

Dr. A. Eda MANAV

Hakim Adayı-Ankara

## İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu

### T.C. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2011/6599

**Karar No** : 2011/2933

**Tarihi** : 17.10.2011

### DAVA

Davacı, iş sözleşmesinin davalı işverence görev yeri değişikliğini kabul etmediği sebep gösterilerek 16.12.2009 tarihinde tek taraflı ve haksız feshedildiğini, bu feshin kötü niyetli olup, hukuki dayanaktan yoksun olduğunu ileri sürmüştü ve iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve eski işine iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme isteğin reddine karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Ü. A. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

### KARAR

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA 17.10.2011 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

### KARŞI OY

Somut olayda, davalı ... Ulaşım San. ve Tic. A.Ş.'nin güvenlik hizmetlerini üstlenen diğer davalı ... Özel Güvenlik Hizmetleri Ltd. Şti.'ne bağlı özel güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesi davalı alt işverence tebliğ edilen yeni görev yerine gitmediği gerekçesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-g, h, ı maddesi uyarınca feshedilmiştir.

Taraflar arasında imzalanan iş sözleşme-

sinde “Personel işverene bağlı aynı ildeki ya da diğer illerdeki bir başka işyerine geçici veya devamlı olarak nakledilebilir. Başka bir ildeki işyerine nakledilen personel üç işgünü içinde yeni görevine başlamak zorundadır.” kuralına yer verilmiştir.

Davacının Sağmalcılar istasyonunda görevli iken, Şişhane istasyonuna nakledilmek istendiği, ancak davacının Şişhane istasyonunun evine en az iki araçla gidilebilecek uzaklıkta olduğunu ve bel fıtığı nedeni ile kendisi için zor bir durum olduğunu ileri sürerek nakli kabul etmediği dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

Mahkemece dinlenen davacı tanıkları özetle; davalı şirketçe güvenlik görevlilerinin zaman zaman rotasyona tabi tutulduğunu, rotasyonun güvenlik görevlisinin oturduğu yere göre yapıldığını, bu defa sendikal nedenlerle haksız şekilde rotasyona tabi tutulduklarını, davacının sendikal nedenle işten çıkarıldığını açıklamışlardır. Davalı tanığı ise özetle; güvenlik görevlilerinin zaman zaman rotasyona tabi tutulduğunu, rotasyon yapılırken çalışanların ikametgah adreslerinin mümkün olduğunca dikkate alındığını, davacının yapılan son rotasyonu kabul etmediğini belirtmiştir.

Mahkemece davacının Sağmalcılar istasyonundan Şişhane istasyonuna nakledilmesinin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olmadığı, davacının yeni görev yerinde işe başlamamasının feshi haklı kıldığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde, “İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir ne-

dene 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.” hükmü yer almaktadır. Buna göre, işverence değişiklik önerisinin işçiye kanuni usule uyularak iletilmesi ve işçinin de kanundaki süre ve şekil çerçevesinde kabul beyanı ile hukuki geçerlilik kazanır.

İş Kanunu'nun 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiye korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma koşullarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmak ve bazı hallerde işçinin sözleşmesinin feshedilmesi yerine çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla iş sözleşmesinin sürdürülmesini sağlamaktır. Anılan hüküm, işçinin korunması esasına da uygun olarak, esas ve şekil bakımından mutlak emredici bir nitelik taşımaktadır. Bu açıdan aksinin kararlaştırılması mümkün değildir.

İş Kanunu'nda sözleşmenin devamı sırasında işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapmanın yolu kapanmış değildir. Kanun koyucu böyle bir ihtiyacın doğması halinde 22. maddenin birinci fıkrası hükmünü öngörmüştür. İşveren, geçerli bir değişiklik nedeninin bulunması halinde maddede belirtilen yöntemle uymak suretiyle çalışma koşullarını esaslı tarzda değiştirebilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22/1 madde hükmünün yukarıda belirtilen konuluş amacı ve kesin bağlayıcılığı karşısında, işverenin çalışma koşullarını değiştirebilme hakkını saklı tutan sözleşme hükümlerinin geçerli olduğunu kabul etmek mümkün değildir.

İş Kanunu Tasarısının 22. maddesinin ikinci fıkrasında çalışma koşullarının değiştirilmesi hususunda işverenin lehine saklı tutulan kayıtların bulunması halinde tasarının 22. maddesinin ilk fıkraya hükmünün uygulanmayacağı düzenlenmişti. Ancak, tasarı-

nın bu hükmü kanunlaştırılmamıştır. Esasen böyle bir düzenleme, 22. maddenin birinci fıkra hükmünü etkisiz ve anlamsız hale getirecekti. Kanun koyucunun bu amaçla anılan düzenlemeyi kanuna almadığı açıktır.

Somut olayda, davacının uzun süre Samandıra istasyonunda çalıştığı ve böylece çalışma yeri bakımından bir işyeri uygulaması olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Davalı işverence sözleşmedeki yetkiye dayanılarak, Şişhane istasyonuna en az iki araçla gidilebileceğini, bunun da çalışma koşullarının esaslı tarzda değiştirilmesi anlamında olduğunu belirterek, nakil işlemini kabul etmediğini yazılı olarak bildirmiştir. Bu durumda işveren ya değişikliğin geçerli nedene dayandığını ya da fesih için başka bir geçerli neden bulunduğunu ileri sürerek iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 17. maddesi gereğince feshedebilecek iken, aynı Kanunun 25. maddesi gereğince sözleşmeyi tazminatsız olarak feshetmiştir. İş Kanunu'nun 22. maddesinin açıkça işçiyi korumayı amaçlayan emredici hükmünün, nakil hakkının baştan sözleşme ile saklı tutulabileceğini kabul etmek suretiyle, kanun koyucunun öngörmediği tazminatsız fesih sonucuna götürecektir şekilde yorumlanması işçiyi koruma ilkesinin ihlali anlamına gelir.

Yukarıda belirttiğim nedenlerle sözleşmede belirtilen nakil hakkının saklı tutulmasına dair kayıt geçersiz olduğundan; öncelikle işçinin çalışma koşullarının ağırlaşmış ağırlaşmadığı araştırılmalı, çalışma koşullarında esaslı tarzda bir değişiklik söz konusu ise, feshin geçerli nedene dayanmadığına karar verilmesi gerektiği kanaati ile mahkeme kararının onanması yönündeki sayın çoğunluğun görüşüne katılamıyorum.

## BAKIRKÖY 4. İŞ MAHKEMESİ

**Esas No** : 2010/77

**Karar No** : 2011/305

**Tarih** : 17.05.2011

Davacı vekili dava dilekçesinde, "... Davalılardan ... Ulaşım A.Ş.'nin müvekkilinin

asıl işvereni, diğer davalıların ise müvekkilinin çalıştığı yıllarda ... Ulaşım A.Ş.'den güvenlik hizmetlerine ilişkin ihale alan özel güvenlik şirketleri olup müvekkilin alt işvereni konumunda olduklarını, müvekkilinin özel güvenlik görevlisi olarak 10.7.2007 tarihinde göreve başladığını, ... müvekkilinin hizmet sözleşmesinin görev yeri değişikliklerini kabul etmediği sebep gösterilerek 16.12.2009 tarihinde tek taraflı ve haksız olarak savunma dahi alınmadan feshedildiğini, müvekkilinin bu feshi ihbarı 28.12.2009 tarihinde tebellüğ ettiğini, bu feshin kötü niyetli olup hukuka aykırı ve yasal dayanaktan yoksun olduğunu, ... hizmet sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve davacının eski işine iadesine ... karar verilmesini" talep ve dava etmiştir.

Davalı ... Ulaşım A.Ş. vekili cevap dilekçesinde, müvekkili şirkete açılan bu davanın husumetten reddi gerektiğini, davacının ... Özel Güvenlik Hizmetleri Ltd. Şti. nin işçisi olarak çalıştığını ... ileri sürmüştür.

Davalı ... Özel Güvenlik Hizmetleri Ltd. Şti. vekili cevap dilekçesinde, "... müvekkil şirketin davacı ile münhasıran ... Ulaşım A.Ş.'nin özel güvenlik işi için belirli süreli iş sözleşmesi imzaladığını, ... davacının müvekkili şirket tarafından rutin uygulanan rotasyon kapsamında Şişhane istasyonunda görevlendirildiğini ve fakat davacının ısrarla buradaki görevine gitmediğini, davacının görevlendirildiği istasyonda bulunmaması neticesinde müvekkil şirket yetkilileri tarafından tutanak tutulduğunu ve davacının iş akdinin yasanın 25/II maddesi uyarınca haklı nedenle derhal feshedildiğini, ... hukuki mesnedi bulunmayan davanın reddine karar verilmesini" talep etmiştir.

Davacının iş sözleşmesi davalı ... Özel Güvenlik Hizmetleri Ltd. Şti. tarafından, şirketin Ulaşım A.Ş. projesinde güvenlik görevlisi olarak çalışan davacıya 28.11.2009 tarihinde yeni görev yerinin amiri tarafından tebliğ edilmesi, ancak davacının rotasyona uymaması, yeni görev yerine gitmesi

konusunda sözlü ve yazılı olarak defalarca uyarılmasına rağmen davacının hal ve hareketlerinde hiçbir düzelme gerçekleşmemesi sebebiyle 4857 sayılı İş K.m.25/II-g-h-ı gereğince 16.12.2009 tarihinde bildirimsiz ve tazminatsız feshedilmiştir.

Davacı ile davalı ... Özel Güvenlik Hizmetleri Ltd. Şti. arasındaki hizmet sözleşmesinde "Personel işverene bağlı aynı ildeki ya da diğer illerdeki bir başka işyerine geçici veya devamlı olarak nakledilebilir. Başka bir ildeki işyerine nakledilen personel üç iş günü içinde yeni görevine başlamak zorundadır." denilmiştir.

Davacının tüm dosya kapsamına göre Aksaray Havalimanı (LRT Hattı) Sağmalcılar İstasyonunda güvenlik görevlisi olarak çalışırken, İstanbul Metrosu Şişhane İstasyonuna çalışmak için gitmediği anlaşılmıştır. Tüm dosya kapsamından, davacının Sağmalcılar İstasyonundan, Şişhane İstasyonuna görevlendirilmesi İş K.m.22 kapsamında esaslı bir değişiklik olmadığından ve davacının da yeni görevlendirildiği yerde işe başlamaması nedeniyle davalı işverenin yaptığı fesih haklı olup, davanın reddi yönünde hüküm kurulmuştur.

## KARARIN İNCELENMESİ

### GİRİŞ

İşçinin işini yapacağı yer kural olarak iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile belirlenir. Ancak taraflarca işin görüleceği yer belirlenmemişse, işveren yönetim hakkına dayanarak işçinin işini göreceği yeri belirler. İşverenin birden fazla bağımsız işyeri olması durumunda, bu işyerlerinden birinde çalıştırılmak üzere işe alınan işçinin diğer bir işyerinde çalıştırılabilmesi için işçinin rızasının alınması şarttır. Ancak sözleşme ile belirlenen işyerinin değiştirilmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturacağı için işverenin İş K. m. 22/1'deki usule göre değişiklik teklifinde bulunması ve söz konusu hükme göre çalışma koşullarında değişiklik yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte iş sözleşmesine işyeri değişikliğine ilişkin hüküm konulmuş ise, işçinin işyerinin nakledildiği yeni işyerinde iş görmesi gerekmektedir. Sözleşme ile kararlaştırılan değişiklik kayıtları mutlak olarak geçerli kabul edilemeyeceği için, saklı tutulan kaydın yasal sınırlamalara uygun olması ve hakkaniyet gereği işçiden yeni görevinde çalışmasının beklenebilir olması gerekmektedir. Karara konu olayda da iş sözleşmesinde değişiklik kaydı getirilmiş ve bu kayda dayanarak işverence işçinin yeni görev yerinde çalışması

istenmiş, işçinin yapılan uyarılara rağmen yeni görev yerinde çalışmaya başlamaması üzerine İş K. m. 25/II-g-h-ı çerçevesinde sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir.

İncelememizde öncelikle İş K. m. 22 çerçevesinde iş sözleşmesinin değiştirilmesi, çalışma koşullarında esaslı değişikliği ve bu bağlamda işyerinin değiştirilmesi konusu ele alındıktan sonra, değişiklik kayıtları ve işyeri değişiklik kayıtlarının geçerliliği sorunu, Türk Borçlar Kanunu'ndaki genel işlem koşullarına ilişkin düzenlemelere de yer vermek suretiyle, ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Daha sonra karara ilişkin değerlendirme yapılmıştır.

### 1. GENEL OLARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

İş sözleşmesinde değişiklik, işletmenin ekonomik, teknik veya sosyal bakımdan ihtiyaçlarına, diğer bir ifade ile iş ilişkisinin gereklerine göre iş sözleşmesinde belirlenen koşulları, sözleşmeyi yenileme yoluna gitmeden uyarılama ve muhafaza etme tekniği olarak açıklanabilir<sup>1</sup>. Bu konuda 4857 sayılı İş K. m. 22, 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak önemli bir düzenleme getirmiştir<sup>2</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu m. 22'nin gerekçesinde "Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin

sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır.” denilmiştir. Emredici nitelikte olan bu yeni düzenleme ile, işçinin iş ilişkisini sürdürebilmesi imkânı getirilmiş ve işçinin daha çok korunması söz konusu olmuş, işverenin çalışma koşullarında tek taraflı olarak esaslı değişiklik yapabilmesi olanağı sınırlandırılmış ve işçi açısından güven ve açıklık sağlanmıştır<sup>3</sup>.

İş K. m. 22’de iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik düzenlenmiştir. Bu bağlamda sadece iş sözleşmelerinin değil, personel yönetmelikleri ve işyeri uygulamalarının değiştirilmesinde de İş K. m. 22 uygulanır. Personel ya da işyeri iç yönetmelikleri iş sözleşmesinin eki niteliğinde kabul edilir<sup>4</sup>. İş sözleşmesi ile veya iş sözleşmesinin ekleri ya da işyeri uygulaması ile belirlenmeyen, böylece iş sözleşmesi eki haline gelmeyen çalışma koşullarının değiştirilmesi hususunda İş K. m. 22 uygulanmaz. Diğer bir ifade ile, toplu iş sözleşmesi veya işverenin yönetim hakkı ile belirlenen çalışma koşullarının değiştirilmesi İş K. m. 22’deki usule tabi değildir<sup>5</sup>. Çalışma koşullarının yönetim hakkına giren konular bakımından işveren tarafından tek taraflı olarak değiştirilmesinde sorun yoktur. Ancak işçinin temel yükümlülüklerinin, işverenin yönetim hakkını aşacak şekilde işverence tek taraflı olarak değiştirilmesi mümkün değildir. Yönetim hakkının kapsamını aşan ve iş ilişkisindeki menfaat dengesine müdahale niteliğinde olan değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilir<sup>6</sup>.

## II. ÇALIŞMA KOŞULU KAVRAMI

İş K. m. 22’de çalışma koşulları kavramına yer verilmiş ancak herhangi bir tanım yapılmamıştır. Çalışma koşulları işçinin tabi olacağı bütün şartları, iş ilişkisinden kaynaklanan hak ve borçları kapsayan bir kavramdır<sup>7</sup>. AY. m. 53’te “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir.” denilmek suretiyle çalış-

ma koşulları en geniş anlamı ile ifade edilmiştir. Buna göre iş sözleşmesinin içeriği ve sona ermesine ilişkin olanların dışında, iş ilişkisinin kurulmasına, yani iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hususlar da çalışma şartları kapsamında kabul edilir<sup>8</sup>.

## III. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK

İş sözleşmesi yapıldıktan sonra bu sözleşmenin esaslı veya ikincil unsurlarında birtakım değişiklikler yapılması gerekebilir<sup>9</sup>. Sözleşmenin tarafları zamanla sözleşmenin yapıldığı andaki koşullardan çok daha farklı şartlar karşılaşılabirler ve söz konusu koşullar sözleşme değişikliğini gerektirebilir<sup>10</sup>.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklikler, işçinin durumunu ağırlaştıran, dürüstlük kuralı uyarınca işçiden kabul etmesi beklenmeyecek değişikliklerdir. Bu bağlamda geçerli nedene dayanan değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilemez<sup>11</sup>. Ancak işçinin sözleşmeye devam etmesini çekilmez kılacak derecede ağırlaştıran ve işçinin aleyhine sonuç doğuran her türlü değişiklik esaslı değişiklik kabul edilir<sup>12</sup>. Objektif esaslı unsurlar ve yan edimler de dahil olmak üzere sözleşmedeki tüm çalışma koşullarında işçi bakımından sözleşmeye devamı çekilmez kılacak derecedeki her türlü değişiklik esaslı değişiklik olarak görülürken, sözleşmeye devamı çekilmez kılmayacak tarzda önemsiz ve işverenin yönetim hakkı kapsamında olan değişiklikler de esaslı olmayan değişiklik kabul edilir<sup>13</sup>. Yönetim hakkının sınırını aşan, çalışma koşullarında dikey yönde gerçekleştirilen, belirli çalışma koşullarında ağırlaşma getiren, ücrette azalmayı veya sosyal statüde düşme sonucunu doğuran işe, işyerine ya da çalışma sürelerine ilişkin değişiklikler esaslı değişiklik olarak nitelendirilir<sup>14</sup>.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik genellikle ücrette azalmaya ya da sosyal statüde düşmeye sebep olan iş değişikliği veya işyeri değişikliği, ücret değişikliği<sup>15</sup>, zorunlu ücretsiz izne çıkarılma, çalışma süresi değişikliği veya işveren değişikliği şeklinde görülür. İş sözleşmesi ile belirlenen esaslı koşullar, sözleşmenin birinci derecede esaslı unsurlarını oluşturur<sup>16</sup>.

Esaslı olmayan çalışma koşulları ise sözleşmenin ikinci derecede unsurları ve sözleşmenin unsuru niteliğini taşımayan çalışma koşulları olabilir. Esaslı değişiklik-esaslı olmayan değişiklik hususunda geçerli bir ölçüt verilemez. Her somut olayda çalışma koşullarında yapılan değişikliğin esaslı olup olmadığı tespit edilmelidir<sup>17</sup>.

#### IV. İŞYERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

İşin türü ve kapsamı gibi, yapılacağı yer de kural olarak iş sözleşmesinin içeriğine göre belirlenir. Ayrıca toplu iş sözleşmesine de buna ilişkin hüküm konulabilir. Ancak taraflarca işin görüleceği yer belirlenmemişse, işveren işin görülmesi için mutad olan yer dışında başka bir yeri seçemez<sup>18</sup>. Bu yer genellikle işverene ait işyeridir. Kural işin işyerinde görülmesi olmakla birlikte, inşaat ve montaj işleri, müşteri temsilciliği gibi işin niteliği gereği işçinin geçici veya sürekli şekilde işyeri dışında çalışması söz konusu olabilir. Bu gibi hallerde sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça işveren yönetim yetkisine dayanarak işçinin işini göreceği yeri belirler<sup>19</sup>. Ancak böyle bir durumda işveren, işçinin yapacağı uygun masrafları (yol masrafı) karşılamak zorundadır<sup>20</sup>.

İşveren yönetim hakkına dayanarak işyeri içinde işçinin çalışma yerini değiştirebilir. Ancak yapılan bu değişiklik işçinin ücretinde bir azalmaya sebep olmamalıdır<sup>21</sup>. İşverenin birden fazla bağımsız işyeri olması durumunda, bunlardan birinde çalıştırılmak üzere işe alınan işçinin diğer bir işyerinde çalıştırılabilmesi için işçinin rızasının alınması gerekir<sup>22</sup>. İşyeri değişikliği için de bir geçerli sebep olmalıdır. İşyeri değişikliği için geçerli sebep, işçinin asıl işyerinde çalışma imkanını ortadan kaldıran, işyerinin veya bir bölümünün kapatılması, işçinin gördüğü işlerin başka işverenlere verilmesi, işyerinin taşınması gibi sebepler olabilir<sup>23</sup>. Bu geçerli nedenlere dayanarak işçinin çalıştığı işyerini değiştirmek isteyen işverenin ölçülü davranması, işçinin talep ve menfaatlerini mümkün olduğunca gözetmesi gerekmektedir<sup>24</sup>.

İşveren işyerini aynı il sınırları içinde başka bir yere naklederse, eğer yeni işyeri ile eski işyeri arasındaki uzaklık çok ise, bu yere gidip

gelmekte araç bulmakta zorluk çekiliyorsa veya yol giderleri fazla tutuyorsa, çalışma koşullarının esaslı değişikliğinden söz edilir<sup>25-26</sup>. Ancak işveren işyerine gidiş-dönüşte araç bulmayı veya yol masraflarını karşılamayı taahhüt ederse, işçinin yeni işyerinde çalışması gerekir<sup>27</sup>. Bununla birlikte iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesine bu yönde hüküm konulmuş ise, işçinin işyerinin nakledildiği yeni işyerinde iş görmesi gerekebilir<sup>28</sup>. Buna rağmen işyerinin nakli dolayısıyla yeni işyerine gitmek, işçinin özel yaşamını ve onun eski işyerine bağlı olarak kurduğu düzeni etkileyecek ölçüde sakıncalı oluyorsa, işçinin işverenin bu talimatına uyması beklenemez<sup>29</sup>. İşyerinin nakli halinde eski işyeri ile yeni işyeri arasındaki uzaklık fazla değilse ve bu değişiklik işçinin durumunu ağırlaştırmıyorsa, işçi bu değişikliğe uymak zorundadır<sup>30-31</sup>.

İşyeri il sınırları dışında bir yere nakledilirse, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmadıkça veya doğruluk kuralı gerektirmedikçe, işçi yeni işyerinde çalışmaya zorlanamaz<sup>32-33</sup>. Nitekim işçinin il dışındaki bir işyerine nakledilmek istenmesi esaslı bir değişiklik kabul edilir ve İş K. m. 22'nin uygulanmasını gerektirir<sup>34</sup>.

İşveren işçinin sözleşmesinde değişiklik yapma hakkını saklı tutmuş olsa dahi, görev yeri değişikliğinden önce bunu uygun bir şekilde işçiye bildirmelidir. Bir uyuşmazlık çıkması halinde işveren, sözleşmedeki değişiklik kaydına dayanarak işçiye bir işyeri değişiklik teklifinde bulunduğunu ispat etmek zorundadır. Sözleşmede işyerinin nakli konusunda serbesti tanınmış olsa dahi, işyeri değişikliği işçiye cezalandırma ya da sürgün amacını taşıyorsa, işçi uzun yıllar içinde yerleşip yaşamını kurduğu şehirden objektif nedenler olmaksızın başka bir şehre gönderiliyor ve bu şekilde sözleşmesini feshe zorlanıyorsa, nakil yetkisinin kullanılması hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilir<sup>35</sup>.

Fransız hukukuna baktığımızda, Fransız Yargıtayı işin sadece iş sözleşmesinde belirlenen yerde görüleceğine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde, işverenin yönetim yetkisine dayanarak işyerini aynı coğrafi alan içinde kalmak şartıyla değiştirebileceğini kabul etmektedir<sup>36</sup>.

Fransız Yüksek Mahkemesi “Paris şehri içindeki ve Paris banliyölerinden merkeze veya merkezden Paris banliyölerine işyerinin taşınmasını işverenin yönetim yetkisi kapsamında kabul etmiştir”<sup>37</sup>.

Alman hukukunda işveren yönetim hakkına dayanarak işyerini, bu değişikliğin işçinin ücretini, göreceği işin değerini azaltmaması, işçiye daha az bir koruma sağlamaması, işçinin önceden yaptığı işe benzer ve önceden aldığı ücrette eşdeğer bir işyeri değişikliği olması halinde, değiştirebilir<sup>38</sup>.

İsviçre hukukunda işyerinin değiştirilmesi durumunda yapılan değişikliğin işçi açısından esaslı değişiklik oluşturup oluşturmadığı araştırılmaktadır. Bu bağlamda söz konusu değişikliğin işçinin konutu ile işyeri arasındaki mesafeyi uzatıp uzatmadığı, yolda geçen sürenin ve yol masrafının artıp artmadığı dikkate alınmalıdır<sup>39</sup>.

## V. DEĞİŞİKLİK KAYITLARI

### A. Değişiklik Kaydı Kavramı

Değişiklik kayıtları, çalışma koşullarını tek taraflı değiştirmek veya belirlemek için bir tarafta yetki veren sözleşme hükümleridir<sup>40</sup>. Çalışma koşullarında değişiklik hakkını saklı tutan değişiklik kayıtları uygulamada farklı adlarla nitelendirilmektedir. Bu konuda ilk ve genel kabul gören terim genişletilmiş yönetim hakkı veya özel yönetim hakkıdır. Bu kayıtların konulması ile işveren işçiye iş sözleşmesi ile sınırlanan genel yönetim hakkını aşan talimatlar verebilme hakkına sahip olur. Bununla birlikte işveren yönetim hakkına girmeyen bir alanda yönetim hakkını genişleterek işçiden çalışma koşullarında birtakım değişiklikleri kabul etmesini bekleyebilecektir<sup>41</sup>.

Taraflar iş sözleşmesini imzalamadan önce karşılıklı olarak sözleşmenin unsurları, çalışma koşulları konusunda sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde bir kararlaşırma yapabilirler. İş sözleşmesinin kurulduğu anda taraflar sözleşmenin temel edimleri olan iş görme ve bunun karşılığı olan ücret gibi esaslı birtakım unsurları kararlaştırıp, diğer çalışma koşulları konusunda bir sözleşme hükmü getirmeyebilirler. Bilhassa süresi belli olmayan belirsiz süreli iş sözleşme-

lerini tüm unsurlarıyla belirlemek güç olabilir. Nitekim zaman içinde ekonomik ve teknolojik gelişmeler sözleşme şartlarının farklı belirlenmesini gerektirebilir. Bu bağlamda değişiklik kayıtları, sözleşme özgürlüğü içinde işverene çalışma koşullarının tek taraflı belirlenmesi ve değiştirilmesi konusunda yetki veren yenilik doğurucu bir hak olarak görülebilir<sup>42</sup>. Nitekim hukuk düzeni emredici kurallara, ahlaka ve kişilik haklarına aykırı olmadığı sürece irade özerkliği ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde taraflara çalışma koşullarını belirleyebilme olanağı vermektedir.

### B. Genel İşlem Koşulları

#### 1. Genel İşlem Koşulu Kavramı

İşveren tarafından tek taraflı olarak ve önceden hazırlanan ve karşılıklı olarak görüşülmeden kararlaştırılan, diğer bir ifade ile sözleşme özgürlüğü çerçevesinde tarafların karşılıklı iradesi ile hazırlanmayan değişiklik kayıtları, genel iş koşullarına çok benzemektedir<sup>43</sup>. Genel iş koşulları, işverenin tek taraflı olarak önceden genel ve soyut biçimde iç yönetmelik, personel yönetmeliği vb. isimler altında düzenlediği kuralların yanı sıra işverenin iş ilişkisinin devamı süresince tek taraflı davranışlarıyla oluşan işyeri uygulamalarını kapsamak üzere kullanılan bir kavramdır<sup>44</sup>. Genel iş koşulları, genel işlem koşullarının iş hukukundaki karşılığından ibaret olup, iş ilişkilerinin içeriğini belirlemek üzere işveren tarafından tek taraflı hazırlanan ve düzenleme esnasında belirli grupları ve bu gruplar içerisindeki belirsiz sayıda işçileri ilgilendiren düzenlemelerdir<sup>45</sup>.

Genel işlem koşulları, önceden basılmış, gelecekte kurulacak çok sayıdaki aynı şekil ve tipteki sözleşme koşullarını ifade eden, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla tek başına ve önceden yazarak hazırladığı ve karşı tarafın onayına sunduğu sözleşmelerdir<sup>46</sup>. Genel işlem koşullarını içeren sözleşmeler daha ziyade bankalar, sigorta şirketleri, taşıma işletmeleri, seyahat firmaları vb. tarafından kullanılmaktadır<sup>47</sup>. Genel işlem koşulları Türk Borçlar K. m. 20-25 arasında düzenlenmiştir.

Genel işlem koşulları ile ilgili TBK.'da 20-25. maddeler düzenlenirken esas itibariyle Alman Medeni Kanunu'nun ilgili maddeleri (BGB §305-310) göz önünde tutulmuştur. Alman Medeni K. §305'e göre, genel işlem şartları, çok sayıda benzer sözleşmede kullanılmak için önceden düzenlenmiş ve sözleşmeyi düzenleyen tarafından diğer sözleşme tarafına sözleşmenin kurulması sırasında sunulan sözleşme şartlarıdır. Bu şartların sözleşmeye ek olarak ayrı bir bölüm oluşturması veya doğrudan sözleşme belgesinde yer alması, kapsamı, yazı türü, sözleşmenin şekli önem taşımamaktadır.

TBK. m. 20'ye göre genel işlem koşulları, "bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir. Bu koşulların, sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli, nitelendirilmede önem taşımaz." Sözleşmenin güçlü tarafınca önceden ve tek taraflı olarak hazırlanmış koşuldan kasıt, sözleşmenin karşı tarafının bu kararlaştırmada rolünün ve söz hakkının olmamasıdır<sup>48</sup>. TBK. m. 20/2'ye göre aynı amaçla düzenlenen sözleşmelerin metinlerinin özdeş olmaması, bu sözleşmelerin içerdiği hükümlerin genel işlem koşulu sayılmasını engellemez. Örneğin bin adet kredi sözleşmesi hazırlanırsa, bin adet kredi sözleşmesinin her birinde aynen mevcut olan bir hüküm genel işlem koşulu sayılabilecektir. Buna karşın, aynı amaçla hazırlanan sözleşmelerden birinde veya diğerlerinde bulunmayan ona özgü hüküm genel işlem koşulu sayılmayacaktır. Nitekim bu hüküm, sadece o sözleşmenin diğer tarafı olan kişi dikkate alınarak düzenlenmiştir<sup>49</sup>.

TBK. m. 23'e göre, "Genel işlem koşullarında yer alan bir hüküm, açık ve anlaşılır değilse veya birden çok anlama geliyorsa, düzenleyenin aleyhine ve karşı tarafın lehine yorumlanır." Alman Medeni K. §306/2'ye göre de, genel işlem koşullarının yorumunda şüphe varsa düzenleyenin aleyhine yorumlanır.

## 2. Genel İşlem Koşullarının Sözleşme Kapsamına Girmesi

Genel işlem koşullarının varlığı hakkında

sözleşmenin karşı tarafına açıkça bilgi verilmesi ve bu hükümlerin içeriğini öğrenme olanağı sağlanmış olması ve karşı tarafın tek taraflı olarak kararlaştırılan söz konusu koşulları kabul etmesi ile genel işlem koşulları sözleşmenin kapsamına girer ve bağlayıcılık kazanır<sup>50</sup>.

## 3. Genel İşlem Koşullarının Yazılmamış Sayılması

TBK. m. 21/1'e göre, "Karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi, sözleşmenin yapılması sırasında düzenleyenin karşı tarafa, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlıdır. Aksi takdirde, genel işlem koşulları yazılmamış sayılır." Bu çerçevede genel işlem koşulu, sözleşme imzalanmadan önce karşı tarafça yeterince incelenip değerlendirilmemiş ve ileride doğacak sonuçlar dikkate alınmadan yazılıp imzalanmışsa, yazılmamış sayılır. Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, buradaki yazılmamış sayılma ifadesinden yokluk anlaşılmalıdır<sup>51</sup>.

TBK. m. 21/2'ye göre, "Sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan genel işlem koşulları da yazılmamış sayılır." Bu bağlamda, sözleşmenin karşı tarafına genel işlem koşullarının hazırlanmasında her türlü değerlendirme imkanı sağlanmış ve karşı taraf doğacak bütün sonuçları öngörerek bu koşulları kabul etmiş ise de, sözleşmenin diğer hükümleri arasında sözleşmenin nitelik ve içeriğine aykırı hükümlerin bulunması halinde, bu hükümler geçersiz kabul edilecektir<sup>52</sup>. Bu düzenleme ile Alman Medeni K. §305 c (Duruma ve özellikle sözleşmenin dış görünüşüne göre alışılmışın dışında olan ve düzenleyenin karşı tarafının bunları hesaba katmasının gerekmediği genel işlem koşulları sözleşmenin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaz.)'de olduğu gibi şaşırtıcı kuralların sözleşmenin içeriğinden sayılmaması ilkesi kabul edilmiştir<sup>53</sup>.

TBK. m. 24'e göre, "Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya



da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.” Bu hüküm çerçevesinde genel işlem koşullarını tek yanlı değiştirme veya yeni hükümler koyma yetkisi veren sözleşme hükümleri geçersizdir. Asıl sözleşmenin yapılmasından sonra yapılan bu tür bir kararlaştırmaya da geçerlilik tanınmamaktadır<sup>54</sup>. Söz konusu düzenlemede, tip sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek taraflı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni bir düzenleme yapma yetkisi veren kayıtlara yer verilemeyeceği belirtilmektedir<sup>55</sup>. Ancak söz konusu değişiklik yapma yasağı, sadece düzenleyen lehine, diğer taraf aleyhine olan değişiklik ya da yeni düzenleme yapma yetkisi veren genel işlem koşullarına ilişkindir. Buna karşın diğer taraf lehine yapılacak olan değişiklikler ya da yeni düzenlemeler geçerlidir<sup>56</sup>.

TBK. m. 22'ye göre, genel işlem koşullarını içeren bir sözleşmede yazılmamış sayılan genel işlem koşullarının bulunması halinde, yazılmamış sayılan genel işlem koşulu dışındaki hükümler geçerli olarak hüküm doğurur. Genel işlem koşullarını hazırlayan taraf, yazılmamış sayılan koşullar olmasaydı, diğer hükümlerle sözleşmeyi yapmayacak olduğunu ileri sürmez.

#### 4. Genel İşlem Koşullarının İçerik Denetimi

Genel işlem koşullarının içerik denetimi, söz konusu koşulların içeriğinin MK. m.2'de öngörülen dürüstlük kuralı-hakkın kötüye kullanılması yasağı bakımından yargısal denetimdir<sup>57</sup>. TBK. m.25'te de genel işlem koşullarının içerik denetimi düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre, “Genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz.” Genel işlem koşulunun hükümsüz sayılması için dürüstlük kuralına aykırı olacak şekilde karşı tarafın menfaatini ihlal etmesi gerekmektedir. Bu sınırlamanın amacı, genel işlem koşullarının içerik denetiminin yapılmasına olanak tanımak ve bu suretle dürüstlük kuralına aykırı nitelendirilen hükümleri

genel işlem koşullarının dışında bırakmaktır<sup>58</sup>.

Genel işlem koşulunun ahlaka veya kişilik haklarına aykırı olması halinde ise TBK. m. 27 anlamında geçersizlikten söz edilecektir.

Alman Medeni Kanunu'nun “İçerik Denetimi” başlıklı 307. maddesine göre, genel işlem koşulları; iyi niyet kurallarına aykırı ve ölçüsüz biçimde sözleşmenin karşı tarafını zarara uğrattırsa geçersizdir. Düzenleyenin karşı tarafı ölçüsüz biçimde zarara uğratması; genel işlem koşullarının açık ve anlaşılır olmaması sonucunda da ortaya çıkabilir. Genel işlem şartlarının içerik denetimi dışında ayrıca Alman Medeni K. §138 uyarınca ahlaka aykırı olmaması, §242 uyarınca doğruluk ve dürüstlük kurallarına uygun ve §315 uyarınca hakkaniyete uygun olması gerekmektedir.

### C. İş Hukukunda Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu

#### 1. Genel Olarak Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği

Sözleşme ile kararlaştırılan değişiklik kayıtlarının geçerli olup olmayacağı doktrinde oldukça tartışmalı bir konudur. Bu konuda doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, bu tür kayıtlar geçerli sayılamaz. İşverenin çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma hakkını saklı tutması ve buna dayalı olarak değişiklik yapması kabul edilemez. Nitekim bilim kurulu taslağında öngörülen ve bu değişikliklere olanak sağlayan hükme 22. maddede yer verilmemiştir<sup>59</sup>. Aynı doğrultuda diğer bir görüşe göre, işe girme çabasında olan bir işçinin değişiklik kaydına ilişkin kabul iradesi, onun gerçek iradesini yansıtmadığı için değişiklik kayıtları geçerli kabul edilemez. Bununla birlikte, işçi tarafından kapsamı bilinmeyen ve tamamen işverenin iradesine bırakılmış, keyfi uygulamalara yol açabilecek nitelikteki değişiklik kayıtlarının geçerliliğinin kabulü, doğruluk ve dürüstlük kuralları ve işçiyi koruma ilkesi ile de bağdaşmaz<sup>60</sup>. İş K. m.22/1'in amacına bakıldığında da değişiklik kayıtlarına geçerlilik tanınmaması gerekir. Kanun koyucu söz konusu hükümle bu özgürlüğü sınırlamış ve ister sözleşme imzalanırken ister sözleşmenin devamı sırasında olsun, işverence

yapılacak tek taraflı değişiklik işlemlerine engel olmak istemiştir. Bu nedenle saklı kayıtların geçerli ve bağlayıcı olacağına ilişkin kabul, yasanın anlatımına aykırı olacağı gibi hükmün konuluş amacı ile de bağdaşmayacaktır<sup>61</sup>. İş K. m. 22/1 hükmünün niteliği de değişiklik kayıtlarının geçerliliğine izin vermez. Nitekim taraflar iş sözleşmesinin içeriğini belirleme özgürlüğüne sahip olmakla birlikte, bu özgürlük hukuk düzeniyle sınırlıdır. Mutlak emredici hükümlere aykırı düzenlemeler hiçbir hukuki sonuç doğurmaz. İş K. m. 22/1'de niteliği itibariyle mutlak emredici bir düzenleme olduğu için, karşılaştırılan değişiklik kayıtları geçersizdir. Bu düşüncenin aksinin kabulü hükmün mutlak emredici niteliğinin ve işçi lehine yorum ilkesinin göz ardı edilmesi anlamına gelir<sup>62</sup>.

Diğer bir görüşe göre ise, bilim kurulu taslağında yer alan düzenlemenin kanun metnine alınmamış olması, değişiklik kayıtlarının getirilmesi konusunda bir yasağın var olduğu şeklinde yorumlanmamalıdır<sup>63</sup>. Tasarıdaki söz konusu hükmün yasaya alınmamasına sözleşme özgürlüğünün sınırlanması ve bu tür kayıtların yasaklanması şeklinde amacını aşan bir anlam vermemek gerekir<sup>64</sup>. İşverence iş sözleşmesinde yer alan değişiklik yapma yetkisinin kullanılması, sözleşmede değişiklik yapılması değil, sözleşmeye uygun, onun olanak tanıdığı bir hakkın kullanılmasıdır<sup>65</sup>. İş K. m. 22 iş sözleşmesinin tek taraflı değiştirilmesini değil, iş sözleşmesine tek yanlı müdahaleyi yasaklamaktadır. Bu nedenle söz konusu düzenlemenin işçinin rızası ile çalışma koşulunun sözleşmenin devamında işverence tek taraflı değiştirilebilir şekilde belirlenmesini, sözleşmenin esnek bir içeriği sahip olmasını yasakladığı söylenemez. İşçi sözleşme özgürlüğünden doğan hakkını kullanarak, değişikliğe baştan razı olmaktadır<sup>66</sup>. Aynı yönde diğer bir görüşe göre de, değişiklik kayıtları, aslında işçinin başlangıçtaki rızası ile ortaya çıkan bir değişiklik sözleşmesidir. Sözleşme ile taraflara tanınan bir değiştirici yenilik doğuran hakkın kullanılması sonucunda, bir çalışma şartı tek taraflı olarak değiştirilebilmektedir. Değişiklik kaydına dayanarak iş sözleşmesi şartında bir değişiklik yapılmakta ve bu şekilde yeni bir durum yaratılmaktadır. Ancak

işçi sözleşme çerçevesinde değişikliğe baştan razı olduğu için, değişiklik işçinin rızasına dayanmaktadır<sup>67</sup>. İşçinin baştan vermiş olduğu rızaya dayanan değişikliği saklı tutma kayıtlarının işçinin gerçek anlamda rızası olmadığı, iş sözleşmesinin kurulması aşamasında işçinin değişiklik kaydını kabul etmek zorunda kaldığı düşünülebilir. Bu durumda değişiklik kaydının geçerliliğinden ziyade geçerlilik sınırının tartışılması gerekmektedir<sup>68</sup>.

Değişiklik kayıtları, çalışma koşullarını tek taraflı değiştirmek veya belirlemek için bir tarafa (işverene) yetki veren sözleşme hükümleridir. İş sözleşmelerinde karşılaştırılan değişiklik kayıtları kural olarak geçerlidir. Değişiklik kayıtlarının geçerli olabilmesi için açık ve anlaşılır bilgiler içermesi belirli ve somut olması gerekmektedir<sup>69</sup>. Bununla birlikte değişiklik kayıtlarının uygulanması hakkın kötüye kullanılması oluşturmamalı, bilakis objektif iyi niyet ve dürüstlük kuralları çerçevesinde ölçülülük ilkesine uygun olmalıdır<sup>70</sup>. Çalışma koşullarında değişiklik yapma yetkisinin belirli koşullara bağlanması halinde bu değişiklik kayıtlarının denetlenmesi zorunludur. Aksi halde işverenin değişiklik yetkisini dürüstlük kuralına ve hakkaniyete uygun kullanıp kullanmadığını belirlemek mümkün olmaz<sup>71</sup>. Sözleşmelerle değişiklik kayıtlarının hiçbir şekilde karşılaştırılmayacağı kabulü sözleşme özgürlüğü ilkesine aykırılık oluşturur. Kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmadıkça, işverene irade özerkliği ve sözleşme özgürlüğü ilkelerine dayanarak çalışma koşulunu değiştirme yetkisi kural olarak tanınabilir<sup>72</sup>. Ancak işverene böyle bir yetki tanınmakla birlikte, bu yetkinin kullanılması hakkının dar yorumlanması gerekir. Bu bağlamda “işveren çalışma koşullarında değişiklik yapmaya yetkilidir” şeklinde bir değişiklik kaydına geçerlilik tanınmazken; “işçinin işverene ait değişik işyerlerinde çalıştırılabileceği”ne ilişkin bir değişiklik kaydı kural olarak geçerli olacaktır<sup>73</sup>. Uygulamada özellikle işçinin gördüğü işin değiştirilebilmesine ilişkin kayıtlarda işçinin niteliğine uygun ve ifası beklenebilir işlerde görevlendirileceği şeklinde hükümlere yer verilmektedir. Bu tür düzenlemeler kural olarak geçerlidir<sup>74</sup>.

Doktrinde ileri sürülen diğer bir görüşe göre, değişiklik kayıtlarının geçerliliği hakkında önceden bir objektif sonuca varmak mümkün değildir. Her somut olayda işçi ve işverenin menfaatleri karşılaştırmak ve hangi tarafın menfaatine üstünlük tanınacağı tespit edilerek bir karara ulaşmak gerekir<sup>75</sup>. Örneğin, işçinin işverene ait Türkiye'deki bütün işyerlerinde çalışmayı kabul ettiğine yönelik bir değişiklik kaydı getirilirse, bu taahhüt işçi bakımından bağlayıcıdır. Söz konusu taahhüdün hukuka aykırılığından da söz edilemez. Ancak işçi bakımından bağlayıcı olarak kabul edilen bu tür bir kuralın mutlak anlamda bağlayıcı olduğu da söylenemez. Somut olaya göre böyle bir değişikliğin hakkaniyetle bağdaşır bağdaşmadığına bakılması gerekir<sup>76</sup>.

Değişiklik kayıtlarında öncelikle işçinin değişikliğin sonuçları hakkında bilgilendirilip bilgilendirilmediği, söz konusu kaydın açık ve somut olup olmadığına bakılmalıdır. İşverene sınırsız değişiklik yapma hakkı tanıyacak kayıtlar konulamaz. Yargıtay bu anlamda işverenin iş değişikliği yetkisini isabetli olarak geçerli sebep koşuluna bağlamıştır<sup>77-78</sup>. Değişiklik kaydının ikinci aşamadaki denetiminde değişiklik sebepleri denetlenmelidir. Değişiklik için geçerli sebep bulunsa dahi son aşamada da işçide değişikliğin yapılmayacağı konusunda yaratılan haklı güven dikkate alınmalıdır. Uzun süreden beri aynı işte çalışan ve o konuda uzmanlaşan işçinin artık başka bir işte başka bir alanda çalışmayacağı, başka bir işe verilmeyeceği konusunda bir güven oluşmuş olabilir. Bu durumda çalışma koşullarında değişikliğin söz konusu işçiye vereceği zarar, işe yeni başlayan bir işçinin uğrayacağı zarardan çok daha ağırdır. Bu anlamda uzun süreden beri hep aynı işte çalışan işçinin geçerli sebep olsa dahi işinin değiştirilmesi, geçerli sebebin de ağırlaştırılmasını gerektirir<sup>79</sup>.

İşverene işçinin göreceği işi değiştirme hakkı verilebilir. Ancak böyle bir hak, işçinin gördüğü işle aynı değerdeki işler için geçerlidir. İşveren işçinin yapmakta olduğu işle aynı nitelikte, işçinin eğitim ve mesleki itibarına uygun iş değişikliği yapabilir. Uygulamada da işin değiştirilmesine ilişkin kayıtlar, işçinin “nitelikle-

rine uygun” veya” ifası kendisinden beklenebilir” olduğu sürece geçerlidir<sup>80</sup>.

İşçiye yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerle daha düşük değerde iş verilmesi halinde ücretinin de bu işe uygun olarak azaltılması mümkündür. Sözleşmeye de işçide performans düşüklüğü görüldüğü taktirde işinin ve buna bağlı olarak ücretinin değiştirileceğine ilişkin hüküm konulabilir. Bu yönde bir değişiklik kaydı geçerli kabul edilmelidir<sup>81</sup>.

Başbuğ'a göre, çalışma sürelerine ilişkin değişikliğin ücreti nasıl etkileyeceği açık bir şekilde belirlenmişse, bu tür değişiklik kayıtlarının da geçerli olduğu kabul edilmelidir. Örneğin, gece saatlerinde limana gemilerin yanaşmasının durduğu dönemlerde gece vardiyasının kaldırılarak, vardiya sayısının üçten ikiye indirilmesi öngörülmüş ve bu nedenle gece vardiyası nedeniyle alınacak zamlı ücretin düşeceği açık ise, söz konusu değişiklik kaydı da geçerli kabul edilmelidir<sup>82</sup>.

Alman hukukuna baktığımızda, Alman Federal İş Mahkemesi, içtihatlarında işverene belirli çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma hakkı veren sözleşmesel kayıtların geçerli olduğunu kabul etmektedir. Ancak bu kayıtlarla işveren söz konusu hakkını sınırsız olarak kullanma hakkına sahip olmaz. İşveren işçinin işi ve ücretinde bir değişiklik yapamaz<sup>83</sup>. Örneğin işverenin çalışma süresinde tek taraflı değişiklik yapabileceğine ilişkin bir sözleşme kaydı, doğruluk ve dürüstlük kuralına aykırı olarak sözleşme taraflarına zarar verecekse geçersiz kabul edilir. İşverenin çalışma saatlerini esnekletmesindeki menfaati ile işçinin düzenlenen çalışma saatleri çerçevesinde çalışması ve işçinin alacağı ücret uygun ölçüde dengelenmelidir<sup>84</sup>. Bu çerçevede değişiklik kaydının geçerli olabilmesi için değişiklik iş görme borcunun ifası bakımından objektif olmalı, bu kayıt konulurken işçinin menfaatleri gözetilmeli, örneğin çalışma süresi ya da yerine ilişkin değişiklik kaydı getirilmek isteniyorsa, işçinin çocuğu olup olmadığı, çocuğu varsa kreşe gidip gitmediği, kreş saatleri dikkate alınmalıdır<sup>85</sup>. Sözleşme ile değişiklik kaydının kararlaştırılması, işverenin yönetim hakkının genişletilmesi olarak kabul edilmekte ve bu

çerçeve de işveren değişiklik feshi önerisinde bulunmaksızın işçinin sözleşme ile kararlaştırılan işi, işyeri, çalışma süresi konusunda değişiklik yapabilmektedir. Ancak söz konusu değişiklik kayıtlarının denetiminin çok sıkı bir şekilde yapılması gerekmektedir<sup>86</sup>.

## 2. İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği

Uygulamada değişiklik kayıtları daha ziyade işyeri bakımından konulmaktadır. İşyeri değişiklik kayıtları Türk hukukunda kural olarak geçerli kabul edilmektedir<sup>87</sup>. Ancak kural olarak işyeri değişikliğine ilişkin kayıtlar geçerli sayılmakla birlikte, işyeri değişikliği işçinin durumunu ağırlaştırıyor veya mali külfet yüklüyorsa geçerli kabul edilmemektedir<sup>88-89</sup>. İşçinin naklinin yapılmak istendiği yeni işyerinin çok uzak olması gibi, henüz açılmayan ve açılacağı da kesin olmayan bir işyerinde işçinin görevlendirilmesi de hakkın kötüye kullanılmasını oluşturmaktadır<sup>90</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararına göre, "... davalı şirketçe, geçerli değişiklik kaydına istinaden İstanbul'da aynı şartlar ve unvan ile işe başlanması istenmesine rağmen, işe başlamayan davacı işçinin iş akdinin feshi, haklı bir fesih olup, davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekir."<sup>91</sup> Kararı eleştiren Narmanlıoğlu'na göre, saklı tutulan değişiklik kayıtlarının geçerli ve bağlayıcı olduğunu kabul etmek İş K. m. 22/1'i etkisiz hale getirecektir. Nitekim çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak isteyen işverenin İş K. m.22/1'deki usulü uygulaması zorunludur. Bu yükümlülük kanundan doğmakta ve hiçbir istisnası da bulunmamaktadır. Çalışma koşullarında işveren tarafından tek taraflı olarak esaslı değişiklik yapılabilmesi usulü kanunda öngörülmüştür. Bu hususun işverenin yönetim hakkını genişletici nitelikte değişiklik kayıtları ile bertaraf edilmesi mümkün değildir<sup>92</sup>. Bu görüşe göre, Yargıtay söz konusu kararı ile kanuna uygun olmayan bir sonuca ulaşmıştır. Saklı değişiklik kayıtları ister 1475 sayılı İş Kanunu döneminde ister 4857 sayılı İş Kanunu döneminde düzenlenmiş olsun, İş K. m. 22/1'in açık ve kesin hükmüne tamamen aykırı olduğu için

söz konusu kayıtlara geçerlilik tanınmaz<sup>93</sup>. İş Kanunu 22. madde ile işyerleri ve işletmeler arasında hiçbir ayırım yapmadığı için, gerek işyerine gerek işe ilişkin olan çalışma şartlarında değişiklik yapma olanağı veren düzenlemeler İş K. m. 22/1'e aykırı ve dolayısıyla geçersiz olacaktır<sup>94</sup>.

Alman hukukunda işyeri değişiklik kayıtlarının geçerli olabilmesi için, değişiklik kaydının geçerli sayılması halinde işçinin çalışacağı yeni işyeri ile evi arasındaki mesafe, yol ücreti dikkate alınarak bir değerlendirme yapılmalıdır. Bu bağlamda öncelikle Alman Medeni K. (BGB) §307/1-2 çerçevesinde içerik denetimi ve §315 çerçevesinde hakkaniyet denetimi yapılmalıdır<sup>95</sup>. İşyerinin değiştirilmesine ilişkin saklı tutulan kaydın geçersizliği halinde, işveren çalışma koşullarının diğer bir ifade ile işyerinin değiştirilmesi suretiyle ulaşacağı amaca ancak değişiklik feshine gitmek suretiyle ulaşabilir<sup>96</sup>.

Fransız hukukuna baktığımızda, Fransız Yüksek Mahkemesi'ne göre, işyeri değişiklik kaydının geçerli olabilmesi için, işverene tanıyan değişiklik yapma hakkının hangi coğrafi alanla sınırlı olacağına belirli olması gerekmektedir. Bu bağlamda, "İşletmenin faaliyet alanının genişlemesi durumunda veya işyeri organizasyonunun gerekli kıldığı hallerde işyerinin değiştirilebileceğine ilişkin genel ifadeler içeren işyeri değişiklik kayıtları geçersiz"dir<sup>97</sup>. Baycık'a göre, Fransız hukukunda olduğu gibi, Türk hukukunda da işyeri değişiklik kayıtlarının geçerli olabilmesi için hangi coğrafi alanla sınırlı olarak kullanılabileceğinin belirli olması gerekmektedir. İşyeri değişiklik kayıtlarından doğan uyuşmazlıklarda bu kaydın işçiye yerleşim yerini değiştirme zorunluluğu getirip getirmediği de denetlenmelidir. Nitekim AY. m. 21 ve 23/1 çerçevesinde kimsenin konutuna dokunulamaz ve herkes yerleşme hürriyetine sahiptir<sup>98</sup>. İşverene ait tüm işyerleri veya işletmenin tüm şubelerini kapsayacak şekilde işyeri değişiklik kaydı getirilmişse, bu hakkın kapsamının belirlenmesinde iş sözleşmesinin yapıldığı andaki işyerleri veya şubeler esas alınmalıdır. İşçinin daha sonra kurulacak işyerlerine nakline iş sözleşmesinin yapıldığı sırada onay vermesi beklenemez<sup>99</sup>.

### 3. Görüşümüz

Sözleşme özgürlüğü Türk hukukunda temel bir ilke olarak kabul edilmiştir. BK.m.19'a göre, bir sözleşmenin içeriği, kanunun gösterdiği sınırlar dairesinde, serbestçe tayin olunabilir. Tarafların yaptıkları sözleşmeler, ancak kanunun emredici bir kuralına veya kamu düzenine, genel ahlaka ya da kişilik haklarına aykırı olmadıkça geçerlidir. AY. m. 48'de de sözleşme hürriyeti düzenlenmiştir.

BK. m. 19 çerçevesinde sözleşmenin tarafları sözleşme içeriğini diledikleri gibi belirleyebilir. Ancak düzenleme serbestisi kural olmakla birlikte, tarafların mutlak bir serbestiye sahip oldukları da söylenemez. BK. m. 19'daki "kanunun gösterdiği sınır" ifadesi göz ardı edilmemelidir. BK. m. 19/II ve 20/1 çerçevesinde sözleşmenin içeriğinin imkansız olmaması, hukuka veya ahlaka, kamu düzenine aykırı olmaması gerekmektedir. Kişilik haklarını ihlal eden sözleşmeler de emredici hukuk kurallarına ve dolayısıyla hukuka aykırı kabul edilmektedir (MK. m. 23-24).

İşveren ve işçi, iş sözleşmesi kurulurken sözleşmenin içeriğini belirlemekte serbesttir. Diğer bir ifade ile, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde sözleşme taraflarının anlaşarak bir takım düzenlemeler yapmaları mümkündür. Ancak tarafların mutlak anlamda sözleşme serbestisinin olduğu söylenemeyeceği için, yasal sınırlara uyularak getirilen hükümler geçerli kabul edilmelidir. İş sözleşmesi ya da sözleşme yapılırken değişiklik sözleşmesi ile değişiklik kaydı getirilmesi halinde, söz konusu düzenleme iki tarafın iradesi ile getirildiği için yasal sınırlamalara aykırılık olmadıkça geçerli kabul edilecektir. Bu şekilde bir kararlaştırma yapılması halinde, işçi sözleşme özgürlüğünden doğan hakkını kullanarak, değişikliğe baştan razı olmakta, işveren de iş sözleşmesi devam ederken değişiklik yapma hakkını kullanabilmektedir. İşçinin sözleşme kurulurken değişikliği saklı tutma kayıtlarına ilişkin vermiş olduğu rızanın işçinin gerçek iradesini yansıtmadığı, işçinin işsiz kalmamak uğruna değişiklik kaydını kabul etmek zorunda kaldığı düşünülebilir. Sosyolojik olarak bakıldığında, işçinin işveren karşısında daha güçsüz konumda olması, iş-

sizliğin büyük oranda olduğu bir ortamda işsiz kalmak yerine işverenin teklif ettiği her öneriyi kabul eden işçinin değişiklik kaydını da itirazsız kabul etmek zorunda kaldığı ve bu nedenle saklı tutulan değişiklik kayıtlarının kabulünün işçinin gerçek iradesini yansıtmadığı, belirtilen nedenlerle de değişiklik kayıtlarının geçersiz olması gerektiği düşünülebilir. Ancak mevcut düzenlemeler çerçevesinde değişiklik kayıtlarını mutlak olarak geçersiz sayan bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu düşüncenin hukuki bir temele oturtulması mümkün görünmemektedir.

Taraflara mutlak bir sözleşme özgürlüğü verilmediği için, kararlaştırılan değişiklik kayıtlarının da mutlak olarak geçerli olduğu söylenemez. Her somut olayda kararlaştırılan değişiklik kayıtlarının uygulanmasının hakkın kötüye kullanılması oluşturup oluşturmadığı, bu bağlamda söz konusu kaydın MK. m. 2'deki dürüstlük kuralları çerçevesinde ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığı, işçinin kişilik haklarını ihlal edip etmediği, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olup olmadığı araştırılacak ve bu çerçevede değişiklik kaydının geçerli olup olmadığı tespit edilecektir. Bu anlamda gerek yargı kararlarında gerek öğretide isabetli olarak değişiklik kayıtlarının hakkaniyet denetimine tabi olduğu kabul edilmektedir. Bu denetim yapılmadan, değişiklik kayıtlarının hiçbir şekilde kararlaştırılmayacağı ya da saklı tutulan kayıtların mutlak anlamda geçersiz olduğu söylenemez. Değişiklik kayıtlarının getirilmesinin İş K. m. 22/1 ile çeliştiği düşüncesi de kanaatimizce pek isabetli görülmemektedir. Nitekim İş K. m. 22 sözleşme ilişkisi kurulduktan sonra uygulanacak bir hükümdür. Henüz sözleşme kurulmadan ve sözleşme şartları belirlenmeden çalışma koşullarında esaslı değişiklikten söz edilemeyeceği için, iş sözleşmesi kurulurken getirilen değişiklik kayıtları İş K. m. 22/1'deki mutlak emredici düzenlemeyi ihlal etmeyecektir.

### 4. Türk Borçlar Kanunu'nun 24. Maddesinin İş Hukukunda Uygulanabilirliği Sorunu

TBK. m. 24'e göre, "Genel işlem koşullarının

bulduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.”

İşyeri iç yönetmelikleri de işverence tek taraflı olarak önceden hazırlanan ve işyerinde uygulanacak genel ve yeknesak çalışma koşullarını kapsayan düzenlemelerdir. İşçi işe girerken bu çalışma koşullarını ya hiçbir değişiklik talep etmeksizin kabul etmek ya da sözleşmeyi imzalamaktan vazgeçmek zorundadır<sup>100</sup>. İç yönetmeliğin bağlayıcı olarak hüküm ifade edebilmesi için işçinin bu yönetmelik hükümleri, diğer bir ifade ile genel iş koşulları hakkında açıkça bilgilendirilmesi, bu bilgilendirmenin sözleşmenin kurulması sırasında yapılması ve işçinin söz konusu hükümleri kabul etmesi gerekir<sup>101</sup>. İş sözleşmesi kurulduktan sonra işveren tarafından tek taraflı olarak hazırlanan ve işçinin aleyhine hükümler içeren iç yönetmelik İş K. m. 22 ve değişiklik feshi hükümlerine tabi olur<sup>102</sup>. Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, iç yönetmelikte, işverene söz konusu yönetmelik hükümlerinde tek taraflı olarak işçi aleyhine değişiklik yapma yetkisi veren değişiklik kayıtları yazılmamış sayılır<sup>103</sup>.

Türk Borçlar Kanunu'nda genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerin iş sözleşmelerinde uygulama alanı bulup bulmayacağı konusunda bir hüküm bulunmamaktadır. Alman Hukukuna baktığımızda, Alman Medeni K. (BGB) §310/4'te açıkça toplu iş sözleşmeleri, işyeri sözleşmeleri istisna tutulduğu gibi, söz konusu hükümlerin iş sözleşmelerine uygulanabilmesi için, iş hukukunun özelliklerinin dikkate alınması gerektiği düzenlenmiştir. İş hukukunun kendine has problemlerinin oluşu, bazı hususlarda Borçlar Kanunu'ndaki ilkelerden sapmayı gerektirir. Nitekim sürekli borç ilişkisi doğuran ve esnek hükümler içeren iş sözleşmesi niteliği itibarıyla satım sözleşmesi, eser sözleşmesi, ödünç sözleşmesi gibi sözleşmelerden farklıdır. Bu bağlamda genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerin iş hukukuna aynen uygulanması mümkün değildir<sup>104</sup>.

Bu bağlamda TBK.'da genel işlem koşulları-

nın iş hukukuna uygulanıp uygulanmayacağına ilişkin bir düzenleme olmasa da söz konusu hükümler iş hukukuna uygulanırken, iş hukukunun özellikleri dikkate alınmalıdır. Çalışma yaşamının gerekleri dikkate alındığında değişiklik kayıtları TBK. m. 24 çerçevesinde doğrudan geçersiz sayılmamalı, MK. m. 2 çerçevesinde bir değerlendirme yapılmalıdır<sup>105</sup>.

TBK. m. 24'teki düzenleme sadece “çok sayıda benzer sözleşmede kullanılmak amacıyla önceden, tek taraflı sunulan sözleşme hükümleri” olan genel işlem şartları içeren sözleşmeler için geçerlidir. Bu bağlamda değiştirme yasağı sadece çok sayıda benzer sözleşme için hazırlanmış kayıtlarla sınırlıdır. Önceden ve tek taraflı hazırlanmakla birlikte çok sayıda benzer sözleşme için hazırlanmamış, sadece müzakere edilmemiş sözleşme hükümleri için değiştirme yasağı geçerli olmayacaktır. Bu konuda doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, söz konusu düzenlemenin iş hukukunda uygulanma olanağı bulunmamaktadır. Nitekim düzenleme iş hukukunun ve çalışma hayatının gereksinimlerine cevap vermemektedir. 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen esnekliği TBK. m. 24 geri almaya ya da sınırlamaya çalışan bir düzenlemedir<sup>106</sup>. Bu düzenleme ayrıca İş K. m. 22/2 ile de çelişmektedir. Nitekim İş K. m. 22/2 çerçevesinde taraflar anlaşarak her zaman çalışma koşullarını değiştirebilir. Değişiklik kayıtları ile taraflar, çalışma koşullarının değiştirilmesi konusunda sözleşmenin kurulması aşamasında anlaşmakta ve açıklık ilkesi çerçevesinde değişikliğin zamanını işverenin takdirine bırakmaktadırlar. Bu şekilde açıklık ilkesine uygun olarak kararlaştırılan değişiklik kaydı, işçinin sözleşmenin kurulması anında verdiği özgür ve geçerli iradesine dayanmaktadır. Bu hali ile de değişiklik kayıtları İş K. m. 22/2 kapsamındadır<sup>107</sup>. Burada tek tartışılacak husus işçinin başlangıçta verdiği rızanın geçerliliğini belirlemek ve işverenin bu takdir yetkisini yerinde ve ölçülü kullanıp kullanmadığını tespit etmektir. Bu sebeple de değişiklik kayıtları içerik ve kullanma denetimine tabi tutulmaktadır<sup>108</sup>. Türk Borçlar Kanunu hazırlanırken Alman hukukunda olduğu gibi, “iş hukukunun özelliklerinin” özellikle “sürekli borç ilişkilerinin özelliklerinin” dikkate

alınması gerektiğine ilişkin bir hüküm getirilmeden genel bir değiştirme yasağı getirilmesi yanlış olmuştur<sup>109</sup>.

İş hukuku uygulamasına bakıldığında, genellikle işyeri iç yönetmelikleri ile işyeri değişiklik kaydının getirildiği görülmektedir. TBK. m. 24'teki değişiklik kayıtlarının yazılmamış sayılacağına ilişkin genel düzenlemenin iş sözleşmelerine uygulanıp uygulanmayacağı tartışılması gereken bir husustur. Bu konuda iş hukukunun içtihat ve gereklerinin borçlar hukukundan farklı olduğu, amacın işçiyi korumak kadar çalışma hayatına esneklik getirmek olduğu, bu nedenle de işverenin işçinin işyerini değiştirme konusunda yasal sınırlar içinde özgürlüğünün olması gerektiği söylenebileceği gibi, TBK. m. 24 ile getirilen yeni düzenlemenin işçinin daha lehine olduğu, iş hukukunun esneklik amacı olsa da temel amaç işçiyi korumak ve iş ilişkisinde devamlılığı sağlamak olduğu için söz konusu hükmün iş hukukunda da uygulanması ve işyeri değişiklik kayıtlarının geçersiz sayılması gerektiği söylenebilir.

Kanaatimizce TBK. m. 24'ün iş sözleşmesi ile kararlaştırılan değişiklik kayıtları için uygulanması pek isabetli gözükmemektedir. Nitekim işverenin bir işçiyle yaptığı iş sözleşmesi ile değişiklik kaydı getirmesi sözleşme özgürlüğü kapsamında olduğu için bu hükmün geçersizliği BK. m. 19-20, MK. m. 23-24 ve MK. m. 2 çerçevesinde tartışılacaktır. Zira bu düzenleme genel olarak sözleşme ile kararlaştırılan hükümlerin yazılmamış sayılması ya da geçersizliğini düzenlememektedir. Her ne kadar iş hukukunun temel amacı işçiyi korumak olsa da, işçi ve işverenin menfaatleri arasında bir dengeleme yapmak gerekmektedir. İşverene her değişiklik yapmak istediğinde işçinin rızasını alma zorunluluğunun getirilmesi, çalışma hayatında rotasyona da engel olacaktır. TBK. m. 24'ün genel iş koşulu şeklinde hazırlanmış, işçiye müzakere hakkı verilmeyen, işverence tek taraflı olarak ve birçok kişiyi kapsamak üzere hazırlanmış düzenlemeler için geçerli olup olmayacağı tartışılması gereken bir husustur. Her ne kadar genel iş koşulları borçlar hukukundaki genel işlem koşullarının bir görünümü olsa da, Türk Borçlar Kanunu'nda

genel işlem şartlarına ilişkin düzenlemelerin iş hukukunda ne şekilde uygulanacağı belirtilmemiştir. İşyeri iç yönetmeliği, personel yönetmeliği vb. isimler altında düzenlenen genel iş koşulları iş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğu için, söz konusu genel hükümlerin iş sözleşmelerine aynen uygulanması uygulamada birtakım sorunlar yaratabilir. Bu nedenle Türk Borçlar Kanunu'nda bir değişiklik yapılarak daha ayrıntılı bir düzenleme yapılması isabetli olacaktır. Yapılacak bu düzenleme ile gerek iş sözleşmesinde gerek işyeri yönetmeliklerinde yer alan kayıtların geçerliliği konusunda söz konusu hükmün uygulanabilip uygulanamayacağı açıklığa kavuşturulmalıdır.

#### D. Değişiklik Kayıtlarının Denetimi

İşverene iş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkı veren kayıtlar içerik ve hakkaniyet denetimi olmak üzere iki aşamalı bir denetime tabi tutulur. İlk olarak içerik denetimi, daha sonra kullanım-hakkaniyet denetimi yapılır. İçerik denetiminde değişiklik kaydının hukuka uygun olup olmadığı tespit edilirken, kullanım denetiminde bu hakkın MK. m. 2'de yer alan dürüstlük kuralına-hakkaniyete uygun olup olmadığı denetlenmektedir<sup>110</sup>.

Yukarıda sözünü ettiğimiz doktrin görüşleri ve yargı kararları çerçevesinde değişiklik kayıtlarının geçerliliği öncelikle BK. m. 19-20'deki genel sınırlamalara tabidir. Bununla birlikte değişikliği saklı tutma hakkının bir hakkın kötüye kullanımı da oluşturmaması, söz konusu hakkın objektif iyi niyet ve dürüstlük kuralı çerçevesinde kullanılması gerekmektedir<sup>111</sup>. Eşitlik ilkesi de değişiklik kayıtlarının denetiminde dikkate alınması gereken bir ilkedir. Nitekim İş K. m. 5 her türlü ayrımcılığı yasaklamıştır. Örneğin, değişikliğin sadece bayan işçileri kapsamaması halinde, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığından söz edilecektir<sup>112</sup>. Eşit davranma ilkesini ihlal eden bir değişiklik teklifi, ölçülülük ilkesine de aykırı olur. Bu bağlamda böyle bir değişiklik teklifinde bulunulan işçi, sözleşmesinin değişikliği kabul etmemesi nedeniyle feshi halinde, feshin geçersizliğini ileri sürebilir<sup>113</sup>. Hakkaniyet denetiminde ölçülülük ilkesi de çok önemli bir yere sahiptir. İş-

verenin değişiklik yaparken ölçülü davranması ve aşırıya kaçmaması da denetlenmesi gereken hususlardır<sup>114</sup>. Örneğin değişiklik kaydına dayalı olarak işyerini değiştirmek isteyen işveren, işyeri değişikliği ile işçinin ikametgahı da değişecekse, işçinin eşinin işi, çocuklarının okul durumu, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bu değişimden etkilenip etkilenmeyecekleri gibi hususları da dikkate alarak işçiye usulüne uygun bir bildirim yapmalı ve yeni işyerine makul bir süre içinde gitmesini beklemelidir<sup>115</sup>. İşveren saklı tutma kaydına dayanarak, bu değişikliği kabul etmeyen işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İşveren dilerse İş K. m.25/II-h'de öngörülen "işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi"ne veya "İş K. m. 25/II-g'de işçinin özürsüz devamsızlığına, dilerse İş K. m. 25/II'deki iyi niyet kuralına uymayan davranışlara dayanarak işçinin sözleşmesini feshedebilir<sup>116</sup>. İşçi bu feshe karşı İş K. m.25/son'a dayanarak feshin haklı nedenle dayanmadığı ve fesih için geçerli neden bulunmadığı gerekçesiyle işe iade davası açabilir<sup>117</sup>.

Çalışma koşullarında değişiklik yapma yetkisinin saklı tutulması halinde işveren bu yetkiye dayanarak ve objektif iyi niyet kurallarına uygun olarak değişiklik yaparsa, işçi bu değişikliğe uymak zorundadır. Bu durumda İş K. m. 22'deki usul uygulanmaz. Diğer bir ifade ile, hukuka uygun bir değişiklik kaydının olması halinde işverenin işçiye değişiklik önerisini yazılı olarak bildirmek, işçinin altı iş günü içinde vereceği yazılı cevabı beklemek ve önerinin reddi halinde fesih için geçerli neden bulmak zorunluluğu yoktur<sup>118</sup>. Bu bağlamda iş sözleşmesinde veya eki niteliğindeki belgelerde işverene işyeri, iş, ücret ve benzeri konularda tek taraflı değişiklik yapabilme imkanı veren değişiklik kayıtları varsa artık 22. maddedeki usul uygulanmayacak, burada sadece sözleşmede yer alan kaydın hukuka uygunluğu denetlenecektir. Ancak işverene tanınmış bir değişiklik kaydı yoksa, İş K. m. 22'deki usulün uygulanması gerekir<sup>119</sup>.

Alman hukukunda da değişiklik kayıtlarının denetimi iki aşamalı olarak yapılmaktadır. Ön-

celikle içerik denetimi yapılmalıdır. Bu çerçevede değişiklik kaydının yasal düzenlemelere aykırı olup olmadığı tespit edilmelidir<sup>120</sup>. Bu denetimden sonra ikinci aşamada hakkaniyet denetimi yapılmalıdır. Hakkaniyet denetimi yapılırken işveren değişiklik ile elde edeceği ekonomik menfaatler ile işçinin sözleşme içeriğinin korunmasındaki menfaati karşılaştırılmalıdır<sup>121</sup>. Alman Federal İş Mahkemesi'nin bir kararına göre, iş sözleşmesi ile getirilen değişiklik kaydı kural olarak geçerli kabul edilmelidir. Ancak değişiklik kaydının geçerliliğinin tespiti için içerik ve kullanım-hakkaniyet denetimi yapılmalıdır. Bu çerçevede somut olayda tarafların karşılıklı menfaatleri tartılmalı, işçinin içinde bulunduğu koşullar karşısında nakil kaydı çerçevesinde yeni görevlendirildiği işyerine gitmesinin hakkaniyet gereği kendisinden beklenilir olup olmadığı değerlendirilmelidir<sup>122</sup>.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Karara konu olayda taraflar arasında yapılan iş sözleşmesinde işçinin işverene bağlı aynı ildeki ya da diğer illerdeki bir başka işyerine geçici ya da devamlı olarak nakledilebileceğine ilişkin bir değişiklik kaydı bulunmaktadır. Dosya kapsamından davacının Aksaray Havalimanı Sağmalcılar istasyonunda güvenlik görevlisi olarak çalışırken, İstanbul Metrosu Şişhane istasyonuna çalışmak için gönderildiği ancak davacı işçinin bu görev yerine gitmediği, işverence yapılan sözlü ve yazılı uyarılara uymadığı, bu nedenle sözleşmesinin İş K. m.25/II-g-h-ı çerçevesinde haklı olarak feshedildiği ve mahkeme kararının usul ve kanuna uygun görülerek Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından oyçokluğu ile onanmasına karar verildiği, sözleşmede belirtilen nakil hakkının saklı tutulmasına ilişkin kaydın geçersizliği nedeniyle bu değişiklik çerçevesinde işçinin çalışma koşullarının ağırlaşmış ağırlaşmadığının incelenmesi ve esaslı bir değişikliğin var olduğunun kabulü halinde feshin geçerli nedene dayanmasına karar verilmesi gerektiği düşüncesi ile kararın onanması yönündeki çoğunluk görüşüne karşı oy kullanıldığı görülmektedir.

Yukarıda da belirttiğim gibi kanaatimizce sözleşme ile kararlaştırılan değişiklik kaydı-



larının mutlak anlamda geçersizliğinden söz edilemez. Yasal sınırlara uymak koşuluyla taraflar sözleşme özgürlüğü çerçevesinde değişiklik kaydı getirebilir. Bu bağlamda işyerinin değiştirilmesine ilişkin değişiklik kayıtlarına da geçerlilik tanınır. Ancak sözleşme ile kararlaştırılan değişiklik kaydının açık, anlaşılır ve işçi bakımından hakkaniyete uygun olması gerekmektedir. Diğer bir ifade ile, değişikliğin uygulanması halinde işçinin statüsünde ya da mali durumunda bir farklılık yaratılmamalıdır. Bununla birlikte işçinin sosyal durumu da dikkate alınmalıdır. Örneğin işçi sözleşme ile kararlaştırılan değişiklik kaydına rıza gösterirken bekar, sağlıklı biri iken, değişiklik kaydının uygulanacağı sırada evli ve çocuklu ya da birtakım sağlık sorunları olan birisi olabilir ve hakkaniyet gereği bu değişikliğe uyması işçiden beklenemeyebilir. Bu nedenle her somut olayda değişiklik kaydının geçerli olup olmadığı ayrıca değerlendirilmelidir. Karara konu olayda gerek mahkeme kararında gerek Yargıtay'ın onama kararında söz konusu değişikliğin işçinin evine en az iki araçla gidilebilecek uzaklıkta olması ve bel fıtığı ameliyatı olması nedeniyle bu değişikliğin kendisi için zor bir durum olup olmadığına ilişkin bir değerlendirme yapılmamış, değişikliğin İş K. m. 22 çerçevesinde esaslı değişiklik olmadığı kabul edilmiştir. Eğer yapılan hakkaniyet denetimi çerçevesinde işçinin evi ile yeni işyeri arasındaki mesafe ve sağlık durumu işçinin durumunu zorlaştıracak nitelikte kabul edilirse, bu değişiklik kaydına geçerlilik tanınmayacaktır. Bu durumda da değişikliğin İş K. m. 22/1'deki usule uygun olarak yapılması gerekirdi. Nitekim işçinin işyerinin değiştirilmesi çalışma koşullarında esaslı bir değişikliktir. Ancak normal şartlarda güvenlik görevlisi olarak çalışabilen ve genellikle ayakta durması gereken birinin bel fıtığı nedeniyle iki durak uzaklıktaki diğer bir işyerine gitmesinin beklenmesi dürüstlük kurallarına aykırılık oluşturmayacaktır. Bu nedenle de Yargıtay'ın söz konusu değişikliği İş K. m. 22 çerçevesinde esaslı değişiklik kabul etmeyerek, yeni görevinde çalışmaya başlama-yan işçinin sözleşmesinin feshinin haklı olduğunun kabulü, bu anlamda işçinin açtığı da-

vanın yerel mahkemece reddi kararını onama kararı isabetli gözükmektedir.

## DİPNOTLAR

- 1 MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2011, s.333.
- 2 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işveren sözleşme şartlarında işçi aleyhine esaslı tarzda bir değişiklik yaptığı zaman, işçi İş K. m. 16/II-e uyarınca sözleşmeyi haklı sebeple fesih imkânına sahipti. Yani sözleşmesinde işverenin tek taraflı iradesiyle esaslı değişiklik yapılan işçi, ya aleyhine yapılan değişikliği kabul edecek veya iş sözleşmesini feshedecekti. Ancak fesih halinde de, yapılan fesih haklı sebeple fesih olduğu için sadece kıdem tazminatına hak kazanacak, ihbar tazminatına hak kazanamayacaktı.
- 3 EYRENCİ Öner/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Bası, Legal Kitabevi, İstanbul 2010, s.104.
- 4 ALP Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayınevi, Ankara 2005, s.61.
- 5 ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.61; ALPAGUT Gülsevil, "İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları", Legal İHSGHD., 9/2006, s.51; SÜZEK Sarper, Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, C.1, S.1, s.10; DEMİRCİOĞLU Murat, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s.125.
- 6 ALPAGUT Gülsevil: "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", Çimento İşveren, C.18, S.5, Eylül 2004, s.56.
- 7 EKONOMİ Münir, "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s.158; ENGİN Murat "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı", İÜHFİM., S.1-6, C.61, s.314.
- 8 EKONOMİ, Uyum, s.159.
- 9 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.333.
- 10 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.333.
- 11 YENİSEY Kübra Doğan, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/3, s.94-95.
- 12 UŞAN Fatih, "4857 sayılı İş Yasası'nın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, İzmir 2007, s.220; ŞEN Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005, s.109.
- 13 ŞEN, s.109-110.
- 14 ALPAGUT, Uygulama Alanı, s.55; ŞEN, s.110.
- 15 EKONOMİ Münir, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, s.202; s.345-346; ALPAGUT, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.56; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.334.

- 16 ENGİN, s.315.
- 17 ENGİN, s.315; ÇİL Şahin, 4857 s. İş Kanunu Şerhi, Ankara 2004, s.424.
- 18 EKONOMİ, İş, s.120.
- 19 EKONOMİ, İş, s.120; TAŞKENT Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s.147; CENTEL Tankut, İş Hukuku, C.1, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s.128; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.518-519; HOYNINGEN-HUENE Gerrick/LINCK Rüdiger, Kündigungsschutzgesetz-Kommentar, Verlag C.H.Beck, 14. Aufl., München 2007, s.385-386.
- 20 EKONOMİ, İş, s.120.
- 21 TAŞKENT, s.146.
- 22 EKONOMİ, İş, s.120.
- 23 ALP Mustafa, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayınları 2007, s.66.
- 24 ALP, İş Sözleşmesi, s.66.
- 25 EKONOMİ, İş, s.121; TAŞKENT, s.150; CENTEL, s.129-130; SÜZEK, Değişiklik, s.14.
- 26 Yargıtay'ın bir kararına göre, "...Davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinde çalışmakta iken, işkolu ve işyerinde değişiklik yapılmak istendiğini, bu değişikliğin sağlığı açısından tehlikeli olması ve işyerinin evine uzak bir yerde bulunması nedenleriyle önerilen işyerine 4857 s. Yasanın 24/I-a maddesi gereğince gitmediğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının tahsilini talep etmiştir. Davalı vekili, iş şartlarında esaslı tarzda yapılan değişikliğin 4857 s. İş K. m. 22 kapsamında yazılı olarak bildirildiğini, davacının 6 işgünü içinde yazılı cevap hakkını kullanmadığını, bu şekilde işe gelmeme ile yanıt veren davacı taleplerinin reddi gerektiğini savunmuştur. Mahkemece, davacının iş akdinin davalı şirket tarafından zorunluluk bulunmadığı halde yeni iş şartlarını kabul etmemesi üzerine haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiği belirtilerek kıdem ve ihbar tazminatına karar verilmiştir. ... Somut olayda, dava dilekçesi içeriği ve davacının noter kanalı ile davalı şirkete gönderdiği ihtarname ile kendisine önerilen işyerinin evine uzak olması ve önerilen işkolunda çalışmasının sağlığı açısından sakıncalı olması nedeniyle önerilen bu işte çalışmayacağını davalı şirkete bildirdiği anlaşıldığından taraflar arasındaki iş sözleşmesi 4857 sayılı İş K. m. 22 uyarınca davacı tarafından feshedilmiştir. Bu nedenle iş sözleşmesini fesheden lehine kıdem tazminatına hükmedilmesi yerinde ise de ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yarg. 9. HD., 1.4.2011, E.2009/9695, K.2011/9689 (kişisel arşiv). Yargıtay'ın bir başka kararına göre, "Somut olayda, işyeri değişikliğinin yazılı olarak bildirilmediği ve işyeri değişikliğinin yapıldığı tarihte ve ayrıca Gebze'ye taşındıktan sonra servis konulmadığı, İstanbul-Ümraniye'de çalışan ve Beyoğlu'nda ikamet eden davacı açısından işyerinin 60-70 km. mesafedeki Gebze'ye taşınmasının, iş şartlarında esaslı değişiklik meydana getirdiği ve bu değişiklik işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırdığından, işçinin işyeri değişikliğini kabul etmemesinin haklı nedene dayandığı, işveren feshinin haklı olmadığı anlaşılmalı, ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin kabul edilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." Yarg. 9. HD., 14.9.2011, E.2009/18896, K.2011/30467. (kişisel arşiv)
- 27 EKONOMİ, İş, s.121; TAŞKENT, s.150.
- 28 Toplu iş sözleşmesinde aynı şehir içinde veya dışında işyeri değişikliğine işçinin rıza göstereceğinin kararlaştırılması halinde, işçinin işyerinin nakli çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılmaz. Yarg. HGK., 13.01.1988 T., 9-478 E., 7 K.; bkz. ÇİL, s.427-428. "Taraflarca imzalanan hizmet akdinin 8. maddesinde "....işverene ait herhangi mahalde olursa olsun bütün işyerlerinde tayinini peşin kabul eder...." hükmü yer almaktadır. Bu madde hükmü karşısında artık davacının bir başka işyerine nakli ona haklı fesih hakkı vermez." Yarg. 9. HD., 13.11.2002 T., 6472 E., 21353 K.; bkz. ÇİL, s.435.
- 29 TAŞKENT, s.150.
- 30 EKONOMİ, İş, s.120-121; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.519.
- 31 İşçi Kızılay'daki işyerinde çalışmakta iken, tahliye sonucu söz konusu işyeri kapanmış, ancak işçiye gerek sözlü gerekse yazılı olarak Ulus'taki aynı nitelikte bir mağazada aynı işi yapmak üzere tekliflerde bulunulmuş, işçi bu davete uymayarak sözleşmeyi feshetmiştir. Ancak Ulus'taki işyeri, Kızılay'daki işyerinden fazla uzakta bulunmamaktadır. Şehir içinde makul bir uzaklıktaki bir başka işyerine nakil iş şartlarının esaslı değişikliği sayılmaz. Bu nedenle işçinin sözleşmeyi feshi haklı nedene dayanmamaktadır. Yarg. 9. HD., 30.06.1997 T., 10230 E., 13245 K.; bkz. ÇİL, s.437.
- 32 TAŞKENT, s.150.
- 33 İşçi işverene ait İzmir'deki hastanede teknisyen olarak çalışırken 24.6.1999 tarihli yazı ile, 1.7.1999 tarihinden itibaren Adana'daki Uygulama ve Araştırma Merkezinde görevlendirildiği belirtilmiştir. İşçi böyle bir nakil işleminin haksız olduğunu iddia ederek iş sözleşmesini sona erdirmiştir. Ancak taraflar arasında düzenlenmiş olan yazılı iş sözleşmesinin 3. maddesinde "Personelin görev yeri, esas itibarıyla İzmir.....adreste bulunan Hastane ve eklentisi olan hizmet üniteleri olup; gerektiğinde personel hastanenin bağlı bulunduğu üniversite merkezinde ve üniversiteye ait Türkiye'deki diğer kuruluşlar ve işyerlerinde verilecek görevleri de yapar, görev ve iş değişikliğini peşinen kabul eder." denildiği için olayda iş koşullarında esaslı değişiklikten söz edilemez. Yarg. 9. HD., 07.03.2002 T., 2001/18292 E., 2002/3415 K.; bkz. ÇİL, s.435-436.
- 34 SÜZEK, Değişiklik, s.14.
- 35 SÜZEK, Değişiklik, s.20.
- 36 Bkz. BAYCIK Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, s.128.
- 37 Cass. Soc. 2.4.1998, 95-43351. Cass. Soc. 22.5.1997, 94-40297. Bkz. BAYCIK, s.128, dn.456.
- 38 SCHAUB Günter/KOCH Ulrich/LINCK Rüdiger/VOGEL-SANG Hinrich, Arbeitsrechts-Handbuch, Verlag C.H.Beck, München 2007, Linck, s.410.
- 39 BAYCIK, s.153.
- 40 ALP Mustafa, "İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi Hükümlerinin Sınırları ve Denetimi", Legal YKİ. Dergisi, Ağustos 2006, s.15-16; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.252.

- 41 ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.250; ŞEN, s.98.
- 42 ŞEN, s.99.
- 43 ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.245.
- 44 SÜZEK Sarper, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, S.24, s.5; SOYER Polat, Genel İş Koşulları, İzmir 1987, s.221; SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, Beta Basım, İstanbul, s.61.
- 45 SOYER, s.26-28.
- 46 ŞENYÜZ Doğan, Borçlar Hukuku, 5. Baskı, Ekin Yayıncılık, Bursa 2011, s.27.
- 47 ŞENYÜZ, s.27.
- 48 OĞUZMAN M. Kemal/ÖZ Turgut, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.1, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2011, s.170.
- 49 OĞUZMAN/ÖZ, s.170-171. Ayrıca bkz. REİSOĞLU Safa, Borçlar Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2010, s.68.
- 50 ŞENYÜZ, s.29.
- 51 OĞUZMAN/ÖZ, s.173.
- 52 OĞUZMAN/ÖZ, s.174.
- 53 GÜLERCİ Altan Fahri/KILINÇ Ayşe, 6098 sayılı Yeni TBK İle Karşılaştırmalı Borçlar Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, s.103.
- 54 OĞUZMAN/ÖZ, s.176.
- 55 6098 sayılı TBK Gereği; bkz. GÜLERCİ/KILINÇ, s.103.
- 56 GÜLERCİ/KILINÇ, s.104.
- 57 REİSOĞLU, s.74.
- 58 ŞENYÜZ, s.29.
- 59 GÜZEL Ali, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, Eylül 2004, s.120.
- 60 SENYEN-KAPLAN Emine Tuncay (AKTAY A. Nizamettin/ARICI Kadir), İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2011, s.178.
- 61 NARMANLIOĞLU Ünal, "İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?" ek: MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Eylül 2006, s.14-15.
- 62 NARMANLIOĞLU, Değişiklik Yapma Hakkı, s.18.
- 63 ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.243; ŞEN, s.102; ALPAGUT, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.59.
- 64 ŞEN, s.102.
- 65 ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.258-260, 421; ALPAGUT, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.62.
- 66 ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.258.
- 67 UŞAN, s.245; ŞEN, s.103.
- 68 ŞEN, s.103.
- 69 ALP, Denetim, s.15-16.
- 70 DEMİRCİOĞLU, s.123.
- 71 ALP, Denetim, s.19.
- 72 ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.252-253; ALPAGUT, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.59; Ayrıca bkz. UŞAN, s.244-245.
- 73 SÜZEK, Değişiklik, s.16; ALPAGUT, İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik, s.61.
- 74 ALPAGUT, Uygulama Alanı, s.61.
- 75 BAŞBUĞ Aydın, İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008, s.41-42; BAŞBUĞ Aydın, İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, Beta Basım, İstanbul 2007, s.98.
- 76 BAŞBUĞ, Uyarlama, s.102.
- 77 Bkz. aşağıda belirtilen karar ve ALP, Denetim, s.26-27.
- 78 "... Somut olaydaki iş sözleşmesine göre, işveren gerekli gördüğü takdirde işçinin işini değiştirmek yetkisine sahiptir. İşveren bu değişikliği saklı tutma kaydının tanıdığı yetkiyi kullanarak ve işçinin verimsizliğini gerekçe göstererek ped batch makine operatörü olarak çalışan işçiyi sevkiyat bölümüne vermiştir. Dosya içeriğine göre, davacının davalıya ait işyerinde 8.3.2000-17.9.2005 tarihleri arasında Ped batch makine operatörü olarak çalıştığı, davalı işverence işinde verimsiz olduğu belirtilerek sevkiyat bölümünde görevlendirildiği ancak görevini yapmadığı ileri sürülmüş ise de, çalıştığı süre içerisinde sadece bir defa şoklama yapmadan malı boyadığı gerekçesiyle bir günlük yevmiye kesimi ile cezalandırıldığı, fesihden yaklaşık dört ay önce gerçekleşen bu olaydan başka herhangi bir uyarı ya da disiplin cezası almadığı anlaşılmaktadır. Davalı işverence, çalışma koşullarında yapılan değişikliğin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varıldığından mahkemece feshin geçersizliğine karar verilmesi isabetlidir. Yargıtay beş yıldan uzun bir süre aynı işi sürdüren ve bu süre içinde sadece bir kez basit bir ihlal nedeni ile bir günlük yevmiye kesme cezası alan işçinin verimsiz olduğu yönündeki iddiaları kabul etmemiştir. Bu durum çalışma koşullarının değiştirilmesinin geçerli bir sebebe dayanmadığı sonucunu vermiş, bu gerekçe ile feshin geçersizliği ve işe iade bakımından yerel mahkemenin kararı onanmıştır." Yarg. 9. HD., 6.2.2006, E.2005/17213, K.2006/2226; karar ve incelemesi için bkz. ALP, Denetim, s.12 vd.
- 79 Bkz. Yukarıda belirtilen karar ve ALP, Denetim, s.27-28.
- 80 BAYCIK, s.221; SÜZEK Değişiklik, s.19; ALPAGUT, Uygulama Alanı, s.61.
- 81 BAYCIK, s.221.
- 82 BAŞBUĞ, Yönetim Hakkı, s.43-44.
- 83 BAG. 27.1.1966, AP Nr. 20 zu §611 BGB; BAG 11.6.1958- 4 AZR 514/55=AP Nr.2 zu §611 BGB; LAÇİNER Hediye, Die Änderung von Arbeitsbedingungen im türkischen Recht und deutschen Arbeitsrecht, Verlag Dr. Kovac, Hamburg 2004, s.89, dn.282; WAGNER Britta, "Inhaltskontrolle einseitiger Leistungsbestimmungsrechte: typische Gestaltungsformen und rechtliche Beurteilung", s.16-17. ([http://www.nwir.de/archiv/NWIR14/Waegner\\_Leistungsbestimmungsrechte.pdf](http://www.nwir.de/archiv/NWIR14/Waegner_Leistungsbestimmungsrechte.pdf)).
- 84 BAG 12.1.2005, AP Nr. 1 zu BGB §308; HOYNINGEN-HUENE/LINCK, s.382, dn.52.

- 85 KLEIN Christoph, Arbeitszeitrecht, Haziran 2008, (www.wu.ac.at/.../other/we4u/.../AR-04.pdf) s.7.
- 86 WAGNER Britta, "Inhaltskontrolle einseitiger Leistungsbestimmungsrechte typische Gestaltungsformen und rechtliche Beurteilung", s.5. ([http://www.nwir.de/archiv/NWIR14/Waegner\\_Leistungsbestimmungsrechte.pdf](http://www.nwir.de/archiv/NWIR14/Waegner_Leistungsbestimmungsrechte.pdf)); SCHNITKER Elmar/GRAU Timon, "Klauselkontrolle im Arbeitsvertrag", BB, Heft 41, Ekim 2002, s.2124..
- 87 SÜZEK, Değişiklik, s.19-20; YENİSEY Kübra Doğan, "İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi", Nuri Çelik'e Armağan, C.II, Beta Basım, İstanbul 2001, s.1194; BAYCIK, s.226; SENYEN-KAPLAN (Aktay/Arıcı), s.178. Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD., 12.7.2006, E.2006/1894, K.2006/20663. (www.legalbank.net)
- 88 DEMİRCİOĞLU, s.127; SENYEN-KAPLAN (Aktay/Arıcı), s.178; YENİSEY, Değerlendirme, s.47-48.
- 89 Yargıtay'ın bir kararına göre, "Davacının imzasını taşıyan 15/03/2003 tarihli iş sözleşmesinin l/b maddesinde "işçi yukarıda belirtilen işyerinde daimi olarak gerektiğinde yurt içi ve yurt dışında işverene ait başka işyerlerinde devamlı ya da geçici olarak çalışmayı kabul ve taahhüt eder, aynı sözleşmenin l/c maddesinde işveren işçiyi iş gereği geçici bir süre için görevli olarak kendisine bağlı başka işyerlerine gönderebilir" biçiminde hükümler bulunmaktadır. Davacının iş sözleşmesindeki hükümler gereğince davacı Manisa Tekel Suma Fabrikası unvanlı işverene ait yeni işyerinde 3 ay süre ile görevlendirilmiş, 06/08/2004 tarihli yazı ile kendisine bildirilmiş, davacının imzalamaktan imtina etmesi üzerine durumu tutanak ile belgelenmiş ve 09/08/2004 tarihinde yapılan görevlendirmeyi kabul etmediği ve yeni işyerinde işbaşı yapmadığı gerekçesi ile davacının sözleşmesi feshedilmiştir. Gerek İş K. m. 22 gerek taraflar arasında düzenlenen iş sözleşmesine hüküm konularak, işçilerin yurdun her yerinde çalıştırılabileceğine ilişkin kayıtlar, işverene keyfi uygulama yapma yetkisi vermez. Aksi takdirde, iş sözleşmesini feshetmek isteyen her işverenin, işçisini yurdun çeşitli yerlerinde görevlendirmek suretiyle amacına ulaşmasının önünü açar ki hukuk düzeninin ve özellikle iş hukuku disiplininin, bu gibi hakkın kötüye kullanılması ve kanuna karşı hile teşkil edebilecek durumları koruması söz konusu olamaz. Öte yandan bu uygulama, hakkaniyet kavramına da açık bir aykırılık teşkil eder. Kaldı ki davalı işveren, davacı işçinin bir başka yerde görevlendirme gerekçesini kanıtlaya dahi ancak işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesini gerektiren, geçerli fesihden söz edilebilecektir. Bu itibarla Mahkemece, değinilen hususlar gereğince davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile red hükmü kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yarg. 9. HD., 5.4.2010, E.2008/23646, K.2010/9428. (kişisel arşiv). Yargıtay'ın bir başka kararına göre, " ... Somut olayda 11 yılı aşkın bir zamandır satış elemanı olarak işverenin Üsküdar'da bulunan mağazasında çalışan davacı 21.4.2006 tarihinden itibaren Suadiye mağazasında görevlendirilmiş, davacı da söz konusu mağazada çalışmasına devam etmiştir. Burada çalışmasını sürdürürken yine işveren tarafından 15.11.2006 tarihinde Kanyon mağazasında 'görülen lüzum üzerine' görevlendirildiği belirtilerek çalışmasına bu mağazada devam etmesi istenmiştir. Davacı da 17.11.2006
- tarihli ihtarname ile işyerinin sık sık değiştirilmesi ve çalışma koşullarında meydana gelen değişiklik sebebiyle iş sözleşmesini sona erdirdiğini bildirmiştir. Davacının işverence 15.11.2006 tarihinde Kanyon mağazasında görevlendirilmesinin nesnel bir nedeni bulunmamaktadır. "Görülen lüzum üzerine " işyeri değişikliği, sözleşmesinde nakil yetkisi bulursa dahi nesnel neden sayılamaz, hakkaniyete uygun kabul edilemez. İşverenin bu davranışı Medeni Kanun'un 2. maddesine aykırıdır. Davacının iş sözleşmesini feshi 4857 Sayılı İş Kanunu 24. maddesine göre haklı olup kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken reddedilmesi hatalıdır." Yarg. 9. HD., 25.3.2010, E.2008/22933, K.2010/7945. (kişisel arşiv).
- 90 Bkz. YENİSEY, Değerlendirme, s.49.
- 91 "...Somut olayda davacı, davalıya ait işyerinde 24.3.2000 tarihinde çalışmaya başlamıştır. Değişiklik kaydı içeren sözleşme ise 01.11.2002 tarihinde düzenlenmiştir. Bu hizmet sözleşmesinin 5. maddesinde, "şirket işlerinin icabı olarak sözleşmeli personeli Ankara'da ve ülke içinde herhangi bir yerde şirket bünyesi içinde veya dışında diğer kuruluş ve müesseselerde çalıştırabileceği" yönünde kayıt bulunmaktadır. Bu kayıt geçerli olduğu gibi, şirket merkezinin şirket yönetim kurulunca alınan 4.8.2003 tarihli kararlar Ankara'dan İstanbul'a taşınması objektif bir gerekçe olup, emredici normlara ve hakkaniyete aykırı bir durum söz konusu değildir. Bu atamanın dürüstlük kuralına da aykırı olarak yapıldığı yönünde dosyada bir delil bulunmamaktadır." Bkz. Yarg. HGK., 11.10.2006, E.2006/9-613, 2006/644. (www.legalbank.net)
- 92 NARMANLIOĞLU Ünal, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 22/1'inci Maddesi İle İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı Hakkında Düşünceler", Legal YKİ. Dergisi, Temmuz 2007, s.150-154. Ayrıca bkz. GÜZEL, İş Güvencesi, s.120.
- 93 NARMANLIOĞLU, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22/1'inci Maddesi, s.155.
- 94 NARMANLIOĞLU, Değişiklik Yapma Hakkı, s.16.
- 95 SCHNITKER/GRAU, s.2125-2126.
- 96 SCHNITKER/GRAU, s.2126
- 97 Cass. Soc. 7.6.2006, Bull Civ. V. N.209; Cass. Soc. 12.7.2006, Bull. Civ. V. No.241; bkz. BAYCIK, s.227-228, dn.794.
- 98 BAYCIK, s.228.
- 99 BAYCIK, s.229; YENİSEY, Değerlendirme, s.49.
- 100 SÜZEK, Genel İş Koşulları, s.6; SÜZEK, İş, s.62; SOYER, s.30-32; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.28.
- 101 SÜZEK, Genel İş Koşulları, s.6; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.68.
- 102 SÜZEK, Genel İş Koşulları, s.6-7; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.69.
- 103 SÜZEK, Genel İş Koşulları, s.8.
- 104 WAGNER Britta, "Inhaltskontrolle einseitiger Leistungsbestimmungsrechte typische Gestaltungsformen und rechtliche Beurteilung", s.7. ([http://www.nwir.de/archiv/NWIR14/Waegner\\_Leistungsbestimmungsrechte.pdf](http://www.nwir.de/archiv/NWIR14/Waegner_Leistungsbestimmungsrechte.pdf)). Ayrıca bkz. THUSING Gregor, "Neues zur Inhaltskontrolle von Formulararbeitsverträgen", BB, Heft 1, Ocak 2004, s.46.

- 105 ALPAGUT Gülsevil, "Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve Düzenlenmesi", Yargıtay'ın 2010 Yılına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Tebliğ.
- 106 ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.414-415.
- 107 ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.415.
- 108 ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.415.
- 109 ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.416.
- 110 AYDIN, s.64-65. Bu denetimin isabetli olduğu konusunda ayrıca bkz. YENİSEY, Değerlendirme, s.47. Ayrıca bkz. Yarg. HGK., 11.10.2006, E.2006/9-613, 2006/644. (www.legalbank.net); Yarg. 9. HD., 25.3.2010, E.2008/22933, K.2010/7945. (kişisel arşiv).
- 111 SÜZEK, Değişiklik, s.18; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.245; YENİSEY, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s.105; YENİSEY, Denetim, s.1196-1197; UŞAN, s.250; ALPAGUT, Uygulama Alanı, s.61; BAŞBUĞ, Yönetim Hakkı, s.43; ALP, İş Sözleşmesi, s.72.
- 112 UŞAN, s.250; ŞEN, s.165; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.406.
- 113 HOYNINGEN-HUENE/LINCK, s.407. Yargıtay'a göre de, "Değişiklik teklifi, iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal ediyorsa, bu teklife işçi katlanmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi geçersiz sayılır." Yarg. 9. HD., 4.4.2011, E.2009/10242, K.2011/10048. (kişisel arşiv)
- 114 UŞAN, s.250; ŞEN, s.165-166; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.186.
- 115 UŞAN, s.252; ŞEN, s.175.
- 116 SÜZEK, Değişiklik, s.22; ALPAGUT, Uygulama Alanı, s.63-64; UŞAN, s.254-255.
- 117 SÜZEK, Değişiklik, s.22.
- 118 SÜZEK, Değişiklik, s.22. Aydın'a göre de, İş K. m. 22'de taraflarca iş sözleşmesine konulabilecek değişiklik kayıtlarına hiç değinilmemiştir. Bu tür kayıtların bulunmadığı hallerde iş sözleşmesindeki esaslı değişikliklerin hangi usulle gerçekleştirileceğine yer verilmiştir. İşveren söz konusu kayıtlar ile değişiklik konusunda önceden yetkilendirildiği için böyle bir durumda özel bir usul uygulanmasına gerek yoktur. Bkz. AYDIN Ufuk, "4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, Yıl 2, Sayı 5, s.63. Aydın yukarıda belirtilen kararın pozitif hukuk bakımından getirdiği çözümün yerinde olduğunu düşünmektedir. Bkz. Aynı makale, s.67.
- 119 AYDIN, s.63.
- 120 THUSING, s.43-44; WAGNER Britta, "Inhaltskontrolle einseitiger Leistungsbestimmungsrechte typische Gestaltungsformen und rechtliche Beurteilung", s.9. ([http://www.nwir.de/archiv/NWIR14/Waegner\\_Leistungsbestimmungsrechte.pdf](http://www.nwir.de/archiv/NWIR14/Waegner_Leistungsbestimmungsrechte.pdf)).
- 121 WAGNER Britta, "Inhaltskontrolle einseitiger Leistungsbestimmungsrechte typische Gestaltungsformen und rechtliche Beurteilung", s.9. ([http://www.nwir.de/archiv/NWIR14/Waegner\\_Leistungsbestimmungsrechte.pdf](http://www.nwir.de/archiv/NWIR14/Waegner_Leistungsbestimmungsrechte.pdf)).
- 122 Karara konu olayda iş sözleşmesinin 16. maddesinde işçinin çalışacağı firmanın işyerinde değişiklik yapabileceği

ya da dış hizmetlerde çalışmak üzere işçiye görevlendirme talimatında bulunabileceğine ilişkin nakil kaydı bulunmaktadır. Davacı iş sözleşmesindeki nakil kaydının şaşırtıcı koşul olarak sözleşmenin bir parçası olmadığını, bu kaydın hakkaniyete de uygun olmadığını, işverenin yeni görevlendirme ile işçiye şimdiye kadarki korumadan çok daha az bir koruma sağladığı iddiasıyla değişiklik kaydının geçersizliğinin tespitini talep etmiştir. Davalı, eczacı ve doktorlar için dış hizmetin gerekli olduğunu ileri sürerek davanın reddini istemiştir. Dava kabul edilmiştir. Davalı temyiz talebinde bulunmuştur. Temyiz incelemesi sonucu temyiz talebinin yerinde olduğu, mahkemenin öncelikle sözleşmedeki düzenlemeyi somut olayın tüm özelliklerini dikkate alarak içerik olarak incelemesi gerektiği ve daha sonra Meslek Kuralları (GewO) §106 ve Alman Medeni K. (BGB) §315 çerçevesinde kullanım denetimi ve dolayısıyla hakkaniyet denetimi yapması ve yapılan bu denetim sonucu hamile olan işçinin uzak mesafedeki yeni görevinde çalışmaya başlamasının kendisinden beklenip beklenemeyeceğini değerlendirmesi gerektiğine karar verilmiştir. BAG 19.01.2011, 10 AZR 738/09. <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-in/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&sid=1ee0d5454dff3096d9bb51cbbc5345f3&nr=15091&pos=1&anz=10>.

## KAYNAKLAR

- ALP Mustafa, "İşverene İşçinin İşini Değiştirme Yetkisi Veren İş Sözleşmesi Hükümlerinin Sınırları ve Denetimi", Legal YKİ. Dergisi, Ağustos 2006 (Denetim) (s.11-28)
- ALP Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayınevi, Ankara 2005 (İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi)
- ALP Mustafa, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayınları 2007 (İş Sözleşmesi) (s.56-77)
- ALPAGUT Gülsevil, "İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı-Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları", Legal İHSGHD., 9/2006 (Uygulama Alanı) (s.49-64)
- ALPAGUT Gülsevil: "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", Çimento İşveren, C.18, S.5, Eylül 2004 (İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik) (s.52-62)
- ALPAGUT Gülsevil, "Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve Düzenlenmesi", Yargıtay'ın 2010 Yılına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Tebliğ
- AYDIN Ufuk, "4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, Yıl 2, Sayı 5 (s.57-68)
- BAŞBUĞ Aydın, İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, Beta Basım, İstanbul 2007 (Uyarlama)
- BAŞBUĞ Aydın, İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008 (Yönetim Hakkı)
- BAYCIK Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Yetkin Yayınları, Ankara 2011
- CENTEL Tankut, İş Hukuku, C.1, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994

- ÇİL Şahin, 4857 s. İş Kanunu Şerhi, Ankara 2004
- DEMİRCİOĞLU Murat, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011
- EKONOMİ Münir, "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyum", Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997 (Uyum) (s.157-179)
- EKONOMİ Münir, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987 (İş)
- ENGİN Murat, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı", İÜHF.M., S.1-6, C.61, 2003 (s.313-326)
- EYRENCİ Öner/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Bası, Legal Kitapevi, İstanbul 2010
- GÜLERCİ Altan Fahri/KILINÇ Ayşe, 6098 sayılı Yeni TBK İle Karşılaştırmalı Borçlar Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2011
- GÜZEL Ali, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İş Güvencesi Sendikalar Yasası Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, Eylül 2004 (s.15-145)
- HOYNINGEN-HUENE Gerrick/LINCK Rüdiger, Kündigungsschutzgesetz-Kommentar, Verlag C.H.Beck, 14. Aufl., München 2007
- KLEIN Christoph, Arbeitszeitrecht, Haziran 2008, (www.wu.ac.at/.../other/we4u/.../AR-04.pdf)
- LAÇİNER Hediye, Die Änderung von Arbeitsbedingungen im türkischen Recht und deutschen Arbeitsrecht, Verlag Dr. Kovac, Hamburg 2004
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2011
- NARMANLIOĞLU Ünal, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 22/1'inci Maddesi İle İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı Hakkında Düşünceler", Legal YKİ. Dergisi, Temmuz 2007 (s.137-158)
- NARMANLIOĞLU Ünal, "İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?" MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, Eylül 2006 (Değişiklik Yapma Hakkı) (s.9-19)
- OĞUZMAN M. Kemal/ÖZ Turgut, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.1, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2011
- REİSOĞLU Safa, Borçlar Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2010
- SCHAUB Günter/KOCH Ulrich/LINCK Rüdiger/VOGEL-SANG Hinrich, Arbeitsrechts-Handbuch, Verlag C.H.Beck, München 2007
- SCHNITKER Elmar/GRAU Timon, "Klauselkontrolle im Arbeitsvertrag", BB, Heft 41, Ekim 2002 (s.2120-2126)
- SENYEN-KAPLAN Emine Tuncay (AKTAY A. Nizamettin/ARICI Kadir), İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2011
- SOYER Polat, Genel İş Koşulları, İzmir 1987
- SÜZEK Sarper, Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, C.1, S.1 (Değişiklik) (s.7-31)
- SÜZEK Sarper, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, S.24 (Genel İş Koşulları) (s.5-12)
- SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, Beta Basım, İstanbul 2008 (İş)
- ŞEN Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005
- ŞENYÜZ Doğan, Borçlar Hukuku, 5. Baskı, Ekin Yayıncılık, Bursa 2011
- TAŞKENT Savaş, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981
- THUSING Gregor, "Neues zur Inhaltskontrolle von Formulararbeitsverträgen", BB, Heft 1, Ocak 2004 (s.42-47)
- UŞAN Fatih, "4857 sayılı İş Yasası'nın 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, İzmir 2007 (s.211-271)
- WAGNER Britta, "Inhaltskontrolle einseitiger Leistungsbestimmungsrechte: typische Gestaltungsformen und rechtliche Beurteilung" ([http://www.nwir.de/archiv/NWIR14/Wagner\\_Leistungsbestimmungsrechte.pdf](http://www.nwir.de/archiv/NWIR14/Wagner_Leistungsbestimmungsrechte.pdf))
- YENİSEY Kübra Doğan, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2010/3 (Çalışma Koşullarında Değişiklik) (s.93-115)
- YENİSEY Kübra Doğan, "İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi", Nuri Çelik'e Armağan, C.II, Beta Basım, İstanbul 2001 (Denetim) (s.1175-1198)
- YENİSEY Kübra Doğan, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006 (Değerlendirme)