

Makale Gönderim Tarihi: 7 Aralık 2020

Makale Kabul Tarihi: 14 Aralık 2020

İşçinin İşyeri Değişikliğine Sonradan İtirazı -Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 24.06.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi-

Öz

Türk iş hukukunda çalışma koşullarında değişiklik 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde düzenlenmiştir. Kural olarak işveren çalışma koşullarında değişikliği ancak İş Kanunu'nun 22. maddesindeki usule uymak suretiyle yapabilir. İşyeri değişikliği de bir esaslı değişikliktir ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesine uygun gerçekleştirilmelidir. İşyeri değişikliği yapmak isteyen işveren işçiye yazılı

bildirim yapmalıdır. Geçerli bir değişiklik için işverenin değişiklik teklifinin altı iş günü içinde işçi tarafından kabul edilmesi gerekir. Belirtilen usule uygun gerçekleştirilmeyen ve işçi tarafından altı iş günü içerisinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklik işçiyi bağlamaz. Ancak işçinin değişikliğe ilişkin itirazı bazı durumlarda hakkın kötüye kullanımı teşkil edebilir.

Anahtar Sözcükler:

Çalışma koşulu, esaslı değişiklik, işyeri değişikliği.

Employee's Subsequent Objection to Workplace Change -Analysis of the Supreme Court Verdict Division 9, Dated 24 June 2020-

Abstract

At Turkish Labour Law substantial change in working conditions are regulated in article 22 of Labour Law no. 4857. As a Rule, the employer may make substantial change only providing compliance with the procedures stipulat-

ed in Article 22 of the Labour Law. Changing an employee's workplace is a substantial change in working conditions and should be implemented in line with article 22 of Labor Law 4857. Employer who want to make a work-

*Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı-dcelebi@pau.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6029-9564

place change must give a written notification to the employee. Change should be accepted by employee in written form within 6 work-days following the employer's notification. Changes that are not in conformity with this

procedure and not accepted by the employee in written form within six working days shall not bind the employee. However, the worker's objection to the change may constitute an abuse of the right in some cases.

Keywords:

Working conditions, substantial change, workplace change.

T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı

E. 2016/18207, K. 2020/6369, T. 24.6.2020¹

Dava

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraflar vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Karar

A. Davacı İsteminin Özeti

Davacı vekili, davacının 16.10.2006-08.08.2014 tarihleri arası davalı işverenliğe ait işyerinde en son yatırım bankacılığı satış biriminde şube yatırım yönetmeni olarak çalışmakta iken iş akdini 4857 Sayılı İş Kanunu 24/2 madde fıkrasında sayılan ve ihtarnamede ayrıntıları belirtilen haller gereği feshettiğini, kıdem tazminatı ödemesini gerektirir haklı fesih nedeni bulunmakla davalı işverenlikçe işçiye kıdem tazminatı ödenmediği ve ücretli izin alacağının ödenmediğini iddia ederek

bir kısım işçilik alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B. Davalılar Cevabının Özeti

Davalılar vekili, dava dilekçesinin usulüne uygun olarak tebliğ edilmediğini, davacının taleplerinin zamanaşımına uğradığını, davacının haksız ve mesnetsiz iddialar ile iş akdi feshettiği, kıdem tazminatına hak kazanmasının mümkün olmadığını, davacının müvekkil işverenlik nezdinde sadece 30/05/2013-05/06/2013 tarihleri arasında yurt dışı işlem piyasasında çalıştığını, bu süre zarfından ... platformunda ... kullanıcı kodu ile gerçekleştirdiği tüm işlemlerin Stoks hisse senedi işlemleri olduğunu, yurt dışı işlemler piyasasında SPK Temel Düzey Lisansı ile yapıldığını, davacının da bu belgesinin mevcut olduğunu, davacının yetkisi bulunmadığı bir piyasada çalışmaya zorlanmadığını, kendisine herhangi bir baskı uygulanmadığını, ilgili yasa ve mevzuat gereği SPK faaliyetleri temel düzey lisansı bulunan davacının yurt dışı işlemleri piyasasında hisse sendi işleri yapmasında hukuken sakınca bulunmadığını, SPK tebliğine göre görev alanlarına göre yapılan sınavlarda başarılı olanlara Sermaye piyasası faaliyetleri temel düzey lisansı, ileri düzey lisansı ve türev araçları lisansı verildiğini, davacının ayrıca yabancı dili olmadan yurt dışı işlemler piyasasında çalışmasının ilgili mevzuata aykırı olduğunun iddia edildiği, söz konusu piyasaya ait platform tamamen

¹ Kazancı İçtihat Bilgi Bankası

Türkçe olduğu, işlem yapılması sırasında yabancı dil gerekmediğini, davacının haklı nedenle iş akdini feshetmesi için bir neden olmadığını, aksi düşünülse bile haklı nedenle fesih için aranan 6 iş günü ve her hâlükârda 1 yıllık hak düşürücü süre içinde iş akdini feshetmediğinin anlaşıldığı, davacı banka genel müdürlüğünde çalışmakta iken Levent şubesinde görevlendirildiği, davacının çalıştığı yatırım biriminin kapatılması sonucu Avcılar şubesinde çalışmasını sürdürdüğünü, davacının Halkalı'da ikamet etmek olduğu, Avcılar şubesinin evine çok yakın olduğu sadece genel müdürlük bünyesinde çalışanlara servis hizmeti sağlandığını, şube çalışanları için servis ve kendilerine yol ücreti de verilmediğini, davacının kötü niyetli olarak kıdem tazminatı talep ettiğini, bir yıla yakın şubede çalışmasını sürdürdüğünü, bu süre zarfında yol ücreti almadığı ya da servis bulunmadığına dair şikayeti olmadığını, davacının işveren nezdinde yıllık izin alacağı bulunmadığını, davacının hak ettiği izinlerini kullandığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

C. Yerel Mahkeme Kararının Özeti ve Yargılama Süreci

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının işyeri değişikliğine rağmen yeni görev yerine 8 ay süre ile devam ettiği ardından iş şartlarının aleyhe değiştirildiğini ileri sürdüğü, geçen süre nazara alınarak iş şartları işçi aleyhine değiştirilmiş ise de zımni kabul olduğu, bu nedenle aradan geçen sekiz aylık süre nazara alınarak iş şartlarında değişikliğinin haklı fesih nedeni yapılamayacağı gerekçesi ile kıdem tazminatı talebinin reddine yıllık izin ücreti isteğinin kabulüne karar verilmiştir.

D. Temyiz

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

E. Gerekçe

Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalılar vekilinin tüm, davacı vekilinin aşağıdaki

bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

Davacı işçi iş sözleşmesini çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve yetkisi olmayan bir işte görevlendirilmiş olması nedeni ile haklı nedenlerle feshedildiğini ileri sürmüştü ve kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur.

Mahkemece, davacının yetkisi dahilinde görevlendirme yapıldığı ve çalışma koşullarında değişikliğin ardından 8 ay kadar fiilen yeni görev yerinde çalışmasını sürdürdüğü ve değişikliği zımnen kabul etmiş sayılacağı gerekçeleri ile davacı tarafından yapılan feshin haklı nedene dayanmadığı belirtilerek kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmiştir.

İş Kanunu'nun 22. maddesine göre işçinin çalışma koşullarında işçi aleyhine değişikliğin işveren tarafından yazılı olarak yapılması ve değişikliğin 6 iş günü içerisinde işçi tarafından yazılı olarak kabulü gerekir. Kanuni düzenlemeye göre işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklik işçiyi bağlamaz.

Somut uyuşmazlıkta davacı işçi davalı bankanın genel müdürlük işyerinde çalışırken önce Levent şubesinde görevlendirilmiş 3 ay kadar sonra bu defa Avcılar şubesinde çalışmak üzere görev değişikliği yapılmıştır. Dosya kapsamı ve özellikle her iki taraf tanık anlatımlarına göre genel müdürlük işyerinde işyerine gidiş gelişlerde servis imkanı olduğu halde, şube işyerlerinde servis sağlanmamış ve yol parası da ödenmemiştir. Böyle olunca çalışma koşullarının davacı aleyhine değiştirildiği anlaşılmakla, işçinin değişiklik sonrasında 8 ay kadar çalışmaya devam etmesinin değişikliği zımni olarak kabul ettiği anlamına gelmediği kabul edilmeli ve işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği sonucuna varılarak kıdem tazminatı hüküm altına alınmalıdır. Talebin yerinde olmayan gerekçe ile reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz

harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.06.2020 gününde oybirliği ile karar verildi.

Kararın Değerlendirilmesi

I. Uyuşmazlığa Konu Olay

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararına konu uyuşmazlık işçinin usulüne uygun yapılmayan işyeri değişikliğine, yeni işyerinde çalışmaya başlamasından sekiz ay sonra itiraz ederek sözleşmeyi haklı nedenle feshedip edemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Davacı işçi, 16.10.2006-08.08.2014 tarihleri arasında davalı işverenliğe ait işyerinde en son yatırım bankacılığı satış biriminde şube yatırım yönetmeni olarak çalışmakta iken iş akdini 4857 sayılı İş Kanunu 24/2 madde fıkrasında sayılan ve ihtarnamede ayrıntıları belirtilen haller gereğince feshetmiştir. Davacı iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği iddiasına dayanarak kıdem tazminatı ve ücretli izin alacağının tahsili istemiştir.

Yerel mahkeme toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanarak, davacının işyeri değişikliğine rağmen yeni görev yerinde 8 ay süre ile devam etmesinin ardından iş şartlarının aleyhe değiştirildiğini ileri sürdüğü, ancak çalışma şartları işçi aleyhine değiştirilmişse de geçen süre nazara alındığında işçinin bu değişiklikleri zımnen kabul ettiğinden bahisle iş şartlarında değişikliğin haklı fesih nedeni yapılamayacağı gerekçesi ile kıdem tazminatı talebinin reddine yıllık izin ücreti isteğinin kabulüne karar vermiştir.

Tarafların temyizi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, dosya kapsamı ve özellikle her iki taraf tanık anlatımlarına göre genel müdürlük işyerinde işyerine gidiş gelişlerde servis imkanı olduğu halde, şube işyerlerinde servis sağlanmamış ve yol parası da ödenmemiş olması gerekçesiyle çalışma koşullarının davacı aleyhine değiştirildiği, işçinin değişiklik sonrasında 8 ay kadar çalışmaya devam etmesinin değişikliği zımni olarak kabul ettiği anlamına gelmediği ve işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği sonucuna var-

mıştır. Söz konusu gerekçelerle yerel mahkeme kararını bozmuştur.

II. Hukuki Sorun

İncelemeye konu Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında, işverenin, çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil eden işyeri değişikliğinin değerlendirilmesinde, İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen prosedüre uymadığı gözlenmektedir. Somut olayda işçi, kendisinin görevlendiği işyerinde fiilen işe başlamış ve işe başlamasının üzerinden sekiz ay geçmesinin ardından iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek kıdem ve ücretli izin alacağının kendisine ödenmesini istemiştir. Bu noktada tartışılması gereken ilk hukuki sorun İş Kanunu'nun 22. maddesi anlamında çalışma koşullarında esaslı değişikliğin içeriği ve tespitidir. Yine işçinin değişiklik karşısında susmasının hukuki niteliği ve fiilen yeni işyerinde çalışmaya başlamasının ardından değişikliğe uzunca bir süre sonra itiraz etmesinin mümkün olup olmadığı çözümlenmesi gereken diğer hukuki sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

III. Değerlendirme

A. Giriş

İş sözleşmesinin kurulmasıyla sözleşmenin koşulları sonradan değişse dahi tarafların sözleşmenin hükümlerine ahde vefa ilkesi gereği uymaları gerekmektedir². Ancak zamanla sözleşmenin bazı hükümlerinin değiştirilmesi ihtiyacı söz konusu olabilmektedir. İş sözleşmesinin tarafları

2 Süzek, Sarper: "Değişiklik Feshi", TİSK Akademi, C. 1, S. 1, s. 10; Alp, s. 23; Alpagut, Gülsevil: "İş Kanunu'nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı- Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları", Legal İHSGHD 9/2006, s. 50; Doğan Yenisey, Kübra: "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Çalışma ve Toplum Dergisi, Say: 3, 2010, s. 96-97; Başbuğ, Aydın: İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, İstanbul 2007, s. 7-8; Uşan, Fatih: "4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 9, Özel Sayı, 2007, s. 218; ERKANlı Başbüyük, Betül: İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Ankara 2020, s. 333.

her zaman anlaşarak söz konusu hükümleri değiştirebilirler. Bunun yanında işverenin çalışma koşullarına ilişkin yapacağı değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmesiyle de söz konusu değişiklik gerçekleşebilmektedir. Nitekim kanun koyucu İş Kanunu'nun 22. maddesiyle söz konusu değişikliğin usulüne ve hükümlerine ilişkin düzenleme getirmiştir.

Türk iş hukukunda çalışma koşullarında esaslı değişikliği düzenleyen İş Kanunu'nun 22. maddesine göre "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında *esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.*" Söz konusu düzenlemeye göre işverene, çalışma koşullarında değişiklik yapabilmesi için işçinin rızasını alma ve yazılı bildirim yapma zorunluluğu getirilmiştir. Bunun yanında işverenin iş sözleşmesini feshedebilmesi için geçerli bir nedenin bulunması şartı aranmıştır.

İncelememize konu olan yüksek mahkeme kararı da çalışma koşullarında esaslı değişikliğe ilişkin bir karardır. Karara konu olayda, kanunda çalışma koşullarının değiştirilmesi için öngörülen usule aykırılık olduğu gözlenmektedir. Bu bağlamda söz konusu kararın yerindeliğinin ortaya konabilmesi açısından, çalışmamızda öncelikle çalışma koşulu kavramı ve akabinde çalışma koşullarının değiştirilebilmesi için kanunun aradığı gerekli usulü ortaya koymaya çalışacağız.

B. Çalışma Koşulu Kavramı ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi

'Çalışma şartları' ve 'iş şartları' kavramları Anayasa'da ve kanunlarda kullanılmasına karşın bilinen bir kavram olarak görülmuş ve bu hususta bir tanım verilmemiştir³. Çalışma, iş hukukunda teknik bir terim olarak 'iş' karşılığı kullanılmakta ve çalışma koşulu olarak da işçinin üstlendiği işi yerine getirmede tabi olacağı bütün şartları ifade eden ve bu yönüyle iş ilişkisinden kaynaklanan tüm hak ve borçları kapsayan bir kavram olarak kabul edilmektedir⁴. Bu kapsamda çalışma koşulları kanun ve yönetmeliklerin yanı sıra, iş ilişkisinin söz konusu olduğu toplu ve bireysel iş sözleşmeleri ya da iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği, işyeri iç yönetmeliği ve işyeri uygulamasından oluşan hukuki çerçeve ile eş anlamlı kullanılmaktadır⁵.

Çalışma koşulları doğrudan işin ifasına yönelik hususları kapsadığı gibi, doğrudan işin ifasıyla ilgili olmayıp işçinin o işyerinde çalışması nedeniyle tabi olduğu hususları da kapsamına almaktadır. Başka bir anlatımla işin nerede, ne zaman ve nasıl görüleceğinden, iş yerinde çalışma süre-

3 Ekonomi, Münir: "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 4, S: 2, Haziran 1997, s. 157.

4 Taşkent, Savaş: Yönetim Hakkı, İstanbul 1981, s. 12-14; Ekonomi, Çalışma Şartları, s. 158; Alpagut, Gülsevil: "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 5, Eylül 2004, s. 53; Ekmekçi, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, s. 76, Alp, S. 101; Tuluc, N. Binnur: "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişikliğe İlişkin Usule Uyulmaması Halinde İşveren Tarafından Yapılan Feshin Haksız Olduğuna Dair Yargıtay Kararı İncelemesi", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 2, Yıl: 2008, s. 293; Uzun, Bekir: "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 1, Sayı: 2, Haziran 2006, s. 48; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul, 2019, s. 232; Erkanlı Başbüyük, s. 333.

5 Taşkent, s. 10; Ekonomi, Çalışma Şartları, s. 157 vd.; Sözek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 19. Baskı, İstanbul 2020, s. 673; Güler, Mikdat: "Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi", Karar İncelemesi, Legal İHSGHD, C: 1, S: 2, 2004, s. 554.

sinin belirlenmesine; izin sürelerinin tespitinden ödenecek ücret ve ücret eklerine; ara dinlenmesinden, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlara; belirli süreyi tamamlayan çalışanlara kıdem teşvik primi ödenmesinden belirli konumda bulunan işçilere özel sağlık sigortası yaptırılmasına kadar iş ilişkisinden kaynaklanan tüm hak ve borçları geniş anlamda çalışma koşulu kavramı içerisinde yer almaktadır. Bu bağlamda iş görme ediminin ifa edileceği, iş ilişkisinin tabi olduğu tüm koşullar çalışma koşulu kapsamında değerlendirilmektedir⁶.

Anayasa, kanunlar, yönetmelikler, mahkeme kararları, sözleşmeler, örf ve adet gibi iç kaynaklar ile uluslararası anlaşmalar, karşılaştırmalı hukuk gibi dış kaynaklar iş hukukunun kaynaklarını oluşturmaktadır⁷. Nitekim çalışma koşullarının oluşumunda da birçok kaynağın etkili olduğu ifade edilebilir. Başta anayasa olmak üzere kanun, yönetmelik, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği, işyeri iç yönetmeliği, işyeri uygulamaları ve işverenin yönetim hakkı çalışma koşullarının saptanmasında önemli bir işleve sahiptir⁸.

Anayasa, kanun ve yönetmelikler hem sözleşme özgürlüğüne birtakım sınırlamalar getiren hem de çalışma koşullarının saptanmasında emredici kurallar koyan kaynaklardır⁹. Çalışma koşullarının belirlenmesinde Anayasa'da bu konuya ilişkin getirilen düzenlemeler dikkate alınmak zorundadır. Bu bağlamda Anayasa'nın güvence altına aldığı temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik haklar çalışma koşullarının belirlenmesinde göz ardı edilmemelidir¹⁰. Anayasa'nın yanında kanunlarla da çalışma koşullarının belirlenmesinde emredici kurallar öngörülmüştür. İş hukukunda öteki özel hukuk alanlarına nazaran işçinin korunması ihtiyacının bir sonucu olarak emredici kuralların daha fazla olduğunu ifade edebiliriz. Ancak iş hukukundaki bu emredici kurallar, işçi lehine aksi kararlaştırılabilen nispi niteliktedir. Kanunların uygulanmasını ve öngörükleri hususları düzenlemek üzere çıkarılan yönetmelikler de çalışma koşullarının oluşumunda rol oynamaktadır. Yönetmeliklerde kanunların gerektirdiği ancak bunlarda yer almayan çalışma koşullarına ilişkin ayrıntılı hükümlere yer verilir.

Bilindiği üzere toplu iş sözleşmesi iş koşullarını ve özellikle iş sözleşmesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi ile işveren sendikası veya işveren arasında yapılan bir sözleşmedir¹¹. Toplu iş sözleşmesi kolektif düzeyde çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli bir kaynaktır. Toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmelerini düzenleyen normatif kısmı en geniş şekilde çalışma koşullarının oluşumuna katkıda bulunmakta ve devletin etkisi dışında hukuk kuralları niteliğinde kaynak

6 Nitekim Yargıtay'a göre iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tamamı çalışma koşulu olarak değerlendirilmektedir. Bkz. Yarg. 9. HD., 05.05.2014, E. 2014/11532, K. 2014/14195, "İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir". www.legalbank.net, (Erişim Tarihi: 18.10.2020).

7 Kök, İsmail: "Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışma Koşullarının Esaslı Şekilde Değiştirilmesi ve Değişiklik Feshi", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 52, 2016, s. 2042.

8 "Çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında yarıdan aşağıya doğru bir sıralama yapmak gerekirse; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hu-

susun, işçi lehine olsa dahi daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir". Yarg. 9. Hukuk Dairesi, 29.04.2013, E. 2011/9593, K. 2013/12712, www.legalbank.net, (Erişim Tarihi: 10.10.2020).

9 Ekonomi, Çalışma Şartları, s. 158.

10 Dural, Mustafa: Türk Medeni Hukukunda Gerçek Kişiler, İstanbul 1995, s. 99; Arpacı, Abdülkadir: Kişiler Hukuku, (Gerçek Kişiler), İstanbul 1993, s.101; Doğan Yenisey, Kübra: "İşverenin Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C: II, İstanbul 2001, s. 1187; Şen, Murat: İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, 2005, s. 28.

11 Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş Güncelleştirilmiş 9. Baskı, Ankara 2020, s. 257.

olarak çalışma koşullarını belirlemektedir. Nitekim toplu iş sözleşmesinin normatif hükümleri çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli rol oynar¹².

İş ilişkilerinde çalışma koşulları her bir iş sözleşmesinde farklı tespit edilebilir. Bu nedenle koşulları belirleyen genel bir çerçevenin yasalarla tam olarak çizilmesi mümkün olmamaktadır. Zira iş hukuku mevzuatında getirilen düzenlemeler, çalışma koşullarını tam olarak belirlemekten ziyade, işçiyi koruyucu olarak çalışma koşullarında alt ve üst sınırları tespit etmektedir¹³. Böylece çalışma koşullarının belirlenmesinde iş sözleşmesine geniş bir alan düşmektedir. Bu nedenle çalışma koşullarının belirlenmesinde en önemli kaynağın iş sözleşmesi olduğunu ifade etmek doğru olacaktır. İş ilişkisinin kurulmasında işçi ve işveren karşılıklı iradeleriyle kendileri için bağlayıcı kurallar koyarlar. Bu ilişki çerçevesinde bireysel düzeyde çalışma koşullarını tespit ederler¹⁴. İş sözleşmesinin yanında iş sözleşmesinin eki niteliğindeki kaynaklar da çalışma koşullarının belirlenmesinde rol oynamaktadır. İş yönetmelikler belirli bir sözleşme tarafı göz önüne alınmadan işçi ile herhangi bir pazarlık söz konusu olmaksızın, işverence tek taraflı olarak hazırlanan, işyerinde uygulanacak genel ve yeknesak çalışma koşullarını içeren düzenlemelerdir¹⁵. İş yönetmelik hükümleri iş sözleşmesinin bir parçasıdır ve hukuki ilişkinin kurulmasıyla sözleşmenin içeriği haline gelir¹⁶.

İş sözleşmesinin hükmü haline gelen işye-

ri uygulaması da çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁷. İşveren tarafından kanuni veya akdi bir zorunluluk bulunmamasına karşın işyerinde uygulanan birtakım fiili davranışlar işyeri uygulamaları adı altında çalışma koşullarının belirlenmesinde etkili olmaktadır. İşyeri uygulaması zaman içinde tekrarlanarak belirginleşen davranışları ifade eder. İşyeri uygulaması işverenin açık beyanıyla değil, tekrarlanan bazı fiili davranışlarıyla ortaya çıkmaktadır¹⁸. İşyeri uygulamasının iş şartı haline gelebilmesi için birtakım özellikler göstermesi beklenir. Bunlardan ilki işyeri uygulamasının her şeyden önce genel nitelik taşıması gereğidir¹⁹. Bağlayıcı bir işyeri uygulamasından söz edebilmek için uygulamanın devamlılık arz etmesi gerekir. Devamlılık için sürenin ne kadar olacağı hususunda ölçü verilemiyor olsa da, sürenin olayın özelliğine göre uygulamanın işyerinde mutlak bir davranış haline geldiğini, gelecekte de yapılacağını, işçinin dürüstlük kuralına göre çıkarmasına yetecek bir süre olması aranır²⁰. Ayrıca işyeri uygulamasının iş şartı haline gelebilmesi için kural olarak edimin aynı koşullarda sağlanıyor olması gerekir. Burada önemli olan husus aynı davranışın aynı nedenler karşısında tekrarlanmasıdır²¹. Yine işyeri uygulaması işverence herhangi bir koşula bağlı tutulmamış olmalıdır²². Bununla birlikte öğretide işçinin yararına olmayan bir uygulamanın çalışma koşulu olarak değerlendirilemeyeceği de ifade edilmektedir. Bu bağlamda

12 Oğuzman, M. Kemal: Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C: I, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt, Arabuluculuk, Yüksek Hakem Kurulu, Özel Hakemlik, İstanbul 1987, s. 62 vd.; Şen, Çalışma Koşulları, s. 31.

13 Esener, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978, s. 34; Ekonomi Münir: İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, s. 16-17.

14 Ekonomi, Çalışma Şartları, s. 159; Şen, Çalışma Koşulları, s. 33 vd.; Uzun, s. 48-49.

15 Şen, Çalışma Koşulları, s. 36; Uzun, s. 49; Kök, s. 2045.

16 Yarg. 9. HD. 07.10.2003, E. 2003/3161, K. 2003/16343, TİD, S. 290, Şubat 2004, s. 34 sayılı kararının gerekçeleri ile buna ilişkin değerlendirme için bkz. Centel, Tankut: "Değişiklik Feshinde Kötü niyet", Karar İncelemesi, TİD, S. 290, Şubat 2004, s. 36.

17 Ekonomi, İş Hukuku, s. 28-29; Şen, Çalışma Koşulları, s. 44; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 20.

18 Soyer, M. Polat: Genel İş Koşulları, İzmir 1987, s. 41. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 20. İşyeri uygulamalarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Süzek, Sarper: "İşyeri Uygulamaları", Kamu-İş, Cilt. 4, Sayı. 2, s. 151-155.

19 Esener, s. 27; Ekonomi, İş Hukuku, s. 28-29; Şen, Çalışma Koşulları, s. 47; Güler, Mikdat: "Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Düşündürdükleri", Kamu-İş, C. 7, S. 3/2004, s.7.

20 YHGK, 05.02.2003, E. 2003/9-11, K. 2003/54, Legal İHS-GHD 2004/2, s. 622-624.

21 Süzek, İşyeri Uygulamaları, s. 153.

22 Şen, Murat: "İkramiye Ödenmemesinin İş Şartı Haline Gelmesi ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları (Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)", Kamu-İş, C: VI, S: 3, s. 66.

örneğin işyerinde belirli bir süredir ödenmekte olan ikramiye sonradan ödenmemesi karşısında işçilerin buna susmaları bu uygulamanın çalışma koşulu haline geldiği anlamını taşımaktadır²³. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de bu görüşü paylaşmaktadır²⁴. Ancak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ikramiye kaldırılmasına karşın işçinin buna itiraz etmeyip 2 yıl çalıştığı durumda ikramiye ödenmemesini çalışma koşulu olarak kabul etmiştir^{25,26}. İşverenin vazgeçme hakkını saklı tuttuğu durumda ise gelecek yıllarda bu uygulamayı yerine getirmemesine bağlı olarak sorumluluğu söz konusu olmayacaktır²⁷. İşyeri uygulaması işçilerin zımnî kabulleriyle iş sözleşmesi haline geldiğinden işveren tarafından tek taraflı olarak kaldırılamaz ve işçi aleyhine değiştirilemez²⁸.

Bireysel iş ilişkisi çerçevesinde işverenin talimatları, işin görülmesi ve işçinin işyerindeki davranışları ile ilgili ve sınırlı olarak çalışma koşullarını belirleyen bir etkidir²⁹. Yönetim hakkı

işverenin iş sözleşmesinde genel olarak belirlenen işçinin iş görme edimini, tür, yer ve zaman bakımından tek taraflı olarak ayrıntılarıyla belirleme, somutlaştırma hakkını ifade eder³⁰. İşverenin yönetim hakkına dayanarak vereceği talimatlar iki şekilde ortaya çıkar. İlk olarak işin nerede, ne zaman, nasıl yapılacağını düzenleyen veya yöntem ya da tekniğini gösteren işin yürütümüne ilişkin talimatlardır. Buna karşılık işçinin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlar işin görülmesi ile doğrudan ilişkisi bulunmayan işyerinde belli bir düzenin veya güvenliğin sağlanması amacıyla verilen talimatlardır³¹. İşverene tek taraflı irade beyanıyla işyerindeki çalışma koşullarını belirleme yetkisi veren yönetim hakkına birçok sınırlama getirilmiştir³². Öncelikle yönetim hakkı en alt sırada yer aldığından hiyerarşik olarak üst sırada yer alan ve çalışma şartlarını belirleyen tüm hukuk kurallarına uygun kullanılmalıdır. Anayasa, kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi ile düzenlenen konularda yönetim hakkının kullanımından söz edilemeyecektir. Ancak bu kaynaklarda belirlenmemiş çalışma koşullarında işveren yönetim hakkına dayanarak bir takım değişiklikler yapma olanağına sahiptir³³. Yönetim hakkı kapsamı dışında kalan bir esaslı değişiklik ise ancak İş Kanunu'nun 22. maddesi çerçevesinde gerçekleştirilebilecektir³⁴.

23 Uzun, s. 50; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 20-21.

24 "...işyerinde Mart 2000 tarihine kadar ikramiye ödemesi mevcut olduğu ve Nisan 2000 tarihinde yayınlanan tanım broşüründe de işyerinde ikramiye uygulamasının mevcut olduğunun açıklandığı, buna rağmen davacıya dava konusu dönemlerle ilgili ikramiye ödemesi yapılmadığı anlaşılmaktadır. Mahkeme ikramiye ödenmemesinin işyeri uygulaması haline geldiği gerekçesiyle ikramiye alacak istediğini reddetmişse de, kesinleşen mahkeme kararlarında aynı döneme ilişkin ikramiye alacak istekleri kabul edildiği gibi işçilerin rızası dışında yapılan uygulamanın işyeri şartı haline geldiğini de kabul etmek mümkün değildir...". Yarg. 9. HD., 27.09.2004, E. 52/72, K. 20002, www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 20.10.2020).

25 "...Davacı, ikramiye uygulamasının kaldırıldığı 2009 yılının başından iş sözleşmesini feshettiği 24.09.2011 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüş ve ikramiye kaldırılmasına itiraz etmemiştir. Bu durumda uzun süre ikramiye ödenmemesinin iş koşulu haline geldiğinin kabulü gerekir...". Yarg. 22. HD., 11.02.2013, E. 12745, K. 2608, www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 20.10.2020).

26 Alman Federal İş Mahkemesi ise bu konuda verdiği eski kararlarında ödenen ikramiye üç yıl üst üste ödenmemesi ve işçilerin de buna itiraz etmemeleri durumunda işçilerin bu ödemelerini talep etme hakkının ortadan kalktığını ifade ederken; 2009 yılında vermiş olduğu bir kararında işyeri uygulamasından işverenin tek taraflı dönemeceğini belirterek bu görüşünden dönmüştür. Bkz. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 21, dpnt. 27.

27 Süzek, İşyeri Uygulamaları, s. 154; Uzun, s. 50.

28 Ekonomi, Çalışma Şartları, s. 159.

29 Ekonomi, İş Hukuku; s. 31-33; Taşkent, s. 9-11.

30 Hozar, Nağme N.: "İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 1, S: 2, Haziran 2006, s. 82 vd.

31 Taşkent, s. 108; ŞEN, Çalışma Koşulları, s. 54.

32 Taşkent, s. 81 vd.

33 "İşçiye yapılan yemek ve servis gibi aynı yardımın kaldırılıp yerine ikamesi nakdi ödeme yapılması ya da tam tersi nakdi servis ve yemek ücretinin kaldırılıp ikame olarak işyerinde yemek verilmesi yahut otobüs bileti verilmesi, işverenin yönetim hakkı kapsamında olup, bu tür uygulamalar Medeni Kanun'un 2 nci maddesine aykırı olmamak koşuluyla esaslı değişiklik sayılmaz. Ancak yapılan sosyal yardımın, işverenin tek taraflı kararı ile niteliği değiştirilmeden miktarının düşürülmesi veya ödenmemesi, esaslı değişiklik sayılacağından buna yazılı onay vermeyen işçiye talep hakkı verecektir". Yarg. 9. HD., 07.09.2015, E. 2015/22617, K. 2015/24603, www.legalbank.net, (Erişim Tarihi: 12.10.2020).

34 Şahlanan, Fevzi: "Sözleşmelerde Yer Alan Çalışma Koşullarında Değişiklik Kayıtları- İşverenin Yönetim Hakkı (Karar İncelemesi)", Tekstil İşveren, S: 314, Şubat-Mart 2006,

C. Çalışma Koşullarının Değiştirilmesi

1. Kapsam

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinin başlığında çalışma koşullarının değişmesi ibaresi yer alsa da bu madde iş sözleşmesinde, iş sözleşmesinin eki olan personel yönetmeliğinde ve iş sözleşmesine dayanan işyeri uygulamasında yapılacak değişikliği kapsamına almaktadır³⁵. İlgili madde sadece iş sözleşmesinin değiştirilmesini düzenlemektedir. İş sözleşmesinin koşulu haline gelmeyen çalışma koşullarının değiştirilmesi ise İş Kanunu'nun 22. maddesine tabi olmayacaktır. Yine esaslı olmayan değişiklikleri işveren tek taraflı olarak yönetim hakkı çerçevesinde gerçekleştirebilecektir³⁶.

İş Kanunu'nun 22. maddesi sadece iş ilişkileri için geçerlidir. İş Kanunu'nun 4. maddesinde sayılan istisnalar dışında, Deniz ve Basın İş Kanunları ile Türk Borçlar Kanunu'na tabi iş ilişkilerinde çalışma koşullarında değişiklik için İş Kanunu'nun 22. maddesine uyulma zorunluluğu bulunmamaktadır³⁷. İş Kanunu'na tabi olmayan iş ilişkilerinde 22. maddenin uygulanmaması sadece çalışma koşullarında değişikliğin usulü bakımından fark yaratacaktır. Çalışma koşullarında değişikliğin esası bakımından diğer iş ilişkilerinde de İş Kanunu'nun 22. maddesindeki ilkeler geçerli olacaktır. Başka bir anlatımla İş Kanunu'na tabi olmayan iş ilişkilerinde çalışma koşullarında değişiklik yapmak isteyen işveren işçiye yazılı bildirimde bulunmak ve altı iş günü bekle-

mekle yükümlü değildir. Ancak tek yanlı sözleşme değişikliği ahde vefa ilkesinin ihlali anlamını taşıdığından yasaktır. Sözleşme değişikliği her iki tarafın rızasıyla olur. Taraflardan birinin susması kural olarak değişikliğin kabul edildiği manasına gelmez. Bu temel ilkeler İş Kanunu'nun 22. maddesinin de esasını oluşturduğundan İş Kanunu'na tabi olmayan iş sözleşmelerinde de uygulama bulacaktır³⁸. Yine Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin son fıkrasına göre İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21, 29. maddeleri kıyas yoluyla basın işçilerine de uygulanacaktır. Belirtilen hüküm karşısında basın işçilerinin iş sözleşmelerine her ne kadar İş Kanunu'nun 22. maddesi uygulanmayacaksa da söz konusu işçilerin bu nedenle iş sözleşmelerinin sona erdiği durumlarda iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaları mümkün olacaktır³⁹.

İş Kanunu'na tabi olup iş güvencesi kapsamına girmeyen iş ilişkilerinde 22. maddenin uygulanıp uygulanmayacağı noktasında doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Doktrinde bir görüşe göre, İş Kanunu'na tabi ancak iş güvencesi kapsamına girmeyen iş ilişkilerinde de işverenin sözleşmede esaslı değişiklik yapması 22. madde koşullarına tabi olacaktır⁴⁰. Doktrindeki diğer görüş ise sadece iş güvencesi kapsamındaki işçiler için 22. maddenin uygulama alanı bulacağını kabul etmektedir⁴¹. Kanaatimizce İş Kanunu'nun 22. maddesinde iş güvencesi kapsamında olanların yararlanabileceği yönünde bir sınırlandırma yapılmadığı için iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik için de 22. madde uygulama alanı bulacaktır. Buna karşın İş Kanunu kapsamı dışında olanlarla belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından

s. 59 vd.

35 Manav, Eda: "İş Kanunu'nun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl. 3, Sayı:9, s. 212; Süzek, İş Hukuku, s. 672-673; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nursen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, İstanbul 2019, s. 586; Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2020, s. 75.

36 Alp, s. 61; Manav, s. 212; ALP, Mustafa: "Aynı İl Sınırları İçinde İşyeri Değişikliğinin Esaslı Değişiklik Kabul Edilmesi-Karar İncelemesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Durmuş Tezcan'a Armağan, C: 21, Özel Sayı, 2019, s. 2121; Süzek, İş Hukuku, s. 673; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 587; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 232; Ekmekçi/Yiğit, s. 75.

37 Süzek, Değişiklik Feshi, s. 8; UŞAN, s. 216.

38 Alp, s. 59.

39 Süzek, İş Hukuku, s. 672.

40 Süzek, Değişiklik Feshi, s. 8; Süzek, İş Hukuku, s. 671; Alp, s. 59-60; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 53-54; Doğan Yenisey, Kübra: "Çalışma Koşullarında Değişiklik", III. Yılında İş Yasası, Toprak İşveren, 21-25 Eylül 2005, Bodrum, s. 110-111; Uşan, s. 215; Yücel, Ramazan: "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi", İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl. 3, Sayı. 1, Temmuz 2017, s. 51.

41 Manav, s. 237; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 233-234.

İş Kanunu'nun 22. maddesinin uygulanması söz konusu olmayacaktır⁴².

Toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve alacaklar bakımından ise işverenin tek taraflı değişiklik yapma yetkisi bulunmamaktadır⁴³. Zira toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi ve işveren değil, işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren olduğundan, söz konusu sözleşme hükümlerinde ancak taraflar değiştirme yetkisine haiz olacaklardır⁴⁴.

2. Esaslı Değişiklik

İş Kanunu'nun 22. maddesi çalışma koşullarındaki her türlü değişikliği değil, "esaslı" değişikliği ölçü almaktadır⁴⁵. İş sözleşmesinin birinci derece unsurlarını oluşturan ücret, ücret ekleri, yapılan iş, işyeri ve çalışma saatleri esaslı çalışma koşullarından olduğu için 22. madde kapsamındadır⁴⁶. Doğrudan işin ifası ile ilgili olmayan işçinin işyerinde çalışması nedeniyle tabi olduğu şartları ifade eden esaslı olmayan değişikliklerde ise İş Kanunu'nun 22. maddesinin öngördüğü esaslar uygulanmayacaktır⁴⁷. Nitekim esaslı olmayan çalışma koşulları yönetim hakkının kapsamında olduğundan işveren tek taraflı olarak değiştirme hakkına ve imkânına sahiptir⁴⁸. İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde esaslı değişiklik yetkisi ise bulunmamaktadır. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik ancak tarafların anlaşmalarıyla söz konusu olabilir⁴⁹. Ancak bu noktada esaslı değişikliğin kanunun ve toplu iş sözleşmesinin emredici olmayan hükümlerine ilişkin olması gerekir. Zira kanunun emredici ve toplu iş sözleşmesinin

emredici hükümlerine karşı bireysel iş sözleşmeleri ile değişiklik yapabilmek mümkün değildir⁵⁰. Bunun yanında doktrinde, işverenin İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında esaslı değişikliğe gidebilmesi için geçerli bir nedene sahip olması gerekmediği ifade edilmektedir⁵¹. İşveren, işletmesel bir karara dayanarak, işletmenin varlığını korumak, karını artırmak ya da işçinin kişiliği veya performansı nedeniyle iş sözleşmesinde değişiklik yapmak isteyebilir⁵². Yargıtay geçerli nedene dayanan değişiklikleri esaslı değişiklik kapsamında nitelendirmemektedir⁵³.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturan haller konusunda kesin ve mutlak ölçütlerin belirlenmesi mümkün değildir. Her somut olayın özelliği göz önünde tutularak işçi aleyhine değişiklik olup olmadığının saptanması gerekecektir. Zira mevzuatta da esaslı değişikliğin tanımlanmadığı gözlenmektedir. Doktrinde, yönetim hakkınca kapsanan sınırı aşan, iş akdinin objektif esaslı unsurlarına müdahale oluşturan, bu sözleşme ile kurulan denge ve düzen ilişkisini belirli ölçüde bozan değişiklikler esaslı değişiklik olarak tanımlanmaktadır⁵⁴. Bununla birlikte ça-

50 Uşan, s. 221.

51 Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 102. Aksi görüş için bkz. Alp, s. 173.

52 Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 102.

53 "...İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. Örneğin işçinin çalıştığı bölümde objektif olarak ortaya konulan performans kriterlerine göre verimsizliğinin saptanması ve hatta işverence bu yönde verilen eğitime rağmen sonuç alınamaması durumunda, işverence işçinin başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür.

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplerle de çalışma koşullarının değiştirilmesi mümkün görülmelidir. Şoför olarak istihdam edilen işçinin sık sık trafik cezası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da sürücü belgesine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması gibi durumlarda, işverenin işçiyi geçici ya da sürekli olarak başka bir işte görevlendirebileceği kabul edilmelidir...". YHGK, 12.04.2017, E. 2014/7-2461, K. 2017/719, www.kazanci.com.

54 Alp, s. 11-112; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 10-11; Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 94-95; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 55; Manav, s. 214; Gürsel, İlke: "Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişikliğin Yargı Kararıyla Tespiti ve Bunun Hukuki Sonuçları", İş Hukukunda

42 Uşan, s. 216; Yücel, s. 52.

43 Süzek, Değişiklik Feshi, s. 9.

44 Ekmekçi, Ömer: Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2019, s. 336.

45 Alpagut, Uygulama Alanı, s. 55.

46 Uzun, s. 53.

47 Uşan, s. 220-221.

48 Narmanlioğlu, Ünal: İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, s. 3, s. 11; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 10; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 55-56; Süzek, İş Hukuku, s. 673.

49 Engin, Murat: Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: LXI, S: 1-2, s. 314.

İşma koşullarında esaslı değişiklikler, işçinin durumunu ağırlaştıran, dürüstlük kuralınca işçiden kabul etmesi beklenmeyecek değişiklikler olarak da ifade edilmektedir⁵⁵. İşçinin durumunun ağırlaştırılması ölçütü sübjektif bir ölçüttür ve esaslı değişikliğin belirlenmesinde somut olaydaki çalışma koşullarındaki değişikliğin işçinin kişisel ve mesleki nitelikleri de dikkate alınarak işçi açısından katlanılabilir, kabul edilebilir olması aranmaktadır. Bu kapsamda somut olayın tüm özellikleri ve işçinin sübjektif durum ve niteliklerinin de gözetildiği bir değerlendirme yapılması gerekir⁵⁶. İşçiyi, ücreti, işyeri, işyerindeki işi ve konumu, sorumluluğu veya sosyal ve aile yaşamı gibi yönlerinden esaslı tarzda etkileyen her değişiklik de esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir⁵⁷.

İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında kalan değişikliğin, işçinin halihazırdaki durumuna göre esaslı nitelikte ve işçi aleyhine olması gerekmektedir⁵⁸. Bu bağlamda çalışma koşullarında işçinin yararına değişiklik yapılması durumunda İş Kanunu'nun 22. maddesi uygulanmayacaktır. Zira bu tarz bir değişikliğin işçi tarafından reddedilmesi iyi niyet kuralına aykırılık teşkil edecektir⁵⁹. İşçinin çalışma koşullarında gerçekleştirilen değişiklik, işçinin yetenek, bilgi birikimi, beceri, kapasite gibi kıstaslarıyla doğru orantılı olarak gerçekleştirilmekte ve işçi açısından ilave bir

yükümlülük getirmemekte ise iyi niyet kuralları gereği işçi tarafından kabulü gerekir⁶⁰. Ancak işçinin daha üst düzeyde veya daha fazla ödenen bir işte çalıştırılması her zaman işçi lehine olmayabilir. Böyle bir değişikliğin çalışma koşullarını ağırlaştırdığı veya işçiye daha fazla sorumluluk ya da risk yüklediği durumda işçi aleyhine esaslı değişiklikten söz etmek mümkün olabilecektir⁶¹. Şu hususu da belirtmek gerekir ki işçinin durumunu ağırlaştırdığı düşünülen bir değişiklik, işçiye sağlanan bazı karşılıklar ve ikame değerlerle dengelendiği durumda esaslı değişiklik olarak kabul edilmeyebilir⁶².

Hukukumuzda esaslı değişiklik kavramı daha çok Yargıtay kararları ile somutlaşmıştır. İşçinin ücret ve kazanılmış haklarını, işçinin işyerindeki konumunu, işyerini, işçinin sorumluluğu gibi konularda işveren tarafından getirilen değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir. Yargıtay kararları incelendiğinde esaslı değişiklik kavramının temel ölçütü olarak çalışma koşulları bakımından işçinin durumunu ağırlaştırmasının esas alındığı görülmektedir⁶³. İşçinin durumunu

60 Uşan, s. 224.

61 Süzek, Değişiklik Feshi, s. 11; Uşan, s. 224.

62 Alp, s. 117; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 11; Gürsel, s. 179; Alp, Karar İncelemesi, s. 2123; Alpagut, Gülsevil: "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvenesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", Bankacılar Dergisi, Sayı: 65, 2008, s. 106; Süzek, İş Hukuku, s. 674.

63 "Alınan rapor ile davacının çalıştığı yer ile görevlendirildiği yerde çalışan işçi sayısının birbirine yakın olduğu, tehlike sınıflarının aynı olduğu yönünde tespit yapılmış, ancak raporda bu tespitlere rağmen hangi sebeplerle ve ne şekilde iş şartlarının ağırlaştığı belirtilmeksizin soyut nitelikteki tespit ile yapılan görev değişikliğinin işçi aleyhine çalışma şartlarında esaslı değişiklik oluşturduğu görüşü bildirilmiştir.

Mahkemeye rapordaki tespitler gerekçeli kararda tekrar edilmek suretiyle, rapor ve bozma ilamı doğrultusunda yapılan görev değişikliğinin davacı aleyhine çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yaratacağı, bu nedenle de değişikliğin yönetim hakkı kapsamında kalmadığı gerekçesi ile davanın kabulüyle işe iade kararı verilmiş ise de, dosya kapsamı davalı tarafından sunulan yazılı deliller ve tanık beyanları, yapılan keşif ve alınan rapora göre davacının daha önce çalıştığı fabrika ile görevlendirildiği fabrikanın aynı alan içerisinde bulunduğu, yapılan yeni görevlendirmede görev ve ünvan değişikliğinin bulunmadığı, mali ve sosyal haklar yönünden bir azalma olmadığı, her iki fabrikada da vardiyalı çalışma usulü uygulandığı, çalışan

Genç Yaklaşımlar, III, İstanbul, 2018, s. 178; Alp, Karar İncelemesi, s. 2121-2122; Erkanlı Başbüyük, s. 333 vd.; Süzek, İş Hukuku, s. 673.

55 Alp, s. 101 vd.; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 55-56; Engin, s. 317; Koç, Sedef: "Personel Yönetmeliği Değişikliği, Karar İncelemesi", Legal İHSGHD., C: 1, S: 4, 2004, s. 1403; Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik, s. 95; Manav, Eda: "İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 25, Mart 2012, s. 140; Ertuğrul, Meltem: "İş Hukukunda Değişiklik Feshi", İzmir Barosu Dergisi, Mayıs 2018, s. 137.

56 Alp, Karar İncelemesi, s. 2122.

57 Uşan, s. 220; Süzek, İş Hukuku, s. 674; Akyiğit, Ercan: Bi-reysel İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2020, s. 261.

58 Uşan, s. 220; Yiğit, Yusuf: "İşverenin Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/4, s. 101; Yücel, s. 52; Kök, s. 2053; Yarg. 7. HD., 26.05.2014, E. 2014/4483, K. 2014/11162, Yarg. 9. HD., 12.11.2010, E. 2009/36031, K. 2010/33783, www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 20.10.2020).

59 Şen, s. 118; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 11; Uşan, s. 224; Ertuğrul, s. 138.

ağırlaştırmak ölçütünün tespitinde, somut olayda çalışma koşullarındaki değişikliğin işçinin kişisel ve mesleki nitelikleri dikkate alındığında işçi bakımından katlanılabilir, kabul edilebilir olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir⁶⁴. 4857 sayılı Kanunun 22. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen esaslı değişiklikler kısa ve orta veya uzun vadede, sözleşmenin yürürlüğü sırasında iş ilişkisinde ortaya çıkacak ihtiyaçlar dolayısıyla işverenin yapmak istediği ve yönetim hakkı çerçevesi dışında kalan değişiklikleri ifade etmektedir⁶⁵. Mevcut çalışma koşullarında yapılmak istenilen değişiklik işçinin maddi veya manevi bir kaybına yol açacak nitelikte ise esaslı saymak gerekecektir. Genellikle ücrette azalmaya ya da sosyal statüde düşmeye sebep olan iş veya işyeri değişikliği, ücret değişikliği, zorunlu ücretsiz izne çıkarılma, çalışma süresi değişikliği veya işveren değişikliği çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir⁶⁶.

Çalışma koşullarında gerçekleştirilmek istenen bir değişikliğin esaslı değişiklik olarak değerlendirilebilmesi için, söz konusu değişikliğin geçici bir nitelik taşıması gerekmektedir. İşverence yapılan değişikliğin belirli bir amacı gerçekleştirmeye yönelik olduğu ve birkaç günlüğüne yapıldığı durumda çalışma koşullarında değişiklik söz konusu olmamaktadır. Bu kapsamda belirtilen durumu işverenin ispatlaması gerekmektedir⁶⁷.

3. Değişiklik Sözleşmesinde Usul

a. Değişiklik Önerisinin Yazılı Olarak Yapılması

İş Kanunu, işverenin, işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmesine izin vermiştir. Ancak kanun işverenin bu yetkisini belirli

bir şekilde kullanmasını öngörmektedir. İş Kanunu'nun 22. maddesine göre, işveren, iş sözleşmesinin esaslı koşullarında yapmak istediği değişiklik önerisini işçiye yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. Sözü edilen yazınlık şekli geçerlilik şeklidir⁶⁸. Belirtilen yazınlık şekli basit (adi) yazılı şekildir⁶⁹. Söz konusu şekle uygun olarak yapılmayan değişiklikler işçiye bağlamayacaktır.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak isteyen işveren bunu yazılı olarak işçiye bildirecektir. İşveren yazılı önerisiyle çalışma koşullarını anlaşılarak değiştirmeye yönelik bir irade beyanında bulunmaktadır. Bu irade beyanı hukuki niteliği itibarıyla bir icaptır. Bununla iş akdini değiştiren ve kabulü halinde iş akdinin eki haline gelen bir değişiklik sözleşmesinin kurulmasının amaçlandığı ifade edilebilir⁷⁰. İşverence yapılan bu değişiklik teklifi bir icap olarak borçlar hukukunda icap için gerekli tüm unsurları taşımalıdır⁷¹. İşverenin bu yazılı değişiklik önerisi açık ve belirgin olmalıdır⁷². Değişiklik önerisinin açık ve belirgin olmaması halinde kabule elverişli irade beyanından da söz edilemeyecektir. Dolayısıyla yapılan öneri işçiye bağlamayacaktır.

Değinilmesi gereken diğer bir husus ise; işverenin değişiklik önerisini işçiye ferdan yapması gereğidir. İş Kanunu'nun 22. maddesinde yazılı olarak işçiye bildirimden söz edilmiştir. Bu nedenle doktrinde de isabetli olarak belirtildiği gibi değişiklik önerisinin işçilere ilan gibi genel bir duyuru şeklinde değil, her bir işçiye ayrı ayrı yapılması gerekir⁷³. Ayrıca şu hususu da belirtmek gerekir ki, öğretide bir görüşe göre, işverence yapılacak değişiklik önerisinde değişikliğin

sayılarının bir birine yakın olduğu ve aynı tehlike sınıfında yer aldıkları, yapılan görev değişikliğinin iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturmadığı ve işverenin yönetim hakkı kapsamında kaldığı, görev değişikliğinin kabul edilmemesi nedeniyle işverence hizmet akdinin feshinin geçerli nedene dayandığı anlaşılmıştır. Yarg. 22. HD., 13.11.2018, E.2018/13492, K.2018/24329, www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 16.10.2020).

64 Alp, s. 115; Manav, s. 216.

65 Narmanlıoğlu, Çalışma Koşulları, s. 11.

66 Engin, s. 315; Manav, s. 216.

67 Ekmekçi/Yiğit, s. 79.

68 Narmanlıoğlu, Çalışma Koşulları, s.11; Şen, Çalışma Koşulları, s. 79; Koç, s. 1403; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 55; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 23; Uşan, s. 255; Süzek, İş Hukuku, s. 680; Ertuğrul, s. 145; Kök, s. 2057.

69 Şen, Karar İncelemesi, s. 79.

70 Alp, s. 130; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 22; Süzek, İş Hukuku, s. 680.

71 Alp, s. 130-131; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 23; Uşan, s. 254.

72 Şen, Karar İncelemesi, s. 79.

73 Ekmekçi, s. 70; Narmanlıoğlu, Çalışma Koşulları, s. 11-12; Alp, s. 68; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 23; Uşan, s. 255; Şen, Karar İncelemesi, s. 79; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 590-591.

nedeni ya da nedenlerinin bildirilmesi de gerektirir. Kanun hükmünün yapısı ve amacına uygun yorumu, değişiklik önerisinin işçiyi yeterince bilgilendirici açıklıkta yapılmasını gerektirdiği ifade edilmektedir⁷⁴. Öğretideki diğer bir görüş ise, işverenin yazılı bildirimde bulunmasının yeterli olup, bu bildirimde işverenin değişikliğin sebep ve sonuçlarını açıklama yükümlülüğünün bulunmadığını ifade etmektedir⁷⁵.

Konuya ilişkin olarak işverenin e-posta göndermek suretiyle çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak için aranan yazılılık şartını sağlamayacağını da ifade etmek gerekir. Zira kanun koyucu esaslı değişiklik için işverenin yazılı bildirim yapmasını öngördüğünden, e-posta bu kapsamda değerlendirilmeyecektir. Bu bağlamda esaslı değişikliğin e-posta ile duyurulması yeterli kabul edilmeyecektir⁷⁶.

b. Düşünme Süresi

İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrasına göre "işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz". Bu düzenleme ile işçiye işverence önerilen esaslı değişikliği kabul edip etmeme konusunda altı iş günlük bir düşünme süresi tanınmaktadır. Söz konusu düzenleme ile işçinin üzerinde yeterince düşünmeden değişiklik önerisi hakkında acele bir karar alması ve bundan zarar görmesi önlenmek istenmiştir⁷⁷.

İş hukukunun birçok kuralı gibi, altı iş günlük düşünme süresi kuralı da nispi emredicidir. Bu süre işverenin isteğiyle tek taraflı olarak ya da iş veya toplu iş sözleşmesiyle uzatılabilecektir⁷⁸. Ancak işverenin, altı iş günlük düşünme süresi tanımadan, geçerli bir değişiklik önerisinde bulunduğu kabul edilemez⁷⁹. Ayrıca işçinin, yasa ile

kendisine tanınmış bu süreden önceden feragat etmesi de söz konusu olmaz⁸⁰.

İşçiye tanınan bu düşünme süresinin taraflar arasında bir görüşme yapılmasını sağlama işlevinin de söz konusu olabileceği öğretide ifade edilmektedir. İşçi işverenin önerdiğinden farklı bir seçeneği karşı öneri olarak işverene sunabilir⁸¹. İş akdinin feshinin son çare olması ilkesi gereğince feshi önlemek için değişiklik önerisinde bulunan işverenin varsa feshi önleyebilecek diğer seçenekleri bu süre içinde sunması da uygun olacaktır. Ayrıca altı iş günlük düşünme süresi işveren lehine bir durum da yaratmaktadır. İşçinin susmasından değişiklik önerisinin reddedildiğini anlayacak ve buna göre davranacaktır⁸².

c. İşçinin Değişiklik Önerisini Yazılı Kabulü

İşverenin makul, gerekli ve haklı bir nedene dayanan tek taraflı değişiklik isteği ancak işçinin muvafakat etmesiyle hayata geçirilebilecektir. İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrası çerçevesinde tarafların anlaşması işverenin değişiklik önerisini işçiye kanunda belirtilen usule uyararak iletmesi ve işçinin de kanundaki süre ve şekle uygun kabul beyanı ile hukuki geçerlilik kazanacaktır⁸³. İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca işçi, işverenin esaslı değişiklik önerisini yazılı olarak kabul ederse, iş ilişkisi işverenin önerisine uygun olarak yeni çalışma koşullarına uygun olarak devam edecektir. Yazılı kabul, değişiklik sözleşmesinin geçerlilik koşuludur. Söz konusu yazılılık şekli basit adi yazılı şekildir. İşçinin ayrı bir belge olarak ya da işverenin yazılı önerisini içeren belgenin altına bir kayıt olarak da kabul beyanını gerçekleştirmesi mümkündür⁸⁴. İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi ku-

74 Narmanlıoğlu, Çalışma Koşulları, s. 12.

75 Şen, Çalışma Koşulları, s. 79; Şen, Karar İncelemesi, s. 79.

76 Yarg. 9. HD., 12.05.2015, E. 2014/10456, K. 2015/17403, www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 10.10.2020).

77 Süzek, İş Hukuku, s. 680.

78 Alp, s. 65; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 23; Doğan Yenisey, Çalışma Koşulları, s. 127; Uşan, s. 255.

79 Narmanlıoğlu, Çalışma Koşulları, s. 12; Şen, Çalışma Koşulları, s. 191; Alp, s. 65.

80 Alp, s. 136; Kök, s. 2058.

81 Alp, s. 66; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 23; Süzek, İş Hukuku, s. 681.

82 Şen, Çalışma Koşulları, s. 191; Alp, s. 66; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 23.

83 Alp, s. 73; Narmanlıoğlu, Çalışma Koşulları, s. 13; Süzek, İş Hukuku, s. 681.

84 Şen, Karar İncelemesi, s. 80.

rulur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz⁸⁵.

İşçi altı işgünü dolmadan öneriyi kabul veya reddettiğini bildirebilir. İşçinin altı işgünü içinde teklifi kabul etmediği durumda işverenin teklifi reddedilmiş sayılır. İşverenin teklifinden altı iş günü geçtikten sonra işçinin kendisine yapılan teklifi kabul ettiğini bildirmesi değişikliğe ilişkin bir kabul beyanı olarak değil, işçi tarafından işverene yapılan yeni bir teklif olarak değerlendirilmektedir⁸⁶. Bununla birlikte işçinin açık kabul beyanı olmasa da değişikliği kabul ettiğine yönelik kuşkuyla yer vermeyecek davranışları söz konusuysa değişikliğin gerçekleştiği düşünülür. Nitekim işçinin değişiklik önerisine itiraz etmeden uzun süre çalışmasının ardından şekle aykırılık nedeniyle bu değişikliğin kendisini bağlamayacağını ileri sürmesi hakkın kötüye kullanımı teşkil edecektir⁸⁷.

İş Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrası uyarınca çalışma koşullarındaki değişiklik geçmişe etkili olmayacaktır. Tarafların İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrasındaki usule uygun olarak yaptıkları sözleşmedeki esaslı değişiklik, sözleşme tarihinde veya daha sonraki bir tarihte yürürlüğe girecektir⁸⁸.

4. Susma ile Kabulün Reddi

İş Kanunu'nun 22. maddesine göre işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. Değişiklik önerisi karşısında işçinin suskunluğu zımni kabul olarak nitelendirilmeyecektir. Aksine işçinin suskun kalması önerinin reddi anlamı ta-

şıyacaktır⁸⁹. Başka bir ifadeyle işçi belirtilen süre içinde öneriyi yazılı kabul etmezse veya bu süre içinde suskun kalırsa işverence yapılan öneri reddedilmiş sayılacaktır. Taraflar arasındaki iş akdi aynı koşullarla devam edecektir⁹⁰.

İşverenin değişiklik önerisini kabul etmeme, açıkça kabul edilmediğinin belirtilmesi şeklinde olabileceği gibi, susması biçiminde zımni de olabilir. Kanunun "...işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz" şeklindeki ifadesi işçinin susmasının ret anlamına geleceğini ifade etmektedir⁹¹. Görüldüğü üzere, altı iş günlük süre, işçi yönünden sessiz geçirilirse bu durum işçinin değişiklik önerisini reddettiği anlamına gelmektedir. İş Kanunu'nun 22. maddesi çalışma koşulu değişikliği için zımni kabulü esas almamakta, değişikliğin bağlayıcı olması için işçinin yazılı kabulünü aramaktadır. Bu durumda esaslı değişikliği altı işgünü içinde yazılı olarak kabul etmeyen işçi söz

89 Süzek, Değişiklik Feshi, s. 24; Süzek, İş Hukuku, s. 681, Yarg. 9. HD., 16.09.2005, 27701/30370 Şahlanan, Fevzi, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren, S. 314, Şubat-Mart 2006, s. 59 vd.; Konuya ilişkin güncel bir karar için bkz. "İşçinin aldığı ücret miktarının düşürülmesi, ikramiyenin veya sosyal yardımın kaldırılması, işçinin işyeri organizasyonunda mevcut görevinden daha alt seviyedeki bir göreve atanması, çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi durumlar, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi anlamında iş sözleşmesinin içeriğinin işçi aleyhine değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu tür değişiklikler, yukarıda sözü edilen kurallar doğrultusunda ancak işçinin yazılı onayı ile yapılabilir. İşçinin açıkça onay vermediği esaslı değişiklikler işçiyi bağlamaz. Ücret indirimine dair esaslı değişikliğin işçi tarafından açıkça kabul edilmemesine rağmen ödeme döneminde daha az ücret ödenmesi, hatta bu ödemeye dair ücret bordrosunun işçi tarafından imzalanması durumunda dahi işçinin fark ücret isteme hakkı devam eder...", Yarg. 9. HD., 23.09.2019, E. 2016/9412, K. 2019/16512, Ekmekçi/Yiğit, s. 82.

90 Alpagut, Uygulama Alanı, s. 56-57; Alp, s. 178-179; Ancak Yargıtay 4857 sayılı İş Kanunun 22. maddesi ile işçi yararına getirilen açık düzenlemeye rağmen 2005 tarihli bir kararında 1475 sayılı kanun dönemindeki sürdürür tarzda, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olan işyeri değişikliğine karşı işçinin 6 gün içinde itiraz etmemesini zımni kabul olarak değerlendirmiştir. Söz konusu karar incelemesi için bkz. Şen, Murat: "İşçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları (Karar İncelemesi), Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, s. 76 vd.

91 Şen, Karar incelemesi s. 82; Şen, Çalışma koşulları, s. 201; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 589.

85 Yarg. 22. HD., 24.12.2019, E. 2019/7991, K. 2019/24146, www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 10.10.2020).

86 Alp, s. 73; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 24; Süzek, İş Hukuku, s. 681; Kök, s. 2058.

87 Alp, s. 74; Uşan, s. 256; Ertuğrul, s. 147; Süzek, İş Hukuku, s. 681.

88 Narmanlioğlu, Çalışma Koşulları, s. 13; Süzek, İş Hukuku, s. 682.

konusu değişiklik ile bağlı olmayacaktır.

Burada dikkat edilmesi gereken husus işçinin rızası alınmadan yapılan esaslı değişiklik çalışma koşulunda değişiklik değil, sözleşmenin ihlali niteliğini taşıyan bir değişiklik olacaktır. Ancak işveren tarafından yapılan değişiklik esaslı değişiklik değilse, işçinin bunu reddetmesi yeni koşullara göre işi ifa borcuna aykırılık teşkil eder. Bu durumda işveren sözleşmeyi haklı nedenle derhal fesih hakkında sahip olacaktır⁹².

Konuya ilişkin belirtilmesi gereken diğer bir husus, işçinin çalışma koşullarına ilişkin usulüne uygun yapılmayan değişikliğe itirazını değişiklikten uzunca bir süre sonra yapmasının mümkün olup olmadığıdır. Bilindiği üzere hukukumuzda her hakkın kullanılmasında olduğu gibi esaslı değişikliğin İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen şekil şartına uymadığı durumda işçi tarafından yapılacak itirazın dürüstlük ve iyi niyet kurallarına uygun olması gerekir. Bu nedenle bizim de katıldığımız ve doktrinde ifade edilen baskın görüş şekil şartına uyulmaması nedeniyle geçersizliğin öne sürülmesinin hakkın kötüye kullanımı teşkil etmemesi gerektiğini savunmaktadır⁹³. Bu noktada belirtilen görüşe göre, ücret ve diğer çalışma koşullarında yapılan esaslı değişiklik şeklinde bir ayrıma gidilmektedir. Ücrette yapılacak değişiklik, sözleşmede edimler arasında bulunması gereken dengeyi temelden sarsabileceği için işçinin susmasının zımnen kabul anlamına gelmeyeceği ifade edilmektedir⁹⁴.

92 Alp, s. 63-34; Şen, Karar İncelemesi, s. 82.

93 Süzek, İş Hukuku, s. 681.

94 Süzek, İş Hukuku, s. 682. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu kararlarında ücrette yapılan değişikliğe karşı sessiz kalmayı kabul olarak değerlendirmemektedir. Bkz. "4857 Sayılı Kanununun 22. maddesi uyarınca iş şartlarında esaslı değişiklik niteliğindeki değişiklikler işçinin yazılı ve açık kabulüne bağlıdır. İşçinin ücretinin düşürülmesi iş şartlarında esaslı değişiklik olup işverence tek yanlı olarak ücret miktarında işçi aleyhine değişiklik yapılamaz. İşçinin yapılan değişikliğe karşı çıkmamış olması ve suskun kalması yasanın açık düzenlemesi karşısında bu değişikliği kabul ettiği anlamına gelmez. Bordroların ihtirazi kayıtsız imzalanması yada ücret düşürülmesi gerekçesi ile fesih yoluna gidilmemesi işçi aleyhine yorumlanamaz. Dava konusu dönemde bu alacakların talep edilmemesinin iyniyet kurallarıyla bağdaştırılması mümkün değildir...".

Diğer çalışma koşullarında ise durum farklılık arz etmektedir. Diğer çalışma koşullarında, esaslı değişikliğin İş Kanunu'nun 22. maddesine aykırı gerçekleştirildiği durumunda işçi hiç itiraz etmemiş ve uzun bir süre yeni fiili çalışma koşullarında çalışmışsa, şekle aykırılık nedeniyle değişikliğin kendisini bağlamayacağını iddia etmesi hakkın kötüye kullanımı teşkil edebilecektir⁹⁵. Doktrinde aksini savunan görüş ise, söz konusu yaklaşımın İş Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrasına aykırı olduğunu, işçinin şekle aykırılık nedeniyle değişikliğin kendisini bağlamayacağını iddia etmesinin hakkın kötüye kullanımı olarak yorumlanamayacağını ifade etmektedir⁹⁶.

5. Değişiklik Hakkının Saklı Tutulması

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinin tasarıda yer alan metninde "işverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu halde... yukarıdaki hükümler uygulanmaz." ifadesi, değişiklik feshi hükümlerinin saklı tutma kayıtlarıyla bertaraf edileceği gerekçesiyle, yasalaşma aşamasında TBMM'deki görüşmeler sonucunda maddeden çıkarılmıştır. Bu durum ise değişiklik hakkını saklı tutan sözleşme kayıtlarının geçerli olup olmayacağını tartışmalı hale getirmiştir⁹⁷. Türk Borçlar Kanunu'nun genel işlem koşullarına ilişkin hükümleri yürürlüğe girmeden önce de tartışmalı olan bu husus, Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle farklı bir boyut kazanmıştır. Bu bağlamda Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle değişiklik kayıtlarına ilişkin tartışmayı bireysel anlaşma konusu olan iş söz-

Yarg. 9. HD., 02.04.2014, E. 2012/6260, K. 2014, 11165, Çalışma ve Toplum, 2015/2, s. 317-318.

95 Süzek, Değişiklik Feshi, s. 24; Alp, s. 74; Süzek, İş Hukuku, s. 682. Nitekim Yargıtay 2005 yılında verdiği bir kararında işyeri değişikliğine işçinin aradan uzun bir süre geçtikten sonra itirazını kabul etmemiştir. Bkz. "Dava, 22.02.2005 tarihinde işlemden, 9 ayı aşkın süre sonra açılmıştır. Davacı, bu düzenlemeye göre, çalışma koşullarından esaslı değişiklik olan, işyeri değişikliğine karşı 6 gün içinde itiraz etmemiştir. Davacı, işlemi kabul etmiştir. İşverenin işyeri değişiklik işlemi geçerli hale gelmiştir...". Yarg. 9. HD., 19.09.2005, E. 2005/27701, K. 2005/30370, Çalışma ve Toplum, 2005/4, s. 158-159.

96 Alpagut, Esaslı Değişiklik, s. 109; ŞEN, Karar İncelemesi, s. 86.

97 Alpagut, Uygulama Alanı, s. 59 vd.

leşmesi hükümleri ve genel iş koşullarında yer verilen değişiklik kayıtları olmak üzere iki şekilde değerlendirme ihtiyacı hasıl olmuştur.

a. Bireysel Anlaşma Konusu Olan İş Sözleşmelerinde Getirilen Değişiklik Kayıtları

Konu açısından değerlendirilmesi gereken ilk husus bireysel anlaşma konusunu oluşturan iş sözleşmelerinde işverenin çalışma koşullarını tek taraflı değiştirme hakkını saklı tuttuğu kayıtların geçerli olup olmadığının tespiti açısından karışımıza çıkmaktadır. Konuya ilişkin öğretide sözleşme ile değişiklik yapma yetkisini saklı tutan kayıtların kabul edilemeyeceğini savunan görüş, bilim kurulu taslağında öngörülen ve buna olanak tanıyan hükmün İş Kanunu'nun 22. maddesinde yer almamasını dayanak göstermektedir⁹⁸. Bu kapsamda söz konusu görüş, kanun koyucunun bilinçli olarak sustuğunu, işçinin iş sözleşmesinin zayıf tarafı olması karşısında iradesinin tam anlamıyla serbest olduğunun kabul edilemeyeceğini, kanunun değişikliğe ilişkin düzenlemesinin emredici olduğu ve aksi kararlaştırılamayacağını ifade etmektedir⁹⁹. Öğretideki baskın görüş ise; tasarıda bu konuda yer alan hükme kanunda yer verilmemesinin her durumda kanun koyucunun iradesinin aksi yönde olduğunu göstermediğini ifade etmektedir. Söz konusu görüşe göre, İş Kanunu'nun 22. maddesinde yer alan hükmün amacı ve çalışma yaşamının gerekleri dikkate alındığında bu tür kayıtların tümüyle geçersiz olduğunu söylemek mümkün değildir. Aksinin kabulü sözleşme özgürlüğü ilkesine aykırılık teşkil eder. Bu nedenle işverene, irade özerkliği ve sözleşme özgürlüğü ilkelerine dayanarak sözleşmede yer alan çalışma koşullarını değiştirme yetkisi kural olarak tanınabilir¹⁰⁰. Ancak bu konu-

daki serbestinin sınırlandırılması ve bu yetkinin kullanılması hakkının dar yorumlanması gerekir. İşverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabileceğini genel olarak belirleyen sözleşme hükümleri geçerli sayılamaz¹⁰¹. Sözleşmede bazı değişikliklerin yapılabileceği somut ve sınırlı olarak belirlendiği takdirde bu yöndeki kayıtları geçerli saymak gerekir¹⁰². Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu konuda başlarda saklı tutma kayıtlarını kabul etmez iken, sonraki kararlarında görüşünü değiştirmiş ve değişiklik yetkisini saklı tutma kayıtlarını kabul etmiştir. Objektif koşullara uygun olarak yapılan atamada, işverene nakil yetkisi veren sözleşme hükümlerinin geçerli olduğunu ve buna uymayan işçinin iş sözleşmesinin ise haklı nedenle feshedilebileceği, fesihle dürüstlük kuralına uygunluğun aranması gerektiği yönünde kararlar vermiştir¹⁰³. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise sözleşmedeki değişiklik kaydına uymayan işçinin davranışının haklı değil, geçerli neden olduğunu kabul etmektedir¹⁰⁴.

Kanaatimizce de bireysel iş sözleşmelerinde değişiklik hakkını saklı tutan kayıtlar geçerlidir; ancak işçiye korumak amacıyla değişiklik yetkisini saklı tutan kayıtların sınırlandırılması ve denetlenmesi gerekmektedir. Değişikliği saklı tutma kayıtlarının sınırını hakkın kötüye kullanılması yasağı oluşturmaktadır. Bu hak iyi niyet ve dürüstlük kuralları çerçevesinde kullanılmalıdır¹⁰⁵. Değişikliği saklı tutma kayıtlarının geçerli olup olmadığının belirlenmesinde ölçülülük ilkesine

98 Güzel, Ali: "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul 2004, s.120; Narmanlıoğlu, s. 13 vd.

99 Narmanlıoğlu, s. 14-15.

100 Alp, s. 253; Alp, Mustafa: "İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 3, 2006, s. 39; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 59; Şahlanan, Karar İncelemesi, s. 60; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 16; Uşan, s. 244; Uzun, s. 54.

101 Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 234.

102 Süzek, Değişiklik Feshi, s.16; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 61; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 592.

103 Yarg. 9. HD, 07.07.2005, E. 2004/30947, K. 2005/24233; Yarg. 9. HD. 18.04.2005, E. 2004/24571, K. 2005/13555; Yarg. 9. HD. 14.14.2005, E. 2005/8465, K. 2005/13371; Yarg. 9. HD. 08.06.2005, E. 2005/13938, K. 2005/20580; Yarg. 9. HD. 07.06.2005, E. 2005/18621, K.2005/20550; Yarg. 9. HD 13.06.2005, E. 2005/18241, K. 2005/21007; Yarg. 9. HD. 13.06.2005, E. 2005/14156, K. 2005/20913, Şahlanan, Karar İncelemesi, 59 vd.

104 Yarg. 22. HD., 20.10.2015, E. 2015/27209, K. 2015/29203, karararama.yargitay.gov.tr, (Erişim Tarihi: 10.10.2020).

105 Alpagut, Uygulama Alanı, s. 59-62; Doğan Yenisey, Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, s. 1183; Demir, Fevzi: "Toplu İş Sözleşmesi ile İşçinin Onayının Önceden Alınması", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y:1, S: 2, Haziran 2006, s. 101-102.

uygunlukları da bir kriter olarak önemlidir. Nitekim ölçülülük ilkesinde amaca ulaşmaya elverişli aracın muhatabın menfaatlerine verdiği zararlar hak sahibine sağladığı yararın makul bir oran içinde olması aranmaktadır. Ölçülülük ilkesini değişiklik açısından değerlendirdiğimizde; işverenin değişiklikle sağladığı yarar ile işçinin uğradığı zarar arasında makul bir orantı olması aranır. İşçinin işyerindeki kıdemi, yaşı ve ailevi durumu da çalışma koşullarının değiştirilmesinde göz önünde tutulması gereken unsurlardandır¹⁰⁶. İş Kanunu'nun 22. maddesini etkisiz kılacak, söz konusu madde ile işçiler açısından getirilen güvenenin dolanılmasına neden olabilecek şekilde geniş kayıtların bireysel iş sözleşmelerine konamayacağı, bu bağlamda ücret indirimi yapılması, çalışma saatlerinin değiştirilerek ücretin de indirilmesine ilişkin kayıtların geçersiz olacağı doktrinde ifade edilmektedir. Buna karşın işin niteliği ve yürütümüne ilişkin olup dürüstlük kuralına uygun bulunan kayıtların ise geçerli olacağı belirtilmektedir¹⁰⁷. Belirttiğimiz sınırlar içinde kalan bir değişiklik kaydı söz konusuysa, işverenin buna dayanarak yapacağı değişikliğe işçi uymak zorundadır. Başka bir ifadeyle işçinin, içerik yönünden hukuka, dürüstlük kuralına ve hakkaniyete uygun biçimde kullanılan değişiklik kaydına uyması beklenir. Bu durumda İş Kanunu'nun 22. maddesi uygulanmayacaktır. İşveren saklı tutma kaydını içeren geçerli bir sözleşme hükmüne aykırı davranan işçinin sözleşmesini haklı nedene dayanarak derhal feshedebilecektir¹⁰⁸.

106 Doğan Yenisey, Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, s. 1180; Alp, s. 244, 259, 302; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 62; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 17 vd.

107 Yıldız, Gaye Burcu: İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Ankara, 2004, s. 137, 180; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 593-594.

108 Yarg. 9. HD. 30.05.2000, 3990/7509, Yasa Hukuk Dergisi, Ekim 2000, s. 1415; Yarg. 9. HD. 26.01.2004, E. 2003/23105, K. 2004/1204. Çimento İşveren Dergisi, Eylül 2004, s. 52 vd.; "...Somut olayda davacı, davalıya ait işyerinde 24.03.2000 tarihinde çalışmaya başlamıştır. Değişiklik kaydı içeren sözleşme ise 01.11.2002 tarihinde düzenlenmiştir. Bu hizmet sözleşmesinin 5. maddesinde, "şirketin işlerin icabı olarak sözleşmeli personeli Ankara'da ve ülke içinde herhangi bir yerde şirket bünyesi içinde veya dışında diğer kuruluş ve müesseselerde çalıştırabileceği"

b. Genel İş Koşulları ile Getirilen Değişiklik Kayıtları

Konu açısından değerlendirilmesi gereken diğer bir husus Türk Borçlar Kanunu'nun 20. ve devamı maddelerinde genel işlem koşullarına ilişkin getirilen yasal düzenlemenin değişiklik kayıtlarına etkisinin ne olacağı noktasında karışımıza çıkmaktadır. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere bireysel anlaşma konusu olan iş sözleşmesi hükümleri, Türk Borçlar Kanunu'nun genel işlem koşullarına ilişkin düzenlemeleri dışında kalacağından, iş sözleşmelerinde tarafların karşılıklı müzakeresi sonucunda üzerinde uzlaşılan dürüstlük kuralları çerçevesinde konulan değişiklik kayıtları, Türk Borçlar Kanunu'ndan önceki dönemde olduğu gibi, geçerli olacaktır¹⁰⁹. Bu noktada genel iş koşullarında geçerli bir şekilde değişiklik kayıtlarına yer verilip verilmeyeceğinin tespiti gerekmektedir.

Genel işlem koşullarını iş hukuku bağlamında değerlendirdiğimizde, genel iş koşulları genel işlem koşullarının iş hukukundaki görünümünü oluşturmaktadır¹¹⁰. Genel iş koşulları doktrinde, işveren tarafından tek taraflı olarak önceden genel ve soyut şekilde hazırlanan kurallar bütünü

yönünde kayıt bulunmaktadır. Bu kayıt geçerli olduğu gibi, şirket merkezinin şirket yönetim kurulunca alınan 04.08.2003 tarihli kararla 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. Bu itibarla; davalı şirketçe, geçerli değişiklik kaydına istinaden İstanbul'da aynı şartlar ve unvan ile işe başlaması istenmesine rağmen, işe başlamayan davacı işçinin iş akdinin feshi, haklı bir fesih olup, davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekir." YHGK., 11.10.2006, E. 2006/9-613, K. 2006/644, Kararın incelemesi için bkz. Aydın, Ufuk: "4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi), Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 5, Mart 2007, s. 57 vd.

109 Ertürk, Şükran: "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, s. 101; Civan, Orhan Ersun: "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi", İKÜHFD, 15 (1), 2016, s. 783-784; Süzek, İş Hukuku, s. 70, 679.

110 Soyer, Polat: Genel İş Koşulları, İstanbul 1987, s. 26; Ertürk, s. 81; Civan, Orhan Ersun: Genel İş Koşulları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara, 2014, s. 51.

ile işverenin çalışma süreci içinde tek taraflı fiili davranışlarıyla oluşan işyeri uygulamaları şeklinde tanımlanmaktadır¹¹¹. Tip iş sözleşmeleri, iç yönetmelikler, işyeri uygulamaları ve işverenin genel vaatleri genel iş koşulları kapsamında olduklarından Türk Borçlar Kanunu'nun 20-25. maddeleri kapsamında yer almaktadır¹¹². Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesine 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 sayılmaktadır. Öğretide bir görüşe göre kanunun belirtilen düzenlemesi neticesinde önceden hazırlanmış ve çok sayıda sözleşmede kullanılmak üzere çoğaltılmış tip iş sözleşmelerde ve iç yönetmeliklerde yer alan değişiklikli saklı tutan kayıtların geçersiz olacağı ifade edilmektedir. Bu nedenle tip iş sözleşmelerinde veya iç yönetmeliklerde yapılacak değişikliklerin İş Kanunu'nun 22. maddesine uyulmak suretiyle gerçekleştirilebileceği belirtilmektedir¹¹³. Öğretide ifade edilen diğer görüş ise, değişiklik kayıtlarına geçerli olarak yer verilebileceğinin kabul edilmesini, Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesinin iş hukukunda uygulanmaması nedeniyle doğacak boşluğun Türk Borçlar Kanunu'nun 20-25. maddelerinde öngörülen denetim

aşamalarıyla doldurulması ve kullanım denetimiyle desteklenmesi gerektiğini ifade etmektedir¹¹⁴. Konuya ilişkin diğer bir görüş ise, bir tip iş sözleşmesinde değişiklik kaydı niteliğindeki genel iş koşullarının geçerli olabilmesi için, bu hüküm hakkında işçinin açıkça bilgilendirilmesi ve bunların içeriğini öğrenme olanağının tanınması gerektiğini ifade etmektedir¹¹⁵.

Yargıtay'ın konuya ilişkin kararları incelendiğinde, Yargıtay dairelerinin Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinde önce değişiklik kayıtlarını geçerli kabul etme yönünde kararlar verdiği gözlenmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararlarında başlarda genel iş koşulu niteliğini taşıyan değişiklik kayıtlarının ne ölçüde Türk Borçlar Kanunu'nun 20-25. hükümleri kapsamına girdiği, Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesi gereğince yasak kabul edilip edilmeyeceği konusunda bir açıklama yapmamış, Türk Borçlar Kanunu'nun genel işlem koşullarına ilişkin yasal düzenlemelerinin yürürlüğe girmesinden önceki uygulamasını devam ettirmiştir¹¹⁶. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2015 verdiği bir kararında değişiklik kaydını geçerli kabul ederken¹¹⁷; aynı yıl

114 Civan, s. 818-819.

115 Ertürk, s. 104.

116 Yarg. 9. HD, 12.11.2012, E. 2010/29128, K. 2012/37213, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 37; Yarg. 9. HD, 05.11.2013, E. 2011/38778, K. 2013/28244, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 40; Yarg. 9. HD, 08.11.2013, E. 2011/39867, K. 2013/28716. Aynı yönde "İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir. ...". Yarg. 7. HD., 06.03.2014, E. 2013/8710, K. 2014/5492, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 44.

117 "...Somut olayda; davacı ile davalı arasında imzalanan 01/08/2008 tarihli iş sözleşmesinde "işçinin işverenin Türkiye genelindeki işyerlerinde görevlendirmeyi kabul ettiği" hükmüne yer verilmiştir. Davacı sözleşmedeki imzaya

111 Süzek, Sarper: "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 24, Aralık 2011, s. 5; Manav, Değişiklik Kayıtları, s. 142; Civan, Genel İş Koşulları, s. 51; Civan, s. 784; Tomur, İrmak Gökçe: Türk ve İngiliz Hukukunda Değişiklik Feshi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2019, s. 47; Süzek, İş Hukuku, s. 60.

112 Baycık, Gaye: "İşverenin Nakil Yetkisinin Kullanım Denetimi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 61 (3-2), 2012, s. 489.

113 Süzek, İş Hukuku, s. 70, 679; Tomur, s. 48. Nitekim Türk borçlar hukuku öğretisinde de Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca genel işlem koşullarında değişiklik kayıtlarının yasaklandığı ve yazılmamış sayılması gerektiği kabul edilmektedir. Bkz. Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Bası, Ankara 2012, s. 221; Oğuzman, M. Kemal/ÖZ, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, 10. Bası, Ankara 2012, s. 168-169; Kılıçoğlu, Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Bası, Ankara 2018, s. 174-175.

verdiği başka bir kararında değişiklik kayıtlarının Türk Borçlar Kanunu'nun 20. ve devamı maddeleri uyarınca geçersiz olduğunu kabul ettiği görülmektedir¹¹⁸. Konuya ilişkin Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2017 yılında verdiği bir kararında doğrudan Türk Borçlar Kanunu'nun genel işlem koşullarına atıfta bulunulmasa da karar metninden Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesini dikkate aldığı görülmektedir¹¹⁹. Yargıtay Hukuk

itiraz da etmemiştir. Ayrıca dosya içeriği bir bütün olarak ele alındığında işyerinin nakli dışında davacının daha önce yaptığı iş, aldığı ücret, ya da unvan gibi konularda işin başkalaşması, ağırlaştırılması, ücretinin azaltılması gibi herhangi bir durum söz konusu değildir. Aslında böyle bir iddia da söz konusu değildir. Ankara'da bilindiği gibi Büyükşehir Belediyesi Hudutlarının yasal bir düzenleme ile genişletilmesi, bazı yeni ilçelerin özellikle yargı (yetki) yönünden sınırlarının genişletilmesi Ankara içindeki eski dönemden kalma bazı iş merkezlerinin tamamen yıkılarak şehir dışına taşınması gibi hususlar da dikkate alındığında davalının işyerini Ankara dışına nakletmesinde kötü niyetli bir yön görülmemiştir. Ayrıca dinlenen tanıklar işyerinin taşındığı yeni iş merkezine işveren tarafından sağlanan servis ile gidip geldiklerini ifade etmişlerdir. Bütün bunlar birlikte değerlendirildiğinde davacının fesih gerekçesi yukarıda belirtilen yasal ve hukuksal gerekçelere göre haklı neden oluşturamamaktadır. Buna göre dava konusu kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekirken yazılı gerekçelerle kabulüne karar verilmesi hatalıdır.”; Yarg. 9. HD, 21.05.2015, E. 2014/5501 K. 2015/18529, Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

118 “...Taraflar arasında geçerli olan iş sözleşmesinde ülke dahilinde başka illerde dahi çalışmanın kabul edildiğine dair hüküm bulunmakta ise de, bu hüküm Borçlar Kanunu'nun 20 ve devamı maddeleri uyarınca genel işlem koşulları ile ilgili hükümlere göre geçersizdir. Somut olayda işyeri değişikliği 4857 sayılı Yasanın 22. maddesi kapsamında davacının aleyhine iş şartlarını esaslı şekilde değiştirir nitelikte olduğu gibi, işçiye bu konuda yazılı bildirim yapıp rızasının alındığı ve değişikliğin işçi yönünden külfetlerine yönelik olarak olanak sağlandığı da kanıtlanamamıştır. Bu halde davacı tarafca yapılan feshin haklı olduğu kabul edilmeli iken yazılı gerekçe ile kıdem tazminatı talebinin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”. Yarg. 9. HD., 02.03.2015, E. 2013/13487, K. 2015/8617, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, (Erişim Tarihi: 10.12.2020).

119 “...Dosya içeriğine göre davacı ile yapılan iş sözleşmesinde yapılacak işin; ...İli Merkez, merkez-köy ve bağlıları arıza bakım onarım işi olduğu işin de bu yerde yapılacağı düzenlenmiş, sözleşme taahhütnamesi 2. maddede ise işçi işverenin kendisinden talep etmesi halinde işverenin ...'nin herhangi bir işyerinde açacağı, herhangi bir konu ile ilgili işletmelerinde çalışmayı kabul ve taahhüt eder, işçinin bu sözleşmenin özellikle 2 numaralı bendine uymaması durumunda işverenin tazminat isteme hakkı doğacaktır.” şeklinde düzenleme mevcuttur. Bu sözleşmeler boşluk doldurulmalı olarak, genel işlem şartı teşkil edecek tarzda ve kapsamı çok geniş tutularak düzenlendiğinden bu şart-

Genel Kurulu'nun ise 2018 yılında verdiği bir kararında iş sözleşmesinde yer alan değişiklik kayıtlarını kabul etmediği görülmektedir¹²⁰. Bunun akabinde 9. Hukuk Dairesi 2019 yılında verdiği bir kararında iş sözleşmesinde değişiklik kaydının genel işlem şartı teşkil edecek tarzda ve kapsamı çok geniş tutularak düzenlendiği durumda bu şartların yazılmamış sayılacağı ifade edilmiştir¹²¹. Kanaatimizce de Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesi karşısında genel iş koşulları niteliğini taşıyan tip iş akitleri, iç yönetmelikler veya işyeri uygulamaları ile işverence tek taraflı olarak gerçekleştirilecek esaslı değişikliğine yönelik saklı tutma kayıtlarının yazılmamış sayılması gerekmektedir. Bu nedenle söz konusu değişiklikler ancak İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen esaslara uygun olarak gerçekleştirilebilecektir.

6. İşyeri Değişikliği

Çalışmamız kapsamında işyeri değişikliği ayrıca önem arz ettiğinden konuyu ayrı bir başlık altında inceleme gereği hasıl olmuştur. Bu nedenle ücret, işin niteliği, ücretsiz izin uygulaması, çalışma saatlerinde değişiklik gibi çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturulan diğer haller ayrı tutularak işyeri değişikliği ayrıca incelenmiştir.

Bilindiği üzere iş hukukunda kural olarak işçi, iş sözleşmesinde kararlaştırılan işyerinde

ların yazılmamış sayılacağı kabul edilmelidir...”. Yarg. 22. HD., 11.12.2017, E. 2016/23515, K. 2017/28384, www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 10.10.2020).

120 YHGK., 27.06.2018, E. 2015/9-3559, K. 2018/1282, www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 10.12.2020).

121 “...Dosya içeriğine göre davacı ile yapılan iş sözleşmesinde yapılacak işin; Bingöl İli Merkez, merkez-köy ve bağlıları arıza bakım onarım işi olduğu işin de bu yerde yapılacağı düzenlenmiş, sözleşme taahhütnamesi 2. maddede ise işçi işverenin kendisinden talep etmesi halinde işverenin Türkiye'nin herhangi bir işyerinde açacağı, herhangi bir konu ile ilgili işletmelerinde çalışmayı kabul ve taahhüt eder, işçinin bu sözleşmenin özellikle 2 nolu bendine uymaması durumunda işverenin tazminat isteme hakkı doğacaktır.” şeklinde düzenleme mevcuttur. Bu sözleşmeler boşluk doldurulmalı olarak, genel işlem şartı teşkil edecek tarzda ve kapsamı çok geniş tutularak düzenlendiğinden bu şartların yazılmamış sayılacağı kabul edilmelidir...”. Yarg. 9. HD., 11.06.2019, E. 2016/15101, K. 2019/12624, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 64.

iş görme edimini ifa ile yükümlüdür. Tarafların iş akdinde işçinin çalışacağı işyerini belirlediği durumda işçinin onayı alınmaksızın işyerinin değiştirilmesi veya işçinin başka bir işyerine nakli söz konusu olamaz¹²². İşçinin işyeri değişikliğine ilişkin onayının İş Kanunu'nun 22. maddesine uygun alınması gerekmektedir. Ancak bazı durumlarda işçinin fiilen nakledildiği yere gitmesi onay verildiği anlamı taşıyabilmektedir. Bu bağlamda işçi tarafından yazılı onay alınması gerektiğinin ileri sürülmesinin bazen hakkın kötüye kullanımı teşkil ettiğini ifade etmek gerekir¹²³.

İş sözleşmesinde işçinin işi ifa edeceği yerin kararlaştırılmadığı durumda ise işveren yönetim hakkına dayanarak iş sözleşmesinin ifa edileceği yeri kendisi belirleme yetkisine sahiptir¹²⁴. Yine işverenin, yönetim hakkı kapsamında, değişikliğin işçinin ücretinde bir azalmaya sebep olması şartıyla, işyeri içinde işçinin çalışma yerini değiştirmesi mümkündür¹²⁵. Ancak işverenin işyeri değişikliği konusundaki talimatının cezalandırma amacı taşımaması, işyeri değişikliğinin somut bir amaca dayanması gerekmektedir¹²⁶. İş-

verenin birden fazla bağımsız işyeri olması durumunda ise bunlardan birinde çalıştırılmak üzere işe alınan işçinin diğer bir işyerinde çalıştırılabilmesi için işçinin rızasının alınması gerekmektedir¹²⁷.

İş sözleşmesinde işverene işyeri değiştirme yetkisinin verilmediği durumda işçinin aynı il sınırları içerisinde dahi başka bir işyerine nakli çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturmaktadır¹²⁸. Bunun yanında işçinin durumunu ağırlaştırmamak kaydıyla aynı il sınırları içindeki işyeri değişiklikleri bazı durumlarda esaslı değişiklik kabul edilmeyebilir¹²⁹. İşçinin ikamet ettiği yere göre daha yakın olan bir işyerine nakli veya işçi yararına yapılan işyeri değişikliğini bu duruma örnek verebiliriz¹³⁰. Ancak aynı il sınırları içinde dahi olsa yeni işyerine gidiş gelişler işçiye yeni masraflar yüklüyor ya da işveren bu masrafları karşılamasına karşın işçi işe gitmek için daha fazla zaman harcıyorsa bu durumda söz konusu değişiklik esaslı değişiklik olarak nitelendirilecektir¹³¹. Nitekim Yargıtay kararlarında işçinin

122 Süzek, Değişiklik Feshi, s. 14; Uşan, s. 237-238.

123 Uşan, s. 238; Ertuğrul, s. 147.

124 Uşan s. 237.

125 "Davacının aynı bina içinde başka bir bölümde görevlendirilmesinin davacının aleyhine fiziki mekan, sosyal çevre ve gerekse ücret yönünden aleyhte bir sonuç doğurmasına rağmen davalı tarafından iş akdinin haksız olarak bozulduğu sonucuna varılarak kıdem tazminatı isteminin kabulü hatalıdır." Yarg. 9.HD., 08.11.1999 E., 14476 E., 16882, Manav, s. 220, dpnt. 63.

126 "Somut olayda, davalı şirkette mağaza müdürü olarak çalışan davacının iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin özel şartlar bölümü, iş ve işyeri değişikliği başlığı 2.maddesi önceki görev yeri değişikliklerine muvafakat etmesi ve açıkça kabul etmiş olmasına rağmen ... mağazasındaki yeni görevinde iş başı yapmayarak ödevli bulunduğu görevleri yapmaktan ısrar etmesi nedeni ile feshedilmiştir. Mahkemece, ...de oturan ve çocuğunun bu şehirde okuduğu bilinen davacının 2010 yılında imzaladığı sözleşmeye dayalı olarak ...a gönderilmek istenmesinin davalı işveren tarafından yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğinde olduğu, iş sözleşmesinde işverenin genişletilmiş yönetim hakkına dahil sayılan görev yeri değişikliği kizolarının keyfi şekilde kullanılmaması gerektiği, feshin bu nedenlerle geçerli olmadığı gerekçesiyle ilk derece mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiş ve ... Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesince de istinaf istemi esastan reddedilmiştir. Dosya içeriğinden taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde yer alan davacının aynı il içerisinde veya Türkiye

dahilinde başka bir bölgeye veya başka bir ile atanabileceğine dair düzenleme ile opsiyonlu program mağaza yöneticisi yetiştirme formunun 3.maddesindeki çalışma koşullarında yapılan değişikliklerin kabul edileceğine ilişkin davacının imzasını taşıyan sözleşme metinlerinden kaynaklanan nakil yetkisine dayanarak işletmesel sebeplerle davalının davacıyı ...deki işyerinden ...'a ihtiyaç nedeni ile benzer unvanla nakletmek istediği, davacının nakil isteğini kabul etmemesi üzerine sözleşmenin geçerli nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, davalı işverenin sözleşmedeki nakil yetkisini kötüye kullandığı da ispat edilmiş değildir. Dairemiz uygulamasına göre de, nakil yetkisi kötüye kullanılmamışsa nakle rıza göstermemek fesih için geçerli sebep olarak kabul edilmektedir. Buna göre, iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır..." Yarg. 22. HD., 12.06.2017, E. 2017/34981, K. 2017/13817, Ekmekçi/Yiğit, s. 80-81.

127 Manav, s. 220.

128 Uşan, s. 238.

129 Uşan, s. 238; Civan, s. 806.

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

131 Süzek, Değişiklik Feshi, s. 14; Civan, s. 806.

sadece işyerinin değiştirilmesini esaslı değişiklik olarak kabul etmemektedir. İşyeri değişikliği nedeniyle işçinin yeni işine ulaşımı eskisine göre güçlük yaratıyorsa ya da maddi açıdan işçi için külfet oluşturunca yapılan değişikliğin esaslı olduğunu ifade etmektedir¹³².

Konu açısından incelenmesi gereken diğer bir durum ise işyerinin taşınmasıdır. İşyerinin taşındığı durumda, iş sözleşmesinde işverenin işyerini değiştirmesine yönelik kayıt bulunmuyorsa somut durumu değerlendirmek gerekecektir. İşyerinin naklinin zorunlu olduğu durumda eski işyeri ile çok farklı olmayan bir yere taşınma gerçekleşiyorsa işçiden buna uyması beklenir. Ancak yeni işyerine gidiş geliş işçi açısından önemli ölçüde güçlük oluşturunca, ilave maddi yük getiriyor ve söz konusu masraflar işveren tarafından karşılanmıyor ya da servis imkânı sağlanmıyorsa yapılan değişikliğin işçi aleyhine olduğu kabul edilir¹³³.

Tarafların işyeri değişikliği hususunda işverene değiştirme yetkisi vermesi mümkündür. Bu kapsamda yapılacak değişikliğin esaslı değişiklik olmayacağı ifade edilmektedir¹³⁴. Yukarıdaki açıklamalarımızda ifade ettiğimiz üzere

bireysel anlaşma konusunu oluşturan iş sözleşmelerinde bu tarz hükümlerin yer alması kabul edilebilecektir. Ancak durumu genel iş koşulları açısından incelediğimizde, Türk Borçlar Kanunu ile genel işlem koşullarına ilişkin hükümler yürürlüğe girmeden önce öğretide¹³⁵ ve Yargıtay kararlarında¹³⁶ işyerinin değiştirilmesine ilişkin kayıtlara genel iş koşullarında yer verilebileceğinin kabul edildiğini ifade edebiliriz. Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle doktrinde bir görüşe göre, işçinin aynı işverene ait başka bir işyerine naklini öngören kayıtların geçerliliği, şeffaf bir şekilde kaleme alınmış olması ve bu kayıtların kullanım sebeplerinin geçerli fesih sebeplerine paralel olarak düzenlenmesine bağlanmıştır¹³⁷. Bizim de katıldığımız, genel iş koşulları ile geçerli değişiklik kayıtları

132 "...Somut olayda davacının iş yerinin bulunduğu Gazimir'deki iş yerinden tahmini 20-25 km mesafedeki yeni iş yerine gidebilmesi için asgari 2-3 toplu taşıma aracına binmesi gerekeceği, toplu taşıma araçlarında geçen zamanın iş süresinden sayılacağı, davalı tarafından kabul edilmediğine göre davacının kendine ait zamanından veya dinlenme hakkını kullandığı zamandan iş için ayırması gerekeceği iş çıkışı ve eve dönüş içinde zaman harcaması yapacağı sabittir. İşveren yani iş yerine nakil için servis koymadığı gibi yol parası vermediği veya işçinin bu ilave yol harcamalarını karşılayacak şekilde ek ödeme yapmadığı, yapacağına dair taahhütte bulunmadığı, tüm bu değişikliğin davacı işçinin iş şartlarında esaslı değişikliği gösterdiğini, işçinin bu değişikliği açıkça kabul etmediği, etmesi gerektiğine ilişkin bir düzenlemenin de bulunmadığı, iş yeri adres değişikliğinin büyükşehir belediye sınırları içinde kalmasının bu durumu değiştirmeyeceği...". Yarg. 9. HD., 07.03.2013, E. 2011/39644, K. 2013/8037, www.kazanci.com.

133 Süzek, Değişiklik Feshi, s. 14; Uşan, s. 239.

134 Yargıtay, sözleşmede değişiklik yönünde kayıt bulunsa dahi, verdiği bir kararında işçinin 35 km daha uzak bir yere naklini ücretinde düşüklük yaratacağı gerekçesiyle esaslı değişiklik olarak kabul etmiş ve değişikliğe işçinin rıza göstermesini aramıştır. Bkz. "...Davacı, davalıya ait Armutlu'da bulunan işyerinde çalışmakta iken işyerinden Pınarbaşı'na taşındığını belirterek kıdem tazminatı

talebinde bulunmuştur. Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının işyerinde asgari ücretle sekreter olarak çalıştığı, Pınarbaşı'nın Armutlu'ya takriben 35.Km. uzakta olduğu işverenin ayrıca gidiş-geliş yol ücreti vermediği anlaşılmaktadır. Taraflar arasında iş sözleşmesinde her ne kadar nakil serbestisi var ise de, davacının önceki işyerinden 35 Km. uzakta bir işyerine kendi ücretinden fedakarlık yaparak yol parasını karşılaması beklenemez. Başka bir anlatımla iş sözleşmesinin esaslı bir unsurunda aleyhe değişiklik olmuştur. İş koşulları zorlaşmıştır. Davacının Pınarbaşı'na yol parası verilmediğinden iş şartlarında ağırlaşma olduğu kabulü gerekir. Bu durumda davacının iş akdinin 1475 sayılı yasanın 16/II-e maddesi uyarınca feshi nedeniyle kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir iken...". Yarg.9.HD., 17.05.2005, E. 2004/27850, K. 2005/18819, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/4, s. 224-225.

135 Demircioğlu, Murat: "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul, 2011, s. 127; Şen, Çalışma Koşulları, s. 173.

136 "...4857 sayılı İş Kanunu ise çalışma koşullarında esaslı değişiklik olması durumunu 22. maddesi ile özel olarak düzenlemiş ve bir prosedüre bağlamıştır...1475 sayılı Kanun zamanında yapılan iş sözleşmelerinde, çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkını saklı tutan kayıtların, 4857 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra geçerli olmayacağına ilişkin özel bir düzenleme olmadığından, bu kayıtlar geçerli olacaktır. Bununla birlikte iş sözleşmelerindeki bu tür değişiklik kayıtları hakkaniyet denetimine tabidir. Bu bağlamda işyeri değişikliği iş, ücret ve diğer çalışma koşulları bakımından değişiklik getirmedikçe geçerli olmaktadır. Öğreti görüşleri ve Yargıtay uygulamaları da ilke olarak bu merkezdedir...Buna göre, işyerinin değiştirilmesine ilişkin bu tür kayıtlar kural olarak geçerlidir...". YHGK., 11.10.2006, E. 2006/9-613, K. 2006/644, www.kazanci.com, (Erişim Tarihi: 10.12.2020).

137 Civan, s. 819-820.

getirilebileceğini kabul etmeyen görüşe göre ise çalışma koşullarından olan işyeri değişikliği ancak İş Kanunu'nun 22. maddesinde yer alan koşullara uyulması suretiyle değiştirilebilecektir¹³⁸. Öğretide diğer bir görüş ise işverenin birden çok işyerine sahip olduğu durumlarda işçiyi bu işyerlerinin varlığından açıkça haberdar etmesi, bu işyerlerinin nerelerde bulunduğu belirtilmesi ve gerektiği zaman bu işyerlerinde işçinin çalıştırılabileceğine ilişkin hususları ayrıntılı ve açık şekilde belirtilmesi halinde genel iş koşulları ile değişiklik kayıtları getirilebileceğini, aksi halde artık bu tür hükümlerin işçiyi bağlamayacağını savunmaktadır^{139,140}.

IV. Sonuç

Çalışmamızda incelemeye esas aldığımız kararda olduğu gibi uygulamada esaslı değişikliğe ilişkin yargı kararlarının önemli bir bölümü işyeri değişikliğinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturup oluşmadığı noktasında ortaya çıkmaktadır. İncelemeye konu olayda gerçekleştirilen işyeri değişikliğinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğu konusunda tereddüt bulunmamaktadır. Zira kararda da belirtildiği üzere işçinin genel müdürlük işyerinde çalıştığı dönemde işyerine gidiş gelişlerde servis imkânı olduğu halde, şube işyerinde çalıştığı süre zarfında işçiye servis sağlanmamış ve yol parası da ödenmemiştir. Yukarıdaki açıklamalarımızda belirttiğimiz üzere yapılan işyeri değişikliğinin esaslı değişiklik olarak kabulü noktasında işçi için maddi açıdan külfet oluşturması hususunun somut olayda gerçekleştiği gözlenmektedir. Bu nedenle işverenin, söz konusu değişikliği gerçekleştirebilmek için İş Kanunu'nun 22. maddesinde belirtilen usule uyması gerekir. Bu kapsamda işveren yapmak istediği esaslı değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. Belirtilen şekilde uygun

olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

İncelemeye konu kararda davalının savunmasından davacı işçinin işin niteliğinde de değişiklik iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise hükümde söz konusu iddiaya yönelik bir değerlendirme yapmamıştır. Kanaatimizce bu durumun değerlendirilmemesi bir eksiklik olmuştur.

Kural olarak işverenin 22. maddede öngörülen usule uygun gerçekleştirmediği değişikliğin işçiyi bağlamayacağı ifade edilse de şu hususa da belirtmek gerekir ki her hakkın kullanılmasında olduğu gibi İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen geçerlilik şartına aykırı değişiklik yapıldığının ileri sürülmesi dürüstlük ve iyi niyet kurallarına uygun olmalıdır. Başka bir ifadeyle işçinin geçersizliği ileri sürmesi hakkın kötüye kullanımı teşkil etmemelidir. Nitekim işverence İş Kanunu'nun 22. maddesinde yer alan şekilde uyulmamış olmasına rağmen işçinin uzun süre değişikliğe itiraz etmemesi, yeni çalışma koşullarında iş görmesi, bunun sonrasında anılan usule aykırı davranıldığını iddia etmesi somut olaya göre hakkın kötüye kullanılmasını oluşturabilir. Bu noktada çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturan ücret ve diğer çalışma şartları arasında bir ayrım yapmak gerekir. Zira iş sözleşmesinin temel unsurlarından olan ücrette yapılan değişiklik durumunda işçinin maaş bordrosuna ihtirazı kayıt koymaması, ücretinde yapılan indirim kabul ettiği anlamına gelmez. Çünkü ücret iş akdinin asli edimlerinden ve sözleşmedeki edimler arası dengenin sarsılmasına neden olabilir. Ücrette yapılan değişikliğin İş Kanunu'nun 22. maddesine uygun yapılması gereklidir. İş Kanunu'nun 22. maddesine uygun değişiklik gerçekleşmedikçe işçinin zaman aşımı süresi içinde ücret farklarını veya kaldırılan ücretle ilişkin haklarını talep etmesi hakkın kötüye kullanılması teşkil etmez. Durumu ücret dışındaki diğer çalışma koşulları açısından değerlendirdiğimizde ise, değişikliği

138 Süzek, İş Hukuku, s. 74.

139 Ertürk, s. 104-105.

140 Konu hakkında ayrıntılı bilgi ve Yargıtay uygulaması için bkz. "5. Değişiklik Hakkının Saklı Tutulması" başlığındaki açıklamalar.

uzunca bir süre ses çıkarılmadığı ve değişikliğin fiilen kabul edildiği anlamına gelecek şekilde çalışmaya devam edildiği durumda sonradan çalışma koşullarında esaslı değişiklik usulüne uyulmadığının ileri sürülmesi dürüstlük kuralıyla bağdaşmayacaktır. Zira iş, işyeri ve çalışma saatlerinde gerçekleştirilen değişiklik fiili çalışma koşullarına ilişkin olacaktır. İşçinin, işverenin isteğine uyarak önerilen yeni iş veya işyerinde ya da çalışma saatinde çalışmaya başlaması, uzun süre itiraz etmeden çalışması yazılı kabul bildiriminde bulunmamasına karşın değişiklik isteğinin kabulü anlamına gelebilmektedir. Nitekim Yargıtay'ın geçmiş kararlarında bu görüşü benimsediği gözlenmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2005 yılında verdiği bir karara konu olayda işyeri değişikliğinin üzerinden dokuz ay geçmesine karşın söz konusu değişikliğe itiraz edilmemesi nedeniyle artık değişikliğin uygulanması gerektiği ifade edilmiştir.

Belirtmiş olduğumuz açıklamalar çerçevesinde incelemeye konu somut olayı değerlendirdiğimizde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2005 yılında verdiği karardan döndüğü ifade edilebilir. Karara konu olayda işçi, davalı bankanın genel müdürlük işyerinde çalışırken önce Levent şubesinde, 3 ay kadar sonra ise Avclar şubesinde çalışmak üzere görevlendirilmiştir. İşçinin genel müdürlük işyerinde, işyerine gidiş gelişlerde servis imkânı olduğu halde, şube işyerlerinde görevlendirildiği durumda işçiye servis sağlanmamış ve yol parası da ödenmemiştir. Burada çalışma koşullarının işçi aleyhine değiştirildiği noktasında tereddüt bulunmamaktadır. Ancak işçi değişiklik sonrasında 8 ay kadar çalışmaya devam etmiştir. İşçinin işyerinde sekiz ay çalışmaya devam etmesinin ardından çalışma koşullarında değişikliğe ilişkin usule uyulmadığı gerekçesiyle itiraz etmesinin hakkın kötüye kullanımı teşkil edeceği kanaatindeyiz. Nitekim işçinin değişikliğin ardından yeni işyerinde çalıştığı sürenin itiraz için uzun bir süre olduğu ifade edilebilir. Bu nedenle Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararına katılmadığımızı belirtmek isteriz.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan: Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2020.
- Alp, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara, 2005.
- Alp, Mustafa: "İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 3, 2006, 37-53.
- Alp, Mustafa: "Aynı İl Sınırları İçinde İşyeri Değişikliğinin Esaslı Değişiklik Kabul Edilmesi-Karar İncelemesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Durmuş Tezcan'a Armağan, C: 21, Özel Sayı, 2019, 2113-2127, (Karar İncelemesi).
- Alpagut, Gülsevil: "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, C: 18, S: 5, Eylül 2004, 52-62.
- Alpagut, Gülsevil: "İş Kanunu'nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı- Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları", Legal İHSGHD 9/2006, (Uygulama Alanı), 49-64.
- Alpagut, Gülsevil: "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", Bankacılar Dergisi, Sayı: 65, 2008, 89-110, (Esaslı Değişiklik).
- Arpacı, Abdülkadir: Kişiler Hukuku, (Gerçek Kişiler), İstanbul 1993.
- Aydın, Ufuk: "4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 5, Mart 2007, 57-68.
- Başbuğ, Aydın: İş Sözleşmesinin Değişen Şartlara Uyarlanması, İstanbul 2007.
- Baycık, Gaye: "İşverenin Nakil Yetkisinin Kullanım Denetimi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 61 (3-2), 2012, 487-504.
- Centel, Tankut: "Değişiklik Feshinde Kötü-

- niyet", Karar İncelemesi, TİD, S. 290, Şubat 2004.
- Civan, Orhan Ersun: Genel İş Koşulları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara, 2014, (Genel İş Koşulları).
 - Civan, Orhan Ersun: "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi", İKÜHFD, 15 (1), 2016, 781-824.
 - Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, İstanbul 2019.
 - Demir, Fevzi: "Toplu İş Sözleşmesi ile İşçinin Onayının Önceden Alınması", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y:1, S: 2, Haziran 2006, 93-113.
 - Demircioğlu, Murat: "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul, 2011, 121-140.
 - Doğan Yenisey, Kübra: "İşverenin Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C: II, İstanbul 2001, 1175-1198, (Sözleşme Hükümlerinin Denetimi).
 - Doğan Yenisey, Kübra: "Çalışma Koşullarında Değişiklik", III. Yılında İş Yasası, Toprak İşveren, 21-25 Eylül 2005, Bodrum, 104-131, (Çalışma Koşulları).
 - Doğan Yenisey, Kübra: "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Çalışma ve Toplum Dergisi, Say: 3, 2010, 93-115, (Çalışma Koşullarında Değişiklik).
 - Dural, Mustafa: Türk Medeni Hukukunda Gerçek Kişiler, İstanbul 1995.
 - Ekmekçi, Ömer: Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996.
 - Ekmekçi, Ömer: Toplu İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2019.
 - Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2020.
 - Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, (İş Hukuku).
 - Ekonomi, Münir: "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 4, S: 2, Haziran 1997, 157-179.
 - Engin, Murat: Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: LXI, S: 1-2, 313-326.
 - Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Bası, Ankara 2012.
 - Erkanlı Başbüyük, Betül: İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Ankara 2020.
 - Ertuğrul, Meltem: "İş Hukukunda Değişiklik Feshi", İzmir Barosu Dergisi, Mayıs 2018, 131-173.
 - Ertürk, Şükran: "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Özel Sayı, 2013, 81-118.
 - Esener, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978.
 - Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul, 2019.
 - Güler, Mikdat: "Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Objektif Neden Kavramı ve Çalışma Koşullarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi", Karar İncelemesi, Legal İHSGHD, C: I, S: 2, 2004, 545-559.
 - Güler, Mikdat: "Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Düşündürdükleri", Kamu-İş, C. 7, S. 3/2004, 1-18.
 - Gürsel, İlke: "Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişikliğin Yargı Kararıyla Tespiti ve Bunun Hukuki Sonuçları", İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, III, İstanbul, 2018, 175-219.
 - Güzel, Ali: "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası Semineri, İstanbul 2004, 15-145.

- Hozar, Nağme N.: "İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 1, S: 2, Haziran 2006, 82-92.
- Kılıçoğlu, Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Bası, Ankara 2018
- Koç, Sedef: "Personel Yönetmeliği Değişikliği, Karar İncelemesi", Legal İHSGHD., C: 1, S: 4, 2004, 1397-1404.
- Kök, İsmail: "Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışma Koşullarının Esaslı Şekilde Değiştirilmesi ve Değişiklik Feshi", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 52, 2016, 2039-2077.
- Manav, Eda: "İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 25, Mart 2012, 136-157, (Değişiklik Kayıtları).
- Manav, Eda: "İş Kanunu'nun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Yıl. 3, Sayı:9, 209-252.
- Narmanlıoğlu, Ünal: İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, S: 3, 9-19.
- Oğuzman, M. Kemal: Hukuki Yönden İşçi İşveren İlişkileri, C: I, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt, Arabuluculuk, Yüksek Hakem Kurulu, Özel Hakemlik, İstanbul 1987
- Oğuzman, M. Kemal/Öz, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, 10. Bası, İstanbul 2012.
- Soyer, Polat: Genel İş Koşulları, İstanbul 1987.
- Sur, Melda: İş Hukuku Toplu İlişkiler, Gözden Geçirilmiş Güncelleştirilmiş 9. Bası, Ankara 2020.
- Süzek, Sarper: "İşyeri Uygulamaları", Kamu-İş, Cilt. 4, Sayı. 2, 151-155, (İşyeri Uygulamaları).
- Süzek, Sarper: "Değişiklik Feshi", TİSK Akademi, C. 1, S. 1, 6-31, (Değişiklik Feshi).
- Süzek, Sarper: "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 24, Aralık 2011.
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 19. Baskı, İstanbul 2020, (İş Hukuku).
- Şahlanan, Fevzi: "Sözleşmelerde Yer Alan Çalışma Koşullarında Değişiklik Kayıtları- İşverenin Yönetim Hakkı (Karar İncelemesi)", Tekstil İşveren, S: 314, Şubat-Mart 2006.
- Şen, Murat: İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, 2005, (Çalışma Koşulları).
- Şen, Murat: "İkramiye Ödenmemesinin İş Şartı Haline Gelmesi ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme)", Kamu-İş, C: VI, S: 3, (İşyeri Uygulamaları), 57-73.
- Şen, Murat: "İçinin Çalışma Koşullarındaki Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları (Karar İncelemesi)", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, (Karar İncelemesi). 76-89.
- Taşkent, Savaş: Yönetim Hakkı, İstanbul 1981.
- Tomur, Irmak Gökçe: Türk ve İngiliz Hukukunda Değişiklik Feshi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı (Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2019.
- Tulukcu, N. Binnur: "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişikliğe İlişkin Usule Uyulmaması Halinde İşveren Tarafından Yapılan Feshin Haksız Olduğuna Dair Yargıtay Kararı İncelemesi", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 2, Yıl: 2008, 289-297.
- Uşan, Fatih: "4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt. 9, Özel Sayı, 2007, 211-271.

- Uzun, Bekir: "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Y: 1, Sayı: 2, Haziran 2006, 48-59.
- Yiğit, Yusuf: "İşverenin Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/4, 79-114.
- Yücel, Ramazan: "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi", İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl. 3, Sayı. 1, Temmuz 2017, 49-67.