

İŞVERENİN NAKİL YETKİSİNİN KULLANIM DENETİMİ

The Control of Exercise of Employer's Right of Mobility

Gaye BAYCIK*

ÖZET

Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerle işverenlere işçinin işyerini tek taraflı değiştirme hakkı tanınabileceği Türk iş hukuku öğretisinde büyük çoğunlukla kabul edilmektedir. Bununla birlikte, ülkemizde işsizlik oranının yüksek olması, bu tür yetkilerin işverenlere tanınmasında çoğunlukla işçilerin gerçek iradesinden söz edilememesine neden olmaktadır. Bu nedenle Türk iş hukuku öğretisinde, karşılaştırmalı hukukta olduğu gibi, nakil yetkisi gibi tüm değişiklik kayıtlarının geçerlilik ve kullanım denetimine tabi tutulması gerektiği kabul edilmektedir. Geçerlilik denetimi, işverene tek taraflı değişiklik hakkı tanıyan sözleşme hükmünün geçerliliğini, dolayısıyla işverenin bu yönde bir hakka sahip olup olmadığını belirlemeyi amaçlarken, kullanım denetimi, geçerli olarak doğmuş değişiklik hakkının hukuka uygun kullanılıp kullanılmadığını belirlemeyi amaçlar.

Anahtar Sözcükler: nakil yetkisi, kullanım denetimi, ölçülülük ilkesi, orantılılık ilkesi, ultima ratio.

* Yrd. Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi (gayebaycik@gmail.com).

ABSTRACT

In the doctrine of Turkish labour law, it is majorly accepted to entitle, by collective bargaining agreements, labour contracts and reglementations of workplace, the employer to modify the workplace of the employee by an unilateral act. However, the high rate of unemployment dominates the real intention of the employees. They accept the clause of mobility in order to gain the work. Therefore, by the doctrine of Turkish labour law, as comparative law, the control of validity and fair exercise of all clauses of validity are accepted. By control of validity, the validity of the clause, therefore whether the employer has the right is determinated. However, the control of fair exercise aims to determine the legality of the exercise of the valid right.

Keywords: right of mobility, control of exercise, principle of moderation, proportionality, ultima ratio.

I. Genel Olarak

Karşılaştırmalı hukukta¹ ve Türk² iş hukukunda hakim görüş, iş sözleşmeleriyle işverene nakil yetkisinin, diğer deyişle işyerini değiştirme hakkının tanınabileceği yönündedir. Nakil yetkisi bakımından günümüzde

¹ 1978 tarihli Belçika İş Sözleşmelerine İlişkin Kanunun 25. maddesinin “İşverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını saklı tuttuğu tüm kayıtlar geçersizdir” hükmüne rağmen Belçika öğretisinde hakim görüş ve yüksek mahkeme içtihadı, işverene iş sözleşmeleriyle, bazı koşullar altında, nakil yetkisi tanınabileceği yönündedir. Zira işyerinin iş sözleşmesinin esaslı unsuru niteliği taşımadığı durumlarda nakil yetkisi anılan hükmün kapsamı dışında kalır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Blondiau, 34-35. Vannes, 82-84, 86-95. Cassation (Cass.) 23.6.1986, Cass. 14.10.1991, Vannes, 89-91 ve dn. 41 ve 42. Fransız öğretisi ve yüksek mahkemesi tarafından ise işverene iş sözleşmeleriyle nakil yetkisi tanınabileceği tartışmasız kabul edilmektedir. Zira Fransız hukukunda önemli olan, nakil yetkisi tanıyan iş sözleşmesi hükmünün geçerli olması ve bu hükümlerle işverene tanınan nakil yetkisinin hukuka uygun kullanımınıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Pélissier-Supiot-Jeamaud, 418. Antonmattei, 47. Bessy, 218-219. Auzero, 731 vd., Bu yönde, Cass. Soc. 19.5.2004, 02-43252. İsviçre ve Alman hukuklarında da iş sözleşmeleriyle işverene nakil yetkisinin tanınabileceği tartışmasız kabul edilmektedir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan Yenisey, 47-53, 126. Alp, 264. Alpagut, 61.

² Çelik, 234. Süzek, 612. Aynı yazar, Değişiklik Feshi, 16. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 181. Akyiğit, 863. Alpagut, Esaslı Değişiklik, 59-60. Engin, 317. Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik, 119. Alp, 243, 257. Aydın, 61. Bu yönde, Y9HD, 4.4.2005, 9605/11820, Y9HD, 19.4.2005, 18877/13746, Süzek, Değişiklik Feshi, 17 ve dn. 76, 78. Aksi yönde, Güzel, 120. Narmanlıoğlu, 15-18. Türk iş hukuku öğretisindeki tartışmalar hk. bkz. Süzek, Değişiklik Feshi, 15-17.

önem taşıyan husus, bu yetkiyi tanıyan sözleşme hükmünün geçerliliği, dolayısıyla işverenin nakil yetkisine sahip olup olmadığı ile geçerli olarak doğmuş nakil yetkisinin her somut olay bakımından hukuka uygun kullanılıp kullanılmadığının belirlenmesidir.

Bu itibarla Türk iş hukuku öğretisinde, işverene nakil yetkisi gibi çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma hakkı tanıyan kayıtların geçerlilik denetimine tabi tutulması gerektiği anılan hakim görüşteki yazarlarca kabul edilmiştir³. Bununla birlikte, söz konusu geçerlilik denetiminin, genel sınırlamalar (anayasal temel hak ve özgürlükler, emredici kanun hükümleri, toplumsal ahlak düzeni, kişilik hakları ve toplu iş sözleşmesi hükümleri) yanında dar anlamda içerik denetimini⁴ de kapsayıp kapsamayacağı öğretide tartışmalıdır. Nitekim öğretide bir görüşe göre, işverene nakil yetkisi tanıyan sözleşme hükümleri de dahil olmak üzere tüm değişiklik kayıtlarının dar anlamda içerik denetimine tabi tutulması gerekir⁵. Buna karşılık, öğretide bizim de katıldığımız diğer görüşe göre, hakime bu yönde bir yetki açıkça yasayla tanınmadığı sürece, değişiklik kayıtlarının dar anlamda içerik denetimine tabi tutulması mümkün olmamalıdır⁶.

Bununla birlikte kanımıza göre, 6098 sayılı yeni Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte, bu kanunun genel işlem şartlarının içerik denetimine tabi tutulacağını düzenleyen 25. maddesi, tip iş sözleşmeleri ile iç yönetmelikte yer alan değişiklik kayıtları, dolayısıyla işverene nakil yetkisi veren hükümler bakımından uygulama alanı bulacaktır. Bu nedenle anılan kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte, iş sözleşmesinde olması gereken işçi-işveren dengesini, işçi aleyhine dürüstlük kurallarına aykırı şekilde bozan nakil kayıtlarının geçersiz olduğu kabul edilmeli ya da bu

³ Süzek, Değişiklik Feshi, 18. Alpagut, 61. Doğan Yenisey, Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, 1184-1192. Alp, 244-247. Aydın, 64.

⁴ Geniş anlamda içerik denetimi, sözleşme hükümlerinin emredici hukuk kurallarına, ahlaka ve kişilik haklarına uygunluğunu inceleyen denetim türüdür. Dar ve gerçek anlamda içerik denetimi ise, genel sınırlamalara (temel hak ve özgürlüklere, emredici kurallara, ahlaka, kişilik haklarına ve toplu iş sözleşmesi hükümlerine) uygun olan sözleşme hükümlerinin, taraflardan birinin aleyhine sözleşmede olması gereken menfaat dengesini aşırı ölçüde bozması nedeniyle sözleşmenin niteliğine uygun hak ve yükümlülük dağılımına aykırılık ölçütleri üzerinden denetlenmesidir, *Soyer*, 135-146. *Atamer*, 143-145. *Alp*, 245-246.

⁵ *Soyer*, 146-180. *Aynı yazar*, İçerik Denetimi, 263, 268. Alp, 272-276, 292-319.

⁶ Süzek, Değişiklik Feshi, 21-22. Laçiner, 75-76, Alp, 295, dn. 193'ten naklen.

kayıtlar hakim tarafından hakkaniyete uygun sınırlara çekilmelidir (değiştirilmiş kısmi butlan⁷).

Genel sınırlamalar ve/veya dar anlamda içerik denetimi sonucunda geçerli olarak işverene nakil yetkisi tanıdığı kabul edilen hükümlerin her somut olayda kullanımının denetlenmesi ise, geçerlilik denetiminden farklıdır. Zira bu halde, geçerli olarak doğmuş veya hakim tarafından hakkaniyete uygun sınırlara çekilerek işverene tanınmış bir nakil hakkı mevcuttur. Diğer bir ifadeyle, nakil hakkını işverene tanıyan sözleşme hükmü geçerlidir. Ancak işverenin bu hakkını hukuka uygun kullanıp kullanmadığının da denetlenmesi gerekmektedir⁸. Bu amaçla yapılan denetim ise kullanım denetimi olarak ifade edilmektedir.

Kullanım denetimi ile geçerlilik denetiminin pratik amacı birbiriyle örtüşmektedir. Her iki denetimde de amaç, işverenin işyerini değiştirme (nakil) talimatına aykırı davranan işçinin bu davranışının haklı olup olmadığı, dolayısıyla işveren lehine derhal fesih nedeni⁹ oluşturup oluşturmadığının belirlenmesidir. Zira işverenin geçerli olarak doğmamış bir nakil hakkını kullanması gibi, geçerli olarak doğmuş hakkını hukuka aykırı kullanması da işçiye işveren talimatını red hakkı verir¹⁰. Bu halde işverence yapılan fesih haksız ve/veya geçersiz¹¹ olacak ya da işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkına sahip olacaktır¹².

Bununla birlikte, kullanım denetimi ile geçerlilik denetiminin teorik amaçları birbirinden tamamen farklıdır. Geçerlilik denetimi, işverene nakil hakkı tanıyan sözleşme hükmünün genel sınırlamalar ve bazı yazarlara kabul edildiği üzere, dar anlamda içerik denetimi uyarınca geçerli olup olmadığını, dolayısıyla işverenin nakil hakkına sahip olup olmadığını belirlemeyi

⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Kocayusufoğlu, 602-603. İşverene tanınan işin niteliğinde değişiklik hakkı bakımından bu yönde Alp, İşin Niteliğinde Değişiklik, 11-13. Rekabet yasağı sözleşmesi bakımından bu yönde, Soyer, Rekabet Yasağı, 59-60. Doğan Yenisey, Değerlendirme 2006, 57.

⁸ Soyer, İçerik Denetimi, 263, 268. Ekonomi, 157, 159-160. Akyiğit, 863-864. Alpagut, 59-61. Mollamahmutoğlu, 235. Doğan Yenisey, Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, 1182-1184. Aynı yazar, Değerlendirme 2006, 47-48. Aydın, 64-65.

⁹ Süzek, Değişiklik Feshi, 22. Alpagut, 63-64.

¹⁰ Taşkent, 119. Süzek, Yönetim Hakkının Sınırları, 229-232. Akyiğit, 864. Alpagut, Esaslı Değişiklik, 60. Aydın, 65. GRF, 99.

¹¹ Bu yönde Y9HD, 1.10.2007, 14272/28755, İHSGHD, 2007, S.16, 1521-1523.

¹² Bu yönde Y9HD, 25.3.2010, 22933/7945, İHSGHD, 2010, S.26, 620-628.

amaçlar. Buna karşılık kullanım denetiminde amaç, geçerli olarak doğmuş nakil hakkının hukuka uygun kullanılıp kullanılmadığını belirlemektir¹³. Geçerlilik denetiminde nakil hakkı tanıyan sözleşme hükmü, kullanım denetiminde ise somut değişiklik dikkate alınır¹⁴. Bu nedenle, kullanım denetimini konu alan çalışmamızda işverenin nakil hakkına sahip olduğu kabul edilerek, sadece bu hakkını hangi sınırlara uygun kullanması gerektiği incelenecektir.

II. Kullanım Denetimi Kavramı

Geçerlilik denetiminden geçen, dolayısıyla işverene nakil hakkı tanıyan sözleşme hükümlerinin kullanım denetimine tabi tutulmasının hukuki dayanağını, işverene nakil hakkı tanıyan işçinin, bu hakkın dürüstlük kurallarına uygun ve kendi menfaatlerinin gözetilerek kullanılacağına dair haklı güveninin korunması oluşturur¹⁵. Nitekim bu itibarla, kullanım denetiminde, işverenin nakil hakkını objektif iyi niyet ve dürüstlük kurallarına¹⁶, dolayısıyla işçiyi gözetme borcuna¹⁷ uygun, işçinin profesyonel ve özel yaşamına en az zarar verecek şekilde¹⁸ kullanıp kullanmadığı araştırılarak somut olay adaleti¹⁹ sağlanmaya çalışılmaktadır (MK 2/1).

Burada belirtmek gerekir ki, her dürüstlük kuralına aykırı kullanım, kötüye kullanım olarak nitelendirilmemelidir. Zira hakkın köyüte kullanımı, hak sahibinin saikiyle ilgiliyken²⁰, dürüstlük kuralına aykırı kullanım, somut olay koşullarında taraf menfaatleri ile ilgilidir. Daha açık bir ifadeyle, hakkın kötüye kullanımında hak sahibi, karşı taraf aleyhine açık adaletsizlik yaratma niyetindedir. Dürüstlük kuralına aykırı kullanım ise hakkın iyi niyetle kullanımını da kapsayan ancak ondan daha geniş bir kavramdır. Zira hakkın kullanımında kötü niyet içeren bir amaca ulaşma söz konusu olmasa

¹³ Doğan Yenisey, *Sözleşme Hükümlerinin Denetimi*, 1181-1184. Alp, 400. Bu yönde, Cass. Soc. 29.01.2002, Bull. civ. V. no. 39, Géniaut, 221, dn. 986.

¹⁴ Pélissier, 313 vd. Atamer, 176. Alp, 400. Aydın, 65.

¹⁵ Soyer, *İş Görme Borcu*, 57 vd. Alp, 401.

¹⁶ Süzek, 609-610, 612-613. Taşkent, 118-119. Akyiğit, 863-864. Alpagut, 61. Aynı yazar, *Esaslı Değişiklik*, 60. Mollamahmutoğlu, 235. Doğan Yenisey, *Sözleşme Hükümlerinin Denetimi*, 1182.

¹⁷ Soyer, *İş Görme Borcu*, 63-65.

¹⁸ Narmanlıoğlu, İHU, 2-3. Doğan Yenisey, *Sözleşme Hükümlerinin Denetimi*, 1183. Alp, 401.

¹⁹ Alp, 402. Aydın, 66.

²⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Barré, 227-229. Géniaut, 221, 223. Mathieu, 2169.

dahi, sadece somut olayın özellikleri içinde taraf menfaatleri ve nakil hakkının kullanımı bakımından özellikle işçinin profesyonel ve özel hayatına ilişkin menfaatlerinin adaletsizce zedelenmesi söz konusu olabilir. Bu durumda hakkın, kötü niyetle kullanıldığından değil, dürüstlük kuralına aykırı kullanıldığından söz edilmelidir²¹.

Nitekim bu itibarla, Fransız öğretisinde Yargıtayın²², işverenin nakil hakkını dürüstlük kurallarına aykırı ve fakat kötü niyet taşımaksızın kullandığı her uyuşmazlıkta hakkın kötüye kullanımı ifadesine yer vermesi eleştirilmektedir²³.

Aynı şekilde İsviçre öğretisinde de Medeni Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrası ile 2. fıkrasının farklı amaçlara hizmet ettikleri kabul edilmektedir²⁴. Buna göre, anılan hükmün birinci fıkrasında düzenlenen dürüstlük kuralı, hukuki ilişki içinde bulunan taraflara birbirlerinin menfaatlerini gözetme yükümlülüğü getirir. Buna karşılık hükmün 2. fıkrasında, hakkın karşı taraf açısından açık bir adaletsizlik yaratacak sonuçlara ulaşma amacıyla kullanılması yasaklanmaktadır²⁵.

Bu itibarla, nakil hakkının kullanım denetiminde uygulanması gereken ölçütler, hem iş hukuku ilkelerinden, hem Medeni Kanunun 2/1. fıkrasında düzenlenen dürüstlük kuralından (ör. ölçülülük ilkesi) ve dolayısıyla kanımızca işverenin işçiyi gözetme borcundan hem de Medeni Kanunun 2/2. maddesinde düzenlenen hakların objektif iyi niyet kurallarına uygun kullanılması ilkesinden oluşmaktadır²⁶. Aşağıda, aynı ilkelere yer veren

²¹ Géniaut, 221-223. Mathieu, 2169.

²² Cass. Soc. 18.5.1999, no. 96-44315. Cass. Soc. 6.2.2001, no. 98-44190. Cass. Soc. 14.10.2008, no. 07-40523.

²³ Fransız Yargıtayı, dürüstlük kuralına aykırı her kullanımı, hakkın kötüye kullanımı olarak nitelendirmekte, ancak dürüstlük kuralına aykırı olup da hakkın kötüye kullanımı teşkil etmeyen işveren talimatını ifade etmek amacıyla son yıllarda “légèreté blamable” “ağır özensizlik” kavramını kullanmaktadır. Cass. Soc. 6.2.2001, no. 98-44190, D. 2001, Somm. 2168. Cass. Soc. 2.7.2003, RJS 2003/10, no. 1120. Dürüstlük kuralına aykırı her kullanımın hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilmemesi gerektiği yönünde Géniaut, 221-223. Mathieu, 2169.

²⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Atamer, 168-176.

²⁵ Atamer, 168. Doğan Yenisey, Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, 1183.

²⁶ Bazı yazarlarca kullanım denetimi, hakkaniyete uygunluk denetimi olarak ifade edilmektedir, Soyer, İçerik Denetimi, 263. Aynı yazar, İş Görme Borcu, 58-65. Ekonomi, 157, 159-160. Doğan Yenisey, Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, 1183. Alp, 400, 402.

Alman ve Fransız öğreti görüşleri ile yüksek mahkeme kararlarına da yer verilecektir²⁷.

III. Kullanım Denetiminin Kapsamı

1. Objektif İyi Niyet Kuralları

Her hak gibi işverenin nakil hakkı da kötü niyetle kullanıldığı takdirde hukuken korunmaz (MK 2/2). İşverenin nakil hakkını kötü niyetle, örneğin işçinin yasal şikayet veya dava hakkını kullanması üzerine ya da sendika üyeliği nedeniyle kullanması durumunda, işverenin nakil talimatı hukuka aykırı olur. Bu halde işçinin talimata uymama hakkı vardır²⁸. İşçinin red hakkını kullanması üzerine işverence eski işyerine kabul edilmemesi, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshi olarak nitelendirilmelidir²⁹.

Nitekim Yargıtay 2007 tarihli bir kararında³⁰ “Dosya içeriğine göre davacının Anayasa ile güvence altına alınmış olan şikayet ve dava haklarını kullanması nedeniyle nakle tabi tutulduğu anlaşılmaktadır. ... davalı işverence iş sözleşmesinde öngörülen nakil yetkisinin iyiniyet kurallarına uygun kullanılmadığı sonucuna varılmaktadır. Bu nedenle davacının nakledildiği yerde işe başlamamış olması devamsızlık olarak değerlendirilemez. Davacının önceki işyerinde çalışmasının da engellendiği anlaşıldığından iş sözleşmesinin davalı işverence haklı veya geçerli neden olmadan feshedildiği kabul edilmelidir” ifadeleriyle nakil hakkının kötü niyetle kullanımının hukuken korunmayacağına ve eski işyerine kabul edilmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence haksız ve/veya geçersiz feshedildiğine hükmetmiştir.

Aynı şekilde Fransız Yargıtayı, nakil yetkisini işletme menfaatinin³¹ sağlamak amacıyla kullanmayan işverenin bu davranışının kötü niyet teşkil

Aydın, 66. Aynı ifade Yargıtay tarafından da kullanılmaktadır, Y9HD, 25.3.2010, 22933/7945, İHSGHD, 2010, S.26, 620-628.

²⁷ Alp, 403-412. Péliissier, 313 vd. Antonmattei, 53. Géniaut, 221-223.

²⁸ Taşkent, 119. Süzek, Yönetim Hakkının Sınırları, 229-232. Akyiğit, 864. Alpagut, Esaslı Değişiklik, 60. Aydın, 65. GRF, 99.

²⁹ Akyiğit, 864. Alpagut, Esaslı Değişiklik, 60. Aydın, 65.

³⁰ Y9HD, 1.10.2007, 14272/28755, İHSGHD, 2007, S. 16, 1521-1523.

³¹ Fransız hukukunda işverenin yönetim yetkisinin iş sözleşmesinden değil, işletme kurumundan doğduğu kabul edildiğinden, yönetim yetkisinin amacına uygun (kötüye) kullanılıp kullanılmadığını belirlemek için işletme menfaatinde hareket edilmektedir.

ettiğini, dolayısıyla nakli kabul etmeyen işçinin red cevabına karşılık işverence yapılan feshin gerçek ve ciddi bir nedene dayanmadığını kabul etmektedir³².

2. Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi

Anayasanın 10., İş Kanununun 5, 12, 13. ve Sendikalar Kanununun 31. maddeleri uyarınca işveren, iş sözleşmesinin uygulanması sırasında ve dolayısıyla yönetim hakkını kullanırken de, ayırım yasaklarını ihlal etmeme ve eşit işlem yapma borcuna uygun hareket etme yükümlülüğü altındadır³³.

Bu itibarla işverenin nakil hakkını kullanırken işçiler arasında dil, dil, ırk, cinsiyet vb subjektif kriterlere dayanarak ayrımcılık yapması veya işçiler arasında sendika üyeliği, iş sözleşmesinin türü gibi kriterlere dayanarak eşit davranma borcunu ihlal etmesi durumunda, işçinin nakil talimatına uymama hakkı söz konusu olur³⁴. Bu halde işçinin eski işyerine kabul edilmemesi, iş sözleşmesinin işverence haksız feshi olarak nitelendirilmelidir. Örneğin, işçinin sendikal faaliyeti nedeniyle başka bir ile nakli, hem hakkın kötüye kullanımı niteliği taşıyacak hem de eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edecektir. Bu halde işçinin nakil talimatına uymama hakkı mevcut olacaktır.

3. Ölçülülük İlkesi

Hem karşılaştırmalı hukukta³⁵ hem de Türk hukukunda³⁶ işverene tanınan değişiklik haklarının, dolayısıyla nakil hakkının hukuka uygun kullanımının denetlenmesinde en önemli ilkeyi ölçülülük ilkesi oluşturmaktadır. Zira nakil hakkının kullanıldığı birçok durumda işçinin özel yaşamına müdahale edilmektedir. İşçi, ailesi ile birlikte yerleşim yerini değiştirmek zorunda kalmakta veya ailesinden uzak kalarak çalışmaya devam etmektedir. Bu nedenle nakil hakkının kullanılması birçok durumda hem Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 8. maddesinde hem de Anayasanın

Ayrıntılı bilgi için bkz. Catala, 150-151, 179-183. Verkindt, 53-60. Cass. Soc. 3.2.2010, no. 08-41412.

³² Cass. Soc. 9.5.1990, JCP E, 1991, II, 126. Ayrıntılı bilgi için bkz. Barré, 235-236. Doğan Yenisey, 52-53.

³³ Soyer, İş Görme, 60-63. Taşkent, 83-84, 88-89. Tuncay, 157-159. Alp, 406. Yıldız, 207.

³⁴ Alp, 406.

³⁵ Alman hukuku açısından bkz. Alp, 406-411. Fransız hukuku açısından bkz. Géniaut, 221-223, 278-280, 308, 355, 379, 422. Pélissier, 313 vd. Auzéro, 731 vd. Mathieu, 2169.

³⁶ Soyer, İçerik Denetimi, 263. Süzek, 613. Doğan Yenisey, Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, 1195-1197. Alp, 406-411. Aydın, 66.

20 ve 21. maddelerinde güvence altına alınan özel hayatın ve aile hayatının gizliliği ile konut dokunulmazlığını zedeleyeci niteliktedir³⁷. Aynı şekilde nakil hakkının kullanımıyla yerleşim yerini değiştirmek zorunda kalan işçinin Anaysanın 23. maddesinde düzenlenen yerleşim hürriyetinin de sınırlandırıldığı görülür.

Bu nedenle nakil hakkının kullanıldığı durumlarda işverene ölçülü davranma ödevi yüklenmektedir. Bu ödev, Medeni Kanunun 2. maddesinin 1. fıkrasında ifadesini bulan dürütlük kuralı ile iş sözleşmesinin niteliğinden doğan ve aslında temelini yine anılan hükümden alan işçiyi gözetme borcundan doğmaktadır. İşveren, işletmesi için gerekli olan nakil işlemi, *bundan en az zarar görecektir işçiye karşı ve yine onun da bu işlemde en az zarar göreceği şekilde yapmakla yükümlüdür*³⁸. Bu itibarla işveren, işçilerin özel yaşamına ilişkin somut koşulları, ailevi durumlarını, kıdemlerini, yaşlarını vs. dikkate alarak hangi işçiyi başka işyerine nakledeceğine karar vermelidir. Örneğin, evli ve çocuğu olan işçi yerine bekar işçiye karşı başka bir ile nakil yetkisini kullanmalıdır. Bunun gibi, aşağıda görüleceği üzere, seçmiş olduğu işçiye makul bir süre önceden durumu bildirmeli, onun gerekli hazırlıkları yapmasına imkan tanınmalıdır. İşverenin nakil hakkına sahip olduğu işçilerin tümü neredeyse aynı özel koşullara sahip iseler veya işveren herhangi bir işçinin nitelikleri nedeniyle onu başka bir işyerinde görevlendirmek istiyorsa, bu durumda *işverenin sağladığı işletmesel menfaat ile işçinin uğradığı zararın makul bir oran içinde olması* gerekir. Bu makul oranın söz konusu olduğu durumlarda, nakil hakkının kullanımının hukuka uygun olduğu kabul edilmelidir³⁹.

Bu nedenle Fransız öğretisi ve Yüksek Mahkemesi tarafından hem nakil haklarının geçerlilik hem de kullanım denetimi aşamalarında Fransız İş Kanununun L. 1121-1. maddesinde düzenlenen ölçülülük kuralı uygulanmaktadır. Buna göre işveren, işçinin temel hak ve özgürlüklerini sınırlayıcı nitelik taşıyan nakil hakkını ancak işletme menfaati için *olmazsa olmaz nitelik taşıması (indispensable)*, söz konusu değişikliğin amaçlanan işletme menfaatini gerçekleştirmeye *elverişli olması (éfficace)* ve *başka*

³⁷ Alp, 407. Auzéro, 731 vd.

³⁸ Soyer, 57 vd. Narmanlıoğlu, İHU, 2-3. Süzek, 613. Doğan Yenisey, Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, 1195-1196. Alp, 409-410.

³⁹ Doğan Yenisey, Değerlendirme 2006, 47-48. Bu yönde Cass. Soc. 29.1.2002, no. 99-44604.

herhangi bir yolla bu amaca ulaşamaması (ultima ratio) şartlarının birlikte gerçekleştiği durumlarda kullanabilmektedir⁴⁰. Aksi halde işçinin söz konusu değişikliği reddetme hakkı mevcuttur. Fransız Yüksek Mahkemesi, nakil hakkının kötü niyetle değil ve fakat ölçülülük ilkesine aykırı kullanıldığı durumlarda son yıllarda “légèreté blamable” “ağır özensizlik” kavramını kullanmaya başlamıştır⁴¹. Nitekim Yüksek Mahkeme, 2001 tarihli bir kararında, özürli çocuğu ile öğle yemeği saatinde ilgilenmek zorunda olduğunu bildiği işçisini işyerine 40 dakika uzaklıkta olan Nice’te çalıştırmaya devam etmek istemesini ağır özensizlik olarak nitelendirmiş ve işçinin bu talimata uymama hakkının olduğuna karar vermiştir⁴².

Bu itibarla, ölçülülük ilkesine uygun bir nakil hakkı kullanımından söz edilebilmesi için, naklin işverenin işletmesel menfaatinin sağlanması için elverişli olması ve son çare niteliği taşıması gerekmektedir. Bunun yanında, işçinin menfaatlerine verilen zararlar işverenin sağladığı işletmesel menfaat arasında makul bir oran bulunmalıdır⁴³. İşverene çok küçük bir fayda sağlamak amacıyla işçinin büyük fedakarlıklarda bulunması beklenemez⁴⁴. Söz konusu üç şartın birlikte bulunduğu durumlarda nakil hakkının ölçülülük ilkesine uygun kullanıldığı sonucuna varılmalıdır. Bu nedenle, işverenin nakil hakkını kullanarak işçinin durumunu ağırlaştırdığı her uyuşmazlıkta, sırf işçinin durumunun ağırlaşması nedeniyle işçinin nakil talimatına uymama hakkı olduğu kabul edilemez⁴⁵.

4. İşçiye Makul Bir Önel Verme Yükümlülüğü

Yukarıda ifade edildiği üzere, işverenin nakil hakkını kullanması birçok durumda işçinin şehir değiştirmesine neden olmaktadır. Bu nedenle özellikle nakil hakkı bakımından işçiye makul bir değerlendirme ve kararı uygulamak için gerekli hazırlıkları yapma süresinin tanınması gerekir⁴⁶. Bu ödev de

⁴⁰ Géniaut, 277-280. Bu yönde, Cass. Soc. 7.4.1998, D. 1999, Somm. 107. Cass. Soc. 18.5.1999, no. 96-44315. Cass. Soc. 20.2.2007, no. 05-43628. Cass. Soc. 25.3.2009, no. 07-45281.

⁴¹ Cass. Soc. 6.2.2001, no. 98-44190, D. 2001, Somm. 2168. Cass. Soc. 2.7.2003, RJS 2003/10, no. 1120.

⁴² Cass. Soc. 6.2.2001, no. 98-44190, D. 2001, Somm. 2168.

⁴³ Alp, 406-411.

⁴⁴ Soyer, İçerik Denetimi, 263. Narmanlıoğlu, İHU, 2-3.

⁴⁵ Doğan Yenisey, Değerlendirme 2006, 47-48.

⁴⁶ Antonmattei, 54-55. Doğan Yenisey, Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, 1197-1198. Cass. Soc. 16.2.1987, no. 84-43047. Cass. Soc. 18.9.2002, no. 99-46136.

aslında, MK 2/1 hükmünden ve dolayısıyla işçiyi gözetme borcundan doğmaktadır. Makul süre, somut olayın özelliklerine göre değişiklik gösterir. Nitekim Fransız Yüksek Mahkemesi, şehir değiştirmek zorunda bırakılan işçiye on günlük bir süre tanıyan işverenin nakil talimatına işçinin uymama hakkı olduğunu hükme bağlamıştır. Zira Yüksek Mahkemeye göre, işçinin oturacağı evi bulup taşınması için on günlük süre yeterli değildir⁴⁷.

Bunun gibi, sözleşmede nakil talimatının naklin gerçekleşmesinden ne kadar zaman önce verileceğinin belirtilmiş olması da önem arz etmemektedir. Zira somut olayın özelliklerine göre işçinin nakil için ihtiyaç duyacağı süre, sözleşmede belirtilen süreden daha uzun ise, işverenin ihtiyaç duyulan makul süreyi işçiye tanımaması ve fakat sözleşmedeki süreye uygun davranması, nakil hakkının hukuka uygun kullanıldığı sonucunu doğurmayacaktır⁴⁸.

IV. Çelişkili Davranma Yasağının Kullanım Denetimi Kapsamında Olup Olmadığı Sorunu

Türk iş hukuku öğretisinde çelişkili davranış yasağının da değişiklik haklarının kullanım denetiminde uygulanması gerektiği ifade edilmektedir⁴⁹. Zira bu görüşe göre, işveren birtakım davranışlarıyla işçide, nakil hakkını kullanmayacağına dair haklı bir güven yaratırsa, nakil hakkını kullanması hakkaniyete aykırılık teşkil eder⁵⁰.

Kanımızca bu halde işverenin nakil hakkının varlığından söz edilmesi olanaklı değildir. Zira nakil hakkı, işverene tanınmış bir yenilik doğuran hak⁵¹ ve bu hak da diğer yenilik doğuran haklar gibi, feragat veya hakkın etkisizleşmesiyle sona erer⁵². Bu nedenle işverenin çelişkili davranışları ya haktan zımnen feragat ya da hakkın etkisizleşmesi sonucunu doğurarak nakil hakkının sona ermesine neden olur. Bu gibi durumlarda nakil hakkının hakkaniyete veya dürüstlük kuralına aykırı kullanımından ziyade sona ermiş bir hakkın kullanılamayacağından söz etmek kanımızca daha uygun olacaktır. Buradaki ayırım, içerik-kullanım denetimi ayırımında olduğu gibi,

⁴⁷ Cass. Soc. 21.6.2006, no. 04-44866.

⁴⁸ Antonmattei, 54.

⁴⁹ Doğan Yenisey, 1192-1194. Alp, 402. Aydın, 66.

⁵⁰ Doğan Yenisey, 1192-1194. Alp, 402, 411-412. Aydın, 66.

⁵¹ Alp, 252.

⁵² Buz, 397-436.

pratik değil, teorik açıdan önem taşır. Bu nedenle kanımızca içerik ve kullanım denetimi arasında yapılan ayrımın burada da uygulanması ve kullanım ile hakkın sona erme denetiminin de ayrı yapılması gerekir.

Bu itibarla, işverenin nakil hakkını uzun bir süre kullanmamasına ek olarak işçide bu hakkın artık kullanılmayacağı güveni yaratılmışsa, nakil hakkının etkisizleştiği, dolayısıyla sona erdiği kabul edilmelidir⁵³. Örneğin, işveren, işçinin işyerine yakın bir yerde ev almasını teşvik etmişse, işçide nakil hakkının artık kullanılmayacağına dair haklı bir güven oluşur⁵⁴. Bu güvenin korunması amacıyla hakkın etkisizleştiğinden, dolayısıyla yenilik doğuran haklar bakımından hakkın kullanılmayacak hale gelmesi ile sona ermesi aynı anlama geldiğinden⁵⁵, hakkın sona erdiğinden söz edilmelidir.

Buna karşılık, özellikle belirli maddi vakıalara bağlı olarak nakil hakkının kullanılacağı öngörüldüğü durumlarda, hakkın etkisizleşmesinden değil, *söz konusu maddi vakıa açısından* işverenin hakkından zımnen feragat ettiğinden ya da işçiyi affettiğinden⁵⁶ söz edilmelidir. Her iki durumda da söz konusu maddi vakıa açısından⁵⁷ nakil hakkı sona erer. Örneğin, işçinin İK 18 anlamında geçerli neden teşkil edecek davranışlarda bulunması halinde işverene nakil hakkı tanınan durumlarda, işçinin bu davranışına rağmen makul bir süre içinde nakil hakkını kullanmayan veya bu davranışa rağmen işçiyi terfi ettiren işverenin nakil hakkından zımnen feragat ettiği veya işçinin bu davranışını affettiği sonucuna varılmalı ve nakil hakkının *sadece söz konusu davranış açısından* sona erdiği kabul edilmelidir. Ancak daha sonra aynı davranışta bulunan işçi, daha önce bu davranış nedeniyle nakil hakkının kullanılmadığını iddia ederek işverenin bu hakkını kullanmasını kanımızca engelleyemez⁵⁸. Bununla birlikte, işçi söz konusu davranışta defalarca bulunmuş, buna rağmen işveren nakil hakkını kullanmamışsa, işçide hakkın artık kullanılmayacağına dair haklı bir güvenin oluştuğundan, dolayısıyla nakil hakkının etkisizleşme sonucunda sona erdiğinden söz edilebilir.

⁵³ Buz, 405-408.

⁵⁴ Alp, 412.

⁵⁵ Buz, 407.

⁵⁶ Buz, 436-437.

⁵⁷ Derhal fesih hakkı açısından bu yönde, Buz, 484.

⁵⁸ Buz, 484.

V. Nakil Yetkisinin Disiplin Cezası Vermek Amacıyla Kullanılıp Kullanılmayacağı Sorunu

Nakil hakkının, işçinin kusurlu bir davranışına karşılık disiplin cezası vermek amacıyla kullanılmasının hakkaniyete uygun bir kullanım olup olmadığı da ayrıca çözümlenmesi gereken bir sorundur.

Nitekim Fransız Yüksek Mahkemesi⁵⁹ ve öğretisi⁶⁰ tarafından nakil hakkının işçiye disiplin cezası vermek amacıyla kullanılabilmesi kabul edilmektedir. Ancak bunun için, işçinin suç sayılır hareketinin nakil hakkı kullanıldığı anda devam ediyor olması veya en azından makul bir süre içinde bu hakkın kullanılması ve işyeri değişikliği ile işçinin suç sayılan davranışı arasında orantılılık olması gerektiği ifade edilmektedir⁶¹. Örneğin, işçinin hafif kusurlu bir davranışına karşılık işyerinin bir ilden diğer bir ile nakledilmesi orantılı bir kullanım olarak nitelendirilemez.

Türk iş hukuku bakımından, nakil hakkının disiplin cezası vermek amacıyla kullanılabilmesinin kabul edilmesi kanımızca güçtür. Bunun nedeni, hem İş Kanununun 22. maddesi gereğince tüm değişiklik kayıtları gibi nakil kayıtlarının da dar yorumlanması⁶² gereği hem de değişiklik kayıtlarına ceviz verilmesinin nedenini globalleşen ekonomi nedeniyle işverenlere esneklik alanı tanıma ihtiyacının⁶³ oluşturmasıdır.

Şöyle ki, İş Kanununun 22. maddesinin amacı, işçileri, işverence yapılacak esaslı çalışma koşulu değişikliklerine karşı korumaktır. Bu itibarla, iş hukukumuzda kural, çalışma koşullarında esaslı değişikliğin tarafların karşılıklı yazılı anlaşmasıyla yapılmasıdır. Sözleşme taraflarından biri olan işverene, bu sözleşmeyi tek taraflı değiştirme hakkının tanındığı her durum istisnai nitelik taşır. Bu nedenle işverene tanınan değişiklik haklarının, dolayısıyla nakil hakkının dar yorumlanması gerekir⁶⁴. Nitekim bu itibarla, öğretilerde haklı olarak, değişiklik haklarının somut ve sınırlı hallerde veya objektif koşullara bağlanarak işverenlere tanınabileceği, dolayısıyla genel

⁵⁹ Cass. Soc. 15.1.2002, no. 99-45979. Cass. Soc. 20.12.2006, no. 05-44345.

⁶⁰ Pélissier-Supiot-Jeamaud, 418-419. Antonmattei, 55. GRF, 101.

⁶¹ Antonmattei, 55. GRF, 101.

⁶² Süzek, 609-610. Aynı yazar, Değişiklik Feshi, 18-19.

⁶³ Doğan Yenisey, Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, 1175-1177. Alp, 306-307.

⁶⁴ Süzek, 608. Aynı yazar, Değişiklik Feshi, 16, 18-19.

ifadeler içeren değişiklik kayıtlarının geçersiz olacağı savunulmaktadır⁶⁵. Herhangi bir koşula bağlanmaksızın işverene tanınan nakil hakkının dahi işyeri değişikliğini *zorunlu kılan objektif nedenlerle* kullanılması gerektiği Yargıtay tarafından da kabul edilmektedir⁶⁶. Bu nedenle işçinin disiplin suçu niteliği taşıyan davranışının işyeri değişikliğini gerekli kıldığından söz edilmesi kanımızca oldukça güçtür.

Zira işverene çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma hakkının tanınmasının hukuka uygun kabul edilmesinin nedeni, işverene, hızlı gelişen teknoloji ile globalleşen ekonomik yapı içinde rekabet imkanı ve bunu sağlamak amacıyla iş ilişkilerinde esneklik tanımaktır⁶⁷. İşverenin nakil hakkını işçiye disiplin cezası vermek amacıyla kullanması ise, esneklik ihtiyacının karşılanması amacıyla tanınan nakil hakkının bu özelliğine, diğer bir deyişle işverene tanınma amacına aykırılık teşkil eder.

Bu itibarla, işverenin nakil yetkisini, işçiye disiplin cezası vermek amacıyla kullanmasının, hem nakil kaydının geniş yorumlanamaması hem de bu kaydın işyerinin esneklik ihtiyacını karşılaması amacıyla tanınması nedeniyle hukuka aykırı nitelik taşıyacağı kanaatindeyiz.

⁶⁵ Süzek, Değişiklik Feshi, 16, 18-19. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, 181. Alpagut, 61. Doğan Yenisey, Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, 1192-1197. Aynı yazar, Çalışma Koşullarında Değişiklik, 119. Krşz. Soyer, 132-135, 153-161.

⁶⁶ Y9HD, 1.10.2007, 14272/28755, İHSGHD, 2007, S. 16, 1521-1523.

⁶⁷ Alp, 306-307.

KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan. (2006). İçtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, B.2, Ankara.
- ALP, Mustafa. (2005). İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara.
- ALP, Mustafa. (2006). İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi Hükümlerinin Sınırları ve Denetimi, *YKİ*, S.1, 11-47. (İşin Niteliğinde Değişiklik)
- ALPAGUT, Gülsevil. (2006). İş Kanunu'nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı-Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları, *İHSGHD*, S.9, 49-64.
- ALPAGUT, Gülsevil. (2004). İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, *Çimento İşv.* Eylül, 52-62. (Esaslı Değişiklik)
- ANTONMATTEI, Paul-Henri. (2009). Les clauses du contrat de travail, 2^{ème} éd., Rueil-Malmaison.
- ATAMER, Yeşim. (1999). Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, İstanbul.
- AUZERO, Gilles. (2008) La mise en œuvre de la clause de mobilité appréciée a l'aune des droits fondamentaux du salarié, *RDT*, 731 vd. (www.dalloz.fr-12.01.2011)
- AYDIN, Ufuk. (2007). 4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları, Hukuk Genel Kurulna Ait Bir Karar İncelemesi, *Sicil Mart*, 57-68.
- BARRE, Agnès. (2003). Les clauses du contrat de travail et l'abus, Thèse, Université D'Aix-Marseille III (yayımlanmamış doktora tezi).
- BESSY, Christian. (2007). La contractualisation de la relation de travail, Paris.
- BLONDIAU, Pierre. (2003). La portée de l'article 25 de la Loi du 3 juillet 1978. Les clauses relatives aux conditions de travail, *Actes du colloque organisé à Louvain-la-Neuve le 30 avril 2003 par la Conférence du Jeune Barreau de Nivelles*, Bruxelles, 25-44.

- BUZ, Vedat. (2005). Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara.
- CATALA, Nicole. (1980). L'entreprise, Tome 4 de la traité de droit du travail, Paris.
- ÇELİK, Nuri. (2010). İş Hukuku Dersleri, B. 23, İstanbul.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra. (2005). La modification du contrat de travail, Genève.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra. (2009). Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2006, Ankara, 9-99. (Değerlendirme 2006)
- DOĞAN YENİSEY, Kübra. (2005). Çalışma Koşullarında Değişiklik, *III. Yılında İş Yasası*, İstanbul, 104-131. (Çalışma Koşullarında Değişiklik)
- DOĞAN YENİSEY, Kübra. (2001). İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, *Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, 1175-1198* (Sözleşme Hükümlerinin Denetimi).
- EKONOMİ, Münir. (1997). Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu, *Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan*, Ankara 157-179.
- ENGİN, Murat. (2003). İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleriyle Feshi, İstanbul.
- EYRENCİ, Ö.-TAŞKENT, Ö.-ULUCAN, D. (2006). Bireysel İş Hukuku, B.3, İstanbul.
- GENIAUT, Benoît. (2009). La proportionnalité dans les relations du travail, Paris.
- GÜZEL, Ali. (2004). İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, *İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri*, İstanbul, 15-145.

- KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip. (2010). Borçlar Hukuku, Genel Bölüm, Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme, C.I, B.5, İstanbul.
- MATHIEU, Chantal: “Légèreté blâmable de l’employeur dans l’utilisation d’une clause de mobilité”, D. 2001, Somm. 2168-2169.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi. (2005). İş Hukuku, B.2, Ankara
- NARMANLIOĞLU, Ünal. (2006). İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?, *Sicil*, Eylül, 9-18.
- NARMANLIOĞLU, Ünal. (1988-1989). İşçinin Türkiye Genelinde İşverene Ait İşyerlerinde Çalışmasını Öngören Sözleşme Hükümünün Bağlayıcılığının Sınırı, *İHU*, İK m.16, No. 7 (İHU).
- PELISSIER, Jean. (2006). Clause de mobilité: du contrôle des conditions d’exercice au contrôle des conditions de validité, *RDT*, 313 vd. (www.dalloz.fr-12.01.2011).
- PELISSIER, J.-SUIPIOT, A.-JEAMMAUD, A. (2008). Droit du travail, 24^{ème} éd., Paris.
- SOYER, Polat. (1987). Genel İş Koşulları, İzmir.
- SOYER, Polat. (1992). Hizmet Akitlerinde İçerik (Hakkaniyete Uygunluk) Denetimi, *Milli Komite 15. Yıl Armağanı*, İstanbul, 263-268 (İçerik Denetimi).
- SOYER, Polat. (1979). İş Görme Borcu, İzmir, yayımlanmamış doktora tezi (İş Görme Borcu).
- SOYER, Polat. (1994). Rekabet Yasağı Sözleşmesi, Ankara (Rekabet Yasağı).
- SÜZEK, Sarper. (2008). İş Hukuku, Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku, B.4, İstanbul.
- SÜZEK, Sarper. (2006). Değişiklik Feshi, *TİSK Akademi*, Sayı 1, 6-31. (Değişiklik Feshi).
- SÜZEK, Sarper. (1998). İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, *Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan*, 225-232. (Yönetim Hakkının Sınırları)

TAŞKENT, Savaş. (1981). İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul.

TUNCAY, Can (1982). İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul.

VANNES, Viviane. (2003). La clause de mutation : Portée-validité-sanction, Clauses spéciales du contrat de travail, Utilité-validité-sanction, *Actes du colloque organisé à Louvain-la-Neuve le 30 avril 2003 par la Conférence du Jeune Barreau de Nivelles*, Bruxelles, 67-104.

VERKINDT, Pierre-Yves. (2009). “L’entreprise”, Les notions fondamentales du droit du travail, sous la direction de Bernard Teyssié, Paris

YILDIZ, Gaye Burcu. (2008). İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu, Ankara.

Kurum Yayınları

Groupe Revue Fiduciare: Les contrats de travail et leurs clauses, 2^{ème} éd., Paris 2008. (GRF).