

Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi

Ramazan YÜCEL *

Özet

Kanunda yapılan düzenleme ile çalışma koşullarında yapılacak değişiklikler iş sözleşmesinin feshi ile bağlantılı olarak yeni esaslara bağlanmıştır. İş Kanunu m.22 gerekçesine belirtildiği üzere, bu madde ile amaçlanan, olumsuz bazı durumlarda sözleşmenin işveren tarafından doğrudan feshi yerine, çalışma koşullarında değişiklik yapılarak iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır. İşçi değişiklik önerisini 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.

Substantial Amendment at Working Conditions and Cancellation of Amendment

Abstract

With the devising at the law to be made the amendments to the working conditions are linked to the new principle in connection with the termination of the employment contract. As stated in article 22 of the labor law, in some unfavorable circumstances by this article intended, the employer directly maintains the business relationship by changing the working conditions of the contracting entity directly. If the employer does not accept the amendment proposal, the employer may terminate the employment contract by writing that the amendment is based on a valid cause or that there is terminated another valid reason.

Giriş

Türk İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, 4857 sayılı İş Kanununun “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi” kenar başlıklı 22. maddesinde düzenlenmiştir. İş Hukukunun amacı, işverene karşı zayıf durumda olan işçiyi işverenin haksız ve kötü

* Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Arş. Gör.

niyetli davranışlarına karşı korumak ve işverenin iş sözleşmesine keyfi bir şekilde son vermesini önleyerek işçiye iş güvencesi sağlamaktır. 22. madde de bu amaca uygun olarak düzenlenmiştir. Bu maddeye 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 şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir”.*

“Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.”

Hükmün işçi lehine olduğu söz konusu maddeden de açıkça anlaşılmaktadır. Çünkü, 22. madde ile işverenin hangi kaynaklara dayanarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapacağı belirlenmiş, işverene çalışma koşullarında değişiklik yapması için işçinin rızasını alması ve yazılı bildirim zorunluluğu getirilmiş ayrıca, işverenin iş sözleşmesini keyfi olarak sona erdirmesi zorlaştırılmış ve ancak geçerli bir nedenin olması halinde fesih işleminin mümkün olacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla, fesih en son çare olarak düşünülmüştür.

1. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK

I. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu madde 22’de çalışma koşullarında esaslı değişiklik düzenlenmiştir. Maddenin metnine bakıldığında; “iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik”ten söz edildiği görülmektedir. Bu bağlamda, sadece iş sözleşmesi ile değil, aynı zamanda personel yönetmeliği veya benzeri kaynaklar veya işyeri uygulaması ile oluşan bir çalışma koşulunda esaslı değişiklik de madde kapsamındadır. Söz konusu esaslı değişiklikler ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapılabilir. Bu şekilde uygun

olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü 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. madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz (m.22/2).

İşçinin esaslı değişiklik talebini kabul etmemesi durumunda işveren değişikliği yapamayacak ya da esaslı değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başka bir geçerli sebebin bulunduğunu ispatlayarak süreli feshede gidebilecektir. Bu halde işverenin feshine bağlanan her türlü hak ödenmek zorunda olacaktır: Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı vb. Ancak böyle bir feshede gidilmiş olsa bile yine de işçi iş güvencesi hükümlerine başvurabilecek, başka bir deyişle işe iade davası açabilecektir. Düzenlemenin işçinin konumunu güçlendirdiği açıktır. Bu aslında iş güvencesi hükümlerini de güçlendiren bir düzenlemedir. Aksi halde iş güvencesi hükümlerinden kurtulmak isteyen işveren feshede gitmek yerine işçinin iş sözleşmesinde esaslı değişiklik yaparak işçiyi işten çıkmaya zorlayacaktır¹.

II. Değişiklik Feshine İlişkin Hükümlerin Kapsamı

4857 sayılı Kanunu'nun 22. maddesinde getirilen koruyucu düzenlemeden hangi işçilerin yararlanacağı hususu tartışmalıdır. Doktrindeki bir kısım yazarlara göre bu olanaktan sadece iş güvencesi kapsamındaki işçiler yararlanabilecektir². Buna karşılık bizce iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin de, bu kuralın onlara uygulanabileceği ölçüde 22. maddeden yararlanması kabul edilmelidir³. Şöyle ki, iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik yapacak işverenin,

¹ Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 29. Bası, s.432; Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 12. Bası, s.700; A. Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/E. Tuncay Senyen-Kaplan, İş Hukuku, Yenilenmiş 6. Baskı, s.206.

² Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, s.180-181; Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku s.297.

³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.701; Süzek, s.701; Kübra Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Çalışma ve Toplum, 2013/3, s.110-111.

feshin geçerli sebebini yazılı olarak açıklamak dışında; değişiklik için işçinin olurluğunu alma, olur verilmezse feshe gitmeme, feshe gidilirse iş güvencesi dışındaki haklarını elde etmeleri mümkün kabul edilmelidir.

İş Kanunu'nun 22. maddesi bu hükümden sadece iş güvencesi kapsamında olanların yararlanabileceğini belirtmediği gibi, kapsam dışı olanların yararlanamayacağı da düzenlenmemiştir. Öte yandan iş hukukunun koruyucu karakteri de bu sonuca ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. Buna karşılık İş Kanunu'nun kapsamı dışında olanlarla, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçiler bakımından 4857 sayılı Kanun m.22'nin uygulanması mümkün değildir⁴.

2. ESASLI DEĞİŞİKLİK FESHİNİN KOŞULLARI

I. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapılması

Kanunu'nun 22. maddesi metninden anlaşılacağı gibi değişiklik feshinin söz konusu olabilmesinin ilk koşulu çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe gidilmesidir. Esaslı değişiklik kavramında ölçüt olarak işçinin durumunun ağırlaşmasını kabul etmek gerekir. İşçinin değişiklikten önce ve sonraki durumu karşılaştırılarak, işçinin menfaati açısından zararına olan bir durum saptanırsa bu değişikliğin esaslı değişiklik olduğu kabul edilmektedir⁵.

Çalışma koşulları iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmelikleri ya da iş koşulu haline gelmiş işyeri uygulamaları ile ortaya çıkabilir. Buna karşılık toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş bulunan çalışma koşulları ancak toplu iş sözleşmesi taraflarınca değiştirilebileceğinden toplu iş sözleşmeleri uygulamaları bu kapsama girmez⁶.

⁴ Aksi görüş A. Murat Demircioğlu, Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, İş Dünyası ve Hukuk, Tankut Centel'e Armağan, İstanbul, 2011, s.125. Yazara göre belirli süreli iş sözleşmelerinde de değişiklik ihtiyacı doğduğunda m.22'deki usule göre hareket edilip, işçinin yazılı kabulünün alınması gerekir. Bu yönüyle belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından fark yoktur. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi teklifi reddederse işveren geçerli sebeple süreli feshe gidebilir. İşçinin sözleşmesi belirli süreli ise süreli feshe gidilemez. Bu halde işveren belirli süreli sözleşmeyi sadece haklı sebeple feshedebilir.

⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.433; Süzek, s.703; Yarg. 7. HD., 26.5.2014, E. 2014/4483 K. 2014/11162; Yarg. 9. HD., 13.12.2010, E. 2009/39668 K. 2010/37397; Yarg. 9. HD., 12.11.2010, E. 2009/36031 K. 2010/33783, kararlar için bkz. www.kazanci.com.

⁶ Süzek, s.702; Fevzi Şahlanan, *İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2010, s.178

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin işgörmeye borcu ile işverenin ücret ödeme borçları çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, iş yerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ücret eklentileri, ara dinlenmeleri, evlenme, doğum ve ölüm yardımları, özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik sistemi primleri de çalışma koşullarına dahildir⁷.

Çalışma koşullarında değişiklik yapılması ilk bakışta sözleşme ile kurulmuş koşullar bakımından ahde vefa ilkesiyle çatışır gibi görünmektedir. Ancak iş sözleşmesi tarafların sürekli edimini gerektiren bir sözleşme olduğu için zaman içinde koşulların değiştirilmesi, ihtiyacı doğabilir. İşte İş Kanunu m.22 ahde vefa ilkesiyle bu değişiklik gereği arasında denge kurmayı amaçlayan bir düzenlemedir⁸.

Vurgulamak gerekir ki, m.22 sadece esaslı değişiklik için getirilmiş bir hükümdür. Yoksa iş koşullarında esaslı olmayan ve işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kalan değişiklikler (tezgâh değişikliği, oda değişikliği gibi) bu madde kapsamına girmez. Ancak kuşkusuz her hak gibi yönetim hakkı da dürüstlük kuralına (MK. m.2) uygun biçimde kullanılmak zorundadır⁹. Tarafların iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesiyle yönetim hakkını sınırlandırmalarına yasal bir engel yoktur. Sözgelimi, toplu iş sözleşmesi ile işverenin yönetim hakkına giren bir hususta karar verme yetkisi bir komisyona bırakılabilir.

Çalışma koşullarında işçinin yararına değişiklik kural olarak esaslı değişiklik ifade etmemekle birlikte, işçinin ücretinde artışı getiren veya bir üst unvanı içeren iş değişikliği her zaman işçinin lehine sayılmayabilir. Bu tür bir değişiklik aynı zamanda çalışma sürelerinde artışı getiriyorsa veya işçinin daha fazla sorumluluk üstlenmesini gerektiriyorsa esaslı değişiklikten söz edilebilir¹⁰.

⁷ Yarg. 9. HD., T. 27.10.2008, E. 2008/29715, K. 2008/28944 (www.kazanci.com).

⁸ Doğan Yenisey, s.97-98

⁹ Süzek, s.66; Gülsevil Alpagut, İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı, Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.9, 2006, s.51

¹⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.433; Süzek s.703; Gülsevil Alpagut, *Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi*, Bankacılar Dergisi, S.65, 2008, s.106

Bazı hallerde işçinin durumunu ağırlaştırdığı düşünülen bir değişiklik, işçiye sağlanan bazı karşılıklar ve ikame değerler ile dengelenebilir. Bu olasılıkta esaslı değişikliğin bulunmadığı kabul edilmelidir¹¹. Örneğin, işyerinde yemek verilmesi uygulamasının kaldırılarak yerine bunun bedelinin nakit olarak ödenmesinde olduğu gibi. Hangi hallerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturacağı konusunda önceden mutlak ölçütlerin belirlenmesi mümkün değildir. Dolayısıyla, her somut olayın koşulları dikkate alınarak işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığının saptanması gerekir.

II. Esaslı Değişiklik Halleri

4857 sayılı Kanun'un 22/1. maddesinde sözü edilen esaslı değişiklikler kısa, orta ve uzun vadede sözleşmenin yürürlüğü sırasında iş ilişkisinde ortaya çıkan ihtiyaçlar dolayısıyla işverenin yapmak istediği ve yönetim hakkı dışında kalan değişikliklerdir¹².

Esaslı değişiklik hallerinin neler olduğunu tek tek saymak olanağı yoktur. Bir değişikliğin esaslı olup olmadığını tespit edebilmek için her somut olayın özelliklerine bakmak gerekir. Bu anlamda, kanun koyucunun esaslı değişiklik hallerinin neler olduğunu belirleme yetkisini yargı organlarına bıraktığı söylenebilir¹³. Bu belirsizliğe rağmen uygulamada karşılaşılan esaslı değişiklik halleri arasında genellikle ücret, işyeri, işin niteliği ve çalışma saatlerine ilişkin değişiklikler sayılabilir.

Ücret değişikliği: İşveren işçinin ücretinde ve gördüğü işin niteliğinde tek taraflı olarak aleyhe değişiklik yapamaz. Yine Yargıtay'a göre: ücretinde bir indirim sözkonusu olmamakla birlikte, yapılan işyeri değişikliğinde yol ücretlerini işçinin karşılamak zorunda bırakılması aleyhe esaslı bir değişiklik oluşturur¹⁴.

¹¹ Süzek, s.703; Alpagut, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, s.106.

¹² Ünal Narmanlıoğlu, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İstanbul, 2009, s.141; Mustafa Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara, 2005, s.113; Savaş Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı, Doktora Tezi, İstanbul, 1981, s.125

¹³ Demircioğlu, s.125

¹⁴ Yarg. 9. HD., 17.5.2005, 27850/18819, İHSGHD, 7, s.1251; Öğretide aynı yöndeki görüşler için bkz. Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s.433; M. Polat Soyer, İşçinin İş Görme Borcu, İzmir, 1979, Doktora Tezi, s.86; Sarper Süzek, *Değişiklik Feshi*, TİSK Akademi, 2006/I, s.14; Gaye Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara, 2011, s.181.

Ücretsiz izin uygulaması: İşçilerin ücretsiz izne çıkarılması çalışma koşullarında esaslı değişiklik anlamına gelir ve İş K. 22. maddenin uygulanmasını gerektirir¹⁵.

İşin niteliğinde değişiklik: Kural olarak iş sözleşmesinde işçinin yapacağı işin açıkça belirlenmiş olması durumunda, işveren işçiye daha düşük nitelikte başka iş veremez. Yargıtay'a göre; işçinin şoförlük işinden çöp toplama işine verilmesi (Y9HD, 02.05.2006, 2005/34148, 2006/12415), atölyede hızcı olarak çalışan işçiden çatı tamir işinin istenmesi (Y9HD, 02.06.1997, 5567/10579), park ve bahçeler müdürlüğünden bulaşıklılığa verilmesi (Y9HD, 13.01.1997, 1996/16268, 1997/38), daha önce gündüz çalışırken gece işine verilmesi (Y9HD, 03.07.1996, 3709/15314), epilepsi hastalığı olan bir işçinin inşaat işine verilmesi, işçinin daha ağır ve vardiyalı bir işe verilmesi (Y9HD, 21.12.2005, 14209/40453) esaslı değişiklik niteliğindedir¹⁶.

İşyeri değişikliği¹⁷: Taraflar iş sözleşmesinde işçinin çalışacağı işyerini belirlemişlerse işçinin onayı olmadıkça işveren işyerini değiştiremez, onu başka işyerine nakledemez. Bununla birlikte, Yargıtay kararlarında il içinde makul bir uzaklıktaki bir başka işyerine naklin esaslı değişiklik sayılamayacağına hükmedilmektedir (Y9HD, 30.06.1997, 10230/13245). İşçinin il sınırları dışındaki bir işyerine nakledilmek istenmesi esaslı bir değişiklik sayılır ve İş Kanunu madde 22 hükümlerine tabi olur. İşçinin çalıştığı yerin şehir merkezinden uzak olması ve servis temin edilememesi esaslı değişiklik niteliğinde iken (Y9HD, 02.05.2000, 2384/6490), aynı bina içinde başka bir bölümde görevlendirme fiziki mekan, sosyal çevre ve ücret bakımından işçinin aleyhine sonuç doğurmadığı takdirde çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturmaz (Y9HD, 08.11.1999,14476/16682)¹⁸.

Çalışma saatlerinde değişiklik: Çalışma saatlerinin ve işyerindeki iş ritminin belirlenmesi kural olarak işverenin yönetim hakkı içinde yer alır¹⁹.

¹⁵ Süzek, s.705; Yarg. 9. HD., 22.11.2005, 21119/36846, Alpagut, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, s.106.

¹⁶ Kararlar için bkz. Alpagut, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, s.106, aynı yöndeki görüş için bkz. Süzek, Değişiklik Feshi, s.13.

¹⁷ Soyer, İş Görme Borcu, s.86; Süzek, Değişiklik Feshi, s.14; Baycık, s.181

¹⁸ Kararlar için bkz. Alpagut, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, s.106.

¹⁹ Süzek s.706; Taşkent, s.68; Süzek, Değişiklik Feshi, s.15; Doğan Yenisey, s.126

Ancak, çalışma saatlerindeki değişiklikler işçi için zorluklar getiriyor ve koşullarda ağırlaşma olarak nitelenebiliyorsa esaslı değişikliğin varlığı kabul edilir. Yargıtay'a göre; iş sürelerinin geceye kaydırılması ve işçinin hafta sonu çalışmaya zorunlu tutulması (Y9HD, 25.06.1996, 2531/14240), gece vardiyasında çalışan işçilerin üç saatlik istirahat süresinin bir saate indirilmesi (Y9HD, 07.12.1995, 20913/35276) esaslı değişiklik oluşturur²⁰.

Önemle belirtmek gerekir ki; çalışma koşullarında esaslı değişikliğin mutlaka işverenin bir eylemi sonucu ortaya çıkması gerekmez. İşverenin mevcut bir sözleşme hükmünde öngörülen ücret zammını uygulamaması, artan iş hacmine rağmen yeni işçi almayarak aynı kadro ile işçiyi sürekli olarak daha fazla çalışmaya zorlaması da çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak karşımıza çıkabilir. Yine işyerinden ayrılan bir başka işçinin iş yükünün diğer işçilere yüklenmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik ifade eder.

3. DEĞİŞİKLİK YAPMA HAKKININ SAKLI TUTULMASI

I. Genel Olarak

Ekonomik ve teknolojik değişmelere bağlı olarak uygulamaya konulan yeni üretim tekniklerinin çalışma yaşamını ve dolayısıyla iş hukukunu etkilememesi mümkün değildir. İşletmeler rekabet güçlerini arttırmak ve daha verimli hale gelebilmek için tüm üretim araçlarını ve bu arada iş gücünü daha esnek bir biçimde kullanmak istemektedirler. Değişen piyasa koşullarına uyum sağlamak ancak daha esnek düzenlemelerle mümkün hale gelmekte; iş ilişkisi kurulurken öngörülemeyen, ancak sonradan ortaya çıkabilecek sorunlarla, esnek hükümler sayesinde başa çıkılabilmektedir²¹.

Değişikliği saklı tutma kayıtları 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin varlığı sebebiyle bu kayıtların geçerliliği konusu öğretide yoğun bir biçimde tartışılmıştır. Tartışmaların kaynağını 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısı'nda yer alan ve "... işverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkının

²⁰ Kararlar için bkz. Alpagut, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, s.106; bu konuya ilişkin diğer Yargıtay kararları için bkz. Yarg. 9. HD., 7.12.1995, 20913/35276, Tekstil İşv., Mart 1997, s.15; Yarg. 9. HD., 3.7.1996, 3709/15314, Tekstil İşv., Kasım 1996, s.16-17; Yarg. 9. HD., 19.10.1976, 6929/19816 Kutal'ın incelemesi, İHU.

²¹ Kübra Doğan Yenisey, İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.2, İstanbul, 2001, s.1175; Nağme N. Hozar, İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi, Sicil, Haziran 2006, s.85;

saklı tutulduğu hallerde... yukarıdaki (İş K. m.22/1) hükmü uygulanmaz.” ifadesinin kanunlaşma sürecinde metinden çıkarılması ve Kanuna alınmaması oluşturmaktadır. Tasarı’da yer alan bu hükmün 22. madde metnine alınmaması karşısında işverenin çalışma koşullarında tek yanlı değişiklik yapma hakkını saklı tutmasının hukuken mümkün olmadığı dile getirilmiş²²; ancak öğretide baskın görüş²³ ve Yargıtay²⁴ aksi görüşte birleşmiştir.

Bu aşamada belirtelim ki, bize göre de iş sözleşmelerinde işverene tanınan ve sonradan değişiklik yapma yetkisi tanıyan değişiklik kayıtları önceki dönemde olduğu gibi bugün için de geçerli ve bağlayıcı kabul edilmelidir²⁵. Ancak kanımızca bu geçerlilik ve bağlayıcılık mutlak nitelik taşımamakta; bir takım koşullar ve uygulama esaslarının bulunması halinde benimsenmelidir.

Yargıtay’ın konuya ilişkin yaklaşımı doktrindeki baskın görüşten çok farklı görünmemektedir. Yargıtay, özellikle işyeri değişikliğine ilişkin işvereni yetkilendiren iş sözleşmesi kayıtlarının, aşağıda ele alacağımız bazı sınırlamalarla, geçerli olduğunu kabul etmektedir²⁶.

Bu aşamada vurgulanması gereken bir husus işçinin ücretine ilişkin değişiklik kayıtlarıyla ilgilidir. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi ücret işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcudur. İşverenin, asıl ücrette indirim gitme hakkını saklı tutma kaydını geçersiz saymak iş sözleşmesinin karşılıklı özelliğine ve iş hukukunun işçiyi koruyucu karakterine daha uygundur. Buna karşılık ücret eklentilerinde indirim gidilmesi hakkının saklı tutulduğu hallerde bunun geçerli sayılması mümkündür.

²² Ali Güzel, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul 2004, s.120; Ünal Narmanlıoğlu, İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi, Sicil, Eylül 2011, s.15 vd.

²³ Alp, s.257; Alpagut, s. 59; Hozar, s.85; Murat Engin, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklileriyle Feshi, İstanbul 2003, s.97; Bekir Uzun, Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil, Haziran 2006, s.54 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.180-181; Savaş Taşkent, İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006, s.79.

²⁴ Yarg. 9. HD., 27.12.2004, E. 2004/20848 K. 2004/29320; Yarg. 9. HD., 4.4.2005, E. 2005/9605 K. 2005/11820; Yarg. 9. HD., 19.4.2005, E. 2004/18827 K. 2005/13746 kararları için bkz, Alpagut, s.50 vd.

²⁵ Uzun, s.53; Engin, s.317.

²⁶ Hozar, s.88 vd. kararlar; Alpagut, s.61; Taşkent, s.79-80.

II. Değişiklik Kayıtlarının Tabi Olduğu İlkeler

İş Kanunu m.22’de taraflarca iş sözleşmesine konulabilecek değişiklik kayıtlarına hiç değinilmemiş; maddede, bu tür kayıtların bulunmadığı hallerde iş sözleşmesindeki esaslı değişikliklerin hangi usulle gerçekleştirileceğine yer verilmiştir. Aslen, söz konusu kayıtlarla işveren önceden yetkilendirildiğinden, böyle bir durumda özel bir usul getirilmesine gerek olmadığı da söylenebilir.

Özetle, işverene iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisinin tanındığı durumlarda İş K.m.22’deki usule uymak gerekmezken; böyle bir yetkinin tanınmadığı hallerde iş sözleşmesinde esaslı bir değişikliğe gitmek isteyen işveren K.m.22’deki usule uymak zorundadır²⁷.

Bir kez taraflarca iş sözleşmesiyle işverene tanınmış değişiklik yapma kayıtlarının geçerliliği ve bağlayıcılığı kabul edildikten ve bu durumun İş K.m.22’den bağımsız olduğu saptandıktan sonra; artık söz konusu kayıtların kapsam ve içeriğinin denetimine değinmek gerekir. Bu aşamada belirtilmelidir ki, İş K.m.22 hükmü ile getirilen yöntemin işçiyi koruyan düzenlemesi karşısında, değişiklik kayıtlarının hukuka uygunluğunun denetiminde, önceki döneme göre daha dikkatli olmak gerektiğini düşünmekteyiz.

III. Değişiklik Kayıtlarının Denetimi ve Yorumu

İş sözleşmelerinde esaslı değişiklik yapma yetkisi veren değişiklik kayıtlar ile işverene yönetim hakkını genişletme (örneğin işyerini değiştirme); geri alma (örneğin işçiye sağlanan bir edimden cayma); bağlayıcı olmama (örneğin işverence sağlanan bir edim sebebiyle işyeri uygulamasının işkoşulu haline gelmesini önleme); işçiye sağlanan bir edimi belirli süreli uygulama veya bir konuda toplu iş sözleşmesine atıfta bulunma yetkileri tanınmaktadır²⁸.

İşverene iş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkı veren bu tür kayıtlar iki aşamalı bir denetimden geçmek durumundadır. Bunlardan ilki içerik denetimi; ikincisi ise kullanım denetimidir. İçerik denetiminde, söz konusu kaydın içeriğinin hukuka uygunluğu ele alınırken; kullanım denetiminde bu hakkın MK.m.2’de yer alan dürüstlük kuralına ve hakkaniyete uygun biçimde kullanılıp kullanılmadığı denetlenmektedir.

²⁷ Taşkent, s.80; Alp, s.259.

²⁸ Alp, s.262-268.

a) Genel bir ifade ile işverene sağlanan tek taraflı değişiklik yetkisinin çoğunlukla işçinin gerçek rızasına dayanmadığı ; iş arayan ve iş sahibi olmak isteyen işçinin bu tür değişiklik kayıtlarını kabullenmeye mecbur kaldığı söylenebilir²⁹. Bu tür kayıtlar genellikle işverenin bağımlılık unsurunu ve ekonomik gücünü kötüye kullandığı kayıtlardır³⁰. İşverenin iş sözleşmesinin kuruluşu sırasında işçiye dayattığı bu hükümlerin/ kayıtların salt akit serbestisi çerçevesinde ele alınması iş hukukunun temel gerekleri ile de çelişebilir; ayrıca bu kayıtlar işçinin bireysel ve aile yaşamını derinden etkileyebilir³¹. Bunlara ek olarak değişikliği saklı tutma kayıtlarının bulunması halinde İş Kanunu m.22'deki işçiyi nispeten koruyucu hükümlerden yararlanılamaması da; söz konusu kayıtların içerik denetimine tabi tutulması ve en azından bu yolla işçinin korunmasını zorunlu kılmaktadır³².

İşverene tanınan değişiklik kayıtlarının içerik bakımından kanuna karşı hile niteliğini de taşıması gerekir. Bu tür kayıtlar eğer kanunun yasakladığı bir sonuca bu kayıt sayesinde ulaşma imkânı veriyorsa, örneğin işçinin sendikaya üye olması halinde işinin değiştirileceğine ilişkin bir hüküm getirilmişse, bu hüküm kanuna karşı hile niteliğinde olduğundan geçersiz sayılacaktır³³.

Son olarak, yukarıda da değinildiği gibi; değişiklik kaydının işverene genel bir biçimde, iş sözleşmesinde değişiklik yapabileceğini içeren soyut yetki vermesi de kabul edilmeyecek; tam tersine iş sözleşmesi ve bunun eki niteliğindeki kaynaklarda somut olarak iş koşullarında bazı değişiklikler yapılabileceği; örneğin, işçinin işverene ait değişik işyerlerinde çalıştırılması öngörülmüş ise ancak bu durumda kaydın hukuka uygun olduğu kabul edilecektir³⁴.

b) İçerik yönünden hukuka uygunluğu kabul edilen değişiklik kayıtlarının kullanım denetiminden de geçmesi gerekir. Kullanım denetimi kavramı, değişikliği saklı tutma kaydı ile işverene tanınan hakkın somut olaydaki

²⁹ Alp, s.262-268.

³⁰ Uzun, s.55; Doğan Yenisey, s.1180; Alpagut, s.60.

³¹ Doğan Yenisey, s.1181.

³² Süzek, Değişiklik Feshi, s.18; Alp, s.259.

³³ İçerik denetiminde kanuna karşı hile ölçütünün uygulanmasının eleştirisi için bkz. Alp, s.257 vd.

³⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.181; Uzun, s.55; Taşkent, İş, s.79-80; Alpagut, İş Sözleşmesinin, s.60.

kullanım tarzına odaklanmaktadır³⁵. Bu bağlamda, yapılacak denetimin kapsamına dürüstlük kuralı (MK.m.2), ayrımcılık yasağı ve hakkaniyet denetimi gibi unsurlar girmektedir.

Dürüstlük kuralı, MK.m.2’de ifadesini bulan ve herkese haklarını kullanırken dürüst davranma yükümlülüğü getiren ilkedir. Bu bağlamda işveren de kendisine tanınan değişiklik yapma yetkisini dürüstlük kuralına uygun olarak kullanmak zorundadır. Zira bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz ve işverenin dürüstlük kuralına aykırı biçimde yaptığı değişiklik işçiyi bağlamaz. Giderek MK.m.2’ye uygun biçimde kullanılmayan ve dolayısıyla işçi bakımından bağlayıcı olmayan değişikliğe dayalı fesihler haksız ya da geçersiz fesih niteliği taşırlar³⁶. Yargıtay’a göre, hizmet sözleşmesinde işçinin başka bir yere nakline ilişkin kayıt varsa, işveren işçiyi başka bir yerde görevlendirebilecek; bu durumda iş şartları esaslı bir tarzda değişmemiş olacaktır. Ancak bu halde dahi işveren keyfilik ve nesnellik denetimine tabi tutulacaktır³⁷.

Yargıtayda konuya ilişkin birçok kararında işverene tanınan değişiklik yapma yetkisinin MK.m.2’de yer alan dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılması gerektiğini; söz konusu yetkinin keyfi ve kötüye kullanıldığı durumlarda, işverenin feshinin haksız ya da geçersiz olduğuna hükmettiğini söylemek mümkündür³⁸.

MK.m.2’de yer alan dürüstlük kuralı dışında, işverene tanınan değişiklik yapma yetkisi kaydının kullanılması hakkaniyete uygunluk denetimine de tabi tutulabilir. Genellikle Yargıtay’ca sıkça kullanılmayan bu ölçüte göre, hukuki ilişki taraflarının özellikle işçinin özel durumunun dikkate alınması ve buna uygun olarak ölçülü davranılması; özetle somut olay adaletinin sağlanıp sağlanmadığının denetlenmesi söz konusu olur³⁹.

³⁵ Alp, s.401-402.

³⁶ Ercan Akyiğit, İçtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, B.2, C.1, Ankara, 2006, s.863; Alpagut, İş Sözleşmesinin, s.60.

³⁷ Yarg. 9. HD., 24.5.2010, E. 2009/20411 K. 2010/14372 (www.kazanci.com).

³⁸ Yarg. 9. HD., 4.4.2005, E. 2005/9605 K. 2005/11820 (Çankaya-Günay-Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Ankara, 2005, s.598-600); Yarg. 9. HD., 6.2.2006, E. 2006/835 K. 2006/2400 (**Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.2006/10, s.683-685).

³⁹ Alp, s.402 vd.

Ekleyelim ki, iş sözleşmesine konulan değişiklik kayıtlarına ilişkin hususlarda sonradan ortaya çıkan koşullar kaydın kapsamına girmeyecek ve dolayısıyla işçiyi bağlamayacaktır. Örneğin sözleşme yapılıp, değişiklik kaydı üzerinde anlaşıldıktan sonra açılan yeni bir işyeri/şube bakımından kayıt kural olarak işçiyi bağlamayacaktır⁴⁰.

IV. Değişiklik Kaydının Uygulanmasının Sonuçları

Geçerli bir kayda dayalı olarak işverence gerçekleştirilen değişikliğin sonuçlarını da ele almak gerekir. Bu aşamada ikili bir ayırımı gitmek yararlı olacaktır. Eğer işçi içerik yönünden hukuka uygun olan ve dürüstlük kuralı ile hakkaniyete uygun biçimde kullanılan değişiklik kaydına uyar ise, iş sözleşmesi bu değişikliğe rağmen aynen devam eder yani ortaya yeni bir sözleşme çıkmaz. Tarafların arasındaki iş sözleşmesi yeni koşulla (örneğin yeni işyerinde) yürürlüğünü sürdürmeye devam eder.

Buna karşılık işçinin belirtilen özellikleri taşıyan bir değişikliğe uymaması onun iş görme borcuna aykırılık oluşturur ve işveren olayın özelliğine göre “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” (İş K.m.25/II-h) ya da “izinsiz ve mazeretsiz devamsızlık” (K.m.25/II-g) gerekçesi ile derhal fesih hakkını kullanabilir⁴¹. Bu tür fesih işçinin kıdem ve ihbar tazminatı haklarını ortadan kaldırıp onu ciddi biçimde mağdur edeceğinden; işverenin, İş K.m.18’e dayanarak ve işçinin davranışlarına bağlı geçerli sebep dolayısıyla süreli feshe gidebileceği de kabul edilmelidir⁴².

Ekleyelim ki, haklı sebebe dayalı derhal fesihlerde ve geçerli sebebe dayalı süreli fesihlerde, fesih nedeninin açıkça ortaya konulması, feshin sonuçları bakımından önem taşımaktadır. Ancak, her iki tür fesihte de işçinin İş K.m.17-21 veya İş K.m.25/son hükmüne dayanarak feshin geçersizliği/haksızlığı gerekçesiyle işe iade davası açabileceği açıktır.

⁴⁰ Murat Şen, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara, 2005, s.173; Doğan Yenisey, İşveren, s.1195; Hozar s.91.

⁴¹ Alpagut, İş Kanununun, s.63-64; Süzek, Değişiklik Feshi, s.22

⁴² Aynı görüş Süzek, Değişiklik Feshi, s.22.

4. DEĞİŞİKLİK KAYDININ BULUNMADIĞI HALLERDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASI

Değişiklik kaydının bulunmadığı durumlarda işverenin esaslı değişiklik teklifini yazılı olarak yapması gerekir. Bu teklif bir icap (öneri) tir. Bu icapla iş sözleşmesini değiştiren ve kabulü halinde iş sözleşmesinin eki haline gelen bir değişiklik sözleşmesinin kurulması amaçlanmaktadır⁴³.

Değişiklik önerisi bir icap olduğu için Borçlar Kanunu anlamında, bir icapta bulunması gerekli tüm özellikleri (açıklık, belirlilik vb) taşımalıdır. Deyim yerindeyse işçinin kabulü ile değişiklik gerçekleşebilmelidir. Söz konusu önerinin ilan ya da toplu bildirim şeklinde duyurulması Kanunun amacına uygun değildir. Bildirimin tek tek ve imza karşılığı yapılması gerekir. Bu yasal bir zorunluluk olup geçerlilik koşuludur⁴⁴.

Önerinin yapılmasından sonra Kanun gereği işçiye alt iş günlük bir bekleme süresi tanınmalıdır. Bu süre nispi emredici olup iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir. Ekleyelim ki İş Kanunu Bilim Kurulu taslağında bu süre 15 gün olarak önerilmiş idi⁴⁵. İşçiye bekleme süresi tanınmayıp hemen karar vermeye zorlanması halinde bildirim geçersiz ve yapılmamış olduğu sonucuna varılmalıdır⁴⁶.

I. Değişiklik Önerisinin Kabulü

İş sözleşmesinde iş koşullarında değişiklik kaydının bulunmadığı durumlarda, işverence yapılan değişiklik önerisinin kabul edilmesi halinde iş sözleşmesi bu değişikliğe rağmen aynen devam eder; yani ortaya yeni bir sözleşme çıkmaz. Tarafların arasındaki iş sözleşmesi yeni koşulla (örneğin yeni iş yerinde, yeni ücret düzeyi üzerinden) yürürlüğünü sürdürmeye devam eder. Belirtelim ki işçinin kabulünün mutlaka yazılı şekilde yapılması gerekli olup, bu bir geçerlik koşuludur. İşveren aldığı yazılı kabul beyanını işçinin özlük dosyasında, gerektiğinde ibraz etmek üzere saklamak zorundadır. Yargıtay yeni personel yönetmeliğini kabul ettiğine yönelik imza atan ve çalışmaya devam eden işçinin sonradan eski yönetmeliğe göre izin ücreti talebini kabul etmemiştir⁴⁷.

⁴³ Süzek, s.616; Alp, s.130.

⁴⁴ Murat Şen, İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği 6 İş Günü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları, Sicil, Mart, 2007, S.5, s.79.

⁴⁵ Süzek, s.619.

⁴⁶ Demircioğlu, s.128.

⁴⁷ Yarg. 9. HD., 14.12.2010, E. 2010/30973 K. 2010/37847 (www.kazanci.com)

II. Değişiklik Önerisinin Reddi

İş Kanunu'nun yukarıda ele aldığımız 22. maddesine göre "... ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz." İşçi, değişiklik önerisini yazılı olarak kabul etmez ya da sessiz kalırsa öneriyi reddetmiş olacaktır.

Bu aşamada işçinin değişiklik önerisi karşısında sessiz kalmasının nasıl yorumlanacağı da tartışılabilir. Yargıtayın ilk yıllarda verdiği birkaç kararında hükümdeki yazılılık koşulunu yumuşattığı⁴⁸ ve işçinin sessiz kalmasının kabul anlamında yorumlanabileceği yönünde kararlar vardır⁴⁹. Öğretide de değişikliğe sessiz kalıp buna uyan işçinin sonradan değişikliğe itirazının dürüstlük kuralına aykırılık anlamına geleceği yönündeki görüşler ileri sürülmüştür⁵⁰. Maddenin açık düzenlemesi karşısında sessiz kalmanın kabul olarak yorumlanamayacağı kabul edilmelidir⁵¹. Buna karşın işçinin değişikliği kabul iradesini zımnen ortaya koyduğu, mesela işyeri değişikliğine ses çıkarmayıp yeni işyerinde işe gitmeye devam ettiği hallerde, ya da müdür iken şefliğe geçirilmesine rağmen çalışmasını sürdüren işçinin durumu dikkate alındığında, susmanın kabul anlamına geleceği sonucuna varılabilir. Yargıtay 2008 tarihli bir kararında aynı görüşü benimsemiştir⁵².

İşçisine yaptığı değişiklik önerisi reddedilen işverenin karşısına iki seçenek çıkmaktadır: İşveren ya çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmaktan vazgeçecek ve sözleşmenin eski koşullarla devam etmesine katlanacaktır, ya da fesih için geçerli bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklayacak ve bildirim süresine uyarak iş sözleşmesini feshedecektir.

III. İşverenin Değişiklik Feshini Uygulaması

Değişiklik önerisi işçisi tarafından reddedilen işveren değişiklik yapmaktan vazgeçmiyorsa iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla feshetmek durumunda kalacaktır. Bu bağlamda işveren bildirim süresini bekleyerek sadece kıdem tazminatı ödeyerek feshe gidebileceği gibi, kanımızca bildirim süresine ait ücreti peşin ödeme yoluna da gidebilir.

⁴⁸ Demircioğlu, s.133.

⁴⁹ Yarg. 9. HD. 16.9.2005, E. 2005/27701 K. 2005/30370, Tekstil İşveren, Mayıs, 2007, s.2-4.

⁵⁰ Alp, s.74; Doğan Yenisey, s.128.

⁵¹ Aynı görüş Çelik; Süzek, s.620; Şahlanan, s.180.

⁵² Yarg. 9. HD., 7.7.2008, E. 2007/24548 K. 2008/19209, Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Ankara, 2009.

Belirtelim ki, değişiklik feshi ancak çalışma şartlarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise son çare olarak gündeme gelebilir. Bu bağlamda ölçülülük denetiminin önemi büyüktür.

İşverenin burada gideceği fesih süreli fesih olduğu için aranacak neden haklı değil, geçerli neden olmalıdır. Dolayısıyla bu halde iş sözleşmesi işçinin yetersizliği ya da davranışlarına; iş, işyeri ya da işletme gereklerine dayalı sebeplerle feshedilebilecektir. Başka bir anlatımla, İş K.m.22’de, m.18 dışında ve yeni geçerli sebepler yaratılmamıştır. Öğretide baskın görüş de bu yöndedir⁵³.

Böylece değişiklik feshine uğrayan işçi işvereni aleyhine normal süreli fesihte olduğu gibi işe iade davası açabilecek ve dava olağan süreçte ve İş K.m.17–21 çerçevesinde devam edecek ve karara bağlanacaktır. Ekleyelim ki, davada değişikliğin değil, feshin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığının araştırılması gerekecektir. Ancak esaslı değişikliğin kendisi aleyhine olduğunu ispat yükü işçidedir.

Değişiklik feshinin sonuçları: İşverenin değişiklik feshine karşı işçi iş güvencesinin kapsamında ise, İş Kanunu madde 18 vd. hükümleri uyarınca işe iade davası açabilir. Feshin geçerli bir nedene dayandığı ispatlanamazsa işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak veya iş güvencesi tazminatını ödemek zorundadır. İşçi iş güvencesine tabi değilse, İş akitleri değişiklik feshi yoluyla sona erdirilen işçiler, işverenden koşulları varsa ihbar, kıdem, kötü niyet tazminatı ya da sendikal tazminat talebinde bulunabilir.

İş Kanunu m.22 belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Belirli süre içinde yaptığı değişiklik önerisini işçinin reddetmesi üzerine işverenin iş akdini feshetmesi bir haksız fesih sayılır ve buna ilişkin yaptırımlar uygulanır.

Sonuç

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik; tüm hukuk sistemlerinde olduğu gibi Türk İş Hukukunda da gerek işletme gerekleri ve gerekse çalışma koşullarındaki esneklik adına ve bazen de işverenlerin kötü niyetli olarak işçi aleyhine en fazla kullandıkları araçlardan biridir.

⁵³ Süzek, s.624; Engin, s.323; Alp, s.146; Alpagut, İş Sözleşmesinin, s.57; Demircioğlu, s.130.

4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesindeki düzenleme ile işveren karşısında zayıf durumda olan ve hakları sömürülen işçinin menfaat dengesinin korunması amaçlanmıştır. Yapılan düzenlemeye göre işveren çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği ancak işçinin yazılı rızasını almak şartıyla gerçekleştirebilir.

İşçi ile işveren arasındaki ihtilafların en önemlilerinden biri de bu süreç içinde ortaya çıkmaktadır. İşçi çoğu kez çalışma şartları ağırlaştığı için işverenin esaslı değişiklik önerisini kabul etmek istememektedir. Böyle bir durumda ya sözleşme eski şartlarda devam etmek zorunda kalmakta ya da işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilmektedir.

Değişiklik feshine karşılık olarak işçi; eğer iş güvencesinden yararlanabiliyorsa işe iade talebiyle, şartlar oluşmuşsa ihbar ve kıdem tazminatlarıyla ve yine iş güvencesinden yararlanamıyorsa ve tazminat koşulları oluşmuşsa; ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatı taleplerinde bulunabilecektir. Çalışma koşullarındaki esaslı değişikliklerle ilgili her düzenleme taraflar arasında çalışma barışını ve dirliği ortadan kaldırmaya çok müsait bir zemin yaratmakta ve taraflar arasındaki hukuki ihtilafları ve husumeti arttırmaktadır.

Öte yandan çalışma koşullarındaki değişikle ilgili olarak taraflar arasındaki en önemli hukuki ihtilaflardan biri de 4857 sayılı yasanın esneklik kurgusu nedeniyle iş sözleşmesi yapılırken, işverenin; çalışma koşullarındaki değişiklik hakkını saklı tutmasında yaşanmaktadır. İşverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını saklı tutması ve işçinin iş sözleşmesi yapılırken bu koşulu kabul etmesi halinde işverenin yazılı rızasının önceden alındığı varsayılmaktadır. Ancak böyle bir durumda dahi işveren bu hakkını sınırsız olarak kullanamamakta, işçi yazılı rızasını işe kabul edilebilmek maksadıyla vermiş olabileceğinden işveren tarafından çalışma koşullarında yapılabilecek esaslı değişikliğin dürüstlük kurallarına uygun olarak yerine getirilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

- [1] **Aktay A.** Nizamettin / **Arıcı Kadir** / **Senyen-Kaplan E. Tuncay,** *İş Hukuku*, Yenilenmiş 6. Baskı
- [2] **Akyiğit Ercan,** *İçtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, B.2, C.1, Ankara, 2006
- [3] **Alp Mustafa,** *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi*, Ankara, 2005
- [4] **Alpagut Gülsevil,** *İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı, Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararları*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.9, 2006
- [5] **Alpagut Gülsevil,** *Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi*, Bankacılar Dergisi, S.65, 2008
- [6] **Baycık Gaye,** *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar*, Ankara, 2011
Çankaya / Günay / Göktaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2005, s.598-600
- [7] **Çelik Nuri / Caniklioğlu Nurşen / Canbolat Talat,** *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 29. Bası
- [8] **Çil Şahin,** *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*, Ankara, 2009.
Demircioğlu A. Murat, *Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi*
- [9] **Doğan Yenisey Kübra,** *İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi*, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.2, İstanbul, 2001
- [10] **Engin Murat,** *İş Sözleşmesinin İşletme Gereklileriyle Feshi*, İstanbul 2003
- [11] **Eyrenci Öner / Taşkent Savaş / Ulucan Devrim,** *Bireysel İş Hukuku*
- [12] **Güzel Ali,** *İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri*, İstanbul 2004
- [13] **Hozar Nağme N.,** *İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi*, Sicil, Haziran 2006
- [14] **Mollamahmutoğlu Hamdi,** *İş Hukuku*
- [15] **Narmanlioğlu Ünal,** *İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi* 2007
- [16] **Narmanlioğlu Ünal,** *İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin*

- Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi*, Sicil, Eylül 2011
- [17] **Soyer** M. Polat, *İşçinin İş Görme Borcu*, İzmir, 1979, Doktora Tezi
- [18] **Süzek** Sarper, *Değişiklik Feshi*, TİSK Akademi, 2006/I
Süzek Sarper, *İş Hukuku*, Yenilenmiş 12. Bası
- [19] **Şahlanan** Fevzi, *İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*, Ankara 2010
- [20] **Şen** Murat, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik*, Ankara, 2005
- [21] **Şen** Murat, *İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği 6 İş Günü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları*, Sicil, Mart, 2007, S.5
- [22] **Taşkent** Savaş, *İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi* 2004, Ankara 2006
- [23] **Taşkent** Savaş, *İşverenin Yönetim Hakkı*, Doktora Tezi, İstanbul, 1981
- [24] **Uzun** Bekir, *Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi*, Sicil, Haziran 2006
- [25] Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
www.kazanci.com