

4857 SAYILI İŞ YASASININ 22. MADDESİ ÇERÇEVESİNDE DEĞİŞİKLİK FESHİ, ÇALIŞMA ŞARTLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK VE UYGULAMA SORUNLARI

*Doç. Dr. M. Fatih UŞAN***

I. GENEL OLARAK

Değişiklik feshi, 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte benimsenmiş olan bir müessesedir. Söz konusu müesseseye ihtiyaç duyulmasının nedeni, Kanunun gerekçesinde şöyle açıklanmaktadır: *“Bu Kanunda benimsenen önemli bir yenilik, işverene belirli koşullarla iş sözleşmesi veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisini tanınmış olmasındır...Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır”*.

İş güvencesi korumasının bulunmadığı 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, işveren iş sözleşmesini sona erdirmek istediğinde, çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik yapmakta, bunun karşısında, işçi ya söz konusu değişikliği kabul etmek zorunda kalmakta, ya da, sözleşmesini İş K.m.16/II e gereği haklı nedenle sona erdirmekteydi. Buna bağlı olarak da asgari bir yıllık kıdeme sahipse, kıdem tazminatı alabilmekteydi. Bununla birlikte, işveren işçiyi kendisi sözleşmeyi bildirimli olarak feshetse, hem kıdem tazminatı, hem

* Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, fusan@selcuk.edu.tr.

** Bu çalışma, Mersin Barosu tarafından 12 Nisan 2008 tarihinde düzenlenen Mersin Barosu Hukuk Toplantıları: Yargı Kararları Işığında İş Hukukunda Ücret, Yıllık İzin, Fazla Çalışma, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve İbraname Uygulaması konulu seminerde sunulmuş olup, ilgili tebliğin gözden geçirilmiş ve genişletilmiş halidir.

de ihbar tazminatı ödeyecekken, bu halde sadece kıdem tazminatı ödeyerek tazminattan kurtulabildiği gibi, işçinin sözleşmeyi altı iş günü içerisinde feshetmemesi ve yeni belirlenen çalışma şartına uymaması halinde de, devamsızlık veya işin yerine getirilmemesinden bahisle iş akdini haklı nedenle feshedebilmekte, sonuçta işçi hiçbir tazminat alamama gibi bir riskle de karşılaşabilmekte idi¹. Buna karşılık, işverenin tek taraflı olarak iş sözleşmesinde değişiklik yapması halinde, bu değişiklik teklifini işçinin imzalamayı kabul etmemesi durumunda yapılan fesih ise, şüphesiz isabetli olarak, haksız fesih olarak nitelendirilmekteydi².

İşçilerin çalışma şartlarında esaslı değişiklik oluşturan durumlarda korumasız bırakılması, hakikaten ciddi problemlere yol açmaktadır. Bunun farkında olan kanunkoyucu, 4857 sayılı kanunla benimsediği değişiklik feshi

¹ 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, istisnaen de olsa, işçinin esaslı değişikliği kabul etmeyerek eski işini sürdürmesi durumunda, **Yargıtay** iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle sona erdirildiği değil, bilakis işverence İş K.m.13 gereğince sona erdirilmiş olarak kabul edildiği şeklinde bir karar vermişti. Belirttiğimiz gibi bu uygulama çok istisnai nitelikte kalmıştır. Gerçekten, “Mahkemece hizmet akdininin 1475 sayılı İş Kanunu’nun 16/II. maddesi uyarınca sona erdirildiği kabul edilerek ihbar tazminatı isteği reddedilmiş ise de, davacı tarafından yazılı veya eylemlerle bir fesih iradesi açıklaması mevcut değildir. Davacı davalıya ait İzmir Bornova’daki işyerinde çalışırken yine davalıya ait Söke’deki işyerine nakledildiği bildirilmiş, davacı bu nakli kabul etmediğini açıklamış ancak, Bornova’daki çalışmalarını sürdürmüştür. Bu sırada işveren işçinin nakli kabul etmeyişi işçinin feshi olarak değerlendirip, davacıya kıdem tazminatı ödemiş ve işyeri ile ilişkisini kesmiştir. Açıklanan bu olgular karşısında akdin 1475 sayılı İş Yasası’nın 13. maddesi gereğince işveren tarafından feshedildiğinin kabulü ve bunun sonucu olarak da ihbar tazminatı isteğinin hüküm altına alınması gerekmektedir”, Yarg.HD., Yarg.9.HD., 22.10.1998 t. ve E.1998/12387, K.1998/15078, kararın incelemesi için bkz. **Uşan, M. Fatih, İşyeri Uygulaması-İşverenin Yönetim Hakkı- İşçinin İşyerinin Değiştirilmesi- Hizmet Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi- Bildirimli Fesih- İhbar Ve Kıdem Tazminatı, SÜHFD., C.7, S.1-2, 1999, s.391 vd.**

² “İşverenin davacının çalışma şartlarını tek yanlı değiştirdiği ve buna dair memorandumu davacıya tebliğ etmek istediği, tebellüğ etmeyince hizmet akdini 1475 sayılı yasanın 17/II. maddesine göre feshettiği anlaşılmaktadır. İşveren çalışma koşullarındaki esaslı değişikliği ancak işçinin kabulü ile yapabilir. İşçinin somut olayda böyle bir kabulünün varlığı kanıtlanabilmiş değildir. Davacının iş şartlarındaki esaslı değişiklikle ilgili memorandumu tebellüğ etmek istememesi işverene iş sözleşmesini 1475 sayılı Yasanın 17/II. Maddesi gereğince fesih hakkı vermez. Bu nedenlerle davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Yarg.9.HD., 15.09.2003, 1959/14524 (yayınlanmamıştır)

ile uygulamada sıkça görülen kötüye kullanımların da önüne geçmeyi hedeflemiştir.

4857 sayılı İş Kanunu m.22'ye 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.

*Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz*³.

Değişiklik feshi ile, aslında çalışma şartlarında değişiklik yapılabilmesi sözleşme taraflarının anlaşmaları ile olabilmekte iken, bunun sağlanamadığı durumlarda, değişiklik amacına ulaşmak için işveren, sözleşmeyi geçerli nedenle feshetme tehdidi altında çalışma şartındaki değişikliği işçinin kabul etmesini sağlamaktadır. Değişiklik feshinde amaç çalışma şartlarının değiştirilmesi, bunun sağlanamaması halinde ise, iş sözleşmesinin geçerli nedenle sona erdirilebilmesidir⁴. Dolayısıyla, iş sözleşmesinin bildirimli feshinin mümkün olduğu bir durumda esaslı bir değişiklik yoluyla feshi engellemek mümkün olabilmektedir.

İşte biz bu çalışmamızda önce, değişiklik feshi ve çalışma şartlarında esaslı değişiklik oluşturan hususlara ve sonra uygulama sorunlarına değineceğiz.

³ İş K.m.22 iki amaca hizmet etmektedir. Birinci amaç, önceki dönemdeki hatalı uygulamayı düzeltmek, işverenin sözleşmeyi değiştirmek istediği durumlarda işçinin feshe zorlanması yerine, sözleşmeyi fesih riskini işverene yüklemektir. İkinci amaç ise, sözleşme değişikliğinin hangi esas ve usule göre yapılabileceğini düzenleyen bir sistem getirmektir. Bkz. **Alp**, Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, s.58.

⁴ **Şen**, Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005, s.182.

II. DEĞİŞİKLİK FESHİ KAVRAMI ve DEĞİŞİKLİK FESHİNİN KAPSAMI

A. KAVRAM

Değişiklik feshi, işverenin fesih iradesini, işçinin önerilen sözleşme değişikliğini kabul etmemesi koşuluna bağladığı bir fesih türüdür⁵. Bir başka ifadeyle, değişiklik feshi, sözleşmenin feshi vasıtasıyla karşı tarafa sözleşme değişikliğinin kabul ettirmeye çalışıldığı bir fesihtir. İş sözleşmesinde değişiklik feshi, işçiye fesih bildirimini ile birlikte çalışma koşullarında değişikliğin önerildiği bir fesihtir⁶. Böylelikle, çalışma koşullarının değiştirilmesi önerisi (icap) ve iş sözleşmesinin fesih bildirimini (fesih) unsurlarından oluşan, amacı iş ilişkisini sona erdirmekten ziyade çalışma koşullarını değiştirmek olan, fakat değişiklik önerisi reddedildiğinde sadece değiştirilmek istenen çalışma koşullarının değil, tüm iş ilişkisinin son bulması ile neticelenen bir fesih türü ve bir değişiklik aracıdır⁷. Böylece, işçi değişikliği kabul ederse, sözleşme değişen bu haliyle devam eder. Buna karşılık, değişiklik reddedilirse işveren sözleşmeyi feshedebilir⁸.

B. KAPSAM

Başlangıçta şu söylenmelidir ki, İş K.m.22 yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan işçiler için öngörülmüştür⁹. Bununla birlikte, İş Kanununa tabi her işçi için öngörülüp öngörülmediği tartışmalıdır.

Bir görüşe göre, değişiklik feshi, yalnızca iş güvencesi kapsamında kalan işçiler için koruma getirmektedir. Buna göre, İş K.m.18 kapsamında, otuz işçiden daha az işçinin çalıştığı ve 6 aydan daha az kıdemli işçiler ile belirli nitelikteki işveren vekilleri için böyle bir hak bulunmamaktadır. Söz konusu görüş sahipleri, m.22'de yer alan, işverenin yazılı teklifi ile söz konusu değişikliğin yapılabileceği bunun işçi tarafından kabul edilmemesi

⁵ **Mollamahmutoglu**, Hamdi, İş Hukuku, 2.B., Ankara 2005, s.237; **Ekmekçi**, Ömer, 2002 Tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine, Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem, Seminer Notları, 25-29.Eylül Marmaris, Toprak İşveren, İstanbul ty., s.71.

⁶ Bkz. **Alp**, s.123.

⁷ **Alp**, s.124.

⁸ **Alp**, s.123 vd.; **Alp**, Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2-4.6.2006, İstanbul 2007, s.62.

⁹ **Alp**, s.59.

halinde bu sefer işverenin sözleşmeyi geçerli nedenle sona erdirebilme imkanının bulunmasından hareketle, iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için korumanın var olmadığını ileri sürmektedirler. Zira Kanunda iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçiler hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır. Onlar için iş şartlarında değişiklik de, ancak değişiklik sözleşmesi şeklinde olabilir¹⁰.

Buna karşılık **bizim de katıldığımız öğretilerdeki hakim kanaat**, söz konusu korumanın ister iş güvencesi kapsamında olsun, isterse olmasın herkes için geçerli olduğu yolundadır¹¹. Bir kere, Kanun m.22’de değişiklik feshi ile ilgili herhangi bir istisnai düzenlemeye yer verilmemiştir. Sonra, 1475 sayılı İş Kanunu m.16/II’e de, “iş şartları esaslı bir tarzda değişirse”, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmesine ilişkin hükmün, 4857 sayılı Kanuna alınmaması ve iş güvencesi kapsamında olmayanlar için ayrı bir koruma getirilmemiş olması da, böyle bir ayırım yapmamayı haklı kılmaktadır¹². Dolayısıyla, işverenin sözleşmede esaslı bir değişiklik yapma konusundaki teklifinin kabul edilmemesinden sonra, geçerli sebebi yazılı olarak açıklama yükümlüğü dışındaki hususlar, iş güvencesi kapsamında olmayanlar için, uygulama alanına sahiptir. Bir başka ifadeyle, işveren söz konusu değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini bu sefer İş K.m.17 gereği sona erdirebilir. Aksi halde iş güvencesi kapsamında olmayıp değişikliği kabul etmeyen işçiler için, kendilerinin haklı nedenle “çalışma koşulları uygulanmazsa” hükmü çerçevesinde sözleşmeyi sona erdirebilmeleri kabul edilir ki, bunun da işçi için işverenin sözleşmeyi süreli fesih yolu ile sonlandırmasına kıyasla daha az avantajlı olduğu açıktır. Bir başka ifadeyle, iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin, işverenin esaslı değişiklik teklifini kabul etmemesi, işverenin sözleşmeyi bildirimli feshi için bir imkan oluşturur. Aslında işçinin haklı nedenle sözleşmeyi sona erdirebilme durumu her hal ve

¹⁰ **Mollamahmutoglu**, s.236; **Eyrenci**, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006, s.180. Ayrıca bkz. **Şen**, s.185-187.

¹¹ **Çelik**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 20.B., İstanbul 2007, s.208; **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 2.B., Ankara, 2005, s.499; **Süzek**, Sarper, Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, C.1, S.1, 2006, s.9; **Alp**, s.59-60; **Alpagut**, Gülsevil, İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararları, Legal İHSGHD., C.3, S.9, 2006, s.53; **Engin**, Murat, İşletme Gerekleri İle Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi, Legal İHSGHD., C.1, S.2, 2004, s.543; **Yenisey Doğan**, Kübra, Çalışma Koşullarında Değişiklik, III. Yılında İş Yasası, Toprak İşveren, 21-25 Eylül 2005 Bodrum, s.110-111.

¹² **Süzek**, Değişiklik Feshi, s.10.

şartta vardır, ancak buna başvuran işçi, ihbar tazminatı hakkından mahrum kalabilir. Kaldı ki, haklı nedenle fesih için öngörülen altı iş günlük hak düşürücü sürenin de sınırlılığı, yaptığımız yorumu daha da isabetli kılmaktadır.

Bu arada haklarında iş güvencesi uygulanan Basın İş Kanunu kapsamındaki için İş K.m.22 uygulama alanı bulamaz¹³.

Bunun gibi, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için de değişiklik feshi gündeme gelmez¹⁴. Zira değişiklik feshi asıl amacı değişiklik olmak ve değişiklik önerisi ile bağlanmakla birlikte, gerçek anlamda bir bildirimli fesihtir. Belirli süreli sözleşmelerin ise bildirimli feshi mümkün değildir. Ayrıca, Kanunun gerekçesinde de ifade edildiği gibi, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için, işverenin tek taraflı olarak sözleşmede esaslı değişiklik yapma imkanı bulunmamaktadır. Gerçekten gerekçeye göre, *“Belirli süreli bir iş sözleşmesi söz konusu olduğunda, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma, dolayısıyla bu nedenle sözleşmeyi fesih hakkı olmayacaktır”*. Belirtmek gerekir ki, İş Kanunu Tasarısının Bilim Komisyonunca hazırlanan metninde, belirli süreli iş sözleşmeleri için, sözleşme süresi içerisinde işverenin tek taraflı değişiklik yapamayacağı kuralı bulunmakta idi. Başta yapılan sözleşmede işverenin değişiklik yapma hakkı saklı tutulmamış ise, süre içerisinde ancak işçinin rızası ile değişiklik yapılabilmesi kuralı öngörülmüştü. Ancak Kanun yasalaşırken bu hüküm madde metninden çıkarılmıştır. Aslında söz konusu hükmün maddede yer almaması bize göre de önemli bir sonuç doğurmaz. Zira işveren, başlangıçta değişiklik yapma hakkını saklı tutmamış ise, daha sonra tek taraflı olarak iş şartlarında esaslı değişiklik yapamaz¹⁵. Böyle bir değişiklik yapılması çalışma koşullarının uygulanmaması oluşturabileceği gibi, aynı zamanda BK.m.325 gereği işveren temerrüdünü de gündeme getirir. İşverenin değişikliğe uymaması nedeniyle işçiyi işten çıkarması da haksız fesih olur. İşçi her iki halde de, ister kendisi İş K.m.24/II f gereği sözleşmeyi feshetsin, isterse işverence haksız fesih söz konusu olsun, BK.m.325 gereği bakiye kalan süreye ilişkin ücreti ve şartları varsa kıdem tazminatını da isteyebilme hakkına sahiptir.

¹³ Süzek, Değişiklik Feshi, s.9; Karş. Alp, s.60.

¹⁴ Alp, s.65.

¹⁵ Alpagut, Gülsevil, İş Sözleşmesinin Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, Çimento İşveren, C.18, S.5, Eylül 2004, s.58.

III. DEĞİŞİKLİK FESHİNİN ŞARTLARI

A. GENEL OLARAK

Çalışma hayatı içerisinde, işverenin işçinin sözleşme ve işyerinde oluşan çalışma şartlarında değişiklik yapma ihtiyacı doğabilmektedir¹⁶. Söz konusu değişikliğin yapılabilmesi işverenin yönetim hakkı ile doğrudan alakalıdır¹⁷.

İşverenin yönetim hakkı, onun vereceği tek taraflı talimatlarla işin yürütümünü ve işçilerin işyerlerindeki davranışlarını düzenleyebilmesine imkân tanır¹⁸. İşveren yönetim hakkı çerçevesinde iş şartlarında değişiklikler yapabileceği gibi, işçinin işyerinde değişiklik de yapabilir. Bununla birlikte, işverenin tek taraflı olarak iş şartlarında esaslı tarzda değişiklik yapabilmesi için bu konuda bir düzenleme gereklidir. Ancak, iş sözleşmesinde görülecek işin belirli bir meslek ve sanat dalı olarak kararlaştırıldığı durumlarda, o dal içerisine giren tüm işlerde işçi çalıştırılabilir. Yine vasıfsız bir iş için istihdam edilen işçi, daha ağır koşulları içermeyen ve ücret düşüklüğü gerektirmeyen her işte çalıştırılabilir¹⁹. Bu durumlarda dürüstlük kuralı belirleyici role sahiptir²⁰.

¹⁶ **Çankaya**, Osman, Güven/**Günay**, Cevdet İlhan/**Göktaş**, Seracettin, İşe İade Davaları, Ankara 2005, s.59.

¹⁷ “İşyerinde çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yaratmamak koşuluyla işverenin işçinin çalışma şartlarını değiştirmesi, işverenin yönetim hakkı ile ilgilidir. Ancak çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik işçinin yazılı kabulüne bağlıdır”, Yarg.9.HD., 28.09.2005, 177/35140. Çalışma ve Toplum, S. 7, 2005/4, s.150; “Davacı işe girerken imzaladığı sözleşme ve taahhütnamede işverenin diğer işyerlerine atanmayı ve oralarda görev yapmayı kabul etmiş bulunmaktadır. İşveren hangi işyerinde ne kadar işçi çalıştıracağını işyeri ihtiyaçlarına göre belirleme hakkına sahiptir. Bu işverenin yönetim hakkı ile ilgilidir. İşverenin bu hakkını kötüye kullandığı kanıtlanmadıkça hakim, işverenin bu eylemine müdahale etme hakkına sahip değildir”, Yarg.9.HD., 07.07.2005, 204/30947, 2005/24233, Legal İHSGHD., C.3, S.9, 2006, s.261-262, kararın incelemesi için bkz. **Şahlanan**, Fevzi, Sözleşmelerde Yer Alan Çalışma Koşullarında Değişiklik kayıtları-İşverenin Yönetim Hakkı, Tekstil İşveren, S.314, Şubat-Mart 2006, s.59 vd. ve **Hozar**, Nağme N., İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi, Sicil, Y.1, S.2, Haziran 06, s.82 vd.

¹⁸ İşverenin yönetim hakkı konusunda geniş bilgi için bkz. **Taşkent**, Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s.11 vd.; **Süzek**, Sarper, İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof. Dr. Metin KUTAL’a Armağan, Ankara 1998, s.225 vd.

¹⁹ **Demir**, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 4.B., İzmir 2005, s.88. “Davacı, bant işinden ambalaj işine verilmiş, bu işte çalışmak istemediğinden işveren tarafından iş akti feshedilmiştir. Şahitler ambalaj işinin bant işinden daha ağır olmadığını, her ikisinin aynı kısımda

Hiç şüphesiz, esaslı olmayan değişiklikler için herhangi bir düzenlemeye veya kararlaştırmaya ihtiyaç yoktur. Gerçekten **Yargıtay'a** göre de, "İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde işçinin çalışacağı yerleri işçilerin önceki durumunu esaslı bir biçimde değiştirmemek ya da çalışma şartlarını ağırlaştırmamak koşuluyla belirlemek ve düzenlemek yetkisi vardır"²¹. Belirtilim ki, işveren iş şartlarında tek taraflı değişiklik yapma yetkisinin tanınmadığı durumlarda bile, yönetim hakkı çerçevesinde işçinin ücretinde herhangi bir azaltmaya yol açmaksızın esaslı olmayan değişiklikleri yapabilir²².

İş sözleşmesinde değişiklik düzenlenirken iki farklı çıkar arasında bir dengenin sağlanması da zorunludur. Bunlar ahde vefa ilkesi ile işverenin menfaatlerinin gerektirdiği ölçüde iş sözleşmesinde değişiklik yapılabilmesidir²³.

Ahde vefa ilkesi gereğince, bir sözleşme ilişkisinin aksine bir anlaşma olmadıkça aynı koşullarla sürdürülmesi zorunludur. İşçinin iş ilişkisindeki menfaati, bu ilişkinin sürekliliğinin sağlanması ve iş sözleşmesinin içeriğinin işverenin değişiklik taleplerine karşı korunmasıdır. İşçinin bu menfaati hukukun genel ilkesi olan ahde vefa ile örtüşür²⁴. Ahde vefa ilkesinin kabulü ile işverenin değişik taleplerine karşı, işçi korunmaktadır.

görülen ve aynı nitelik taşıyan işlerden olduğunu bildirmişlerdir. Bu durumda davacının işinde aleyhine değişikliğin varlığından söz edilemez. Davalı, davacının iş aktini feshetmekle haklıdır. Aynı nitelikteki iş değişikliğini kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesi işverence haklı olarak bozulabilir...", Yarg.9.HD., 14.2.1979 t. ve E.1979/1744, K.1979/2130, **Taşkent**, Savaş, İHU., İş K.17 (No.11); "Davacının iş sözleşmesinde işyerinin her bölümünde çalışabileceği kararlaştırılmış bulunmaktadır. Öte yandan mahkemece yapılan keşif ve bilirkişi incelemesinde iş şartlarının ağırlaştırılmadığı görülmektedir. Bu durumda davacının verilen görevleri yapmaması nedeniyle yeni işine devamsızlığı işverene haklı fesih imkanı ver"mektedir. Bkz. Yarg.9.HD., 16.7.2007, 16067/23632, **Günay**, Cevdet İlhan, İş Davaları, Ankara 2008, s.230 karar no:3.

²⁰ Bkz. **Ekonomi**, Münir, İş Hukuku, 3. B., İstanbul 1987, s.116-118

²¹ Yarg.9.HD., 30.10.1997 14191/18211, Tekstil İşveren, S.219, Ocak 1998, s.17-18, kararın değerlendirmesi için bkz. **Sümer**, Hâluk Hâdi, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999, s.116.

²² **Ekonomi**, İş Hukuku, s.117; **Sümer**, Değerlendirme 1997, s.116; **Soyer**, M. Polat, İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değişmesi, İzmir Barosu Dergisi, Y.3, S.1, Ocak 1984, s.52.

²³ **Uzun**, Bekir, Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil, Y.1, S.2, Haziran 06, s.56.

²⁴ **Süzek**, Değişiklik Feshi, s.10; **Alp**, s.23 vd.; **Alpagut**, Uygulama Alanı, s.50; **Yenisey Doğan**, III. Yıl, s.104.

Bununla birlikte, iş sözleşmesi tarafları arasında sürekli bir borç ilişkisi doğurur. Dolayısıyla, sözleşme süresince sürekli olarak taraflar arasında bu ilişki gereği sözleşmeden kaynaklanan borçlar tekrarlanır. Sözleşmenin bu özelliği gereği, sürekli borçlar tekrarlanırken, zaman içerisinde değişen ekonomik, teknik ve sosyal koşullar, üretim teknikleri, yeni teknoloji kullanımı, işyerinin fiziki alanında yapılması gereken değişiklikler ve buna benzer birçok haklı gerekçe ile iş koşullarında değişiklik yapılması ihtiyacı doğabilir²⁵. Bunun yanı sıra, çalışma koşullarında değişiklik ihtiyacı zaman zaman işçinin iş sözleşmesinin varlığının korunması, yani feshe karşı koruma açısından da önemli olabilmektedir. Zira işveren çalışma şartlarında değişiklik yaparak feshin son çare olması ilkesinin uygulanış biçimi olarak bu müesseseden yararlanabilmektedir²⁶. Bahsi geçen nedenlerle, işverenin de sözleşme koşullarında değişiklik yapabilmesinin önünü açmak gerekir. Hal böyle olunca bir tarafta ahde vefa ilkesi, diğer tarafta da çalışma şartlarının ve rekabet şartlarının zorlaması ile sözleşme şartlarında değişiklik yapılması ihtiyacı söz konusu olabilir. İşte yasal düzenlemeler ile bu iki çatışan menfaat arasında bir denge kurulmalıdır. Bir başka ifadeyle, hukuk düzeni, iş şartlarında değişiklik yapılabilmesi için gerekli olan aracı da sağlamak durumundadır²⁷. Hemen başlangıçta şu söylenebilir ki, iş şartlarında yapılan her değişiklik, bu alana müdahale edilmesini haklı kılmaz. Ancak esaslı olan değişikliklerin ayrıca değerlendirilmesi gerekir.

B. İŞ SÖZLEŞMESİNDE ESASLI BİR DEĞİŞİKLİK YAPILMASI

1. Genel Olarak

Değişiklik feshinin söz konusu olabilmesi için, öncelikli şart, iş sözleşmesinde esaslı tarzda bir değişiklik yapılmasıdır. Gerçekten, İş Kanunu m.22'ye göre, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği" yapmak istediğinde bunu öncesinden işçiye yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. Dolayısıyla, her şeyden önce, iş sözleşmesinde bir değişiklik yapılması ihtiyacı olmalı, ihtiyaca binaen yapılacak değişikliğin de esaslı sayılması gereklidir. Değişikliğin yapılma aracı önemli sayılmamıştır. İş sözleşmesi, personel yönetmeliği veya işyeri

²⁵ Süzek, Değişiklik Feshi, s.10.

²⁶ Şahlanan, Yönetim Hakkı, s.59.

²⁷ Mollamahmutoğlu, s.234; Alp, s.36 vd.; Yenisey Doğan, III. Yıl, s.104.

uygulamaları ile yapılan değişikliklerin de esaslı olması durumunda, aynı sonuç geçerlidir.

Mevzuatta esaslı değişikliğin neyi ifade ettiği tanımlanmamıştır. Bununla birlikte, işçiyi, ücreti, işyeri, işyerindeki işi ve konumu, sorumluluğu veya sosyal ve aile yaşamı gibi yönlerinden esaslı bir tarzda etkileyen her değişiklik, **esaslı değişiklik** sayılır²⁸. Bir başka ifadeyle, iş ilişkisini belirleyen hükümlerde öngörülmemiş bulunan ve normal olarak karşı taraftan istenilemeyecek olan değişiklikleri esaslı değişiklik saymak uygundur²⁹. Buna göre, kural olarak esaslı değişiklikler, işçi bakımından olumsuzluklar içeren değişikliklerdir. Belirtelim ki, işçinin yararına (unvan, makam, statü değişikliği gibi) olarak gözükse de, değişiklikler, başka açılardan (risk, sorumluluk artırımı, işyerinde değişikliğe yol açma gibi) olumsuzluklar doğurabilir. Örneğin, bir insan kaynakları elemanının, başka bir ile müdür olarak atanması, olumlu bir değişiklik olarak gözükse de, onun aile durumu, çocuklarının eğitimi gibi özellikler dikkate alınarak konu değerlendirilmelidir. İşçi, müdür olarak başka bir ile nakledilmektense, sıradan bir eleman olarak bulunduğu yerde çalışmayı tercih edebilir. Böylece **esaslı değişiklik**, işçinin sözleşmeye devam etmesini çekilmez kılacak derecede ağırlaştırıcı ve işçinin aleyhine sonuç doğuran her türlü değişikliktir³⁰.

Çalışma şartları arasında bulunan iş, çalışma yeri, çalışma zamanı ve ücret gibi hususlar, iş sözleşmesinin birinci derecede (esaslı) unsurlarıdır. Bunlar iş sözleşmesinin yapılması sırasında işçi tarafından bilinen ve daha sonra onun tarafından rızası dışında değiştirilemeyen şartlardır. Dolayısıyla, değiştirilen çalışma şartlarından sonra işçi, bunu iş sözleşmesi imzalanırken bilse idi, iş ilişkisini kurmazdı diyebiliyorsa, esaslı bir değişiklikten söz ederiz. Bu anlamda esaslı değişikliklerin başlangıçta bütün yönleri ile belirlenebilmesi mümkün değildir. Her somut olayda durum değerlendirilmelidir.

Esaslı olmayan değişiklikler ise, doğrudan işin ifası ile ilgili olmayan işçinin işyerinde çalışması nedeniyle tâbi olduğu şartlar, çalışılan oda, masa, ortam, şoför olarak çalışan kimsenin kullandığı araç, yemek veren firma, havalandırma gibi iş sözleşmesi ile amaçlanan işin görülmesi açısından çok önemli olmayan şartlardır³¹. Bununla birlikte, bir çalışma şartı başlangıçta

²⁸ Akçığit, Ercan, İş Kanunu Şerhi, C.1, Ankara 2006, s.864.

²⁹ Alp, s.113.

³⁰ Şen, s.109.

³¹ Bkz. Demircioğlu, Murat, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 sayılı İş Yasası, 2.B., İstanbul 2007, s.171.

esaslı olmasa bile onda yapılabilecek bir değişiklik esaslı değişiklik olarak da karşımıza çıkabilir³². Örneğin, havalandırma belki sözleşmenin başlangıcı açısından esaslı bir unsur olmamakla birlikte, işçinin astıma yakalanması durumunda, burada yapılacak bir değişiklik, esaslı değişiklik sayılabilir.

Esaslı değişiklik, **kanunun ve toplu iş sözleşmesinin emredici olmayan** hükümlerine ilişkin olmalıdır. Zira, söz konusu düzenlemelere karşı bireysel ilişkilerle değişiklik yapılabilme imkanı bulunmamaktadır. Ancak, bu hukuk kaynaklarında çalışma şartlarının değişikliğinden değil, uygulanmasından söz edilir. Ayrıca, emredici hükme aykırı anlaşma, zaten geçersiz olduğundan, emredici hükümlerin değiştirilmesi esaslı değişiklik olarak da nitelendirilemez³³.

Burada üzerinde durulması gereken husus, toplu iş sözleşmelerinde yapılan değişikliklerin akıbetidir. Bir kere toplu iş sözleşmesinin tarafları işçi sendikası ile işveren (eğer işveren sendika üyesi ise işveren sendikası) dır. Hâl böyle olunca, toplu iş sözleşmesi ile oluşan çalışma koşullarının işçi ve işverenin anlaşması ile değiştirilmesi hâlinde İş K.m.22'nin uygulama alanına girip girmediği hususu tartışmalıdır.

Bir görüşe göre, kanundaki benzer kaynaklar deyimi, maddede belirtilenler dışında, toplu iş sözleşmesi, hatta örf ve adetten doğan çalışma şartlarının dahi değiştirilebilmesinin mümkün olduğu yolundadır³⁴.

Buna karşılık **bir diğer görüş ise**, toplu iş sözleşmesinde bireysel anlamda yapılan değişikliklerde İş K.m.22'nin uygulama alanı bulamayacağıdır³⁵. Buna göre, işçinin yazılı rızası altında dahi, toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerini bertaraf edici bir değişiklik yapılamaz³⁶.

Bu arada, bir değişikliğin esaslı olup olmadığı tesbit edilirken, tüm hususlar birlikte değerlendirilerek bir sonuca ulaşılmalıdır. Örneğin, işyerine

³² Şen, s.25.

³³ Çankaya/Günay/Göktaş, s.61; Alp, s.80; Engin, Murat, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi, İstanbul 2003, s.95. "Çalışmakta olduğu işyerinden ilişkisi kesilerek çalışması engellenen, toplu iş sözleşmesine ve yasaya aykırı olduğu için naklen atandığı göreve başlamayan davacının devamsızlık yaptığı kabul edilemez. Mevcut olgulara göre iş sözleşmesi davalı işverence geçerli neden olmadan feshedilmiş olduğundan davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur"; Yarg.9.HD., 01.10.2007, 14259/28745, Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1, s.207-210.

³⁴ Akyigit, s.860.

³⁵ Süzek, Değişiklik Feshi, s.9; Çankaya/Günay/Göktaş, s.59.

³⁶ Çankaya/Günay/Göktaş, s.61.

ulaşımı sağlamak maksadı ile mevcut olan servis imkânının, daha sonra kaldırılmasına karşılık, işyerine gelebilme açısından toplu ulaşım araçlarının bulunması ve bu iş için işverence ayrıca bir ücret verilmesi uygulamasına geçilmesi, söz konusu değişikliği esaslı olmaktan çıkarmaktadır³⁷.

Yargıtay'a göre de, "Değişiklik feshinde, son işin önceki işle aynı değerde olup olmadığı, görev, unvan, kariyer ve ücretlerde bir olumsuzluk oluşturup oluşturmadığı" hususlarının mahkeme tarafından araştırılması gerekir³⁸.

Bunun yanı sıra, **Yargıtay** bir olayda, işçinin giyotin bölümünde çalışırken makas bölümüne geçirilmesi durumunda, bilirkişi marifeti ile çalışma koşullarının ağırlaştırılıp ağırlaştırılmadığının bir iş güvenliği uzmanı ile ayrıca davacı işçinin bel ağrısı probleminin de, bir doktor aracılığı ile incelenmesi ve bunlardan sonra esaslı değişiklik olup olmadığına karar verilmesi gerektiğine karar vermiştir³⁹.

³⁷ **Süzek**, Değişiklik Feshi, s.11: **Alp**, s.117.

³⁸ Yarg.9.HD., 20.12.2004, 14805/28304, **Çankaya/Günay/Göktaş**, s.600; "Dosyadaki belge ve bilgilerden, davacının yeni öğretim yılında davalıya ait anaokulunda müdür olarak görevlendirilmek istendiği, davacının bu nedenle hizmet akdini feshettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, davacının feshinin haklı olup olmadığının araştırılması gerekir. Mahkemece, anaokulu müdürlüğü görevinin ilköğretim müdür yardımcılığı görevinden daha aşağı bir görev olup olmadığı, davacının hizmet akdinin devamı sırasında kendisine ödenen ücret ile anaokulu müdürü ücreti arasında aleyhine fark bulunup bulunmadığı gerekli belgeler getirilip incelenmeli ve sonucuna göre davacının hizmet akdini fesihte haklı olup olmadığı saptanmalıdır", Yarg.9.HD., 08.06.2006, 2005/33687, 2006/16490, Çalışma ve Toplum, S.11, 206/4, s.228-229; "Davalı işveren nakil suretiyle değişikliğin İzmir Şubesinin eleman ihtiyacı ve İstanbul şubesindeki eleman fazlalığından kaynaklandığını ileri sürmüş, dinlenen davalı tanıkları da aynı doğrultuda beyanda bulunmuşlardır. Davalı tanıkları halen işyerinde çalışan işçilerdir. Bu durumda, yapılacak iş fesih tarihi itibarıyla davacının çalıştığı İstanbul şubesi ile nakledilmek istendiği İzmir şubesinde kaç personel çalıştığı, şubelerin iş hacimleri ve personel ihtiyaçları açık bir şekilde belirlenmeli, toplanacak deliller dosya içeriği ile birlikte değerlendirmeye tabi tutulmak suretiyle değişikliğin ve dolayısıyla feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı tesbit edildikten sonra sonucuna göre bir karar verilmelidir", Yarg.9.HD., 14.11.2007, 22190/34560, Legal İHSGHD., C.5, S.17, 2008, s.190-191. Yine **Yargıtaya** göre, davacının kadın kıyafetleri kesim bölümünde çalışırken rahatsızlanması, rapor sonrası işveren tarafından bayan kıyafetleri kesim bölümüne verilmesi halinde, yapılan bu değişikliğin esaslı değişiklik olup olmadığının ya da cezalandırma niteliği taşıyıp taşımadığının araştırılması gerekir. Bkz. Yarg.9.HD., 5.12.2007, 8549/37046, **yayınlanmamıştır**.

³⁹ Yarg.9.HD., 14.11.2005, 32562/35769, Legal İHSGHD., C.3, S.9, 2006, s.294-295.

Bunun gibi **Yargıtay**, işyerinin bir başka yere taşınması, bu işyerine gidiş geliş için servis sağlanması, ancak daha sonra tekrar eski işyerine dönülmesi halinde, eski işyerine ulaşım için servis sağlanmamasını, isabetli olarak, iş şartlarının esaslı tarzda değişikliği olarak kabul etmemiştir⁴⁰. Yine, davacının sağlık nedeni ile başka bir işe verilmesi, daha sonra tekrar ilk işinde çalıştırılması durumunda iş şartlarının esaslı değişikliğinden söz edilemez⁴¹.

Yargıtay uygulamasında, esaslı değişiklik konusunda temel ölçütler olarak, “işçinin durumunun ağırlaştırılması, işçinin değişiklikten önceki ve sonraki durumu karşılaştırıldığında işçinin menfaatleri açısından zararına değişiklik yapılması” gibi kıstasların kullanıldığı görülmektedir⁴².

Belirtilmesi gereken konulardan bir tanesi de, iş ilişkisi kurulduktan sonra, çalışma şartlarında değişiklik yapan işyeri düzenlemelerinin bağlayıcı olabilmesi için, işçinin bunları kabul etmesi gerektirir. Bir başka ifadeyle, işveren iş ilişkisi kurulduktan sonra örneğin yeni bir yönetmelik yürürlüğe koymuşsa, bunun işçi için geçerliliği, onun kabulü ile mümkündür. Bu kabul 1475 sayılı İş Kanunu döneminde açık veya zımni olurken⁴³, 4857 sayılı Kanun döneminde m.22 şartları dikkate alınarak geçerli olabilir⁴⁴.

⁴⁰ “İşyerinin başka bir yere taşınıp servisin kaldırılması nedeniyle, iş aktini fesheden işçinin, kıdem ödencesi isteminin hüküm altına alınabilmesi için, davacı işçinin işe girdiği tarihte, işyerinin bulunduğu yer ve servisin bulunup bulunmadığı işyerinin nereden nereye taşındığı araştırılmalıdır”, Yarg.9.HD., 13.1.1997, 1996/17046, 1997/77, Tekstil İşveren, S.217, Kasım 1997, s.13. Bu karardan anlaşılan servis aracı yeni işyerinin konumu dikkate alınarak somut bir ihtiyacı karşılamak için konulmuş ve işyerinin eski yerine dönmesi ile bu ihtiyaç ortadan kalkmış ise servis aracı uygulamasına son verme artık esaslı değişiklik oluşturmaz. Kararın değerlendirmesi için bkz. **Sümer**, Değerlendirme 1997, s.91, 115. Bununla birlikte yine Yargıtaya göre, işçinin başka bir işyerinde çalışması istenip 3 gün kadar da orada çalışan işçini ancak yemek ve servis aracı olmadığı için çalışmasını sürdürememesi de haklı bulunmuştur. Bkz. Yarg.9.HD., 2.5.2000, 2384/6490, **Günay**, İş Davaları, s.435 karar no:9.

⁴¹ “Davacı, davalıya ait işyerinde çalışırken işverence sağlık durumu dikkate alınarak bir başka işe verilmiş ve üç ay kadar çalıştıktan sonra bu yeni işinde yeterli olmaması nedeni ile yeniden ilk işinde çalıştırılmaya başlanmıştır. Ancak, davacı iş koşullarının değiştirildiğini iddia ederek iş aktini feshetmiştir. Bu açıklamalara göre davacının iş aktini haklı nedenle feshettiği kabul edilemez. Çünkü, işverenin iş değişikliğini yaparken davacının sağlık durumunun dikkate alınmış olup, iş koşullarının davacı aleyhine ağırlaştırılması sözkonusu değildir”, Yarg.9.HD., 15.6.1995, 4231/22011, Tekstil İşveren, S.193, Kasım 1995.

⁴² Bkz. **Şen**, s.116.

⁴³ “1- Personel yönetmeliğindeki değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin feshi, işletme gereklerine dayanmakta olup; artık, işverenin kötüniyetinden söz edilemeyecektir.

2. İşçinin Yararına Olan Değişikliklerin Yapılabilmesi

İşveren, işçinin yararına olmak koşulu ile çalışma şartlarında tek taraflı değişiklik yapabilir⁴⁵. Hatta bu değişiklik esaslı olsa da sonuç değişmez⁴⁶. Buna göre, çalışma şartlarında, işçinin yararına (lehine) değişiklik yapılması halinde İş K.m.22 uygulanamaz. Zira böyle bir değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi, kural olarak dürüstlük kuralına aykırı bir durum oluşturur⁴⁷. Ancak, iş şartlarında işçinin yararına yapılan değişikliklerin de ayrı bir değerlendirmeye tabi tutulması gerekir. Örneğin, işçinin terfi etmesi ve bu anlamda ücret vs. çalışma şartlarında olumlu bir değişiklik yapılması, işçi için sorumluluğun artması, riskin yükselmesi gibi sonuçları beraberinde getiriyorsa, esaslı bir değişiklik olarak da kabul edilebilir⁴⁸.

Bununla birlikte, işçinin çalışma koşullarındaki değişiklik onun yetenek, bilgi birikimi, beceri, kapasite gibi kıstaslarıyla doğru orantılı olarak terfi etmesine yol açmakta ve işçi için çok fazla ilave bir yükümlülük getirmemekteyse, iyiniyet kuralları⁴⁹ gereği söz konusu durum kabul edilmek zorundadır⁵⁰. Buna göre, işverenin yönetim hakkını kullanırken yaptığı işyeri

2- Çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmeyen işçi, değişiklik öncesindeki düzenlemeye dayanmak suretiyle ihbar ve kıdem tazminatları farkını isteyemez”, Yarg.9.HD., 7.10.2003, 3161/16343, kararın incelemesi için bkz. **Centel**, Tankut, Değişiklik Feshinde Kötüniyet (Karar İncelemesi), <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2004/subat/hukuk.html> (17.3.2004), ayrıca bkz. **KOÇ**, Sedef, Personel Yönetmeliği Değişikliği, Karar İncelemesi, Legal İHSGHD., C.1, S.4, 2004, s.1398-1404.

⁴⁴ **Hozar**, s.83; “... İş sözleşmesi devam ederken yürürlüğe giren ve işçi aleyhine sonuç doğuracak olan yönetmeliğin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi uyarınca işçiye tebliğ edilmesi gerekir. İşçi tarafından kabul edilmeyen yönetmelik hükmünün o işçi yönünden bağlayıcılığında söz edilemez”, Yarg.9.HD., 06.11.2006, 20021/29320, Çalışma ve Toplum, S.13, 2007/2, s.207-209, Legal İHSGHD., C.4, S.14, 2007, s.758-759.

⁴⁵ “İşçi yararına işyeri değişikliğine rağmen nakledilen işyerindeki işe devamsızlık işverene haklı fesih hakkı verir”, Yarg.9.HD., 26.10.2004, 20991/24195, **Günay**, İş Davaları, s.251 karar no:53.

⁴⁶ **Ekonomi**, İş Hukuku, s.118-119.

⁴⁷ **Mollamahmutoğlu**, s.235; **Çankaya/Günay/Göktaş**, s.61; **Şen**, s.118.

⁴⁸ **Süzek**, Değişiklik Feshi, s.11.

⁴⁹ “...Objektif iyiniyet kurallarına göre işçi kendi yararına olan değişiklik, başkalık veya uygulamalara dayanarak bildirsiz fesih hakkını kullanamaz...”, Yarg. HGK., 3.5.1975, 76/87, **Çenberci**, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6.B., Ankara 1986, s.545.

⁵⁰ “Davacı işçinin fiziği, konuşması ve tecrübesi dikkate alınarak danışmanlık görevine getirildiği anlaşıldığından iş koşullarının ağırlaştırıldığından söz edilemez”, Yarg.9.HD., 13.12.1999, 16421/19094, **Günay**, İş Davaları, s.445 karar no:28.

değişikliği, eğer işçinin lehine (yararına) ise, örneğin işçinin sağlık nedeniyle işinin değiştirilmesi söz konusu ise, artık, işçi bu durumu kabul etmek zorundadır⁵¹. Nitekim **Yargıtay** da bir kararında hastane raporuyla işitme kaybına uğradığı ve gürültülü ortamda çalışmaması gerektiği belirtilen işçinin, argon kaynak işinden alınıp sevkiyat ambarına rapor doğrultusunda verilmesinin işçi açısından sağlık nedeniyle iş akdinin feshedilebilmesine imkan tanımadığı sonucuna ulaşmıştır⁵². Şüphesiz iyiniyet kuralları da böyle bir çözümü zorunlu ve haklı kılar.

Yargıtay, işyerinin taşınması sonrası davacının Bursa'da ikamet ederken işyerinin Bursaya yaklaşması sonrası işyerinin 55 km. uzaklıktan 10. km. ye inmesi karşısında, işçinin yararına olan bu değişikliği kabul etmeyerek işyerine devam etmemesini işveren açısından devamsızlığa bağlı olarak iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmeye imkanı veren bir hal olarak kabul etmiştir⁵³.

3. Esaslı Değişiklik Halleri

a. Ücretlerde Değişiklik

Ücret, iş sözleşmesinde işçinin iş görme borcunun karşılığı olarak işverenin yerine getirmek zorunda olduğu yükümlülüğüdür. İşte iş sözleşmesinde söz konusu ücrette meydana gelen değişiklikler, esaslı değişiklik sayılır. İşveren ile işçi sözleşme çerçevesinde ücreti kararlaştırırlar. Daha sonra bunda tek taraflı değişiklik yapılabilmesi mümkün değildir⁵⁴. Parça başı

⁵¹ Yarg.9.HD., 15.6.1995, 4251/22011, İşveren, C.XXXIV, S.1, Ekim 1995.

⁵² Yarg.9.HD., 18.9.1997, 11997/15330, Tekstil İşveren, S.217, Kasım 1997, s.20, Şüphesiz bu durumda işçi ücretinde bir azaltmaya gidilemez. Yargıtay'a göre, "1475 sayılı İş Kanunu'nun 60 ıncı maddesine göre sağlık nedeni ile işin değişikliği sözkonusu olması halinde de temel ücrette bir eksiltme yapılamaz. Bu kurala göre temel ücrette eksiltme sözkonusu olmuş ise aradaki farkın hüküm altına alınması gerekir. Ancak yapılan sanata göre öngörülen sanat ağırlıklı ücretin bu konuda dikkate alınması doğru değildir. Fiilen yapılmayan bir iş için o işin sanat ağırlıklı ücretinin istenmesi olanağı yoktur...". Yarg.9.HD., 29.1.1996, 1995/26217, 1996/893, Tekstil İşveren, S.6, Şubat 1996, s.34. Aynı doğrultuda, Yarg.9.HD., 8.2.1993 t. ve E.1992/15222, K.1993/1368, İHD., Ekim-Aralık 1993, s.604; Yarg.9.HD., 23.10.1995, 9352/8617, İşveren, C.4, S.315, s.16; Yarg.9.HD., 5.10.1990, 6480/9897, kararın incelemesi için, **Centel**, Tankut, İHD., C.I, 1991, s.111 vd.

⁵³ Yarg.9.HD., 26.10.2004, 20985/24189, Legal İHSGHD., C.5, S.2, 2005, s.294-295.

⁵⁴ Ücret değişikliği ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Alp**, s.216 vd.

ücretle çalışan işçi için, işverenin eksik iş vermesi halinde aradaki farkın zaman esasına göre tamamlanması gerekir. Aksi halde, işçiye eksik iş ve bunun sonucunda eksik ücret verilmesi iş şartlarında esaslı değişikliktir⁵⁵.

Buna göre, asıl ücret dışında, ücret eklerinde de oluşan azalmalar, esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir. Gerçekten, **Yargıtay'a** göre, "Düzenli olarak sefer yapan gemide işçiye ödenmekte olan sefer priminin geminin bir süre seferden kaldırılması üzerine ödenmemesi, iş koşullarının işçi aleyhine olarak esaslı değişikliği mahiyetindedir"⁵⁶.

Şüphesiz ücretlerde değişiklikleri işçinin eline geçen ücrette bir değişiklik olarak anlamak gerekir. Bu anlamda, ikramiyelerde, yemek ve yol⁵⁷ paralarında yapılan değişiklikler de esaslı sayılır⁵⁸.

Bununla birlikte işçinin elde ettiği ücret, yaptığı iş ile bağlantılı olarak ödenmekte ise, artık bu işin yapılmaması halinde kendisine söz konusu ücret verilmeyebilir. Örneğin, iş gücünün zammı alan bir işçinin, daha sonra bu işten başka bir işe kaydırılması halinde, kendisine yine iş gücünün zammı verilmesini istemesi mümkün değildir. Burada, işçinin aynı değerdeki işi daha az ücret karşılığı yapması değil, ücretin görülen işin değerine uyarlanması durumu söz konusudur⁵⁹. Burada işverenin aslında amacı ücrette düşüklük

⁵⁵ Şen, s.149. Ayrıca bkz. Uşan, M. Fatih, İş ve Sosyal Sigorta Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003, s.19. vd.

⁵⁶ Yarg.9.HD., 15.3.2005, 2004/13654, 2005/8533, Çankaya/Günay/Göktaş, s.599.

⁵⁷ "Davacı işçi, devam eden bu uygulamaya bağlı olarak yol primi alamamış ve durumun düzeltilmesini işverenden talep etmiştir. İşverence aynı durumun devam edeceğine dair açıklamasının ardından, çalışma koşullarında meydana gelen değişiklik sonucu, 30.09.2002 tarihinde dilekçe vererek iş sözleşmesini feshetmiştir. Fesih tarihinde yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasanın 16/2 e bendine göre davacının anılan feshi haklı nedene dayanmaktadır", Yarg.9.HD., 25.09.2007, 14666/28095, Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1, s.228-231

⁵⁸ "Dosya içeriğine göre, davacı işverence sağlanan servis ile işe gidip gelirken, davalı işveren bu uygulamayı fesih tarihinde kaldırmış ve çalışmak isteyen kendi olanakları ile işe gelmesini istemiştir. İşyerine köyünden gelen davacı ise, yol ücreti verilmez ise gelemeyeceğini belirtmiş, davalı işveren ise işine gelmeyenin çalışmayacağını belirtmiştir. Somut bu maddi olgulara göre, davacının yararlandığı servisin kaldırılması ve yol ücretinin ödenmemesi, davacı açısından iş şartlarında esaslı değişikliktir. İş şartlarının esaslı değişmesi, işçiye 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16/II maddesi uyarınca haklı fesih imkanı verir. Davacı işçinin davranışı, bir başka anlatımla işe gelmemesi bu madde kapsamına girmektedir. Davacı bu durumda kıdem tazminatına hak kazanır. Bu tazminat isteğinin reddi hatalıdır", Yarg.9.HD., 28.11.2005, 12352/37347, yayınlanmamıştır.

⁵⁹ Alp, s.206.

sağlamak değildir. Ancak, işçinin yaptığı işin değişmesine bağlı olarak dolaylı bir sonuçla ücret düşmektedir.

Yargıtay, ücrette bir düşüklük oluşturmaya da işçinin işyeri değişikliğinin sonuç itibarıyla işçinin eline geçen ücrette bir azalmaya yol açacağı gerekçesi ile yapılan işyeri değişikliğini esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir. Gerçekten, "... davacının işyerinde asgari ücretle sekreter olarak çalıştığı... işverenin ayrıca gidiş-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 ücretinden fedakarlık yaparak yol parasını karşılaması beklenemez. İş sözleşmesinin esaslı unsuru bir değişiklik olmuştur. İş koşulları zorlaşmıştır. Yol parası verilmediğinden, davacının iş şartlarında ağırlaşma olduğunun kabul gerekir. Bu durumda davacının iş akdini 1475 sayılı Yasanın 16/II e maddesi uyarınca feshi nedeniyle kıdem tazminatının hükmü altına alınması gerekir".⁶⁰

Yargıtay bir kararında, olayın ayrıntısı (ne kadar bir süre geçtiği ve arada ihtilaf olup olmadığı) anlaşılmamakla birlikte, davacıya ödenen **kira yardımının** unvan değişikliğinden etkilenmeyeceği ve ödenmesi gerektiği içtihadında bulunmuştur⁶¹. Ayrıca, işverenin başlangıçta işçisine ücretsiz lojman tahsis etmesine karşılık, sonradan işverence evin satılmasına bağlı olarak tahliyesinin istenmesini iş sözleşmesinde esaslı değişiklik hali olarak kabul etmiştir⁶².

Belirtmek gerekir ki, taraflar anlaşmak suretiyle ücrette indirim yapmışlar ise, daha sonra ücrette tek taraflı değişiklik yapıldığından bahisle, iş şartlarının değiştirilmesinden bahsedilemez. Gerçekten, **Yargıtay'a** göre de, "tarafların karşılıklı iradeleri sonucu belirlenen ve uzun süre bu şekilde ödenen ücret yerine, daha önceki ücret esas alınarak sonuca gidilmesi doğru

⁶⁰ Yarg.9.HD., 17.5.2005, 27850/18819, Legal İHSGHD, S.7, 2005, s.1251-1252, (Çalışma ve Toplum, s.7, 2005/4, s.224-225)

⁶¹ "Taraflar arasında bağtlanan 1.1.1996 tarihli sözleşme gereği 2000 yılına kadar davacıya kira yardımı ödenmiş ve sözleşme gereği ücretlerine zam yapılmıştır. İşveren tek taraflı tasarrufla bu sözleşmeye aykırı şekilde işlem yapması, işyeri unvanlarında değişikliğe gitse dahi mümkün değildir. Bu nedenle yürürlükte bulunan hizmet sözleşmesine göre davacının ücret ve kira yardımı alacaklarının belirlenerek hüküm altına alınması gerekirken, yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir", Yarg.9.HD., 05.04.2005, 2004/14491, 2005/12175, Çalışma ve Toplum, S.6, 2005/3, s.291.

⁶² Yarg.9.HD., 28.06.2005, 30/831/22962, Legal İHSGHD., C.3, S.9, 2006, s.295-296.

değildir. Somut olay bakımından İş Kanununun 62. maddesine aykırılıktan da sözedilemez”⁶³.

Üzerinde durulması gereken konulardan biri de ücretinde azalma olmasına karşın buna uzun süre ses çıkarmayan işçinin iş akdinin feshi tarihinde eksik ödenen ücreti talep edip edemeyeceğidir.

Bir olayda **Yargıtay**, yapılan protokole göre, emsal işçi ücretinin dikkate alınması gerekliliğine karşın işçinin yedi yıl boyunca buna ses çıkarmaması, emekli olduktan ve ibraname de verdikten sonra bu sefer fark ücret almak istemesinin, dürüstlük kuralı ile bağdaşmayacağına işaret etmiştir⁶⁴. Bunun gibi, 2001 ekonomik krizinde Amerikan doları olarak belirlenen ücretin karşılığının sabitlenmesi durumunda, bir yıldan fazla buna ses çıkarılmaması, ancak akit feshedildikten sonra fark kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinde bulunulmasının dürüstlük kuralı ile bağdaşmadığını kabul etmiştir⁶⁵.

Yargıtay ücretteki değişikliğe uzun süre ses çıkarmayan işçinin daha sonra bunu fesih anında gündeme getirerek fark ücret alamayacağı görüşündeki gibi, işverenin **tek taraflı** olarak **ikramiye değişikliği** yapmasının da işyeri uygulaması sayılarak geçerli olduğu görüşünü ileri sürmüştür. Gerçekten, “Nisan 2000 tarihinde işverenin işyerinde oluşum yaparak ekonomik kriz sebebiyle işyerindeki ikramiye ve yemek parasının kaldırdığını bildirmiş ve bu tarihten sonra akdin feshedildiği 1.12.2001 tarihine kadar ikramiye ve yemek parası ödemesi yapılmamış, tüm işçilerin ve bu arada davacı bu değişikliği karşı çıkmayarak bu uygulamayı benimsemiştir. Aradan bir buçuk sene geçip hizmet akdi feshedildikten sonra işverenin uygulamasına karşı

⁶³ Yarg.9.HD., 28.12.2004, 4976/29755, **Çankaya/Günay/Göktaş**, s.599-600

⁶⁴ “Davacının, 25.12.1992 tarihinde işveren tarafından diğer işçilerle birlikte, iş sözleşmesini feshederek topluca 22.3.1993 tarihinde yeniden işe alındığı anlaşılmaktadır./Davacının üyesi olduğu sendika tarafından davalı işverenle aralarında yapılan 9.11.2003 tarihli protokole tekrar işe alınan işçilerin ücretlerinin çıkarılmadan çalışan emsal işçi ücretleri düzeyine çıkarılacağı hususu öngörülmüştür. Davacının protokol tarihinden sonra ücretlerinin emsal işçi ücret düzeyine çıkarılmamasına rağmen fesih tarihi 2.7.2002 tarihine kadar bir uyuşmazlık çıkarmadan düşük ücret alması işyeri koşulu haline gelmiş bulunmaktadır. Emeklilik suretiyle işyerinden ayrılan ve ibraname imzalayan davacının yaklaşık yedi yıllık bir süre sonra fark ücret talebine dayalı kıdem tazminatı farkı talep etmesi iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz. Mahkemece kıdem tazminat farkına ilişkin talebin reddi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır”, Yarg.9.HD., 4.10.2006, 4410/25/778, Çalışma ve Toplum, S.12, 2007/1, s.210-211.

⁶⁵ Yarg.9.HD., 06.06.2005, 2004/29368, 2005/20207, Legal İHSGHD., C.2, S.8, 2005, s.1704-1705.

çıkış ikramiye ve yemek parası alacak isteğinde bulunmuştur. 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 hatalıdır⁶⁶. Yine **Yargıtay** benzer şekilde, işyerinde ikramiye uygulamasının kaldırılmasına iki yıl ses çıkarmayan bir işçinin, bu durumu kabul ettiğini, daha sonra ikramiye talebinde bulunamayacağını hüküm altına almıştır⁶⁷.

Bununla birlikte **Yargıtay** bir başka kararda ise, **bahsedilen kararlardan farklı olarak**, ikramiye uygulamasının tek taraflı olarak kaldırılmayacağına da hükmetmiştir. Zira bu olayda, Mart 2000 tarihine kadar ikramiye ödemesinin mevcut olduğu ve Nisan 2000 tarihindeki tanıtım broşüründe ise ikramiyenin kaldırıldığı belirtilmesine karşın, değişik işçilerce açılan davalarda ilgili dönemlere ait ikramiye ödemesine karar verildiği ve işçilerin rızaları dışında yapılan işyeri uygulamalarının işyeri şartı haline geldiğini kabul etmenin mümkün olmadığı ve 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi düzenlemesinin de bu yönde olduğu vurgulanmıştır⁶⁸. Belirtelim ki, bu karar **Yargıtayın** diğer kararları ile çelişmektedir. Bununla birlikte sonuç itibarıyla **bize göre isabetli bulunan** son belirttiğimiz karardır. Ancak burada da, ikramiyenin kaldırılışının hangi tarihten beri tartışmalı olduğu (olup/olmadığı) dosyadan anlaşılamamaktadır.

Bununla birlikte Yargıtay 1475 sayılı Kanun döneminde iş sözleşmesinde yer alan **ücret artışına ilişkin hükmün** işveren tarafından uygulanmamasına işçinin iş sözleşmesinin feshi tarihine kadar geçen altı aylık süre içinde itiraz etmemesinin, bunu iş koşulu, yani iş sözleşmesi hükmüne dönüşen bir

⁶⁶ Yarg.HD., 27.3.2005, 2004/14486, 2005/9433, Yarg.9.HD., 15.3.2005, 2004/13654, 2005/8533, **Çankaya/Günay/Göktaş**, s.598. Benzer şekilde, "İkramiye ödenirken bunun sonradan kaldırılması durumuna işçi itiraz etmediği takdirde, söz konusu uygulama iş koşulu haline gelir", Yarg.9.HD., 20.2.2003, 2002/14254, 2003/2020, kararın incelemesi ve eleştirisi için bkz. **Centel**, Tankut, İkramiyelerin Kaldırılmasına İtiraz Edilmemesi, *Tekstil İşveren*, S.283, Temmuz 2003, <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/temmuz/hukuk.html> (8.9.2003).

⁶⁷ Yarg.9.HD., 13.09.2001, 9759/13645, *Çimento İşveren Dergisi*, C.15, S.6, Kasım 2001, s.45-46, kararın değerlendirilmesi için bkz. **Şen**, Murat, İkramiye Ödenmemesinin İş Şartı Haline Gelmesi Ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları, (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), *Kamu-İş*, C.6, S.3, 2002, s.57 vd. Benzer şekilde, Yarg.9.HD., 18.04.2007, 26338/11199, *Çalışma ve Toplum*, S.16, 2008/1, s.323-324.

⁶⁸ Yarg.9.HD., 27.09.2004, 5272/20002, *Legal İHSGHD.*, C.2, S.6, 2005, s.783-784.

işyeri uygulaması durumuna getirmeyeceğini kabul etmiştir⁶⁹. Yine toplu iş sözleşmesi ile getirilen ücret zamlarının ekonomik kriz nedeniyle düşürülmesinde, çalışma şartlarında esaslı değişiklik olan bu durumun ancak toplu iş sözleşmesi taraflarınca yapılabileceği, ayrıca zaten işçinin de söz konusu değişikliği kabul ettiğine dair dosyada feragatnamesinin de bulunmadığı, işçinin aradan dört yıl geçse de, fark ücret talebinde bulunabileceği içtihadında bulunmuştur⁷⁰.

Aslında, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, iş şartlarında yapılan esaslı değişiklikler, ancak işçinin açık veya örtülü kabulü ile mümkün olabilirken, 4857 sayılı İş Kanunu döneminde ise artık, İş K.m.22 hükmü dikkate alınarak çözüme gidilmelidir⁷¹. Bu arada değişikliğin kabulü için mutlaka işçinin yazılı rızası gerekirken, uzunca bir süre, açık biçimde iş değişikliğinin kabulü anlamında fiili uygulamalarla da sözleşmede değişiklik söz konusu olabilir. Burada ücret değişikliğine ses çıkarmama ile işyeri değişikliğine ses çıkarmama ve yeni işyerinde çalışmaya başlamayı aynı şekilde değerlendirmemek de gerekir. Susma ve bordroyu imzalamak suretiyle ücret değişikliğinin kabulü esas itibarıyla mümkün değilken, iş değişikliği veya işyeri değişikliğinde fiilen yeni işin yapılması veya yeni yere gitme, daha sonra iş değişikliğinin yazılı yapılmadığının ileri sürülmesinde hakkın kötüye kullanılması yasağı kapsamına girebilir. Bu konu aşağıda tekrar ele alınacaktır.

b. Ücretsiz İzin Uygulaması

Hiç şüphesiz işyerinde ücretsiz izin uygulaması da, çalışma şartlarında esaslı değişiklik sayılan bir diğer durumdur. Bu takdirde işveren İş K.m.22 hükmü çerçevesinde ücretsiz izin uygulamasına ilişkin olarak yazılı teklifte bulunacak, bu teklifin kabul edilmesinden sonradır ki, iş sözleşmesi askıya alınabilecektir⁷².

⁶⁹ “Mahkemece 01.01.1993 tarihinden itibaren 5.000.000 TL. üzerinden ücretlerin ödendiği fesih tarihine kadar geçen sürede altı ay içinde davacının ses çıkarmadığı ve bu durumun iş koşulu haline geldiği gerekçesi ile fark ücret isteği de red edilmiş ise de taraflar arasındaki mevcut sözleşmenin açık hükmü karşısında böyle bir sonuca varılamaz...”, Yarg.9.HD., 25.5.1995, 3439/18493, Tekstil İşveren, S.193, Kasım 1995

⁷⁰ Yarg.9.HD., 10.05.2007, 27830/14717, Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1, s.313-315.

⁷¹ Benzer görüş, Şen, s.60. Ayrıca bkz. Özdemir, Erdem, Sözleşmenin Yapılması, Muhtevası ve İfasına İlişkin Uyuşmazlıklarda İsbat Yükü ve Araçları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2-4.6.2006, İstanbul 2007, s.129.

⁷² Çankaya/Günay/Göktaş, s.63; Alp, s.229.

Bununla birlikte, işçilerin ücretsiz izin uygulamasını kabul etmelerine karşın, bunun bir süreye bağlanmadığı durumlarda iş akdinin askıya alındığının kabulü de doğru olmaz. İşçinin makul bir süre bekledikten sonra sözleşmesinin sona erdiği kabul edilmelidir. Burada makul süreden kasıt, dürüstlük kuralı gereği beklenebilecek süre olarak anlaşılmalıdır. **Yargıtay**, çeşitli kararlarında, altı ay, sekiz ay ve on bir aylık süreleri makul bir süre olarak kabul etmiştir. Bununla birlikte **öğretide bir görüş**, kısa çalışma (447 sayılı Kanun Ek.m.2'de -İş K. eski m.65'te-) yer alan üç aylık sürenin esas alınabileceği görüşündedir⁷³. **Başka bir görüş** ise, ücretsiz izin süresinin işverenin takdirine bırakıldığı veya ekonomik kriz bitinceye kadar gibi muğlak ifadelerin yer aldığı durumlarda, değişiklik sözleşmesinin geçerli kurulmadığı ve iş sözleşmesinin askıya alınmadığı sonucunun benimsenmesi gerektiği yolundadır⁷⁴.

Yalnız, işçinin makul süreyi aşan beklentilerinde sözleşmenin sona erdiği kabul edilmekle birlikte, sözleşmenin sona eriş biçimi üzerinde de durmak gerekir. Aslında **Yargıtay**, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde⁷⁵, işverenin tek taraflı ücretsiz izin uygulamasını, sözleşmenin işveren tarafından bildirimli feshi olarak kabul etmektedir⁷⁶. Burada da aynı görüş doğrultu-

⁷³ **Engin**, Ücretsiz İzin, s.542.

⁷⁴ **Alp**, s.230.

⁷⁵ **Engin**'e göre, "... Yargıtay eski yasa döneminde geliştirdiği içtihadıyla işçinin uzun süreli ücretsiz izne çıkartılmasının iş sözleşmesinin usulsüz feshi anlamını taşıdığına hükmetmiştir. Buna karşılık umulmayan hallere dayanan ücretsiz iznin hukuka uygun bir uygulama olduğu gibi, feshin son çare olması ilkesi gereği denenmesi gereken bir fesih alternatifidir. Ücretsiz izin önerisini haklı gösteren bir geçici ifayı kabul engeli varsa fesih iradesinden söz etmek mümkün değildir. Yargıtayın da ücretsiz izne ilişkin kararlarında ikili bir ayrıma gittiği görülmektedir. Yargıtay, ortada işletme gereklerine dayalı geçerli bir neden yok iken işverenin ücretsiz izne çıkarma iradesini fesih olarak yorumlamaktadır. Ancak ortada geçerli bir neden varsa ücretsiz izin uygulamasına geçerlilik tanımaktadır", **Engin**, Ücretsiz İzin, s.542; ayrıca bkz. **Alp**, s.229. Gerçekten **Yargıtay'a** göre, "Davacı belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Bu şekilde çalışan davacının iş sözleşmesinin tek taraflı olarak askıya alınması, sözleşmenin feshi anlamındadır. Fesih niteliğindeki askıya alma işlemi geçerli nedenlere dayanmamaktadır. Mahkemece, yazılı şekilde yapılan işin mevsimlik iş ve iş sözleşmesinin askıya alındığının kabulü hatalıdır", Yarg.9.HD., 30.04.2007, 16820/13581, Tekstil İşveren, Hukuk, S.336, Şubat 2008, s.7

⁷⁶ **Çankaya/Günay/Göktaş**, s.64. **Yargıtay** uygulamasında, işverenin işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarması, işçinin buna muvafakat etmemesi halinde, işveren tarafından yapılan fesih (bildirimli) olarak nitelendirilmekte ve işçi bunun üzerine kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanmaktadır. Gerçekten, "İşverenin ücretsiz izin uygulamasına işçilerin karşı çıktıkları hususunda dosyada bir delil mevcut değildir. Böyle olunca işçiler ile işveren arasında ücretsiz izne ayrılma konusunda örtülü bir anlaşmanın varlığının

sunda, işçinin ihbar tazminatı da alabilmesi açısından sözleşmenin makul süreyi aşan dönemden itibaren işveren tarafından bildirimli feshedildiği şeklinde değerlendirme yapılmalıdır⁷⁷.

Ancak ücretsiz izin uygulamasını iş güvencesi açısından feshin son çare olması ilkesi ile birlikte de değerlendirmek gerekir. Zira, her ne kadar İş Kanununda feshin son çare olması ilkesi açık bir düzenlemeye konu olmamışsa da, Türk Hukuku açısından bu ilke uygulanmaktadır. Dolayısıyla, işverenin fesihten önce ücretsiz izin uygulamasına da cevaz vermek gerekebilir. İşveren işçilerin iş akitlerini feshetmektense onları ücretsiz izne çıkarabilir⁷⁸. Ama, her hal ve şartta, yukarıda da belirttiğimiz gibi, ücretsiz izin uygulaması iş sözleşmesinde esaslı bir değişiklik halidir. İşverenin ücretsiz izin uygulaması için işçinin muvafakati gereklidir⁷⁹. Hiç şüphesiz, 4857 sayılı Kanunla birlikte burada m.22'de öngörülen prosedür uygulanmak gerekirken, işçi de çalışma koşullarının uygulanmamasından bahisle iş akdini kendisi İş K.m.24/II f gereğince haklı nedenle sona erdirebilir⁸⁰.

kabulü gerekir. İşçiler ücretsiz izin uygulamasına karşı çıkmamışlardır. Dairemizin uygulamasına göre işverenin işçilerin açık ve zımnî rızaları dışında yaptığı ücretsiz izne çıkarma uygulaması akdin feshi niteliğindedir", Yarg. 9.HD. 10.10.2006, 24775/26831, kararın değerlendirilmesi ve yerindeligi için Şahlanan Fevzi, Ücretsiz İzin, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Hukuk 19, S.334, Aralık 2007, s.2-4. Ayrıca bkz. Yarg.9.HD., 9.10.2003, 4267/16734, İşveren, C.XXXVIII, S.1, Ekim 2003, s.27; aynı yönde, Yarg.9.HD., 23.12.1996, 16196/23958 (yayınlanmamıştır); Yarg.9.HD., 7.5.2002, 3282/7216 (yayınlanmamıştır). Yine ücretsiz izin ile ilgili Yargıtay uygulamasının değerlendirilmesi ile ilgili olarak bkz. Uşan, M. Fatih, İşverenin İşçisini Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sonuçları (Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), Prof. Dr. M. Kemal Oğuzman'ın Anısına Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2000, s.1213 vd.; Taşkent, Savaş, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması, Sicil, Yıl 1, S.3 Eylül 2006, s.20 vd.

⁷⁷ Bkz. Süzek, Değişiklik Feshi, s.12.

⁷⁸ Bkz. Engin, Ücretsiz İzin, s.543.

⁷⁹ "Dosya içeriğinden bu kısa süreli ücretsiz izne çıkarmak suretiyle yapılan işlem sonucu sürenin bitimde işçilere yeniden işbaşı yaptırıldığı anlaşılmaktadır. İşverenin ücretsiz izin uygulamasına işçilerin karşı çıktıkları hususunda dosyada bir delil mevcut değildir. Böyle olunca işçiler ile işveren arasında ücretsiz izne ayrılma konusunda örtülü bir anlaşmanın varlığının kabulü gerekir. İşçiler ücretsiz izin uygulamasına karşı çıkmamışlardır. Dairemizin uygulamasına göre işverenin işçilerin açık ve zımnî rızaları dışında yaptığı ücretsiz izne çıkarma uygulaması akdin feshi niteliğindedir", Yarg.9.HD., 10.10.2006, 24775/26831, Çalışma ve Toplum, S.12, 2007/1, s.201-202.

⁸⁰ 1475 sayılı İş Kanunu döneminde bir olayda, "Hava muhalefeti sebebi ile inşaat işinin yürütülmesinin güçlüğü nedeni ile ... davalı işverenin davacı ile birlikte birçok işçiyi ücretsiz izne çıkarmak istediği açıktır. Ortada makul bir sebep olduğu için ücretsiz izne

c. İşin Niteliğinde Yapılan Değişiklikler

İşçinin ifa etmekle yükümlü olduğu iş, sözleşmede kararlaştırılmış olan işdir. İş veya toplu iş sözleşmesinde ifa edilecek iş, türü ve nitelikleri verilerek somut, muayyen bir iş olarak gösterilebileceği gibi, belirli bir faaliyet ve meslek olarak da belirlenebilir. İş, vasıfsız işlerde genel biçimde de belirlenmiş olabilir. İşçinin yapacağı iş, sözleşmeye, mesleki ve mahalli adetlere ve nihayet dürüstlük kuralına aykırı olmamak kaydıyla yönetim yetkisine dayanarak somutlaşabilir.

İşçinin yerine getirmek borcu altında bulunduğu iş, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarındandır. Dolayısıyla, belirlenmiş olan bu işin değişikliğe tabi tutulması iş sözleşmesinde esaslı tarzda bir değişiklik teşkil eder. Ancak bunun için işçinin yapacağı işin belirlenmiş olması gerekir. Yoksa vasıfsız bir işte istihdam edilen bir işçi için işin değiştirilebilmesi mümkündür. Bunun dışında işçinin yapacağı işin meslek (mimar, mühendis, özel kalem müdürü gibi), veya konum itibarıyla belirlenmesi halinde (ustabaşı, usta gibi) işverenin bunlarda değişiklik yapabilmesi, ancak m.22 şartlarına uyararak mümkündür. Bir olayda Belediyede çalışan şoförün, kurumda araç ve şoförlük hizmetlerinin özel bir firmadan hizmet alımı yoluyla temin edilmesi sonrası, park ve bahçeler müdürlüğüne düz işçi olarak verilmesi halinde bunun işçi tarafından kabul edilmemesi, işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshi (m.25) sayılmamış, bilakis, m.22 çerçevesinde işveren tarafından sözleşmenin sona erdirilmesi olarak benimsenmiştir⁸¹.

çıkarma işlemine değer vermek gerekir. Bunun sonucu olarak da davacı işçinin bu koşullarda dava açmak suretiyle hizmet akdini haklı nedenle feshettiği kabul edilmelidir. Bu değerlendirmelere göre ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi isabetlidir. Ancak kıdem tazminatı isteği hesap edilip hüküm altına alınmalıdır”, Yarg.9.HD., 6.12.2000, 13381/18384, Tühis, Mayıs-Ağustos 2001, s.51-52.

⁸¹ “İşçinin iş şartlarında esaslı tarzda aleyhine yapılan değişikliği kabul etme zorunluluğu yoksa da işverenin geçerli nedene dayalı yaptığı değişiklikten dolayı bunu kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi hükmünden doğmaktadır. Somut olayda, davacı işçinin çalışma şartlarında işçi aleyhine esaslı tarzda bir değişiklik yapıldığı, davacının sözkonusu değişikliği kabul etmediği anlaşılmaktadır. Davacı, verilen yeni görevi yerine getirmek zorunda olmadığından, işverence İş Kanununun 25. maddesi gereği değil, 22. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshedilmesi gerekir. İş Kanununun 22. maddesi uyarınca, iş sözleşmesinin feshi için, yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanması veya fesih için, başka bir geçerli nedenin bulunması gerekir”, Yarg. 9. HD., 29.01.2007, 2006/37016, 2007/1180, Tekstil İşveren, Hukuk, S.336, Şubat 2008, s.5, (Çalışma ve Toplum, S.15, 2007/4, s.3387-339).

Ancak işçinin vasıfsız bir işte çalıştırılması, her hâl ve şartta işinde değişiklik yapılabileceği anlamına da gelmemelidir. Zira söz konusu işte değişiklik, işçinin yaptığı işten daha ağır nitelikler taşıyorsa, bu değişiklikler işveren tarafından tek taraflı olarak yapılamaz⁸².

Dolayısıyla, iş değişikliğinde esaslı bir değişikliğe ilişkin karar verilirken, eski iş ile yeni iş arasında bir inceleme ve değerlendirme yapılmalıdır⁸³.

Belirtelim ki, taraflar arasında yapılan sözleşmede işçinin vasıfsız bir işçi olarak gözükmeye karşın, uzun yıllar vasıflı bir iş yapması halinde, artık işçinin vasıfsızlığından hareketle iş şartlarının değiştirilebileceği ileri sürülemez. Bir başka ifade ile taraflar işçinin yapacağı işi sözleşme ile kararlaştırmalarına karşın, işçinin göreceği iş sözleşme ile kararlaştırılan işten farklı olarak çalışma koşulu haline gelmiş ise, artık esaslı değişiklik olup olmadığı kararlaştırılmış olan değil, iş koşulu haline gelmiş olan işe göre belirlenir⁸⁴. Zira, uzun bir süre işçinin belirli bir işte çalıştırılması durumunda, zımni bir somutlaştırma tesbit edilebiliyorsa, artık işveren yönetim hakkına dayanamaz. İşçinin sonradan yaptığı işte yapılan değişiklikler esaslı değişiklik olarak nitelendirilir. Örneğin, işçinin Belediyede geçici işçi olarak işe alınmasına karşın, uzun yıllar kepçe operatörü olarak çalışması karşısında, sonradan bu geçicilik vasfı üzerinde durularak düz işçiliğe atanmasının kabul zorunluluğu yoktur⁸⁵.

⁸² Yarg.9.HD., 14.11.2005, 32562/35769, Legal İHSGHD., C.3, S.9, 2006, s.294-295.

⁸³ “Mahkemece davacının şehir içi servis şoförlüğünden yakıt sorumluluğu görevine verilmesi çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yarattığı uzman bilirkişi vasıtasıyla belirlenmesi” si gereklidir. Bkz. Yarg.9.HD., 28.09.2005, 177/35140. Çalışma Ve Toplum, S. 7, 2005/4, s.150; “... Mahkemece, anaokulu müdürlüğü görevinin ilköğretim müdür yardımcılığı görevinden daha aşağı bir görev olup olmadığı, davacının hizmet akdinin devamı sırasında kendisine ödenen ücret ile anaokulu müdürü ücreti arasında aleyhine fark bulunup bulunmadığı gerekli belgeler getirtilip incelenmeli ve sonucuna göre davacının hizmet akdini fesihinde haklı olup olmadığı saptanmalıdır”, Yarg.9.HD., 08.06.2006, 2005/33687, 2006/16490, Çalışma ve Toplum, S.11, 206/4, s.228-229; “Değişiklik feshinde, son işin önceki işle aynı değerde olup olmadığı, görev, unvan, kariyer ve ücretlerde bir olumsuzluk oluşturup oluşturmadığı belirlenmelidir”, Yarg.9.HD., 20.12.2004, 14805/28304, **Çankaya/Günay/Göktaş**, s.600.

⁸⁴ **Şen**, s.120.

⁸⁵ “Davacı, davalı işyerinde kepçe operatörü olarak çalıştığını, ancak seçimlerden sonra düz işçi olarak atandığını, bunu kabul etmediğine dair yazılı beyanda bulunduğunu belirtip, iş aktinin haklı neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatılmama tazminatı ve boşta geçen süre için ücrete karar verilmesini talep etmiştir./Davalı, işyerinde kepçe operatörü kadrosu olmadığını, davacının geçici işçi olup

Uygulamada, altı işçinin yaptığı işin tek bir işçi tarafından yapılmasının istenmesi⁸⁶, araç şoförünün temizlik işine verilmesi⁸⁷, montaj işçisinin nokta kaynak işçisi olarak çalışmasının istenmesi⁸⁸, kapsam içerisinde çalışırken kapsam dışı statüye geçirilmesi⁸⁹, makine işçisinin verimsizlik nedeniyle sevkiyat bölümüne verilmesi⁹⁰, araçlar amiri olarak çalışan kimsenin foseptik çukuru temizleme görevi de bulunan vidanjör şoförlüğüne verilmesi⁹¹,

görevlendirildiğini her birimde çalışması gerektiğini, iş aktinin yapmakla ödevli bulunduğu ödevlerin kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması ve devamsızlığı nedeniyle feshedildiğini iddia etmiştir.

Mahkeme, geçici işçi olan davacım iş aktinin 4857 sayılı İş Kanununun 25/11 (g) ve (h) maddelerine göre feshinin haklı olduğu müstakil kepçe operatörü kadrosunun bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir./Dosyadaki bilgi belgelerden ve belediyenin çeşitli görevlendirme yazılarından davacımın uzun yıllardan beri kepçe operatörü ve şoförlük yaptığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle işe girerken davacımın geçici işçi olarak nitelendirilmesi bu gerçeği değiştirmez. Ayrıca davacımın işinin değiştirilmesine 4857 sayılı İş Kanununun 22.inci maddesine göre yazılı muvafakati da yoktur. Şu durumda fesih haksızdır...”, Yarg.9.HD., 14.09.2005, 21940/29885, Çalışma ve Toplum, S.7, 2005/4, s.170-171. Bunun gibi, işçinin görevi su işçiliği olmasına karşın, fiilen sekreterlik yapması durumunda sözkonusu iş işçinin çalışma şartı haline gelmiş olup, bunda değişiklik tek taraflı olarak yapılamaz. Bkz. Yarg.9.HD., 9.11.1979, 12834/13520, **Çenberci**, s.371.

⁸⁶ “6 kişilik ekiple birlikte yükleme boşaltma işi yapan davacımın diğer işçilerin işyerinden ayrılmaları nedeniyle işi yalnız başına yapmak zorunda kaldığı, yanına yardımcı verilmesi talebinin işveren tarafından kabul edilmemesi sonucunda işten haklı olarak kendisinin ayrıldığı ve iş aktinin eylemli olarak davacı tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 24/f maddesinde; işyerinde çalışma şartlarının ağırlaştırılması halinde iş aktinin işçi tarafından derhal feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşyerinde 6 kişi ile çalışan davacımın tek başına çalışmaya zorlanması çalışma şartlarının işverence ağırlaştırıldığını gösterir”, Yarg.9.HD., 30.03.2006 2005-28843, 2006/8026, Çalışma ve Toplum, S.10, 2006/3 s.186-187.

⁸⁷ “İşyerinde son bir buçuk yıldır araç şoförü olarak çalışan davacımın rızası alınmadan temizlik işlerine verilerek çalışma şartlarının ağırlaştırıldığı bu nedenle davacımın hizmet aktini 4852 sayılı Yasanın 24/2.maddesi gereği haklı olarak feshettiği anlaşıldığından kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Yarg.9.HD., 11.09.2006, 2390/21317, Çalışma ve Toplum, S.12, 2007/1 s.276.

⁸⁸ Yarg.9.HD., 24.09.2007, 13954/27949, Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1, s.260-261.

⁸⁹ Yarg.9.HD., 15.05.2006, 10599/13523, Çalışma ve Toplum, S.11, 2006/4, s.273-274.

⁹⁰ Yarg.9.HD., 6.2.2006, 2005/172113, 2006/2266, kararın incelemesi için bkz. **Alp**, İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi Hükümlerinin Sınırları ve Denetimi, Legal YKİ, C.1, S.1, 2006, s.11 vd.

⁹¹ Yarg.9.HD., 10.05.2004, 104/10869, Legal İHSGHD., C.2, S.5, 2005, s.354-357.

güvenlik görevlisinin sevkıyat ve temizlik birimlerinde çalıştırılmak istenmesi⁹², işçinin temizlik işçisi olarak işe alınmasına karşın burada çalıştırılmayıp, önce park bekçiliğinde sonra da çöpçülükte çalıştırılması⁹³, dört yıl kadar kaynakçı olarak çalışan bir kimsenin temizlik işine verilmesi⁹⁴, muhasebe elemanının temizlik işlerine verilmesi⁹⁵, işçinin çalıştığı kısımdan daha ağır⁹⁶, daha zor⁹⁷ ve tehlikeli bir işte çalıştırılmak istenmesi⁹⁸, aleyhe esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir.

Bu arada belirtelim ki, **Yargıtay** Hukuk Genel Kurulu, bir olayda, cam fabrikasında cam işçisi olarak çalışan işçinin, iş olmayan bir dönemde kendisinden bekçi kulübesi inşaatında tuğla taşınması ve harç verilmesi gibi işlerde çalışmasının istenmesi halinde, iş şartlarının ağırlaştırılması olarak yerel mahkeme kararını bozan özel daire kararının isabetsiz olduğuna, zira, işçilerden yapılması istenen işin geçici ve basit bir iş olmasına, bu nedenle iş koşullarının işçiler aleyhine ağırlaştırılmış sayılamayacağına ve o tarihlerde fabrikada yapılan başkaca bir iş bulunmamasına göre, bu yardımda bulunmayan işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceğine karar vermiştir⁹⁹. Burada belirtilmesi gereken husus, işçinin yaptığı işin, iş şartlarını ağırlaştırıp ağırlaştırmadığı, onurunun zedelenip zedelenmediği ve dürüstlük kuralına göre bir değerlendirme yapılması gerektiğidir. Bu kıstaslar çerçevesinde, cam işçisinin çalışma şartları ağırlaştırılmış veya bu işte çalıştırılmaları

⁹² Yarg.9.HD., 06.12.2004, 7178/26665, Legal İHSGHD., C.2, S.6, 2005, s.741-742.

⁹³ Yarg. 9.HD., 14.11.1984, 8836/9838, **Akyiğit**, Ercan, İş Kanunu Şerhi, C.1, 3.B., Ankara 2008, s.996, dn.42.

⁹⁴ Yarg.9.HD., 18.10.1999, 13089/15872, **Günay**, İş Davaları, s.447.

⁹⁵ Yarg. 9.HD., 24.1.2002, 16244/724, **Akyiğit**, 3.B., s.996, dn.29.

⁹⁶ "... 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", Yarg.9.HD., 3.7.1996, 3709/15314, **Tekstil İşveren**, S.205, Kasım 1996, s.16-17.

⁹⁷ "... davacının sekiz yılı aşkın bir süre yemekhane bölümünde çalışmakta iken, ıslak zemin dolayısı ile koruyucu çizme ve eldiven kullanılmasını gerektiren daha ağır ve vardiyalı olduğu anlaşılan "ciğer bölümü" denilen kısma verildiği anlaşılmaktadır. Bu durum ise, davacı işçi aleyhine iş şartında tek taraflı ağırlaştırma ve kötüleştirme mahiyetindedir", Yarg.9.HD., 21.12.2005, 14209/4040453, **Çalışma ve Toplum**, S.9, 2005/2, z.192-193..

⁹⁸ Yarg.9.HD., 7.6.1984, 5509/6255, **Tekstil İşveren**, Mart 1986, s.16.

⁹⁹ Bkz. YHGK., 16.03.2005, 9-88/157, Legal İHSGHD., C.2, S.7, 2005, s.124/-1241 (**Çalışma ve Toplum**, S.6, 2005/3, 175-176.

onurlarını zedelemiş ise, o takdirde yapılan değişikliği esaslı kabul etmek gerekir.

İş türü değişikliklerinde işveren yeni işin işçinin niteliklerine uygun olmasına, değiştirilen işin önceki işle eşit değerde bulunmasına, dürüstlük kurallarına aykırı olmamasına ve işçinin onurunun kırılmamasına da dikkat etmelidir¹⁰⁰. Aksi halde yapılan değişiklikler esaslı sayılır.

d. İşyerinin Değiştirilmesi

aa. Genel Olarak

Sözleşmede işçinin işi ifa edeceği yer kararlaştırılmamış ise, işveren yönetim hakkına dayanarak iş sözleşmesinin ifa edileceği yeri kendisi belirler. Bazı durumlarda işte yapılan değişiklikler işyerinde de değişikliğe neden olabilir. Bununla birlikte, işçinin rızası olmaksızın işyerinin değiştirilmesi de, şartları varsa “iş şartlarında esaslı tarzda” bir değişikliktir. İşçinin birden fazla bağımsız işyeri olan işverenin belirli (kararlaştırılmış) olan işyerinde çalışmak üzere işe alınması ve daha sonra tek taraflı olarak işverenin başka bir işyerine kaydırılabilmesi ancak, işçinin buna muvafakat etmesi ile mümkündür¹⁰¹.

İşyerindeki değişiklikler, işçinin işverenin bir başka işyerine nakli yanında, işyerinin taşınması şeklinde de karşımıza çıkar. Bunun yanı sıra, geçici iş ilişkisinde ve iş sözleşmesinin bizatihi devrinde de böyle bir durum vardır.

Belirtelim ki, işveren işçinin iş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkını saklı tutmasına karşın, bu hükme göre örneğin bir görev yeri değişikliği yapacak olsa bile, bunu uygun bir şekilde işçiye bildirmelidir. Buna göre, uyumsuzlukta, işveren sözleşmedeki değişiklik kaydına dayanarak işçiye önceden usulüne uygun bir işyeri değişikliği teklifi yaptığını isbatla yükümlüdür¹⁰².

bb. İşçinin Başka Bir İşyerine Nakli

Taraflar iş sözleşmesinde işçinin çalışacağı işyerini belirlemişlerse işçinin onayı olmadıkça işveren işyerini değiştiremez, onu başka bir işyerine

¹⁰⁰ Şen, s.122.

¹⁰¹ Ekonomi, İş Hukuku, s.120.

¹⁰² “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı işçinin Adana ilinden İstanbul-Şirinevler’deki işyerine tayin edildiğine dair usulünce tebliğ edilmiş bir tayin yazısı bulunmamaktadır”, Yarg.9.HD., 20.06.2006, 2005/38713, 2006/18238, Çalışma ve Toplum, S.11, 2006/4, s.192-193.

nakledemez. Söz konusu onay, İş K.m.22 çerçevesinde yazılı olmak durumundadır. Ancak, fiilen nakledilen yere gitmek de bazen onay verildiği anlamını taşıyabilir. Bu arada, işçi tarafından yazılı onay alınması gerektiğinin ileri sürülmesi re bazen hakkın kötüye kullanımı teşkil edebilir.

Sözleşmede işverene işyerini değiştirme yetkisi verilmemesi halinde, işçinin aynı il sınırlarında dahi olsa başka bir işyerine nakledilmesi iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturur¹⁰³. Bir olayda **Yargıtay**, işçinin işyerinde değişiklik yapma yetkisini saklı tuttuğu kaydı işçiye imzalatmak istemesine karşın, işçinin bu maddeye ihtirazi kayıt koyarak kabul etmediği durumda, davacının aynı il sınırları içerisinde de olsa yaklaşık 40 km. uzaklıkta bulunan bir şubeye nakledilmesini servis imkanı da sağlanmadığı için, iş şartlarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilmiştir¹⁰⁴.

Bununla birlikte taraflar iş sözleşmesinde işverene işyerini değiştirme yetkisi verebilirler. Bu halde, işyerinde yapılacak değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilmez.

Yine, işyeri değişikliğinin özellikle aynı il sınırları içinde başka bir işyerine verilmede olduğu gibi, işçinin durumunu ağırlaştırmayan, ikamet ettiği yere göre daha yakın olan¹⁰⁵ veya yararına bulunduğu hallerde yapılan değişiklikleri esaslı olarak kabul etmemek gerekir. Bunun gibi, işyeri organizasyonu içerisinde aynı işyerinde çalışma yerinin değiştirilmesi de kural olarak esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez¹⁰⁶. Bu halde, işveren yönetim hakkına dayanarak söz konusu değişiklikleri yapabilir.

Yine yukarıda da bahsettiğimiz gibi **Yargıtay** asgari ücretle çalışan bir işçinin sözleşmede değişiklik kaydı olsa dahi, 35 km. uzağa gönderilmesinde,

¹⁰³ “Davacı işçinin Fatsa’da bulunan işyerinde çalışırken Ordu’da bulunan şubede görevlendirilmesi üzerine işyerinden ayrıldığı anlaşılmaktadır. Davacının başka şehirde bulunan işyerinde görevlendirilmesi üzerine iş sözleşmesinin feshi İş Kanunu’nun 16/2 e maddesi uyarınca haklı nedene dayandığından kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmiştir”, Yarg.9.HD., 1.2.2005, 2004/7365, İşveren, C.44, S.1, Ekim 2005, s.14-15

¹⁰⁴ Yarg.9.HD., 24.10.2005, 5483/34251, Toprak İşveren, S.69, Mart 2006, s.22-23.

¹⁰⁵ İşyerinin taşınması sonrası davacının Bursada ikamet etmesi karşısında, önceki işyerinin 55 km. uzakta iken, şimdiki mesafenin 10. km.ye inmesi karşısında, işçinin yararına olan değişikliği kabul etmemesi sonrası işyerine devam etmemesi, işveren için devamsızlığa bağlı olarak iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirme imkanı verir. Bkz. Yarg.9.HD., 26.10.2004, 20985/24189, Legal İHSGHD., C.5, S.2, 2005, s.294-295.

¹⁰⁶ **Ekonomi**, s.117; **Taşkent**, Yönetim Hakkı, s.146; **Alp**, s.110.

işçinin ücretinde düşüklük oluşturacağı gerekçesi ile yapılan değişikliğe işçinin rıza göstermesini aramıştır¹⁰⁷.

Sonuç itibarıyla esaslı bir değişiklik söz konusu ise, sözleşmede bu yönde bir hüküm yoksa ancak İş K.m.22 hükümleri çerçevesinde bir nakil mümkündür. Sözleşmede hüküm olsa da, işyeri değişikliğinin şüphesiz dürüstlük kuralına uygun olması da gerekir¹⁰⁸.

cc. İşyerinin Taşınması

İşyerinin taşınması durumunda, öncelikli olarak taraflar arasında akdedilen sözleşmede bu yönde bir hüküm bulunup bulunmadığının tespiti gerekir. Sözleşmede başlangıçta işyerinin taşınmasına bağlı olarak çalışanların da buna göre nakli kabul etmeleri yolunda bir kayıt söz konusu olabilir.

Ancak, sözleşmede buna ilişkin bir kural yoksa (başlangıçta işveren işçinin işini değiştirme hakkını saklı tutmamışsa) somut duruma göre karar vermek gerekir. Zira, işyerinin nakli bir zorunluluk ise, aynı zamanda eski işyeri ile çok farklı olmayan bir yere taşınıyorsa (veya işveren yeni işyerine işçileri taşımaya taahhüt ediyorsa) işçi buna uymak durumundadır. Bununla birlikte, yeni işyerine gidiş geliş önemli ölçüde güçlük oluşturuyor, ilave maddi yük getiriyor ve işveren de söz konusu masraflara katılmıyor veya servis sağlamıyorsa, yapılan değişikliğin işçinin aleyhine olduğunun kabulü gerekir¹⁰⁹.

Bu arada belirtilmesi gereken noktalardan bir tanesi de, **Yargıtay'a** göre, işçinin özellikle çeşitli firmalardan ihale alan bir işverenin işçisi olması durumunda, sözleşmede de, işverenin nakil yetkisinin bulunması, sonra işçinin çalışma yerinin evine uzak olmasına karşın işverenin aynı zamanda servis temin etmesi halinde, aynı il sınırları içerisinde, başka bir işyerine verilmesi,

¹⁰⁷ "... davacının işyerinde asgari ücretle sekreter olarak çalıştığı... işverenin ayrıca gidiş-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 ücretinden fedakarlık yaparak yol parasını karşılaması beklenemez. İş sözleşmesinin esaslı unsurunda bir değişiklik olmuştur. İş koşulları zorlaşmıştır. Yol parası verilmemişinden, davacının iş şartlarında ağırlaşma olduğunun kabulü gerekir. Bu durumda davacının iş akdini 1475 sayılı Yasanın 16/II e maddesi uyarınca feshi nedeniyle kıdem tazminatının hükmü altına alınması gerekir". Yarg.9.HD., 17.5.2005, 27850/18819, Legal İHSGHD, S.7, 2005, s.1251-1252, (Çalışma ve Toplum, s.7, 2005/4, s.224-225)

¹⁰⁸ Yarg.9.HD., 06.02.2006, 835/2400, Legal İHSGHD, S.10, 2006, s.833-835.

¹⁰⁹ **Süzek**, Değişiklik Feshi, s.14.

artık, esaslı değişiklik sayılmaz¹¹⁰. Aslında, niteliği gereği, değişen yerlerde ifa edilmesi gereken işlerde çalışanlar (temizlik, servis ve tanıtım elemanları gibi), tek taraflı olarak ve farklı işyerlerinde görevlendirilebilirler¹¹¹.

Şüphesiz, sözleşme ile kararlaştırma olmadığı hallerde, İş K.m.22 şartlarının mevcudiyeti ile nakil mümkündür. Dolayısı ile işçi bu değişikliği kabul etmeyebilir.

dd. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi

Belirtilmesi gereken noktalardan bir tanesi de İş K.m.7 çerçevesinde geçici (ödünç) iş ilişkisinin kurulması durumunda, zaten işçinin devir esnasında yazılı rızası arandığı için, artık m.22'nin şartlarına gitmeye gerek bulunmadığıdır¹¹².

ee. İşyerinin veya İş Sözleşmesinin Devri

İşyeri devirleri de üzerinde durulması gereken konulardandır. Bilindiği üzere, İş K.m.6 çerçevesinde bir işyerinin devredilmiş olması, işveren ve işçi için kural olarak iş sözleşmesinin feshi için geçerli veya haklı sebep oluşturmaz. Gerçekten, İş K.m.6/5'e göre, "Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini surf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır". Bununla birlikte, devirden

¹¹⁰ "... imzalanan iş sözleşmesinin özel şartlar bölümünün (c) bendinde, "işveren, işçiyi ücretinde değişiklik yapmadan kendisine ait aynı il hudutları dahilinde herhangi bir başka işyerine tayin ve nakil etmekte serbesttir", şeklinde kurala yer verilmiştir. Davalı firma ihale yoluyla temizlik işlerini alan bir şirkettir. Bu kapsamda Maliye Bakanlığının Dikmen Caddesinde bulunan işyerinde çalışan davacı işçinin Bilkent Üniversitesi işyerinde aynı şekilde temizlik işçisi olarak çalışması istenmiş, davacı ise bunu kabul etmeyecek ayrılmıştır... Davalı işveren devamsızlık tutanakları düzenlemiş ve haklı olarak iş sözleşmesini feshetmiştir. İşverenin bahsi geçen uygulaması iş sözleşmesi hükmüne uygun olup, işçinin görevlendirildiği işyerinde çalışması gerekir. Görevlendirilen işyerinin işçinin ikamet ettiği adrese uzak olması bu sonucu değiştirmemektedir...", Yarg.9.HD., 19.4.2005, 2004/18877, 2005/13746, **Çankaya/Günay/Göktaş**, s.597. (Çalışma ve Toplum, S.7, 2005/4, s.252-253.

¹¹¹ **Alpagut**, s.56; **Uzun**, s.52; **Hozar**, s.89 dn.28.

¹¹² Bkz. **Ekmekçi**, Ömer, 4857 sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, Legal IHSKHD., C.1, S.2, 2004, s.367 vd.

sonra ortaya çıkan durumların şüphesiz işyerinde oluşmuş çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik oluşturulması da gereklidir.

Ancak, işyeri devri olarak değil de, bireysel anlamda iş sözleşmesinin devri söz konusu olduğunda aynı şeyler söylenemeyecektir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin devrinde işyerinin devrinden farklı olarak işçinin de rızası alınmak gerekir¹¹³. Bu halde iş sözleşmesinin devrine rıza gösteren işçi, daha sonra söz konusu değişikliğin esaslı olduğu iddiasını gündeme getiremez.

e. Çalışma Saatlerinde Değişiklik

Aslında işveren yönetim hakkına dayalı olarak yasal sınırlar çerçevesinde çalışma sürelerinde değişiklik yapabilme hakkına sahiptir. Dolayısıyla işveren bir işyerinde işe başlama ve bitiş saatlerini işçiler için farklı olmak kaydı ile de belirleme yetkisini haizdir. Ancak, belirlenmiş çalışma sürelerine ilişkin değişiklikler, esaslı değişiklik olarak da karşımıza çıkabilir. Belirtelim ki, çalışma saatlerinde yapılan değişikliğin esaslı olup olmadığının belirlenmesinde, her olayın özelliği göz önünde bulundurulmalıdır.

Bununla birlikte işveren yönetim hakkına dayanarak toplam çalışma süresini arttırmak veya ücrete etki edecek şekilde azaltmak yetkisine sahip değildir¹¹⁴. Ancak iş süreleri yönetim hakkı çerçevesinde azaltılabilirken bu ücrette, bir indireme yol açamaz (İş K.m.62).

İş Kanunu çerçevesinde denkleştirme esasının benimsenmesi (İş K. m.63/2), ancak işçinin kabulü ile mümkün olduğundan, işveren tarafından tek taraflı belirlemeye çalışmalar esaslı değişiklik kabul edilmelidir¹¹⁵.

Yargıtay'a göre, "Gece vardiyasında çalışan işçilere işyerinde üç saat istirahat verilmekteyken bu uygulamanın davalı işveren tarafından tek yanlı olarak bir saate indirildiği"nin¹¹⁶ anlaşılması halinde esaslı bir değişiklik

¹¹³ Bkz. **Akyiğit**, s.868; **Alp**, s.199; **Göktaş**, Seracettin, İşveren Değişikliğinin İşçiye İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih İmkânı Verip Vermeyeceği Sorunu, Sicil, Y.1, S.2, Haziran 06, s.67. **Yargıtay** da, iş sözleşmesinin devrinde her iki işveren yanında işçinin de rızasının alınması gerektiği, aksi halde bu işlemin fesih olduğu görüşündedir. Yarg. 9.HD., 6.11.2002, 6352/20664; Yarg.9.HD., 21.5.2000, 6039/8613, **Göktaş**, s.67, dn.14

¹¹⁴ **Taşkent**, Yönetim Hakkı, s.152.

¹¹⁵ **Şen**, s.145.

¹¹⁶ Yarg.9.HD., 31.10.1996, 12117/20359, Tekstil İşveren, S.209, Mart 1997, s.14-15,

vardır. Bunun gibi, işçinin çalışma saatlerinin geceye ve hafta sonuna¹¹⁷ kaydırılması, ya da vardiyalı olması¹¹⁸ da aynı niteliktedir¹¹⁹.

İşsizlik Sigortası Kanunu Ek.m.2 (İş K. eski m.65) çerçevesinde kısa çalışmanın gerektiği durumlarda işçinin rızası aranmaz. Zira kısa çalışma ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kararı ile mümkün olabildiğinden, bu durum, İş K.m.22'nin kapsamı dışında kalmaktadır¹²⁰.

Bu arada belirtelim ki, yıllık izinler ile ilgili olarak esas itibariyle iznin kullandırılması tarihini belirleme yetkisi işverene aittir. Dolayısıyla işçinin izin hakkını istediği zaman kullanabilmesi mümkün değildir. Bu anlamda işveren yönetim hakkına dayanarak işçinin izni kullanma zamanını kendisi belirler.

C. DEĞİŞİKLİK HAKKININ SAKLI TUTULMAMIŞ OLMASI

1. Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu

1475 sayılı İş Kanunu döneminde, İş K.m.16/II e, iş şartlarında esaslı tarzda değişiklik yapma yetkisinin başlangıçta iş sözleşmesi ile veya toplu iş sözleşmesi ile tek taraflı olarak işverene verilebilmesine imkan tanımıştı¹²¹.

¹¹⁷ Yarg.9.HD., 3.7.1996, 3709/15314, Tekstil İşveren, S.205, Kasım 1996, s.16-17.

¹¹⁸ "... davacının sekiz yılı aşkın bir süre yemekhane bölümünde çalışmakta iken, ıslak zemin dolayısı ile koruyucu çizme ve eldiven kullanılmasını gerektiren daha ağır ve vardiyalı olduğu anlaşılan "ciğer bölümü" denilen kısma verildiği anlaşılmaktadır. Bu durum ise, davacı işçi aleyhine iş şartında tek taraflı ağırlaştırma ve kötüleştirme mahiyetindedir", Yarg.9.HD., 21.12.2005, 14209/4040453, Çalışma ve Toplum, S.9, 2005/2, z.192-193.

¹¹⁹ "Doktorun çalışma zamanının 8.30-14.30 saatleri yerine 8.00-16.00 saatleri arasına alınmak istenmesini kabul etmemesi haklı nedenle sözleşmeyi bozma hakkı verir", Yarg. HGK., 3.10.1986, 9-349/807, **Günay**, İş Davaları, s.441-442 karar no:19.

¹²⁰ **Süzek**, Değişiklik Feshi, s.15; **Alp**, s.104.

¹²¹ 1475 sayılı Kanun döneminde Yargıtay uygulaması da şu şekilde gelişmiştir: "Toplu iş sözleşmesinde öngörülen şekilde ücretinde eksiltme yapılmamak üzere başka bir göreve verilen işçi, bu görevi kabul etmeyerek iş akdini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanamaz", Yarg.9.HD., 28.1.1997, 1996/18661, 1997/1424, İşveren, C.XXXV, S.9, Haziran 1997, s.15-16; Yarg.9.HD., 30.10.1997, 14191/18211, Tekstil İşveren, S.219, Ocak 1998, s.17-18; "... Banka işyerlerinde işin gereği olarak işçilerin bir şubeden diğerine nakledilmeleri gerektiğinden gerek hizmet akdine konulan hükümlerine göre ve gerekse TİS'leri ile kabul edilen nakil yetkisinin işverene verilmiş bulunması karşısında işçinin işinin nakledilmesine dayanarak peşin olarak vermiş olduğu nakil yetkisinin uygu-

Bununla birlikte, 4857 sayılı İş Kanununda işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapabilme hakkını saklı tutan kayıtların geçerliliğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Oysa, Tasarının Bilim Kurulu'nca hazırlanan ilk şeklinde (Tasarı md.23) “işverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu hallerde ve belirli süreli iş sözleşmelerinde” değişikliğe ilişkin ilk fıkra hükmünün uygulanmayacağı, belirli süreli iş sözleşmelerinde işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı saklı tutulmamışsa, işçi rıza göstermedikçe, işverenin belirlenen şartları süre sonuna kadar uygulamakla yükümlü olduğu hükmü yer almakta idi. Dolayısıyla, işverene çalışma şartlarında değişiklik yapabilme imkanını sağlayan sözleşmesel kayıtlara izin verilmekteydi. Ancak, yasalaşma esnasında, bu tür kayıtlara izin veren hüküm, madde metninden çıkarılmıştır.

Öğretide bir kısım yazar metinden çıkarmaya bir sonuç bağlanması gerektiğini, böylelikle, artık işverenin çalışma şartlarında değişiklik yapabilme imkânını veren kayıtların geçerliliğe sahip olamayacağını ifade etmiştir¹²².

Bununla birlikte **öğretideki hâkim kanaat**, her ne kadar metinde işveren için böyle bir imkan bulunmasa da, tarafların sözleşmeye koyacakları değişikliğe ilişkin kayıtların geçerli kabul edilmesi gerektiği yolundadır. Nitekim bir kez, Parlamentoda ilgili hükmün metinden çıkarılmış olmasının, kanunkoyucunun böyle bir düzenleme yapabilme durumunu ortadan kaldırmak istemediği anlamına gelmeyeceğine işaret etmek gerekir. Zira sözleşme serbestisi

lanması karşısında haklı neden iddiası ile hizmet akdini sona erdiremez...”, Yarg.9.HD., 19.6.1995, 5219/22082, Tekstil İşveren, S.195, Ocak 1996; “... Ferdi hizmet sözleşmesinde davacı işçinin davalıya ait başka bir işyerinde veya başka bir yerde davalı işverence çalıştırılabileceği kabul edilmiştir”, Yarg.9.HD., 19.6.1996, 3149/14024, **Günay**, Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu, C.1, Ankara 1998, s.996-997; Yarg.9.HD., 21.1.1994, 1993/11110, K.1994/351, Tekstil İşveren, Kasım-Aralık 1994; Yarg.HGK., 13.1.1988, 9-478/7, **Günay**, s.978-979.

¹²² Bkz. **Narmanhoğlu**, Ünal, İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır? Sicil, Y.1, S.3, Eylül 06, s.15; **Narmanhoğlu**, Ünal, 4857 sayılı İş Kanununun 22/1’inci Maddesi İle İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Kararı Hakkında Düşünceler, Legal YKİ, C.2, S.4, 2007, s.137 vd.; **Güzel**, Ali, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2004 Yılı Toplantısı, s.120. Ayrıca bkz. **Eyrenci/Taşkent/Uluçan**, s.181.

ilkesi yol gösterici olmalı ve taraflar hukuka aykırı olmamak üzere her türlü düzenlemeyi yapabilme imkânına sahip kabul edilmelidirler¹²³.

Zaten böyle kayıtlara imkân tanınması, her hâl ve şartta geçerli olacakları gibi bir sonucu da doğurmaz. Şüphesiz bir kısım sınırlamalar söz konusu olacaktır. Biz de, sözleşme taraflarının değişiklik kaydı koyabilecekleri kanaatindeyiz.

Yargıtay uygulaması ise, başlangıçta değişiklik kayıtlarının geçerli olmadığı şeklinde iken¹²⁴, daha sonra bu karardan dönülmüştür¹²⁵. Gerçekten **Yargıtay'a** göre, "Davacı işçinin imzasını taşıyan hizmet sözleşmesinin 4. maddesinde "işveren işçiyi şirkete bağlı aynı veya değişik illerdeki işyerlerinden birinden diğer işyerlerine daimi veya geçici olarak aynı veya değişik göreve tayin etmekte serbesttir" şeklinde kurala yer verilmiştir. Davacı işçi tarafından bu sözleşmedeki imzaya itiraz edilmemiş irade fesadı ile ilgili bir delil sunulmamıştır... Davalı işverence anılan sözleşme hükmüne dayanarak... işçinin bir başka ilde ve aynı işinde çalışması için görevlendirme yapılmış, davacı işçi görevlendirmeyi kabul etmeyerek iş başı yapmamıştır. Bu gelişme üzerine davalı işverence davacının iş sözleşmesi sona erdirilmiştir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre işverene nakil yetkisi veren bu tür sözleşme hükümleri geçerlidir ve buna uymayan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle işverence sonlandırılması mümkündür"¹²⁶.

¹²³ **Süzek**, Değişiklik Feshi, s.16; **Şahlanan**, Yönetim Hakkı, s.60; **Akyiğit**, s.863; **Şen**, s.101-102; **Aydın**, s.61; **Uzun**, s.55; **Alpagut**, s.59; **Alpagut**, Uygulama Alanı, s.59; **Hozar**, s.86; **Alp**, s.243, 257 vd.; **Alp**, Mustafa, İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi, Sicil, Y.1, S.3, Eylül 06, s.39; **Yenisey Doğan**, III. Yıl, s.119; **Güven**, Ercan/**Aydın**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 2.B., Eskişehir 2007, s.165.

¹²⁴ Buna örnek olarak bkz. Yarg.9.HD., 26.1.2004, 23105/1204, kararın incelemesi için bkz. **Alpagut**, s.59.

¹²⁵ "Öte yandan değişiklik kayıtları 1475 sayılı Kanun zamanında düzenlenmiş olsa ve 4857 sayılı Kanun zamanında fesih olması durumunda da bu kayıtlar geçerlidir. 4857 sayılı Kanunun önceki kanun zamanında yapılan sözleşmelere uygulanması gerekeceği hakkında özel bir madde bulunmamaktadır", Yarg.9.HD., 9.11.2005, 4540/35429, Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1, s.185-188, (kararı onayan Yarg.HGK., 11.10.2006, 9-613/644), kararın değerlendirilmesi için bkz. **Aydın**, Ufuk, 4857 sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir karar İncelemesi), Sicil, Y.2, S.5, Mart 07, s.57 vd.; **Narmanhoğlu**, Düşünceler, s.137 vd.

¹²⁶ Yar.9.HD., 21.09.2004, 2003/21979, 2004/19484, Toprak İşveren, S.55, Mart 2005, s.24-25. "Taraflar arasında düzenlenen... iş sözleşmesinin 7/d maddesinde davacı işyerinin değiştirilmesini kabul etmiştir. Bu sözleşme gereği davacı Antalya'da çalıştığı işyerinden Batman'a atanmıştır. Davacı bu atamaya uyması gerekirken yeni görev yerine gitmemesi

Benzer şekilde sözleşmede nakli yetkisi olmasına karşın, nakledilen yerde sözleşme şartlarının ağırlaştırıldığı isbatlanamıyorsa, işçi söz konusu değişikliğe uymak zorundadır¹²⁷.

Değişikliği saklı tutma kayıtları, aslında işçinin başlangıçtaki rızası ile ortaya çıkan bir değişiklik sözleşmesidir. Sözleşme ile tanınan bir değiştirici yenilik doğuran hakkın kullanılması sonucu, bir çalışma şartı tek taraflı olarak değiştirilebilmektedir. Böylece yeni bir durum ortaya çıkmaktadır. Ancak bu değişiklik artık işçinin rızasına dayanmaktadır. Çünkü işçi sözleşme serbestisi çerçevesinde değişikliğe baştan razı olmuştur¹²⁸. Bununla birlikte, söz konusu kararlaştırma mümkün ve geçerli olmakla birlikte, işçinin daha işe girerken hür iradesini sözleşmeye yansıtılabildiği meselesi ise, değişiklik kayıtlarının sınırlandırılması ile çözümlenebilir.

Değişiklik hakkını saklı tutan kayıtların iş sözleşmesi yanında, toplu iş sözleşmeleri¹²⁹ ve hatta işyeri iç yönetmelikleri (personel yönetmelikleri) ile belirlenebilmesi de mümkündür. Belirtilmesi gereken, değişiklik kaydının

sebebiyle hizmet akdinin feshedildiği bunun da geçerli bir fesih nedeni olduğu anlaşıldığından davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü yerinde görülmemiştir”, Yarg. 9.HD., 4.4.2005, 9605/11820, **Çankaya/Günay/Göktaş**, s.598.

¹²⁷ “Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin ö. maddesi işverene işyerinde verimin korunması için ve işverence gerekli görülmesi halinde hizmetlinin işi veya işverenin diğer işyerlerinde çalışmak üzere işyerini değiştirme yetkisi vermektedir. Bu madde gereği işveren yönetim hakkını da kullanarak davacıya Bodrum’daki işyerine nakletmiştir. Yönetim hakkının kötüye kullanıldığı Bodrum’daki çalışma şartlarının davacının durumunu ağırlaştırdığı da kanıtlanamamıştır. İşverenin yazılı bir fesih bildirimini de bulunmamaktadır. Akti işverenin feshettiği konusunda tanık beyanları yeterli ve açık değildir. Dosya içeriğinden davacı izin dönüşü Bodrum’daki işyerine nakli kabul etmeyerek işyerini terk ettiği hizmet aktini bu şekilde davacı tarafından sona erdirildiği anlaşılmaktadır. Hizmet aktinin işveren tarafından davacının nakli kabul etmemesi sebebiyle feshettiği kabul edilse dahi yukarıda açıklandığı gibi feshin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir”, Yarg. 9.HD., 12.07.2006, 1894/20663, Çalışma ve Toplum, S.11, 2006/4, s.157-158; “Davacının İstanbul’dan Ankara’daki işyerine nakledilmesi sebebiyle haklı olarak hizmet akdini feshettiği gerekçesiyle kıdem tazminatı alacağı hüküm altına alınmış ise de taraflar arasında bağitlanan hizmet sözleşmesinin 2/6 maddesinde işverenin davacıyı diğer şehirlerdeki işyerlerine nakil imkanı verildiğinden, nakil dışında iş şartlarının ağırlaştırıldığı da iddia edilip kanıtlanmadığından kıdem tazminatı isteğinin reddedilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Yarg.9.HD., 21.04.2005, 2004/24670, 2005/14022, Çalışma ve Toplum, S.6, 2005/3, s.228 (Legal İHSGH., C2, S.7, 2005, s.1322-1323).

¹²⁸ Bkz. **Şen**, s.103.

¹²⁹ Yarg.9.HD., 01.10.2007, 14259/28745, Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1, s.207-210.

toplu iş sözleşmesinde yer alması halinde buna işçinin itiraz edebilme imkânının bulunmadığıdır. Toplu iş sözleşmesi özerkliği böyle bir sonucu haklı kılar.

Bu arada belirtelim ki, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde iş sözleşmelerinde bulunan değişiklik kayıtları, özel sınırlayıcı bir kural olmadığı için 4857 sayılı Kanun döneminde de geçerliliklerini sürdürecektir¹³⁰.

2. Değişiklik Kayıtlarının Sınırı Problemi (Hakkaniyet Denetimi)

a. Genel Olarak

İş sözleşmesi iki taraflı bir sözleşmedir. Taraflar hür iradelerine dayanarak emredici kurallara uygun olarak her türlü kaydı sözleşmeye koyabilme imkânına sahiptirler. Ancak yine İş Hukukunun özelliğinden ötürü, özellikle sözleşme kurulurken ve devamı esnasında işçinin tam anlamı ile hür irade ile hareket ettiğinin söylenebilmesi de mümkün olmayabilir. İşçinin ilk işe girerken işveren tarafından önüne konulan sözleşme kayıtlarını, tam anlamıyla irdeleyebilmesi ve beğenmediği hükümleri değiştirebilmesi ihtimali de zayıftır. İşte bu nedendir ki, iş şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisinin işverene verilmesi halinde, her durumda değişikliğin yapılabilmesine de imkân tanımamak gerekir. Bir başka ifade ile sözleşmede işveren tek taraflı değişiklik hakkına sahip olsa da, bu yetkisinin şüphesiz dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılması zorunludur¹³¹.

Sonuç itibariyle, değişikliği saklı tutma kayıtları, iş sözleşmesinin değişimlere uyarlanması açısından nasıl gerekli ise, bu uyarlamanın aşırıya kaçmaması ve işçinin menfaatlerinin korunması açısından da bir denetime¹³² tabi tutulması aynı ölçüde zaruridir¹³³. Zira, böyle bir denetimin kabul

¹³⁰ Yarg.9.HD., 9.11.2005, 4540/35429, Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1, s.185-188, (kararı onayan Yarg.HGK., 11.10.2006, 9-613/644), kararın değerlendirilmesi için bkz. **Aydın**, s.57 vd.

¹³¹ Değişiklik kayıtlarının 4857 sayılı Kanun döneminde mümkün olmadığını savunan **Narmanhoğlu**, dolayısıyla hem Kanunun değişiklik kaydına izin verdiğini söylemenin bundan sonra da hakkaniyet denetiminin varlığının kabul edilmesinin kanunkoyucunun abesle işgal anlamına geleceğini de ifade etmektedir. Bkz. **Narmanhoğlu**, *Düşünceler*, s.155.

¹³² İş sözleşmelerinde yer alan değişiklik kayıtlarının dürüstlük ve hakkaniyet denetimi yanında özellikle içerik denetimine de tabi tutulması hakkında bkz. **Alp**, *İçerik Denetimi*, s.40 vd.

¹³³ **Şen**, s.156.

edilmemesi, menfaatler dengesinde işverenin daha üstün konumda olmasına yol açar. İşte yapılacak bu denetim, hakkaniyet denetimidir¹³⁴.

İşverenin yönetim hakkı, çalışma koşullarını düzenleyen kurallar hiyerarşisinde en sonda yer alır. Bunun doğal sonucu olarak, işverenin yönetim hakkına dayanarak tek yanlı düzenlemelerde bulunabilmesi yasada, toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde herhangi bir sınırlama bulunmamasına bağlıdır. Görülecek işin türü, ifa yeri ve zamanı hakkında böyle bir düzenleme var ise, artık işveren yönetim hakkına sahip değildir¹³⁵. Bununla birlikte, işçinin işi ve işyerinde değişiklik yapma hakkı saklı tutulmasına karşın, işveren bunu kullanırken işçinin pozisyonunda önemli derecede farklılığa yol açamaz¹³⁶. Örneğin, Salihli Orman Bölge Müdürlüğünde santralci olarak çalışan işçinin, Salihli'ye 10 km. uzaklıktaki sart orman dışı sahasında bekçilik işine verilmesi, toplu iş sözleşmesinde işçilerin işyerlerinin işveren tarafından değiştirilebilmesine imkan tanınmış olmasına karşın, önceki ve sonraki işlerin birbiri ile ilgisi olmadığından **Yargıtay** tarafından esaslı tarzda değişiklik olarak kabul edilmiştir¹³⁷.

İşverenin böyle tek taraflı olarak işçinin işyerini değiştirme hakkının bulunduğu durumlarda söz konusu yetkinin kullanılması sınırsız değildir. Nitekim, başka bir olayda **Yargıtay**, işçinin başlangıçta Türkiye genelinde çalışmayı kabul etmesinin, nakledildiği işyerindeki şartların çok ağır olması ile bağlantılı olduğunu belirlemiştir¹³⁸.

¹³⁴ “Uyuşmazlık 4857 sayılı İş kanununun 22. maddesinin somut olaya uygulanma şeklinin yorumundan kaynaklanmaktadır. Söz konusu maddeye göre yapılan fesihler öğreti ve yargı kararlarında yetkisizlik adıyla değişiklik fesihleridir. İş sözleşmesinde çalışma koşullarının değiştirilmesinin saklı tutulması ise saklı tutma kayıtlardır. Genişletilmiş yönetim hakkı da denilebilir. Değişiklik kayıtları **hakkaniyet denetimine** tabidir. Başka bir anlatımla **yargısal denetime** tabidir. Söz konusu kayıtlar dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılmalıdır”, Yarg.9.HD., 9.11.2005, 4540/35429, Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1, s.185-188, (kararı onayan Yarg.HGK., 11.10.2006, 9-613/644), kararın değerlendirilmesi için bkz. **Aydın**, s.57 vd.

¹³⁵ **Taşkent**, Yönetim Hakkı, s.18.

¹³⁶ İşveren iş şartlarını tek yanlı değiştirmek yetkisini de haiz bulursa, bu yetkisini, afaki iyiniyet 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 getirmesi gerekir. Özellikle, bu değiştirme işleminde işçinin onurunu kırıcı davranışlardan kaçınılmalıdır, Yarg.9.HD., 15.11.1971, 17614/22586, **Çenberci**, s.545.

¹³⁷ Yarg.9.HD., 13.11.1995, 13495/33796, **Günay**, s.1009.

¹³⁸ “İşçi işverenin Türkiye genelindeki işyerlerinde çalışmayı kabul etmiş olsa bile yeni işyerindeki şartlar işçi aleyhine büyük fark yaratmamalıdır. Aksi halde, nakledilen işyerine

Bu arada belirtilmesi gereken değişikliğe izin veren sözleşme kayıtlarının da dikkatli yorumlanması gerektiğidir. Bir başka ifadeyle, dürüstlük kuralı burada da yol göstericidir. Örneğin, işverenin değişikliğe izin verdiğini belirttiği iş sözleşmesinin 1999 tarihli olmasına karşın, aynı sözleşmede 4857 sayılı İş Kanunundan bahsedilmesi, o sözleşmeyi geçersiz kılar¹³⁹.

Yine, işverenin iş sözleşmesindeki işyeri değişikliği kaydına dayanarak işçinin işyerini değiştirirken dürüstlük kuralına uygun davranması gerekir¹⁴⁰. Aksi halde, bu durumda yapılan feshi geçerli saymamak gerekir¹⁴¹. Bir olayda

gitmeyen işçinin sözleşmeyi bildirimsiz feshettiği kabul edilmek gerekir”, Yarg.9.HD., 11.4.1988, 2824/4049, yerindeliği için, **Narmanlıoğlu**, Ünal, İHU., İş K.16 (No. 7). Bununla birlikte Yargıtay başka bir kararda, işçinin imzaladığı sözleşmeye istinaden Türkiye’nin her yerinde çalışmayı kabul etmesi karşısında, işveren tarafından yapılan görevlendirmeyi kabul etmemeyi (iş şartlarında ağırlaşma olup olmadığı anlaşılacakla birlikte) kıdem tazminatına hak kazandırmayan bir durum olarak kabul etmiştir. Bkz. Yarg.9.HD., 21.12.2004, 3876/2039, **Günay**, İş Davaları, s.247 karar no:45.

¹³⁹ “Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı işçinin Adana ilinden İstanbul-Şirinevler’deki işyerine tayin edildiğine dair usulünce tebliğ edilmiş bir tayin yazısı bulunmamaktadır. Öte yandan, dosyada mevcut hizmet sözleşmesi 1999 tarihli olmasına rağmen, o tarihte yürürlükte olmayan 4857 Sayılı Kanun’dan bahsetmiş olmakla, kendi içinde çelişkili olup, hükümlerine itibar edilmesi mümkün değildir, Bu durumda davalı işveren tarafından yapılan feshin haksız olduğunun kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken aksine düşüncelerle reddine karar verilmesi hatalıdır”, Yarg. 9.HD., 20.06.2006, 2005/38713, 2006/18238, Çalışma ve Toplum, S.11, 2006/4, s.192-193.

¹⁴⁰ “... Dairemizin uygulamasına göre, işverenin sözleşmeyle nakil yetkisini saklı tutması mümkündür. Ancak, her hak gibi, nakil yetkisinin de iyiniyet kurallarına uygun olarak kullanılması gerekir”, Yarg.9.HD., 01.10.2007, 14259/28745, Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1, s.207-210; Yarg.9.HD., 01.10.2007, 14272/28755, Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1, s.213-215.

¹⁴¹ “... uzun süredir İ. il sınırları içinde davalıya ait işyerinde çalışan davacı, sözleşmedeki yetki kullanılarak davalı işverence çok uzak bir ilde görevlendirilmiş ve bu görevlendirmenin geçici olduğu, davacının daha sonra yeni açılacak Bingöl şubesinde görevlendirileceği belirtilmiştir. Diğer taraftan davalı işverenin bu şekilde atama yaptığı işçiler yerine yeni işçi aldığı da tanıklarca beyan edilmiştir. Davacı, bu görevlendirmeyi yazılı olarak kabul etmemiş ve eski işyerinde işe devam edeceğini yazılı olarak açıklamıştır. Ancak, davalı işveren, davacıyı eski görev yerine kabul etmemiştir. ... davacının... bu yerin çok uzağında bulunan henüz açılmayan ve açılacağı da kesin olmayan bir yerde görevlendirilmesi, yerine yeni işçi alınması, görevlendirme konusunda neden gösterilmemesi gibi maddi olgular dikkate alındığında, davalı işverenin sözleşmedeki nakil yetkisinin kötüye kullanılması nedeni ile davacının bu görevlendirmeyi kabul etmemesi 4857 sayılı İş kanununun 22. maddesine uygundur. Davalı işveren davacı işçiyi eski görev yerine kabul etmemiş ve bu kabul etmeme için, yazılı ve geçerli nedenler sunmamıştır. Somut bu

Yargıtay, işçinin sözleşmesindeki kayda istinaden işyerinin değiştirilmesinde işverenin nakil gerekçesinin çelişkili ve dürüstlük kuralına aykırı olduğu, bu değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini feshetmesinde iradesinin sakatlandığı ve dolayısıyla işçi tarafından yapılan bir fesihten değil, işverenin yaptığı fesihten söz edilmesi gerektiği görüşünü savunmuştur¹⁴². Yine, işçinin iş sözleşmesinde yer alan değişiklik kaydına istinaden başka bir işyerine gönderilmesi, aslında işçinin işvereni şikâyet ve dava hakkını kullanmasına dayanıyorsa, bu değişikliğe uyma mecburiyeti bulunmamaktadır. Dolayısıyla davacının nakledildiği yerde işe başlamaması devamsızlık olarak nitelendirilemez¹⁴³.

Uygulamada, **Yargıtay**, iş ve işyeri değişiklikleri açısından iş, ücret ve diğer çalışma koşulları yönüyle bir olumsuz farklılaşma meydana gelmemesi ve işverenin hakkın kötüye kullanılması yasağına uygun davranması dolayısıyla yapılan değişiklikleri kabul etmekte ve hukuka uygun görmektedir¹⁴⁴.

maddi olgulara göre, iş sözleşmesi geçersiz ve haksız nedenlerle davalı işverence feshedildiğinden, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerekir”, Yarg. 9.HD., 06.02.2006, 835/2400, Legal İHSGHD, S.10, 2006, s.833-835.

¹⁴² “Tarafların imzalamış oldukları iş sözleşmesinin 7/f maddesinde işverene işçiyi başka bir işyerine nakletme yetkisi verilmiştir. Sözü edilen nakil yetkisinin objektif iyi niyet kuralına uygun kullanılması gerekir. Davalı işveren, cevap dilekçesinde davacının geçirdiği bir soruşturma nedeni ile Ankara’daki işyerine nakledildiğini, davacının bu atamayı kabul etmeyerek sözleşmesinin feshedilmesini talep etmesi üzerine iş sözleşmesinin sona erdirildiğini ileri sürmüştür. Davacıya 25.5.2005 tarihinde tebliğ edilen nakil yazısında da naklin gerekçesini “şirketimizin yeniden yapılanması sürecine paralel olarak organizasyonumuzda meydana gelen değişiklik” olarak belirtmiştir. Davalı işveren naklin gerekçesi konusunda çelişkiye düştüğü gibi, yeniden yapılanma ve organizasyon değişikliğini de kanıtlamış değildir. Geçerli bir neden olmadığı halde, davacının başka bir ildeki işyerine nakli ve davacının bu nakil sebebiyle ailevi nedenlerle il dışında çalışamayacağını belirterek, iş sözleşmesinin feshini istemesindeki iradesinin serbest iradeye dayalı olduğunu söyleme olanağı bulunmamaktadır Öte yandan, dosya içeriğine göre, davacı işçiye ihbar ve kıdem tazminatının ödenmiş olması, davalı işverence düzenlenen işten ayrılma bildirisinde iş sözleşmesinin İş Kanunu’nun 17.maddesi gereğince feshedildiğinin belirtilmiş olması karşısında iş sözleşmesinin davacının istifası ile sona erdiğinin kabulüne imkan yoktur. Mevcut olgulara göre, iş sözleşmesi davalı işverence geçerli neden olmadan feshedilmiş olduğundan davacının işe iade isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile reddedilmesi hatalıdır”, Yarg.9.HD., 19.07.2007 2006/32938, 2007/4686, Çalışma ve Toplum, S.14, 2007/3, s.215-217.

¹⁴³ Yarg.9.HD., 01.10.2007, 14272/28755, Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1, s.213-215.

¹⁴⁴ Şen, s.159.

b. Sınırlamalar

İşverene sözleşmede değişiklik yapma yetkisi veren kayıtların her şeyden önce genel sınırlamalara (BK.m.19-20) tabi olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, emredici hükümlere, işçinin kişilik haklarına, temel hak ve özgürlüklere ve toplu iş sözleşmelerine (TİSGLK.m.6) aykırı, değişiklik kayıtlarına geçerlilik tanınmaz¹⁴⁵. Bu anlamda, işçinin kişilik haklarını (işverene her türlü işte görevlendirme yetkisi tanıyan), iş sürelerinin belirlenmesini tamamen işverene bırakan, işverene ücrette indirim yetkisi tanıyan kayıtlarda olduğu gibi işverene bağımlılık unsurunun ve ekonomik üstünlüğün kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilecek kayıtlar da geçersizdir.

Buna karşılık, feshin son çare olması ilkesinin bir uygulaması olarak, işçinin işte verimsizliğine bağlı olarak başka bir işe verilebileceğine, yaptığı işin ortadan kalkması nedeni ile farklı bir işte görevlendirilebilmesine, işverenin işletmesine bağlı olarak coğrafi alanlarda bulunan aynı nitelikteki işyerlerinde (örneğin banka şubelerinde) görevlendirilebilmesine ilişkin kayıtlar da geçerli sayılmalıdır. Şüphesiz her hal ve şartta MK.m.2'de yer alan dürüstlük kuralı yol göstericidir¹⁴⁶.

Değişiklik kayıtlarının her şeyden önce hakkın kötüye kullanılması yasağına tabi olduğunu belirtmekte fayda vardır. Ayrıca, bir sınırlandırma söz konusu olduğu için, aynı zamanda dar yorumlanması da gerekir¹⁴⁷. Yine eşitlik ilkesi de denetimde dikkate alınmalıdır¹⁴⁸. Zira, İş K.m.5 her türlü ayrımcılığı yasaklamıştır. Buna göre, örneğin, işveren değişikliği sadece bayan işçiler için öngörmüşse, bu eşit davranma borcuna aykırılık da oluşturabilir¹⁴⁹.

¹⁴⁵ **Alpagut**, s.159. Ayrıca bkz. **Yenisey Doğan**, Kübra, İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, s.1183 vd.

¹⁴⁶ Bkz. **Şahlanan**, Yönetim Hakkı, s.60; **Alpagut**, 59 vd.

¹⁴⁷ **Aydın**, s.65.

¹⁴⁸ "... Genel Müdürlükçe yazılan sözkonusu yazıda daha ağır ceza verilmesi istenen kişinin değil de davacının naklen atama için seçilmesi İş Kanununun 5. maddesinde öngörülen eşit işlem borcuna da uygun düşmemektedir... Çalışmakta olduğu işyerinden ilişiği kesilerek çalışması engellenen, toplu iş sözleşmesine ve yasaya aykırı olduğu için naklen atandığı göreve başlamayan davacının devamsızlık yaptığı kabul edilemez. Mevcut olgulara göre iş sözleşmesi davalı işverence geçerli neden olmadan feshedilmiş olduğundan davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur"; Yarg. 9.HD., 01.10.2007, 14259/28745, Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1, s.207-210.

¹⁴⁹ Bkz. **Şen**, s.165. Ayrıca bkz. **Alp**, s.406.

Hakkaniyet denetiminde ölçülülük ilkesi önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla, işverenin değişiklik yaparken ölçülü davranması ve aşırıya kaçmaması gerekir¹⁵⁰.

Hakkaniyet denetiminin bir görünümü olarak, çalışma şartlarında yapılabilecek değişiklikleri değerlendirmek gerekirse,

Ücret değişikliğinde; iş ve işyeri değişikliği için geçerli bir sebep bulunuyorsa, bununla bağlantılı olarak ücret düşüklüğü de ortaya çıkabilir. Zira ücret esas itibarıyla işin karşılığıdır. İşin değiştirilmesi halinde dolaylı bir sonuç olarak ücrette de değişiklik olabilir. Böylelikle işçinin çalışma süresinin kısılması veya verilen sorumluluğun önemli derecede ortadan kalkması durumu varsa, dolaylı ücret düşüklüğü de söz konusu olabilir. Bunun dışında işçi aynı süre çalışıyor, aynı işi yapıyorsa ücrette tek taraflı indirim yapılamaz¹⁵¹.

İş değişikliğinde; İşçinin değişiklik kaydı ile işinde değişiklik yapma hakkı saklı tutulmuşsa, ancak denk bir işe, ücrette bir azaltma olmaksızın verilebilir. Bununla birlikte değişiklik kaydına dayanarak işçinin verimsizliğine bağlı ped batch makine operatörünün sevkiyat bölümüne verilmesi, verimsizliğin ortaya konulamaması nedeniyle geçersiz bir fesih olarak kabul edilmiştir¹⁵². Bunun yanı sıra, **Yargıtay** bir olayda, işçinin giyotin bölümünde çalışırken makas bölümüne geçirilmesi durumunda, bilirkişi marifeti ile çalışma koşullarının ağırlaştırılıp ağırlaştırılmadığının bir iş güvenliği uzmanı ile ayrıca davacı işçinin bel ağrısı probleminin de, bir doktor aracılığı ile incelenmesi ve bunlardan sonra esaslı değişiklik olup olmadığına karar verilmesi gerektiğine karar vermiştir¹⁵³.

¹⁵⁰ Şen, s.166. Ayrıca bkz. Alp, s.186 vd., 406.

¹⁵¹ Alp, Çözüm Önerileri, s.68.

¹⁵² “Davacının davalıya ait işyerinde 8.3.2000-17.9.2005 tarihleri arasında Ped batch makine operatörü olarak çalıştığı, davalı işverence işinde verimsiz olduğu belirtilerek sevkiyat bölümünde görevlendirildiği ancak görevini yapmadığı ileri sürülmüş ise de, çalıştığı süre içerisinde bir defa şoklama yapmadan malı boyadığı gerekçesiyle bir günlük yevmiye kesimi ile cezalandırıldığı, fesihten yaklaşık 4 ay önce gerçekleşen bu olaydan başka herhangi bir uyarı ya da disiplin cezası almadığı anlaşılmaktadır. Davalı işverence, çalışma koşullarında yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varıldığından mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi isabetlidir”, Yarg.9.HD., 6.2.2006, 2005/172113, 2006/2266, kararın incelemesi için bkz. Alp, Sınırları ve Denetimi, Legal YKİ, C.1, S.1, 2006, s.11 vd.

¹⁵³ Yarg.9.HD., 14.11.2005, 32562/35769, Legal İHSGHD., C.3, S.9, 2006, s.294-295.

İşyeri değişikliğinde geçerli sebep; işçinin asıl işyerinde çalışma olanağını ortadan kaldıran, işyerinin veya bir bölümünün kapatılması, işçinin gördüğü işlerin başka işverenlere verilmesi, işgücü tasarrufu sağlayan bir teknoloji uygulanması veya işyerinin taşınması gibi durumlar olabilir. Ancak bu durumda işveren ölçülü davranmalı, işçinin talep ve menfaatlerini de mümkün olduğunca gözeterek en uygun işyerine nakli gerçekleştirmelidir¹⁵⁴. Bir başka ifadeyle, işçinin işyeri değişikliği ile ikametgâhında da bir değişiklik söz konusu ise, işçinin eşinin işi, çocuklarının okul durumu, bakmakla yükümlü olduğu aile büyüklerinin bu değişimden etkilenmeleri üzerinde durulmalıdır¹⁵⁵. Yine, işyeri değişikliği usulüne uygun olarak işçiye bildirilmeli ve makul bir süre içerisinde yeni işyerine gitmesi kendisinden beklenmelidir¹⁵⁶.

Çalışma sürelerinde değişiklikte, ücret değişmeden yapılacak ise buna izin vermek gerekir. Bunun dışında ücret düşüklüğü söz konusu ise, ona itibar edilmemelidir. Ancak, İş K.m.65 anlamında şartlar oluşmasa da, üretimin azalması ve uygulamanın geçici olması halinde çalışma sürelerinde düşüklüğe izin verilebilir. Bu anlamda esnek çalışma usullerinin benimsenmesi de söz konusu olabilir. Ancak bu tür değişiklikler için işçinin rızası gereklidir¹⁵⁷.

Ücretsiz izne ilişkin değişikliklerde ise, asıl olanın ücretsiz izne yönelik değişiklik taleplerine karşı, işçinin rızasının alınmasıdır. Bu rıza bulunmadığı sürece işveren işçisini ücretsiz izne çıkaramaz. Bunun dışında, rıza bulunmayan hallerde işveren iş verme borcunda temerrüde düşmüştür. Dolayısıyla, işçi herhangi bir iş görmese de işveren kendisine boşta kaldığı süre

¹⁵⁴ Alp, Çözüm Önerileri, s.66.

¹⁵⁵ Şen, s.175.

¹⁵⁶ “Mahkemece, davacı işçinin hizmet sözleşmesindeki yetkiye dayanarak, Adana ilinden İstanbul-Şirinevler’e tayin edildiği, buradaki işyerine devamsızlığı nedeni ile iş akdinin davalı işveren tarafından haklı olarak feshedildiği gerekçesi ile, kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddine karar verilmiştir. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacı işçinin Adana ilinden İstanbul-Şirinevler’deki işyerine tayin edildiğine dair usulünce tebliğ edilmiş bir tayin yazısı bulunmamaktadır. Öte yandan, dosyada mevcut hizmet sözleşmesi 1999 tarihli olmasına rağmen, o tarihte yürürlükte olmayan 4857 Sayılı Kanun’dan bahsetmiş olmakla, kendi içinde çelişkili olup, hükümlerine itibar edilmesi mümkün değildir. Bu durumda davalı işveren tarafından yapılan feshin haksız olduğunun kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin hüküm altına alınması gerekirken aksine düşüncelerle reddine karar verilmesi hatalıdır.”, Yarg.9.HD., 20.06.2006, 2005/38713, 2006/18238, Çalışma ve Toplum, S.11, 2006/4, s.192-193.

¹⁵⁷ Alp, Çözüm Önerileri, s.67.

için ücret ödemekle yükümlüdür¹⁵⁸. Bununla birlikte, iki taraf ücretsiz izin konusunda anlaşmış olmakla birlikte süre kararlaştırılmamış ise, bu takdirde makul süreyi aşan durumlarda, **Yargıtay** uygulamasındaki gibi akdin işveren tarafından bildirim sürelerine uyulmadan feshedildiği sonucuna gidilmelidir.

Bu arada **işçinin yeterliliği veya davranışlarına** dayanan nedenlerle fesihte ise, işçinin çalışmasını engelleyecek durumun varlığı aranır. Bu anlamda işçinin sağlık durumunun elvermemesi halinde başka işe verilmesi, işçinin terfi ettirilmesi hallerinde geçerli sebep vardır. Bunun yanı sıra işçinin uzunca bir süre çalıştıktan sonra, bir kez yaptığı işte hatalı davranmasının karşılığı olarak işinin değiştirilmesinde, yapılan değişiklik geçerli bir nedene dayanmamaktadır.

3. Geçerli Değişiklik Kaydına Rağmen İşçinin Bu Değişikliğe Uymaması

Yukarıda da belirttiğimiz gibi **öğretide hâkim kanaat** işverenin daha başlangıçta çalışma şartlarında değişiklik yapma hakkını saklı tutabileceği yolundadır. Bu durumda, söz konusu değişiklik kayıtlarına dayalı olarak işveren tarafından yapılabilecek esaslı değişikliklerde, sınırlayıcı unsur, hakkaniyet denetimidir. Her ne kadar işçi sözleşmede esaslı değişikliği kabul etse dahi, bu değişiklikten sonra işçinin değişiklik öncesi sosyal ve ekonomik durumu ile sonraki durumu arasında işçi aleyhine büyük ve önemli farklılıklar bulunmamalıdır. Aksi halde, söz konusu değişiklik yapma kaydı, geçerliliğini kaybeder.

Böylelikle iş sözleşmesinde bulunan değişiklik kaydı, İş K.m.22 çerçevesinde öngörülen usulün de uygulanmasını bertaraf eder. Nitekim işveren değişiklik için önceden yazılı olarak işçiye başvurmak zorunda olmadığı gibi, işçinin de yazılı onayını beklemek durumunda değildir. Ayrıca, yazılı onay gelmediği vakit, iş sözleşmesini fesih için geçerli bir nedene dayanma mecburiyeti de bulunmamaktadır.

Sonuç olarak, dürüstlük kuralının da uygun bulduğu değişiklik kayıtlarına artık işçi uymakla yükümlüdür. İşçinin söz konusu kayıtlara dayanarak işveren tarafından iş şartlarında yapılan değişikliğe uymaması, artık iş akdinin haklı nedenle feshine imkân tanıyan bir durumdur. Bu halde, işveren, işçinin

¹⁵⁸ Bkz. **Uşan**, Ücretsiz İzin, s.1221-1222.

devamsızlığına dayanabileceği gibi (İş K.m.25/II g)¹⁵⁹, görevin hatırlatılmasına rağmen yapmamakta ısrara (İş K.m.25/II h) veya ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerlerine (İş K.m.25/II) dayanarak iş akdini haklı nedenle sona erdirebilir¹⁶⁰.

D. İŞÇİNİN DEĞİŞİKLİK TEKLİFİNİ KABUL ETMEMESİ

1. Genel Olarak

İş K.m.22'ye göre, "... 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..."

İşveren iş sözleşmesinde değişiklik kaydı bulunmayan durumlarda esaslı değişiklik yapmak isterse bunun için yazılı olarak teklifte bulunmak zorundadır. Bu teklifin anlamı önceden iş şartlarında yapılacak değişiklik için işçinin kabulünün istenilmesidir. Bu anlamda işverenin yazılı bildirim, "icap" niteliğindedir¹⁶¹. Hal böyle olunca icapta değişikliğe ilişkin tüm hususların açık bir biçimde ifade edilmesi gerekir.

¹⁵⁹ "Davacı dava dilekçesinde, Ankara'daki davalı işyerinde yazılım uzmanı olarak çalışırken İstanbul'daki işyerine gönderildiğini, 4857 Sayılı İş Kanununun 22. maddesi gereğince bu değişikliği kabul etmeyince iş sözleşmesinin aynı Kanununun 25/2-g maddesi gereğince feshedildiğini ifade etmiştir... Somut olayda, iş sözleşmesi 1.11.2002 tarihinde yapılmıştır. Sözleşmenin beşinci maddesine göre, "Şirket, işlerinin icabı olarak sözleşmeli personeli Ankara'da ve ülke içinde herhangi bir yerde şirket bünyesi içinde ve dışında diğer kuruluş ve müesseselerde çalıştırabilir"... Şirket genel merkezi İstanbul'da faaliyet göstereceği gerekçesi objektif bir gerekçedir. Dürüstlük kuralına aykırı bir değişiklik de bulunmamaktadır. 18.9.2003 tarihinde yapılan fesih haklı bir fesihtir. Değişiklik kaydı fesih tarihinde de geçerlidir. Kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir", Yarg.9.HD., 9.11.2005, 4540/35429, 35429, Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1, s.185-188, (kararı onayan Yarg.HGK., 11.10.2006, 9-613/644), kararın değerlendirilmesi için bkz. Aydın, s.57 vd.

¹⁶⁰ Bkz. Süzek, Değişiklik Feshi, s.22

¹⁶¹ Şen, s.191; Alp, s.130.

İş Kanunu değişiklik önerisinin yazılı yapılmasını aramaktadır. Buradaki yazılılık şartı, geçerlilik şartıdır¹⁶². Ayrıca söz konusu önerinin genel bir duyurudan ziyade her bir işçi için ayrı ayrı yapılmasının gerekliliği de öğretide ifade edilmektedir¹⁶³.

İş Kanununda işverenin değişiklik talebinden sonra işçinin altı iş günü içerisinde işverene cevap vermesi öngörülmüştür. Bu süreye işçinin **düşünme süresi** denebilir¹⁶⁴. Kanunda öngörülen altı iş günlük süre nisbi emredici¹⁶⁵ olduğu için, bunun sözleşmeler ile artırılabilmesi mümkündür. Ancak süre azaltılamaz. İşverenin altı iş gününden daha az bir süre vermesi veya hemen değişikliği kabul ya da reddi konusunda ısrarcı olması durumunda, değişiklik önerisinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir¹⁶⁶.

2. İşçinin Değişiklik Önerisini Yazılı Olarak Kabulü

İş sözleşmesinde değişiklik yapılabilmesi işçinin yazılı rızası ile ancak mümkündür¹⁶⁷. Zira, İş Kanunu m.22'de değişiklik önerisinin kabulünün yazılı yapılması aranmıştır. Böylelikle 1475 sayılı İş Kanunu döneminde açık veya zımnî kabul ile iş şartlarının değiştirilebilmesi mümkün iken¹⁶⁸, yeni Kanun döneminde kanunkoyucu açıkça yazılı kabulü aramaktadır¹⁶⁹. Ayrıca, altı iş günü içerisinde kabul beyanında bulunulmamasının (suskun kalmasının) sonucu da, işçinin söz konusu teklifi reddettiği şeklinde anlaşılmalıdır.

Bu arada altı iş günlük süre niteliği itibariyle hak düşürücü süre olmadığı için, **kanaatimizce** işçinin bu süreden sonra da verdiği kabul cevabı değişikliğin yapılabilmesine yol açar.

¹⁶² Narmanhoğlu, Bağlayıcı, s.11; Süzek, Değişiklik Feshi, s.23; Demircioğlu, s.163; Şen, s.198; Alp, s.67; Yenisey Doğan, III. Yıl, s.129.

¹⁶³ Narmanhoğlu, Bağlayıcı, s.12; Yenisey Doğan, III. Yıl, s.127.

¹⁶⁴ Süzek, Değişiklik Feshi, s.23; Alp, s.65.

¹⁶⁵ Şen, s.199; Alp, s.65; Yenisey Doğan, III. Yıl, s.128.

¹⁶⁶ Süzek, Değişiklik Feshi, s.23.

¹⁶⁷ "... çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik işçinin yazılı kabulüne bağlıdır", Yarg.9.HD., 28.09.2005, 177/35140. Çalışma Ve Toplum, S. 7, 2005/4, s.150.

¹⁶⁸ Yeni Kanunun eskisinden farkı da buradadır. 1475 sayılı Kanun döneminde işçinin açık veya zımnî kabulü ile esaslı değişiklikler yapılabilirken, 4857 sayılı Kanun döneminde işçinin yazılı kabulü aranmıştır. Bkz. Şen, s.201.

¹⁶⁹ Uşan, M. Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, C.1, İş Hukuku, Ankara 2006, s.73.

3. Değişiklik Teklifinin Reddi

İş K.m.22 gereği işverenin değişiklik teklifini işçiye yazılı olarak bildirmesine karşın, işçinin altı iş günü içerisinde bunu kabul etmemesi halinde söz konusu değişiklik işçiyi bağlamaz.

Burada üzerinde durulması gereken noktalardan bir tanesi, işçinin açık bir cevap vermeksizin, hiç cevap vermemesi ya da susmasının ne anlama geleceğidir? Bilindiği gibi hukukta kural olarak sükût ikrar sayılmaz, bilakis red anlamına gelir. Burada da, işçinin değişikliğe ilişkin herhangi bir açıklamada bulunmaması, onun reddedildiği olarak yorumlanmalıdır¹⁷⁰.

Belirtelim ki, buradaki yazılılık şartı da geçerlilik şartıdır¹⁷¹. Ancak, işçinin geçersizliği ileri sürmesinin de hakkın kötüye kullanılması durumunu oluşturmaması gerekir. Bir başka ifade ile, yazılı olarak kabul bir zorunluluk olmakla birlikte, işçinin söz konusu değişikliği önce kabul etmesi, ama daha sonra yazılı yapılmadığını ileri sürerek bunun geçersizliğini ileri sürmesi, dürüstlük kuralı ile bağdaşmaz.

Bununla birlikte iş sözleşmesinde esaslı değişiklik oluşturan hallerden ücret ile diğer çalışma şartları arasında bir ayırım da yapılmalıdır¹⁷². İş sözleşmesinin asli edimlerinden biri olan ücrette yapılacak değişiklik, sözleşmede edimler arasında bulunması gereken dengeyi temelden sarsabilir. Bu nedenle, işçinin ücret bordrosunu ihtirazi bir kayıt olmadan imzalamış olmasının da ücrette yapılan değişikliği (indirim) kabul anlamına gelmemesi gerekir. İşçi genel zamanaşımı süresi içerisinde ücret farkını ve bu anlamda kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı farklarını talepte bulunabilme hakkına sahip kabul edilmelidir¹⁷³.

Ancak iş ve dolayısıyla bu işyeri veya çalışma saatlerinde değişikliğe uzunca bir süre ses çıkarılmaması, değişikliğin fiilen kabulü halinde, sonradan yazılı kabul olmadığının ileri sürülmesi dürüstlük kuralı ile bağdaşmaz¹⁷⁴.

¹⁷⁰ Çelik, s.243; Narmanhoğlu, Bağlayıcı, s.12; Süzek, İş Hukuku, s.497; Çankaya/Günay/Göktaş, s.61; Demir, s.86; Uşan, İş Hukuku, s.73, Alp, s.74; Şen, s.200; Bilgili, Abbas, İş Güvencesi Hukuku, İşe İade Davaları, Adana 2004, s.129.

¹⁷¹ Alp, s.73.

¹⁷² Süzek, Değişiklik Feshi, s.24; Uzun, s.58, Ayrıca bkz. Alp, s.73-74; Alp, Çözüm Önerileri, s.60.

¹⁷³ Süzek, Değişiklik Feshi, s.24; Uzun, s.58; Yenisey Doğan, III. Yıl, s.128-129

¹⁷⁴ Bkz. Çankaya/Günay/Göktaş, s.62; Uzun, s.58; Alp, s.74; Yenisey Doğan, III. Yıl, s.130. Ayrıca bk. Çelik, s.243.

Yargıtay bir olayda, işyeri değişikliğinin üzerinden 9 ay geçmesine karşın değişikliğe, altı iş günü içerisinde itiraz edilmemesinden bahisle artık değişikliğin uygulanması gerektiğine karar vermiştir¹⁷⁵. Hemen belirtelim ki, bir kez işçinin değişikliğe altı iş günü içerisinde itiraz etmesi kendisinden beklenebilir. İşçinin susması da mümkündür. Ayrıca, altı iş günü içerisinde olumlu cevap verilmemesi, bunun reddedildiği anlamına gelir. Bununla birlikte, belki şu gerekçe ileri sürülebilir: İşyeri değişikliğinin üzerinden dokuz aylık bir süre geçtikten sonra artık esaslı değişikliğin yazılı kabul edilmediğinden bahisle Kanuna aykırı olduğunu ileri sürmek, dürüstlük kuralı ile bağdaşmaz¹⁷⁶.

Bu arada, İş K.m.22/2 gereği, “*Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz*”. Buna göre, sözleşmede yapılan esaslı değişiklikler esas itibarıyla geriye yürümez, ileriye dönük sonuçlar doğururlar. Ancak bu halde dahi anlaşmaların **yazılı yapılması** gereklidir. Sözlü değişikliklere geçerlilik tanınmamalıdır. Yalnız, esaslı olmayan bir değişiklik varsa artık bunun yazılı yapılmasına da ihtiyaç yoktur¹⁷⁷. Bununla birlikte, **öğretide bir görüş** değişiklik sözleşmelerinin m.22/1’den farklı olarak her türlü şekilde

¹⁷⁵ “Dava, 22.02.2005 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. Somut bu maddi ve hukuki olgulara göre, cezai şart tazminatının reddi yerine, yazılı şekilde kabulü hatalıdır”, Yarg.9.HD., 19.9.2005, 27701/30370, Çalışma ve Toplum, S.7, 2005/4, s.158-159, (Kamu-İş Bilgi Bülteni, Y.9, S.52, 2006, s.21), kararın değerlendirilmesi için bkz. **Şen**, Murat, İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Etmemesinin Sonuçları, Sicil, Y.2, S.5, Mart 07, s.76 vd.

¹⁷⁶ **Alp**’e göre, “... kural olarak zımni kabul, özellikle de işçinin değişiklik önerisine sadece susma ile yanıt vermesi değişiklik sözleşmesinin kurulması için yeterli olmaz. Ancak iş görme ediminde değişikliğe gidildiği bazı durumlarda çalışma koşullarının kalıcı olarak değiştirildiği işçi açısından anlaşılabilir durumda olabilir. Örneğin işyerinin kapatılması üzerine işçinin diğer işyerine nakli halinde durum böyledir. Buna benzer örneklerde bir ayrım yapmak gerekir. Eğer işverenin değişiklik önerisini ve bu önerinin sonuçlarını işçinin açık bir şekilde anladığı kabul edilebiliyorsa ve işçi değişen çalışma koşullarında bir süre zımni kabul olarak değerlendirilebilecek şekilde çalışmış ise, sonradan bir uyuşmazlık çıktığında işçinin şekil şartına uyulmadığını ileri sürmesi dürüstlük kuralına aykırı olabilir... Şekil kuralını aramaya gerek duyulmayacak bir durum da, değişikliğin açıkça işçinin lehine olmasıdır. İşçinin lehine olan değişiklikler zaten esaslı değişiklik de sayılmadıklarından, İş Kanunu m.22’ye ve şekil şartına tabi değildirler”, **Alp**, s.74.

¹⁷⁷ **Süzek**, Değişiklik Feshi, s.25, **Alp**, s.72-73.

(yazılı-sözlü) yapılabileceği doğrultusundadır¹⁷⁸. Ancak **hakim kanaatin** böyle olmadığını belirtelim¹⁷⁹.

İşverenin değişiklik teklifine karşı, işçinin bunu açıkça reddetmesi veya suskun kalması sonrası red olarak anlaşılmasından sonra, işveren için iki seçimlik durum söz konusudur. Ya iş şartlarında yapacağı değişiklikten vazgeçecek, sözleşme aynen devam edecek ya da fesih için geçerli bir nedenin bulunduğundan hareketle iş sözleşmesini bildirimli olarak feshedecektir.

4. İşverenin Değişiklikte Israrı

a. İşveren Temerrüdü veya Sözleşmenin İşveren Tarafından Haksız Feshi ve İşçinin İş Güvencesinden Yararlanabilmesi

Hiç şüphesiz, işçinin işveren tarafından önerilen değişiklikleri mutlak kabul zorunluluğu yoktur. Bu anlamda deyim yerinde ise, işçi işine gelen değişiklikleri kabul eder, işine gelmeyenleri ise reddeder. **Buna karşın, işçinin reddettiği değişiklikleri işveren mutlaka uygulamak isterse bu takdirde ne olacaktır?**

İşçi kendisi tarafından benimsenmeyen değişikliklere uymak zorunda değildir. Örneğin ücret veya ikramiye tek taraflı olarak eksik ödenmiş ise, mevduata uygulanan en yüksek faiz ile (İş K.m.34) söz konusu fark talep edilebilir. Yine işçi arzu ederse iş akdini haklı nedenle de sona erdirebilir (İş K.m.24/II e).

Ücret dışında çalışma şartlarından işin niteliğinde bir değişiklik varsa, bu durum işveren açısından temerrüd oluşturur. Hal böyle olunca söz konusu değişikliğe uymayan işçi için boşta kaldığı sürelerle ilişkin ücreti ödenmelidir (BK.m.325).

Bunun dışında, bir işyeri değişikliği bulunuyorsa, yine temerrüd veya işveren tarafından sözleşmenin haksız feshi söz konusu olabilir. Örneğin, işveren zorla işçiyi bir başka işyerine nakletmek, işçi ise eski işyerine devam etmek istemekte, ancak güvenlik görevlileri tarafından işyerine alınmamakta ise¹⁸⁰, bu durum temerrüd yanında, sözleşmenin eylemli olarak işveren tarafından feshi niteliğinde de kabul edilebilir.

¹⁷⁸ Mollamahmutoğlu, s.238.

¹⁷⁹ Bkz. Süzek, Değişiklik Feshi, s.25, Çankaya/Günay/Göktaş, s.61-62; Alp, s.72-73; Yenisey Doğan, III. Yıl, s.104.

¹⁸⁰ "... uzun süredir İ. il sınırları içinde davalıya ait işyerinde çalışan davacı, sözleşmedeki yetki kullanılarak davalı işverence çok uzak bir ilde görevlendirilmiş ve bu görevlendir-

Yine, işverenin zorla işçiyi ücretsiz izne çıkarması da aslında bir temerrüd durumu oluşturmakta ise de, sözleşmenin işveren tarafından feshi olarak da anlaşılabilir. Eğer sözleşmenin işveren tarafından feshi (haksız-usulsüz) söz konusu ise, bu takdirde işçi İş K.m.18-21 hükümlerine dayanarak, diğer şartların da varlığı halinde işe iade davası açabilir.

İşçinin iş güvencesi kapsamında olmaması halinde ise, yapılan feshe karşı haksız feshe ilişkin sonuçlar ile işverenin iş şartlarında esaslı değişikliği zorlaması kötünietli de beraberinde getirebileceğinden kötünietli veya sendikal nedenle yapılan feshe ilişkin sonuçlar da doğabilecektir. Örneğin işverenin işçiyi sırf cezalandırmak ya da zorlamak maksadı ile değişiklik yapmayı istemesi ve fesih yapması kötünietli bir davranış olarak karşımıza çıkar¹⁸¹.

İş güvencesi kapsamında olmayan işçi için 1475 sayılı Kanun dönemiyle karşılaştırıldığında farklı olan husus, işçilerin işverenin değişiklik önerisini reddetmesi halinde, sözleşmeyi feshetmek zorunda kalmamasıdır. İşçinin değişiklik teklifini reddetmesinden sonradır ki, bu sefer işveren sözleşmeyi bildirimli feshedebilir. Böylece işçi de ihbar tazminatını alabilir. Bununla birlikte iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için, yine de m.22 koruma getirmektedir. Zira işveren iş şartlarında esaslı değişiklikleri altı iş günü öncesinden işverene bildirecektir. Yazılı yapılmayan bu teklif işçiyi bağlamadığı için, daha sonra işveren emir ve talimatlara uyulmadığı iddiasında bulunamaz.

menin geçici olduğu, davacının daha sonra yeni açılacak Bingöl şubesinde görevlendirileceği belirtilmiştir. Diğer taraftan davalı işverenin bu şekilde atama yaptığı işçiler yerine yeni işçi aldığı da tanıklarca beyan edilmiştir. Davacı, bu görevlendirmeyi yazılı olarak kabul etmemiş ve eski işyerinde işe devam edeceğini yazılı olarak açıklamıştır. Ancak, davalı işveren, davacıyı eski görev yerine kabul etmemiştir. ... davacının... bu yerin çok uzağında bulunan henüz açılmayan ve açılacağı da kesin olmayan bir yerde görevlendirilmesi, yerine yeni işçi alınması, görevlendirme konusunda neden gösterilmemesi gibi maddi olgular dikkate alındığında, davalı işverenin sözleşmedeki nakil yetkisinin kötüye kullanılması nedeni ile davacının bu görevlendirmeyi kabul etmemesi 4857 sayılı İş kanununun 22. maddesine uygundur. Davalı işveren davacı işçiyi eski görev yerine kabul etmemiş ve bu kabul etmeme için, yazılı ve geçerli nedenler sunmamıştır. Somut bu maddi olgulara göre, iş sözleşmesi geçersiz ve haksız nedenlerle davalı işverence feshedildiğinden, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerekir", Yarg.9.HD., 06.02.2006, 835/2400, Legal İHSGHD, S.10, 2006, s.833-835.

¹⁸¹ Bir olayda Ankara'da büro görevlisi olarak çalışan işçinin, İskenderun'daki tahmil ve tahliye işine verilmesi, kötünietli bir davranış olduğuna karar vermiştir. Bkz. Yarg.9. HD., 28.3.1996, 1995/126, 1996/6339, kararın değerlendirilmesi için bkz. **Narmanlıoğlu**, Ünal, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul 1998, s.83-84.

Örneğin, işveren sözleşmede ücreti düşürmek isterken, bunu işçisine yazılı olarak bildirmediği durumda, geçerlilik şartının ihlali nedeniyle işçi önceki ücreti talep edebilecektir¹⁸².

b. Değişikliği Kabul Etmeyen İşçinin Sözleşmeyi Haklı Nedenle Feshi

İşverenin iş şartlarında yapmış olduğu bir değişiklik çalışma koşullarının uygulanmaması durumunu oluşturarak işçiye sözleşmeyi haklı nedenle sona erdirebilme imkanı veren bir haldir (İş K.m.24/II f). 1475 sayılı İş Kanunu m.16/II e de, açıkça işçinin “iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa” haklı fesih nedeni düzenlenmişken, 4857 sayılı Kanun m.22’de iş şartlarının değişmesi ve başkalaşması düzenlenmemiştir¹⁸³. Ancak bu demek değildir ki, işçi çalışma şartlarının ağırlaşması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmesin. Bu halde, İş K.m.24/II f gereği işçi sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebilir. Bir başka ifadeyle, iş şartlarında esaslı değişiklik çalışma koşullarının uygulanmaması durumunu oluşturarak işçiye sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisi verir¹⁸⁴. Bununla birlikte

¹⁸² Bkz. Alp, 76.

¹⁸³ “4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinde çalışma koşullarında değişiklik ve bu değişikliğin geçerli bir nedene dayanması halinde değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshine dair düzenlemeye yer verilmiştir. Gerçekten anılan maddede, 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükten kaldırılan 16/2-e maddesindeki düzenlemeden farklı olarak işçinin değişiklik sebebiyle haklı fesih imkânının olduğu belirtilmemiştir. Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanununun işçi tarafından haklı fesih hallerini düzenleyen 24. maddesinin 2 bendinin (f) alt bendinde, “çalışma şartları uygulanmazsa” işçinin derhal ve haklı nedenle fesih imkânının bulunduğu öngörülmüştür. Anılan hükme göre iş koşulları uygulanmayan bir başka anlatımla esaslı şekilde değiştirilen işçinin doğrudan haklı olarak iş sözleşmesini fesih imkânı bulunmaktadır. İşçi tarafından yazılı olarak kabul edilmedikçe iş koşullarında esaslı değişiklik yapılamayacağı yasa da yer almışken, işverence bu değişikliğin uygulamaya konulması halinde işçinin eski işinde çalışmak üzere bir çaba içine girmesi her zaman mümkün olmayabilir. İşçinin bu yönde bir belirsizlik ve çekişme içinde olmaya zorlanması da beklenemez. Bu nedenle iş koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin, derhal fesih hakkının da olduğu sonucuna varılmalıdır”, Yarg. 9.HD., 25.10.2005, 18642/34530, Çalışma ve Toplam, S.9, 2006/2 s.236/238.

¹⁸⁴ “4857 sayılı İş Kanununun 24/f maddesinde; işyerinde çalışma şartlarının ağırlaştırılması halinde iş akdinin işçi tarafından derhal feshedilebileceği düzenlenmiştir. İşyerinde 6 kişi ile çalışan davacının tek başına çalışmaya zorlanması çalışma şartlarının işverence ağırlaştırıldığını gösterir”, Yarg.9.HD., 30.03.2006 2005/28843, 2006/8026, Çalışma ve Toplam, S.10, 2006/3 s.186-187; “... tanık beyanları hep birlikte değerlendirildiğinde işveren tarafından davacının işyerinden ayrılmasını temin için iş koşullarının aleyhine değiştirildiği, fazla çalışma ve genel tatil çalışma ücretlerinin ödenmediği bu nedenle hizmet akdininin

sözleşme haklı nedenle feshedildiği için işçi, şartları varsa kıdem tazminatı alabilirken, ihbar tazminatı alamaz¹⁸⁵.

Belirtelim ki, çalışma şartlarında yapılan değişiklik işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kalıyor veya işveren tarafından yapılan değişiklik sözleşmede yer alan hukuka uygun bir değişiklik kaydına dayanıyorsa, söz konusu değişikliğe uymayan işçinin iş şartlarının uygulanmamasından hareketle yapmış olduğu fesih, haksız fesih olarak nitelendirilecektir.

IV. DEĞİŞİKLİK FESHİNİN UYGULANMASI

İş K.m.22'ye göre, “...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”.

İşverenin değişiklik önerisini işçinin kabul etmemesi halinde, işveren söz konusu değişikliği yapmak istiyorsa, bu sefer söz konusu değişikliği kabul etmeyen işçinin iş akdini değişikliği yapmasının gerekliliğini veya başka bir geçerli sebebi öne sürerek sona erdirebilme hakkına sahiptir. Artık, işçinin iş sözleşmesinde tek taraflı değişiklik yapma imkânı bulunmadığı için, işçinin teklifi reddetmesi, işverene sözleşmeyi haklı nedenle sona erdirebilme imkânı

1475 sayılı yasanın 16/II maddesi gereğince haklı olarak davacı tarafından sona erdirildiği anlaşıldığından ihbar tazminatı isteğinin reddi doğrudur. Bkz. Yarg.9.HD., 27.11.2006, 12228/31176, Çalışma ve Toplum, S.13, 2007/2 s.244-245, (Legal İHSGHD., C.4, S.14, 2007, s.729-730); “İşyerinde son bir buçuk yıldır araç şoförü olarak çalışan davacının rızası alınmadan temizlik işlerine verilerek çalışma şartlarının ağırlaştırıldığı bu nedenle davacının hizmet akdini 4852 sayılı Yasanın 24/2.maddesi gereği haklı olarak feshettiği anlaşıldığından kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Yarg.9.HD., 11.09.2006, 2390/21317, Çalışma ve Toplum, S.12, 2007/1 s.276: “Dezenfeksiyon işinin ihale ile farklı şirketlerin aldığı ancak davacının aynı hastanede aynı birimde ara vermeksizin ... çalıştığı, davacı tanıkları işten çıkarıldığını beyan eder iken davalı tanıkları davacıya ayda 2 günlük aletlerin temizliğinde çalışmasının istenildiği, davacının bunu kabul etmediği ve yerine yeni işçi alındığı, bunun üzerine istifa ettiğini belirtmişlerdir... belgeler birlikte değerlendirildiğinde davacının iş şartlarında ağırlaştırma nedeniyle haklı nedene dayanarak istifa dilekçesi verdiği sonucuna varılması gerekir”, Yarg.9.HD., 14.11.2006, 4647/30096, Çalışma ve Toplum, S.13, 2007/2, s.295-296.

¹⁸⁵ Bu halde **Alp'e** göre, ihbar tazminatı alamayan işçiye İş K.m.26/II gereğince, ihbar tazminatı tutarı kadar bir maddi tazminata karar vermek gerekir. Bkz. **Alp**, Çözüm Önerileri, s.81.

vermez. İşveren değişikliğe uymayan işçinin sözleşmesini İş K.m.25 çerçevesinde sona erdirmeyi denese bile, yapılan bu fesih haksız fesih olur¹⁸⁶ ve şartları varsa işçi işe iade davası açabilme imkânına da sahiptir¹⁸⁷.

Üzerinde durulması gereken konulardan bir tanesi, işçinin işverenin değişiklik teklifini kabul etmemesi halinde sözleşmeyi geçerli nedenle feshi açısından, iş şartlarında değişiklik yapılmasının geçerli (makul) bir nedeninin olmasının yeterli mi sayılacağı, yoksa, işçinin yetersizliği, davranışları ya da işin, işyerinin veya işletmenin gereklerinden kaynaklanan bir sebebin mi varlığının aranacağıdır?

Öğretide hâkim kanaat, işveren tarafından sözleşmenin feshinde m.18 çerçevesinde geçerli bir nedene dayanılması gerektiği yolundadır. Bir başka ifadeyle, işveren sözleşmeyi fesih için, iş şartındaki değişikliğin geçerliliğini değil, İş K.m.18 anlamında geçerli nedeni isbatlamakla mükelleftir¹⁸⁸. Değişikliğin geçerli bir nedene dayanması şeklinde bir sebep aranır ise, iş güven-cesi hükümlerinin daraltılması söz konusu olabilir¹⁸⁹.

¹⁸⁶ “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”, Yarg.9.HD., 13.09.2005, 28871/29768, Çalışma ve Toplum, S.7, 2005/4, s.183-184. “Çalışmakta olduğu işyerinden ilişkisi kesilerek çalışması engellenen, toplu iş sözleşmesine ve yasaya aykırı olduğu için naklen atandığı göreve başlamayan davacının devamsızlık yaptığı kabul edilemez. Mevcut olgulara göre iş sözleşmesi davalı işverence geçerli neden olmadan feshedilmiş olduğundan davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur”; Yarg.9.HD., 01.10.2007, 14259/28745, Çalışma ve Toplum, S.16, 2008/1, s.207-210

¹⁸⁷ “İşçinin iş şartlarında esaslı tarzda aleyhine yapılan değişikliği kabul etme zorunluluğu yoksa da işverenin geçerli nedene dayalı yaptığı değişiklikten dolayı bunu kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi hükmünden doğmaktadır. Somut olayda, davacının işçinin çalışma şartlarında işçi aleyhine esaslı tarzda bir değişiklik yapıldığı, davacının sözkonusu değişikliği kabul etmediği anlaşılmaktadır. Davacı, verilen yeni görevi yerine getirmek zorunda olmadığından, işverence İş Kanununun 25. maddesi gereği değil, 22. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshedilmesi gerekir. İş Kanununun 22. maddesi uyarınca, iş sözleşmesinin feshi için, yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanması veya fesih için, başka bir geçerli nedenin bulunması gerekir”, Yarg. 9. HD., 29.01.2007, 2006/37016, 2007/1180, Tekstil İşveren, Hukuk, S.336, Şubat 2008, s.5, (Çalışma ve Toplum, S.15, 2007/4, s.3387-339).

¹⁸⁸ Bkz. **Süzek**, Değişiklik Feshi, s.27; **Şen**, s.204; **Alp**, s.162; **Alp**, Çözüm Önerileri, s.62-63; **Alpagut**, Uygulama Alanı, s.56-57; **Yenisey Doğan**, III. Yıl, s.131. Farlı değerlendirme için bkz. **Akyiğit**, s.869.

¹⁸⁹ Bir örnek vermek gerekirse, işveren rekabet ortamından kurtulmak için işçilerin ücretlerini değiştirmeyi teklif etse, işçilerin bu teklifi reddetmeleri üzerine yeni işçi alsa, işçilerin

Böylece, değişiklik feshi de ancak İş K.m.18 anlamında doğrudan iş sözleşmesinin feshini geçerli kabul etmeye yeten sebepler varsa geçerli kabul edilebilir¹⁹⁰. Değişiklik feshinin denetiminde, feshin son çare olması ilkesi ile de bağlantılı olarak şu ölçüt kabul edilebilir: **Çalışma koşullarında değişiklik yapılmazsa, iş sözleşmesinin geçerli feshi kaçınılmaz olmalıdır**¹⁹¹.

Ayrıca, değişiklik feshi davasında, mahkemenin sözleşmenin geçersizliğini değil de, değişikliğin geçerliliğini tartışması, bir kısım işverenin denetimi azaltmak maksadı ile, sözleşmeyi fesih yerine iş şartlarında değişikliğe gitmeyi de denemelerine yol açabilir¹⁹². Nitekim, İş K.m.22'nin gerekçesinde de, işverenlerin bu tür davranışlarının önüne geçilmesinin hedeflendiği belirtilmiştir¹⁹³.

Belirtelim ki, değişiklik feshi açısından özel bir usul benimsenmemiş, İş K.m.17-21'de öngörülen usule yollama yapılmıştır. Burada işçinin açacağı dava ile iş şartlarında yapılması istenen değişiklik değil, ancak iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği talep edilir. Yalnız, işverenin geçerli nedeni yazılı olarak açıklaması da gerekir. Yine, bildirim sürelerine de riayet edilmelidir¹⁹⁴.

Özel bir usulün benimsenmemesi nedeniyle, işçinin değişiklik teklifini reddetmesinden sonra artık işveren, İş K.m.19 hükmüne uymak durumundadır. Bu arada fesih toplu işçi çıkarmayı gerektiriyorsa yine toplu işçi çıkarma usulünün de takip edilmesi gerekir. Buna bağlı olarak geçerli veya geçerli olmayan feshin sonuçları da söz konusu olacaktır (İş K.m.21).

Yargıtay da İş K.m.19'daki usulün takip edilmesi gerektiği görüşündedir. Gerçekten de, davacının nokta kaynak işçiliğinden montaj işçiliğine geçirilmesi teklifini kabul etmiyorum şeklinde imzalayan işçinin dört gün sonra, iş şartlarının ağırlaşması nedeniyle İş K.m.22 gereğince sözleşmesinin

iş sözleşmelerinin feshi İş K.m.18 anlamında geçerli bir neden sayılmaz. Ancak değişikliğin geçerli bir sebebi olması yeterli denirse, ücret indirimi için geçerli sebepler değişiklik feshi için de kabul edilebilir. Ancak, olması gereken, değişiklik feshinin geçerli sebep denetiminde de değişiklik önerisinin değil, feshin geçerli sebebinin araştırılmasıdır. Bu kabulün gerekçeleri hakkında bkz. **Alp**, Çözüm Önerileri, s.63 vd.

¹⁹⁰ Bkz. Yarg.9.HD., 22.10.2007, 17449/31073, Legal İHSGHD., C.5, S.17, 2008, s.216-218.

¹⁹¹ **Alp**, Çözüm Önerileri, s.66.

¹⁹² **Süzek**, Değişiklik Feshi, s.27; **Narmanhoğlu**, Bağlayıcı, s.12.

¹⁹³ İş K.m.22'nin Gerekçesine göre, “*Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır*”.

¹⁹⁴ **Şen**, s.205-206.

feshedilmesini istediği, aynı gün işverenin herhangi bir yazılı bildirimde bulunmadan kıdem ve ihbar tazminatını ödemesi sonrası, İş K.m.22'de öngörülen geçerli bir sebebin yazılı olarak bildirilmesi ve bildirim sürelerine uyulması gerekirken buna aykırı hareket nedeniyle işçinin feshin geçersizliği nedeniyle işe iade davası açabileceğine hükmetmiştir¹⁹⁵.

İş K.m.22'nin amacı, iş sözleşmesinin geçerli olarak feshedilebileceği bir durumda mümkünse çalışma koşullarının değiştirilmesi ile iş ilişkisini sürdürmektir. Bu nedenle, işverenin yaptığı değişiklik feshinin değerlendirilmesinde, gerekçeye uygun olarak feshin son çare olması (ultima ratio) çerçevesinde işçiye İş K.m.22 uyarınca değişiklik önerisinde bulunulup bulunmadığına bakılacaktır. İş sözleşmesini feshetmek yerine çalışma koşullarını değiştirerek iş ilişkisini sürdürmek mümkün ise, bu imkan denenmeden ve işçi öneriyi reddetmeden yapılan değişiklik feshi geçerli olmayacaktır. İşçi de böylelikle, işverenin geçerli fesih yapabileceği bir durumda, değişiklik önerisini kabul ederek feshi önleyebilme imkanını kazanacaktır¹⁹⁶. Örneğin işveren üretimin düşmesi veya başka bir nedenle yeniden yapılanmaya giderse ve bu kapsamda işyerinin bir bölümünü kapatırsa, burada çalışan işçilerini işyerinin bir başka bölümünde veya başka bir işyerine aleyhe şartlarla da olsa nakleterek çalıştırmak isteyecek, bu yönde teklifte bulunacaktır. Bu husus, feshin son çare olması ilkesinin bir sonucudur ve esaslı değişiklik teklifleri m.22 şartları ile mümkün olabilir. Bunun gibi işçinin hastalığı nedeniyle eski işinde çalışmaması veya verimin düşmesi gibi işçiye bağlı bir nedenle feshin gündeme gelmesi durumunda da, işçinin işyerinde sağlığına uygun başka bir yere kaydırılması, yine feshin son çare olması ilkesinin bir sonucu olarak m.22 çerçevesinde değişiklik feshini gündeme getirebilecektir^{197 198}.

¹⁹⁵ Bkz. Yarg.9.HD., 22.10.2007, 17449/31073, Legal İHSGHD., C.5, S.17, 2008, s.216-218. Benzer şekilde, Yarg.9.HD., 19.02.2007, 16209/30511, **yayınlanmamıştır**.

¹⁹⁶ **Süzek**, Değişiklik Feshi, s.28; **Alp**, s.153-154.

¹⁹⁷ **Şen**, s.184.

¹⁹⁸ "Davacının davalıya ait işyerinde 8.3.2000-17.9.2005 tarihleri arasında Ped batch makine operatörü olarak çalıştığı, davalı işverence işinde verimsiz olduğu belirtilerek sevkiyat bölümünde görevlendirildiği ancak görevini yapmadığı ileri sürülmüş ise de, çalıştığı süre içerisinde bir defa şoklama yapmadan malı boyadığı gerekçesiyle bir günlük yevmiye kesimi ile cezalandırıldığı, fesihten yaklaşık 4 ay önce gerçekleşen bu olaydan başka herhangi bir uyarı ya da disiplin cezası almadığı anlaşılmaktadır. Davalı işverence, çalışma koşullarında yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varıldığından mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi isabetlidir", Yarg.9.HD., 6.2.2006, 2005/172113, 2006/2266, kararın incelemesi için bkz. **Alp**, Sınırları ve Denetimi, s.11 vd.

Yargıtay da işyerinde organizasyon değişikliği yapılırken işçinin bulunduğu görevin müdür yardımcılığından şefliğe indirilmesi halinde, işverenin, feshin son çare olmasından hareketle, başka bir iş teklifinde bulunmasını aramıştır¹⁹⁹. Benzer şekilde, işverenin arıza bakım ve onarım işlerini hizmet alım yöntemi ile ihale ettiği, buna karşılık söz konusu işte çalışan işçinin çalışılan il dışına geçici görevle, sonra da temelli atamasının yapılması suretiyle naklinin gerçekleştiği, bunun için toplu iş sözleşmesi prosedürü izlendiği belirtilmesine karşılık, toplu iş sözleşmesinde de Belediye hudutları dışındaki atamaların ancak işçinin yazılı izninin alınmasından sonra mümkünlüğü karşısında, işçinin de atamaya muvafakatinin bulunmaması ve kaldı ki işverenin başka bir işçiyi aynı il dahilinde görevlendirdiği, yine 73 tane yeni işçiyi işyerine alması karşısında, feshin geçerli nedenle yapılmadığının kabulü gerekir.²⁰⁰

Bununla birlikte, işveren için işyerinde geçerli bir fesih nedeni ortaya çıkmasına karşın, işçinin iş ilişkisinde kalmasını sağlamak maksadı ile iş şartlarında işveren tarafından yapılan esaslı değişiklik teklifi işçi tarafından kabul edilmezse, bu sefer iş sözleşmesi işverence geçerli nedenle (haklı nedenle değil) sona erdirilebilecektir.

Ayrıca, işverene tek taraflı değişiklik yetkisi veren kayıtlara istinaden işçinin işyerinin değiştirilmek istenmesine karşın işçinin bu değişikliği kabul etmemesi, şüphesiz işverene sözleşmeyi süreli (bildirimli) olarak sona erdirmeye imkanı verir²⁰¹.

¹⁹⁹ “Dosya içeriğine göre işyerinde davacının görevli olduğu müdür yardımcısı kadrosunun yeni iş organizasyonu kapsamında şeflik olarak değiştirildiği anlaşılmaktadır, iş organizasyonu değişikliği kural olarak fesih için geçerli nedendir. Ancak, **feshin son çare olarak düşünülmesi** gerekir. Somut olayda, davacının yaptığı müdür yardımcılığı kadrosu kaldırılmış, yerine şeflik kadrosu oluşturulmuştur. İş Kanununun 22. maddesi çerçevesinde davacıya sözü edilen unvan ya da başka bir birimde aynı veya daha alt bir unvan ile çalışıp çalışmayacağı teklif edilmeli, sonucuna göre feshe başvurulmalıdır. Davalı işveren, şeflik unvanının daha alt bir görev olduğu gerekçesi ile davacıya bu unvan ile çalışmasının teklif edilmediğini açıklamıştır. Ayrıca davacıya başka bir birimci, çalışmasının teklif edildiğini de kanıtlayamamıştır. Mevcut olgulara göre teshin geçerli nedene dayanmadığının kabulü gerekir”, Yarg.9.HD., 11.12.2006, 24976/32631, Çalışma ve Toplum, S.13, 2007/2, s.200/202.

²⁰⁰ Yarg.9.HD., 12.09.2005, 22239/29546, Legal İHSGHD., C.3, S.9, 2006, s.278-280.

²⁰¹ “Sözleşmedeki yetkiye dayanarak işçiyi başka bir şehirde bulunan işyerine tayin eden işverence, bu yetkisini kötüye kullandığını kanıtlanmamış ise, yeni işyerine gitmeyen

Yine, bu durum bazen iş değişikliğini kabul etmeyen işçinin sözleşmesinin sona erdirilebilmesi açısından haklı bir neden de oluşturabilir. Örneğin işyerinde yeni teknoloji kullanımı sonucunda işçinin görevinde bir değişiklik yapılması gerekmiş, ancak işçi bu değişikliği reddetmişse, iş sözleşmesinde de işverene değişiklik yapma imkanı tanınmışsa, artık, işçinin sözleşmesi haklı nedenle sona erdirilebilir.

V. DEĞİŞİKLİK FESHİNİN SONUÇLARI

İşçi işverenin değişiklik feshine karşı, İş K.m.18 vd.da düzenlenen işe iade davası açabilir. İşçinin açtığı davada işverenin geçerli bir nedeni isbatlayamaması durumunda fesih geçersiz hale gelir ve işçi yargılama süresince ama en fazla dört aylık ücret ve diğer hakları ile işveren işçiyi işe başlatmazsa dört ile sekiz aylık ücret tutarında iş güvencesi tazminatı da ödemekle yükümlü kalır (İş K.m.21).

İşe iade davası sonrası, işveren işçiyi işe başlatırsa, artık değiştirilmesi teklif edilen çalışma şartları ile değil, iş sözleşmesi çerçevesinde çalıştırılmaya devam ettirilir.

İşveren iş sözleşmesindeki işyeri değişikliği kaydına dayanarak işçinin işyerini değiştirirken dürüstlük kuralına uygun davranmalıdır. Aksi halde, bu durumda yapılan fesih geçerli sayılamaz. Bir olayda **Yargıtay**, işçinin sözleşmesindeki kayda istinaden işyerinin değiştirilmesinde işverenin nakil gerekçesinin çelişkili ve dürüstlük kuralına aykırı olduğu, bu değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini feshetmesinde iradesinin sakatlandığı ve dola-

işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinde geçerli neden bulunmaktadır”, Yarg.9.HD., 27.12.2004, 20848/29320, **Çankaya/Günay/Göktaş**, s.600; “İşçinin iş şartlarında esaslı tarzda aleyhine yapılan değişikliği kabul etme zorunluluğu yoksa da işverenin geçerli nedeni dayalı yaptığı değişiklikten dolayı bunu kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesi hükmünden doğmaktadır. Somut olayda, davacının işçinin çalışma şartlarında işçi aleyhine esaslı tarzda bir değişiklik yapıldığı, davacının sözkonusu değişikliği kabul etmediği anlaşılmaktadır. Davacı, verilen yeni görevi yerine getirmek zorunda olmadığından, işverence İş Kanununun 25. maddesi gereği değil, 22. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshedilmesi gerekir. İş Kanununun 22. maddesi uyarınca, iş sözleşmesinin feshi için, yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanması veya fesih için, başka bir geçerli nedenin bulunması gerekir”, Yarg. 9. HD., 29.01.2007, 2006/37016, 2007/1180, **Tekstil İşveren, Hukuk, S.336, Şubat 2008, s.5, (Çalışma ve Toplum, S.15, 2007/4, s.3387-339).**

yısıyla işçi tarafından yapılan bir fesihten değil, işverenin yaptığı fesihten söz edilmesi gerektiği görüşünü savunmuştur²⁰².

²⁰² “Tarafların imzalamış oldukları iş sözleşmesinin 7/f maddesinde işverene işçiyi başka bir işyerine nakletme yetkisi verilmiştir. Sözü edilen nakil yetkisinin objektif iyi niyet kuralına uygun kullanılması gerekir. Davalı işveren, cevap dilekçesinde davacının geçirdiği bir soruşturma nedeni ile Ankara’daki işyerine nakledildiğini, davacının bu atamayı kabul etmeyerek sözleşmesinin feshedilmesini talep etmesi üzerine iş sözleşmesinin sona erdiği ileri sürmüştür. Davacıya 25.5.2005 tarihinde tebliğ edilen nakil yazısında da naklin gerekçesini “şirketimizin yeniden yapılanması sürecine paralel olarak organizasyonumuzda meydana gelen değişiklik” olarak belirtmiştir. Davalı işveren naklin gerekçesi konusunda çelişkiye düştüğü gibi, yeniden yapılanma ve organizasyon değişikliğini de kanıtlamış değildir. Geçerli bir neden olmadığı halde, davacının başka bir ildeki işyerine nakli ve davacının bu nakil sebebiyle ailevi nedenlerle il dışında çalışamayacağını belirterek, iş sözleşmesinin feshini istemesindeki iradesinin serbest iradeye dayalı olduğunu söyleme olanağı bulunmamaktadır Öte yandan, dosya içeriğine göre, davacı işçiye ihbar ve kıdem tazminatının ödenmiş olması, davalı işverence düzenlenen işten ayrılma bildirisinde iş sözleşmesinin İş Kanunu’nun 17.maddesi gereğince feshedildiğinin belirtilmiş olması karşısında iş sözleşmesinin davacının istifası ile sona erdiğinin kabulüne imkan yoktur. Mevcut olgulara göre. iş sözleşmesi davalı işverence geçerli neden olmadan feshedilmiş olduğundan davacının işe iade isteğinin kabulüne karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile reddedilmesi hatalıdır”, Yarg.9.HD., 19.07.2007 2006/32938, 2007/4686, Çalışma ve Toplum, S.14, 2007/3, s.215-217.

Y ar a r l a n ı l a n K a y n a k l a r *

- Akyiğit**, Ercan, İş Kanunu Şerhi, C.1, Ankara 2006.
- Akyiğit**, Ercan, İş Kanunu Şerhi, C.1, 3.B., Ankara 2008. **(3.B.)**
- Alp**, Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005.
- Alp**, İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi Hükümlerinin Sınırları ve Denetimi, Legal YKİ, C.1, S.1, 2006. **(Sınırları ve Denetimi)**
- Alp**, Mustafa, İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi, Sicil, Y.1, S.3, Eylül 06. **(İçerik Denetimi)**
- Alp**, Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2-4.6.2006, İstanbul 2007. **(Çözüm Önerileri)**.
- Alpagut**, Gülsevil, İş Sözleşmesinin Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, Çimento İşveren, C.18, S.5, Eylül 2004.
- Alpagut**, Gülsevil, İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararları, Legal İHSGHD., C.3, S.9, 2006. **(Uygulama Alanı)**
- Aydın**, Ufuk, 4857 sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir karar İncelemesi), Sicil, Y.2, S.5, Mart 07.
- Bilgili**, Abbas, İş Güvencesi Hukuku, İşe İade Davaları, Adana 2004.
- Centel**, Tankut, Değişiklik Feshinde Kötüniyet (Karar İncelemesi), <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2004/subat/hukuk.html> (17.3.2004).
- Centel**, Tankut, İkramiyelerin Kaldırılmasına İtiraz Edilmemesi, Tekstil İşveren, S.283, Temmuz 2003, <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2003/temmuz/hukuk.html> (8.9.2003).
- Çankaya**, Osman, Güven/**Günay**, Cevdet İlhan/**Göktaş**, Seracettin, İşe İade Davaları, Ankara 2005.
- Çelik**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 20.B., İstanbul 2007.

* Yollama yapılırken kullanılan kısaltmalar parantez içerisinde gösterilmiştir.

- Çenberci**, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6.B., Ankara 1986.
- Demir**, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 4.B., İzmir 2005.
- Demircioğlu**, Murat, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 sayılı İş Yasası, 2.B., İstanbul 2007.
- Ekmekçi**, Ömer, 4857 sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, Legal İHSGHD., C.1, S.2, 2004. (Geçici)
- Ekmekçi**, Ömer, 2002 Tarihli İş Kanunu Tasarısının Bazı Hükümleri Üzerine, Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem, Seminer Notları, 25-29.Eylül Marmaris, Toprak İşveren, İstanbul ty.
- Ekonomi**, Münir, İş Hukuku, 3. B., İstanbul 1987.
- Engin**, Murat, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi, İstanbul 2003.
- Engin**, Murat, İşletme Gerekleri İle Fesih ve Ücretsiz İzin Yargıtay Karar Değerlendirmesi, Legal İHSGHD., C.1, S.2, 2004. (Ücretsiz İzin)
- Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**ulucan**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2006.
- Göktaş**, Seracettin, İşveren Değişikliğinin İşçiye İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih İmkânı Verip Vermeyeceği Sorunu, Sicil, Y.1, S.2, Haziran 06
- Göktaş**, Seracettin, İşveren Değişikliğinin İşçiye İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih İmkânı Verip Vermeyeceği Sorunu, Sicil, Y.1, S.2, Haziran 06.
- Günay**, Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu, C.1, Ankara 1998.
- Günay**, Cevdet İlhan, İş Davaları, Ankara 2008. (İş Davaları)
- Güven**, Ercan/**Aydın**, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 2.B., Eskişehir 2007.
- Güzel**, Ali, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2004 Yılı Toplantısı.
- Hozar**, Nağme N., İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi, Sicil, Y.1, S.2, Haziran 06.

- Koç**, Sedef, Personel Yönetmeliği Değişikliği, Karar İncelemesi, Legal İHSGHD., C.1, S.4, 2004.
- Mollamahmutoglu**, Hamdi, İş Hukuku, 2.B., Ankara 2005.
- Narmanhoğlu**, Ünal, Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul 1998.
- Narmanhoğlu**, Ünal, 4857 sayılı İş Kanununun 22/1'inci Maddesi İle İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Kararı Hakkında Düşünceler, Legal YKİ, C.2. S.4. 2007. (**Düşünceler**)
- Narmanhoğlu**, Ünal, İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır? Sicil, Y.1, S.3, Eylül 06. (**Bağlayıcı**)
- Özdemir**, Erdem, Sözleşmenin Yapılması, Muhtevası ve İfasına İlişkin Uyuşmazlıklarda İsbat Yükü ve Araçları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 2-4.6.2006, İstanbul 2007.
- Soyer**, M. Polat, İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değişmesi, İzmir Barosu Dergisi, Y.3, S.1, Ocak 1984.
- Sümer**, Hâluk Hâdi, Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtayın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, İstanbul 1999.
- Süzek**, Sarper, Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, C.1, S.1, 2006. (Değişiklik Feshi)
- Süzek**, Sarper, İş Hukuku, 2.B., Ankara, 2005.
- Süzek**, Sarper, İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof.Dr. Metin KUTAL'a Armağan, Ankara 1998. (**Yönetim Hakkı**)
- Şahlanan** Fevzi, Ücretsiz İzin, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, Hukuk 19, S.334, Aralık 2007.
- Şahlanan**, Fevzi, Sözleşmelerde Yer Alan Çalışma Koşullarında Değişiklik kayıtları-İşverenin Yönetim Hakkı, Tekstil İşveren, S.314, Şubat-Mart 2006. (**Yönetim Hakkı**)

- Şen, Murat**, İkramiye Ödenmemesinin İş Şartı Haline Gelmesi Ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları, (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), Kamu-İş, C.6, S.3, 2002.
- Şen, Murat**, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005.
- Şen, Murat**, İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Etmemesinin Sonuçları, Sicil, Y.2, S.5, Mart 07.
- Taşkent, Savaş**, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması, Sicil, Yıl 1, S.3 Eylül 2006.
- Taşkent, Savaş**, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981. (**Yönetim Hakkı**)
- Uşan, M. Fatih**, İş ve Sosyal Sigorta Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003.
- Uşan, M. Fatih**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, C.1, İş Hukuku, Ankara 2006. (**İş Hukuku**)
- Uşan, M. Fatih**, İşverenin İşçisini Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi ve Sonuçları (Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), Prof. Dr. M. Kemal Oğuzman'ın Anısına Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul 2000. (**Ücretsiz İzin**)
- Uşan, M. Fatih**, İşyeri Uygulaması-İşverenin Yönetim Hakkı- İşçinin İşyerinin Değiştirilmesi- Hizmet Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi- Bildirimli Fesih- İhbar Ve Kıdem Tazminatı, SÜHFD., C.7, S.1-2, 1999.
- Uzun, Bekir**, Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil, Y.1, S.2, Haziran 06.
- Yenisey Doğan, Kübra**, Çalışma Koşullarında Değişiklik, III. Yılında İş Yasası, Toprak İşveren, 21-25 Eylül 2005 Bodrum. (**III. Yıl**)
- Yenisey Doğan, Kübra**, İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001. (**Denetim**)