

## İŞ HUKUKUNDA DEĞİŞİKLİK FESHİ

### ÖZET

İş sözleşmesinin kurulmasından sonra, zamanla değişen koşullar neticesinde bu sözleşmenin koşullarında da değişikliklere gidilmesi gerekebilir. Tarafların karşılıklı anlaşmasıyla işçinin çalışma koşullarının değiştirilmesi her zaman mümkün olabilir. Buna karşın işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak istemesi halinde bunu gerçekleştirebilmesi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesindeki şartları gerçekleştirilmesiyle mümkündür. Kanundaki prosedüre uygun şekilde yapılan değişiklik önerisinin, işçi tarafından kabul edilmemesi halinde işveren, değişikliğin geçerli nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedeni bulunduğunu yazılı olarak işçiye bildirerek, iş sözleşmesini sona erdirebilir. İşverenin bu şekilde sözleşmeyi sona erdirmesi değişiklik feshi olarak ifade edilmektedir. İşçi bu durumda İş Kanunu'nun 17-21. maddelerine göre dava açabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Değişiklik feshi, çalışma koşulunda değişiklik, esaslı değişiklik, çalışma koşullarında değişikliği saklı tutma kayıtları, çalışma koşulları

### ABSTRACT

After the labor contract has been established, changes in the terms of this contract may need to be made in the context of time varying conditions. With the mutual consent of the parties, it is always possible to make amendments in the working conditions of the workers. However, if the employer is willing to make fundamental changes in working conditions, it is only possible to do so by fulfilling the conditions set out in Article 22 of the Labor Law No. 4857. If the proposal of the Employer for changes in accordance with the procedure in the Labor Law is not accepted by the worker, the employer may terminate the employment contract by notifying the worker in writing that the change is based on valid cause or that there is another valid reason for termination. The termination of the contract by the employer in this way is referred as "amendment termination". In this case, the worker may file a suit against employer, according to the provisions of Articles 17-21 of the Labor Law.

**KEYWORDS:** Amendment termination, change in working conditions, fundamental changes, reserving the clauses of changes in working conditions, working conditions

\* Girne Amerikan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi, meltemdemiral@hotmail.com

## GİRİŞ

İş sözleşmesinin kurulmasından sonra, sözleşmenin kurulduğu sıradaki koşullar değişse dahi, tarafların sözleşmenin hükümlerine “*ahde vefa*” ilkesi<sup>1</sup> gereği (kural olarak) uyması gerekir. Bununla birlikte sözleşmenin bazı hükümlerinin zamanla değiştirilmesi ihtiyacı ortaya çıkabilir. Tarafların anlaşarak bu hükümleri değiştirmesi mümkün olduğu gibi, işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturan değişiklik önerisini işçinin kabul etmesiyle de sözleşme şartlarının değiştirilmesi mümkündür. Ancak bu değişikliğin yapılması 4857 Sayılı İş Kanunu’nun<sup>2</sup> 22. maddesinde, belirli koşullara bağlamıştır. İşçinin işveren tarafından sunulan esaslı değişiklik önerisini kabul etmemesi halinde ise, işveren sözleşmeyi (aynı hükümde düzenlenen) değişiklik feshi olarak adlandırılan fesih yöntemiyle geçerli şekilde sona erdirebilir.

İş Kanunu’nun 22. maddesindeki düzenlemeyle, hem işçinin çalışma koşullarının tek tarafı olarak aleyhe şekilde değiştirilmesi önlenmeye; hem de işyerindeki gereksinimler nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi gereken hallerde, fesihden önce sözleşmenin bu ihtiyaçlara göre değiştirilmesi, bunun sağlanamaması halinde sözleşmenin feshedilmesi yöntemi kullanılarak, işçi korunmaya çalışılmaktadır.

İşçinin çalışma koşullarının değiştirilmesi ihtiyacı, sonradan ortaya çıkan koşullar nedeniyle gerçekten gerekli olabileceği gibi; çalışma koşullarının değiştirilmesi imkânı tazminat ödemeksizin işçinin iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen işveren tarafından kötüye de kullanılabilir. İşçinin korunması açısından, çalışma koşullarında işverenin değişiklik yapması ve bunun devamında değişiklik feshi prosedürleri titizlikle değerlendirilmelidir. Bu kapsamda uygulamada sıklıkla karşılaşılan bu hallerin, konu ile ilgili yazılı kaynaklar ve son Yargıtay kararları değerlendirilerek, genel işlem şartı gibi mevzuat değişiklikleri ile bazı iş

<sup>1</sup> Bu ilkeye göre, sözleşmenin geçerli şekilde kurulmasından sonra sözleşmenin kurulduğu sıradaki koşullar değişse de taraflar sözleşmenin koşullarına aynen uymaya devam etmelidirler (Kılıçoğlu, M. Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Genişletilmiş 20. Bası, Ankara 2016, s. 272).

<sup>2</sup> RG., 10.06.2003 T., S. 25134.

davalarında dava şartı olarak düzenlenen arabuluculuk kurumu da göz önüne alınarak, özellikle sözleşmede değişiklik kaydı bulunması hali irdeelenerek incelenmesinin yararlı olacağı düşüncesi ve amacıyla bu çalışma hazırlanmıştır.

Çalışmamızda değişiklik feshi yöntemiyle iş sözleşmesinin sona erdirmesinin koşulları ve sonuçları, özellikle esaslı değişiklik kavramı, halleri ve değişiklik hakkını saklı tutma kayıtlarının geçerliliği ile sınırları değerlendirilerek, kanuni düzenleme, doktrin görüşleri ve yargı kararları ışığında incelenmeye çalışılmıştır.

## I. DEĞİŞİKLİK FESHİ KAVRAMI VE KAPSAMI

Değişiklik feshi, işverenin çalışma koşullarında gerçekleştirmek istediği esaslı değişikliği işçinin kabul etmemesi halinde, iş sözleşmesini sona erdirebileceği fesih türüdür. Kanun'un 22. maddesinde düzenlenen bu hükümde asıl amaçlanan, sözleşmeyi sona erdirmekten çok, çalışma koşullarının değiştirilmesinin sağlanmasıdır. Bunun gerçekleştirilememesi durumunda iş ilişkisinin sona ermesi, değişiklik feshine ilişkin koşulların gerçekleştirilmesi söz konusu olur<sup>3</sup>.

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 işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.*

<sup>3</sup> Alp, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara, s. 123; Uşan, M. Fatih: 4857 sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, DEÜHFD, C. 9, Özel Sayı, İzmir 2007, s. 214; Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 482; Tuna, Zafer; “4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. Maddesi Çerçevesinde Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Değişiklik Feshi”, İstanbul Barosu Dergisi, Kasım-Aralık 2014, C. 88, S. 2014/6, s. 106.

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

İş Kanunu'nun 22. maddesi, işyerinde geçerli bir fesih nedeni ortaya çıktığı hallerde işverene çalışma koşullarında değişiklik yapma ve bu sayede son çare (ultima ratio) olarak sözleşmenin feshinden kaçınma olanağı sağlamaktadır. Çalışma koşullarında değişikliğe gidilmesi, feshin son çare olması ilkesi gereği, fesihten önce başvurulması gereken bir yöntemdir<sup>4</sup>. İş Kanunu'nun değişiklik feshine ilişkin madde gerekçesinde de, bu düzenleme ile belirli olumsuz koşulların varlığı halinde işçinin iş sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yaparak iş sözleşmesinin sürdürülmesinin sağlanmasının amaçlandığı belirtilmiştir<sup>5</sup>. Hükümün diğer bir amacı da işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçinin korunmasının sağlanmasıdır<sup>6</sup>. İşçinin, iş sözleşmesinin değişiklik feshi ile sona erdirilmesi halinde, sözleşmenin feshine bağlanan hakları (ihbar, kıdem tazminatı gibi) istemesi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanarak, feshin geçersizliğini ileri sürmesi ve işe iade edilmesini talep etmesi mümkündür<sup>7</sup>.

İş Kanunu'na tabî ancak iş güvencesi kapsamına girmeyen iş ilişkilerinde de, işverenin sözleşmede esaslı değişiklik yapması Kanun'un 22. maddesindeki koşullara bağlıdır<sup>8</sup>. İşverenin çalışma koşullarında

<sup>4</sup> Süzek, Sarper: Değişiklik Feshi, TİSK AKADEMİ, 2006/I, s. 28.

<sup>5</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s. 28.

<sup>6</sup> Narmanlıoğlu, Ünal: İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?, Sicil, Eylül 2006, S.3, s. 12.

<sup>7</sup> Süzek, Sarper: İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul 2018, s. 660; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 28.'

<sup>8</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 660; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 8; Alpagut, Gülsevil: İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı-Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararları, Legal İHSGHD, 2006, S.9, s. 54; Sümer, Halûk Hâdi: İş Hukuku Uygulamaları, Dördüncü Baskı, Konya 2010, s. 113; Uşan, s. 215. Aksi yönde bkz. Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 3.Baskı, İstanbul 2006, s. 180; Şen, Murat: İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005, s. 186; Manav, Eda: "İş Kanunu'nun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi Ve Hukuki Sonuçları", TAAD, Y:3, S. 9, Nisan 2012, s. 237.

esaslı değişiklik yapması halinde, Kanun'un 22. maddesindeki düzenleme iş güvencesi kapsamına girmeyen iş ilişkilerinde de uygulanmalıdır<sup>9</sup>. Böylece bu işçilerin de ihbar, kıdem tazminatı almaları mümkündür<sup>10</sup>. Ancak Basın İş Kanunu'na tabi işçiler bakımından kıyas yoluyla uygulanacak hükümler arasında İş Kanunu'nun 22. maddesi yer olmadığından bu işçilere değişiklik feshi hükümleri uygulanamasa da sözleşmelerinin feshi halinde iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilirler<sup>11</sup>.

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma ve feshe ilişkin hükümler, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler için öngörülmüştür. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, çalışma koşullarında değişiklik yapma ve bu nedenle sözleşmenin feshi imkânı bulunmaz. Dolayısıyla, değişiklik feshi hükümleri belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulama alanı bulmaz<sup>12</sup>.

## II. DEĞİŞİKLİK FESHİNİN KOŞULLARI

### A. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK YAPILMASI

#### 1. Değişikliğe Konu Olacak Çalışma Koşulları

Çalışma koşullarını, işçinin ücreti, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, işçiye özel sağlık sigortası yapılması, primleri işverence ödenmek kaydıyla işçinin bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi, ara dinlen-

<sup>9</sup> Çil, s. 1567; Süzek, iş güvencesi kapsamı dışındaki iş ilişkilerinde fesih nedeninin açıklanması gerekmediğinden, İş Kanunu'nun 22. maddesinde yer alan hükmün, fesih nedeninin "yazılı olarak açıklanması" kısmı dışında uygulanması gerektiğini ifade etmektedir (Süzek, Değişiklik Feshi, s. 8-9).

<sup>10</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 661; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 8-9; Aydın, Ufuk: "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi", Sicil, 2011, s. 23.

<sup>11</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 661.

<sup>12</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 661; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 9; Çankaya/Günay/Göktaş, s. 126; Akyiğit, Ercan: Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007, s. 170; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 23; Uşan, s. 216; Manav, s. 235.

mesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar oluşturur<sup>13</sup>.

Değişiklik feshine ilişkin hükümlerin uygulanabilmesi için öncelikle, işverenin, “iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik” yapması gerekir.

Usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmuş olan işyeri uygulamaları da iş sözleşmesi hükmündedir<sup>14</sup>. Bu doğrultuda işyeri uygulamalarıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı nitelikte değişiklikler de İş Kanunu’nun 22. maddesindeki sınırlamalara bağlı olarak yapılabilecektir. İşyeri uygulamaları, kanun veya sözleşmeyle düzenlenmemiş bir konuda, işverenin açık bir duyuru veya tek taraflı süreklilik taşıyan uygulamasıyla belirli bir olgunun oluşturulması neticesinde meydana gelir. İşyeri uygulamasının oluşması için, ya işverenin bu konuda açık bir taahhüdü bulunmalı ya da fiili uygulamaları ile bu uygulamanın bundan sonra da devam edeceği konusunda işçilerde bir beklenti doğmalıdır<sup>15</sup>. Ancak uygulamanın işyeri uygulamasını meydana getirmesi için kanunda yer alan ve işçiyi koruyan bir düzenlemenin aksine olacak şekilde yapılmaması gerekir. Örneğin, haftalık 45 saati aşan çalışmalarda ödemesi gereken fazla çalışma ücretinin hiç ödenmemiş olması, bu ücretin ödenmeyeceği şeklinde bir işyeri uygulaması oluşturmaz<sup>16</sup>.

<sup>13</sup> 9. HD., 15.12.2008 T., 13026/33685; 9. HD., 17.09.2009 T., 2008/6460 E., 2009/23305 K.; HGK., 12.4.2017 T., 2014/7-2461 E., 2017/719 K. (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>14</sup> HGK., 12.4.2017 T., 2014/7-2461 E., 2017/719 K.; 9. HD., 15.12.2008 T., 13026/33685 (Kazancı İçtihat Bankası); Ekonomi, Münir: Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s. 159; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 9; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 180; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 23; Uzun, Bekir: Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil, Haziran 2006, Yıl. 1, S. 2, s. 50; Akın, Levent: İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Fesih Hakkı, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, C: 27, s.: 2, MART 2013, s. 39-40.

<sup>15</sup> Süzek, Sarper: İşyeri Uygulamaları, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s. 151; Akyiğit, s. 161-163; Uzun, s. 49. İşyeri uygulamaları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, İşyeri Uygulamaları, s. 151-155.

<sup>16</sup> Akın, s. 41-42.

Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan çalışma koşulları, işçi ve işverenin anlaşmasıyla değiştirilemeyeceğinden, bu tür bir değişiklik Kanun'un 22. maddesi kapsamına girmez<sup>17</sup>.

## 2. Esaslı Değişiklik Halleri

### a) Esaslı Değişiklik Kavramı

İş Kanunu'nun 22. maddesinin uygulama alanına giren, çalışma koşullarında esaslı değişiklik, işverenin yönetim hakkının sınırlarını aşan, iş sözleşmesinin objektif esaslı unsurlarına müdahalede bulunan, sözleşmenin denge ve düzenini bozan önemli değişikliklerdir<sup>18</sup>. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturan haller, tek tek baştan belirlenemez, her somut olayda ayrı değerlendirilmelidir<sup>19</sup>. Ancak genellikle işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırıcı değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir<sup>20</sup>. Çalışma koşullarındaki değişikliğin, işçinin aleyhine ve esaslı olduğu konusunda ispat yükü işçiye aittir<sup>21</sup>.

<sup>17</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 662; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 9; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 23; Çankaya, Osman Güven/ Günay, Cevdet İlhan/ Göktaş, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2006, s. 126-127; Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, 4. Baskı, Ankara 2015, s. 1176; Civan, Orhan Ersun: Genel İş Koşulları, İstanbul 2015, s. 86; Manav, s. 213. Aksi yönde bkz. Akın, s. 39-40.

<sup>18</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 662; Mollamahmutoglu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I : Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2018, s. 108; Şen, Çalışma Koşulları, s. 109; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 55; Alpagut Gülsevil: İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, Çimento İşveren Dergisi Eylül 2004, C. XVIII, S. 5, s. 56; Akyiğit, s. 165; Başterzi, Süleyman: Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, AÜHF 2005, C. LIV, S. 3, s. 60-61; Yenisey, Kübra Doğan: "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi" Çalışma ve Toplum, 2010/3, s. 95; Uşan, s. 220; Civan, s. 97; Uzun, s. 53; Başar, Didem: Türk İş Hukukunda Değişiklik Feshi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2011, s. 37; Tuna, s. 107; Manav, s. 213, 214.

<sup>19</sup> Çil, Şahin: 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi 1. Cilt, Ankara 2004, s. 424; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 24; Civan, s. 97.

<sup>20</sup> 9. HD., 14.12.2009 T., 46109/34662; 9. HD., 17.11.2015 T., 27488/32721 (Kazancı İçtihat Bankası); Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 24.

<sup>21</sup> 9. HD., 14.12.2009 T., 46109/34662 (Kazancı İçtihat Bankası); Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 33; Akın, s. 41; Özdemir, Cumhuriyet: "İş Koşullarında Değişiklik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi", Terazi Hukuk Dergisi, S. 91, Mart, 2014, s. 100. Türk Medeni Kanunu'nun 6. maddesinde göre; "(...) taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür." Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 190. maddesinin 1. fıkrasına göre de; "İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen

Sözleşmenin esaslı değişikliği kapsamına işverenin yönetim hakkı çerçevesinde yaptığı düzenlemeler girmezler<sup>22</sup>. Bununla birlikte işverenin yönetim hakkı sınırlarında kalan değişiklik yapma yetkisini dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir<sup>23</sup>.

Yargıtay'a göre<sup>24</sup>, geçerli nedene dayanan değişiklikler de çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli neden işyeri gereklerinden veya işçinin verimi ile davranışlarından kaynaklanabilir. Örneğin, işçinin çalıştığı bölümde objektif olarak ortaya konulan performans kriterlerine göre verimsiz olması, işverence bu yönde verilen eğitime rağmen sonuç alınmaması durumunda, işverence işçinin başka bir işte görevlendirilmesinin mümkün olduğu belirtilmiştir. Yine şoför olarak çalışan işçinin sık sık trafik cezası alması ya da sürücü belgesine geçici olarak el konulması gibi durumlarda, işveren işçiyi başka bir işte görevlendirebilir.

İş Kanunu'nun 22. maddesinin uygulanmasını gerektiren değişiklik halleri, işçinin aleyhine yapılan değişikliklerdir. İşçinin lehine olan, örneğin, işçinin ücretinin arttırılması gibi esaslı değişiklikler, bu hükmün uygulamasına girmez. Ancak, işçinin lehine yapılan değişikliğin beraberinde, işçinin durumunu ağırlaştıran düzenlemelerin de yer alması (örneğin, işçinin ücretinin artmasının yanında, işçiye ek külfetler yükleyen

*vakiya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkararak tarafa aittir.*" Uyuşmazlık halinde, işçi değişikliğin esaslı olduğunu iddia edeceği ve değişikliğin esaslı olmasına bağlanan sonuçtan kendi lehine hak çıkaracağından, bu iddiasının doğruluğunu işçi ispat etmelidir.

<sup>22</sup> 9. HD., 02.12.2008 T., 2007/34487 E., 2008/33356 K.; 9. HD., 15.12.2008 T., 13026/33685 ; 9. HD., 17.09.2009 T., 2008/6460 E., 209/23305 K.; HGK., 04.11.2009 T., 2009/9-416 E., 2009/474 K.; 9. HD., 14.12.2009 T., 46109/34662.; 22. HD., 7.12.2017 T., 2015/20394 E., 2017/27971 K. (Kazancı İçtihat Bankası); Süzek, İş Hukuku, s. 662; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 10; Sümer, s. 115; Şen, Çalışma Koşulları, s. 112; Narmanlıoğlu, Değişiklik, s. 11; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 475; Alpagut, Esaslı Değişiklik, s. 54; Çankaya/Günay/Göktaş, s. 125; Günay, İş Kanunu, s. 1178; Çil, s. 1580; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 23-24; Civan, s. 89; Uzun, s. 51; Yalçın, Adalet: Türk İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2007, s. 28; Manav, s. 215.

<sup>23</sup> "İşveren,yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmamalı, işyeri değişikliği ile ilgili işletmesel kararı alırken dürüst olmalıdır." 22. HD., 7.12.2017 T., 2015/20394 E., 2017/27971 K.; 22. HD., 1.11.2017 T., 42756/23739 (Kazancı İçtihat Bankası); Alpagut, Esaslı Değişiklik, s. 56; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 24; Akın, s. 41.

<sup>24</sup> HGK., 12.4.2017 T., 2014/7-2461 E., 2017/719 K. (Kazancı İçtihat Bankası).



değişiklikler) durumunda ise, değişiklik işçinin lehine sayılmayabilir, dolayısıyla bu tür değişiklikler işçinin aleyhine değerlendirilebilir<sup>25</sup>.

İşçinin iş koşullarını ağırlaştıran, ancak bununla birlikte işçiye ek kazançlar sağlanarak, ikame değerlerle dengelenen aleyhe değişiklikler de esaslı değişiklik olarak nitelendirilmeyebilir. Örneğin, işçilere ücretsiz sağlanan servisin kaldırılması, buna karşın işçilere toplu taşıma için ek ücret ödenmesi halinde değişiklik esaslı değildir<sup>26</sup>. Çalışma koşullarının özelliği sebebiyle işçiye belirli bir edim verilmesine yol açan neden daha sonra ortadan kalkmış olduğu için, edimin artık verilmemesi halinde de değişikliğin esaslı olmadığı kabul edilebilir. Örneğin, işin riskli olması nedeniyle işçiye risk tazminatı verilirken, yeni gelen teknolojiyle işin riskinin ortadan kalkması, bu nedenle de işçiye bu ödemenin verilmemesi halinde değişiklik esaslı nitelikte kabul edilmemelidir<sup>27</sup>.

## b) Esaslı Değişiklik Halleri

### aa. Ücretin Değiştirilmesi

İşçinin ücretine yönelik yapılan aleyhe her değişiklik esaslı değişiklik oluşturur<sup>28</sup>. İşçinin maaşının düşürülmesi dışında parça başı iş için

<sup>25</sup> Soyer, M. Polat: İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değişmesi, İzBD, Ocak 1984, s. 52; Süzek, İş Hukuku, s. 662-663; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 11; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 109; Çil, s. 1586; Çankaya/Günay/Göktaş, s. 129; Sümer, s. 114-115; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 24; Alpagut, Esaslı Değişiklik, s. 57; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 56; Ertürk, Şükran; "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", DEÜHFD Özel Sayı, Polat Soyer'e Armağan, C. 15, 2013, s. 109; Uşan, s. 224; Akyığıt, s. 165; Tuna, s. 109.

<sup>26</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 663; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 11; Yalçın, s. 6.

<sup>27</sup> Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 121-122; Süzek, İş Hukuku, s. 663; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 11; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 24; Şen, Çalışma Koşulları, s. 130.

<sup>28</sup> 9. HD., 1.11.2016 T., 2015/21502 E., 2016/18906 K. (Kazancı İçtihat Bankası); Soyer, s. 52; Süzek, İş Hukuku, s. 663-664; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 1, 19; Çelik, Nuri/Caniklioglu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Baskı, İstanbul 2018, s. 569; Uzun, s. 53; Engin, Murat: Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı, İÜHFEM 2003, C. LXI, S. 1-2, s. 315. İşverene tek taraflı olarak ücret değişikliği yetkisi veren sözleşme kayıtlarının geçerliliği ve denetimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Alp, Mustafa: İşverene Tek Taraflı Ücret Değişikliği Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerlilik Ve Denetim Ölçütleri, Legal İHSGHD, 2009, S. 21, s. 13-34; Ertürk, s. 109; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 24; Uşan, s. 225; Başar, s. 39; Tuna, s. 109; Civan, s. 102-103; Manav, s. 221-222.

ücret alan işçiye işverenin, kararlaştırılandan daha az iş göndermeye yönelik değişikliği de esaslı değişiklik oluşturur<sup>29</sup>.

Nakdi yapılan ödemeler dışında, aynı ödemelerin de kaldırılması veya azaltılması iş sözleşmesine ilişkin aleyhe esaslı değişiklik meydana getirmektedir<sup>30</sup>. İşçiye her gün verilen öğle yemeğinin kaldırılmasını da Yargıtay haklı olarak esaslı değişiklik olarak kabul etmiştir<sup>31</sup>. Zira bu durumda, işçi öğle yemeği için ek harcama yapacak ve işçinin ücretine yönelik aleyhe bir durum oluşacaktır.

İşyerinin başka bir yere taşınması ve yol masrafının işverence karşılanmaması durumunda da Yargıtay<sup>32</sup>, işçinin ücretinden fedakârlık yaparak yol parasını karşılaması beklenemeyeceğinden, çalışma koşullarında esaslı değişiklik meydana geldiğine hükmetmiştir.

İşçinin işinin niteliğinin değiştirilmesi neticesinde, dolaylı olarak ücretinde eksilme yaşanacağı durumlarda da esaslı değişiklik söz konusu olur. Örneğin, yurtdışı görevlerde tır şoförü olarak çalışan işçinin yurtiçi görevlere verilmesi nedeniyle, yurtdışı seferlerden kazandığı ücretten daha az ücret alması Yargıtay tarafından<sup>33</sup> esaslı değişiklik sayılmıştır. Yine restoranda garson olarak çalışan kişinin kat görevlisi olarak görevlendirilmesi, işçinin ücretinin daha az olacağı gerekçesiyle esaslı değişiklik olarak kabul edilmiştir<sup>34</sup>. Bunun dışında, işçinin işveren tarafından ücretsiz izne çıkarılması da, işçiyi belirli bir süre ücretinden yoksun bırakacağı için esaslı değişiklik oluşturur<sup>35</sup>.

<sup>29</sup> Çil, s. 1577; Tuna, s. 109; Manav, s. 222.

<sup>30</sup> Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 121; Süzek, İş Hukuku, s. 664; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 12; Ertürk, s. 109; Şen, Çalışma Koşulları, s. 150.

<sup>31</sup> 9 HD., 14.3.1996 T., 1995/31367 E., 1996 /5335 (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>32</sup> 9. HD., 17.5.2005 T., 2004/27850 E., 2005/18819 (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>33</sup> 9. HD., 23.12.2010 T., 20470/39689 (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>34</sup> 9. HD., 28.5.2013 T., 2011/14779 E., 2013/16211 K. (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>35</sup> 9. HD., 29.4.2002 T., 2001/20571 E., 2002/6610 K. (Kazancı İçtihat Bankası); Süzek, İş Hukuku, s. 664; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 12; Günay, İş Kanunu, s. 1181; Uşan, s. 230; Tuna, s. 110; Manav, s. 224.

## bb. İşin Niteliğinin Değiştirilmesi

İşverenin yönetim hakkı, işçinin işinin niteliği ile bağdaşan benzer iş ve eşit değerdeki işlerde görevlendirilmesi ile sınırlıdır. İşçinin belirlenenden aleyhe bir işte çalıştırılması esaslı değişiklik oluşturur<sup>36</sup>.

Yargıtay, büro personeli olarak çalışan işçinin temizlik işine geçirilmesi<sup>37</sup>, beden eğitimi olan işçinin yüzme öğretmenliği pozisyonuna getirilmesini (yeni görevin önceki görevden çok farklı bilgi ve sorumluluk gerektirmesi nedeniyle)<sup>38</sup>; kaynakçının kum eleme işine verilmesini<sup>39</sup>, makam şoförlüğü yapan işçinin şantiyede görevlendirilmesini<sup>40</sup>, operatör olan işçinin görev yerinin değiştirilerek, daha önce çalışmadığı ve eğitim verilmeyen bölüme nakledilmesi ve burada günlük üretime göre performansının değerlendirilmesi<sup>41</sup>, işçinin çalıştığı işten daha ağır, zor ve tehlikeli bir işte çalıştırılmak istenmesini<sup>42</sup> esaslı değişiklik kabul etmiştir.

İşçinin çalıştığı işin niteliğinin, işçinin aleyhine olarak değiştiğinin tespitinde, işçinin işinin ağırlaşp ağırlaşmadığı, işçinin onurunu zedeleyecek nitelik taşıyıp taşımadığı dürüstlük kuralına göre belirlenmelidir<sup>43</sup>. Yargıtay<sup>44</sup> haklı olarak, belediye başkan yardımcısı olarak görev yapan inşaat yüksek mühendisinin, yeni belediye başkanı tarafından temizlik işçisi olarak çalıştırılmak istendiği bir olayda, bu değişikliğin esaslı deği-

<sup>36</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 665; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 13; Ertürk, s. 110; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 25; Uşan, s. 233; Tuna, s. 111.

<sup>37</sup> 9. HD., 6. 12.2016 T., 22698/21633 (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>38</sup> 9. HD., 28.9.2010 T., 2008/34776 E., 2010/26093 K. (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>39</sup> 9. HD., 15.12.2008 T., 13026/33685 (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>40</sup> 9. HD., 15.5.2000 T., 3079/6991 (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>41</sup> 9. HD., 28.9.2009 T., 2008/42886 E., 2009/24409 K. (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>42</sup> 9. HD., 7.6.1984 T., 5509/6255 (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>43</sup> Tuna, s. 112; Manav, s. 218.

<sup>44</sup> 9. HD., 4.10.2005 T., 9992/32333 (Kazancı İçtihat Bankası).

şiklik niteliği taşıdığına hükmetmiştir. Nitelikli işçinin ücreti değişmese bile kariyer olarak kendisini geliştiremeyeceği hafif bir işte çalıştırılması da işçi için esaslı değişiklik oluşturur<sup>45</sup>.

## cc. İşyerinin Değiştirilmesi

Kural olarak işveren yönetim hakkı çerçevesinde işçinin çalışma yerini belirleyebilir. Ancak, işyeri taraflarca iş sözleşmesinde belirlenmişse, işyeri işçinin onayı olmaksızın, tek taraflı olarak işveren tarafından değiştirilemez. Bu yönde sözleşmede hüküm bulunmamakta ise, işveren işçinin durumunu ağırlaştırmayan, aynı il içinde işyeri değişikliği yapabilir<sup>46</sup>.

İşçinin sadece işyerinin değiştirilmesi Yargıtay kararlarında esaslı değişiklik sayılmamıştır<sup>47</sup>. Ancak, işverenin, işçinin çalıştığı işyerini değiştirmesi nedeniyle işçinin yeni işine ulaşımı eskisine göre çok güçlük yaratıyor veya maddi açıdan külfet oluşturuyor ise, yapılan değişiklik esaslı değişiklik oluşturur<sup>48</sup>.

<sup>45</sup> Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 115-116; Başar, s. 38.

<sup>46</sup> “İşyerinde iş şartlarında değişikliği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş iş şartları altında çalıştırılabileceği başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasından birini seçme hakkına sahiptir. İşverenin talimat verme hakkı kapsamında alternatif tedbirler arasında iş şartlarında ve sözleşme değişikliğine neden olmayacak şekilde bir tedbir olanağı var ise ve bu kapsamda bir çalışma yerinde çalıştırılabilecekse değişiklik feshine başvurulmaması gerekir.” 22. HD., 20.12.2017 T., 44881/30220 (Kazancı İçtihat Bankası); Süzek, İş Hukuku, s. 666; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 14; Alp, Ücret Değişikliği, s. 16; Ertürk, s. 110; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 25; Uşan, s. 237; Tuna, s. 113; Civan, s. 113.

<sup>47</sup> 9. HD., 31.3.2005 T., 2004/20190 E., 2005/11300 K.; HGK., 1.3.2006 T., 2006/9-51 E., 2006/27 K. (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>48</sup> “Somut olayda davacının iş yerinin bulunduğu Gaziemir'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, eski iş yerinde ve eski koşullarda çalışmaya hazır bekleyen davacıya iş verilmesi ve dolayısıyla karşılığı ücretinin ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin

Doktrinadaki bir görüşe göre, işverenin aynı holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere işçiyi geçici olarak devretmesi, İş Kanunu'nun 7. maddesinin son fıkrasına göre, işçinin yazılı onayına bağlı olduğundan bu hallerde İş Kanunu'nun 22. maddesindeki şartlar uygulanmaz<sup>49</sup>. Kanaatimizce işverenin, işçiyi geçici olarak devretme önerisinde bulunması esaslı değişiklik prosedürünün işletilmesi sayılacağından, 6 işgünü içinde işçinin buna yazılı onay vermemesi, devir sözleşmesini reddetmesi şeklinde sonuç doğurur. Bu durumda işverenin fesih sebeplerinin bulunması halinde, değişiklik feshi ile iş sözleşmesini sona erdirmesi mümkündür.

#### dd. Çalışma Saatlerinin Değiştirilmesi

Kural olarak işyerindeki çalışma saatlerini belirleme işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Bu nedenle, işverenin kanuni sınırlara uyma şartıyla tek taraflı olarak çalışma saatlerini belirlemesi mümkündür. Ancak, çalışma sürelerine yönelik değişiklikler, işçinin ücretini etkilemekte ise, bu değişiklikler de esaslı sayılmalıdır<sup>50</sup>.

İşçinin ücretini etkilemese dahi, işçinin yaşamında zorluk oluşturan, çalışma koşullarını ağırlaştıran değişiklikler de işçi aleyhe esaslı değişiklik meydana getirir<sup>51</sup>. Örneğin, evli ve ilkokula giden çocuğu olan bir işçinin sabah sekizden akşam beşe kadar olan çalışma saatinin, işveren tarafından öğlen bir, akşam on olarak değiştirilmesi, her ne kadar

*16/04/2010 tarihi itibarıyla eylemli olarak feshedildiği, eylemli feshin haklı nedene dayanmayacağı, davalı işveren tarafından fesih ile sözleşme ortadan kalktığından artık devamsızlıktan söz edilemeyeceği, devamsızlığa dayalı davalı işverenin sonraki ikinci fesih işleminin de hukuken sonuç doğurmayacağı, feshin haklı nedene dayanmaması sebebiyle davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacaklı olduğu anlaşıldığından ihbar tazminatı talebinin de kabulüne karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirilmeyle bu talebin reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.*" (9. HD., 7.3.2013 T., 2011/39644 E., 2013/8037 K.); 9. HD., 17.5.2005 T., 2004/27850 E., 2005/18819 K.; (Kazancı İçtihat Bankası); Süzek, İş Hukuku, s. 666; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 14; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 25; Uşan, s. 239; Tuna, s. 113; Manav, s. 220.

<sup>49</sup> Uşan, s. 240; Tuna, s. 114; Manav, s. 238.

<sup>50</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 667; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 15; Uşan, s. 241; Tuna, s. 114; Civan, s. 114.

<sup>51</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 667; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 15; Ertürk, s. 110; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 569; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 25.

işçinin çalışma saati ve ücretinde değişiklik oluşmasa da ailesiyle vakit geçirme imkânını zorlaştırması nedeniyle çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturmaktadır.

### ee. İş İlişkisinin Devri

İş ilişkisinde işverenin değişikliği, ölüm, işyerinin kısmen veya tamamen devri, işyerinin tür değiştirmesi, birleşme katılma gibi nedenlerle olmuşsa, burada işçinin rızasını gerektiren esaslı değişiklik hali söz konusu olmaz. Bununla birlikte, işyerinin devri nedeniyle işçinin çalışma şartları ağırlaşmış ise, bu durum esaslı değişiklik oluşturabilir<sup>52</sup>.

İş sözleşmesinin başka bir işverene devredilebilmesi için ise, zaten Türk Borçlar Kanunu'nun<sup>53</sup> 429. maddesine göre işçinin yazılı onayı gerekir<sup>54</sup>. Bu onayın alınması için, İş Kanunu'ndaki gibi bir süre şartı bulunmamaktadır. Ancak işverenin, bu devre onay vermesi için işçiye yazılı bir öneride bulunması, işçinin geçici olarak devrinde de açıkladığımız üzere esaslı değişiklik prosedürünün işletilmesi sayılmalıdır. Bu durumda işçinin 6 işgünü içinde devre yazılı onay vermemesi, devir sözleşmesini reddetmesi şeklinde sonuç doğurur. İşveren bu halde, fesih sebeplerinin bulunması halinde değişiklik feshi ile iş sözleşmesini sona erdirebilir.

## B. YAZILI ŞEKİLDE DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİNİN YAPILMASI

İş Kanunu'nun 22. maddesinde, öncelikle işverenin işçiye çalışma koşullarında değişiklik önerisinde bulunması aranmaktadır. İşverenin

<sup>52</sup> 9. HD., 22.1.2009 T., 2007/34716 E., 2009/637 K.; HGK., 04.11.2009 T., 2009/9-416 E., 2009/474 K.; 9. HD., 14.12.2009 T., 46109/34662 K.; 9. HD., 11.7.2011 T., 2009/19275 E., 2011/23293 K. (Kazancı İçtihat Bankası). Uşan, s. 240; Tuna, s. 114.

<sup>53</sup> RG., 4.2.2011 T., S. 27836.

<sup>54</sup> Türk Borçlar Kanunu'nun 205. maddesinde sözleşmenin devri, 429. maddesinde ise hizmet sözleşmesinin başka işverene devri düzenlenmiştir. Kanun'un 205. maddesine göre, sözleşmeyi devreden ile devralan ve sözleşmede kalan taraf arasında, devredilen sözleşmenin şekil şartına tabi şekilde, sözleşmede kalan tarafın önceden verdiği izin veya sonradan verdiği onayla yapılan bir anlaşma söz konusudur. 429. maddede ise özel olarak hizmet sözleşmesinin başka işverene devri düzenlenmiş ve işçinin yazılı onayı aranmıştır.

bu öneri bildirimini işçiye yazılı olarak yapması gerekir. Burada yazılı şekil geçerlilik koşulu olarak düzenlenmiştir, ancak noter ihbarnamesi gibi nitelikte yazılı şekil aranmaz, adi yazılı şekil yeterlidir<sup>55</sup>.

Değişiklik bildiriminin işçilere duyuru şeklinde yapılması yeterli değildir. İşçilere ayrı ayrı bu değişiklik önerisi yazılı olarak bildirilmelidir<sup>56</sup>. İşverenin, yapmak istediği değişikliğin sebebi veya sebeplerini de bildirmesi gerekir<sup>57</sup>.

İşveren, değişiklik önerisinin kabul edilmemesi halinde, iş sözleşmesini feshedeceği şeklinde işçinin iradesine bağlı şartla fesih bildirimini yapabilir<sup>58</sup>.

## C. İŞÇİNİN ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK ÖNERİSİNİ REDDETMEŞİ

### 1. Önerinin Reddedilmesi

İşçinin kendisine yönelik yapılan çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır. İşçi, işverenin değişiklik önerisini açıkça veya 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul etmeyerek (susarak) reddedebilir<sup>59</sup>. İşçinin değişiklik önerisini kabul etmemesi ha-

<sup>55</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 669; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 475; Şen, Murat: İşçinin Çalışma Koşullarında Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları, Sicil, Mart 2007, Yıl. 2, S. 5, s. 79; Kılıçoğlu, Mustafa/Kılıçoğlu Ada, İlayda: Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, 4. Baskı, Ankara 2016, s. 622; Akin, s. 42; Manav, s. 228.

<sup>56</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 669; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 23; Narmanlıoğlu, Değişiklik, s. 11-12; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 475; Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 68; Uşan, s. 255; Başar, s. 105; Tuna, s. 120.

<sup>57</sup> Narmanlıoğlu, Değişiklik, s. 12.

<sup>58</sup> HGK., 12.4.2017 T., 2014/7-2461 E., 2017/719 K. (Kazancı İçtihat Bankası); Özdemir, s. 100.

<sup>59</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 671; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 24; Narmanlıoğlu, Değişiklik, s. 12; Mollamahmuttoğlu/Astarlı/Baysal, s. 110; Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 65; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 570; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 32; Şen, Çalışma Koşulları, s. 200; Akyiğit, s. 169; Çankaya/Günay/Göktaş, s. 129; Günay, İş Kanunu, s. 1179; Kılıçoğlu/Kılıçoğlu Ada, s. 622; Sümer, s. 113; Başterzi, s. 62; Uzun, s. 57; Şen, Değişikliği Kabul, s. 79; Uşan, s. 255; Civan, s. 97; Yalçın, s. 67; Başar, s. 107; Tuna, s. 123; Manav, s. 229.

linde gerekçe göstermesi gerekli değildir<sup>60</sup>. Kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz (İK. m. 22). Bununla birlikte Yargıtay'ın 2005 tarihli bir kararında<sup>61</sup>, işçinin yapılan değişikliğe 6 işgünü içinde itiraz etmemesinin değişikliği kabul ettiği anlamına geleceğine ilişkin doktrinde haklı olarak eleştirilen<sup>62</sup> kararı bulunmaktadır. Yargıtay'ın<sup>63</sup> yeni tarihli kararlarında, 6 işgünü içinde yazılı şekilde kabul edilmeyen değişikliğin işçiyi bağlamayacağına hükmedilmiştir.

İşçi açısından Kanun'da öngörülen 6 işgünlük düşünme süresi nispi emredicidir. Bu süre, taraflarca uzatılabilir, ancak kısaltılamaz<sup>64</sup>. Bu süre geçmeden, işçinin değişikliği kabul etmediği gerekçesiyle yapılan fesih haksız fesih oluşturur<sup>65</sup>.

İşçi 6 işgünlük süre dolmadan önce de öneriyi kabul veya reddettiğini bildirebilir. Ancak işçinin 6 işgünü olan süreden önceden feragat etmesi mümkün değildir<sup>66</sup>. İşçinin altı işgünlük süre sona ermeden yazılı olarak bildirdiği kabul veya red kararını, bu süre dolmadan geri alabilmesi de mümkündür<sup>67</sup>. İşçi değişikliği kabul beyanını, işverene ulaşımdan da geri alabilir<sup>68</sup>.

<sup>60</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 478.

<sup>61</sup> 9. HD., 19.9.2005, 27701/30370 (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>62</sup> Akyiğit, s. 163.

<sup>63</sup> HGK., 5.4.2017 T., 2015/22-3050 E., 2017/605 K.; HGK., 15.3.2017 T., 2015/22-3568 E., 2017/462 K. (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>64</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 669; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 23; Şen, Çalışma Koşulları, s. 94; Şen, Değişikliği Kabul, s. 81; Uşan, s. 255. Buna rağmen Yargıtay, işveren tarafından işçinin görev yerinin değiştirildiği ve üç gün içinde yeni görev yerinde çalışmasının bildirildiği ve işçinin yeni görev yerinde çalışmaya başladığı gerekçesiyle İş Kanunu'nun 25/g maddesine göre iş akdinin sonlandırıldığı bir olayda, işçinin (altı işgünü düşünme süresi verilmediğini değerlendirmemiş) çalışma koşullarında esaslı değişiklik önerisini reddetmesi üzerine yapılan feshi de geçerli nedenle fesih olarak değerlendirmiştir. (22. HD., 13.4.2016 T., 2015/5003 E., 2016/10643 K. (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>65</sup> "... davacıya nakli kabul etme veya etmeme yönünde 6 işgünlük süre tanındığı halde araya giren Kurban Bayramı tatili sebebiyle henüz 6 işgünü geçmeden iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilmiş olması işe iade sebebidir" (9. HD., 17.1.2006 T., 2005/38648 E., 2006/27 K. (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>66</sup> Şen, Çalışma Koşulları, s. 199; Şen, Değişikliği Kabul, s. 81.

<sup>67</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s. 26; Çil, s. 1596; Özdemir, s. 101.

<sup>68</sup> 9. HD., 14.12.2009 T., 46109/34662 (Kazancı İçtihat Bankası).



İşçinin 6 işgünlük süre geçtikten sonra, değişiklik önerisini yazılı olarak kabul etmesi halinde, işçi süresinde öneriyi kabul etmediğinden, öneriyi reddetmiş sayılsa da, işçinin bu süre geçtikten sonra yaptığı rıza yeni bir öneri olarak kabul edilebilir. İşverenin de bu öneriyi kabul etmesi ile çalışma koşullarında değişiklik gerçekleşmiş olur<sup>69</sup>. Aynı şekilde tarafların daha sonra sözleşmenin değiştirilmiş haline göre yeni bir sözleşme yapmasıyla da çalışma koşullarında değişiklik gerçekleştirilebilir<sup>70</sup>. İşçinin değişiklik önerisini kabul etmesi için, kabul beyanını yazılı bildirmesi gerekir. Burada da adi yazılı şekil yeterlidir<sup>71</sup>. Yazılı kabul beyanı kural olarak geçerlilik koşuludur<sup>72</sup>. Bununla birlikte işçinin açık kabul beyanı olmasada değişikliği kabul ettiğine yönelik kuşkuya yer vermeyecek davranışları sonucu da değişikliğin gerçekleştiği sonucuna varılır<sup>73</sup>. İşçinin değişiklik önerisine itiraz etmeden uzun süre çalışması daha sonra şekle aykırılıktan dolayı bu değişikliğin kendisini bağlamayacağını ileri sürmesi de hakkın kötüye kullanılması çerçevesinde kabul edilmeyebilir<sup>74</sup>. Böylece istisnai olarak, yazılı şekilde işçinin kabul beyanı olmadan da çalışma koşullarında değişiklik gerçekleşebilir. Ancak bu konuda ücret ile diğer çalışma koşullarında değişiklik arasında ayırım yapılmalıdır. Ücret bordrosunun herhangi bir ihtirazı kayıt öne sürmeden imzalanması, işçinin ücrette yapılan indirimi kabul ettiği şeklinde

<sup>69</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 670; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 24; Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 73. Altı günlük sürenin nisbi emredici olduğu ve işçinin bu sürenin dolmasından sonra verdiği cevapla da değişikliğin gerçekleşeceği yönünde bkz. Çankaya/Günay/Göktaş, s. 129; Uşan, s. 255; Manav, s. 229.

<sup>70</sup> "Somut olayda davalı veya alt işverenleri tarafından davacı işçinin ücretinde yapılan indirim için işçiden yazılı bir muvafakat alınmadığı; fakat davaya konu edilen sürede değişen bazı alt işverenler ile davacı arasında hizmet sözleşmeleri imzalandığı anlaşılmaktadır. Davacı ile alt işverenler arasında imzalanan ve ücret miktarının yazılı olduğu hizmet sözleşmeleri 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında ücrette yapılan indirimi işçinin yazılı olarak kabul ettiğini gösterir ve bu tarihten itibaren ücrette yapılan indirim geçerli hale gelir." 9. HD., 2.11.2017 T., 6626/17351 (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>71</sup> Şen, Değişikliği Kabul, s. 80.

<sup>72</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 670; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 24; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 32; Şen, Değişikliği Kabul, s. 80. Aksi yönde olarak, Kanunda öngörülen yazılı şeklin ispat kolaylığı sağladığı, geçerlilik şekli olmadığı hakkında bkz. Kılıçoğlu/Kılıçoğlu Ada, s. 622.

<sup>73</sup> 9. HD., 14.12.2009 T., 46109/34662; 7. HD., 20.4.2016 T., 2015/6222 E., 2016/8659 K. (Kazancı İçtihat Bankası); Özdemir, s. 101.

<sup>74</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 670; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 24; Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 74; Uşan, s. 256; Çankaya/Günay/Göktaş, s. 130; Günay, İş Kanunu, s. 1179; Başar, s. 107.

yorumlanamaz. İşçinin zamanasını süresi içinde ücret farklarını ve kaldırılan ücrete ilişkin haklarını talep etmesi hakkın kötüye kullanılması oluşturmaz<sup>75</sup>.

İşçinin değişiklik önerisini yazılı olarak kabul etmesiyle, çalışma koşullarında değişiklik gerçekleşmiş olur. Fakat bu değişiklik geçmiş etkili olarak yürürlüğe konulamaz (İK. m. 22/son). İşçinin değişiklik teklifini kabul etmesi sadece o değişiklik için sonuç doğurur, kabul, daha sonra işveren tarafından yapılacak değişiklikler için sonuç doğurmaz<sup>76</sup>.

İşçinin, işverenin haklı nedene dayanan, gerekli değişiklik tekliflerini de reddetmesi mümkündür. Gerekli makul değişiklik teklifleri de işçinin yazılı olarak kabul etmesi sonucu uygulanabilir<sup>77</sup>.

## 2. Değişiklik Önerisinin Kabul Edilmemesinin Sonuçları

İşçinin işverence yazılı olarak yapılan, çalışma koşullarında esaslı değişiklik önerisini 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul etmemesi veya açıkça reddetmesi halinde, öneri reddetmiş sayılır ve değişiklik gerçekleşmez. İşçinin değişiklik önerisini kabul etmemesi halinde, iş sözleşmesi aynı koşullarda devam eder<sup>78</sup>.

Değişiklik önerisinin kabul edilmemesi durumunda işveren, sözleşmenin eski koşullarıyla devamına razı olabileceği gibi, değişiklik önerisinin reddedilmesine rağmen değişikliği uygulayabilir ya da iş sözleşmesini değişiklik feshiyle sona erdirebilir. İşverenin seçeceği yöntemle oluşan sonuçlar ve yaptırımlar farklı olacaktır.

<sup>75</sup> HGK., 5.4.2017 T., 2015/22-3050 E., 2017/605 K. (Kazancı İçtihat Bankası); Süzek, İş Hukuku, s. 670; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 24; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 33. Aksi yönde bkz. Civan, s. 104-105.

<sup>76</sup> HGK., 12.4.2017 T., 2014/7-2461 E., 2017/719 K. (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>77</sup> Narmanlıoğlu, Değişiklik, s. 12; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 476.

<sup>78</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 671; Narmanlıoğlu, Değişiklik, s. 13; Günay, İş Kanunu, s. 1181.

### a) Sözleşmenin Eski Şartlarla Devamı

İşveren tarafından çalışma koşullarında yapılan esaslı değişikliği işçi kabul etmezse, işveren, değişiklikten yapmaktan vazgeçip sözleşmenin eski şartlarla devamına rıza gösterebilir. Bu durumda çalışma şartlarında herhangi bir değişiklik olmayacak, mevcut haliyle çalışma koşulları devam edecektir<sup>79</sup>.

### b) İşçinin Reddine Rağmen İşverenin Değişikliği Uygulaması

İşverenin, işçinin değişiklik önerisini kabul etmemesine rağmen çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmakta ısrar etmesi mümkündür. Bu halde, işveren hangi konuda değişiklik yapmışsa buna ilişkin farklı hukuki sonuç ve yaptırımlar söz konusu olur<sup>80</sup>.

İşveren, işçinin ücretini azaltmış veya iş koşuluna dönüşmüş olan bir ikramiyeyi kaldırmışsa, işçi ücret farkını veya ikramiye alacağını mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte ödenmesini talep edebilir. İşçinin İş Kanunu'nun 34. maddesine göre, çalışmaktan kaçınması veya Kanun'un 24. maddesinin 2. fıkrasına göre, iş sözleşmesini haklı olarak feshetmesi mümkündür<sup>81</sup>.

İşverenin yapmak istediği değişikliği dayatarak, devam etmekte olan sözleşme hükümlerini uygulamaması somut olaya göre işverenin temerrüdü veya iş sözleşmesini haksız olarak feshetmesi sonucunu doğurur. Örneğin, başka bir şehirdeki işyerine gönderilmesini reddeden işçinin, mevcut işyerine alınmaması haksız fesih oluşturur. İşçinin bu

<sup>79</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 671; Sümer, s. 113; Akın, s. 43.

<sup>80</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 672; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 25; Günay, İş Kanunu, s. 1181; Çankaya/Günay/Göktaş, s. 131; Şen, Değişikliği Kabul, s. 83.

<sup>81</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 672; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 25; Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 75; Çankaya/Günay/Göktaş, s. 131; Günay, İş Kanunu, s. 1181; ; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 58; Şen, Değişikliği Kabul, s. 83; Uşan, s. 258; Başar, s. 122; Tuna, s. 124.

halde, İş Kanunu'nun 17 ila 21. maddelerine göre dava açma hakkı bulunur<sup>82</sup>.

İşverenin, işçiyi işyerine kabul etmesine rağmen, işçiyi reddettiği işte çalışmaya zorluyorsa, işverenin temerrüdü söz konusu olur<sup>83</sup>. İşçi bu durumda sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir ve diğer koşulların da varlığı halinde kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshettikten sonra ihbar tazminatı alamaz ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz<sup>84</sup>.

İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde kalan veya değişiklik kaydına dayanarak yapılan değişikliğe, işçi uymaz ve sözleşmeyi feshederse, işçinin bu davranışı haksız fesih oluşturur. Bu nedenle de kıdem tazminatı alamaz<sup>85</sup>.

### c) Sözleşmenin Değişiklik Feshiyle Sona Ermesi

İşçi tarafından değişiklik önerisi reddedilen işveren, çalışma koşullarını mutlaka değiştirmek istemekte ise, yapmak istediği değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedeni bulunduğunu yazılı olarak açıklayarak ve bildirim sürelerine uyarak iş sözleşmesini feshedebilir. İşçinin bu durumda İş Kanunu'nun 17 ila 21. maddelerine göre dava açma hakkı bulunur (İK. m. 22).

<sup>82</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 672; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 25; Çankaya/Günay/Göktaş, s. 131; Günay, İş Kanunu, s. 1181; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 111; Başterzi, s. 62; Uzun, s. 58; Engin, s. 318; Şen, Değişikliği Kabul, s. 83, 85; Uşan, s. 258; Başar, s. 122. Alpagut, sözleşmenin işveren tarafından feshedilmiş sayılacağı şeklindeki görüşe, açık fesih iradesi bulunmadığı halde işverene fesih iradesi bağlanmasının sözleşmeyi sona erdireceği ve bunun işçinin aleyhine olması gerekçesiyle katılmamaktadır (Alpagut, Uygulama Alanı, s. 58).

<sup>83</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 673; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 25; Akyiğit, s. 172; Başar, s. 109.

<sup>84</sup> HGK., 1.3.2017 T., 2015/22-2241 E., 2017/389 K. (Kazancı İçtihat Bankası); Süzek, İş Hukuku, s. 673; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 26; Çil, s. 1599; Akın, s. 44.

<sup>85</sup> 9. HD., 19.04.2005 T., 2004/18877 E., 2005/13746 (Kazancı İçtihat Bankası); Süzek, Değişiklik Feshi, s.26.

İşverenin çalışma koşullarında yaptığı esaslı değişikliği, işçi kabul etmezse, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle değil, İş Kanunu'nun 22. maddesine göre feshetmelidir<sup>86</sup>.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde İş Kanunu'nun 22. maddesi uygulanmayacağından, bu tür iş ilişkilerinde işverenin sözleşmeyi feshetmesi haksız fesih sayılır ve buna ilişkin yaptırımlar uygulanır<sup>87</sup>.

## **D. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK İÇİN GEÇERLİ NEDEN BULUNMASI VE BİLDİRİMİN İŞÇİYE YAZILI YAPILMASI**

### **1. Değişiklik Feshinde Geçerli Neden**

İş Kanunu'nun 22. maddesinde, işverenin sözleşmeyi feshetmesi için, “*değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını*” veya “*fesih için başka bir geçerli nedeninin bulunduğunu*” yazılı olarak açıklaması yükümlülüğü öngörülmüştür. İşverenin buradaki fesih hakkı derhal değil, süreli fesih-tir<sup>88</sup>.

Değişiklik feshine yol açan geçerli neden konusunda doktrinde iki farklı görüş bulunmaktadır. Birinci görüşe göre<sup>89</sup>; değişikliğin makul bir nedeninin bulunması halinde, yapılan feshin geçerli olduğu kabul edilmelidir. Bu görüşe göre, geçerli neden kabulü konusunda İş Kanunu'nun 18. maddesindeki geçerli neden sebepleri aranmamalı, bu sebeplere göre sözleşmenin sona erdirilmesine gerekçe olabilecek daha hafif sebepler de geçerli kabul edilebilmelidir. Feshin geçerli nedene dayanması değil, yapılmak istenilen değişikliğin objektif ve geçerli bir nedeninin bulunması yeterlidir. Ancak bu durumda işçilerin iş sözleşmele-

<sup>86</sup> 9. HD., 29.01.2007 T., 2006/37017 E. 2007/1181 K. (YKD, Eylül 2007, s. 1680-1682); Süzek, Değişiklik Feshi, s. 26; Günay, İş Kanunu, s. 1180.

<sup>87</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 677; Akyiğit, s. 171.

<sup>88</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 674.

<sup>89</sup> Alman hukukunda bu görüşü savunan yazarlar için bkz. Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 148, dn. 65, 150, d. 75; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 57, dn. 10.

rinin geçerli fesih nedenlerine göre daha kolay feshedilebilecek olması, kötü niyetli olarak bu imkânın kullanılmasına fırsat tanıyabileceğinden, feshin son çare olma ilkesi ve işçinin korunması açısından bu görüşün uygulanması sakıncalar doğurabilecek niteliktedir.

Bizim de katıldığımız hâkim görüş ve Yargıtay'ın görüşüne göre ise<sup>90</sup>, değişiklik feshinde geçerli neden olarak kabul edilecek haller daha ağır denetime tabî tutulmalıdır. Değişikliğin değil, yapılan feshin, İş Kanunu'nun 18. maddesinde sayılan geçerli nedenlerden biriyle yapılması gerekir. Bu durumda, işverence yapılacak değişiklik feshi “işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden”, “işçinin yeterliliğinden” veya “işçinin davranışlarından” kaynaklanmalıdır<sup>91</sup>.

### a) İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebepler

İşçinin haklı sebeple fesih nedeni oluşturacak derecede ağır olmayan ancak işyerinin normal işleyişini aksatan ve işçinin iş görme borcunu gerektirdiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen, işçinin yetersizliği hallerinde, işçinin yeterliliğine göre esaslı değişiklik yapılması ve işçinin bu değişikliği kabul etmemesi halinde işveren geçerli sebeple iş sözleşmesini feshedebilir<sup>92</sup>.

<sup>90</sup> “Değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmalıdır. ilk olarak, iş sözleşmesinin muhtevassında değişikliği gerekli kılan geçerli neden bulunmalıdır. Dolayısıyla, iş Kanunu'nun 18. maddesinde fesih için aranan geçerli nedenler, değişiklik feshinde de aynen bulunmalıdır. Bir başka anlatımla, değişiklik feshine gidebilmek için işçinin yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedenin bulunması gereklidir. Dolayısıyla, iş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen geçerli nedenlere ilişkin denetim burada da aynen yapılmalıdır. Denetimin ağırlığı ve ölçüsü farklılık arz etmez. Yapılacak denetimde, söz konusu madde anlamında geçerli bir nedenin varlığı tespit edilmezse, ikinci aşamaya geçmeden değişiklik feshi geçersiz kabul edilmelidir”. (9. HD., 15.12.2008 T., 13026/33685); 7. HD., 9.11.2016 T., 12789/19152; HGK., 12.4.2017 T., 2014/7-2461 E., 2017/719 K. (Kazancı İçtihat Bankası); Süzek, İş Hukuku, s. 675; Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 148, dn. 66; Alp, Ücret Değişikliği, s. 29; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 27; Günay, İş Kanunu, s. 1180; Çil, s. 1583; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 56; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 33; Yenisey, Değişiklik, s. 103; Uşan, s. 262 vd.; Engin, s. 323; Başar, s. 109; Özdemir, s. 100; Manav, s. 239.

<sup>91</sup> HGK., 12.4.2017 T., 2014/7-2461 E., 2017/719 K. (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>92</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 567.

İş Kanunu'nun 18. madde gerekçesinde, ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini geliştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak engelleyen hastalık, uyum yetersizliği halleri işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli neden hallerine örnek olarak verilmiştir.

İşçinin yetersizliği, işçinin fiziki yetersizliği (işçinin hastalığı, işçinin yaşlılığı ve emekliliği) ve işçinin mesleki yetersizliğinden kaynaklanabilir<sup>93</sup>.

### **b) İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Sebepler**

İşçinin işyerindeki davranışları da fesih imkanının kullanılmasına imkân tanıyabilir. Burada haklı nedenle fesih sebebi oluşturacak kadar ağır olmamakla birlikte, işçinin işin normal işleyişi ve işyerindeki uyumu olumsuz etkileyen davranışları geçerli fesih nedeni oluşturur<sup>94</sup>. Örneğin, işe alındıktan sonra uçakta rahat hareket etmesini zorlaştıracak ölçüde kilo alan kabin hostesinin, yer hizmetlerine verilmesi ve işçinin bu değişikliği kabul etmemesi halinde geçerli sebeple fesih yapılabilir.

### **c) İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekerinden Kaynaklanan Sebepler**

İşçinin kişiliği ile ilgisi bulunmayan, ekonomik nedenler, rekabet, verimlilik gerekleri veya teknolojik gelişmelere bağlı olarak, işçinin işyerinde işinin ortadan kalkması veya niteliğinin değişmesi nedeniyle işçinin çalışmasının mümkün olmaması hallerinde işçinin geçerli nedenle iş sözleşmesi feshedilebilir<sup>95</sup>. Örneğin, işyerinde iş hacminin azalması

<sup>93</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 567-574.

<sup>94</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 575.

<sup>95</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 586.

nedeniyle işçinin başka bir işyerinde görevlendirilmesi önerisinin, işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine yapılan fesih geçerli nedenle fesih oluşturur<sup>96</sup>. Yargıtay<sup>97</sup>, işyerinde organizasyon değişikliği öne sürülerek işçinin çalıştığı bölümün değiştirilmek istenmesi ve işçinin bu değişikliği kabul etmemesi nedeniyle fesih bildirim yapılması halinde, işyerinde organizasyon değişikliği yapılsa da işçinin çalıştığı bölümün mevcudiyetini sürdürmesi durumunda yapılan feshin geçersiz olduğuna hükmetmiştir.

İşyerinde istihdam fazlası olduğu gerekçesiyle görev yeri değiştirilmek istenilen işçinin bunu kabul etmemesi halinde yapılan feshin geçerli olup olmadığı tespit edilirken, işçinin gerçekten çalıştığı bölümde fazlalık oluşturup oluşturmadığı, daha sonra onun çalıştığı işyerine işçi alınıp alınmadığı ya da başka bölümlerden o yere işçilerin geçirilip geçirilmediği araştırılmalıdır<sup>98</sup>.

## 2. Yazılı Bildirim

Kanun, işverenin, sözleşmedeki değişikliğin geçerli bir nedene dayanması veya fesih için başka bir geçerli nedeninin bulunduğu ilişkin fesih bildirimini yazılı olarak yapmasını aramaktadır (İK. m. 22). Yazılı bildirim adi yazılı şekilde yapılması yeterlidir.

## E. BİLDİRİM SÜRELERİNE UYULMASI

İşverenin, iş sözleşmesini feshederken bildirim sürelerine uymakla yükümlüdür (İK. m. 22/c. 3). İşveren, İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenen bildirim sürelerine göre iş sözleşmesini feshedecektir. Buna göre; iş sözleşmeleri, işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra; işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılma-

<sup>96</sup> Alpagut, Uygulama Alanı, s. 57.

<sup>97</sup> 9. HD., 2.5.2017 T., 2016/10647 E., 2017/7553 K. (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>98</sup> 7. HD., 9.11.2016 T., 13789/19152 (Kazancı İçtihat Bankası).



sından başlayarak dört hafta sonra; işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra; işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

İşçinin işverenin değişiklik önerisini, altı işgünü dolmadan reddetmesi halinde dahi, işverenin süreli fesih hakkının altı işgünlük sürenin bitiminden itibaren başlaması gerekir<sup>99</sup>.

İşverenin bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle de iş sözleşmesini feshetmesi mümkündür (İ.K. m. 17/IV)<sup>100</sup>.

### III. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK YAPMA HAKKININ SAKLI TUTULMASI

#### A. GENEL OLARAK

Taraflardan birisine tek taraflı değişiklik yapabilme hakkı veren sözleşme hükümlerine “*değişiklik kayıtları*” denilmektedir. İşverenin, yönetim hakkının kapsamına girmeyen bir konuda kanun, bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükmü ile özel olarak yetkili kılınması ile yönetim hakkı genişletilebilir<sup>101</sup>. Bununla birlikte, değişiklik kayıtlarıyla iş ilişkisinin karakteristik unsurları değiştirilemez. Aynı şekilde mevcut bir iş sözleşmesini ortadan kaldırıp yerine yenisinin kurulmasına da bu kayıtlarla imkân sağlanamaz<sup>102</sup>.

<sup>99</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s.26; Çankaya/Günay/Göktaş, s. 130; Şen, Çalışma Koşulları, s. 200.

<sup>100</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 674; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 26; Akyiğit, s. 170.

<sup>101</sup> HGK, 12.4.2017 T., 2014/7-2461 E., 2017/719 K.; 22. HD., 7.7.2017 T., 2015/15592 E., 2017/16616 K., (Kazancı İçtihat Bankası); Alp, Mustafa: İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi, Sicil, Eylül 2006, Yıl. 1, S. 3, s. 37; Süzek, Sarper: İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof. Dr. Metin Kutsal'a Armağan, Ankara 1998, s. 230; Şen, Çalışma Koşulları, s. 98; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 60; Yenisey, Kübra Doğan: İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt II, İstanbul 2001, s. 1178; Yalçın, s. 37.

<sup>102</sup> Alp, Değişiklik Kayıtları, s. 37-38; Şen, Çalışma Koşulları, s. 99.

Değişiklik kaydına dayanarak işverenin yaptığı değişiklik, sözleşme değişikliği oluşturmaz. Burada işveren sözleşmeden doğan hakkını kullanarak yeni bir hukuki durum yaratmakta, bu hukuki durum ise işçinin başlangıçtaki iradesi ile meşrulaşmaktadır<sup>103</sup>. Böylece değişiklik kayıtları işverenin yönetim hakkının kapsamını genişleterek, İş Kanunu'nun 22. maddesindeki sınırlamalara tabi olmaksızın çalışma koşullarının değiştirilmesine olanak sağlamaktadır. Dolayısıyla bu durumda değişiklik feshi gündeme gelmeyecektir.

## **B. DEĞİŞİKLİK HAKKININ SAKLI TUTULMASININ GEÇERLİLİĞİ**

İşverenin, işçi ile yaptığı sözleşmede, çalışma koşullarında tek taraflı olarak değişiklik yapma hakkını saklı tutma kayıtlarının geçerli olup olmayacağı hususu tartışmalıdır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun bilim kurulu taslağında, çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkının saklı tutulduğu hallerde değişiklik feshi hükümlerinin uygulanmayacağına ilişkin düzenlemenin TBMM'ndeki görüşmeler sırasında madde metninden çıkarılması nedeniyle, işverenin çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirebileceğine ilişkin kayıtların geçerli olup olmadığı konusunda doktrinde farklı görüşler meydana gelmiştir.

Doktrindeki bir görüşe göre<sup>104</sup>, çalışma koşullarını işverenin tek taraflı olarak değiştirebileceğine ilişkin kayıtlarla işverenin sözleşme koşullarını değiştirebilmesi mümkün değildir. Zira kanunun amacı işçinin kabul etmediği değişikliklere engel olmaktır. Çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapılması kanunda sınırlandırılmıştır, işverene peşin olarak değişiklik yapma hakkı tanıyan düzenlemeler bu nedenle hükmün amacına ve niteliğine aykırılık taşır.

<sup>103</sup> Alp, Değişiklik Kayıtları, s. 39; Tuna, s. 117.

<sup>104</sup> Narmanlıoğlu, Değişiklik, s. 14 vd.; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 480-482.

Bizimde katıldığımız doktrindeki diğer görüşe göre<sup>105</sup>, bilim taslağında yer alan düzenlemenin, meclis çalışmaları sırasında metinden çıkarılması, bu konuda bir yasaklama getirdiği şeklinde yorumlanmalıdır. İşverene, önceden iş sözleşmesinde çalışma koşullarında değişiklik yapma yetkisi tanınabilir. Ancak, değişiklik kayıtlarına ilişkin yetki dar yorumlanmalı, işçinin işinin niteliğinde geniş bir biçimde işverenin değişiklik yapması sağlanmamalıdır. Bununla birlikte, işverenin sözleşmede değişiklik yapma hakkını saklı tutma olanağı da tamamen ortadan kaldırılacak ölçüde sınırlandırılmamalıdır.<sup>106</sup>

İşverenin değişiklik hakkını saklı tutmasına yönelik sözleşme, genel iş koşulu içeren bir sözleşme ise bu kaydın geçerliliği Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen genel işlem koşullarındaki hükümlere göre belirlenmelidir<sup>107</sup>. Türk Borçlar Kanun'un 20. maddesine göre; "*Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir.*" Genel işlem şartlarının iş hukukundaki görünümünü genel iş koşulu oluşturur. İşverenin iş sözleşmesi yapılırken, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu iş sözleşmesi hükümleri genel iş koşulları olarak ifade edilmektedir<sup>108</sup>.

<sup>105</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s. 16; Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 258-260; Şen, Çalışma Koşulları, s. 102; Alpagut, Esaslı Değişiklik, s. 59; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 60; Alp, Değişiklik Kayıtları, s. 38; Çil, s. 1574; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 180-181; Günay, İş Kanunu, s. 1177; Sümer, s. 118; Uşan, s. 244; Başterzi, s. 63; Uzun, s. 55; Aydın, Ufuk: 4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi), Sicil, Mart 2007, Yıl. 2, S. 5, s. 62; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 27; Engin, s. 317; Yalçın, s. 44; Başar, s. 45. Dürüstlük kuralına uygun kullanılan işyeri değişikliği kayıtlarının geçerli olduğu hakkında bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 573.

<sup>106</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s. 19. Süzek 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan genel işlem şartları hükümlerinin iş sözleşmelerine de uygulanması neticesinde, bu tür kayıtların yazılmamış sayılma yaptırımıyla karşılaşacağı nedeniyle, görüşünü değiştirerek, bu kayıtların sözleşmede yer alamayacağını ifade etmiştir (Süzek, İş Hukuku, s. 667).

<sup>107</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 109-110; Ertürk, s. 100; Baycık, Gaye: "İşverenin Nakil Yetkisini Kullanım Denetimi", AÜHFHD, 2012, C. 61, S. 2, s. 489.

<sup>108</sup> Ertürk, s. 89.

6098 Sayılı 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 hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır". Bu hüküm gereği, işverene genel iş koşulu niteliğindeki iş sözleşmesiyle sözleşmenin bir hükmünü işçi aleyhine değiştirme yetkisi veren kayıtlar katıldığımız görüş çerçevesinde yazılmamış sayılacaktır<sup>109</sup>. Ancak, değişiklik kaydının yazılmamış sayılması için, işçinin aleyhine olacak şekilde yazılmış olması gerekir<sup>110</sup>. İşverenin tek taraflı olarak işçiye ikramiye ödenmesine ilişkin değişiklik yapabileceğine yönelik kayıta olduğu gibi, işçi lehine yapılabilecek değişiklik kayıtları geçerli kabul edilir.

İşveren, iş sözleşmesinde yer alan ve yazılmamış sayılan değişiklik kaydı olmasaydı iş sözleşmesini kurmayacağını ileri süremez (TBK. m. 22). Düzenlemeyle kısmen yazılmamış sayılma yaptırımını getirilmiştir. Bu durumda taraflar arasındaki iş sözleşmesi, değişiklik kaydına ilişkin hüküm dışında geçerliliğini sürdürecektir<sup>111</sup>.

Hükümdeki yasak düzenleyenin tek taraflı olarak sözleşmede aleyhe değişiklik yapmasına ilişkin olduğundan, işveren dışındaki tarafsız yetkili kurum ve kuruluşların fiili veya değişen kanunlar sebebiyle sözleşmenin değişebileceğine yönelik hükümler yazılmamış sayılma yaptırımına uğramaz<sup>112</sup>.

<sup>109</sup> Ertürk, s. 104. Türk Borçlar Kanunu'nun 21. maddesi kapsamında yazılmamış sayılacağı hakkında bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 110. Borçlar Kanunu'nda yer alan hükmün, iş hukukunun karakteristik özellikleriyle çatıştığı bu nedenle gerçek olmayan yasa boşluğu oluştuğu ve hükmün iş hukukunda uygulanarak uygulanması gerektiği yönünde bkz. Civan, s. 133.

<sup>110</sup> Kılıçoğlu, s. 135.

<sup>111</sup> Kılıçoğlu, s. 137.

<sup>112</sup> Kılıçoğlu, s. 135.

Yargıtay<sup>113</sup>, Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce iş sözleşmesi ve iç yönetmeliklerde yer alan değişiklik hakkını saklı tutma kayıtlarını geçerli kabul etmekteydi. Genel işlem şartlarına ilişkin bu düzenlemeye rağmen Yargıtay<sup>114</sup> bu hükmü dikkate almayarak, halen değişikliği saklı tutma kayıtlarını geçerli kabul etmektedir. Buna göre iş sözleşmesinde çalışma şartlarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemelerin bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir ve işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ayrıca sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma şartlarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olur.

Genel iş koşulu niteliği taşımayan ve işveren ile işçinin karşılıklı olarak belirlediği sözleşme hükümlerinden oluşan değişiklik kayıtları Türk Borçlar Kanunu'ndaki yaptırıma tabi olmaksızın geçerli olacaktır<sup>115</sup>. Ancak bu kayıtların geçerli olması her durumda işveren tarafından istediği şekilde değişiklik yapılabileceği şeklinde yorumlanamaz. Bu hakkın kullanılması da sınırlamalara tabi olacaktır<sup>116</sup>

## C. DEĞİŞİKLİK HAKKININ SAKLI TUTULMASININ SINIRI

### 1. Genel Olarak

Genel iş koşulu niteliği taşımayan, işverenin çalışma koşullarında tek yanlı değişiklik yapma yetkisi tanıyan kayıtların, öncelikle temel haklara, emredici hükümlere, kişilik haklarına ve ahlaka aykırı olmaması ge-

<sup>113</sup> 9. HD., 27.12.2004 T., 20848/29320; 9.HD., 4.4.2005 T., 9605/11820 K.; HGK., 11.10.2006 T., 2006/9-613 E., 2006/644 K.; 9. HD., 07.07.2005 T.,2004/ 30947 E. 2005/24233; 9. HD., 19.01.2009 T., 2007/34216 E., 2009/111 K., 9. HD., 14.12.2009 T., 46109/34662; 9. HD., 25.03.2010 T., 2008/22933 E., 2010/7945 K. (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>114</sup> HGK., 12.4.2017 T., 2014/7-2461 E., 2017/719 K.; HGK., 21.3.2018 T., 2015/22-1770 E., 2018/505 K.; 22. HD., 7.7.2017 T., 2015/15592 E., 2017/16616 K., (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>115</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 668; Civan, s. 121.

<sup>116</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 668.

reker. Bununla birlikte, bu kayıtlar TSGLK'un 6. maddesine göre toplu iş sözleşmesi hükümlerine de aykırılık taşımamalıdır<sup>117</sup>.

Her ne kadar işçi, işverenin değişiklik hakkını saklı tutan sözleşme hükmünü kabul etmiş olsa da bu kayıtların dar yorumlanması, objektif koşullara bağlı olarak kabul edilmesi ve denetlenmesi gerekir<sup>118</sup>. Bunun için bu kayıtlar, içerik ve kullanım denetimine tabî tutularak sınırlandırılmalıdır<sup>119</sup>.

## 2. İçerik Denetimi

Geniş anlamda içerik denetimi, değişiklik kaydının emredici kural-lara, kişilik haklarına ve ahlaka aykırı olup olmadığının denetlenmesi-dir<sup>120</sup>. Dar anlamda içerik denetimi ise, emredici kurallara kişilik hakla-rına ve ahlaka aykırı olmayan, ancak, sadece işçi aleyhine olan ve taraflar arasındaki menfaat dengesini aşırı ölçüde bozan sözleşme hükümlerinin denetlenmesidir<sup>121</sup>.

İş sözleşmesinde yer alan kayıtların içerik denetimine ilişkin doğrudan bir hüküm mevzuatımızda bulunmamaktadır. Doktrinde genel olarak kamu düzenine aykırılık, hakkın kötüye kullanılması yasağı, tüketici işlemleri için içerik denetimine ilişkin Tüketicinin Korunması Hakkın-da Kanun hükümlerinin kıyasen uygulanması gerektiğine ilişkin görüş mevcuttur<sup>122</sup>. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesin-den önce, bu konudaki aksi yöndeki görüş ise, Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun hükümlerinin iş sözleşmeleri bakımından iş ilişkisinin

<sup>117</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s. 18; Süzek, Yönetim Hakkı, s. 230-231; Alpagut, Esaslı Değişiklik, s. 60; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 61; Uşan, s. 250; Uzun, s. 55; Aydın, Değişiklik Kayıtları, s. 65; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 29; Yenisey, Denetim, s. 1184-1192; Tuna, s. 118.

<sup>118</sup> Ekonomi, s. 166; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 18; Alp, Ücret Değişikliği, s. 14-15; Uşan, s. 246; Uzun, s. 55.

<sup>119</sup> Alp, Ücret Değişikliği, s. 15; Aydın, Değişiklik Kayıtları, s. 65; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 29; Başar, s. 55.

<sup>120</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s. 21; Ertürk, s. 113; Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 245; Alp, Değişiklik Kayıtları, s. 40; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 29.

<sup>121</sup> Alp, Değişiklik Kayıtları, s. 40; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 21; Başar, s. 55.

<sup>122</sup> Alp, Değişiklik Kayıtları, s. 42.

özelliklerine uygun düşmeyeceği için uygulanamayacağı yönündeydi<sup>123</sup>. Genel işlem koşullarına ilişkin koruma artık 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlendiğinden, bu Kanun'un iş sözleşmesinde de uygulanması mümkündür<sup>124</sup>. Ancak bu hükümlerin uygulanması neticesinde yukarıda da açıkladığımız gibi, zaten işçi aleyhine tek taraflı değişiklik yapılabileceğine ilişkin kayıtlar yazılmamış sayılacağından, ayrıca içerik denetimi yapılırken bu hükümlerden yararlanılması gerekmeyecektir. Genel iş koşulu niteliği taşımayan sözleşmelerde ise, bu hükümler doğrudan uygulanamayacağından, değişiklik kayıtlarında içerik denetimi yapılırken kıyasen uygulanması mümkün olmalıdır.

Çalışma koşullarında değişiklik kayıtlarının, rahat okunabilmesi, doğru, açık ve net olması da gerekir. Buna "açıklık ilkesi" denilmektedir. Ayrıca değişiklik kaydı sözleşmenin sistematığı içinde doğru bölümde yer almalıdır. Örneğin, ücretin değiştirilmesine yönelik bir kaydın, sözleşmenin diğer bölümleri başlığı altında yer alması açıklık ilkesine uymaz ve geçersizlik yaptırımıyla karşılaşılır. Değişiklik kaydı, değişikliğin kapsam ve boyutu hakkında tereddüt yaratmayacak biçimde belirtilmelidir. Değişiklik kayıtlarının müphem veya çelişkili olması halinde, bu düzenlemeler sözleşmeyi hazırlayan işveren aleyhine yorumlanmalıdır<sup>125</sup>.

İşverene genel ve soyut olarak tüm çalışma koşullarını tek taraflı olarak değiştirme yetkisi veren kayıtlar geçerli kabul edilmemelidir<sup>126</sup>. İşçinin hukuken tanınmış olan menfaatlerine, haklı nedenleri olmaksızın zarar veren ve bunu dengeleyebilecek nitelikte menfaatlerle karşılanmayan değişiklik kayıtları menfaat dengesini önemli ölçüde bozarak haksız kayıt sayılır. Önemli ölçüde menfaat dengesizliği, sadece o işçi ve

<sup>123</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s. 21.

<sup>124</sup> Ertürk, s. 100; Baycık, s. 489.

<sup>125</sup> Alp, Değişiklik Kayıtları, s. 46; Alp, Ücret Değişikliği, s. 18. Türk Borçlar Kanunu'nun genel işlem şartlarının yorumlanmasına ilişkin 23. maddesinde de "Genel işlem koşullarında yer alan bir hüküm, açık ve anlaşılır değilse veya birden çok anlama geliyorsa, düzenleyenin aleyhine ve karşı tarafın lehine yorumlanır." şeklinde hüküm bulunmaktadır.

<sup>126</sup> Alp, Ücret Değişikliği, s. 19; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 30.

işveren menfaatlerine göre değil, bu sözleşme kaydına muhatap olabilecek aynı durumdaki işçi ve işverenler arasındaki iş ilişkisi ve iş piyasasına göre tespit edilir. Hâkim somut uyuşmazlıkta tarafların hak ve yükümlülüklerini emredici ve yedek hukuk kuralları, hukukun genel ilkeleri ve içtihatlardan yararlanarak belirlemelidir<sup>127</sup>.

### 3. Kullanım Denetimi

Değişiklik hakkını saklı tutma kayıtlarının içerik denetimi yapıldıktan sonra, bu kaydının somut olayda kötü niyetle veya aşırıya kaçarak kullanılmasının engellemesi amacıyla kullanım denetimi yapılmaktadır. Bu doğrultuda, değişikliği saklı tutma kayıtlarına göre yapılan değişikliklerin, somut olayda kullanımı da yerinde olmalıdır. Bu denetim, işverenin, değişikliği saklı tutma kaydına göre oluşan yetkisini hukukun genel sınırları ile iş hukukuna özgü sınırlar içinde kullanmasını sağlamaya yönelik olarak yapılmalıdır<sup>128</sup>.

İşverene sözleşmeyle tanınan tek taraflı değişiklik hakkının kullanılmasında, işveren dürüstlük kuralına uygun davranmakla da yükümlüdür<sup>129</sup>. Zira Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesine göre, herkes hakların kullanırken, borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uygun hareket etmelidir.<sup>130</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre<sup>131</sup>; "İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını

<sup>127</sup> Alp, Değişiklik Kayıtları, s. 46-48.

<sup>128</sup> Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 400; Şen, Çalışma Koşulları, s. 162-163; Başar, s. 58; Baycık, s. 491.

<sup>129</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 668; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 18; Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 400; Alp, Değişiklik Kayıtları, s. 40; Şen, Çalışma Koşulları, s. 168; Süzek, Yönetim Hakkı, s. 231; Ertürk, s. 112; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 51, 61; Alp, Ücret Değişikliği, s. 15; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 29; Başar, s. 58; Baycık, s. 491-492; Uşan, s. 248; Akyiğit, s. 167; Aydın, Değişiklik Kayıtları, s. 65; Yenisey, Denetim, s. 1182; Tuna, s. 118; Manav, s. 231.

<sup>130</sup> 22. HD., 7.7.2017 T., 2015/15592 E., 2017/16616 K., (Kazancı İctihat Bankası); Alp, Değişiklik Kayıtları, s. 39; Aydın, Esaslı Değişiklik, s. 29.

<sup>131</sup> HGK., 12.4.2017 T., 2014/7-2461 E., 2017/719 K.; HGK., 21.3.2018 T., 2015/22-1770 E., 2018/505 K. (Kazancı İctihat Bankası).



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.” denilmiştir. Değişiklik kayıtlarının kullanılması kanuna karşı hile de oluşturmamalıdır<sup>132</sup>.

Çalışma koşullarında işverenin tek taraflı olarak değişiklik yapabileceğine ilişkin kayıtlar, işverenin keyfi olarak sebep göstermeksizin değişiklik yapabileceği şekilde kullanılamaz<sup>133</sup>.

İşin değiştirilmesine ilişkin kayıtlarda, işçinin niteliğine uygun ve ifası beklenebilir işlerde görevlendirilebileceğine ilişkin kayıtlar geçerlidir<sup>134</sup>. Yine işçinin işyerinin, işverence değiştirilmesine yönelik işverene tanınan yetki de geçerlidir. Ancak bu yetkinin yukarıda ifade ettiğimiz üzere dürüstlük kuralına uygun kullanılması gerekir<sup>135</sup>. İşçinin başka işyerine nakil yetkisi sözleşmede saklı tutulmuş olsa da işçinin, işyerinin değişikliği cezalandırma amacı taşıyor, işçiyi uzun yıllardır yaşadığı şehirden objektif nedenler olmaksızın başka bir şehre gönderiliyorsa veya istifaya zorlamak amacıyla değişiklik kaydı kullanılıyorsa hakkın kötüye kullanılması söz konusu olur<sup>136</sup>. Örneğin İstanbul’da bulunan ve farklı departmanlar bulunan işyerinde, departmanlardan birinde temizlik işçisi olarak çalışan işçinin, çalıştığı departmanın Ankara’ya taşındığı gerekçesiyle; İstanbul’da bulunan diğer departmanlara uygun pozisyonlara

<sup>132</sup> Alp, Değişiklik Kayıtları, s. 39.

<sup>133</sup> 9. HD., 6.2.2006 T., 2005/17213 E., 2006/2266 K. (Kazancı İçtihat Bankası); Alp, Değişiklik Kayıtları, s. 49; Alp, Ücret Değişikliği, s. 28; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 61; Yenisey, Denetim, s. 1182.

<sup>134</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s. 19; Alpagut, Esaslı Değişiklik, s. 60-61; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 61.

<sup>135</sup> Çil, s. 1582; Alpagut, Uygulama Alanı, s. 61; Uşan, s. 248; Uzun, s. 55.

<sup>136</sup> 9. HD., 25.3.2010 T., 2008/22933 E., 2010/7945 K.; 9. HD., 28.4.2015 T., 2014/4238 E., 2015/15421 K. (Kazancı İçtihat Bankası); Süzek, Değişiklik Feshi, s.20; Alpagut, Esaslı Değişiklik, s. 61; Baycık, s. 500.

naklini sağlamayıp, Ankara'ya gönderilmesinde haklı neden bulunmaz. Zira temizlik işiyle görevlendirilen kişinin mutlaka mevcut olarak çalıştığı departmanda çalışması ve departmanın taşınması halinde de işçinin oraya gitmesi gerekmez.

Yargıtay<sup>137</sup>, iş sözleşmesinde “şirket işlerin icabı olarak sözleşmeli personeli Ankara’da ve ülke içinde herhangi bir yerde şirket bünyesi içinde veya dışında diğer kuruluş ve müesseselerde çalıştırabileceği” ne ilişkin kaydın bulunduğu bir iş ilişkisinde; davacının işyeri değişikliğinin objektif bir gerekçeye dayanması, emredici hükümlere ve hakkaniyete aykırı olmamasına rağmen, davacının yeni yerinde işe başlamaması nedeniyle, işverence sözleşmesinin haklı nedenle feshedebileceği sonucuna varmıştır. Yukarıdaki örnekte çalışan işçinin, Ankara’ya taşınan departmanda çalışan nitelikli bir işçi olması ve İstanbul’da bulunan departmanlarda görevlendirilmesinin mümkün olmaması halinde, değişikliğin geçerli olduğu kabul edilmelidir.

Değişiklik yapma yetkisi, işverenin İş Kanunu’nun 5. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesine uygun kullanılmalıdır<sup>138</sup>. Örneğin, işveren çalışma koşulundaki değişikliğin sadece kadın işçilere uygulanması durumunda, işverence ayrımı haklı kılan objektif neden gösterilmedikçe eşit davranma ilkesi ihlal edilmiş sayılır.

Ölçülülük denetimi çerçevesinde, çalışma koşullarındaki değişikliğin gerekli olması ve bu değişikliğin işverene sağladığı yarar ile işçinin menfaatlerine verdiği zararın dengeli bir oran içerisinde olması da aranmalıdır. Bu doğrultuda, işçinin menfaatleri de değişiklik kayıtlarına dayanılırken gözetilmeli, işçinin nitelikleri ile özel yaşamıyla ilgili unsurlara dikkat edilmelidir<sup>139</sup>. Ölçülülük denetimi özellikle işçinin nakli

<sup>137</sup> HGK., 11.10.2006 T., 2006/9-613 E., 2006/644 K. (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>138</sup> 9. HD., 1.10.2007 T.14259/28745 (Kazancı İçtihat Bankası); Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s. 406; Şen, Çalışma Koşulları, s. 165; Baycık, s. 494; Uşan, s. 250; Başar, s. 60.

<sup>139</sup> Alp, Değişiklik Kayıtları, s. 45; Alp, Sözleşmenin Değiştirilmesi, s.408-409; Baycık, s. 494; Başar, s. 61-62. Çalışma koşullarında değişiklik yapılması için geçerli bir sebebin bulunması gerekmediğine yönelik bkz. Yenisey, Değişiklik, s. 107.

konusunda önem taşımaktadır. Zira işçinin nakil yetkisini elinde bulunduran işverenin bu yetkisini ölçülü şekilde kullanamaması, işçinin ailesinden uzakta yaşamasıyla sonuçlanabilir. Bu nedenle nakil konusunda değişiklik hakkını saklı tutan işveren bu hakkı elverişli şekilde ve son çare olarak kullanmalıdır<sup>140</sup>.

Kullanım denetimi sonucu, değişiklik kaydına uygulanacak yaptırım geçersizlik veya kısmi geçersizliktir. Bir sözleşmedeki değişiklik kaydının “*gerekli*” olmaması halinde bu kayıt geçersiz kabul edilmeli, kaydın “*ölçülü*” olmaması halinde ise sınırlandırmaya gidilmelidir. Hâkim bu durumda, değişiklik kaydını sınırlandırarak iş sözleşmesini ayakta tutmaya çalışmalı, ancak kaydın sınırlandırılması mümkün değilse veya sınırlandırılmasına rağmen menfaat dengesi kurulamıyorsa kaydın geçersizliğine karar vermelidir<sup>141</sup>.

#### **D. SAKLI TUTULAN HAKKA DAYANILARAK YAPILAN DEĞİŞİKLİĞE İŞÇİNİN UYMAMASI**

Çalışma koşullarında işverence tek taraflı değişiklik yapılmasına ilişkin hukuka uygun kabul edilebilecek bir kaydın bulunması halinde, işçinin bu kayda göre yapılan dürüstlük kuralına uygun değişikliğe uyması gerekir. Bu kayda dayanılarak yapılan değişikliklerde İş Kanunu’nun 22. madde hükmü uygulanmaz. İşçinin bu değişikliği kabul etmemesi halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Zira işçinin bu yolla yapılan değişikliğe uymaması işçinin iş görme borcuna aykırılık oluşturur<sup>142</sup>.

#### **IV. DEĞİŞİKLİK FESHİNİN SONUÇLARI**

İş sözleşmeleri değişiklik feshi ile sona erdirilen işçiler, diğer koşulların da oluşması halinde ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanırlar.

<sup>140</sup> Baycık, s. 494-496.

<sup>141</sup> Alp, Değişiklik Kayıtları, s. 44.

<sup>142</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s. 22; Uşan, s. 253; Aydın, Değişiklik Kayıtları, s. 63; Aydın, Esaslı Değişiklik, s.31.

Feshin koşullara uyulmaksızın yapılması halinde işçinin işe iade davası açması da mümkündür. Ancak işçinin işverenden olan alacakları, tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, işçi öncelikle zorunlu arabulucuya başvurmalıdır.

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu<sup>143</sup>'nün 3. maddesiyle, işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak kabul edilmiştir. Arabuluculuk faaliyeti sonrasında anlaşmaya varılamaması halinde, işçi, arabuluculuk son tutanağının aslı veya onaylı bir örneğini dava dilekçesine ekleyerek söz konusu davaları açabilir.

## **A. İŞÇİNİN İHBAR VE KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMASI**

İş güvencesine tabî olmayan işçilerin, iş sözleşmeleri değişiklik feshi ile sona erdirilirse, koşullarının oluşması halinde, işveren ihbar ve kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür<sup>144</sup>. Ayrıca işverenin kötüniyet tazminatı veya sendikal tazminat da ödemesi söz konusu olabilir. Örneğin, işçinin sırf çalışma koşullarındaki değişikliği kabul etmemesi nedeniyle, işverenin sözleşmeyi feshetmesi fesih hakkının kötüye kullanılmasını oluşturur<sup>145</sup>.

İş güvencesine tabî olan işçiler de ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin diğer şartların oluşması halinde bu tazminatları isteyebilir. Bu işçilerin ayrıca işe iade davası açması da mümkündür. Ancak işe iade istemiyle birlikte bu tazminatlar aynı davada istenemez<sup>146</sup>. Bu nedenle feshin geçersizliğini iddia ederek işe iade ya da işe iade edilmemesi halinde işe

<sup>143</sup> RG. 25.10.2017 T., S. 30221.

<sup>144</sup> HGK., 12.4.2017 T., 2014/7-2461 E., 2017/719 K.; 22. HD., 2.6.2016 T., 2015/11496 E., 2016/15903 K. (Kazancı İçtihat Bankası).

<sup>145</sup> 22. HD., 8.6.2017 T., 2015/15036 E., 2017/13594 K. (Kazancı İçtihat Bankası); Süzek, Değişiklik Feshi, s. 29; Civan, s. 98.

<sup>146</sup> 22. HD., 9.10.2017 T., 8603/21170 (Kazancı İçtihat Bankası).

başlatmama tazminatını isteyen işçi, kıdem ve ihbar tazminatlarını istemediği önce işe iade davası açmalıdır.

## B. İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASI AÇMASI

İşverenin değişiklik feshine karşı, iş güvencesine tabî olan işçi İş Kanunu'nun 18 vd. hükümlerine göre feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade davası açabilir. Burada feshin geçerli nedene dayandığını işveren ispatlamalıdır<sup>147</sup>. İşveren, feshin geçerli bir nedene dayandığını ispatlayamazsa ya işçiyi 1 ay içinde yeniden işe başlatmak ya da en az dört ay ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında bir iş güvencesi tazminatı ödemek zorundadır. İşçinin, işe başlatılıp başlatılmadığına bakılmaksızın kararın kesinleşmesine kadar çalışmadığı süre için en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ayrıca ödenir. İşçinin işe başlatılmaması halinde, bu ödemelere ilaveten koşulları oluşmuşsa işçiye kıdem ve ihbar tazminatı da ödenir<sup>148</sup>.

## SONUÇ

İş Kanunu'nun 22. maddesinde yer alan, değişiklik feshi düzenlemesiyle, işverenin, işçinin iş sözleşmesini kanuni haklarını vererek sona erdirmeye imkânı bulunmaktadır. Ancak işverenin bunu yapabilmesi için öncelikle, işçinin çalışma koşullarında işçinin aleyhine olarak esaslı değişiklik yapma ihtiyacı doğmuş olmalıdır. Kural olarak, iş sözleşmesi hükümlerin zamanla değiştirilmesi ihtiyacının ortaya çıkması halinde, işveren yönetim hakkı kapsamında bu değişiklikleri gerçekleştirebilir. Çalışma koşullarında işverenin yönetim hakkı kapsamını aşan nitelikte değişikliklerin yapılmasının gerektiği durumlarda ise, işveren bu değişiklikleri İş Kanunu'nun 22. maddesindeki koşullara uyarak gerçekleştirebilir. İşçinin bu değişiklikleri kabul etmemesi halinde ise yine hükümdeki koşullara uyularak, iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi mümkündür. Ancak çalışma koşullarının esaslı olarak ve işçi

<sup>147</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 676; Süzek, Değişiklik Feshi, s. 28; Uşan, s. 266; Çankaya/Günay/Göktaş, s. 130; Civan, s. 98; Tuna, s. 129; Manav, s. 246.

<sup>148</sup> Süzek, Değişiklik Feshi, s. 28; Günay, İş Kanunu, s. 1180-1181.

aleyhine değiştirilmesi, bunun kabul edilmemesi halinde de iş sözleşmesinin değişiklik feshi imkanıyla sona erdirilmesi, işçinin korunması amacıyla sıkı koşullara bağlanmıştır.

İşverenin, değişiklik hakkını saklı tutma kayıtları ile, yönetim hakkının kapsamına girmeyen bir konuda yönetim hakkını genişletmesi de mümkündür. Bu sayede işveren bu kayıtlara dayanarak, tek taraflı olarak alışma Şartlarında esaslı değişiklik yapabilir. Ancak işverenin çalışma koşullarında tek yanlı olarak değişiklik yapılmasına ilişkin kayıtlar, içerik ve kullanım denetimine tabi tutularak sınırlandırılmıştır.

İşverenin değişiklik feshiyle iş sözleşmesini sona erdirebilmesi için öncelikle, işverenin yapmak istediği çalışma koşullarında esaslı değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmesi ve bu değişiklik önerisinin 6 işgünü içinde yazılı olarak işçi tarafından kabul edilmemesi gerekir. İşçinin teklifi kabul etmemesi durumunda iş sözleşmesi aynı koşullarda devam eder. İşverenin bu durumda değişikliği yine de uygulaması, değişikliğin yapıldığı konuya göre farklı hukuki sonuç ve yaptırımlara tabi olacaktır.

İşverenin değişiklik önerisinin reddedilmesi halinde, işveren istediği değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedeni bulunduğunu yazılı olarak açıklayarak ve bildirim sürelerine uyarak iş sözleşmesini feshedebilir. İşçinin bu durumda İş Kanunu'nun 17 ila 21. maddelerine göre dava açma hakkı bulunur. Ancak işçinin işe iade davası ile işverenden olan alacaklarına yönelik davaları açmadan önce zorunlu arabuluculuk kurumuna başvurması gerekir.

İş Kanunu'nun 22. maddesinde yer alan bu düzenlemeyle, işverenin çalışma koşullarında işçi aleyhine olacak Şekilde değişiklik yapması belirli koşullara bağlanarak işçinin konumu gclendirilmiş, ayrıca işverenin, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı alacakları, işe iade davası açma hakkı gibi imknlarını vermemek için işçiyi istifaya zorlama amacıyla çalışma koşullarında değişiklik yapması önlenmeye çalışılmıştır. Gerçekten iş sözleşmesinin esaslı koşullarında değişiklik yapma ihtiyacı duyan işverenin de bu değişikliği sağlayamaması durumunda işçiyi haklarını

vererek işten çıkarması imkanı da değişiklik feshi sayesinde geçerli şekilde gerçekleştirilebilecektir.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

**Akın, Levent:** İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Fesih Hakkı, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, C: 27, s.: 2, MART 2013, ss. 38-50.

**Akyiğit, Ercan:** Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Ankara 2007.

**Alp, Mustafa:** İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005 (Sözleşmenin Değiştirilmesi).

**Alp, Mustafa:** İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi, Sicil, Eylül 2006, Yıl. 1, S. 3, s. 37-53 (Değişiklik Kayıtları).

**Alp, Mustafa:** “İşverene Tek Taraflı Ücret Değişikliği Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerlilik Ve Denetim Ölçütleri”, Legal İHSGHD, 2009, S. 21, s. 13-36 (Ücret Değişikliği).

**Alpagut, Gülsevil:** İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri, Çimento İşveren Dergisi Eylül 2004, C. XVIII, S. 5, s. 52-62 (Esaslı Değişiklik).

**Alpagut, Gülsevil:** İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı-Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararları, Legal İHSGHD, 2006, S.9, s.50-64 (Uygulama Alanı).

**Aydın, Ufuk:** “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)”, Sicil, Mart 2007, Yıl. 2, S. 5, s. 57-68 (Değişiklik Kayıtları).

**Aydın, Ufuk:** “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”, Sicil, 2011, s. 22-36 (Esaslı Değişiklik).

**Başar, Didem:** Türk İş Hukukunda Değişiklik Feshi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2011.

**Başterzi, Süleyman:** “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri”, AÜHFD 2005, C. LIV, S. 3, s. 53-94.

**Baycık, Gaye:** “İşverenin Nakil Yetkisini Kullanım Denetimi”, AÜHFD, 2012, C. 61, S. 2, s. 487-504.

**Civan, Orhan Ersun:** Genel İş Koşulları, İstanbul 2015.

**Çankaya, Osman Güven/ Günay, Cevdet İlhan/Göktaş, Seracettin:** Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2006.

**Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nursen/Canbolat, Talat:** İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul 2018.

**Çil, Şahin:** 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Madde 20-39, 2. Cilt, 2. Baskı, Ankara 2007.

**Ekonomi, Münir:** “Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu”, Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s. 157-179.

**Engin, Murat:** “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı”, İÜHFM 2003, C. LXI, S. 1-2, s. 313-326.

**Ertürk, Şükran:** “Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi”, DEUHFD Özel Sayı, Polat Soyer’e Armağan, C. 15, 2013, s. 81-118.



**Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim:** Bireysel İş Hukuku, 3.Baskı, İstanbul 2006.

**Günay, Cevdet İlhan:** İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, 4. Baskı, Ankara 2015 (İş Kanunu).

**Günay, Cevdet İlhan:** İş Davaları, 2. Baskı, Ankara 2009 (İş Davaları).

**Kılıçoğlu, Mustafa/Kılıçoğlu Ada, İlayda:** Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, 4. Baskı, Ankara 2016.

**Kılıçoğlu, M. Ahmet:** Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Genişletilmiş 20. Bası, Ankara 2016.

**Manav, Eda:** “İş Kanunu’nun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi Ve Hukuki Sonuçları”, TAAD, Y:3, S. 9, Nisan 2012.

**Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş:** İş Hukuku Ders Kitabı Cilt I: Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2018.

**Narmanlıoğlu, Ünal:** İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?, Sicil, Eylül 2006, S.3, s. 9-19 (Değişiklik).

**Narmanlıoğlu, Ünal:** İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 5. Bası, İstanbul 2014 (İş Hukuku).

**Özdemir, Cumhuri:** “İş Koşullarında Değişiklik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi”, Terazi Hukuk Dergisi, S. 91, Mart, 2014, ss. 98-102.

**Soyer, M. Polat:** İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değişmesi, İzBD, Ocak 1984, s.50-59.

**Sümer, Halûk Hâdi:** İş Hukuku Uygulamaları, Dördüncü Baskı, Konya 2010.

**Süzek, Sarper:** İşyeri Uygulamaları, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 151-155 (İşyeri Uygulamaları).

**Süzek, Sarper:** İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, s. 225-232 (Yönetim Hakkı).

**Süzek, Sarper:** Değişiklik Feshi, TİSK AKADEMİ, 2006/I, s. 7-31 (Değişiklik Feshi).

**Süzek, Sarper:** İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul 2018 (İş Hukuku).

**Şen, Murat:** İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005 (Çalışma Koşulları).

**Şen, Murat:** İşçinin Çalışma Koşullarında Değişikliği Altı İşgünü İçinde Yazılı Olarak Kabul Etmemesinin Sonuçları, Sicil, Mart 2007, Yıl. 2, S. 5, s.76-89 (Değişikliği Kabul).

**Tuna, Zafer:** "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. Maddesi Çerçevesinde Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Değişiklik Feshi", İstanbul Barosu Dergisi, Kasım-Aralık 2014,C. 88, S. 2014/6, ss. 105-131.

**Uşan, M. Fatih:** 4857 sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Prof. Dr. Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, DEÜHFD, C. 9, Özel Sayı, İzmir 2007, s. 211-271.

**Uzun, Bekir:** Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil, Haziran 2006, Yıl. 1, S. 2, s. 48-59.

**Yalçın, Adalet:** Türk İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2007.

**Yenisey, Kübra Doğan:** İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt II, İstanbul 2001, s. 1175-1198 (Denetim).

**Yenisey, Kübra Doğan:** "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi" Çalışma ve Toplum, 2010/3, ss. 93-115. (Değişiklik).