

Prof. Dr. Ufuk AYDIN

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi

1. GENEL OLARAK

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve buna bağlı olarak değişiklik feshi Türk iş hukukuna ilk kez 4857 sayılı Kanun'la girmiştir. Bu düzenleme yapılırken Alman Feshe Karşı Koruma Kanunu'ndan yararlanılmış ama Alman Kanunu'ndaki hüküm aynen alınmamıştır¹.

İş Kanunu'nun Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi başlıklı 22. maddesine göre: İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşçi bu durumda 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir.

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

Bu düzenleme önceki 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesine benzemektedir. Söz konusu hükme dayalı olarak, iş koşulları esaslı tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa (sözleşmelere bu düzenlemeden başka türlü kayıtlar konulmamak şartıyla) işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilmekte ama sadece kıdem tazminatı alabilmekte; ihbar tazminatından mahrum kalmaktaydı.

1475 sayılı Kanundakine yakın bir hüküm 4857 sayılı İş Kanunu'nda da bulunmaktadır. 4857 m. 24, f.2/e,f'ye göre çalışma şartları uygulanmazsa işçinin derhal fesih hakkı doğar. Ama işçi tarafından bu yolun tercih edilme olasılığı zayıftır. Zira bu yolu tercih eden işçi ihbar tazminatı alamayacağı gibi, iş güvencesine de başvuramaz².

4857 sayılı Kanun 22. maddesi ile bu durumu değiştirmiştir. Şöyle ki işveren, iş koşullarında esaslı değişiklik yapmak istiyorsa değişiklik talebini işçiye yazılı olarak bildirecek, işçi ise 6 işgünü içinde bu değişikliğe yazılı olarak yanıt verecektir. Eğer işçi esaslı değişiklik talebini kabul etmezse işveren değişikliği yapamayacak ya da esaslı değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başka bir geçerli sebebin bulunduğunu ispatlayarak süreli feshe gidebilecektir. Bu halde işverenin feshine bağlanan her türlü hak ödenmek zorunda olacaktır: Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı vb.³

Ancak böyle bir feshe gidilmiş olsa bile yine de işçi iş güvencesi hükümlerine başvurabilecek, başka bir deyişle işe iade davası açabilecektir. Düzenlemenin işçinin konumunu güçlendirdiği açıktır. Bu aslında iş güvencesi hükümlerini de güçlendiren bir düzenlemedir. Aksi halde iş güvencesi hükümlerinden kurtulmak isteyen işveren feshe gitmek yerine işçinin iş sözleşmesinde esaslı değişiklik yaparak işçiyi işten çıkarmaya zorlayacaktır.

2. KAPSAM

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde getirilen koruyucu düzenlemeden hangi işçilerin yararlanacağı hususu tartışmalıdır. Doktrindeki bir kısım yazarlara göre bu olanaktan sadece iş güvencesi kapsamındaki işçiler yararlanabilecektir⁴. Buna karşılık kanımızca iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin de, bu kuralın onlara uygulanabileceği ölçüde 22. maddeden yararlanması kabul edilmelidir⁵. Şöyle ki, iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik yapacak işverenin, feshin geçerli sebebini yazılı olarak açıklamak dışında; değişiklik için işçinin olurluğunu alma, olur verilmezse feshe gitmeme, feshe gidilirse iş güvencesi dışındaki haklarını elde etmeleri mümkün kabul edilmelidir.

Zira İş Kanunu'nun 22. maddesi bu hükümden sadece iş güvencesi kapsamında olanların yararlanabileceğini belirtmediği gibi, kapsam dışı olanların yararlanamayacağı da düzenlenmemiştir. Öte yandan iş hukukunun koruyucu karakteri de bu sonuca ulaşmayı kolaylaştırmaktadır.

Buna karşılık İş Kanunu'nun kapsamı dışında olanlarla, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçiler bakımından 4857 s. K.m.22'nin uygulanması mümkün değildir⁶.

3. DEĞİŞİKLİK FESHİNİN KOŞULLARI

A. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapılması

İş Kanunu'nun 22. maddesi metninden anlaşılacağı gibi değişiklik feshinin söz konusu olabilmesinin ilk koşulu çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe gidilmesidir. Çalışma koşulları iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmelikleri ya da iş koşulu haline gelmiş işyeri uygulamaları ile ortaya çıkabilir. Buna karşılık toplu iş sözleşmesi (TİS) ile belirlenmiş bulunan çalışma koşulları ancak TİS taraflarınca değiştirilebileceğinden TİS uygulamaları bu kapsama girmez⁷. Ancak, TİS ile işverene çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması yetkisi verilmiş ise, ki Yargıtay bu düzenlemelere olumlu yaklaşmaktadır, uygulamanın nasıl yapılacağı aşağıda ele alınacaktır.

İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin işgörüme borcu ile işverenin ücret ödeme borçları çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ücret eklentileri, ara dinlenmeleri, evlenme, doğum ve ölüm yardımları, özel sağlık sigortası ve bireysel emeklilik sistemi primleri de çalışma (iş) koşullarına dahildir⁸.

Çalışma koşullarında değişiklik yapılması ilk bakışta sözleşme ile kurulmuş koşullar bakımından ahde vefa ilkesiyle çatışır gibi görünmektedir. Ancak iş sözleşmesi tarafların sürekli edimini gerektiren bir sözleşme olduğu için zaman içinde koşulların değiştirilmesi, sözgelimi işyerinin başka bir yere nakli ya da işin reorganizasyonu ihtiyacı doğabilir. İşte İş Kanunu m.22 ahde vefa ilkesiyle bu değişiklik gereği arasında denge kurmayı amaçlayan bir düzenlemedir⁹.

Vurgulamak gerekir ki, m.22 sadece esaslı değişiklik için getirilmiş bir hükümdür. Yok-

İş koşullarında yapılan değişiklik esaslı bile olsa, bu işçi lehine bir durum ise m.22 uygulanmaz.

sa iş koşullarında esaslı olmayan ve işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kalan değişiklikler (tezgâh değişikliği, oda değişikliği gibi) bu madde kapsamına girmez.

İş sözleşmesi, işçinin işgörmeye, işverenin emir ve talimatlarına uyma borcuna karşılık; işverene de yönetim hakkını¹⁰ tanımaktadır. İşverenin yönetim hakkı iş sözleşmesinin yapısı gereği salt çerçeve olarak belirlenmekte, tüm ayrıntıları ile saptanamamakta; iş sözleşmesinden doğan bu hakkın kapsamı gelişen ve değişen ihtiyaçlar karşısında genişleyebilmektedir. İşveren yönetim hakkı ile işçinin işgörmeye borcunun tür, yer ve zamanını şekillendirebilmektedir. Bu bağlamda işverenin işçisine işyeri içinde aynı değer ve ücret düzeyinde başka bir iş vermesi; iş süresinin başlangıç ve bitiş saatlerini değiştirmesi, işyerindeki bir atölyeden başka birine nakletmesi yönetim hakkı sınırları içinde kalmaktadır. Ancak kuşkusuz her hak gibi yönetim hakkı da dürüstlük kuralına (MK. m.2) uygun biçimde kullanılmak zorundadır.¹¹ İşverene tanınan yönetim hakkı, onun çalışma koşullarının belirlenmesi ve değiştirilmesinde yatay bir alanda hareket etmesine imkân tanımakta¹²; Yargıtay'ın eski tarihli bir kararında¹³ somutlaştırıldığı gibi yönetim hakkının kullanılmasında işçinin onurunu kırıncı davranışlardan kaçınılması, iş icaplarının, çalışma teamülünün ve çevre anlayışının dikkate alınması gerekmektedir.

Ekleyelim ki, tarafların iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesiyle yönetim hakkını sınırlandırmalarına yasal bir engel yoktur. Sözgelimi, TİS ile işverenin yönetim hakkına giren bir hususta karar verme yetkisi bir komisyona bırakılabilir.

Bunun gibi iş koşullarında yapılan değişiklik esaslı bile olsa, bu işçi lehine bir durum ise m.22 uygulanmaz. Ancak vurgulanmalıdır ki, daha üst düzey ya da daha yüksek ücretli bir görev değişikliği daha fazla sorumluluk ya da risk getiriyorsa bu durum işçi aleyhine

esaslı bir değişiklik oluşturabilir¹⁴. Buna karşılık işçinin durumunu ağırlaştırılan değişiklik başka değerlerle dengeleniyorsa; örneğin ulaşım servisinin kaldırıyor olmasına rağmen yol parası ödenmesine geçilmiş ise, değişikliğin esaslı olmadığı düşünülebilir. Benzer şekilde iş koşulunun kaldırılması objektif bir gerekçeye dayanıyorsa, örneğin riskli bir işte çalıştığı için risk zammı alan işçi, yeni bir teknoloji sayesinde bu riskten kurtulmuşsa artık ona iş riski zammı verilmemesi esaslı değişiklik olarak kabul edilmez¹⁵.

B. Esaslı Değişiklik Halleri

4857 sayılı Kanun'un 22/1. maddesinde sözü edilen esaslı değişiklikler kısa, orta ve uzun vadede sözleşmenin yürürlüğü sırasında iş ilişkisinde ortaya çıkan ihtiyaçlar dolayısıyla işverenin yapmak istediği ve yönetim hakkı dışında kalan değişikliklerdir¹⁶.

Esaslı değişiklik hallerinin neler olduğunu tek tek saymak olanağı yoktur. Bir değişikliğin esaslı olup olmadığını tespit edebilmek için her somut olayın özelliklerine bakmak gerekir. Bu anlamda, kanun koyucunun esaslı değişiklik hallerinin neler olduğunu belirleme yetkisini yargı organlarına bıraktığı söylenebilir¹⁷. Yargıtay'ın bu hususta sıkça başvurduğu ölçüt "işçinin durumunun ağırlaştırılması" ölçütüdür. Bu hususta Yargıtay'ın eski 1475 sayılı Kanun dönemindeki içtihatlarından da yararlanmak mümkündür.

Bu belirsizliğe rağmen uygulamada karşılaşılan esaslı değişiklik halleri arasında genellikle ücret, işyeri, işin niteliği ve çalışma saatlerine ilişkin değişiklikler sayılabilir.

Ücret iş sözleşmesinin esaslı unsurları arasında yer alır. Ücrette işverence tek taraflı olarak işçi aleyhine yapılan değişiklikler esaslı değişiklik kabul edilir. İş sözleşmesinde ücret nakden ödenebileceği gibi aynı ücret-ek ödeme şeklinde de yapılabilir. Ek ödeme veya sosyal yardım biçimindeki ücretlerde eksilme de (yemek parasının ya da yemeğin verilmemesi, kaldırılması; servis ücretinin verilmemesi, servisin kaldırılması gibi) esaslı değişiklik sayılır. Kanımızca ücretsiz izin uygulamalarını da aynı kapsamda esaslı değişiklik olarak değerlendir-

mek gerekir¹⁸. Ancak, aşağıda da değineceğimiz gibi, işverenin işçinin asıl ücretinde tek taraflı iradesiyle indirim yapma yetkisi bulunmamaktadır.

İşin niteliğinde değişiklik de, işçinin yaptığı iş ile bağdaşan, benzer ve eşit değerdeki bir iş değişikliği olmadığı sürece işverenin yönetim hakkını aşar. İşveren işçiye iş sözleşmesiyle belirlenen işten daha aleyhe ve farklı bir iş verirse ya da vasıflı işçiye daha olumsuz çalışma koşullarında çalışmaya zorlarsa bu durum aleyhe esaslı değişiklik kabul edilir. Ancak yeni iş daha ağır değilse, öncekiyle aynı değerde ise aleyhe esaslı değişiklik kabul edilmeyecek, değişiklik işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kabul edilecektir. Yargıtay “nokta kaynak işçiliğinden”, “montaj işçiliğine” geçişi esaslı bir değişiklik olarak kabul etmiş, dolayısıyla değişiklikte İş K.m.22’deki usule uyulması gerektiğini belirtmiştir¹⁹. Yargıtay bir başka kararında ise “çekici tipi araçla malları üretim hatlarına veya forkliftle ilgili birimlere taşıma” işinden “pres-ten çıkan parçaları istifleme” işine geçirmeyi de esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir. Bu olayda Yargıtay, işçinin operatörlük sertifikasının bulunmamasını önemsememiştir²⁰. Bir başka kararında ise Yargıtay cankurtaranlık belgesine sahip olmasına rağmen öğretmenlikten, yüzme öğretmenliğine geçirilen işçinin, sorumlulukları ve çalışma koşullarının değişeceği gerekçesiyle, uğradığı değişikliği esaslı değişiklik saymıştır²¹.

İşyeri değişiklikleri ile ilgili davalar da esaslı değişikliğin varlığı/yokluğu tartışmalarına sıkça yol açmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, işveren tek taraflı bir irade beyanıyla işçinin çalıştığı işyerini değiştiremez, işçiye başka bir yere nakledemez. Ancak, somut olayın koşullarına göre işçinin aynı il sınırları içindeki başka bir yere nakli esaslı değişiklik olarak kabul edilmeyebilir. Öte yandan aynı il sınırlarındaki bir değişikliğin işçiye yükleyeceği külfetin işverence bazı ek ödemelerle (yol parası gibi) giderilmesi halinde de esaslı değişiklik olmadığı dile getirilebilir. Buna karşın yol parası karşılıksa bile yolun çok uzaması, yolda çok zaman harcanması halinde esaslı değişikliğin varlığı kabul edilebilir. Yargıtay 2008 tarihli bir kararında, iş

koşullarında değişiklik bulunup bulunmadığının araştırılması kaydıyla, işyerinin devrini esaslı bir değişiklik olarak kabul etmemiştir²².

Çalışma sürelerindeki değişiklikler de ücretle yakın ilgisi sebebiyle esaslı değişiklik sayılır ve işverenin yönetim hakkı dışında kalır. Ancak çalışma saatlerinin ve işyerindeki iş ritminin belirlenmesi işverenin yönetim hakkına dâhildir²³. Eklemek gerekir ki, çalışma koşullarında esaslı değişiklik ücreti etkilemese bile, işçinin yaşamında olumsuz değişikliklere yol açıyorsa, mesela işçinin çalışma saatleri geceye ya da hafta sonuna kaydırılmışsa veya ara dinlenmesi süresi iki saatten bir saate indirilmişse bu durumlarda da esaslı değişikliğin varlığı kabul edilir. Yargıtay 2005 tarihli bir kararında iş sözleşmesinin işveren tarafından “askıya alındığının bildirilmesini” esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir²⁴. Yargıtay eski tarihli bir kararında ise elektrik kesintisi sebebiyle yapılan vardiya değişikliğinde esaslı değişiklik bulunmadığına karar vermiştir²⁵. Kararın hala geçerliliğini sürdürdüğünü düşünüyoruz.

4. DEĞİŞİKLİK YAPMA HAKKININ SAKLI TUTULMASI

A. Genel Olarak

Ekonomik ve teknolojik değişmelere bağlı olarak uygulamaya konulan yeni üretim tekniklerinin çalışma yaşamını ve dolayısıyla iş hukukunu etkilememesi mümkün değildir. İşletmeler rekabet güçlerini arttırmak ve daha verimli hale gelebilmek için tüm üretim araçlarını ve bu arada işgücünü daha esnek bir biçimde kullanmak istemektedirler. Değişen piyasa koşullarına uyum sağlamak ancak daha esnek düzenlemelerle mümkün hale gelmekte; iş ilişkisi kurulurken öngörülemeyen, ancak sonradan ortaya çıkabilecek sorunlarla, esnek hükümler sayesinde başa çıkılabilmektedir.²⁶

Özellikle, belirsiz süreli iş sözleşmeleri kurulurken ekonomik ve teknolojik gelişmeleri önceden görmek mümkün değildir. Gelecekte olabilecek değişimlere başlangıçta kararlaştırılan koşulların uyarlanabilmesi büyük önem taşımakta ve taraflara tanınan değişiklik yap-

ma yetkisi sayesinde, işçi-işveren ilişkilerinde emredici kurallar ve katı düzenlemeler yerine, taraf iradelerine öncelik tanınarak çalışma koşullarının değişen şartlara kolay, hızlı ve esnek biçimde uyumunun sağlanmasına çalışılmaktadır. Bu anlamda iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisini saklı tutma kayıtları önemli bir fonksiyon ifa etmektedir.²⁷

Uygulamada, iş sözleşmesi yapan tarafların, çalışma yaşamının doğasından kaynaklanan beklenmedik durumlara sözleşmenin uyumunu sağlamak, ayrıca sözleşmeyi sona erdirmeksizin ayakta tutabilmek için sonradan değişiklik yapma hakkını saklı tutmalarına 1475 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi, 4857 sayılı Kanun döneminde de sıklıkla başvurulduğunu söylemek mümkündür.

Değişikliği saklı tutma kayıtları 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde hemen tüm kesimlerce geçerli ve bağlayıcı kabul edilmiştir. Ancak, o dönemde iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliği gibi kaynaklarda işverenin değişiklik yapma hakkının tanındığı/saklı tutulduğu durumlarda, ki bu hususa m.16'da da yer verilmişti, işverenin bu kayda uygun olarak iş sözleşmesinde yaptığı değişiklikler dolayısıyla, değişikliğe muvafakat veren işçinin derhal fesih hakkının bulunmadığı kabul ediliyordu.²⁸ Yine aynı dönemde, işverene tanınan değişiklik yapma yetkisinin sınırsız olmadığı; iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisine sahip işverenin bu hakkını her hak gibi (objektif) iyiniyet kurlarına uygun bir biçimde kullanması gerektiği öğretti ve Yargıtay tarafından ortak bir biçimde dile getirilmekteydi.²⁹ Ekleyelim ki, tüm bu hususlar, iş sözleşmesi tarafları arasındaki denge ve düzen unsuruna müdahale niteliği taşıyan esaslı değişiklikler bakımından söz konusu olmakta idi; zira bunlarla işverenin yönetim hakkı genişletilmekte ve bu durum ancak işçinin muvafakati ile mümkün olabilmekte idi³⁰. Yoksa iş sözleşmesinin esaslı olmayan unsurları yukarıda da belirtildiği gibi işverenin yönetim hakkı kapsamında yer aldığından, bunlar için değişiklik hakkının saklı tutulmasına gerek bulunmamaktaydı³¹.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde, değişik-

liği saklı tutma kayıtlarının uygulanmasına ilişkin esaslar bu şekilde oluşmuş iken, 4857 sayılı Kanun döneminde de benzer uygulamalara, yani değişiklikleri saklı tutma kayıtlarına aynı yaygınlıkla rastlanmaktadır.

Değişikliği saklı tutma kayıtları her iki kanun döneminde de sıkça başvurulmuş bir uygulama olmasına rağmen, 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin varlığı sebebiyle bu kayıtların geçerliliği konusu öğretide yoğun bir biçimde tartışılmıştır. Tartışmaların kaynağını 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısı'nda yer alan ve "... işverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkının saklı tutulduğu hallerde... yukarıdaki (İş K. m.22/I) hükmü uygulanmaz." ifadesinin kanunlaşma sürecinde metinden çıkarılması ve Kanuna alınmaması oluşturmaktadır. Tasarı'da yer alan bu hükmün 22. madde metnine alınmaması karşısında işverenin çalışma koşullarında tek yanlı değişiklik yapma hakkını saklı tutmasının hukuken mümkün olmadığı dile getirilmiş³²; ancak bugün için öğretide baskın görüş³³ ve Yargıtay³⁴ aksi görüşte birleşmiştir.

Bu noktada doktrinde GÜZEL ile başlayan³⁵ ve NARMANLIOĞLU tarafından da benimsenen görüşe göre, İş Kanunu m.22 düzenlemesi karşısında işverene değişiklik yapma yetkisi veren kayıtların bağlayıcılığından söz edilemez. İşletme gerekleri, tarafların irade özerkliği ve esnekleşme düşüncesine uygun bulmadığımız için benimsemediğimiz bu görüşe göre, somut ya da soyut olsun, işverene peşinen esaslı değişiklik yapma imkânı veren her düzenleme İş K. m.22'nin emredici hükmüne aykırı olacaktır. 4857 sayılı Kanun'da, işverenin çalışma şartlarında değişiklik yapma imkânını saklı tutabilmesine dayanak olabilecek, açık ya da örtülü bir ifade bulunmamaktadır. Kanun koyucu, Tasarıdaki ifadeyi bilinçli olarak ve İş K. m.22'de yer alan yöntemle bağdaşmayacağı gerekçesi ile almamıştır. İş Kanunu, m.22 hükmü ile iş ilişkisinin devamı sırasında çalışma şartlarında değişiklik ihtiyacının giderilmesi yöntemi belirlenmekte; bu yöntemi başlangıçta, sözleşmenin yapılması sırasında engelleyecek düzenlemelere açık kapı bırakmamaktadır.³⁶ Dolayısıyla, 4857 sayılı Kanun karşısında değişiklik kayıtları geçerli ve bağlayıcı olmayacaktır.

İşverene iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisinin tanındığı durumlarda İş K.m.22'deki usule uymak gerekmezken; böyle bir yetkinin tanınmadığı hallerde iş sözleşmesinde esaslı bir değişikliğe gitmek isteyen işveren İşK.m.22'deki usule uymak zorundadır.

Bu aşamada belirtelim ki, bize göre de iş sözleşmelerinde işverene tanınan ve sonradan değişiklik yapma yetkisi tanıyan değişiklik kayıtları önceki dönemde olduğu gibi bugün için de geçerli ve bağlayıcı kabul edilmelidir.³⁷ Ancak kanımızca bu geçerlilik ve bağlayıcılık mutlak nitelik taşımamakta; bir takım koşullar ve uygulama esaslarının bulunması halinde benimsenmelidir.

Öğreti ve uygulamada işverenin iş sözleşmesinde sonradan değişiklik yapabileceğine ilişkin kayıtların bağlayıcılığı ve geçerliliği genel kabul görmekle birlikte; bu konuda Eyrenci-Taşkent-Ulucan'ın yaklaşımlarının baskın bir biçimde benimsendiğini söylemek mümkündür. Söz konusu yaklaşıma göre; iş sözleşmesinde genel bir biçimde, işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabileceğini öngören bir düzenleme geçerli görülemez. İşçinin önceden göremediği, bilemediği bir konuda işverene tasarruf etme yetkisi verdiği; çalışma koşullarında yapılacak değişikliği kabul ettiği ve iradesinin bu şekilde olduğu söylenemez. Buna karşılık, iş sözleşmesi veya bunun eki niteliğindeki kaynaklarda "somut olarak" iş koşullarında bazı değişiklikler yapılabileceği; sözcülemi, işçinin işverene ait değişik işyerlerinde çalıştırılabileceği öngörülmüş ise bunun hukuka uygun olacağı açıktır.³⁸

Yargıtay'ın konuya ilişkin yaklaşımı da, doktrindeki baskın görüşten çok farklı görünmemektedir. Yargıtay, özellikle işyeri değişikliğine ilişkin işvereni yetkilendiren iş sözleşmesi kayıtlarının, aşağıda ele alacağımız bazı sınırla-

malarla, geçerli olduğunu kabul etmektedir.³⁹

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

B. Değişiklik Kayıtlarının Tabi Olduğu İlkeler

Sözleşme ilişkisinin esasını ilgilendiren ve özellikle işçinin aleyhine nitelik taşıyan esaslı değişiklikler karşısında işçinin korunması önemli bir zorunluluktur. Bu bağlamda, işçi tarafından muvafakat verilmeyen esaslı değişiklikler yönetim hakkı kapsamını aştığından işverence tek taraflı olarak gerçekleştirilemez. Başka bir anlatımla; başlangıçta ya da sonradan iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi vb. ile işverene iş sözleşmesinde esaslı değişiklik yapma yetkisi tanınmadıkça, işveren iş sözleşmesinde ve çalışma koşullarında salt yönetim hakkına dayanarak tek taraflı ve esaslı değişiklikler yapamaz. Buna karşın, taraflarca kararlaştırılan bu tip hükümlerle işverenin yönetim hakkı işçinin rızası ile genişlemekte; işveren buna dayanarak çalışma yeri, çalışma konusu, (asıl ücret dışındaki) ücret ve benzeri hususlarda tek taraflı ve esaslı değişiklikler yapabilmektedir.⁴⁰ Bu tür hükümlerle işverenin yetkilendirilmesinde, aşağıda ele alınacak sınırlara uyulması koşuluyla hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır.

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

İşverene iş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkı veren kayıtlar iki aşamalı bir denetimden geçmek durumundadır. Bunlardan ilki içerik denetimi; ikincisi ise kullanım denetimidir.

Bu aşamada ikili bir ayırıma gitmek gereklidir. Eğer taraflar iş sözleşmesi ve eki niteliğindeki belgelerde, işverene iş sözleşmesinde işyeri, iş, ücret ve benzeri konularda esaslı değişiklik yapma hakkını tanımışlarsa; başka bir ifade ile iş sözleşmesinde işverene tanınmış değişiklik kaydı varsa; artık İş Kanunu m.22'de getirilen usule uyulmayacak, sözleşmede yer alan bu kaydın uygulamasının hukuka uygunluğu değerlendirilecektir. İşverenin kendisine tanınan değişiklik yetkisini kullanarak sözleşmede esaslı değişiklik yapması, örneğin işçinin işyerini değiştirmesi halinde, çalışma koşullarının değiştirildiğinden değil, olsa olsa yeni çalışma koşullarının uygulandığından söz edilebilecektir. Zira iş sözleşmesinin tarafı olan işçi bu değişiklik yetkisini işverene peşinen tanımış, işe girip çalışmaya başlamıştır ve çalışmanın dayandığı iş sözleşmesi bu koşulu içermektedir. İşveren değişiklik kaydı ile değiştirici yenilik doğuran bir hakkı kullanarak yeni bir hukuiki durum yaratmakta; ama sözleşmenin kendisi değişmemektedir.⁴¹

Buna karşın eğer işverene tanınmış bir değişiklik yapma yetkisi yoksa yani iş sözleşmesinde değişiklik kaydı bulunmuyorsa bu durumda İşK. m.22'de belirtilen usule uymak zorunludur.

Özetle, işverene iş sözleşmesinde değişiklik yapma yetkisinin tanındığı durumlarda İş K.m.22'deki usule uymak gerekmezken; böyle bir yetkinin tanınmadığı hallerde iş sözleşmesinde esaslı bir değişikliğe gitmek isteyen işveren İşK.m.22'deki usule uymak zorundadır. Şu halde, iş sözleşmelerinde değişiklik yapma hakkını saklı tutan kayıtların geçerliliği ve uygulanması konusunda 1475 sayılı Kanun dönemi ile 4857 sayılı Kanun dönemi arasında herhangi bir fark olmadığını söylemek yanlış

olmayacaktır. Başka bir anlatımla, işverene iş sözleşmesinde esaslı değişiklik yapma yetkisi tanıyan kayıtlar, 1475 sayılı Kanun döneminde ya da 4857 sayılı Kanun döneminde olsun, aynı esaslarla ve geçerli olarak uygulanmaya devam edilecektir. İş Kanunu m.22 hükmünün bu kayıtlar karşısında uygulanma imkânı bulunmamaktadır.⁴²

İş Kanunu m.22'deki değişiklik feshi ile işverene önceki Kanun yürürlükte iken tanınan değişiklik yapma yetkisine ilişkin kayıtlar arasındaki ilişkiye de değinmek gerekir. Diğer bir ifadeyle 1475 sayılı Kanun döneminde yapılan iş sözleşmeleri ya da benzer kaynaklarla işverene tanınan yetkinin 4857 sayılı Kanun karşısındaki durumu incelenmelidir.

Bu konu ilk kez Yargıtay'ın, 4857 s. İş K.m.22'nin uygulanması ile ilgili olarak 2004 yılında verdiği (ilk) karar⁴³ sebebiyle gündeme gelmiştir. Karara konu olayda, sona eren ama art etkisi süren bir toplu iş sözleşmesi ile işverene işyeri değişikliği yapma yetkisi tanınmıştır. Bu arada 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve kısa bir süre sonra işveren, kendisine tanınan yetkiye dayalı olarak işyeri değişikliği teklif etmiş; işçi değişikliği kabul etmeyince işçisinin iş sözleşmesini 24.06.2003 tarihinde (yani İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra) feshetmiştir. Yargıtay, söz konusu kararında "... fesih 24.06.2003 tarihinde gerçekleştiğine göre, TİS hükmü (yani değişiklik kaydı) değil, 'lehe olan' 4857 sayılı İş Kanunu (m.22) hükümleri uygulanmalıdır" gerekçesini ortaya koymuştur. Kararın gerekçesi doktrinde haklı olarak eleştirilmiş, sonuç hukuka uygun bulunmuş; ama özellikle değişiklik kaydına ilişkin hüküm ile İş Kanunu m.22 arasında "daha lehe olan hüküm" değerlendirmesi kabul görmemiştir.⁴⁴ Ancak Yargıtay'ın bu konuda ısrarcı olmayarak sonraki kararlarında isabetli biçimde bu gerekçeden uzaklaştığı görülmüştür.⁴⁵

Kanımızca da, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan önce taraflarca kararlaştırılmış değişiklik kayıtları ile İş Kanunu m.22 arasında öncelik-sorunluluk; lehe olan-olmayan hüküm ilişkisi kurulamaz. Zira söz konusu kayıtlarla İş K.m.22 hükmü, yukarıda da izah edilmeye çalışıldığı gibi farklı hususları düzenlemektedir. Kaldı ki,

İşverene tanınan değişiklik kayıtlarının içerik bakımından kanuna karşı hile niteliğini de taşıması gerekir.

bunlar aynı konuya ilişkin olsa bile, sonradan yürürlüğe giren kanun hükmü mutlak emredici/yasaklayıcı bir norm getirmediği sürece, önceki iş sözleşmesi-toplu iş sözleşmesi vb. hükümlerini bertaraf etmez; bu durumda daha lehe olan hükmün uygulanması da söz konusu olmaz. Kanun hükümleri yanında, buna aykırı olmayan sözleşme hükümleri ve dolayısıyla değişiklik kayıtları da varlıklarını sürdürür.⁴⁶

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

C. Değişiklik Kayıtlarının Denetimi ve Yorumu

İş sözleşmelerinde esaslı değişiklik yapma yetkisi veren değişiklik kayıtları ile işverene yönetim hakkını genişletme (örneğin işyerini değiştirme); geri alma (örneğin işçiye sağlanan bir edimden cayma); bağlayıcı olmama (örneğin işverence sağlanan bir edim sebebiyle işyeri uygulamasının iş koşulu haline gelmesini önleme); işçiye sağlanan bir edimi belirli süreli uygulama veya bir konuda toplu iş sözleşmesine atıfta bulunma yetkileri tanınmaktadır.⁴⁷

İşverene iş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkı veren bu tür kayıtlar iki aşamalı bir denetimden geçmek durumundadır. Bunlardan ilki içerik denetimi; ikincisi ise kullanım denetimidir. İçerik denetiminde, söz konusu kaydın içeriğinin hukuka uygunluğu ele alınırken; kullanım denetiminde bu hakkın MK.m.2'de yer

alan dürüstlük kuralına ve hakkaniyete uygun biçimde kullanılıp kullanılmadığı denetlenmektedir.

a) Genel bir ifade ile işverene sağlanan tek taraflı değişiklik yetkisinin çoğunlukla işçinin gerçek rızasına dayanmadığı; iş arayan ve iş sahibi olmak isteyen işçinin bu tür değişiklik kayıtlarını kabullenmeye mecbur kaldığı söylenebilir.⁴⁸ Bu tür kayıtlar genellikle işverenin bağımlılık unsurunu ve ekonomik gücünü kötüye kullandığı kayıtlardır.⁴⁹ İşverenin iş sözleşmesinin kuruluşu sırasında işçiye dayattığı bu hükümlerin/kayıtların salt akit serbestisi çerçevesinde ele alınması iş hukukunun temel gerekleri ile de çelişebilir; ayrıca bu kayıtlar işçinin bireysel ve aile yaşamını derinden etkileyebilir.⁵⁰ Bunlara ek olarak değişikliği saklı tutma kayıtlarının bulunması halinde İş Kanunu m.22'deki işçiyi nispeten koruyucu hükümlerden yararlanılamaması da; söz konusu kayıtların içerik denetimine tabi tutulması ve en azından bu yolla işçinin korunmasını zorunlu kılmaktadır.⁵¹

Çalışma yaşamının doğası ve irade özgürlüğü çerçevesinde geçerliliği kabul edilen değişiklik kayıtlarının içeriği en başta işçinin anayasal özgürlüklerine; kanunların emredici hükümlerine ve işçinin kişilik hakları ile toplu iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olmamalıdır.⁵² Öte yandan, söz konusu kayıtlar iş sözleşmesine konulurken/eklenirken işçinin iradesi hata, hile ve ikrah (yeni BK.'daki yanıltma, aldatma, korkutma) gibi sebeplerle; özellikle gabinle sakatlanmamış olmalıdır. Bunun yanında değişiklik kayıtlarında işçi aleyhine sosyal ve ekonomik açıdan büyük farklar; orantısızlıklar bulunmamalıdır.⁵³

İşverene tanınan değişiklik kayıtlarının içerik bakımından kanuna karşı hile niteliğini de taşıması gerekir. Bu tür kayıtlar eğer kanunun yasakladığı bir sonuca bu kayıt sayesinde ulaşma imkânı veriyorsa, örneğin işçinin sendikaya üye olması halinde işinin değiştirileceğine ilişkin bir hüküm getirilmişse, bu hüküm kanuna karşı hile niteliğinde olduğundan geçersiz sayılacaktır.⁵⁴ Öte yandan öğretide SÜZEK tarafından haklı biçimde ifade edildiği üzere, bu kayıtların dar biçimde yorumlanması gerekir.⁵⁵

İş sözleşmesine konulan değişiklik kayıtlarına ilişkin hususlarda sonradan ortaya çıkan koşullar kaydın kapsamına girmeyecek ve dolayısıyla işçiyi bağlamayacaktır.

Son olarak, yukarıda da değinildiği gibi; değişiklik kaydının işverene genel bir biçimde, iş sözleşmesinde değişiklik yapabileceğini içeren soyut yetki vermesi de kabul edilmeyecek; tam tersine iş sözleşmesi ve bunun eki niteliğindeki kaynaklarda somut olarak iş koşullarında bazı değişiklikler yapılabileceği; örneğin, işçinin işverene ait değişik işyerlerinde çalıştırılması öngörülmüş ise ancak bu durumda kaydın hukuka uygun olduğu kabul edilecektir.⁵⁶ Yargıtay 2005'de verdiği bir kararda işverene "aynı il hudutlarında işyeri değişikliği hakkı tanıyan" kaydı geçerli sayarak, Ankara Dikmen'den Sincan'a gönderme yönündeki değişikliğe uymayan işçiye uygulanan feshi geçerli saymıştır⁵⁷. Daha yeni tarihli bir kararında ise Yüce Mahkeme, "İşçi, işverenin Türkiye genelindeki ve yurtdışındaki işyerlerinde görevlendirmeyi kabul eder" şeklindeki hükme dayalı olarak ve yeni işyerine servisle ulaşımı sağlayarak görevlendirmeyi öneren işverenin önerisini reddeden ve iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatı isteyen işçinin talebini haksız bulmuştur⁵⁸.

Bu aşamada içerik denetiminin pozitif dayanağı ile ilgili olarak SÜZEK'in yaklaşımına da kısaca değinmek gerekir. SÜZEK, değişiklik kayıtlarının içerik denetiminin hukuki dayanağının saptanması ve pozitif hukuk bakımından doktrinde ileri sürülen görüşleri saygın bulmakla beraber; olması gereken hukuk açısından mevzuatımızda yeni bir düzenleme yapılması ihtiyacını dile getirmektedir. Yapılacak böyle bir düzenlemeyle iş sözleşmelerinde -en azından genel iş koşullarında- yer alan işverenin değişiklik yetkisini saklı tutma kayıtlarının içerik denetimine tabi tutulmasına olanak tanınmalıdır.⁵⁹

b) İçerik yönünden hukuka uygunluğu kabul edilen değişiklik kayıtlarının kullanım denetiminden de geçmesi gerekir. Kullanım de-

netimi kavramı, değişikliği saklı tutma kaydı ile işverene tanınan hakkın somut olaydaki kullanım tarzına odaklanmaktadır.⁶⁰ Bu bağlamda, yapılacak denetimin kapsamına dürüstlük kuralı (MK.m.2), ayırimcılık yasağı ve hakkaniyet denetimi gibi unsurlar girmektedir.

Dürüstlük kuralı, MK.m.2'de ifadesini bulan ve herkese haklarını kullanırken dürüst davranma yükümlülüğü getiren ilkedir. Bu bağlamda işveren de kendisine tanınan değişiklik yapma yetkisini dürüstlük kuralına uygun olarak kullanmak zorundadır. Zira bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz ve işverenin dürüstlük kuralına aykırı biçimde yaptığı değişiklik işçiyi bağlamaz. Giderek, MK.m.2'ye uygun biçimde kullanılmayan ve dolayısıyla işçi bakımından bağlayıcı olmayan değişikliğe dayalı fesihler haksız ya da geçersiz fesih niteliği taşırlar.⁶¹ Yargıtay'a göre, hizmet sözleşmesinde işçinin başka bir yere nakline ilişkin kayıt varsa, işveren işçiyi başka bir yerde görevlendirebilecek; bu durumda iş şartları esaslı bir tarzda değişmemiş olacaktır. Ancak bu halde dahi işveren keyfilik ve nesnellik denetimine tabi tutulacaktır.⁶²

İşverence uygulanan ve değişiklik kaydına dayanan değişikliklerin MK.m.2'ye uygunluğunun saptanmasında işverenin fesih hakkını kötüniyetle kullandığının belirlenmesi için geliştirilen ölçütler kıyasen uygulanabilir. Özellikle, işverenin zarar verme, cezalandırma gibi niyetlerle hareket ettiğinin anlaşıldığı durumlarda; işverenin hiçbir gereklilik yokken değişiklik yetkisini kullanması halinde ve benzer çelişkili davranışlarında dürüstlük kuralına aykırı davrandığı ve hakkını kötüye kullandığı kabul edilebilir.⁶³

Yargıtay da konuya ilişkin birçok kararında işverene tanınan değişiklik yapma yetkisinin MK.m.2'de yer alan dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılması gerektiğini; söz konusu yetkinin keyfi ve kötüye kullanıldığı durumlarda, işverenin feshinin haksız ya da geçersiz olduğuna hükmettiğini söylemek mümkündür.⁶⁴ Yargıtay 2007'de verdiği bir kararda değişiklik kaydını geçerli kabul etmekle beraber, işveren aleyhinde bir basın açıklaması yaptığı için önce ihtar, sonra kayda dayalı olarak baş-

ka bir yerde görevlendirilme teklifini reddeden ve “görülen lüzum üzerine” işten çıkarılan işçinin açtığı davada fesih hakkının kötüye kullanıldığına karar vermiştir⁶⁵. Benzer şekilde değişiklik kaydı bulunmasına rağmen nakil yetkisinin “görülen lüzum üzerine” kullanılması Yargıtay’ca kabul görmemiştir⁶⁶. Yargıtay bu kararlarında değişikliğin, kayda dayansa bile, nedenini sorgulamakta; kullanım denetimi yapmaktadır.

MK.m.2’de yer alan dürüstlük kuralı dışında, işverene tanınan değişiklik yapma yetkisi kaydının kullanılması hakkaniyete uygunluk denetimine de tabi tutulabilir. Genellikle Yargıtay’ca sıkça kullanılmayan bu ölçüte göre, hukuki ilişki taraflarının özellikle işçinin özel durumunun dikkate alınması ve buna uygun olarak ölçülü davranılması; özetle somut olay adaletinin sağlanıp sağlanmadığının denetlenmesi söz konusu olur.⁶⁷

Gerçekten de dürüstlük kuralına uygun biçimde kullanılan bir hak, somut olay bakımından adalet duygularını incitebilir. Örneğin, 10 yıl önce bekâr iken işçi tarafından işverene tanınan işyeri değişikliği yetkisi, somut bir olayda evli ve okula giden iki çocuğu bulunan aynı işçi bakımından hakkaniyete uygunluk sorusunu gündeme getirebilir.⁶⁸ Bu anlamda değişiklik kayıtlarına ilişkin hak kullanılırken işçinin işinin ve mesleğinin niteliği, kaydın sözleşmeye konduğu dönemde tarafların durumu, işçinin yaşı ve ailevi durumu, işçinin kazanılmış haklarına saygı gösterilip gösterilmediği, değişikliğin gerekliliği ve son çare olup olmadığı; değişiklik ile işçinin ücret ve mesleki durumunda geriye gidip olup olmadığı araştırılmalıdır. Bunun yanında işçide yaratılan güvenin; örneğin çok uzun zamandır kullanılmayan yetkinin artık kullanılmayacağına yönelik inancın korunup korunmadığına da dikkat edilmesi gerekir.⁶⁹

Ekleyelim ki, iş sözleşmesine konulan değişiklik kayıtlarına ilişkin hususlarda sonradan ortaya çıkan koşullar kaydın kapsamına girmeyecek ve dolayısıyla işçiyi bağlamayacaktır. Örneğin sözleşme yapılıp, değişiklik kaydı üzerinde anlaşıldıktan sonra açılan yeni bir işyeri/şube bakımından kayıt kural olarak işçiyi bağlamayacaktır.⁷⁰

D. Değişiklik Kaydının Uygulanmasının Sonuçları

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

Buna karşılık işçinin belirtilen özellikleri taşıyan bir değişikliğe uymaması onun işgörmeye borcuna aykırılık oluşturur ve işveren olayın özelliğine göre “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” (İş K.m.25/II-h) ya da “izinsiz ve mazeretsiz devamsızlık” (İş K.m.25/II-g) gerekçesi ile derhal fesih hakkını kullanabilir.⁷¹ Bu tür fesih işçinin kıdem ve ihbar tazminatı haklarını ortadan kaldırıp onu ciddi biçimde mağdur edeceğinden; işverenin, İş K.m.18’e dayanarak ve işçinin davranışlarına bağlı geçerli sebep dolayısıyla süreli feshi gidebileceği de kabul edilmelidir.⁷²

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

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafımızca incelemeye konu edilen ve 4857 sayılı Kanun dönemindeki ilk kararında değişiklik kaydını içerik denetimine tabi tutmuştur. Genel Kurul, “şirketin işlerinin icabı olarak sözleşmeli personeli Ankara’da ve ülke içinde herhangi bir yerde şirket bünyesi içinde veya dışında diğer kuruluş ve müesseselerde çalıştırabilir” kaydını içerik bakımından hukuka uygun ve geçerli bulmuştur. Genel Kurul kararında, değişiklik kaydına dayalı olarak kullanılan değişiklik yap-

ma hakkının (nakil yapma hakkı) MK.m.2'de yer alan dürüstlük kuralına uygunluğu da denetlenmiştir. Hukuk Genel Kurulu, davalı şirket yönetim kurulunca Ankara'daki işyerinin bütünüyle kapatılıp şirket merkezinin İstanbul'a taşınması ve buna bağlı olarak işçinin işyerini değiştirmesine yönelik talebin gerekçesini objektif ve dürüstlük kuralına uygun bulmuştur. Hukuk Genel Kurulu'nun kararında, değişiklik kaydını hakkaniyet denetimine tabi tuttuğu da görülmektedir. Karara göre geçerli bir değişiklik kaydına bağlı olarak Ankara'dan İstanbul'a nakli istenen (ve bu değişikliği kabul etmeyen) işçinin aynı şartlar ve unvanla işe başlamasının istenmesi hakkaniyete uygundur ve buna rağmen işe başlamayan davacı işçinin iş sözleşmesinin feshi haklı bir fesih olup davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekir⁷³.

5. DEĞİŞİKLİK KAYDININ BULUNMADIĞI HALLERDE DEĞİŞİKLİĞİN YAPILMASI

Değişiklik kaydının bulunmadığı durumlarda işverenin esaslı değişiklik teklifini yazılı olarak yapması gerekir. Bu teklif bir icap (öneri) tir. Bu icapla iş sözleşmesini değiştiren ve kabulü halinde iş sözleşmesinin eki haline gelen bir değişiklik sözleşmesinin kurulması amaçlanmaktadır⁷⁴.

Değişiklik önerisi bir icap olduğu için Borçlar Kanunu anlamında, bir icapta bulunması gerekli tüm özellikleri (açıklık, belirlilik vb) taşımalıdır. Deyim yerindeyse işçinin kabulü ile değişiklik gerçekleşebilmelidir. Söz konusu önerinin ilan ya da toplu bildirim şeklinde duyurulması Kanunun amacına uygun değildir. Bildirimin tek tek ve imza karşılığı yapılması gerekir. Bu yasal bir zorunluluk olup geçerlilik koşuludur⁷⁵.

Önerinin yapılmasından sonra Kanun gereği işçiye altı işgünlük bir bekleme süresi tanınmalıdır. Bu süre nispi emredici olup iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir. Ekleyelim ki İş Kanunu Bilim Kurulu taslağında bu süre 15 gün olarak önerilmiş idi⁷⁶. İşçiye bekleme süresi tanınmayıp hemen karar ver-

meye zorlanması halinde bildirim geçersiz ve yapılmamış olduğu sonucuna varılmalıdır⁷⁷.

A. Değişiklik Önerisinin Kabulü

İş sözleşmesinde iş koşullarında değişiklik kaydının bulunmadığı durumlarda, işverence yapılan değişiklik önerisinin kabul edilmesi halinde iş sözleşmesi bu değişikliğe rağmen aynen devam eder; yani ortaya yeni bir sözleşme çıkmaz. Tarafların arasındaki iş sözleşmesi yeni koşulla (örneğin yeni işyerinde, yeni ücret düzeyi üzerinden) yürürlüğünü sürdürmeye devam eder. Belirtelim ki işçinin kabulünün mutlaka yazılı şekilde yapılması gerekli olup, bu bir geçerlik koşuludur. İşveren aldığı yazılı kabul beyanını işçinin özlük dosyasında, gerektiğinde ibraz etmek üzere, saklamak zorundadır. Yargıtay yeni personel yönetmeliğini kabul ettiğine yönelik imza atan ve çalışmaya devam eden işçinin sonradan eski yönetmeliğe göre izin ücreti talebini kabul etmemiştir⁷⁸.

B. Değişiklik Önerisinin Reddi

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

Bu aşamada işçinin değişiklik önerisi karşısında sessiz kalmasının nasıl yorumlanacağı da tartışılabilir. Yargıtayın ilk yıllarda verdiği birkaç kararında hükümdeki yazılılık koşulunu yumuşattığı⁷⁹ ve işçinin sessiz kalmasının kabul anlamında yorumlanabileceği yönünde kararları vardır⁸⁰. Öğretide de değişikliğe sessiz kalıp buna uyan işçinin sonradan değişikliğe itirazının dürüstlük kuralına aykırılık anlamına geleceği yönündeki görüşler ileri sürülmüştür⁸¹. Maddenin açık düzenlemesi karşısında sessiz kalmanın kabul olarak yorumlanamayacağı kabul edilmelidir⁸². Buna karşın işçinin değişikliği kabul iradesini zımnen ortaya koyduğu, mesela işyeri değişikliğine ses çıkarmayıp yeni işyerinde işe gitmeye devam ettiği hallerde, ya da müdür iken şefliğe geçirilmesine rağmen çalışmasını sürdüren işçinin durumu dikkate alındığında, susmanın kabul anlamına geleceği

sonucuna varılabilir⁸³. Yargıtay 2008 tarihli bir kararında aynı görüşü benimsemiştir⁸⁴.

Bu aşamada belirtelim ki, öğreti ve Yargıtay'ın ortak görüşüne göre, ücrette yapılan indirimde ses çıkarmayıp çalışmasını sürdüren işçinin bu çalışması kabul anlamına gelmez. Zira işverenin tek taraflı irade beyanıyla ücrette değişiklik (indirim) yapma yetkisi yoktur. Bu durumdaki işçinin zamanaşımı süresi içinde fark talebi hakkın kötüye kullanılması anlamına gelmez. Buna karşılık iş ya da işyeri değişikliklerinde zımni kabul anlamına gelecek davranışlar bakımından yukarıdaki çözüm kabul edilebilir⁸⁵.

İşçisine yaptığı değişiklik önerisi reddedilen işverenin karşısına iki seçenek çıkmaktadır: İşveren ya çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmaktan vazgeçecek ve sözleşmenin eski koşullarla devam etmesine katlanacaktır, ya da fesih için geçerli bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklayacak ve bildirim süresine uyarak iş sözleşmesini feshedecektir. Yargıtay satış trafik elemanı iken yolcu hizmetlerine nakil teklif eden işverenin teklifini reddedip yeni işe gitmeyen işçiye yönelik feshi geçersiz saymıştır⁸⁶.

İşçinin reddetmesine rağmen eski koşullarda ısrarcı olan; sözgelimi işçiyi başka bir yerde çalışmaya zorlayan ya da daha düşük ücret ödemekte ısrarcı olan işverenin bu davranışına borçlunun ya da alacaklının temerrüdü hükümleri uygulanabilecektir. Örneğin, işçinin reddetmesine rağmen randıman primini indiren ya da kesen işverenin davranışı borçlunun temerrüdü; işi bir hafta tatil etme şeklindeki önerinin reddine rağmen tatile giden işverenin davranışı alacaklının temerrüdünü oluşturacaktır. Şüphesiz böyle bir durumda işçinin İş K.m.24 anlamında fesih hakkının doğacağı da açıktır. Bunlardan işçinin aleyhine bazı sonuçlar ve indirimler getiren alacaklının temerrüdü, BK.m.325 yoluna gidilmesi ihtimali oldukça zayıf görünmektedir⁸⁷.

Yargıtay yazılı olarak bildirilmeyen ve işçi tarafından kabul edilmeyen; buna rağmen rızası hilafına değiştirilen iş koşulları (fazla çalışma) dolayısıyla feshede giden işçiyi haklı bulmuştur⁸⁸. Belirtelim ki, işçinin sadece esaslı değişiklik niteliği taşıyan işlemi kabul etmeme

yetkisi bulunmaktadır; işçi böyle bir işlem için iptal davası açamaz⁸⁹. Yargı yoluna başvurma ancak değişikliğin reddi üzerine işverence gerçekleştirilen fesih söz konusu ise mümkündür⁹⁰. Benzer şekilde işçinin eski işine iadesi amacıyla dava açması da söz konusu olamaz. Böyle bir davada yargı organı sadece değişikliğin esaslı bir değişiklik olup olmadığını tespitle yetinmelidir⁹¹.

C. İşverenin Değişiklik Feshini Uygulaması

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

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

İşverenin burada gideceği fesih süreli fesih olduğu için aranacak neden haklı değil, geçerli neden olmalıdır. Dolayısıyla bu halde iş sözleşmesi işçinin yetersizliği ya da davranışlarına; iş, işyeri ya da işletme gereklerine dayalı sebeplerle feshedilebilecektir. Başka bir anlatımla, İş K.m.22'de, m.18 dışında ve yeni geçerli sebepler yaratılmamıştır. Öğretide baskın görüş de bu yöndedir⁹².

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

DİPNOTLAR

1 Mustafa ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara, 2005, s. 161.

- 2 Ayrıntılı bilgi için bkz. Fevzi ŞAHLANAN, "İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2008, Ankara, 2010, s. 177-178. Bugün yaşanan benzer durumlarda Yargıtay, esaslı değişikliklerle işçi üzerinde baskı kurmaya çalışan, başarılı olamayıp iş sözleşmesini fesheden işverenlerin feshini haksız bulmakta ve işçiye kıdem tazminatı yanında ihbar tazminatının da ödenmesine karar vermektedir. Bkz. Yarg.9.H.D., T. 10.12.2010, E. 2010/22895, K. 2010/37240 (www.kazanci.com).
- 3 Sarper SÜZEK, İş Hukuku, B.4, İstanbul, 2008, s. 597.
- 4 Öner EYRENCİ, Savaş TAŞKENT, Devrim ULUCAN; Bireysel İş Hukuku, B.3, İstanbul, s.180-181; Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, B.3, Ankara, 2008, s. 297.
- 5 SÜZEK, s. 598; Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, B.23, İstanbul, 2010, s.252; Kübra DOĞAN YENİSEY, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Çalışma ve Toplum, 2010/3, s. 110-111.
- 6 Aksi görüş A. Murat DEMİRCİOĞLU, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", İş Dünyası ve Hukuk, Tankut CENTEL'e Armağan, İstanbul, 2011, s.125. Yazara göre belirli süreli iş sözleşmelerinde de değişiklik ihtiyacı doğduğunda m.22'deki usule göre hareket edilip, işçinin yazılı kabulünün alınması gerekir. Bu yönüyle belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından fark yoktur. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi teklifi reddederse işveren geçerli sebeple süreli feshedebilir. İşçinin sözleşmesi belirli süreli ise süreli feshedilemez. Bu halde işveren belirli süreli sözleşmeyi sadece haklı sebeple feshedebilir.
- 7 SÜZEK, 601; ŞAHLANAN, s. 178.
- 8 Yarg.9.H.D., T. 27.10.2008, E. 2008/29715, K. 2008/28944, (www.kazanci.com).
- 9 YENİSEY, s. 97-98.
- 10 Ayrıntılı bilgi için bkz. Savaş TAŞKENT, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, 1981.
- 11 Gülsevil ALPAGUT, "İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı, Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.9, 2006, s.51; SÜZEK, İş..., s.66; ÇELİK, s.234, dn.113'deki yazarlar.
- 12 Gülsevil ALPAGUT, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", (Karar İncelemesi), Çimento İşveren, S.5, Eylül, 2004 s.56; TAŞKENT, İşverenin..., s.118.
- 13 Yarg.9.H.D., T. 15.11.1971, E.1971/17614, K.1971/22586, İş ve Hukuk Dergisi, S.75, s.22 vd.; Ayrıca bkz. Yarg.9. H.D., T.16.10.1996, E.1996/8637, K.1996/19563, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Emsal Kararları, Kamu-İş, Ankara, 1998, s.134-135.
- 14 Sarper SÜZEK, "Değişiklik Feshi", TİSK Akademi, C.1, S.1, 2006/1, s. 11.
- 15 SÜZEK, İş., s. 602.
- 16 Ünal NARMANLIOĞLU, "İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İstanbul, 2009, s. 141.
- 17 DEMİRCİOĞLU, s. 125.
- 18 SÜZEK, İş..., s.603.
- 19 Yarg. 9.H.D., T. 22.10.2007, E. 2007/17449, K. 2007/31073, Çalışma ve Toplum, S.17, s. 350-352.
- 20 Yarg.9.H.D., T. 14.12.2009, E. 2009/46109, K. 2009/34662, (www.kazanci.com).
- 21 Yarg.9.H.D., T. 28.09.2010, E. 2008/34776, K. 2010/26093 (www.kazanci.com).
- 22 Yarg. 9.H.D., T. 11.07.2008, E. 2007/23953, K. 2008/19878, (www.kazanci.com).
- 23 SÜZEK, "Değişiklik Feshi...", s. 15.
- 24 Yarg.9.H.D., T. 19.09.2005, E. 2005/29066, K. 2005/30405, TÜHİS, Kasım, 2005, s. 108.
- 25 Yarg.9.H.D., T. 19.10.1976, E. 1976/6929, K. 1976/19816, İHU, İşK.16, No:4.
- 26 Kübra Doğan YENİSEY, "İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi", Prof. Dr. Nuri ÇELİK'e Armağan, C.2, İstanbul, 2001, s.1175; Nağme N. HOZAR, "İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi", SİCİL, Haziran, 2006, s.85.
- 27 ALP, s.243-244.
- 28 Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, İş Hukuku, B.3, Eskişehir, 2002, s.82; Ayrıca bkz. Ünal NARMANLIOĞLU, "İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?", SİCİL, Eylül 2006, s.9 vd.; YENİSEY, "İşverene...", s.1178-1179; SÜZEK, İş ..., s.496.
- 29 ALPAGUT, "İş Sözleşmesinin...", s.56.
- 30 ALPAGUT, "İş Sözleşmesinin...", s.56-57; ALP, s.264.
- 31 SÜZEK, İş...s.499; Ayrıca iş sözleşmesinin esaslı unsurlarında değişiklik kavramı için bkz. Sarper SÜZEK, "Değişiklik...", s.10.
- 32 Ali GÜZEL, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul, 2004, s.120; NARMANLIOĞLU, "İşverenin ...", s.15 vd.
- 33 ALP, s.257; ALPAGUT, "İş Sözleşmesinin...", s.59; HOZAR, s.85; ÇELİK, s.234; Murat ENGİN, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklileriyle Feshi, İstanbul, 2003, s.97; Bekir UZUN, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", SİCİL, Haziran, 2006, s.54 vd.; Ayrıca bkz. ve krş. EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, s.180-181; Savaş TAŞKENT, "İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara, 2006, s.79.
- 34 Bkz. Yargıtay 9. H.D.'nin T.27.12.2004, E.2004/20848, K.2004/29320 s. Kararı; Yarg. 9.H.D., T.04.04.2005, 2005/9605E., 2005/11820 K. s. Kararı, Yarg. 9. H.D.T. 19.04.2005, 2004/18827 E. 2005/13746 s. kararı için bkz. ALPAGUT, "İş Kanununun...", s.50 vd. ; ayrıca bkz. HOZAR, s.88 vd.nda yer alan kararlar.
- 35 GÜZEL, s.120 vd.
- 36 NARMANLIOĞLU, s.15-18.
- 37 UZUN, s.53; ENGİN, s.317.

- 38 EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.181; HOZAR, s.91; YENİSEY, s.1192 vd.; TAŞKENT, s.79; ÇELİK, s.234; ALPAGUT, "İş Kanununun...", s.61; SÜZEK, "Değişiklik...", s.16.
- 39 Bkz. HOZAR, s.88 vd.'nda yer alan kararlar; ayrıca bkz. ALPAGUT, "İş Kanununun...", s.62 vd.'nda yer alan kararlar; TAŞKENT, s.79-80.
- 40 YENİSEY, "İşverene...", s.1178; TAŞKENT, "İş...", s.79; UZUN, s.55.
- 41 TAŞKENT, "İş...", s.80; ALP, s.259.
- 42 Aynı görüş ALP, s.262; SÜZEK, "Değişiklik...", s.15; Ercan AKYİĞİT, İçtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, B.2, C.1, Ankara, 2006, s.863; Aksi görüş NARMANLIOĞLU, s.14; GÜZEL, s.120 vd.
- 43 Yarg.9.H.D., T.26.1.2004, E.2003/23105, K.2004/1204, Çimento İşveren Dergisi, S.5, Eylül 2004, s.52-53.
- 44 ALPAGUT, "İş Sözleşmesinin...", s.61-62; ÇELİK, s.234; ALPAGUT, "İş Kanununun...", s.62; TAŞKENT, "İş...", s.78.
- 45 Bkz. ALPAGUT, "İş Kanununun...", s.63, dn.28-29-30'daki kararlar.
- 46 ALP, s.262-268.
- 47 ALP, s.262-268.
- 48 ALP, s.259.
- 49 UZUN, s.55; YENİSEY, "İşverene...", s.1180; ALPAGUT, "İş Sözleşmesinin...", s.60.
- 50 YENİSEY, "İşverene...", s.1181.
- 51 ALP, s.259; SÜZEK, "Değişiklik...", s.18.
- 52 YENİSEY, "İşverene...", s.1184-1188; UZUN, s.55; HOZAR, s.91; SÜZEK, "Değişiklik...", s.21; ŞAHLANAN, 179.
- 53 YENİSEY, "İşverene...", s.1182; HOZAR, s.90-91; ALPAGUT, "İş Kanununun...", s.61; ENGİN, s.97.
- 54 İçerik denetiminde kanuna karşı hile ölçütünün uygulanmasının eleştirisi için bkz. ALP, s.257 vd.
- 55 SÜZEK, "Değişiklik...", s.18.
- 56 EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, s.181; UZUN, s.55; TAŞKENT, "İş...", s.79-80; ALPAGUT, "İş Sözleşmesinin...", s.60; ÇELİK, s.234.
- 57 Yarg. 9.H.D., T. 19.04.2005, E. 2004/20234, K. 2005/13747, Çalışma ve Toplum, 2005/4, s.252.
- 58 Yarg. 9.H.D., T. 28.01.2010, E. 2008/14809, K. 2010/1480 (www.kazanci.com).
- 59 SÜZEK, "Değişiklik...", s.21-22.
- 60 ALP, s.401-402.
- 61 AKYİĞİT, s.864; ALPAGUT, "İş Sözleşmesinin...", s.60.
- 62 Yarg. 9.H.D., T. 24.05.2010, E. 2009/20411, K. 2010/ 14372, (www.kazanci.com).
- 63 ALP, s.401-402.
- 64 Yarg.9.H.D., T.27.12.2004, E.2004/20848, K.2004/29320; Yarg.9.H.D., T.04.04.2005, e.2005/9605, K.2005/11820 (ÇANKAYA-GÜNAY-GÖKTAŞ, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara, 2005, s.598-600); Yarg.9.H.D., T.06.02.2006, e.2006/835, K.2006/2400 (Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, s.2006/10, s.683-685).
- 65 Yarg. 9.H.D., T. 24.09.2007, E. 2007/13498, K. 2007/27926, YKD., C.34, Mayıs, 2008, S.5, s.878.
- 66 Yarg.9.H.D., T. 25.03.2010, E. 2008/22933, K. 2010/17945, (www.kazanci.com).
- 67 ALP, s.402 vd.
- 68 YENİSEY, "İşverene...", s.1193.
- 69 YENİSEY, "İşverene...", s.1192-1194; ALP, s.411.
- 70 Murat ŞEN, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara, 2005, s.173; YENİSEY, "İşverene...", s.1195; HOZAR, s.91.
- 71 ALPAGUT, "İş Kanununun", s.63-64; SÜZEK, "Değişiklik...", s.22.
- 72 Aynı görüş SÜZEK, "Değişiklik...", s.22.
- 73 Ufuk AYDIN, "4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları", (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi), SİCİL, Mart, 2007. Yarg.HGK. T. 11.10.2006, E. 2006/9-613, K. 2006/644 sayılı kararın incelenmesi, s. 57 vd.
- 74 ALP, s.130; SÜZEK, İş..., s. 616.
- 75 Murat ŞEN, "İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği 6 İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları", Sicil, Mart, 2007, S.5, s.79.
- 76 SÜZEK, İş..., s. 619.
- 77 DEMİRCİOĞLU, s.128.
- 78 Yarg. 9.H.D., T. 14.12.2010, E. 2010/30973, K. 2010/37847, (www.kazanci.com).
- 79 DEMİRCİOĞLU, s. 133.
- 80 Örneğin bkz. Yarg.9.H.D., T. 16.09.2005, E. 2005/27701, K. 2005/30370, Tekstil İşveren, Mayıs, 2007, s. 2-4 (Hukuk Eki).
- 81 ALP, s. 74; YENİSEY, s.128.
- 82 Aynı görüş ÇELİK, s. 253; SÜZEK, İş..., s. 620; ŞAHLANAN, 180.
- 83 ÇELİK, s. 254.
- 84 Yarg.9.H.D., 07.07.2008, E. 2007/24548, K. 2008/19209 (Şahin ÇİL, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, Ankara, 2009).
- 85 ŞAHLANAN, s. 181, SÜZEK, "Değişiklik Feshi", s.24; YENİSEY, "Çalışma...", s. 130. Aksi görüş Gülsevil ALPAGUT, "İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara, 2007, s.108-109.
- 86 Yarg.9.H.D., T. 05.04.2010, E. 2009/20241, K. 2010/9324 (www.kazanci.com).
- 87 MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 298.
- 88 Yarg. 9.H.D., T. 01.07.2010, E. 2008/33802, K. 2010/21280 (www.kazanci.com).
- 89 Kanunun hazırlanmasında yararlanılan Alman Feshe Karşı Koruma Kanununda işçiye, kabul ve ret dışında, ihtirazı kayıtlı kabul, feshi etkisiz hale getirme, değişikliğin geçersizliğini dava etme gibi başka haklar da tanınmıştır. ALP, s. 161.
- 90 Yarg. 9.H.D., T. 17.12.2010, E. 2009/41738, K. 2010/38576 (www.kazanci.com).

- 91 Yarg.9.H.D., T. 05.07.2010, E. 2010/26625, K. 2010/21829, Legal İSGHD, S.29, 2011, s. 332-335.
- 92 SÜZEK, İŞ..., s. 624; ENGİN, 323; ALP, s.146; ALPAGUT, "İş Sözleşmesinin...", s. 57; DEMİRCİOĞLU, s. 130.

KAYNAKLAR

- AKYİĞİT Ercan, İçtihatlı Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, B.2, C.1, Ankara, 2006.
- ALP Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara, 2005.
- ALPAGUT Gülsevil, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara, 2007.
- ALPAGUT Gülsevil, "İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı, Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararları", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.9, 2006.
- ALPAGUT Gülsevil, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", (Karar İncelemesi), Çimento İşveren, S.5, Eylül, 2004.
- AYDIN Ufuk, "4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları", (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi), SİCİL, Mart, 2007. ŞEN Murat, "İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği 6 İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları", Sicil, Mart, 2007.
- ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, B.23, İstanbul, 2010.
- DEMİRCİOĞLU A. Murat, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", İş Dünyası ve Hukuk, Tankut CENTEL'e Armağan, İstanbul, 201.
- ENGİN Murat, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklileriyle Feshi, İstanbul, 2003.
- EYRENCİ Öner, TAŞKENT Savaş, ULUCAN Devrim; Bireysel İş Hukuku, B.3, İstanbul.
- GÜVEN Ercan, AYDIN Ufuk, İş Hukuku, B.3, Eskişehir, 2002.
- GÜZEL Ali, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul, 2004.
- HOZAR Nağme N., "İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi", SİCİL, Haziran, 2006.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, İş Hukuku, B.3, Ankara, 2008.
- NARMANLIOĞLU Ünal, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, İstanbul, 2009.
- NARMANLIOĞLU Ünal, "İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?", SİCİL, Eylül 2006.
- SÜZEK Sarper, "Değişiklik Feshi", TİSK Akademi, C.1, S.1, 2006/1.
- SÜZEK Sarper, İş Hukuku, B.4, İstanbul, 2008.
- ŞAHLANAN Fevzi, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 2008, Ankara, 2010.
- ŞEN Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara, 2005.
- ŞEN Murat, "İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği 6 İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları", Sicil, Mart, 2007.
- TAŞKENT Savaş, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara, 2006.
- TAŞKENT Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, 1981.
- UZUN Bekir, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", SİCİL, Haziran, 2006.
- YENİSEY Kübra DOĞAN, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Çalışma ve Toplum, 2010/3.
- YENİSEY Kübra Doğan, "İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi", Prof.Dr.Nuri ÇELİK'e Armağan, C.2, İstanbul, 2001.