverene iş sözleşmelerini feshetmek yerine ücretsiz izin uygulayabilme olanağı tanınmalıdır. Bu sayede hem iş ilişkileri korunmuş olacak hem de ücretsiz izne başvurulmadığı takdirde doğabilecek işletmenin kapanması ve iflası tehlikeleri bir ölçüde bertaraf edilmiş olacaktır.⁵⁷ Yargıtay da eski Kanun döneminde vermiş olduğu bir kararda hava muhalefeti nedeniyle yürütülmesi güçleşen inşaat işinde işverenin ücretsiz izin talebini makul bularak işçileri haklı nedenle fesihten yararlandırmış, ihbar tazminatı kazanmalarına olanak bulunmadığını ifade etmiştir.⁵⁸

III. cc. İşçinin Ücret Değişikliğine Uzun Süre Ses Çıkarmaması

Ücret değişikliğine ilişkin olarak tartışılması gereken bir husus, işverenin değişiklik teklifini yasada öngörülen süre içinde kabul etmeyen bununla birlikte düşük ücret ile çalışmaya devam eden işçinin akıbetine ilişkindir. Çalışmanın önceki bölümlerinde de açıklandığı üzere 4857 sayılı yeni Yasa ile birlikte çalışma koşullarındaki esaslı değişikliklere dair işçinin zımni kabulü kaldırılmış, yazılı ve açık bir kabul iradesinin işverene sunulması gerekliliği getirilmiştir. Bu düzenlemelerden hareketle öğretide de genel

⁵⁶ “Mahkemece ücretsiz izne çıkmakla davacının bunu kabul ettiği görüşü benimsenerek ihbar ve kıdem tazminatları reddedilmiş ise de, böyle bir gerekçeye dayanılmaz. Dairemizin öğretide de benimsenen uygulamasına göre ücretsiz izne çıkarılmak hizmet sözleşmesinin feshi anlamına gelir. Yeter ki bu konuda taraflar arasında bir anlaşma bulunsun. Bir başka anlatımla davacı işçinin açık bir iradesi olmadan, somut olayda olduğu gibi uzunca bir süre ücretsiz izne çıkarılması işe son verme anlamını taşır.” Y9HD, 5112/7788, 27.04.1998, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021). Kararı yerinde bulan öğreti görüşü için bkz. SÜZEK, *Değişiklik Feshi*, s. 12.

⁵⁷ ALP, s. 232; UŞAN, s. 232.

⁵⁸ “İnşaat işyerinde davacı işçinin birkaç yıldan beri sözleşmeli mevsimlik işçi olarak devamlı çalıştığı, bunun iş şartı haline geldiği, ancak havaların sert gitmesi karşısında davalı işverenin davacı ile birlikte birçok işçiyi ücretsiz izne çıkarmak istediğinden, davacı işçi hizmet akdini haklı nedenle feshedebilir. Bu durumda ihbar tazminatı alamazsa da; kıdem tazminatı isteği kabul edilmelidir.”, Y9HD, 13381/18384, 06.12.2000, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).
YÜHFD Cilt: XIX Sayı:2 (2022)

olarak kabul edilen ve bizim de katıldığımız görüş, işçinin ücreti veya diğer işçilik alacakları azalmasına rağmen çalışmaya devam etmesi halinde bunun zımni bir kabul olarak değerlendirilemeyeceği, 22'nci maddenin uygulanmasına devam edeceği yönündedir.⁵⁹ Yargıtay, bu hallerde pek çok farklı kararlar vermiştir. Bir kararında ödenen ikramiyenin kaldırılması ve işçinin duruma itiraz etmemesi halinde söz konusu uygulamanın bir işyeri koşulu haline geldiğine hükmetmiştir.⁶⁰

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun isabetli bir kararında ise işçinin ikramiye uygulamasının kaldırıldığına dair yazılı bir kabul iradesi bulunmadığından işveren haksız bulunmuştur.⁶¹ Yine isabetli bir başka kararda Yargıtay, ücret değişikliklerinin tek yanlı olarak yapılamayacağına hükmederek işçinin sessiz kalmasının değişikliğin kabulü olarak yorumlanamayacağını ifade etmiştir.⁶²

Sonuç olarak kanaatimizce işçinin aleyhine yapılan değişikliklere uzun süre ses çıkarmamış olması, bu değişikliği kabul edeceği anlamına gelmez meğerki ücrete ilişkin esaslı bir değişiklik olsun. Zira işçinin işçilik alacakları iş sözleşmesi bakımından korunmaya en çok değer edimi olup, işçilerin mağdur edilmemesi gerekmektedir. 22'nci madde ile de aleyhe yapılacak esaslı değişiklikler bakımından işçinin yazılı kabulde bulunması

⁵⁹ ÇELİK – CANIKLIOĞLU – CANBOLAT – ÖZKARACA, s. 645 vd.; UŞAN, s. 228-229; ALP, s. 73-74.

⁶⁰ Y9HD, E. 2002/14254, K. 2003/2020, 20.02.2003. Aynı yönde "İkramiye ve yemek parasının kaldırılması tüm işçilerin karşı çıkmayarak kabulü ile işyeri uygulaması haline gelmiştir. Böyle olunca ikramiye ve yemek ücreti alacak isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.", Y9HD, E. 2004/14486, K. 2005/9433, 22.03.2005; Bu kararlar için bkz. Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).

⁶¹ "...davacı işçiye işe girdiği tarihten itibaren 5 yıl boyunca ikramiye ödemesi yapılmış, ancak 2008 yılı sonundan iş akdinin sona erdiği 26.07.2012 tarihine kadar ikramiye ödemesi yapılmamıştır. Dosya kapsamından davacının ikramiye uygulamasının kaldırıldığını kabul ettiğine dair yazılı beyanı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum göz önüne alındığında işverence ikramiyenin tek taraflı olarak kaldırılmasının işçi yönünden bağlayıcı nitelikte olmadığı ve 4857 Sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca işyeri koşulu haline gelmediği, işçinin sessiz kalmasının bu aleyhe değişikliği zımnen kabul ettiği anlamına gelmeyeceği sonucuna ulaşılmalıdır." YHGK, 7-1567/267, 15.02.2017, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).

⁶² "İşçinin yapılan değişikliğe karşı çıkmamış olması ve suskun kalması yasanın açık düzenlemesi karşısında bu değişikliği kabul ettiği anlamına gelmez. Bordroların ihtirazi kayıtsız imzalanması ya da ücret düşürülmesi gerekçesi ile fesih yoluna gidilmemesi işçi aleyhine yorumlanamaz. Dava konusu dönemde bu alacakların talep edilmemesinin iyi niyet kurallarıyla bağdaştırılması mümkün değildir." 9HD, E. 2012/6260, K. 2014/11165, 02.04.2014, Çalışma ve Toplum, 2015/2, s. 317-318.

gerektiği kuralı getirilmiştir. Bununla birlikte aşağıda açıklandığı üzere işin niteliğinin veya işyerinin değiştirilmesi gibi esaslı değişiklikler bakımından işçinin uzun süre itirazda bulunmadan çalışmaya devam etmesi ihtimallerinde bu kadar katı bir yorum uygulanmamalıdır.

b. İş Niteliğinde Değişiklikler

İşçinin iş ilişkisindeki temel borcu, iş görme borcudur. İşçinin iş görme borcu, iş sözleşmesinin niteliğinden doğar ve kural olarak iş akdi ve mevzuat ile belirlenir.⁶³ İşverenin iş niteliğinin değiştirilmesi hususunda yönetim hakkı, işçinin yürüttüğü işin niteliği ile benzerlik gösteren ve yakın değerli işlerde görevlendirme yapabilmesiyle sınırlıdır.⁶⁴ Bu nedenle işçinin sözleşmede belirlenenden başka ve daha ağır bir işte çalışması işçi aleyhine esaslı değişiklik anlamına gelir ve 22'nci madde hükümlerinin uygulanma alanı doğar.

Yargıtay'ın iş niteliğinde değişikliğe ilişkin pek çok kararı bulunmaktadır. Örneğin büro işlerinde faaliyet gösteren bir işçinin temizlik işine verilmesi, Yüksek Mahkeme tarafından esaslı değişiklik olarak kabul edilmiştir.⁶⁵ Yargıtay'ın iş niteliği değişikliklerinde esas aldığı temel ölçüt, önceki işten daha ağır, zor ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaya ilişkindir.⁶⁶

⁶³ SÜZEK, s. 676; UŞAN, s. 233; YÜCEL, s. 55; ESENER, s. 153.

⁶⁴ ERTUĞRUL, s. 141; SÜZEK, *Değişiklik Feshi*, s. 13; MOLLAMAHMUTOĞLU – ASTARLI – BAYSAL, s. 119.

⁶⁵ “Mahkemece toplanan delillere göre ve özellikle tanık anlatımlarına göre büro personeli olarak çalıştırılan davalı, müdürün değişmesi üzerine öğrenci işlerinde temizlik işinde görevlendirilmiştir. Bu durum iş şartlarında esaslı değişiklik olup...” Y9HD, 22698/21633, 06.12.2016; Aynı yönde, “Davacının öğretmen olarak atandığı tartışmasızdır. Bu görevden alınarak yüzme öğretmenliğine verilmesi, işverence çalışma koşullarında esaslı değişikliği oluşturur. Gerçekten işçiye daimî olarak verilmek istenen bu görev, beden eğitimi öğretmenliğinden çok farklı bilgi ve sorumluluk gerektirmektedir. Davacının can kurtaran belgesinin olması, bu görevlendirmenin kabulünü zorunlu kılmaz.”, Y9HD, E. 2008/34776, K. 2010/26093, T. 28.09.2010, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, www.lexpera.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021);

“İşyerinde son bir buçuk yıldır araç şoförü olarak çalışan davacının rızası alınmadan temizlik işlerine verilerek çalışma şartlarının ağırlaştırıldığı bu nedenle davacının hizmet akdini 4857 sayılı Yasanın 24/2.maddesi gereği haklı olarak feshettiği anlaşıldığından kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Y9HD, 2390/21317, 11.09.2006, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).

⁶⁶ “Davacının, çalıştığı kısımdan daha ağır, daha zor ve tehlikeli işte çalıştırılmak istenmesi, iş şartlarında esaslı bir tarzda değişme ve başkalaşma sonucunu doğurur. Hal böyle olunca, nihayet, işçi için haklı nedenle iş akdini fesih nedeni oluşturur.” Y9HD, 5509/6255, 07.06.1984; Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).

İş ağırlaşmasının yanı sıra işçinin görev tanımı kapsamında yer almayan işlerin verilmesi, iş hafif olsa dahi Yargıtay tarafından esaslı değişiklik hali olarak nitelendirilmiştir.⁶⁷ Bununla birlikte, vasıfsız işçiler bakımından ayrıca bir açıklama yapılmalıdır. Yargıtay uygulamasına göre vasıfsız işlerde çalışan işçilerin başka vasıfsız işlerde çalıştırılmaları mümkün olabilmektedir meğerki yeni iş daha ağır şartlar taşıyor olsun.⁶⁸

Vasıfız işçilerin başka vasıfsız işlerde çalıştırılmasına ilişkin tek sınır yalnızca yeni işin daha ağır çalışma koşulları içermesi değildir. Vasıflı olmayan nitelikte bir iş yapsa dahi şayet işçi söz konusu işte uzun bir zamandır faaliyette bulunuyor ve somut olaydan gördüğü işin artık bir çalışma koşulu haline geldiği söylenebiliyor ise, bu hallerde de işçinin yeni işi aynı hafiflikte olsa dahi esaslı değişiklik olarak kabul edilecektir.⁶⁹

Vasıflı nitelikte işler yürütmek üzere işe alınan ve bu husus iş sözleşmesinde de sabit olan işçilerin vasıfsız işlerde çalıştırılması, yeni iş daha hafif olsa bile aleyhe esaslı değişiklik olarak kabul edilmelidir. Zira burada gerçekleştirilen değişiklik, dürüstlük kuralları çerçevesinde yorumlandığında işçinin onurunu zedeleyici bir nitelik taşıyabilir. Söz konusu değişiklik sonucunda işçinin ücretinin azalmaması da aleyhe esaslı değişiklik niteliğini etkilemeyecektir.⁷⁰ Zira burada vasıflı bir işi gerçekleştirilmek üzere eğitim almış, bu alanda deneyim kazanmak isteyen

⁶⁷ “İşçinin görev tanımı içinde olan işler dışında iş verilmesi, iş hafif olsa bile esaslı değişikliktir. Burada yapılan işin niteliği önemlidir. Yazılı yapılmadığı sürece geçerli değildir ve daha önceki yıllarda işçinin aynı işi yapmış olması, esaslı değişikliği ortadan kaldırmaz. Somut uyuşmazlıkta makinece olan davacıdan görev tanımı dışında temizlik, yükleme ve sevkiyat yaptırılmak istenmiştir. Esaslı değişiklik olduğundan, davacı bunu kabul etmek zorunda değildir.” Y9HD, E. 2015/133375, K. 2017/15659, 12.10.2017, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi, www.lexpera.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).

⁶⁸ SÜZEK, s. 677; UŞAN, s. 234; “Genel olarak özel bilgi ve tecrübe istemeyen işlerde çalışan vasıfsız işçiyi işveren gördüğü lüzum üzerine diğer bir işe verebilir. Ancak yeni işin şartları birinci işe nazaran daha ağır ise, işverene aynı yetki ve takdir hakkını tanımak mümkün olamaz. Bu itibarla davacı işçinin gördüğü ve nakledildiği işlerin az önce açıklanan işlerden ve yeni işinin şartlarının daha ağır olup olmadığı yönünün bilirkişiye inceletirilmesi gerekir.” Y9HD, 14123/4889, 25.03.1971, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).

⁶⁹ UŞAN, s. 234; “Dosyadaki bilgi belgelerden ve belediyenin çeşitli görevlendirme yazılarından davacının uzun yıllardan beri kepçe operatörü ve şoförlük yaptığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle işe girerken davacının geçici işçi olarak nitelendirilmesi bu gerçeği değiştirmez. Ayrıca davacının işinin değiştirilmesine 4857 sayılı İş Kanununun 22’nci maddesine göre yazılı muvafakati de yoktur.” Y9HD, 21940/29885, 14.09.2005, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).

⁷⁰ ERTUĞRUL, s. 141; ALP, s. 115-116.

işçi mağdur edilmektedir. Gerçekten de Yargıtay, inşaat mühendisi niteliği ile belediye başkan yardımcılığı görevini ifa etmiş işçinin daha sonradan temizlik işiyle görevlendirilmesini isabetli olarak 22'nci madde ihlali olarak değerlendirmiştir.⁷¹

İş niteliğinde değişikliğin İş Kanunu 22'nci madde ile ilişkisi bağlamında son olarak ifade edilmesi gereken husus, işçinin hâlihazırda yürüttüğü işe ek olarak başkaca işler yüklenmesine ilişkindir. Zira burada işçinin yeni vazifesinin daha ağır şartlar içerdiği izahtan varestedir. Yargıtay da bir kararında işçiye çaycılık işine ilave olarak temizlik görevinin de verilmesini aleyhe esaslı değişiklik olarak değerlendirmiştir.⁷²

c. Çalışma Sürelerinde Değişiklikler

Yasal sınırlar içerisinde kalmak kaydı ile işverenin çalışma sürelerinde değişiklik yapabilmesi, onun yönetim hakkı ile ilişkilidir. Bununla birlikte çalışma sürelerinde yapılacak değişiklikler çoğu zaman beraberinde ücreti de etkileyeceğinden esaslı değişiklik niteliği taşır ve 22'nci maddenin uygulanması gündeme gelebilir.⁷³ Söz gelimi iş sözleşmesinde belirlenen çalışma sürelerinin işverence azaltılması halinde işçinin ücreti de belirli bir oranda azalacak olabilir. Bunun gibi, ücret sabit kalsa da çalışma süresinin artması halinde işçinin saatlik ücreti azalmış olacaktır.

Çalışma süreleri gibi, dinlenme ve izin sürelerinde işveren tarafından yapılan tek taraflı değişikliklerin de işçi aleyhine esaslı değişiklik niteliği taşıyabileceğini belirtmek gerekmektedir. Yargıtay, bir kararında gece vardiyasında çalışan işçilere verilen üç saat dinlenme süresinin işveren tarafından tek yanlı olarak bir saate indirilmesini esaslı bir değişiklik olarak kabul etmiştir.⁷⁴

⁷¹ “Davacının davalı belediyede temizlik işçisi olarak çalışmak üzere işe alınmadığı dosya içeriği ile sabittir. İnşaat yüksek mühendisinin temizlik işçisi olarak çalışması da mümkün görünmemektedir. Nitekim ilk günden itibaren belediye başkan yardımcısı olarak çalışmış olup davacı işçi yönünden bu çalışma şekli iş şartı halini almıştır. Daha sonra temizlik işinde rızası dışında çalıştırılması da 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi hükmüne göre mümkün değildir. Davacının temizlik işinde görevlendirilmesi iş koşullarının esaslı değişikliği niteliğindedir.” Y9HD, 9992/32333, 04.10.2005, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021).

⁷² Y22HD, 26565/20677, 03.10.2013, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 15.05.2021). Bu hususla ilgili detaylı bilgi için bkz. SÜZEK, s. 677.

⁷³ ALP, s. 194; YÜCEL, s. 55; UŞAN, s. 241; SÜZEK, *Değişiklik Feshi*, s. 15; SÜMER, s.73.

⁷⁴ Y9HD, 20913/35276, 07.12.1995, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

Çalışma süreleri değişmez ve buna bağlı olarak işçinin ücreti etkilenmese dahi çalışma saatlerindeki kimi değişiklikler işçinin yaşamında zorluklara sebep oluyor olabilir.⁷⁵ Nitekim Yargıtay da çalışma saatlerindeki değişikliklerin işçiyi olumsuz etkilemesinden bahisle aleyhe esaslı değişiklik oluşturduğuna karar vermiştir.⁷⁶

Bunun gibi, işçinin haftada 4 gün 12 saat esaslı çalışma düzeninden haftada 6 gün 8 saatlik çalışma temposuna geçirilmesi⁷⁷ de toplam çalışma süresini etkilemese de işçinin sözleşmede belirlenen boş günlerini etkilediğinden aleyhe esaslı değişiklik olarak kabul edilmiştir.

İşverenin dürüstlük kuralına uygun hareket ederek makul gerekçelere dayanarak iş saatlerinde değişiklikler yapması, iş koşullarını ağırlaştırıcı nitelik taşımamaktadır. Yargıtay, elektrik kesintileri nedeniyle çalışma saatlerinde değişiklik yapmak isteyen işvereni haklı bulmuştur.⁷⁸

Çalışma sürelerinde değişikliklerin 22'nci madde ile ilişkisine son olarak kısa çalışmalar bakımından ışık tutmak gerekmektedir. Genel bir ekonomik kriz ya da zorlayıcı nedenin ortaya çıktığı hallerde işveren, işçinin rızası olmaksızın Bakanlık onayı ile kısa çalışma uygulamasına geçebilir.⁷⁹

⁷⁵ ERTUĞRUL, s. 143; SÜZEK, s. 678.

⁷⁶ “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı ürün müdürü olarak günlük normal hafta içi mesaisi yaparken, güvenlik elemanları kontrolü görevine getirildiği böylece çalışmasının uzunca bir süre geceye kaydırıldığı gibi, hafta sonlarında da çalışmak zorunda kaldığı görülmektedir. Bu iş değişikliği iş şartlarının davacı yönünden ağırlaşması sonucunu doğurduğu tartışmasız şekilde ortadadır.” Y9HD, 3709/15314, 03.07.1996, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

⁷⁷ EKMEKÇİ – YİĞİT, s. 101; “Haftada dört gün çalışan davacı bakımından bu sürenin üç vardiya sistemi ile altı güne çıkartılmış olması çalışma şartlarında esaslı değişiklik niteliğindedir. Değişiklik talebinin altı iş günü içerisinde davacı tarafından yazılı olarak kabul edilmemesi sebebi ile bağlayıcılığı bulunmamaktadır.” Y22HD, 23060/23886, 24.10.2016, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

⁷⁸ “Gerçekten gündüzleri muhtelif saatlerde elektrik kesintisi yapıldığı belediyenin cevabi yazısında belirttiği ve bu nedenle işçilerle işveren anlaşarak, günlük çalışma saatlerinin gece saatlerine alındığı ve buna işçilerin 15 gün uyduğu ve ondan sonra davacı ve arkadaşlarının buna karşı çıkararak yine düzenlenen iş saatlerinde işe gelmedikleri, dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. İş saatlerinin, enerji kısıtlaması gibi zorunlu olarak değiştirilmiş olması da, işverenin iş akdini bozmada haklılığının kabulünü gerektirir.” Y9HD, 3021/3829, 09.03.1979, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

⁷⁹ ALP, s. 195. Kısa çalışmaya ilişkin uygulamaların İş Kanunu m. 22 kapsamına girmeyeceği yönünde bkz. SÜZEK, *Değişiklik Feshi*, s.15; UŞAN, s. 242.

d. İşyerinin Değiştirilmesi

Şayet iş sözleşmesinde işçinin iş görme borcunu ifa edeceği yer kararlaştırılmamış ise işveren, yönetim hakkı kapsamında iş sözleşmesinin ifa edileceği yeri belirlemeye muktedirdir.⁸⁰ Bununla birlikte, iş sözleşmesinde işin ifa edileceği yer belirlenmiş ise işyerinin işçi onayı olmaksızın işverence tek taraflı olarak değiştirilmesi mümkün değildir.⁸¹

Uygulamada kimi zaman iş sözleşmelerinde işverenlerin işçilerini diledikleri yerlerde görevlendirebileceklerine ilişkin kayıtlar koydukları görülmektedir. Öğretide benim de katıldığım bir görüşe göre bu denli ucu açık hükümlerin işçi tarafından kabul edilmiş olsa dahi işverene sınırsız bir yetki sağlaması mümkün değildir.⁸² İş sözleşmelerinde yer verilmiş bu yöndeki hükümler salt esaslı olmayan işyeri değişiklikleri bakımından uygulanabilir. Öğretideki bir başka görüş ise iş sözleşmelerinde işverenin bu yönde bir kayıt koyması halinde işçinin başka bir işyerine nakledilmesinin esaslı değişiklik niteliği taşımayacağını savunmaktadır.⁸³

Kanaatimizce sırf iş sözleşmesinde bu yönde hüküm bulunduğu bahisle işçilerin kendilerini sürekli olarak başka bir işyerine nakledilme tehlikesi altında hissetmeleri işçinin korunması ilkesiyle bağdaşmayacaktır. İşverenin işin yürütülmesine ilişkin yönetim hakkı ile işçinin belirli bir işyerinde ve geleceği hakkında endişe duymaksızın çalışabilme hakkı çatışmaktadır. Bu halde işverenin değişiklik önerisini hangi gerekçelere dayanarak yaptığı, bir dizi ölçüte tabi tutularak araştırılmalıdır. İlk olarak işverenin işyeri değişikliği konusundaki talimatı somut bir amaca ve ihtiyaca dayanmalı, keyfi yahut cezalandırıcı nitelik taşımamalıdır.⁸⁴ Bunun gibi, işçinin yerinden edilmesi gerekçelerle açıklanmalı, değişikliğin amacı ve beklenen sonuçları ortaya konulmalıdır. Başka bir ifadeyle işveren, işyeri değişikliği yapmak istediği takdirde dürüstlük kurallarına riayet etmelidir.

Yargıtay bir kararında, iş sözleşmesinde işverene işyeri değişikliği yapılma yetkisi verilmiş olsa dahi işçinin işyerinin değiştirilmesi yol parası

⁸⁰ UŞAN, s. 237; YÜCEL, s. 55.

⁸¹ ERTUĞRUL, s. 142; SÜZEK, s. 678; SENYEN KAPLAN, s. 310; Karş. AKYİĞİT, Ercan: Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2020, s. 263: “İş koşullarında olumsuz başkalaşmayla ilgili önemli bir nokta; sendika işyeri temsilcilerinin ve işçi sendikası yöneticilerinin işverence başka bir işyerine atanmasıdır. Buna uygulamada nakil denilmektedir. Anılan kişiler mahkemeye müracaatla bu naklin iptalini ve eski işyerlerine iadeyi sağlayabilirler. Fakat onlar dışındaki işçiler için bu yol mümkün gözükmemektedir.”.

⁸² EKMEKÇİ – YİĞİT, s. 102; SÜMER, s. 72.

⁸³ UŞAN, s. 238; SÜMER, s. 73.

⁸⁴ EKMEKÇİ – YİĞİT, s. 102-103; UŞAN, s. 239.

verilmesi öngörülmediğinden ve işçinin ücretini etkileyeceğinden bahisle esaslı değişiklik değerlendirmesi yapmıştır.⁸⁵

Öğretide genellikle aynı il içerisindeki işyeri değişiklikleri, işverenin tek taraflı olarak değişiklik yapabileceği haller arasında kabul edilmiştir. Yargıtay da işverenin işçiyi aynı il içindeki farklı işyerlerine durumu güçleştirmemek kaydıyla gönderebileceğini kabul etmektedir.⁸⁶ Bununla birlikte her somut olay bakımından ayrıca değerlendirme yapılması gerekmektedir. Şayet işçinin aynı il içinde olsa dahi işyerinin değiştirilmesi işçiye yol masrafı yüklüyor ve işveren bu külfeti üstlenmiyor ise işçi aleyhine esaslı değişiklik olduğu kabul edilmelidir.⁸⁷ Yargıtay da bu yönde kararlar vermektedir.⁸⁸

İşçinin il sınırları dışında bulunan bir işyerine naklinin istenmesi ise açıkça bir esaslı değişiklik yaratacağından İş Kanunu 22'nci maddenin

⁸⁵ “Taraflar arasında iş sözleşmesinde her ne kadar nakil serbestisi var ise de, davacının önceki işyerinden 35 km. uzakta bir işyerine kendi ücretinden fedakarlık yaparak yol parasını karşılaması beklenemez. İş sözleşmesinin esaslı bir unsurunda aleyhe değişiklik olmuştur. İş koşulları zorlaşmıştır. Yol parası verilmediğinden, davacının iş şartlarında ağırlaşma olduğunun kabulü gerekir.” Y9HD, E. 2004/27850, K. 2005/18819, 17.05.2005, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

⁸⁶ “İşyerinde iş şartlarında değişikliği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş iş şartları altında çalıştırılabileceği başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasından birini seçme hakkına sahiptir. İşverenin talimat verme hakkı kapsamında alternatif tedbirler arasında iş şartlarında ve sözleşme değişikliğine neden olmayacak şekilde bir tedbir olanağı var ise ve bu kapsamda bir çalışma yerinde çalıştırılabilecekse değişiklik feshine başvurulmaması gerekir.”, Y22HD, 44881/30220, 20.12.2017, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021). Detaylı bilgi için bkz. SÜZEK, s. 677.

⁸⁷ ERTUĞRUL, s. 142; SÜZEK, *Değişiklik Feshi*, s. 14; UŞAN, s. 239.

⁸⁸ “...davacının iş yerinin bulunduğu Gaziemir'deki iş yerinden tahmini 20-25 km mesafedeki yeni iş yerine gidebilmesi için asgari 2-3 toplu taşıma aracına binmesi gerekeceği, toplu taşıma araçlarında geçen zamanın iş süresinden sayılacağı, davalı tarafından kabul edilmediğine göre davacının kendine ait zamanından veya dinlenme hakkını kullandığı zamandan iş için ayırması gerekeceği iş çıkışı ve eve dönüş içinde zaman harcaması yapacağı sabittir. İşveren yani iş yerine nakil için servis koymadığı gibi yol parası vermediği veya işçinin bu ilave yol harcamalarını karşılayacak şekilde ek ödeme yapmadığı, yapacağına dair taahhütte bulunmadığı, tüm bu değişikliğin davacı işçinin iş şartlarında esaslı değişikliği gösterdiğini, işçinin bu değişikliği açıkça kabul etmediği, emesi gerektiğine ilişkin bir düzenlemenin de bulunmadığı, iş yeri adres değişikliğinin büyükşehir belediye sınırları içinde kalmasının bu durumu değiştirmeyeceği...”, Y9HD, E. 2011/39644, K. 2013/8037, 07.03.2013, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

uygulanması gündeme gelecektir.⁸⁹ İşyerinin taşınmasına ilişkin hususlarda da il sınırlarının değişip değişmediği göz önünde tutulmalı, şayet işyeri başka bir ile taşınıyor ise esaslı değişiklik olduğu kabul edilmelidir. İşyerinin aynı il içerisinde bir başka noktaya taşınması halinde ise işçiler bakımından güçlük yaratıp yaratmadığı, yaratıyor ise işverenin bu zararı telafi edip etmediği göz önünde tutulmalıdır.

Esaslı değişiklik ve işyeri değişikliği ilişkisi çerçevesinde tartışılması gereken bir diğer husus, geçici iş ilişkilerine ilişkindir. İşçinin iş görme borcunu iş sözleşmesinin tarafı olan işverene değil de başka bir işverene ifa etmesiyle sözleşmenin nispiyeti ilkesinin istisnasını oluşturan geçici iş ilişkisi, 4857 Sayılı İş Kanunu 7'nci maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükme göre geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir. Aynı holding veya şirketler topluluğuna dâhil işverenler arasında doğan mesleki olmayan geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için, işçinin yazılı rızası alınmalıdır. Yasal düzenlemede bu yazılı rızanın devir sırasında alınması gerektiğine yer verildiği için öğretideki baskın görüşe göre önceden alınması geçerli kabul edilmeyecektir.⁹⁰ Yargıtay'ın yaklaşımı da bu şekildedir.⁹¹ Özel istihdam

⁸⁹ SÜZEK, s. 680. Y9HD, 22.02.2000 T. 19644/19288.

⁹⁰ ÇELİK – CANIKLIOĞLU – CANBOLAT – ÖZKARACA, s. 249 vd.; UŞAN, M. Fatih – ERDOĞAN, Canan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2020, s. 59; SÜZEK, s. 298; EKMEKÇİ, Ömer: “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2/2004, s. 210; BAŞMANAV, Yasemin: “Ödünç İş İlişkisi”, İÜHFD, S. 74, Haziran 2016, s. 142; Aynı görüşe sahip olmakla beraber; EYRENCİ – TAŞKENT – ULUCAN – BASKAN, s. 123: “İşveren geçici iş ilişkisi sözleşmesi ile bir başka işverenle belirli bir işçi için anlaşma yaptığı sırada, işçinin yazılı rızasını almak zorundadır. Bu nedenle iş sözleşmesi yapılırken işçiden önceden onay alınması geçersiz sayılacaktır. Burada üç taraflı bir sözleşme söz konusudur. İşçinin geçici iş ilişkisinin kurulmasına onay vermesi sırasında bu konudaki iradesinin gerçeği yansıtıp yansıtmadığı tartışılabilir. Ancak, yeni düzenlemeler karşısında işçinin iş kaybetme korkusu ile böyle bir irade açıklamasında bulunabileceğini söylemek pek doğru olmaz. İşçi bu tür bir öneriyi kabul etmek zorunda değildir. Böyle bir öneriyi kabul etmemesi halinde, işverenin bu nedenle yaptığı bir fesih işleminin geçersizliğini işçi rahatlıkla ileri sürebilir. Böyle bir durumda işverenin başka bir geçerli neden ileri sürmesi ve bunu kanıtlaması son derece zor olacaktır.”

⁹¹ Yüksek Mahkeme, işe iade talep konulu bir kararında iş sözleşmesinde işverenin nakil yetkisi bulunmasının dahi işçinin devir anında yazılı rızasının bulunmasına engel olmayacağını ifade ederek, işçiyi haklı bulmuştur: “Somut uyumsuzlukta, davalı işveren iş sözleşmesindeki nakil yetkisi nedeni ile davacı işçiyi grup şirketlerinden biri olan başka bir işverende çalışmak üzere, görevlendirmiştir. Görevlendirme nedeni olarak, işletme İÜHFD Cilt: XIX Sayı:2 (2022)

büroları aracılığıyla kurulan ve öğretide meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi olarak adlandırılan geçici iş ilişkisinde ise işçi bizatihi olarak başka işverenlere iş görme borcunu ifa etmek üzere istihdam edilmektedir. Her iki tür geçici iş ilişkisinde de işçilerin yazılı rızaları peşinen alındığından bu durumlarda işyerinin değiştirilmesi, İş Kanunu 22'nci madde anlamında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemeyecektir.

İşyerinin değiştirilmesine ilişkin olarak değinilmesi gereken son husus, işyeri devri ve iş sözleşmesi devri hallerine ilişkindir. İş Kanunu 6'ncı madde uyarınca işyerinin devri, işçi bakımından haklı fesih nedeni oluşturmayacaktır. Öte yandan işyeri devrinden sonra getirilen çalışma koşulları şayet işçi bakımından esaslı değişiklikler içeriyorsa 22'nci madde uygulama alanı bulacaktır. Bireysel iş sözleşmelerinin devri ise işyeri devrinden farklı olarak evleviyetle işçinin rızasının alınmasını gerektirmektedir. Öğretide bizim de katıldığımız görüş, işçinin iş akdinin devrine rıza göstermesi halinde sırf devirden kaynaklanan değişiklikleri esaslı değişiklik olarak iddia edemeyeceği yönündedir.⁹²

B. İŞÇİNİN ESASLI DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİNİ REDDETMESİ

1. Genel Olarak

Çalışma koşullarında esaslı değişikliği düzenleyen 22'nci maddede değişikliğin işverence ne şekilde önerilebileceği, işçinin hangi usul çerçevesinde değişiklik önerisine dönüş yapabileceği hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenleme uyarınca işveren, “...*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. 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...*”

gerekerinden çok, davacının bilgi ve becerisini geliştirmesi, deneyim kazanması, mesleki ve bireysel gelişimini arttırması gösterilmiştir. Bu bir hizmet akdi devridir. Geçici iş ilişkisinde dahi, devir anında işçinin yazılı rızası aranmaktadır. Hizmet akdi devrinde bu rızanın devir anında olması gerekir. Başlangıçta sözleşmede diğer grup şirketine nakil yetkisi verilmiş olması bu olguyu ortadan kaldırmaz. Davacı, hizmet akdi devri uygulaması yaratan davalı işverenin bu uygulamasına, rıza göstermiş değildir”, Y9HD, 16.06.2008, 2017/41042 E., 2008/15622 K., HukukTürk İçtihat Arama Motoru, (www.hukukturk.com, Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

⁹² UŞAN, s. 241. Diğer öğreti görüşleri ve detaylı bilgi için bkz. ESENER, s. 105; ALP, s. 199.

Hükümden anlaşılacağı üzere değişiklik kaydı saklı tutulmayan hususlarda işverenin esaslı değişiklikler yapmak istemesi halinde işçinin kabulüne erişmek için yazılı teklif verme zorunluluğu bulunmaktadır.⁹³ İşverenin bu yöndeki yazılı iradesi, hukuki niteliği itibarıyla “icap” olarak kabul edilmelidir.⁹⁴ Söz konusu icap ile amaçlanan, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmaktır. Gerek iş koşullarında değişiklik yapılması gerekse bu değişikliğin yazılı olarak işçiye sunulması ile icabın önemi belirginleşmekte, bu da değişiklik önerilerinin açık ve belirgin yapılmasını gerekli kılmaktadır. Başka bir ifadeyle işverenin değişiklik önerisinde yapılmak istenen değişiklikler açık seçik ifade edilmeli, değişiklik ihtiyacını doğuran nedenler ve değişiklik ile ulaşılmak istenen gaye ortaya konulmalı, değişikliğin ne şekilde yapılacağı ve işçiye tezahürünün ne olacağı belirgin bir şekilde açıklanmalıdır. Öğretide açık ve belirgin olmayan değişiklik önerilerinin kabule elverişli bir irade beyanı olarak kabul edilemeyeceğinden işçiyi bağlamayacağı ifade edilmiştir.⁹⁵

22’nci maddede yazılılık şekline uygun olarak yapılmayan değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı öngörülmüştür. Bu bağlamda işverenin değişiklik önerisini yazılı yapması bir geçerlilik şartı olarak kabul görmelidir.⁹⁶ Öte yandan ifade edilmesi gereken bir diğer husus, şayet değişiklik önerisi birden fazla işçiye yöneltilmiş ise tüm işçiler bakımından ayrı ayrı bu prosedürün izlenilmesi gerekliliğidir. Bir başka ifadeyle değişiklik önerisi genel bir duyuru ile sınırlı kalmamalı, her işçiye ayrı ayrı yazılı olarak sunulmalıdır.⁹⁷ Nitekim Yargıtay da önüne gelen bir uyuşmazlıkta işyeri uygulaması haline gelmiş ikramiye ödemesinin yönetim kurulu kararıyla kaldırılarak işyerinde duyuru yapmak suretiyle işçilere bildirilmesini 22’nci maddeye aykırılık olarak nitelendirmiş, ikramiye uygulamasının işverence tek taraflı olarak kaldırılmasının mümkün olmadığını ifade etmiştir.⁹⁸

⁹³ MOLLAMAHMUTOĞLU – ASTARLI – BAYSAL, s. 121; EKMEKÇİ – YİĞİT, s. 104.

⁹⁴ ALP, s. 130; UŞAN, s. 254.

⁹⁵ SÜZEK, s. 680; SÜZEK, *Değişiklik Feshi*, s. 23.

⁹⁶ GÜZEL, s. 554, EYRENCİ – TAŞKENT – ULUCAN – BASKAN, s. 225; UŞAN, s. 255; ALP, s. 67.

⁹⁷ GÜZEL, s. 550; SÜZEK, s. 680; EKMEKÇİ – YİĞİT, s. 104; UŞAN, s. 255.

⁹⁸ “Davacı her altı ayda bir kez ikramiye ödemesinin işyeri uygulaması haline geldiğini son iki yıla ait ikramiye alacağıının ödenmediğini belirterek anılan alacağıın hüküm altına alınmasını istemiştir. Davalı taraf iş yeri uygulaması haline gelen ikramiye ödemesinin 2009 yılında alınan yönetim kurulu kararı ile kaldırıldığını ve iş yerinde duyuru yapılarak işçilere bildirildiğini savunmuştur. Mahkemece, ikramiye ödemesinin iş yerinde duyuru yapılarak kaldırıldığı, davacının 6 gün içerisinde itirazda bulunmadığı gerekçesi ile anılan YÜHFD Cilt: XIX Sayı:2 (2022)

22'nci maddede işverenin yazılı değişiklik önerisine işçinin altı işgünü içinde cevap verebilmesi öngörülmüştür. Hüküm bu itibarıyla işçiye bir düşünme süresi sağlamak, değişikliğin yapılmasına ilişkin sonuçları değerlendirme imkânı tanımaktadır. Söz konusu süre niteliği itibarıyla nispi emredici bir süredir.⁹⁹ Bir başka ifadeyle işçi lehine uzatılmak suretiyle değiştirilebilir ancak kısaltılamaz. Bununla birlikte işçi, altı iş günlük sürenin dolmasını beklemek zorunda değildir. Değişikliği kabul ettiğini veya reddettiğini daha erken de açıklayabilir. Söz konusu süre yalnızca işçinin düşünebilmesi ve değerlendirme yapabilmesi için kendisine tanınmıştır.

Altı iş günlük düşünme süresinin bir başka işlevi, müzakereye imkân tanıyabilmesine ilişkindir. Gerçekten de taraflar söz konusu süre içinde esaslı değişikliğin uygulanmasına dair çeşitli revizelerde bulunabilirler. Değişikliğe ilişkin karşılıklı öneriler sonucunda her iki tarafın da memnun olabileceği bir yenilik yapılması daha olasıdır. Bu sayede iş sözleşmesi de olabildiğince ayakta tutulmuş olmaktadır.

2. İşçinin Değişiklik Önerisini Kabul Etmesi

İşçinin yazılı rızası bulunmaksızın çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesi mümkün değildir. Söz konusu husus, 22'nci maddede açıkça hüküm altına alınmıştır. Yargıtay da pek çok kararında ilgili durumu ifade etmiştir.¹⁰⁰

alacağa dair talep reddedilmiştir. İş yerinde yılda iki kez ikramiye ödemesi yapılmasının iş yeri uygulaması haline geldiği her iki tarafın kabulündedir. İş yeri koşulu haline gelen ikramiye ödemesinin tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmaz. İkramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir. 4857 Sayılı Kanun'un 22. maddesinde, işçi aleyhine yapılması düşünülen değişikliğin işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve altı iş günü içinde işçinin yazılı kabulüyle uygulamaya konulması gerekmektedir, aksi halde değişiklik işçiyi bağlamayacaktır.” Y22HD, E. 2014/483, K. 2015/12117, 30.03.2015, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

⁹⁹ UŞAN, s. 255; ALP, s. 65; SÜZEK, s. 680.

¹⁰⁰ “Somut uyuşmazlıkta, işçinin aldığı ücret miktarının düşürülmesi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi anlamında iş sözleşmesinin içeriğinin işçi aleyhine değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu tür bir değişiklik ancak işçinin yazılı onayı ile yapılabilir. İşçinin açıkça onay vermediği esaslı değişiklikler işçiyi bağlamaz. Ücret indirimine dair esaslı değişikliğin işçi tarafından açıkça kabul edilmemesine rağmen ödeme döneminde daha az ücret ödenmesi, hatta bu ödemeye dair ücret bordrosunun işçi tarafından imzalanması durumunda dahi işçinin fark ücret isteme hakkı devam eder. Bu kapsamda davacının bu değişikliği yazılı onayı ile kabul ettiği ispatlanamadığından davacının Toplu İş Sözleşmesinde belirlenen ücretlerinin esas alınması yerine, Toplu İş Sözleşmesi geçersiz YUHFD Vol. XIX No.2 (2022)

Çalışmanın önceki bölümlerinde de açıklandığı üzere 1475 sayılı Kanun döneminde işçinin aleyhine esaslı değişiklikleri zımni olarak kabul etmesi mümkündür. Yeni Kanun ile zımnen kabul kaldırılmış, işçinin açık ve yazılı kabulünün varlığı öngörülmüştür. Bu nedenle işçinin söz konusu süre içerisinde herhangi bir kabul veya ret beyanında bulunmaması, başka bir ifadeyle suskun kalması, değişiklik teklifini reddetmesi olarak kabul edilecektir.¹⁰¹

Yargıtay, “*Hizmet sözleşmesinin esaslı unsurlarında yapılacak değişikliğin kabulü işçi tarafından yazılı bir muvafakat bildiri ile yapılabileceği gibi taraflar arasında imzalanacak yeni bir hizmet sözleşmesi vasıtası ile de yapılabilir.*”¹⁰² şeklinde kararlar vermektedir. Kanaatimizce de yeni bir hizmet sözleşmesi akdedilmesi, değişiklik yapılabilmesi için uygun bir vasıta. Zira işçinin rızası olmaksızın yeni bir sözleşme akdetmesi düşünülemez.

Doktrinde bazı yazarlara göre işçiye tanınan altı iş günlük süre, hukuki niteliği itibarıyla hak düşürücü bir süre değildir. Bu nedenle işçinin bu süre dolduktan sonra vereceği kabul cevabı, değişikliğin yapılmasını sağlayacaktır. Öte yandan öğretilerde bizim de katıldığımız diğer bir görüş, işçinin söz konusu süre dolduktan sonra değişikliği kabul edeceğini açıklamasının yeni bir icap haline geleceğini ifade etmektedir. İşverenin bu öneriyi kabul etmesiyle birlikte değişiklik sözleşmesi kurulmuş olacaktır.¹⁰³ Elbette ki işverenin süre geçse dahi icapla bağlı olduğunu belirtmesi de mümkündür.

Her ne kadar işçinin değişiklik önerisini yazılı olarak kabul etmesi gerekirse dahi, söz konusu durum dürüstlük kuralına aykırı olarak ileri sürülmemelidir. Söz gelimi işyeri yahut iş niteliğinde yapılan fiili değişikliklere işçilerin çok uzun süre itiraz etmemesi hallerinde değişikliğin artık bir çalışma koşulu haline gelmiş olabileceğinin kimi zaman kabul edilmesi gerekmektedir.¹⁰⁴ Elbette ki bunun için işçinin söz konusu değişikliğin kapsam ve neticelerini anlamış olması, bu değişikliği uygularken hataya düşmemiş olması ve zımni kabulü açık iradesi ile

sayılarak sonuca gidilmesi hatalıdır.”, Y9HD, E. 2019/4491, K. 2021/2107, 25.01.2021, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

¹⁰¹ GÜZEL, s. 554; UŞAN, s. 255.

¹⁰² Y9HD, E. 2020/3923, K. 2021/6832, 24.03.2021, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

¹⁰³ Öğreti görüşleri hakkında detaylı bilgi için bkz. SÜZEK, s. 681; UŞAN, s. 255.

¹⁰⁴ Aksi yönde bkz. GÜZEL, s. 554.

göstermesi gerekmektedir. Yargıtay da işyeri değişikliğinin üzerinden 9 ay geçmiş olmasına rağmen işçinin itiraz etmemesini değişiklik işleminin kabul edilmesi olarak değerlendirmiştir.¹⁰⁵

Bununla birlikte ücrete ilişkin değişikliklerde bu hususun kabul edilmesi mümkün değildir. Çalışmanın önceki bölümlerinde de açıklandığı üzere işçinin en çok korunması gereken hakkı ücretidir. Ücreti etkileyen değişiklikler, iş ilişkisindeki edim dengesini temelden sarsabileceğinden¹⁰⁶ dolayı işçinin ücret alacaklarını talep etmesi, dürüstlük kuralının ihlali şeklinde değerlendirilmemelidir. Yargıtay'ın yerleşik uygulaması da bu şekilde olup, işçinin bordrolarını imzalamış olmasının dahi ücret indirimini kabul ettiği olarak anlaşılmayacağı yönünde kararlar vermektedir.¹⁰⁷

22'nci maddenin 2'nci fıkrası uyarınca taraflar, aralarında anlaşarak çalışma koşullarını, dolayısıyla işçinin işini her zaman değiştirebilirler. Öte yandan çalışma koşullarında yapılacak değişikliklerin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacağı ifade edilmelidir.¹⁰⁸

3. İşçinin Değişiklik Önerisini Reddetmesi

İşverence değişiklik feshinin yapılabilmesi için aranan şartlardan bir diğeri, işçinin değişikliği reddetmesidir. İşçi, altı iş günlük düşünme süresi içinde sükût ile değişikliği reddedebileceği gibi, açıkça reddettiği yönünde bir beyanda da bulunabilir. Bu noktadan sonra işveren bakımından iki ihtimal gündeme gelecektir. İşveren ya işçinin ret iradesi üzerine iş ilişkisinde yapmak istediği değişiklikten vazgeçerek eski çalışma koşullarında kalmaya devam edecek ya da usulüne uygun olarak aşağıda açıklandığı üzere değişiklik feshi vasıtasıyla iş ilişkisini sona erdirecektir.

İşçinin değişiklik önerisini reddetmesine ilişkin olarak belirtilmesi gereken bir husus, işçinin bu ret iradesinde herhangi bir sebep göstermek zorunda olmamasıdır. Başka bir ifadeyle işçinin düşünme süresinde verdiği

¹⁰⁵ ALP, s. 74. “Dava, 22.2.2005 tarihinde işlemiden, 9 ayı aşkın süre sonra açılmıştır. Davacı, bu düzenlemeye göre, çalışma koşullarından esaslı değişiklik olan, işyeri değişikliğine karşı 6 gün içinde itiraz etmemiştir. Davacı, işlemi kabul etmiştir. İşverenin işyeri değişiklik işlemi geçerli hale gelmiştir.” Y9HD, 27701/30370, 19.09.2005, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

¹⁰⁶ UŞAN, s. 256; SÜZEK, s. 682.

¹⁰⁷ Bu yönde, Y9HD, E. 2019/4491, K. 2021/2107, 25.01.2021, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021); 9HD, E. 2012/6260, K. 2014/11165, 02.04.2014, Çalışma ve Toplum, 2015/2, s. 317-318.

¹⁰⁸ SÜMER, s. 72; SENYEN KAPLAN, s. 309; AKYİĞİT, s. 259; GÜZEL, s. 555.

cevaba ilişkin olarak kendisinden bir gerekçe göstermesi istenemeyecektir.¹⁰⁹

Öte yandan uygulamada görülen bir durum, işçinin değişiklik önerisini reddetmesine rağmen işverenin bu değişiklikte ısrarcı davranması halidir. İşveren değişikliği uygulamaya yönelik bir tahakküm oluşturmakta, iş sözleşmesini feshetmekten de kaçınmaktadır. Zira yeni Kanun'daki düzenleme ile birlikte sözleşmeyi fesih riski işverenin üzerine bırakılmıştır. Bu da işverenin sözleşmeyi feshettiği için işçiye ihbar ve gerekli koşullar sağlanırsa başkaca tazminatları ödemesi anlamına gelmektedir. Bu maddi yükten kaçınmak isteyen işverenler, iş akdini feshetmeye yanaşmamakta ancak değişikliği de uygulamakta ısrar etmektedirler.

Somut olayın niteliğine göre ortaya haksız fesih veya işveren temerrüdü durumları ortaya çıkacaktır. Bir örnek vererek açıklamak gerekirse, işyerinin değiştirilmesini isteyen işverenin bu yöndeki değişiklik teklifini reddeden işçisini normalde çalıştığı işyerine almaması, iş ilişkisinin işverence haksız olarak feshedildiği şeklinde değerlendirilmelidir. Zira burada çalışmaya hazır olarak bekleyen işçinin çalıştırılmaması söz konusu olup, işverenin eylemli fesih yaptığı söylenebilir. Yargıtay'ın uygulaması da bu şekildedir.¹¹⁰

İşverenin işçiyi reddettiği değişiklikler kapsamında çalıştırmaya zorlaması halinde ise işveren temerrüdü ortaya çıkacaktır.¹¹¹ TBK 408'inci madde uyarınca “İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez.”.

Yargıtay, mevcut işine ek olarak üzerine başkaca sorumluluklar yüklenen işçinin söz konusu esaslı değişikliği kabul etmeyerek işe gelmemesini

¹⁰⁹ NARMANLIOĞLU, Ünal: “İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?”, Sicil, Eylül 2006, Y. 1, S:3, s. 13; AKYİĞİT, s. 258.

¹¹⁰ “Fesih bildiriminde “fesih” sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden “işverenin feshi” olarak değerlendirilmektedir.” Y9HD, E. 2011/39644, K. 2013/8037, 07.03.2013, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

¹¹¹ SÜZEK, *Değişiklik Feshi*, s. 25; UŞAN, s. 258.

işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshi olarak değerlendirmiştir.¹¹² 22. Hukuk Dairesi genellikle bu yönde kararlar vermektedir. Öğretide Süzek, iş sözleşmesini feshin işçi üzerine bırakıldığından bahisle daire kararlarını eleştirmektedir.¹¹³ Gerçekten de söz konusu durumda işçi üzerinde bir baskı oluşmakta, bu fiili tahakküm neticesinde işçi sözleşmeyi feshetmek ve feshin sonuçlarına katlanmak mecburiyetinde kalmaktadır. Bu da işverenin 22'nci madde hükümlerini dolanabilmesi sonucunu doğurmaktadır. Oysa söz konusu hallerde sözleşmenin haksız olarak işverence feshedildiği kabul edilmeli, bunun sonucu olarak da işçinin kıdem tazminatı yanında başkaca tazminatlarını alabilmesi de sağlanmalıdır.

C. DEĞİŞİKLİK KAYDI SORUNU

Çalışma koşullarında işverenin tek yanlı olarak değişiklik yapabilmesine ilişkin kayıtlara uygulamada “değişiklik kaydı” adı verilmektedir. Değişiklik kaydının bulunduğu hallerde işverenin kayıta öngörülen hususlarda işçi aleyhine dahi olsa bazı esaslı değişiklikler yapabilmesinin önü açılmaya çalışılmaktadır. Bununla birlikte, İş Kanunu 22'nci madde hükmünün bertaraf edilmemesi için söz konusu hükümler dikkatle incelenmeli, hukuki niteliği iyi tespit edilmelidir.¹¹⁴

6098 sayılı TBK 24'üncü maddede genel işlem koşullarına dair özel bir geçersizlik hükmüne yer verilmiştir. Değiştirme Yasağı başlıklı bu madde uyarınca “Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.”

¹¹² “Somut olayda; davacının rahatsızlığı nedeni ile rapor olarak işe gelmediği, rapor almadan önce davacının aşçı ve çaycı olarak çalıştığı, rapor süresinin bitimin ardından işyerine geldiğinde davacıya çay ocağı ile tuvalet temizliği görevi verildiği, bu durumun davacı bakımından, çalışma şartlarında esaslı değişiklik olup olmadığına dair mahkemece bir değerlendirilme yapılmadığı anlaşılmıştır. Mahkemece davacının görev değişikliğinin esaslı değişiklik olup olmadığı ve davacı feshinin haklı olup olmadığı yönünde değerlendirme yapılarak davacının kıdem tazminatı talebi hakkında hüküm kurulması gerekirken yazılı gerekçe ile kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” Y22HD, E. 2017/12883, K. 2018/11276, 09.05.2018, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

¹¹³ SÜZEK, s. 685 vd.; ALP, s. 178-179.

¹¹⁴ AKPINAR, Fatih: “İşverene Çalışma Koşullarını Değiştirme Yetkisi Veren Kayıtların Genel İşlem Koşulları Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2021/1, s. 324 vd.

Bu hüküm sonucunda genel işlem koşulları hükümleri üzerinde sonradan tek tarafın değişiklik yapabilmesi yetkisi bertaraf edilmiştir.¹¹⁵ Buna göre genel işlem koşulları içerisinde veya ayrıca düzenlenen, bu koşullarda bir tarafın tek taraflı değişiklik yapabilmesine ilişkin hükümler yazılmamış sayılır.¹¹⁶ Genel işlem koşullarının iş hukukundaki yansımaları genel iş koşullarıdır. Genel iş koşulları, işverenin tek yanlı olarak ve önceden, soyut ve genel bir şekilde düzenlediği kurallar olarak tanımlanabilir.¹¹⁷ Genel iş koşullarının kapsamına tip iş akitleri de dahildir. TBK açık hükmü uyarınca tip iş akitlerinin söz konusu olduğu hallerde işverene çalışma koşullarında tek taraflı esaslı değişiklikler yapma yetkisi verilemeyeceğinin, verilmişse dahi bu yöndeki kayıtların geçersiz kabul edileceği kabul edilmelidir.

Bununla birlikte her işçi bakımından ayrı ayrı düzenlenen bireysel iş sözleşmelerinin varlığı halinde sözleşmelere tek yanlı değişiklik yetkisinin konulup konulamayacağı, konulacağı kabul edildiği varsayımında ise sınırının ve denetiminin ne şekilde sağlanacağı tartışma konusudur. Esasen öğretide uzlaşılammış ana noktayı da bu husus oluşturmaktadır.

1475 sayılı Kanun, iş sözleşmesiyle veya toplu iş sözleşmesiyle işverene çalışma şartlarında esaslı değişiklikler yapabilme yetkisi verilmesini mümkün kılmaktaydı (m.16/II-e). Dönemin Yargıtay uygulaması da bu şekilde gerçekleşmiş olup, değişikliğe ilişkin kayıtlar bulunduğu takdirde esaslı değişikliğe uğrayan işçinin iş sözleşmesini feshetmesini haklı nedenle fesih olarak görmemek şeklindeydi.¹¹⁸ 4857 sayılı Kanun ise bu yönde bir hükme yer vermemiş, hatta Bilim Kurulu tasarısı metninde bulunan bu düzenlemeyi yasalaşma döneminde metinden çıkarmıştır. Öğretide

¹¹⁵ **OĞUZMAN – ÖZ**, s. 171: “*Bu düzenleme, TBK m. 21 hükmündeki yazılmamış sayılmaya ilişkin genel düzenlemenin özel bir görünümüdür. Ancak, genel işlem koşulları hükümlerini sonradan tek yanlı değiştirme veya yeni hükümler koyma yetkisi veren anlaşmanın kendisinin genel işlem koşulu olması gerekmez. Böylece, bu tür bir tek yanlı değiştirme yetkisinin ayrı ve özel bir anlaşmayla kararlaştırılması suretiyle, bu hüküm geçersizlikten kurtarılamayacaktır. Söz konusu değiştirme yetkisinin asıl sözleşmenin yapılmasından daha sonra kararlaştırılması da geçersizlik yaptırımıyla karşılaşacaktır. Böylece, örneğin, kredi sözleşmesinin içinde yer alan veya sonradan ayrı bir belgede kararlaştırılan bir hükümle, kredi verene tek yanlı olarak kredi faizini arttırma yahut kullanılacak krediyi azaltma yetkisi veren hükümler, geçersiz sayılacaktır. Düzenleyen tarafa borcunun vadesini uzatma veya alacağının vadesini kısaltma yetkisi veren hükümler de aynı sebeple geçersiz sayılacaktır.*”

¹¹⁶ **EREN**, s. 236; **TERCIER**, Pierre – **PICHONNAZ**, Pascal – **DEVELİOĞLU**, Murat: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2016, s. 272 vd.

¹¹⁷ Detaylı bilgi için bkz. **SÜZEK**, Sarper: “*Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi*”, İKÜHFD, C:15, S:1-1, Ocak – Şubat 2016, s. 460 vd.

¹¹⁸ Bu yönde, Y9HD, 14191/18211, 30.10.1997.

Narmanlıoğlu bu duruma ilişkin olarak yasa koyucunun ilgili hükmü bilinçli olarak düzenlemediğini ifade etmek ve yazara göre 22'nci madde değişikliğe ilişkin hususları sıkı kurallara bağlamış olup, bu yönde bir boşluğa yer verecek mahiyette değildir. Başkaca yazarlar ise Mecliste ilgili hükmün metinden çıkarılmış olmasını kanun koyucunun açık iradesi olarak yorumlamanın mümkün olmadığını ifade etmektedirler.¹¹⁹

Kanaatimize göre ilgili hükmün sırf yasalama sürecinde metinden çıkarılması, açık bir yasağa işaret etmeye yeterli değildir. Zira bu şekilde bir yaklaşım Kanunların değinmediği tüm hususlar hakkında peşin hükümler vermeye neden olacak, kanun koyucunun iradesinin varsayımsal olarak yorumlanmasına sebebiyet verecektir.

İşverence esaslı değişiklik yapabilme kayıtlarının geçerliliği sorunu, sözleşme serbestliği ilkesi ve iş sözleşmeleri bakımından değerlendirilmelidir. Her ne kadar bir özel hukuk sözleşmesi olsa da bireysel iş sözleşmelerinde tam bir sözleşme serbestisinden bahsetmek mümkün değildir. Zira iş hukukunun işçiyi koruyucu yapısı buna müsaade etmemektedir. Bunun temel gerekçesi, iş akdi imzalanması sürecinde işçi ve işverenin pazarlık güçlerinin eşit olmamasına ilişkindir. Gerçekten de zayıf işçi, güçlü işveren karşısında her zaman söz hakkına sahip olmayabilir.¹²⁰ Nitekim toplu iş sözleşmelerinde işçi tarafı ehliyetinin pazarlık payının kuvvetlendirilmesi için örgütlü bir işçi sendikasına verilmiş olması buna kanıt niteliğindedir. Bireysel iş sözleşmeleri söz konusu olduğunda işçi tarafının gücü iyice düşmekte, işverenin tahakkümü artmaktadır.

Öte yandan çalışma hayatının geldiği nokta, iş hukukunda esnekliğin artması, yeni istihdam ilişkilerinin doğması gibi sebeplerden ötürü iş sözleşmelerinde mutlak sınırların bulunması da artık mümkün görünmemektedir. Sınırsız bir serbesti olmasa dahi iş sözleşmeleri bir ölçüde liberal hazırlanabilmeli ve uygulanabilmelidir. İşverenin her yönden sınırlanması, söz konusu işin yürütülmesinden en çok etkilenecek olan

¹¹⁹ NARMANLIOĞLU, s. 14. Mecliste ilgili hükmün metinden çıkarılmış olmasını kanun koyucunun açık iradesi olarak yorumlamanın mümkün olmadığı yönünde bkz. ALP, Mustafa: "İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi", Sicil, Eylül 2006, Y. 1, S:3, s. 39; UŞAN, s. 243-244.

¹²⁰ SENYEN KAPLAN, s. 310: "...işe girme çabasında olan bir işçinin onayı onun gerçek iradesini yansıtmaz. Bu nedenle işverene çalışma koşullarında genel olarak değişiklik yapma imkânı veren hükümlerin geçerli olduğu kabul edilemez. Ayrıca işçi tarafından kapsamı bilinmeyen ve tamamen işverenin isteğine bırakılmış olması nedeniyle keyfi uygulamalara yol açabilecek nitelikteki bu hükümler, işçi aleyhine uygulamalara neden olabileceği gibi, doğruluk ve dürüstlük kuralları ve işçiyi koruma ilkesi ile de bağdaşmaz."

işverenin aleyhine ciddi sonuçlar doğurabilecektir. Bu nedenle tarafların menfaatleri arasındaki denge iyi belirlenmelidir.

Kanaatimize göre tip iş akdi özelliği taşımamaları kaydıyla iş sözleşmelerine işverenlerin çeşitli hususlarda değişiklik yapabilmelerine ilişkin kayıtlar koyabilmeleri mümkün kabul edilmelidir. Bununla birlikte bu olanak titizlikle belirlenmeli, denetimi mümkün olmalı ve sınırları dikkatle saptanmalıdır.¹²¹

İçerik bakımından kimi sınırlamalar yapmak mümkündür. Söz gelimi işverenin tek taraflı olarak işçi ücretinde azalmaya gidebilmesine ilişkin kayıtlar hiçbir surette geçerli kabul edilmemelidir. Zira işçinin ücret hakkı ve iş sözleşmesi serbestisi mukayese edildiğinde ücretin daha çok korunmaya değer bir hak olduğu ifade edilebilir. İşyeri değişikliği durumunda ise yapılmak istenen değişikliğin ağırlığı göz önünde bulundurulmalıdır. Kanaatimize göre işveren, tek taraflı olarak istediği zaman işçinin bir başka ildeki işyerine naklen gönderilebilmesine ilişkin bir yetkiyi haiz olmamalıdır. Zira aksi yönde bir hükmün varlığı işçinin kendisini her an tehlikede hissetmesine yol açabileceği gibi, ailesinin de bir ölçüde zarar görmesine yol açacaktır. Öte yandan il değiştirmeye nazaran daha az güçlük yaratabilecek işyerleri değişimleri, işçide maddi kayba yol açmayacak ise işverenin yönetim hakkı kapsamında kabul edilebilir. Örneğin işçinin yeni işyerine ulaşım için işçiye servis hizmeti sunması ya da yol ücreti vermesi gibi hallerde işverenin söz hakkı bulunduğu kabul edilmesi mümkündür.

Değişikliklerin esaslı nitelikte olması, bununla birlikte işçinin ikame değerlerle zararının giderilmesi hallerinde dahi işverenin değişiklik kaydına bağlı olarak bu değişiklikleri dürüstlük kuralına uygun olarak gerçekleştirmesi gerekir.¹²² Kanaatimizce isabetli bir Yargıtay kararında da işverene tek yanlı değişiklik yapabilme yetkisi verilmesinin, işverenin bu yetkiyi iyi niyet kurallarına aykırı olarak kullanamayacağı ifade edilmektedir:

“İşveren iş şartlarını tek yanlı değiştirmek yetkisini de haiz bulursa, bu yetkisini, afaki iyi niyet kurallarına uygun şekilde kullanmakla yükümlüdür. Örneğin yeri değiştirilen işçisini, -bunu engelleyen bir hal bulunmadıkça- olabildiği kadar eski işine en uygun ve yetkilerinin devamına elverişli bir işe

¹²¹ SÜMER, s. 72; ALP, Denetim, s. 38.

¹²² AKPINAR, s. 347-348; SÜZEK, s. 679; UŞAN, s. 246; AKYİĞİT, s. 259.
YÜHFD Cilt: XIX Sayı:2 (2022)

getirmesi gerekir. Özellikle, bu değiştirme işleminde işçinin onurunu kırıcı davranışlardan kaçınmalıdır.”¹²³

III. DEĞİŞİKLİK FESHİNİN UYGULANMASI

İş Kanunu 22’nci madde uyarınca “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.”

İşverenin değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmediği durumda, işveren yine de söz konusu değişikliği gerçekleştirmek istiyorsa, değişiklik önerisini reddeden işçinin iş sözleşmesini sona erdirebilir. İşverenin bu feshi yapabilmesi için istenen değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını ya da bu fesih bakımından başkaca bir gerekçesi olduğunu yazılı olarak açıklaması gerekir.¹²⁴ İşverenin bu yöndeki feshinin hukuki niteliği iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilmesinden (m. 25) farklıdır. İşverenin 25’inci maddeye dayanarak fesih gerçekleştirmeyi denemesi halinde fesih, haksız fesih niteliğini taşır.¹²⁵

İşverenin değişiklik feshini uygulayabilmesi için sunması gereken geçerli nedenin neye yöneleceği konusunda öğretide bir tartışma bulunmaktadır. 22’nci maddede işverenin değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını açıklaması gerektiği ifade edilmiştir. Öte yandan egemen görüş, maddenin salt lafzından hareketle yalnız değişikliğin geçerli bir nedene dayanmasının

¹²³ Y9HD, 17614/22586, 15.11.1971, (Aktaran: UŞAN, s. 247).

¹²⁴ Alman Hukukundaki uygulama için bkz. GÜZEL, s. 556 vd.

¹²⁵ UŞAN, s. 262. Yargıtay da incelediği bir uyuşmazlıkta aleyhine esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş akdinin işveren tarafından feshinin haklı nedenle fesih olarak nitelendirilemeyeceğini ifade etmiştir. “Davacının iş akdi işverence devamsızlık nedeniyle feshedildiği iddia edilmiş ise de işe devam füyünde büroya geldiği belirtildiğinden işçinin devamsızlık yaptığından söz edilemez. Bu durumda İş Kanununun 22.maddesi uyarınca çalışma koşullarının ağırlaştırılmasını kabul etmeyen davacının iş sözleşmesinin işverence feshi haklı kabul edilemeyeceğinden ihbar tazminatı talebinin kabulü yerine reddi hatalıdır.” Y9HD, 28871/29768, 13.09.2005; Aynı yönde, “Somut olayda, davacı işçinin çalışma şartlarında işçi aleyhine esaslı tarzda değişiklik yapıldığı, davacının söz konusu değişikliği kabul etmediği anlaşılmaktadır. Davacı verilen yeni görevi yerine getirmek zorunda olmadığından, işverence İş Kanunu’nun 25. maddesi gereği değil, 22. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshedilmesi gerekir. İş Kanunu’nun 22. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshi için, yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanması veya fesih için başka bir geçerli nedenin olması gerekir.”, Y9HD, E. 2006/37016, K. 2007/1180, Bu kararlar için bkz. Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

açıklanması halinde iş güvencesi hükümlerinin işlevsiz kalacağını ifade etmektedir.¹²⁶

Kanaatimizce de bu yaklaşım isabetlidir. Zira değişiklik feshi, feshin son çare olması (ultima ratio) ilkesiyle birlikte değerlendirilmelidir. Söz konusu ilkeye göre işveren, iş ilişkisinin devamlılığını sağlamak için gerekli her türlü çabayı göstermeli, feshi son çare olarak başvurmalıdır. Bir başka ifadeyle işverenin iş akdini fesihden evvel başvurabileceği diğer alternatif yolları deneyerek iş sözleşmesini ayakta tutmaya çabalaması gerekmektedir.¹²⁷ Her ne kadar İş Kanunu’muzda son çare ilkesine bir hüküm olarak ayrıca yer verilmemişse dahi, feshin geçerli sebebe dayandırılmasını düzenleyen 18’inci maddenin gerekçesinde “...bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshi en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihden kaçınma olanağının olup olmadığının araştırılması gerekir.” ifadelerine yer verilmiştir. Yargıtay da verdiği kararlarda ultima ratio ilkesini dikkate almaktadır.¹²⁸

Feshin son çare olmasına ilişkin bu açıklamaların ardından, işverenin değişikliği gereçli nedene dayandırmasının yeterli kabul edildiği yaklaşımda, iş sözleşmesinin devamlılığını sağlamaktan çok, işverene iş ilişkisinin sona erdirilebilmesi için adeta olanak yaratıldığı ifade edilmelidir. Değişiklik feshine ilişkin madde gerekçesinde de “Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır.” ifadesi kullanılmıştır. Gerekçeden anlaşılması gereken, iş sözleşmesinin geçerli olarak feshedilebileceği hallerde dahi, eğer mümkün ise çalışma koşullarının değiştirilmesi vasıtasıyla iş akdinin devamlılığını sağlamaktır. Bu bağlamda bir değerlendirme yapıldığında değişikliğin geçerli nedene dayandırılmasıyla yetinilmesi, iş akdinin sona erdirilebilmesini son plana atmak yerine daha da kolaylaştıracaktır. Bu nedenle işverenin sunması

¹²⁶ SÜZEK, *Değişiklik Feshi*, s. 27; ALP, s. 162; UŞAN, s. 262; SÜZEK, s. 686.

¹²⁷ SENYEN KAPLAN, s. 288; GÜZEL, s. 558.

¹²⁸ “Çalışma yerinin değiştirilmesi feshi oranla daha hafif çare olarak gündeme gelen bir araçtır. Ancak bu tedbirin uygulanabilmesi, işveren açısından mümkün olması ve kendisinden haklı olarak beklenebilmesi koşuluna bağlıdır. İşçinin başka bir çalışma yerinde çalıştırılması imkânı söz konusu değilse ölçülülük ilkesi ve ultima ratio prensibi uyarınca İş Kanunu’nun 22. maddesi uyarınca değişiklik feshi düşünülmelidir.” Y9HD, 2687/18483, 21.10.2019, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

gereken geçerli neden değişikliğe ilişkin değil, feshe ilişkin geçerli bir neden olarak kabul edilmelidir. Bu sayede keyfi iş sözleşmesi fesihlerinin de büyük ölçüde önüne geçilmiş olacaktır. İşverenin yazılı olarak sunması gereken husus, çalışma koşullarında değişiklik yapılmazsa iş sözleşmesinin geçerli feshinin kaçınılmaz olmasına ilişkindir.

Değişiklik feshinin uygulanması bakımından yasada özel bir usule yer verilmemiş, 17 ila 21'inci madde hükümlerine yollama yapılmıştır. O halde feshin geçerli nedene dayandığını ortaya koyan işveren, Kanun'un 17'nci maddesinde düzenlenen bildirim sürelerine uygun olarak süreli fesih gerçekleştirecektir.¹²⁹ Yine aynı hüküm uyarınca bildirim süresine ait ücreti peşin vererek sözleşmeyi feshedebilecektir.

İşçinin değişikliği reddetmesinin ardından iş ilişkisini sona erdirmek isteyen işveren, 19'uncu maddede öngörülen usule uymak zorundadır. Bu hüküm uyarınca işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi gerekmektedir. Nitekim Yargıtay da iş şartlarının ağırlaştırılması sonucu ve 22'nci madde gereği iş akdini sona erdiren işverenin yazılı bir fesih bildirimini yapmaması nedeniyle işçinin işe iade talebini haklı bulmaktadır.¹³⁰

Öğretide, işçiye tanınan altı iş günlük düşünme süresinin dolmasıyla birlikte işverenin süreli fesih hakkının başlaması gerektiği ifade edilmiştir.¹³¹ Başka bir ifadeyle şayet işçi, altı iş günlük süre dolmadan yazılı olarak değişikliği reddettiğini bildirirse dahi, işverenin değişiklik feshini uygulaması ancak bu süre dolduktan sonra başlayacaktır. Bu yaklaşımın amacı, söz konusu süre içinde işverenin değişiklik önerisini geri almasına imkân tanınmasına ilişkindir. Gerçekten de bu durum, iş ilişkisinin devamlılığının sağlanmasına hizmet etmektedir.

¹²⁹ SENYEN KAPLAN, s. 309.

¹³⁰ "Görev değişikliğine ilişkin yazı davacı tarafından verildiği iddia edilen dilekçe üzerinde yine davacı tarafından yazılan "geri dönüş hakkı saklıdır" ifadesi ve dinlenen tamk anlatımları karşısında söz konu belgelerin davalı işverence düzenlenip davacıya baskı altında imzalatıldığı sonucuna varılmaktadır. Buna göre iş sözleşmesinin davacının talebi üzerine feshedildiğinin kabulü olanağı bulunmamaktadır. Öte yandan, davalı işverence yazılı bir fesih bildirimini yapılmadan feshedildiği anlaşıldığından davacının işe iade isteğinin kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.", Y9HD, 16209/30511, 15.10.2007, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr, (Son Erişim Tarihi: 16.05.2021).

¹³¹ SÜZEK, s. 685 vd.; ALP, s. 178-179.

IV. DEĞİŞİKLİK FESHİNİN SONUÇLARI

İşverence yapılan değişiklik feshinin ardından, işçi bakımından doğacak sonuçlar iş güvencesine tabi olup olmamasına göre farklılık arz edecektir. Her ne kadar değişiklik feshine ilişkin hükümlerin kapsamı, iş güvencesi olsun olmasın İş Kanunu'na tabi tüm işçiler bakımından geçerli kabul edilse de işe iade davası açılabilmesi gibi hususlarda iş güvencesi farkı öne çıkmaktadır.

Şayet iş güvencesine tabi olarak çalışan bir işçinin kendisine sunulan değişiklik önerisini reddetmesiyle birlikte iş sözleşmesi değişiklik feshi ile sona erdirilmiş ise işçi, feshin geçersizliğini iddia ederek işe iade davası açabilecektir. Söz konusu feshin geçerli olup olmadığı, mahkeme tarafından denetlenecektir. Mahkeme önüne gelen uyuşmazlıkta feshin geçerli bir nedene dayanmadığını tespit ettiği takdirde geçersiz feshine ilişkin sonuçlar doğacaktır. İşe iade davası sonucunda çalışmaya dönen işçinin de eski çalışma koşullarında çalışmaya devam etmesi sağlanacaktır. Başka bir ifadeyle işçi, onay vermediği değişikliklere tabi olmayacaktır.

İş güvencesi kapsamında çalışmayan işçiler, geçerli koşullar sağlandığı takdirde işverenden kıdem, ihbar, kötü niyet tazminatları, sendikal tazminat talebinde bulunabileceklerdir. Tekrardan görüleceği üzere iş akdi işverence sona erdirildiğinden, feshin sonuçlarına da işveren katlanacaktır.

Değişiklik feshinin sonuçlarına ilişkin son olarak ifade edilmesi gereken husus, belirli süreli iş akdiyle çalışan işçilere ilişkindir. Çalışmanın önceki bölümlerinde de açıklandığı üzere 22'nci madde, belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından uygulama alanı bulmayacaktır. Bu şekilde çalışan bir işçinin; çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği kabul etmemesi halinde, işverenin değişiklik feshine uygun olarak fesihle bulunması mümkün olmayacaktır. İşverenin yapacağı bu yönde bir fesih, haksız fesih olarak nitelendirilecek ve haksız feshine ilişkin hüküm ve sonuçlar doğacaktır.

SONUÇ

İş ilişkilerinin devamlılığı ve sürekliliği nedeniyle, kimi zaman çalışma koşullarının değişmesi gerekebilmektedir. Başka bir ifadeyle, iş ilişkisinin başında düzenlenen iş sözleşmesi ve uygulanan işyeri uygulamaları, zamanla çeşitli revizelere ihtiyaç duyabilmektedir. Çalışma koşullarında değişiklik yapmak, esasen işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Bununla birlikte, yönetim hakkına sahip olduğundan bahisle işverenlerin her türlü değişikliği tek yanlı olarak yapmaları mümkün kılınmamış, işçiler koruma altına alınmıştır.

İşverenin yönetim hakkı kapsamını aşan değişikliklerin esaslı değişiklikler olduğu ifade edilebilir. Söz gelimi ücretlerdeki değişiklikler, işyeri ve iş niteliği değişimleri gibi hususlar gerçekten de çalışma koşullarında taraflar arasındaki dengeyi etkileyen sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle iş hukuku mevzuatımızda işverenlerin yapabileceği değişikliklere ilişkin çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir.

1475 sayılı eski İş Kanunu döneminde çalışma koşullarında değişiklik yapmak isteyen işverene karşı işçinin iki seçimlik hakkı bulunmaktaydı. Aleyhine yapılan değişikliği kabul etmeyen işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir ya da söz konusu değişikliği örtülü veya açık şekilde kabul edebilirdi. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22'nci maddesi ise mülga Kanun'dan farklı bir sistem öngörmüştür. Anılan hüküm uyarınca çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak isteyen işveren, değişikliği yazılı olarak işçiye bildirmektedir. Kanun koyucu, değişiklik önerisinde bulunulan işçi için altı iş günü uzunluğunda bir düşünme süresi öngörmüştür. Söz konusu sürenin ardından işçi, bu değişikliği yazılı olarak kabul veya reddedebilir. Anlaşılacağı üzere işçinin zımnen kabulü ortadan kaldırılmıştır. İşçinin değişiklik önerisiyle bağlı olmayı kabul etmemesine karşılık olarak işveren, istediği değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başkaca bir geçerli neden bulunduğunu yazılı olarak açıklamak suretiyle sözleşmeyi sona erdirebilecektir. Eski Kanun'dan farklı olarak bu sistemde sözleşmeyi fesih riski işverene yüklenmiştir. Başka bir ifade ile bu sayede işçilerin ihbar, kötü niyet, sendikal tazminatları da şartları oluşmuş ise alabilmeleri sağlanmıştır.

KAYNAKÇA

AKPINAR, Fatih: “İşverene Çalışma Koşullarını Değiştirme Yetkisi Veren Kayıtların Genel İşlem Koşulları Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, 2021/1, s. 317-354.

AKYİĞİT, Ercan: **Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı**, Ankara 2020, (Bireysel).

AKYİĞİT, Ercan: **İş Hukuku**, Ankara 2021.

ALP, Mustafa: “İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi”, **Sicil**, Eylül 2006, Y. 1, S:3, s.37-53, (Denetim).

ALP, Mustafa: **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, Ankara 2005.

ALPAGUT, Gülsevil: “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, **Bankacılar Dergisi**, S. 65, 2008, s. 89-110.

- BAŞMANAV, Yasemin: “Ödünç İş İlişkisi”, **İÜHFD**, S. 74, Haziran 2016, s. 139-169.
- ÇELİK, Nuri – CANIKLİOĞLU, Nurşen – CANBOLAT, Talat – ÖZKARACA, Ercüment: **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul 2021.
- ÇELİK, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul 2010.
- DEMİRCİOĞLU, Murat – CENTEL, Tankut – KAPLAN, Hasan Ali: **İş Hukuku**, İstanbul 2019.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, **Çalışma ve Toplum**, 2010/3, s. 93 – 112.
- EKMEKÇİ, Ömer – KORKUSUZ, M. Refik – UĞUR, Ömer: **Turkish Individual Labour Law**, İstanbul 2020.
- EKMEKÇİ, Ömer – YİĞİT, Esra: **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, İstanbul 2020.
- EKMEKÇİ, Ömer: “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2/2004, s. 367-382.
- ENGİN, Murat: “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı”, **İÜHFD**, C. 61, S. 1-2, 2003, s. 313-326.
- EREN, Fikret: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Ankara 2020.
- ERTUĞRUL, Meltem: “İş Hukukunda Değişiklik Feshi”, **İzmir Barosu Dergisi**, Mayıs 2018, s. 131 – 173.
- ESENER, Turhan: **İş Hukuku**, Ankara 1978.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Ankara 2015
- GÜZEL, Ali: “İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi”, **Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara 2017, s. 539-578.
- MANAV, A. Eda: “İş Kanunu’nun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları”, **TAAD**, S. 9, 2012, s. 209-252.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi – ASTARLI, Muhittin – BAYSAL, Ulaş: **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**, Ankara 2021.
- NARMANLIOĞLU, Ünal: “İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?”, **Sicil**, Eylül 2006, Y. 1, S:3, s. 9-19.
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: “Çalışma Koşullarında Değişiklik”, **TBB Dergisi**, S. 158, 2022, s. 341-388.
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: **Bireysel İş Hukuku**, Ankara 2019.
- YÜHFD Cilt: XIX Sayı:2 (2022)*

- SÜMER, Haluk Hadi: **İş Hukuku**, Ankara 2020.
- SÜZEK, Sarper: “*Değişiklik Feshi*”, **TİSK Akademi**, C. 1, S. 1, 2006, s. 6 – 31, (*Değişiklik Feshi*).
- SÜZEK, Sarper: “*Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi*”, **İKÜHFD**, C:15, S:1-1, Ocak – Şubat 2016, s. 459-472, (*Tip İş Akitleri*).
- SÜZEK, Sarper: **İş Hukuku**, İstanbul 2021.
- ŞAKAR, Müjdat: **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul 2020.
- TERCIER, Pierre – PICHONNAZ, Pascal – DEVELİOĞLU, Murat: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul 2016.
- UŞAN, M. Fatih – ERDOĞAN, Canan: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara 2020.
- UŞAN, M. Fatih: “*4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları*”, **DEÜHFD, Özel Sayı** 2007, s. 211 – 271.
- YÜCEL, Ramazan: “*Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi*”, **İAÜHFD**, Haziran 2017, s. 49 – 67.