

Nağme N. HOZAR, LL.M*

MESS Müşavir Avukatı

İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2004/30947

Karar No : 2005/24233

Tarihi : 07.07.2005

Dava

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile ücret alacağına ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Karar

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.

Somut olayda davacı ile aynı görevi yapan tanıkların açıklamaları işverenin davacının tayininde kötü niyetli davrandığının kabulü için yeterli değildir. Tanık ifadelerinde davacı ile aynı durumda olan başka bir şahsın Ankara'ya atama istediği halde bu şahsın atamasının yapılmayıp davacının tayin edildiği bildirilmişse de bu konuda belge ibraz edilmemiş ve anılan kişi de tanık olarak dinletilmemiştir. Açıklanan nedenle davacının kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.7.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

1. Kararın İncelenmesi

Karardan anlaşıldığı üzere davacı işçi, işe girerken imzaladığı sözleşme ve taahhütnamede işverenin

diğer işyerlerine atanmayı ve oralarda çalışmayı kabul etmiş, işveren de, bu yetkiye dayanarak işçiyi başka bir işyerine çalışmaya göndermiştir. Bu atamayı kabul etmeyen işçi tarafından açılan ihbar ve kıdem tazminatı ile ücret alacağına ödettirmesi ne ilişkin davada, Yerel Mahkeme, davacının, kıdem tazminatı alacağını hüküm altına almıştır.

Her ne kadar davacı ile aynı görevi yapan tannıklar, açıklamalarında işverenin davacının tayininde kötü niyetli davrandığını, davacı ile aynı durumda olan başka bir şahsın Ankara'ya atama istediği halde bu şahsın atamasının yapılmayıp davacının tayin edildiğini iddia etmişlerse de iddia edilen bu hususu ispat edecek ne bir belge sunulmuş ne de söz konusu işçi tanık olarak dinletilmiştir. Yüksek Mahkeme, işverenin, hangi işyerinde ne kadar işçi çalıştıracağını işyeri ihtiyaçlarına göre belirleme hakkına sahip olduğu, işçinin işe girerken imzaladığı sözleşme ve taahhütname ile işçinin işverene vermiş olduğu başka işyerlerine atanma yetkisini işverenin kötüye kullandığı kanıtlanmadıkça mahkemenin, işverenin bu eylemine müdahale etme hakkına sahip olmadığına hükmetmiş ve davacının kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulünü hatalı bulup Yerel Mahkeme'nin kararını bozmuştur.

Kararda üzerinde durulması gereken husus 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi hükmü karşısında iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmelikleri ya da benzeri kaynaklarda çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını saklı tutan kayıtların geçerli olup olmadığıdır.

Ücret, işin niteliği, işyeri veya çalışma saatleri çalışma koşullarını oluştururlar. Kararın da konusu olan ve bizim de irdeleyeceğimiz konu, işyerine ilişkin değişiklik yapma yetkisinin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ya da benzeri kaynaklar ile saklı tutulup tutulmayacağıdır. İşyeri dışındaki çalışma koşullarında değişiklik yapılabilmesi hususu incelememizde yer almayacaktır.

II. İş Kanunu'nun 22. Maddesinde Öngörülen Usul

4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen en önemli düzenlemelerden biri de işverence çalışma koşullarında yapılacak değişikliklerin belirli bir usule bağ-

lanmış olmasıdır. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun "İşçinin bildirimatsız fesih hakkı"nı düzenleyen 16/II-e maddesine göre; iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa işçi, kıdem tazminatını almak suretiyle iş sözleşmesini feshedebiliyordu. Ancak getirilen yeni düzenleme ile eski 16/II-e maddesine karşılık gelen 24/II-f maddesinde, işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi, yalnızca işveren tarafından çalışma şartlarının uygulanmaması hali ile sınırlı tutulmuştur. Çalışma şartlarının değişmesi veya başkalaşması durumunda bundan böyle işverence İş Kanunu'nun 22. maddesindeki usul ve esaslara göre hareket edilmesi gerekecektir.

İş Kanunu'nun "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı 22. maddesine göre işveren, 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 yapabilecektir. Kanun'un öngördüğü bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. 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 uyumak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilecektir. Maddenin ikinci fıkrasında da, tarafların aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebileceği, ancak çalışma koşullarında değişikliğin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacağı belirtilmektedir.

Eğer 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi hükmü karşısında iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmelikleri ya da benzeri kay-

Çalışma şartlarının değişmesi veya başkalaşması durumunda bundan böyle işverence İş Kanunu'nun 22. maddesindeki usul ve esaslara göre hareket edilmesi gerekecektir.

**İşin nerede, ne zaman,
hangi saatlerde,
kimlerle ilgili olarak,
hangi koşullarda yapılacağını
işveren, sözleşmeden kaynaklanan
yönetim yetkisine dayanarak
belirleme hakkına sahiptir.**

naklarda işyerine ilişkin değişiklik yapma hakkını saklı tutan kayıtların geçerli olmadığı kabul edilirse işveren, söz konusu maddede öngörülen usule uymak zorunda kalacaktır.

Bu çerçevede incelememizde öncelikle Yüksek Mahkeme'nin vermiş olduğu kararda çıkış noktası olan işverenin yönetim hakkı ve sınırları, daha sonra konuya ilişkin doktrinadaki görüşler ile bugüne kadar konumuzla ilgili verilmiş Yargıtay kararları üzerinde durulacaktır. Son olarak da konuyla ilgili görüşlerimiz açıklanacaktır.

III. Yönetim Hakkı

İş sözleşmesinin en temel özelliklerinden birisi de bağımlılık unsurunu içinde barındırıyor olmasıdır. Bu özellik iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayırır. İşçinin işverene bağımlı olması demek, işverenin emir ve talimatlarına göre ve onun denetimi altında çalışması demektir. İşverenin, vereceği talimatlarla, mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir¹. İşverenin yönetim hakkı işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin karakterinden doğar. Gerçekten, işçinin işverene karşı yapmakla yükümlü olduğu çalışmasıyla ilgili olarak bütün faaliyetinin ayrıntılı olarak belirtilmesi, bunların ne şekilde yapılacağını saptanması olanaksızdır. Bunların düzenlenmesi şeklinde ortaya çıkan yönetim hakkının işverene ait olduğu iş sözleşmesinin özelliğinden çıkmaktadır². Yönetim hakkı, işverene çalışma koşullarını değiştirmekten ziyade, mevcut çalışma koşullarını ve asil olarak iş görme edimini somutlaştırmak yetkisi veren bir hukuki araçtır. İşveren, talimatları ile bu faaliyetin ayrıntılarını belirleyecek, iş görme edimini somutlaştıracaktır³.

İşin nerede, ne zaman, hangi saatlerde, kimlerle ilgili olarak, hangi koşullarda yapılacağını işveren, sözleşmeden kaynaklanan yönetim yetkisine dayanarak belirleme hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin doğasında bulunan bu otorite/bağımlılık ilişkisi sözleşmenin tarafları arasında kaçınılmaz olarak bir ast-üst ilişkisi (hukuki hiyerarşi) yaratır. Ancak, iş ilişkisinde bağımlılık kavramı mutlak değil, göreceli bir nitelik taşır. Başka bir söyleyişle her işçinin yaptığı işin niteliğine, işyerindeki konumuna ve mesleki durumuna göre bağımlılık ilişkisi farklı derecelerde sıkı veya gevşek olabilir. İşyerindeki üst düzeydeki yöneticilerin, uzmanlığa sahip (hukukçu, doktor, mühendis vb.) vasıflı ve vasıfsız işçilerin işverene bağımlılıkları farklı düzeydedir⁴. Oysa belirli bir mesleki bilgisi olmayan vasıfsız işçiler bakımından işverenin yönetim yetkisinin kapsamı daha geniştir ve dolayısı ile işçinin bağımlılığı çok daha sıkı ve yoğundur⁵.

İşverene, tek taraflı irade beyanıyla işyerinde mevcut çalışma koşullarını tespit etme hakkı tanıyan yönetim hakkının kapsam ve etkisi sınırlıdır. Bu çerçevede yönetim hakkının sınırlarını belirlemek gerekir. Bir konu eğer Anayasa, kanun, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ya da eki niteliğindeki kaynaklar ile düzenlenmişse o konuda işverenin, yönetim hakkının varlığından söz etmek mümkün olamayacaktır.

Anayasa hükümleri, devletin temel kurumları yanında kişileri de bağladığından yönetim hakkı anayasada yer alan ilke ve kurallara aykırı biçimde kullanılamaz. Anayasanın, eşitlik, kişi dokunulmazlığı ve özel yaşamın gizliliği gibi ilkeleri işverenin yönetim hakkını sınırlar. Aynı şekilde iş yasalarının emredici (mutlak-nispi) hükümleri işverenin yönetim hakkını kullanmasına engel oluşturur. İşverenin yönetim hakkı, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile de sınırlandırılmıştır⁶.

İşverene, tek taraflı irade beyanıyla işyerinde mevcut çalışma koşullarını tespit etme hakkı tanıyan yönetim hakkının kapsam ve etkisi sınırlıdır.

IV. Değişiklik Yetkisinin İş Sözleşmesi veya Toplu İş Sözleşmesinde Saklı Tutulmasının Mümkün Olup Olmaması

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma hakkını saklı tutan düzenleme iş sözleşmesinde olabileceği gibi toplu iş sözleşmesinde de bulunabilir. Bunların yanı sıra, söz konusu kayıtların personel yönetmelikleri ve işyeri iç yönetmeliklerinde yer alması mümkündür. Her ne kadar iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri, personel yönetmelikleri veya işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlenen konularda yönetim hakkı sınırlıysa da kimi hallerde söz konusu düzenlemeler yönetim hakkının genişletilmesinde bir araç da olabilirler. Uzun bir zamana yayılan belirsiz süreli iş sözleşmelerinin tüm unsurlarının, ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile sürekli değişim gerektiren üretim ve işletme organizasyonu karşısında eksiksiz hazırlanması olanaksızdır. Sözleşmenin tüm unsurları ile baştan belirlenmesinin zorluğu karşısında sözleşme özgürlüğüne dayanılarak taraflardan birine tek taraflı olarak edimi belirleme ve değiştirme hakkı tanınması uygun bir çözüm olarak ortaya çıkmaktadır. Hukuk düzeni, emredici kurallara, ahlaka ve kişilik haklarına aykırı olmadığı sürece irade özerkliği ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde bireyin kendini bağlamasını, yükümlülük altına girmesini yasaklamamaktadır. Bu açıdan değişiklik kayıtları, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde işverene çalışma koşullarının tek taraflı belirlenmesi ve değiştirilmesi için tanınmış yenilik doğurucu bir hak görünmektedir⁷. Zira, iş sözleşmesi, iş ilişkisinin başlangıç anındaki durumunu yansıtmakta ve bu duruma göre bir denge kurmaktadır. Oysa iş ilişkisi zamana yayılarak uzun bir süre devam etmekte ve bu süreç içinde teknolojik ve ekonomik koşullar değiş-

İşçinin işverene bağımlı olması demek, işverenin emir ve talimatlarına göre ve onun denetimi altında çalışması demektir.

4857 sayılı İş Kanunu ile küresel rekabetin getirmiş olduğu esneklik olgusu, çalışma hayatındaki gelişmelere ve değişimlere ayak uydurabilmenin her zaman temel anahtarı olmalıdır.

mektedir. Geleceğe yönelik olarak ortaya çıkacak tüm olasılıkların sözleşme kurulurken öngörülmesi ve dikkate alınması imkansızdır⁸. Değişen piyasa koşullarına uyum sağlayarak çalışmak katı değil, ancak esnek hükümlerle mümkündür. Sözleşme yapılırken öngörülemeyen ancak sonradan ortaya çıkması ihtimaline yönelik hususlara işçinin, işverene iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisi tanıyan kayıtlara en başında muvafakat etmesi, mümkün görülmelidir. Çalışma hayatı ve endüstri ilişkilerini düzenleyen iş hukuku, ekonomik, teknolojik ve toplumsal değişikliklerden kolayca etkilenen dinamik bir hukuk dalıdır. Bilindiği üzere, yürürlükten kalkan 1475 sayılı İş Kanunu, zaman zaman yapılan değişikliklere karşın çağdaş gelişmeleri yeterince yansıtamamıştı. İşte bu nedendir ki, yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile küresel rekabetin getirmiş olduğu esneklik olgusu çalışma hayatındaki gelişmelere ve değişimlere ayak uydurabilmenin her zaman temel anahtarı olmalıdır.

Söz konusu maddenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan metninde yer alan "İşverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu hallerde" öngörülen usulün uygulanmayacağı ibaresinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almaması uygulamada tartışmalara yol açmıştır. Tasarıda yer alan bu hükmün yasada yer almamasının yasa koyucunun iradesinin aksi yönde olduğunu gösterdiğini söylemek doğru olmayacaktır. Sözleşme serbestisi ilkesi ve çalışma yaşamının gerekleri belirli sınırlar dahilinde bu tür kayıtların geçerliliği görüşünü getirdiği gibi hükmün amacı ve menfaatler dengesinin değerlendirilmesi yoluyla da aynı çözüme ulaşılabilecektir. Nitekim iş ilişkilerinin dinamik niteliği, iş piyasasının gelişimi, farklı coğrafi alanlarda faaliyette bulunma, çalışma koşullarında değişikliği ge-

İş ilişkisi için öngörülen sistem hiçbir şekilde çalışma koşullarının değiştirilememesi değildir.

rektirebilir. Bu noktada katı bir sistem üretim ve verimliliğe de aykırılık oluşturabilecektir⁹. Konuyla ilgili aynı doğrultuda başka bir görüş, kanunların yorumunda Meclis'teki çalışmaların bağlayıcı bir nitelik taşımayıp, objektif olarak yorum yönteminin esas olduğunu, değişiklik yetkisinin metinden çıkartılmasının, bir yasağın ifadesi olarak değerlendirilmemesi gerektiğini, işçinin korunması ilkesinden vazgeçilmeksizin teknolojik ve ekonomik ihtiyaçların gereğine uyum sağlanmasının esas olduğunu ifade etmektedir¹⁰. Yine bir başka görüşe göre ise, İş Kanunu tasarısında yer alan bu hükmün maddeden çıkarılmış olması, işverenin genel olarak iş koşullarında esaslı değişiklik yapabileceğini peşinen belirlemesinin -işçinin şekli kabulü söz konusu olsa dahi- geçerli görülemeyeceği yönündedir. Buna karşılık iş sözleşmesi veya bunun eki niteliğindeki kaynaklarda somut olarak iş koşullarında bazı değişiklikler yapılabileceği; sözgelimi işverene ait değişik işyerlerinde çalıştırılabileceği öngörülmüş ise, böyle bir hükmün hukuka uygun olacağı açıktır¹¹. Öğretide aksi yöndeki bir görüş ise, işverence, çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını saklı tutmanın mümkün olmadığını belirtmektedir¹².

Gerçekten de 22. maddenin gerekçesine baktığımızda, madde ile amaçlananın işçinin iş sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla iş ilişkisinin sürdürülebilmesinin sağlanması olduğunu görüyoruz. Nitekim, iş ilişkisi için öngörülen sistem hiçbir şekilde çalışma koşullarının değiştirilememesi değildir. Dolayısıyla buradaki sorun sözleşmenin kuruluşu aşamasında işçinin fiili anlamda irade özerkliğine sahip olamaması nedeniyle kötüniyetli uygulamalara karşı korunmasıdır¹³. Nitekim, söz konusu Yargıtay kararında da "kötüniyet" kavramı üzerinde durulmuş, bu husus ispatlanamadığı için de işverence yapılan görevlendirme hukuka uygun bulunmuştur. Dikkat edilecek husus, işverenin işçiden çalışma koşullarında yapacağı değişiklikler için önceden almış olduğu de-

ğişiklik yapma yetkisinin yönetim hakkının sınırları yani işçinin Anayasa uyarınca kişilik hakları, mevzuatın diğer emredici hükümleri ve MK. m.2'deki dürüstlük kuralı dahilinde kullanılması zorunluluğudur.

V. Konuya İlişkin Doktrindeki Görüşler

Konuyla ilgili olarak doktrindeki görüşlere bakacak olursak;

Centel'e göre; uyumsuzluğun çıkmasından önce de, yani iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yapılırken, böyle bir muvafakat alınması, tarafların anlaşması hali içinde görülmelidir. Mutlaka uyumsuzluk çıktıktan sonra anlaşmak gerekir diye bir şey yoktur¹⁴.

Akyiğit'e göre; İş Kanunu'nun 22. maddesi çerçevesinde çalışma şartlarında değişikliğin yapılabilmesi için öyle bir değişiklik konusunda işverene önceden verilmiş bir yetkinin bulunmaması gerekir. Eğer iş sözleşmesi ve/veya toplu iş sözleşmesi veya bir yasa hükmü ile işveren o konuda değişikliğe yetkili kılınmışsa, somut değişiklik yapılırken İş Kanunu'nun 22. maddesindeki usule uymak gerekmez. Ancak işverene değişiklik yapma yetkisinin sözleşmeyle verildiği hallerde, sözleşmede bu değişikliğin çeşitli açılardan sınırlandırılması söz konusu olabilir. Fakat sözleşmede sınır olmasa da söz konusu değişiklik yetkisini MK. m.2 uyarınca dürüstlük kuralları çerçevesinde kullanmak gerekir. Bunun dışında işçinin, yapılan değişikliğe karşı çıkması mümkün gözükmez¹⁵.

Mollamahmutoğlu'na göre, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi, iç yönetmelik veya işyeri uygulaması işverene çalışma koşullarında değişiklik yapma yönünde bir hak tanıyorsa işveren, işçinin muvafakatini aramaksızın çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapabilir. Örneğin, işverene işçinin işyerini değiştirme yetkisi veren bir sözleşme hükmüne dayanarak işverenin yaptığı nakil, tek yanlı bir değişiklik olarak nitelenemez. Bununla birlikte,

Geleceğe yönelik olarak ortaya çıkacak tüm olasılıkların sözleşme kurulurken öngörülmesi ve dikkate alınması imkansızdır.

sözleşmenin işverene tanıdığı bu değişiklik hakkı mutlak bir anlam ifade etmeyip iyiniyetle kullanılması gerekir¹⁶.

Soyer'e göre, değişiklik yapma hakkının işveren tarafından saklı tutulmasına engel bir durum yoktur. Ancak bu, bir şartla geçerli olacaktır. O da, Alman hukukunda da kabul edildiği üzere, işverenin değişikliği saklı tutma kaydına sınırsız bir biçimde dayanmasının mümkün olmaması kaydıyla. Yani, saklı tutma kaydına dayanılarak yaptığı değişikliklerin, yargı organları tarafından bir uygulama denetimine tabi olması gerekir. Değişiklik yapma hakkının saklı tutulmasını önlemek işletmecilik gerekleriyle de bağdaşmaz. Böyle bir genel yasak, işletmeleri kilitlenme noktasına götürür. Sözleşmelerde nakil yetkisi saklı tutulmuş olsa da, işyeri değişikliği bir cezalandırma, sürgün amacını taşıyorsa, eğer ortada objektif nedenler olmadan gönderme var ve saklı tutma kaydı işçiyi, feshe zorlamak amacıyla kullanılıyorsa, ortada bir hakkın kötüye kullanılması mevcuttur¹⁷.

Eyrenci'ye göre, işverenin genel olarak iş koşullarında esaslı değişiklik yapılabileceğini peşinen belirlemesi işçinin şekli kabulü sözkonusu olsa dahi geçerli görülemez. Ancak iş sözleşmesi veya bunun eki niteliğindeki kaynaklarda somut olarak iş koşullarında bazı değişiklikler yapılabileceği; örneğin, işçinin işverene ait değişik işyerlerinde çalıştırılabileceği öngörülmüş ise, böyle bir hüküm hukuka uygundur¹⁸.

Çankaya/Günay/Göktaş'a göre, çalışma koşullarında değişiklik, sözleşmeden kaynaklanan yetkiye dayanılarak yapılmakta ise, bu değişiklik işçiyi bağlayacaktır. Sözleşmede işçinin işletme dahilinde başka bir işyerine gönderilmesine imkan veren bir düzenleme yapılabilir. Ancak işveren, sözleşmeden doğan bu yetkiyi iyiniyet kuralları çerçevesinde kullanmalıdır. Sözleşmedeki nakil yetkisine rağmen işçinin uzun bir süre çalıştığı işyerinden başka bir işyerine nakli, bazen kendisi ve ailesi açısından ağır sonuçlara yol açabilir. Uzun süre bir işyerinde çalışmış, sosyal çevresi buna göre şekillenmiş ve çocuklarının eğitim durumunu buna göre planlamış olan işçinin, sırf sözleşmedeki yetkiye dayanılarak, işletmeye bağlı başka bir şehirdeki işyerine nakledilmek istenmesi durumunda, İş Kanunu'nun 22. maddesi hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. Ayrıca, işçinin nakledilmesine ön-

Türk-İsviçre hukuk geleneğinde yönetim hakkı, dürüstlük kuralları çerçevesinde kullanılır.

ceden muvafakat ettiği işyeri ya da işyerleri, işverene nakil yetkisi veren sözleşmenin yapıldığı sırada mevcut olmalıdır. İşçinin nakledilmek istendiği işyeri, sözleşmenin yapılmasından sonra kurulmuşsa, bu durumda da nakil için işçinin yazılı muvafakatının alınması gerekir¹⁹.

Çil'e göre, işçinin başka şehirlerde çalıştırılabileceğine dair sözleşme hükümlerini Yargıtay geçerli kabul etmektedir. Ancak, işverene sözleşme ile tanınan bu hakkın kötüye kullanılmaması, işverence işçiyi işten ayrılmaya zorlayıcı şekilde uygulanmaması gerekir. Sözleşmede geçen nakil yetkisine rağmen yıllarca aynı şehirde çalışan bir işçinin mesafe olarak uzak ve küçük bir yerleşim yerinde görevlendirilmesi bu şüpheyi beraberinde getirir. Böyle bir durumda iş sözleşmesinin işverene verdiği hakkın kötüye kullanıldığı, gerçekte diğer işyerinde bu işçinin hizmetlerine ihtiyaç olmadığı ileri sürülebilir²⁰.

Yenisey'e göre, birden fazla işyeri olan işletmelerin sayısının artması ile işçinin işverenin farklı işyerlerinde görevlendirilebilmesi ciddi bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır. Eğer taraflar sözleşmede işyerini belirlemişlerse, bu takdirde işveren işyerini değiştiremez. Hatta işyerinin sözleşmenin bir parçası haline gelmesi, zımni bir biçimde uzun yıllar aynı işyerinde çalışma ile de gerçekleşebilir. Sözleşmenin parçası haline gelmemiş işyeri ile çalışma saatleri gibi unsurlar ise kural olarak işverenin yönetim hakkına dahildir. Ancak değişiklik yapma hakkı saklı tutulmuşsa, bu takdirde diğer çalışma koşulları üzerinde ağırlaştırıcı etkisi bulunmamak ve iyiniyet kurallarına aykırı kullanılmamak kaydıyla işyeri değişikliği tek başına esaslı değişiklik oluşturmaz. Türk-İsviçre hukuk geleneğinde yönetim hakkı, dürüstlük kuralları çerçevesinde kullanılır²¹.

Alpagut'a göre, tasarıda yer alan bir hükme kanunda yer verilmemesi doğrudan kanun koyucunun iradesinin aksi yönde olduğunu göstermemektedir. Hükümün amacı, çalışma yaşamının gerekleri ve sözleşme özgürlüğü ilkeleri dikkate alındığında bu tür kayıtları kural olarak geçerli kabul etmek gerekir. İş

Hakkaniyete uygun davranmak isteyen işveren mümkün olduğunca çalışma koşullarında değişiklikten en az zarar görececek işçilere yönelmelidir.

İlişkilerinin dinamik niteliği, iş piyasasının gelişimi, farklı coğrafi alanlarda faaliyette bulunma, değişen sipariş durumları gibi olgular çalışma koşullarında değişikliği gerektirebilir. 22/II hükmü, iş sözleşmesinin kurulmasından sonra karşılıklı rıza ile esaslı değişiklik yapılabileceğini öngörmüştür ki, bu noktada değişiklik gereksiniminin ortaya çıkabileceği kanun koyucu tarafından da kabul edilmiştir. Amaç, hiçbir surette çalışma koşullarının değiştirilmeksizin uygulanması değildir. Değişiklik yapma hakkının saklı tutulmasındaki tek sakınca, sözleşmenin kurulması aşamasında fiilen irade özerkliğini kullanamayan işçinin kötüniyetli uygulamalara maruz kalmasıdır. Madde hükmü çerçevesinde geçerli fesih hakkının bulunduğu durumlarda sözleşmedeki kayda dayalı uygulamanın MK. m.2'ye aykırı olmadığı kabul edilmelidir²².

Alp'e göre, söz konusu kayıtlar, işverene çalışma koşullarının hızlı, masrafsız ve bir denetime tabi olmadan değişen koşullara uyarlanması olanağını tanımaktadır. Ancak bu kayıtlar ile işverene sınırsız yetkilerin tanınması düşünülemez. İş sözleşmesinde yer alan yetkinin kullanılması, sözleşme değişikliği değil, sözleşmeye uygun bir davranıştır. İş Kanunu m.22 ile bu kayıtların yasaklandığı düşüncesi de doğru değildir. Sözleşme özgürlüğüne dayanan, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmayan bu tür değişiklik kayıtlarının da denetlenmesi, işçinin korunması ve içerik güvencesi bakımından zorunludur. Öncelikle çalışma koşullarının değiştirilmesinin işverenin amacına ulaşması için gerçekten elverişli olması denetlenecektir. Bu denetim, işverenin değişikliğin nedenlerini açıklamasını gerektireceğinden, elverişlilik denetimi hem işçi açısından hukuki güvenlik sağlayacak, hem de değişikliğin objektif nedenlere dayandığının, işverenin yetkisini kötüniyetli ya da amacından saptırarak kullanmadığının anlaşılmasına hizmet edecektir. Değişikliğin amaç bakımından elverişli olduğu kabul edildiğinde bu sefer de gereklilik ilkesine gö-

re çalışma koşullarındaki somut değişiklik denetlenecektir. İşverenin amacına ulaşması için aynı ölçüde elverişli olmak kaydı ile işçinin daha lehine, onun menfaatlerine daha az zarar veren başka alternatifler mevcut ise işveren önce bu alternatiflere başvurmalıdır. Bu denetimden sonra da amaca ulaşmaya elverişli ve gerekli olduğu anlaşılan aracın muhatabın menfaatlerine verdiği zararlar hak sahibine sağladığı yararın makul bir oran içinde bulunması gerekir. İşverenin işçiyi gözetme borcu, bu denetimin önemli bir ölçütü olacaktır. İşverenin değişiklik yetkisini kullanırken işçinin gerek iş ilişkisiyle, gerekse kişisel özellikleri ve özel hayatıyla ilgili unsurlara göre davranmasını gerektirmektedir. İşçinin işyerindeki kıdemi, yaşı ve ailevi durumu da çalışma koşullarının değiştirilmesinde gözetecek unsurlardır. Hakkaniyete uygun davranmak isteyen işveren mümkün olduğunca çalışma koşullarında değişiklikten en az zarar görececek işçilere yönelmelidir²³.

Şen'e göre, işyerinin değiştirilmesine ilişkin kayıtlar kural olarak geçerlidir. İşverenin işçinin işe alınması sırasında mevcut işyerlerinin tamamında işçiyi çalıştırabileceğine ilişkin bir sözleşme hükmü, yer bakımından belirsizliğe neden olduğu gerekçesiyle kötüye kullanılmış sayılmaz. Zira bu halde işçi rıza gösterdiği bu hükmün sonuçlarını öngörebilmektedir. Ancak işçinin işe alınmasından sonra açılan işyerleri açısından aynı sonuca ulaşılmaz. İşçinin ikametgahının değişmesi gerekliyse işçinin eşinin işi, çocuklarının okul durumu, bakmakla yükümlü olduğu aile büyükleri bu değişimden önemli ölçüde etkileneceği için işyerine ilişkin değişiklik hükmünün, işçinin özel hayatı üzerinde doğurduğu sonuçlar dikkate alınmaksızın uygulanması dürüstlük kuralları ile bağdaşmayacaktır. Böyle bir durumda taşıma masraflarının işveren tarafından karşılanması, lojman imkanının sağlanması, çalışma saatlerinin değiştirilmesi halinde özel servis araçları konulması gibi işverence sağlanan maddi kolaylıklar da göz önünde bulundurulmalı ve işçinin gereğini yapabilmesi için uygun bir tanım gerekir²⁴.

VI. Konuya İlişkin Yargıtay Kararları

Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta²⁵, işveren, uzun yıllar Ankara'da çalışan davacıyı, taraf-

lar arasında imzalanmış toplu iş sözleşmesine istinaden çalışmasına ihtiyaç olduğu gerekçesiyle, Şırnak ilindeki başka bir işyerine çalışmak üzere atanmıştır. Davacı işçi bu tayini kabul etmeyince, işveren de iş sözleşmesini feshetmiştir. Yerel Mahkeme, işçinin işe iade talebini reddetmiştir. Yargıtay her ne kadar sona eren toplu iş sözleşmesinde nakil yetkisine dair hüküm bulunsa da, nakil esnasında yeni İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiğini, bu sebepten ötürü toplu iş sözleşmesi hükmünün değil, lehe olan 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağını, işverenin işçiye Şırnak ilinde ihtiyacı olduğunu kanıtlayamadığı gibi, fesihden sonra da yeni işçi aldığı gerekçesiyle işe iade kararı vermiştir.

27.12.2004 tarihinde verdiği bir kararında²⁶, işverenin işyeri yönetmeliği gereğince tayin yetkisini kullanarak davacının Takos Şubesindeki görev yerinde Söke Şubesine atanmasına karar verdiğini, davacının, bu yeni görev yerine gitmemekte ısrar etmesi üzerine iş sözleşmesinin feshedildiğini, davalı işverenin işyeri yönetmeliği gereğince tayin etme yetkisinin mevcut olup bu yetkinin kullanılmasında işverenin kötüniyetli davrandığının iddia edip kanıtlanmadığı, bu sebeple yeni görevine gitmeyen davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir nedenin mevcut olduğuna hükmetmiştir.

Yargıtay, 4.4.2005 tarihli kararında²⁷, taraflar arasında düzenlenen iş sözleşmesinde davacının, işyerinin değiştirilmesini kabul ettiğini, sözleşme gereği Antalya'da çalıştığı işyerinden Batman'a atandığını, davacının bu atamaya uyması gerekirken yeni görev yerine gitmemesi nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiği ve bu feshin geçerli olduğunu belirterek işe iade davasının reddine karar vermiştir.

19.4.2005 tarihli başka bir kararında²⁸, taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin özel şartlar bölümünde "İşveren, işçiyi ücretinde değişiklik yapmadan kendisine ait aynı il hudutları dahilinde herhangi bir başka işyerine tayin ve nakil etmekte serbesttir." ifadesine yer verildiğini, davalı firmanın ihale yoluyla temizlik işlerini alan bir şirket olduğu, bu kapsamda Maliye Bakanlığı'nın Dikmen Caddesinde bulunan işyerinde çalışan davacı işçinin sözleşmedeki hükme uygun olarak Sincan'da bulunan başka bir işyerinde temizlik işçisi olarak çalıştırılmak istendiği, davacının bunu kabul etme-

yerek işten ayrıldığı, işverenin bunun üzerine devamsızlık tutanakları düzenlediği, işverenin yaptığı uygulamanın iş sözleşmesi hükmüne uygun olup, işçinin görevlendirildiği işyerinde çalışması gerektiği, görevlendirilen işyerinin işçinin ikamet ettiği adrese uzak olmasının bu sonucu değiştirmediğine hükmetmiştir.

21.4.2005 tarihli kararında²⁹, taraflar arasında imzalanmış iş sözleşmesinin, işverenin davacıyı diğer şehirlerdeki işyerlerine nakil imkanı verdiği, nakil dışında iş şartlarının ağırlaştırıldığı da iddia edilip kanıtlanmadığından davacının İstanbul'dan Ankara'daki işyerine nakledilmesi sebebiyle Yerel Mahkeme tarafından iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği gerekçesiyle hüküm altına alınan kıdem tazminatının reddine karar vermiştir.

Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta³⁰, davacı, işverence, çalıştığı işyerinden takriben 35 km. uzaklıktaki başka bir işyerine tayin edilmiştir. Yargıtay, her ne kadar iş sözleşmesinde nakil serbestisi var ise de, davacının önceki işyerinden 35 km. uzakta bir işyerine kendi ücretinden fedakârlık yaparak yol parasını karşılamasının beklenmeyeceği, iş sözleşmesinin esaslı unsurunda aleyhe değişiklik olduğu, davacının ve iş sözleşmesinin, çalışma şartlarının uygulanmadığından bahisle işçi tarafından feshi nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanacağına hükmetmiştir.

Yargıtay, 24.10.2005 tarihli kararında³¹, davacı, davalının iş yaptığı Keçiören M. Şubesinde çalışırken geçici olarak Balgat şubesinde görevlendirilmiştir. Davacı, geçici olması nedeniyle bu görevi kabul etmiş, uzun sürmesi üzerine eski işyerine gitmeyi talep ettiğinde ise, işveren daha önce bulunmayan yazılı iş sözleşmesi ile Ankara ili sınırları içinde görevlendirmeyi ve diğer şartları içeren sözleşmeyi işçiye imzalatmak istemiş, davacı bunu kabul etmeyip, davalı işverence yasal işlem yapılacağına belirtilmesi üzerine sözleşmeyi, görevlendirme içeren maddeyi kabul etmemek suretiyle imzalamıştır. Bu şekilde sözleşme imzalanmasına rağmen, davalı işveren davacıyı Eryaman şubesinde görevlendirmiş, davacının bunu kabul etmemesi üzerine Balgat şubesine gelmediği gerekçesiyle devamsızlık nedeni ile iş sözleşmesini feshetmiştir. Yerel Mahkemece, davacının ihbar ve kıdem tazminatı talebi reddedilmiştir. Yargıtay, davacıya servis yardımı sağlanmadığına ve davacı, görevlendir-

Birden fazla işyeri olan işveren ile iş sözleşmesi imzalayan işçinin sözleşmenin yapılması aşamasında birden çok işyerinde çalışabileceğini kabulünün mümkün olmaması, yasanın genel esneklik amacı ile bağdaşmayacaktır.

me ile ilgili sözleşme hükmünü kabul etmediği için, Balgat şubesinde yaklaşık 40 km. uzaklıkta bir şubede görevlendirilmesini, iş şartlarında esaslı değişiklik olarak kabul etmiş ve Yerel Mahkemenin kararını bozmuştur.

6.2.2006 tarihli kararında³², uzun süredir İ. il sınırları içinde davalıya ait işyerinde çalışan davacı, işe girerken imzalamış olduğu sözleşmedeki yetkiye dayanılarak, işverence uzak bir yerde görevlendirilmiş, işverence bu görevlendirmenin geçici olduğu, daha sonra yeni açılacak Bingöl şubesinde görevlendirileceği belirtilmiştir. Ancak işveren, bu şekilde atama yaptığı işçiler yerine yeni işçi almıştır. Davacı, bu görevlendirmeyi kabul etmediğini yazılı olarak belirtmiş, işveren de işçiyi eski görev yerine kabul etmemiştir. Mahkeme, sözleşmedeki yetkiye dayanılarak yapılan görevlendirmeyi kabul etmeyen işçi tarafından iş sözleşmesinin feshedildiği gerekçesiyle davayı reddetmiştir. Yüksek Mahkeme, işçinin işe girerken imzalamış olduğu sözleşmede, işverenin diğer illerdeki işyerlerinde çalışmayı kabul etmiş olup, işverenin hangi işyerinde ne kadar işçi çalıştıracağını işyeri ihtiyaçlarına göre belirleme hakkına sahip olduğunu, yönetim hakkı ile ilgili olan bu hakkın kötüye kullanıldığı kanıtlanmadıkça, hakimin işverenin bu eylemine müdahale etme hakkına sahip olmadığını belirtmiştir. Ancak, İ. il sınırları içinde uzun süre görev yapan ve davacının, bu yerin çok uzağında bulunan ve henüz açılmayan ve açılacağı da kesin olmayan bir yerde görevlendirilmesi, yerine yeni işçi alınması, görevlendirilme konusunda neden gösterilmemesi gibi maddi olguların işverenin sözleşmedeki nakil yetkisini kötüye kullandığını gösterdiğini, nakil yetkisinin kötüye kullanılması sebe-

biyle, işçinin bu görevlendirmeyi kabul etmemesinin İş Kanunu'nun 22. maddesine uygun olduğundan bahisle feshin geçersizliğine hükmetmiştir.

VII. Sonuç

Söz konusu maddenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan metninde yer alan "İşverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu hallerde" öngörülen usulün uygulanmayacağı ibaresinin 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almamasının yasa koyucunun iradesinin aksi yönde olduğunu gösterdiğini söylemek kanaatimizce doğru değildir. İş hukukunun diğer hukuk dallarından ayrılan en büyük özelliği, dinamik bir hukuk dalı olmasıdır. İşçi ve işveren tarafından, iş sözleşmesi yapılırken varolan şartların, uzun vadede de aynen sürmesi gibi bir husus söz konusu olamaz. İş ilişkisinin, değişen koşullara uyum sağlaması gerekir. Ekonomik ve endüstriyel çevrenin sürekli değişmesi sonucu, işletmeler kendilerini ancak yenileyerek ayakta kalabilmektedirler. Bu ayakta kalma savaşı da katı ve kuralcı hükümler yerine ancak esnek hükümlerle mümkün olabilir. Otuz yılı aşkın bir süre yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunumuz, işletmelerimize bu mücadelede ayakta durabilme imkanı vermekten ziyade, hızlı gelişim ve değişim karşısında yetersiz kalıyor, onlara nefes bile aldırılmıyordu. İşte bu ihtiyaçtan yola çıkarak hazırlanan ve 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, günümüz rekabet koşullarına uygun olarak getirmiş olduğu esnek düzenlemeler ile önümüzde yepyeni bir sayfa açtı. Ancak işletmelere hizmetteki kaliteyi artırarak günümüz rekabet koşullarına uyum sağlama, verimliliği artırma ve istihdam edilebilirliği koruma şansı veren esnek hükümler, gelişmiş ülkelerde etkili ve hızla uygulanabilen bir istihdam aracı olarak değerlendirilirken ülkemizde, geçen şu üç sene içerisinde "esneklik" kavramının, kavram olarak İş Kanunu'nda yer almanın ötesinde uygulamada kendini gösterebildiğini söylemek mümkün olmadı. Birden fazla işyeri olan işveren ile iş sözleşmesi imzalayan işçinin sözleşmenin yapılması aşamasında birden çok işyerinde çalışabileceğini kabulünün mümkün olmaması, yasanın genel esneklik amacı ile bağdaşmayacaktır³³. İçinde bulunduğumuz çağın, rekabet çağı olduğu ve işverenin de kendisini bunun dışında tutmasının mümkün olmadığından yola çıkarak taraflara iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya

işyeri iç yönetmelikleri ya da benzeri kaynaklar ile çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkının tanınması gerekir.

Nitekim, İş Kanunu'nun 22. maddesinde tarafların anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebileceği hükmü yer almaktadır. Buna göre söz konusu anlaşma, muvafakatın iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi veyahut da işyeri yönetmelikleri ile önceden alınması şeklinde olabilir. Zira, bu hususun mümkün olmadığı ileri sürülürse, o halde madde hükmü gereğince tarafların anlaşması nasıl gerçekleşecektir? İşçinin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veyahut işyeri iç yönetmelikleri ile önceden işverene ait diğer işyerlerinde çalışmayı kabul ettiğine dair kayıtların, sözleşme serbestisi içinde değerlendirilmesi ve genel olarak sözleşmeler için geçerli olan ilkelerin burada da uygulanması gerektiği inancındayız. İşçi ve işveren arasında akdedilen iş sözleşmesinde diğer sözleşmelerde olduğu gibi borçlar hukukuna hakim olan irade serbestisi prensibi hakimdir. Nitekim Anayasamızın "Çalışma ve sözleşme hürriyeti" başlıklı 48. maddesine göre herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Kural olarak bir kişi dilediği kimse ile dilediği akdi yapmakta serbest olduğu gibi akit yapmak isteyen taraflar, bu akdin konusunu diledikleri gibi belirleyebilirler. Pek tabiidir ki bütün akitler için aranan şartlar işçi ve işveren arasında akdedilecek iş sözleşmelerinde de aranacaktır. Borçlar Kanunu'nun 19. maddesine göre, bir akdin konusu, kanunun gösterdiği sınır dairesinde serbestçe tayin olunabilir. Ancak akdin konusu emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, genel ahlaka ve şahsiyet haklarına aykırı olmayacaktır. Öte yandan irade beyanlarının da sıhhatli ve hata, hile veya ikrah ile sakatlanmamış olması aranacaktır. Zira MK. m. 2 uyarınca sözleşmeden doğan hakkın iyiniyet kuralları çerçevesinde de kullanılması gerekecektir.

Öte yandan, taraflar arasında yapılan anlaşmalarda yer alan "işverenin, diğer işyerlerinde çalışmayı kabul eder." şeklindeki kayıtları değerlendirirken 22. maddenin amacını da gözden uzak tutmamak gerekir. Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır. İşveren, ayrıca tec-

İşçinin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veyahut işyeri iç yönetmelikleri ile önceden işverene ait diğer işyerlerinde çalışmayı kabul ettiğine dair kayıtların, sözleşme serbestisi içinde değerlendirilmesi ve genel olarak sözleşmeler için geçerli olan ilkelerin burada da uygulanması gerektiği inancındayız.

rübesine güvendiği bir işçisini de diğer işyerlerine çalışması için göndererek onun bilgi ve tecrübesinden yararlanmak isteyebilir. Nitekim, Yargıtay kararında da açıkça zikredildiği üzere, işveren hangi işyerinde ne kadar işçi çalıştıracağını işyeri ihtiyaçlarına göre belirleme hakkına sahip olup, bu, işverenin yönetim hakkı ile ilgilidir. İşverenin bu hakkını kötüye kullandığı kanıtlanmadıkça hakim işverenin bu eylemine müdahale etme hakkına sahip değildir. Gerçekten de yukarıda da bahsettiğimiz üzere burada üzerinde önemle durulması gerekli husus, işverenin, bu hakkını kötüniyetli olarak kullanıp kullanmadığıdır. Kötüniyetli davranıldığını ispat yükü ise işçinin üzerindedir. Pek tabiidir ki, işçi, ancak sözleşme yapılırken işverenin var olan işyerlerine gidebilecektir. İşçi ile iş sözleşmesi yapılırken ya da toplu iş sözleşmesi imzalanırken henüz ortada olmayan bir işyerine işçinin daha sonra gönderilmesi başlangıçta işçi tarafından verilen yetkinin kapsamı içinde düşünülemez. Bununla beraber akdin yapıldığı sırada imkansız olmakla beraber, tarafların ifa zamanında mümkün hale geleceği düşüncesiyle yaptıkları akit geçerlidir. Fakat akit yapılırken böyle bir şey söz konusu değilse akit yapılırken imkansız olan edimin sonradan şartların değişmesi ile mümkün hale gelmesi akde muteberlik sağlamayacaktır³⁴. Zira, 6.2.2006 tarihli kararında Yargıtay, işçi ile işverenin aralarında nakil yetkisine imkan tanıyan bir sözleşme olmasına rağmen henüz açılmayan ve açılacağı da kesin olmayan bir yerde görevlendirilmesini işve-

renin bu yetkisini kötüye kullanması olarak değerlendirmiştir.

Doktrindeki ağırlıklı görüşün ve Yargıtay'ın da son dönemlerde vermiş olduğu kararların işverenin işyeri değişikliğine ilişkin yetkisini saklı tutan düzenlemelerini geçerli olarak kabul ettiği yönünde olduğu görülmektedir. Yukarıda belirtilen sebeplerden dolayı Yargıtay'ın vermiş olduğu karara katılıyoruz.

DİPNOTLAR

* Hukuk yüksek lisans derecesi

- 1 ŞEN, Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005, 52.
- 2 ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 17. Bası, İstanbul 2004, 103.
- 3 ALP, Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, 107. (WANK, Änderung, 38)
- 4 ULUCAN (EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN), Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, Mart 2005, 48. (Ö. Eyrenci, Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın 1989 Yılı Kararlarını Değerlendirme Semineri, İstanbul 1991, 4.)
- 5 ULUCAN (EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN), Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, Mart 2005, 47-48.
- 6 SÜZEK, Sarper, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998, 83-84.
- 7 ŞEN, Murat, age., 99.
- 8 ALP, Mustafa, age., 40.
- 9 ALPAGUT, Gülsevil, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2004, 59.
- 10 YENİSEY, Kübra Doğan, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları), 21-25 Eylül 2005 Bodrum, 119.
- 11 EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, (TAŞKENT) Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, Mart 2005, 170.
- 12 GÜZEL, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul, 2004, s.120.
- 13 ALPAGUT, Gülsevil, a.g.e., 59.
- 14 CENTEL, Tankut, Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, 4857 sayılı İş Kanunu (Konferans Notları), 2 Temmuz 2003, İstanbul Hilton Oteli, 40.
- 15 AKYİĞİT, Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, Güncelleştirilmiş Geliştirilmiş 2. Baskı, Ankara 2006, Cilt 1, 863-864.
- 16 MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 2. Bası, Ankara 2005, 235.
- 17 SOYER, Polat, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları), 21-25 Eylül 2005 Bodrum, 132., TİSK Akademi, Değişiklik feshi, 2006/1, 7.
- 18 EYRENCİ (EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN), Bireysel İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Bası, Mart 2005, 170.
- 19 ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, 60.
- 20 ÇİL, Şahin, 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, Ankara 2004, 424-425.
- 21 YENİSEY, Kübra Doğan, age., 125.
- 22 ALPAGUT, Gülsevil, İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı-Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 9/2006, 60-61.
- 23 ALP, Mustafa, age., 244, 408-410.
- 24 ŞEN, Murat, age. 173-174.
- 25 Yargıtay 9. HD.'nin 26.01.2004 tarih, 2003/23105 Esas, 2004/1204 Karar nolu Kararı (ALPAGUT, Gülsevil,, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2004, 52-53).
- 26 Yargıtay 9. HD.'nin 27.12.2004 tarih, 2004/20848 Esas, 2004/29320 Karar nolu Kararı (ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, 600.).
- 27 Yargıtay 9. HD.'nin 4.4.2005 tarih, 2005/9605 Esas, 2005/11820 Karar nolu Kararı (ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara 2005, 598.).
- 28 Yargıtay 9. HD.'nin 19.04.2005 tarih, 2004/20234 Esas, 2005/13747 Karar nolu Kararı (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2005/4, 7. sayı, 252-253.) Aynı yönde Bknz. DEMİRCİOĞLU/CENTEL, İş Hukuku, İstanbul Kasım 1999, 87. Örneğin yapı ve montaj işçileri ile ürün tanıtımcıları gibi işin niteliği gereği işyerinin dışında çalışmakla yükümlü olanlar, sürekli veya geçici olarak, değişik yerlerde çalışmak durumundadır. Söz konusu çalışanlar için işin görüldüğü yer, yanlar arasında özel bir anlaşma bulunmadığı sürece, işveren tarafından belirlenir.
- 29 Yargıtay 9. HD.'nin 21.04.2005 tarih, 2004/24670 Esas, 2005/14022 Karar nolu Kararı (Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 7/2005, 1322.).
- 30 Yargıtay 9. HD.'nin 17.05.2005 tarih, 2004/27850 Esas, 2005/18819 Karar nolu Kararı (Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2005/4, 7. sayı, 224-225.).
- 31 Yargıtay 9. HD.'nin 24.10.2005 tarih, 2005/5483 Esas, 2005/34251 Karar nolu Kararı (Toprak İşveren, Mart 2006, Sayı 69, 22-23.)
- 32 Yargıtay 9.HD.'nin 06.02.2006 tarih, 2006/835 Esas, 2006/2400 Karar nolu Kararı (Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006/10, 683-684-685.)
- 33 YENİSEY, Kübra Doğan, age, 119.
- 34 OĞUZMAN Kemal M., ÖZ Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Üçüncü Bası, İstanbul 2000, 78.