

Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi

Av. Püren KUNT

Toprak İşveren Sendikası

Hukuk Müşaviri

Günümüzde gelişen, yenilenen iş teknikleri, teknoloji, sosyal çevre ve işverenin piyasadaki ihtiyaçlara hızlı, ekonomik ve pratik bir biçimde yetişebilme çabası dikkate alındığında, sürekli bir borç ilişkisi tesis eden iş sözleşmesi ile belirlenen çalışma koşullarının değişmeden aynı kalması mümkün değildir. Bu kapsamda mevcut iş ilişkisinin dinamiklerine göre işverenin, işçinin çalışma koşullarında birtakım tek taraflı değişiklikler yapması gerekebilir. Bu noktada yapılacak değişikliğin işçi aleyhine olup olmadığı ve işverenin söz konusu değişikliği yönetim hakkı dahilinde mi gerçekleştirdiği meseleleri önem arz eder.

İş hukukunda iş ilişkisinin sürekliliği esastır. Ancak sırf devamlılık sağlansın diye tarafların menfaatlerinin yok sayılması düşünülemez¹. Dolayısıyla hukuken işçi ve işverenin menfaatleri korunurken, belirli koşullar altında işverenin sözleşme şartlarını değiştirebilmesi mümkün olmalıdır². Bu bağlamda incelememizin ilk bölümünde çalışma koşulları, esaslı değişiklik kavramı ve işverenin işçinin çalışma koşullarında hangi durumlarda esaslı değişiklik yapabileceği tespit edilecek, ikinci bölümde ise işçinin esaslı değişik önerisini kabul etmemesine bağlı olarak işveren tarafından gerçekleştirilecek feshin koşulları, izlenmesi gereken hukuki süreç ve sonuçları üzerinde durulacaktır.

I. Çalışma Koşullarının Esaslı Olarak Değiştirilmesi

A. Çalışma Koşullarının Belirlenmesi ve Tespiti

İş sözleşmesi her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir³. Bu sözleşme ile kurulan hukuki ilişkide, işçinin yüklendiği en temel ve en önemli borç iş görme borcudur⁴. İşçinin iş görme borcunu nerede, ne zaman ve ne şekilde ifa edeceğini çalışma koşulları belirler⁵. Bu noktadan hareketle genel olarak çalışma koşullarını, işçinin iş görme borcunu yerine getirirken tabi olduğu kurallar bütünü olarak tanımlamak mümkündür.

¹Süzek, Sarper: Değişiklik Feshi (Değişiklik Feshi), Tisk Akademi, C:1, S:1, 2. Baskı, Ankara 2006, s. 10

²Süzek, Değişiklik Feshi, 10; Alpagut, Gülsevil: İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin bir Kararının Düşündürdükleri, Çimento İşveren, Eylül 2004, s. 54

³ İş sözleşmesinin özellikleri için bkz. ; Süzek, Sarper, İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2011, s. 293 vd. ; Eyrenci, Öner – Taşkent, Savaş – Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 1. Baskı, İstanbul 2004, s. 41 vd. ; Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 24. Baskı, İstanbul 2011, s. 133 vd. ; Mollamahmutoğlu, Hamdi, İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2005, s. 238 vd. ; Demircioğlu, Mustafa – Centel, Tankut, İş Hukuku, 14. Baskı, İstanbul, 2010, s. 78 vd.

⁴Soyer, İşçinin İş Görme Borcu, İzmir 1979, Yayınlanmamış Doktora Tezi, s. 32

⁵Ekonomi, Münir: Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İkelere Uyumu, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s.158

Çalışma koşulları; İş Kanunu, toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri, işyeri yönetmelikleri gibi yazılı kaynaklar yanında işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatları ve işyeri uygulamaları ile düzenlenir⁶. Yasa koyucu da 4857 sayılı İş Kanunu'nun çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi başlıklı 22. maddesinde; "*İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında...*" ifadesini kullanarak çalışma koşullarını düzenleyen kaynakların neler olduğuna işaret etmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de son dönem kararlarında 22. maddeden yola çıkarak çalışma koşullarını; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmeleri, personel yönetmelikleri ve benzer iç düzenlemeler ile işyeri uygulamasından doğan işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin bütünü olarak değerlendirmektedir⁷. Yargıtay, çalışma koşullarını bu şekilde tanımlandıktan sonra yapılacak işin, ücretin, işin nerede ve ne zaman yapılacağı, çalışma sürelerinin, yıllık ücretli izin sürelerinin, ödenecek ücretin eklerinin, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda yardımı gibi sosyal hakların da çalışma koşulları arasında yer aldığını hükme bağlamıştır⁸.

B. İşverenin Yönetim Hakkı

İşverenin yönetim hakkını; işçinin iş görme borcunu ne şekilde, hangi vasıtalarla, nerede ve ne zaman yerine getireceğini düzenleyen ve bu kapsamda işçinin uyacağı hakların neler olduğunu belirleyen emir ve talimatları oluşturur⁹. Yönetim hakkı Alpagut' un belirttiği gibi yapılan işe ilişkindir¹⁰. İşveren, yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatları ile işin ayrıntılarını düzenler ve işçinin iş görme edimini somutlaştırır¹¹. Bu nedenle yönetim hakkı, işverene tek taraflı olarak çalışma koşullarını değiştirebilme imkanı vermektedir¹². Burada işverenin yönetim hakkının sınırının belirlenmesi önem arz eder¹³. Süzek, yönetim hakkının kullanılmasının kendi amacı ile sınırlı olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla işveren işçiye hizmet dışı veya özel yaşamı ile ilgili

⁶Çelik, 112; Akın, Levent: İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik, Çimento İşveren, Mart 2013, C:27, S:2, s. 46; Kılıçoğlu, Mustafa: İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, 1. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2009;s. 422-424

⁷ Örnek olarak bkz. ; Y.9.HD., E.2009/37886, K.2012/812, T.18.01.2012, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, S: 34, İstanbul 2012, s. 261-283; Y.9.HD., T.30.06.2011, E.2009/17761, K.2011/19800, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, S: 33, İstanbul 2012, s.278-279; Y.9.HD., T.12.11.2010, E.2008/43870, K.2010/33834, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 30, İstanbul 2011, s.674 - 682.; Y.9.HD., E.2009/46109, K.2009/34662, T.14.12.2009 ; <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2009-46109.htm> ; Y.,HGK., E.2009/9-416, K.2009/474, T. 04.11.2009, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2009-9-416.htm>; Y.9.HD., E.2011/13306, K.2012/26925, T.10.07.2012; <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2011-13306.htm>

⁸ Yukarıdaki kararlar ile beraber bkz. Y. 9.HD. T.01.07.2010, E.2008/33731, K.2010/21274, <http://www.calismatoplum.org/sayi30/abc/11-52.doc>, 18.11.2012; Y.9.HD., E.2009/37850, K.2012/2315, T.30.01.2012, İstanbul Barosu Dergisi, C:87, S:4, 2013, s.366

⁹Mollamahmutoğlu,61; Çelik, 117; Süzek,71-78; Akın, 46

¹⁰Alpagut, 54

¹¹Alp, Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ("Değişiklik"), 1. Baskı, İstanbul 2005, s. 107; Hozar, Nağme N., İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiye Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi, Sicil, Haziran 2006, s. 84; Kılıçoğlu, 425

¹²Mazeaud, Antoine: DroitDuTravail, 5. Édition, Paris 2006, p. 579

¹³Alpagut, 54

olarak emir ve talimat veremez¹⁴. Aynı şekilde Fransız Hukuku'nda da işverenin iş sözleşmesi çerçevesinde yaptığı değişikliklerin yönetim hakkı dahilinde olduğu kabul edilmiştir¹⁵.

Açıklanan nedenlerle; işverenin işçiyle ilgili vermiş olduğu bir kararının yönetim hakkı kapsamında olup olmadığı belirtilen sınırlar içinde değerlendirilmelidir. Çünkü işveren, yönetim hakkı kapsamında tek taraflı olarak değişiklik yapabilecek, yönetim hakkı dışında kalan değişiklikler için İş Kanunu'nun 22. maddesine tabi olacaktır¹⁶. İşveren, yönetim hakkı dışında kalan değişikliklerde 22. maddede aranan koşullara uygun hareket etmezse, yapılan değişiklikler aşağıda detaylı bir şekilde inceleneceği üzere işçiyi bağlamayacaktır.

Yukarıda sayılanların ortak bir sonucu olarak; iş hukukunun kaynakları arasında işverenin yönetim hakkı Anayasa, toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri ve genel iş koşullarından sonra en alt sırada gelir¹⁷. Çünkü işverenin yönetim hakkı Anayasa, ilgili kanunlarda yer alan emredici düzenlemeler ile iş ve/veya toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümlere aykırı olamaz¹⁸. Bu nedenle yönetim hakkı, esas olarak çalışma koşullarının açıkça düzenlenmediği noktalarda işverene söz konusu boşlukları doldurma hakkı vermektedir¹⁹.

C. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik

1. Esaslı Değişiklik Kavramı

İş Kanunu'nun 22. maddesinde "*İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek koşuluyla yapabilir.*" denilmektedir. Kanunun bu düzenlemesinden yola çıkarak, öncelikle esaslı olmayan değişikliklerin 22. maddenin uygulama alanı dışında kalacağını belirtmek gerekir. Bu nedenle işveren tarafından işçinin çalışma koşullarında yapılan bir değişikliğin ilk önce işverenin yönetim hakkı içinde olup olmadığına bakılmalıdır. Çünkü işverenin yönetim hakkı içinde kalan değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilmemektedirler²⁰. Fransız Hukuku'nda işverenin iş sözleşmesinin olağan akışı içinde yaptığı değişikliklerin esaslı olmadığı kabul edilmiştir²¹.

İşverenin yönetim hakkını aşan her değişiklik esaslı değişiklik olmayabilir²². Esaslı bir değişiklikten söz edebilmek için yapılan değişiklik iş sözleşmesinin unsurları²³ ile ilgili olmalı ve bu değişiklik iş

¹⁴Süzek, İş Hukuku, 76

¹⁵Pansier, DroitDuTravail, 6. Édition, LexisNexis, Paris 2011, s.187

¹⁶ Y. 9.HD., E. 2010/16625, K. 2010/21829, T. 05.07.2010, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, S: 29, İstanbul 2011, s. 332-335; Y.9.HD., E.2012/39730, K.2013/17405, T.06.06.2013 <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2012-39730.htm>

¹⁷Süzek, İş Hukuku, 78-79

¹⁸ Y.9.HD., E.2012/39730, K.2013/17405, T.06.06.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2012-39730.htm>

¹⁹Süzek, İş Hukuku, 78-79, Y.9.HD., E.2011/13306, K.2012/26925, T.10.07.2012 <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2011-13306.htm>

²⁰Centel, Tankut: İş Güvencesi, 1. Baskı, 2012İstanbul, s.191; Alp, Değişiklik, 112; Süzek, İş Hukuku, 601; Kılıçoğlu, 425

²¹Mazeaud, p. 568

²² Alp, Değişiklik, 111-112; Süzek, Değişiklik Feshi, 10-11; Süzek, İş Hukuku, 601

sözleşmesi ile kurulan denge ve düzen ilişkisini işçi aleyhine değiştirmelidir²⁴. Diğer bir anlatımla, yapılacak değişiklik işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırmamalı ve dürüstlük kuralı gereği işçiden söz konusu değişikliği kabul etmesi beklenmemelidir²⁵. Bu nedenle esaslı değişikliğin tespitinde, işçi, işe başlarken böyle bir değişikliğin ileride yapılacak olacağını bilseydi iş sözleşmesini imzalar mıydı veya işi kabul eder miydi hususları araştırılmalıdır. İşçinin böyle bir değişikliği bilseydi iş ilişkisine hiç başlamayacağını tespiti halinde, artık yapılan değişikliğin esaslı olduğunun kabulü gerekecektir²⁶. Bu bağlamda çalışma koşullarında işçinin yararına olacak şekilde yapılan değişiklikler esaslı değişiklik olarak kabul edilmeyecek ve bu değişikliklere İş Kanunu'nun 22. maddesi uygulanmayacaktır²⁷. Ancak bir değişikliğin işçi yararına yapılmış olmasıherzaman onu esaslı değişiklik olmaktan kurtarmayabilir²⁸. Buradaki sınırı, MK. madde 2'de düzenlenen dürüstlük kuralı uyarınca işçinin yapılan değişiklik önerisini kabul etmemesinde menfaati olup olmadığı oluşturacaktır²⁹. Örneğin satış uzmanı olarak çalışan bir işçinin terfi ettirilerek pozisyonunun satış müdürü olarak değiştirilmesi, her ne kadar işçinin maaşında ve unvanında bir yükselmeye neden olmuşsa da, bu durum onun iş yükünü ciddi şekilde arttıracak ve daha çok mesai yapmasına neden olarsa, böyle bir değişikliğin onun lehine olmayacağını kabulü gerekecektir³⁰. Bu halde söz konusu değişikliğin geçerli olabilmesi için, aşağıda detaylı bir şekilde inceleneceği üzere, işverenin İş Kanunu'nun 22. maddesi gereği kanaatimizce işçiden yazılı onayını alması gerekecektir.

Yargıtay'ın değişiklik feshine ilişkin son dönem kararları incelendiğinde, 9. Hukuk Dairesi'nin esaslı değişiklik kavramını açıklarken işçi haklarının iş hukuku yönünden sürekli olarak ileriye dönük bir biçimde geliştirilmesi prensibinden yola çıktığı görülmektedir³¹. Söz konusu kararlarında Yargıtay, işçi haklarının iş ilişkisi süresince ileriye götürülmesi gerektiğini, işçinin çalışma koşulları bakımından geriye gidilerek nitelendirilebilecek ve işverenin yönetim hakkı dışında kalan bir değişikliği esaslı değişiklik olarak kabul etmektedir.

2. İş Kanunu'nun 22. Maddesi Kapsamında Esaslı Değişiklik

Hukukun genel bir ilkesi olan ahde vefa ilkesine göre, taraflar arasında aksine bir anlaşma olmadığında, sözleşmesel bir ilişkinin koşullarının aynı şekilde sürdürülmesi gerekmektedir. Sürekli bir borç ilişkisi olan iş ilişkisinde de işçinin işverene göre daha güçsüz olması, menfaatlerinin

²³ İş sözleşmesinin unsurları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik**, İş Hukuku, 79-84; **Süzek**, İş Hukuku, 211-219

²⁴ **Alp**, Değişiklik, 114; **Alpagut**, 56

²⁵ **Centel**, 192; **Uşan**, 220; **Yenisey**, Kübra Doğan: Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, *Çalışma ve Toplum*, 2010/3, s. 95

²⁶ **Akı**, Erol – **Altıntaş**, Erol – **Bahçıvanlar**, İbrahim: Uygulamada İş Güvencesi, Birinci Baskı, Temmuz 2005, İstanbul, s. 187-188; **Uşan**, M. Fatih: 4865 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Kapsamında Değişiklik Feshi, 9 Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 9, Özel Sayı, 2007, s. 220

²⁷ **Süzek**, İş Hukuku, 601

²⁸ **Süzek**, Değişiklik Feshi, 11

²⁹ **Centel**, 192; **Süzek**, İş Hukuku, 601

³⁰ **Uşan**, 224

³¹ Örnek olarak bkz. ; Y.9.HD., E.2010/9020, K.2010/8848, T.01.04.2010, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 29, İstanbul 2011.; Y.9.HD., E.2009/46109, K.2009/34662, T.01.12.2009.; <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2009-46109.htm> ; Y.,HGK., E.2009/9-416, K.2009/474, T.4.11.2009, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2009-9-416.htm>

sürekli olarak korunması ihtiyacı, anılan ahde vefa ilkesi ile örtüşmektedir³². Ancak iş yaşamının ekonomik, sosyolojik, teknik, teknolojik, coğrafi ve/veya global nedenlere bağlı olarak değişmesi ve gelişmesi ihtiyacı uyarınca, sürekli bir ilişki olan iş ilişkisinin de bir takım koşullarının değiştirilmesi gerekliliği zaman içinde ortaya çıkabilmektedir³³. Söz konusu değişiklik ihtiyacı karşısında iş sözleşmesinin koşulları uyarlanırken, işçinin de işveren tarafından tek taraflı olarak yapılacak değişikliklere karşı korunması gerekir³⁴. İşte İş Kanunu'nun 22. maddesi, söz konusu esasın bir görünümüdür ve getirdiği yöntem ile işçinin yapılan değişiklik karşısında menfaatlerinin zarar görmemesini amaçlamaktadır³⁵.

İş Kanunu'nun 22. maddesine göre işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapabilmesi aşağıda sayılan koşulların varlığına bağlanmıştır³⁶.

a. Çalışma koşulunun varlığı

İş Kanunu'nun 22. maddenin uygulanabilmesi için öncelikle bir çalışma koşulu bulunmalıdır. Maddede çalışma koşulları sayılırken toplu iş sözleşmesinden söz edilmemiştir. Bunun sebebi toplu iş sözleşmesinin tarafı olmayan işçi ve işverenin anlaşarak toplu iş sözleşmesi hükümlerinde değişiklik³⁷ yapamayacak olmalarıdır³⁸. Böyle bir değişiklik, ancak toplu iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren sendikaları ile yapılabilecektir³⁹.

Çalışma koşullarının esaslı şekilde değiştirilip değiştirilmediğini ispatla yükümlü olan işçidir. İşçi, olası bir davada önce değiştirildiğini iddia ettiği çalışma koşulunu, akabinde de bu çalışma koşulunun ne şekilde değiştirilmek istenildiğini ortaya koymak durumundadır⁴⁰.

b. Değişiklik ihtiyacı

İş Kanunu'nun 22. maddesinde; *"...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..."*

³²Süzek, İş Hukuku, 600; Süzek, Değişiklik Feshi, 10

³³Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, Beta Kitapevi, 2012 İstanbul, s.469

³⁴Alpagut, 57

³⁵Hozar, 86

³⁶ Fransız hukukunda iş koşullarının değişikliği için bkz; Pélissier, Jean-Supiot, Alain-Jemmaud, Antoine, DroitDuTravail, 24. Edition, Paris 2008, s. 771-773 ; Mezeaud, p. 568 -579-3; Vérdier, Jean-Maurice-Coeret, Alain-Jemmaud, Marie Armelle: DroitDuTravail Volume II, 14. Edition, 2007, s. 124-138; Ray, Jean Emmanuel, Mutations De L'Entreprise Et ModificationDuContrat De Travail, 2000, s. 85 vd.

³⁷ Toplu iş sözleşmeleri ile çalışma koşullarında değişiklik hakkında detaylı bilgi için bkz. Çelik, Nuri, Toplu İş Sözleşmeleri ile Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Arttırılmasında Karşılaşılan Sorunlar (Toplu İş Sözleşmeleri İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesi) , Çalışma ve Toplum, S: 4, 2011 İstanbul, s.11 -23

³⁸Çankaya, Osman Güven – Günay, Cevdet İlhan – Göktaş, Seracettin: Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, 1. Baskı, Ankara 2006, s. 128; Süzek, İş Hukuku, 600

³⁹Çelik, 583; Şahlanan, Fevzi: Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Tekstil İşveren, S: 371, Şubat 2011, s.4; Y.9.HD., E.2008/43870, K.2010/33834, T.12.11.2010, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, S: 30, İstanbul 2011, s.677

⁴⁰Şahlanan, 5; Y.9.HD., T.12.11.2010, E.2008/43870, K.2010/33834, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 30, İstanbul 2011, s.677

denilmektedir. Maddenin uygulamasına göre çalışma koşullarında değişiklik yapabilmenin ikinci koşulu, yapılmak istenen değişikliği meşru kılan geçerli bir nedenin varlığıdır⁴¹. İş güvencesi⁴² kapsamındaki işçiler için geçerli neden, İş Kanunu'nun 18. maddesinde belirtilen işçinin yeterliliğinden, davranışların veya işletme gereklerinden kaynaklanan bir neden olacak iken, iş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler için geçerli neden kanaatimizce söz konusu değişiklik ihtiyacının doğup doğmadığının makul ölçülerde kabul edilebilir olup olmadığına göre belirlenecektir. Yine kanaatimize göre burada geçerli nedenin sınırını işverenin kötü niyetli⁴³ davranışının oluşturacağı olacaktır.

c. Değişikliğin esaslı olması

İşçinin çalışma koşullarının değiştirilmesi; ona sağlanan bir menfaatin tamamen ortadan kaldırılması, kısıtlanması veya daha az, daha çok ya da hiç iş verilmesi biçiminde ortaya çıkabilir⁴⁴. Önemli olan yapılan değişikliğin yukarıda incelendiği üzere esaslı olmasıdır⁴⁵. Bir değişikliğin esaslı olduğundan söz edebilmek için; yapılan değişiklik işverenin yönetim hakkı dışında olmalı⁴⁶, geçerli bir sebebe dayanmamalı⁴⁷ ve her şeyden önce işçinin durumunu ağırlaştırmamalıdır⁴⁸. İşverenin yönetim hakkı içinde kalan, geçerli bir sebebe dayanan ve işçi lehine yaptığı değişiklikler, esaslı bir değişiklik olarak kabul edilmez. Bu nedenle söz konusu değişiklikleri uygulayabilmek için işverenin, işçiden onayını alması ve öncesinde ilgili değişiklik talebini işçiye yazılı olarak bildirmesi gerekmeyecektir⁴⁹.

⁴¹ Akın, 48; Y.9.HD., E.2009/37850, K.2012/2315, T.30.01.2012, İstanbul Barosu Dergisi, C:87, S:4, 2013, s.370; Y.9.HD., E.2011/13306, K.2012/26925, T.10.07.2012, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2011-13306.htm>;

⁴² 30'dan fazla işçinin çalıştığı bir işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve kıdemi 6 (altı) aydan fazla olan işçinin işçiler iş güvencesi kapsamındadır. İşveren iş güvencesi kapsamında bir işçinin iş sözleşmesini sona erdirmek istediğinde İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca onun yetersizliğinden, davranışlarından veya işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. İş güvencesi hakkında detaylı bilgi için bkz. ; **Süzek**, İş Hukuku, 486 vd. ; **Çelik**, 214 vd. ; **Akı/ Altuntaş/ Bahçivanlar**, 27 vd.

⁴³ Bu görüş dayanağını değişiklik kayıtlarının hakkaniyet denetimine tabi olduğu ve dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılması gerektiğini düzenleyen bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararından almaktadır. Y.,HGK.; T.11.10.2006, E.2006/9-613, K.2006/644, <http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=182>

⁴⁴ Y.9.HD., T.01.07.2010, E.2008/33731, K.2010/21274, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 30, İstanbul 2011, s. 751; Y.9.HD., T.12.11.2010, E.2008/43870, K.2010/33834, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 30, İstanbul 2011, s. 678; Y.9.HD., E.2009/37850, K.2012/2315, T.30.01.2012, İstanbul Barosu Dergisi, C:87, S:4, 2013, s.368.; Y.9.HD., E.2011/13306, K.2012/26925, T.10.07.2012; <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2011-13306.htm>

⁴⁵ Esaslı değişiklik kavramı için bakınız s. 11

⁴⁶ **Narmanlıoğlu**, 472-273

⁴⁷ **Şahlanan**, 5 Y.,HGK.; T.4.11.2009, E.2009/9-416, K.2009/474, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2009-9-416.htm>; Y. 9.HD. E. 2005/19305, K. 2005/22565, T. 23.06.2005, **Çankaya/ Günay/ Göktaş**, 817 -818

⁴⁸ Y.9.HD., T.16.10.1996, E.1996/8637, [K.1996/19563, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1996.pdf](http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1996.pdf); Y.9.HD., T.01.07.2010, E.2008/33731, K.2010/21274, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 30, İstanbul 2011, s. 752; Y.9.HD., E.2011/13306, K.2012/26925, T.10.07.2012, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2011-13306.htm>

⁴⁹ **Narmanlıoğlu**, 472-472; Y. 9.HD., E. 2010/2290, K. 2010/4202, T. 22.02.2010, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 26, İstanbul 2010, s. 753-757

Hangi durumların çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturduğunu tek tek saymak mümkün değildir. Bir çalışma koşulunun işçinin durumunu ağırlaştırıp, onun aleyhine bir değişiklik getirip getirmediği her somut olay bakımından ayrı ayrı incelenmelidir.

Yargıtay'ın, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında verdiği kararları bir arada değerlendirildiğinde; işçinin işyerinde, yaptığı işin niteliğinde, ücretinde ve çalışma saatlerinde yapılan değişiklikler başlıca esaslı değişiklik halleri olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁰.

i. İşyeri değişikliği

Taraflar iş sözleşmesinde işçinin iş görme borcunu nerede yerine getireceğini kararlaştırabilir. Bu halde işveren, işçinin onayı olmadan onun işyerini değiştiremeyecektir⁵¹. Anılan durumun istisnasını, ileride inceleneceği üzere işverenin değişiklik yapma hakkının saklı tutması veya işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırmadan, aynı il içinde işyerinin yakın bir yere taşınması oluşturabilir⁵². Çünkü bu halde yeni işyerine ulaşmak için işçinin daha fazla zaman ve/veya para harcaması ve yaşam şeklini değiştirmesigerekmeyecektir. Yargıtay'da 2010 ve 2012 tarihli iki ayrı kararında, işveren tarafından aynı il içinde yapılan iş yeri değişikliğini, işyerinin taşınmasına bağlı olarak işçiye servis imkanı tanındığı gerekçesiyle iş şartlarında işçi aleyhine bir durum yaratılmadığı için esaslı değişiklik olarak kabul etmemiştir⁵³. Buna karşılık, işçinin onayı olmaksızın çalışmakta olduğu ilden başka bir ile gönderilmek istenmesinin esaslı değişiklik oluşturacağı tartışmasız kabulü gerekir⁵⁴. Zira burada yapılan değişiklik işverenin yönetim hakkı dışındadır⁵⁵. Benzer şekilde aynı il içinde olsa bile işveren tarafından yapılan işyeri değişikliği işçinin daha çok yol parası sarf etmesine ve/veya kendisine ayıracağı zamanı kısıtlayarak yolda daha çok zaman harcamasına neden olarsa, çalışma koşulları ağırlaştırılmış sayılacağından yapılan işyeri değişikliği esaslı bir değişiklik olacaktır⁵⁶. Belirtilen nedenlerle işyeri değişikliğinin geçerli bir neden olarak kabul edilebilmesi için çalışmakta olduğu işyerinde işçiye duyulan ihtiyacın tereddüte yer bırakmayacak şekilde ortadan kalkmasına neden olan bir işletme gereği bulunmalıdır⁵⁷. Bu duruma örnek olarak işyerinin taşınması yanında, işyerinin veya bir bölümünün kapanması veya bordro işlerinin başka bir firmaya verilmesi gibi işçinin o işyerinde işgücüne ihtiyaç kalmaması gibi haller örnek olarak gösterilebilir⁵⁸.

⁵⁰ Esaslı değişiklik halleri hakkında detaylı bilgi için bkz. **Alpagut**, 57; **Süzek**, İş Hukuku, 602-606; **Süzek**, Değişiklik Feshi, 11-15; **Alp**, 225-242

⁵¹ **Süzek**, Değişiklik Feshi, 14

⁵² **Süzek**, İş Hukuku, 605

⁵³ Y. 9.HD., E. 2008/21806, K. 2010/8074, T. 25.03.2010, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 26, İstanbul 2010, s. 609-617; Y.9.HD., E.2011/13306, K.2012/26925,T.10.07.2012; <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2011-13306.htm>

⁵⁴ **Süzek**, İş Hukuku, 605; **Alp**, 192

⁵⁵ **Alpagut**, 56

⁵⁶ **Süzek**, Değişiklik Feshi, 14;

⁵⁷ **Alp**, Değişiklik, 191

⁵⁸ **Alp**, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sorunlar Ve Çözüm Önerileri , İstanbul 2007, s. 66; Y. 9.HD., E. 2010/2290, K. 2010/4202, T. 22.02.2010, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 26, İstanbul 2010, s. 753-757

ii. İşin niteliğinde değişiklik

İşin niteliğinde değişiklik ile kastedilen işçinin iş görme borcunun mahiyetinin değiştirilmesidir. Yukarıda incelediğimiz üzere işveren yönetim hakkı⁵⁹dahilinde ya da geçerli bir nedene dayanarak işçiye yapmakla yükümlü olduğu iş ile aynı veya benzer değerdeki işleri verebilir. Anılan durumlarda işin niteliğinde yapılan değişiklikler esaslı değişiklik oluşturmaz⁶⁰. Buna göre iş sözleşmesinde işçinin görevi "uzman" veya "satışçı" veya "muhasebeci" gibi genel bir ifadeyle belirtilmişse, işveren yönetim hakkı uyarınca işçiden belirlenen kapsama giren işleri yapmasını isteyebilecektir⁶¹. Bununla beraber işveren, işçinin yetersizliği, davranışları veya işletme gereklerinden kaynaklanan bir nedenle de işçinin görevinde değişiklik yapabilecektir. Örnek olarak; düşük performansla çalışan bir işçiye eğitim verilmesi halinde yine kendisinden beklenen verimin alınamaması nedeniyle yapılan pozisyon değişikliği veya şoför olarak çalışan işçinin ehliyetinin alınması nedeniyle başka bir pozisyona atanması gösterilebilir⁶².

İşverenin yönetim hakkı dışına çıkarak, işçiye iş sözleşmesi ile kararlaştırılan iş görme borcundan farklı veya daha ağır bir iş vermesi veya onu eğitim, tecrübe veya görgüsüne uygun olmayan bir pozisyona atması veya unvanını düşürmesi işçinin aleyhindedir⁶³. Dolayısıyla işin niteliğinde yapılan bir değişikliğin esaslı bir değişiklik olarak kabul edilebilmesi için; yeni görevinin işçinin durumunu ağırlaştırması, unvan, kariyer ve/veya çalışma koşullarında bir olumsuzluğa neden olmaması gerekir⁶⁴. Ancak işletmenin zarara uğramaması için yangın, sel gibi doğal bir afet nedeniyle veya beklenmedik bir şekilde bir veya birkaç kişinin işten ayrılması gibi öngörülemeyen hallerde, işveren geçici olarak işçiden görevi dışında bir iş yapmasını talep edebilir⁶⁵. Burada artık işin niteliğinde esaslı bir değişiklik olduğundan söz edilemez⁶⁶. Ancak, siparişlere bağlı olarak işyerindeki işlerin artması veya işçilerden birinin doğum iznine ayrılması gibi öngörülebilir bir sebepten dolayı işçinin görevinin değiştirilmesi esaslı değişiklik olarak kabul edilecektir⁶⁷.

iii. Ücret değişikliği

İşçiye ödenecek ücret, iş görme borcu ile birlikte iş sözleşmesinin esaslı unsurudur⁶⁸. Dolayısıyla işçinin ücretinde aleyhine olacak şekilde yapılacak her türlü değişiklik esaslı değişikliktir⁶⁹. Yargıtay

⁵⁹ İşverenin hakkı için bakınız s. 10

⁶⁰ Y. 9.HD., E. 2010/9020, K. 2010/8848, T. 01.04.2010, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 27, İstanbul 2010, s. 1186-1194

⁶¹ **Alpagut**, 55

⁶² **Kılıçoğlu**, 425-426; Y. 9.HD., E. 2010/9020, K. 2010/8848, T. 01.04.2010, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 27, İstanbul 2010, s. 1186-1194; Y.9.HD., E.2011/13306, K.2012/26925, T.10.07.2012; <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2011-13306.htm>

⁶³ Y. 9.HD., E. 2008/34776, K. 2010/26093, T. 28.09.2010, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 28, İstanbul 2011, s. 1507-1509

⁶⁴ **Süzek**, İş Hukuku, 604; Y. 9.HD. E. 2004/14805, K. 2004/28304, T. 20.12.2004, **Çankaya/ Günay/ Göktaş**, 823

⁶⁵ **Kılıçoğlu**, 425

⁶⁶ Y. 9.HD., E. 2010/2290, K. 2010/4202, T. 22.02.2010, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 26, İstanbul 2010, s. 753-757

⁶⁷ **Alpagut**, 55

⁶⁸ **Süzek**, İş Hukuku, 603

⁶⁹ **Süzek**, Değişiklik Feshi, 11

da 2004 tarihli bir kararında, işçinin iş görme borcu ile ücretinde aleyhine değişiklik yapılamayacağını açıkça hükme bağlamıştır⁷⁰.

Yargıtay, işyeri değişikliğinin işçiye mali yük getirmesini de, yukarıda işyeri değişikliği başlığı altında incelediğimiz üzere, esaslı değişiklik saymıştır. Bunun sebebi; yapılan değişikliğin işçinin aylık gelirinde azalmaya yol açmış olması, bir anlamda ücretinin aleyhe olarak değiştirilmiş kabul edilmesidir. Dolayısıyla önemli olan, her ne sebeple olursa olsun, yapılan değişiklikle işçinin eline geçen toplam ücrette, değişiklikten önceki döneme göre bir azalma olmamasıdır. Bu nedenle ücreti dışında işçiye temin edilen ve parasal karşılığı olan menfaatlerde (işyerinde yemek verilmesi, servis temini gibi) aleyhine değişiklik yapılması, çalışma koşullarının esaslı olarak değiştirilmesi anlamına gelmektedir⁷¹.

d. Şekli unsurlar

İşveren, işçinin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapabilmek için değişiklik talebini mutlaka işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır. Burada işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmaması fark etmez⁷². Ayrıca öneri işçilere bizzat yapılmalıdır. Toplu şekilde veya ilan yoluyla değişiklik teklifi yapılması mümkün değildir⁷³. Bu şekilde yapılan değişiklik tekliflerinde geçerli bir bildirim yapıldığından söz edilemeyecektir.

İşveren tarafından yazılı olarak yapılmayan ve işçi tarafından 6 (altı) işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır⁷⁴. Buna karşılık işçi değişiklik önerisini 6 (altı) iş günü içinde kabul ederse veya 22. maddenin ikinci fıkrasına göre taraflar anlaşarak⁷⁵ çalışma koşullarını değiştirirlerse, iş sözleşmesi yeni koşullarla devam edecektir. Maddenin gerekçesinde ve ikinci fıkrasında belirtildiği gibi esaslı değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacaktır⁷⁶.

Maddeye göre işverenin yazılı değişiklik önerisini takiben işçinin 6 (alt) iş günlük süre içinde sessiz kalması, kural olarak değişiklik önerisinin reddedildiği anlamındadır. Ancak işçinin kuşkuya yer vermeyecek şekilde, işveren tarafından yapılan esaslı değişikliği kabul ettiğinin davranışlarından anlaşılması halinde, tarafların İş Kanunu'nun 22. maddesinin ikinci fıkrası gereği anlaşma yoluyla çalışma koşullarını değiştirdiklerinin kabulü gerekmektedir. Yargıtay'ın da görüşü bu yöndedir⁷⁷.

⁷⁰ Y. 9.HD. E. 2004/14805, K. 2004/28304, T. 20.12.2004, **Çankaya/ Günay/ Göktaş**, 823

⁷¹ **Süzek**, İş Hukuku, 603; **Alp**, Değişiklik, 121

⁷² **Süzek**, Değişiklik Feshi, 9

⁷³ **Çelik**, 257; **Narmanlıoğlu**, 473

⁷⁴ Bu yönde Yargıtay kararları olarak bkz. ; Y.9HD.,T.1.7.2010, E.2008/33802, K.2010/21280, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2008-33802.htm> ; Y.9HD.,T.23.10.2008, E.2007/30053, K.2008/2010/317828251, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2007-30053.htm> ; Y.9HD.,T.5.2.2007, E.2006/17584, K.2007/2047, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2006-17584.htm>; Y. 9.HD., E. 2008/14835, K., T. 11.02.2010, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 25, İstanbul 2010, s. 195-204

⁷⁵ Tarafların anlaşması halinde çalışma koşullarında değişiklik yapılması her zaman mümkündür. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Alp**, 63; Y.9.HD., E.2009/37850, K.2012/2315, T.30.01.2012, İstanbul Barosu Dergisi, C:87, S:4, 2013, s.370-371

⁷⁶ **Narmanlıoğlu**, 471

⁷⁷ Y. HGK., T.4.11.2009, E.2009/9-416, K.2009/474, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2009-9-416.htm>

Fransız Hukuku'nda uygulanacak usul, işverenin esaslı değişiklik talebinin ekonomik bir gerekçeyle yapılıp yapılmamasına göre farklılık arz eder. Eğer esaslı değişiklik talebi ekonomik gerekçelerle yapılıyorsa, işveren değişiklik talebini işçiye yazılı ve iadeli taahhütlü olarak bildirmeli, işçi de cevabını 1 (bir) ay içinde işverene iletmelidir. Genel hukuk teorisinden ve bu bağlamda Türk Hukuku'ndan farklı olarak, işçinin bir ay içinde sesiz kalması değişikliği kabul ettiği anlamındadır⁷⁸. Ekonomik sebep dışında yapılan esaslı değişiklik hallerinde ise, değişiklik talebinin bildiri için bir biçim koşulu aranmamıştır. Bu halde işçinin değişikliği kabul edip etmediğini bildirmesi için bir süre sınırlaması getirilmemiş, ancak işçiye yeterli bir düşünme süresi verilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır⁷⁹.

D. Esaslı Değişiklik Hakkının Saklı Tutulması

4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce Bilim Kurulu tarafından hazırlanan taslakta 22. maddeyi karşılayan 23. maddede; "*İşverence çalışma koşullarının değiştirilmesi saklı tutulduğu hallerde ...yukarıdaki hükümler uygulanmaz*" ifadesine yer verilmişti. Taslağın 23. maddesinde⁸⁰ yer alan söz konusu ifade ile, işveren tarafından çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı saklı tutulduğunda, değişiklik feshinin uygulanamayacağı öngörülmekteydi⁸¹. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde yapılan görüşmeler neticesinde tasarıdan bu ifade çıkarılmıştır. Böylece işverenin; toplu iş sözleşmesinde, iş sözleşmesinde veya iç yönetmeliklerde çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapmasını saklı tuttuğuna dair kayıtların geçerli olup olmadığı hususu tartışma konusu haline gelmiştir⁸².

Öğretide bir görüş, mevcut 22. maddede işverenin sözleşmede değişiklik yapma hakkının saklı tutulmasına dair kayıtların geçerliliğine dair ifadeye yer verilmediği için, bu şekildeki kayıtların geçersiz olduğunu, dolayısıyla işverenin böyle bir kayda dayanarak sözleşme koşullarında tek taraflı değişiklik yapmasının mümkün olmadığını savunmaktadır⁸³. Alpogut ve Süzek'in katıldığı karşı görüşe göre, Bilim Kurulu taslağında Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından değişiklik yapılması ve değişiklik yapılmasına dair yetkinin saklı tutulacağı ifadesinin taslaktan çıkarılması, bu konuda bir yasak getirildiği şeklinde yorumlanmamalıdır⁸⁴. Bizim de kanaatimiz bu yöndedir.

İş sözleşmesinde işverenin tek taraflı değişiklik yapma yetkisinin saklı tutulması halinde, işveren tek taraflı olarak iş sözleşmesini değiştirmemekte, işçinin sözleşme ile kendisine vermiş olduğu rızaya dayanarak, iş ilişkisi kapsamında değişiklik yapma hakkını kullanmaktadır⁸⁵. Bir anlamda işverenin yönetim hakkı genişletilmektedir⁸⁶. Ancak bu noktada, uygulamada işçinin kendisine teklif edilen işi kaybetmemek için önüne gelen sözleşmelerde değişiklik yapmak konusunda pek söz hakkı olmadığı gerçeği göz ardı edilmemelidir. Özellikle mavi yakalı işçilerin büyük bir çoğunluğu, işlerini kaybetmemek için iş sözleşmelerindeki bazı şartları uygun görmeseler bile bu

⁷⁸ Mazeaud, p.576; Pélissier/ Supiot/ Jeammaud, 760-761

⁷⁹ Mazeaud, p.575; Pélissier/ Supiot/ Jeammaud, 760

⁸⁰ Detaylı bilgi için bkz. Engin, Murat: Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı, İÜHF, C:LXI, S.1-2, Y: 2003, s.320-325

⁸¹ Süzek, İş Hukuku, 606; Alpogut, 58

⁸² Alp, Değişiklik, 243; Çelik, 258; Süzek, İş Hukuku, 606-607

⁸³ Alp, Değişiklik, 243; Süzek, Değişiklik Feshi, 16

⁸⁴ Alp, Değişiklik, 243-244; Alpogut, 59; Süzek, Değişiklik Feshi, 16

⁸⁵ Alp, Değişiklik, 258-260

⁸⁶ Süzek, İş Hukuku, 606

sözleşmeleri imzalamaktadır. Bu şekilde imzalatılan sözleşmelerde yer alan ve işverene tek taraflı değişiklik yapma yetkisi veren kayıtların BK m. 25 uyarınca genel işlem şartı olarak kabul edilerek geçersiz sayılması gerektiği düşünülmektedir.

Yargıtay uygulamasına bakıldığında; Yargıtay, 2003 senesinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu döneminde vermiş olduğu ilk kararında, toplu iş sözleşmesi ile işçinin başka bir işyerine nakli konusunda işverenin tek taraflı değişiklik yapma yetkisinin saklı tutulmasına dair kaydın, İş Kanunu'nun 22. maddesinin işçi lehine olduğunu belirterek geçersiz olduğuna karar vermiştir⁸⁷.

Sonraki dönem vermiş olduğu kararlarında ise Yargıtay, İş Kanunu'nun 22. maddesinin işçi lehine olduğundan hareketle işveren tarafından değişiklik yapma hakkının saklı tutulamayacağı yönündeki görüşünü terk etmiştir⁸⁸. Kanaatimizce Yargıtay'ın bu görüşü yerindedir. Zira Yargıtay'ın söz konusu görüşünde direnmesi ve buna bağlı olarak iş sözleşmesinde yer alan değişiklik kayıtlarını geçersiz sayması sözleşme serbestisine de aykırılık oluşturacaktı. Çünkü emredici kurallara, ahlaka, hukuk düzeni ve kişilik haklarına aykırılık teşkil etmediği sürece kişilerin sözleşme ile kendilerini bağlayıcı yükümlülüklerin altına girmeleri engellenemez⁸⁹. Ancak sözleşme özgürlüğü altında işverene çalışma koşullarını sınırsız değiştirmesi şeklinde verilecek bir yetki, İş Kanunu'nun 22. maddesinin amacına ters düşecektir. Bu nedenle sözleşme serbestisi konusunda dar yorum yapılmalı ve işçinin rızası olsa bile işverene çok geniş değişiklik yetkisi veren kayıtların geçersiz olduğu kabul edilmelidir⁹⁰. Dolayısıyla iş sözleşmesine konulacak kayıtların geçerli olabilmeleri, işçinin korunmasız kalmaması için sözleşme ile kurulmuş düzeni bozmayacak şekilde⁹¹ ve somut olarak düzenlenmelerine bağlıdır⁹². Söz konusu kayıtlar açık ve net olarak işverene hangi konularda değişiklik hakkının tanındığını içeriyor olmalıdır. Bu noktadan hareketle iş sözleşmesinde işverenin "bazı hallerde" veya "sözleşme bütününde" değişiklik yapmasına izin veren soyut kayıtlar işçinin rızası olsa bile geçersiz kabul edilmeli; ancak işçinin işverene ait işyerlerinde görevlendirilebileceği veya hangi hallerde çalışma saatlerinin değiştirilebileceğini somut olarak düzenleyen kayıtlar geçerli kabul edilebilirdir⁹³.

Bugün gelinen noktada Yargıtay'ın son birkaç yıldır devamlılık arz eden uygulaması, işverenin yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve iş sözleşmesindeki sınırlara uymak koşulu ile iş sözleşmesinde yer alan ve işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapacağına dair kayda geçerlilik verilmesi yönündedir⁹⁴. Yargıtay bu halde işverenin sürekli olarak iş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkını kazandığını ifade etmektedir⁹⁵. Ancak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2013

⁸⁷ Y.9.HD., T.26.01.2004, E.2003/23105, K.2004/1204, Çimento İşveren, Eylül 2004, İstanbul, s. 52-53

⁸⁸ Y.9.HD., T.04.04.2005, E.2005/9605, K.2005/11820, Çankaya/ Günay/ Göktaş, 821; Y.9.HD., T.27.12.2004, E.2004/20848, K.2004/29320, Çankaya/ Günay/ Göktaş, 823

⁸⁹ Alp, Değişiklik, 252-253; Alpagut, 59; Hozar, 85; Süzek, İş Hukuku, 607,608

⁹⁰ Süzek, İş Hukuku 608; Süzek, Değişiklik Feshi, 16

⁹¹ İş sözleşmesine işverenin tek taraflı iradesiyle ücretten indirim yapmasına, işin niteliği veya süresinin değiştirilmesine izin verildiğine dair konulan kayıtlar geçersiz olacaktır. Çünkü böyle bir yetkinin tanınması iş ilişkisinin mahiyetine ters düşecek ve taraflar arasındaki temel ilişkinin dengesini tamamen bozacaktır. Konu ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Süzek, İş Hukuku, 611; Uşan, 250

⁹² Akı/ Altıntaş/ Bahçıvanlar,188; Süzek, İş Hukuku 611

⁹³ Akı/ Altıntaş/ Bahçıvanlar,188; Süzek, İş Hukuku, 608; Narmanhoğlu, 479

⁹⁴ Y. 9.HD., E. 2008/22933, K. 2010/7945, T. 25.03.2010, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 26, İstanbul 2010, s. 620-628

⁹⁵ Örnek olarak bkz.; Y.9.HD., T.21.09.2004, E.2003/21979, K.2004/19484, Uşan, 26; Y.9.HD., T.01.12.2009, E.2009/46109, K.2009/34662, ; <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2009-46109.htm>

Şubat ayı içinde verdiği bir kararında kanaatimizce bu görüşü ile ters düşmektedir. Kararda, işçinin sözleşme ile işverene sınıf ve unvanında değişik yapması konusunda yetki verdiği ve bu kapsamda yapılan bir değişiklikte unvana bağlı olarak düşen ücretin, işçinin ücretinin düşürüldüğü şeklinde kabul edilemeyeceğini hükme bağlamıştır⁹⁶. Görüşümüze göre, işçi tarafından verilmiş olan yetki ile işçinin unvanı ve işyerindeki bölümü değiştirilebilir. Ancak eline geçecek ücrette indirim yapılabilmesi, onun durumunu ağırlaştıracağından mutlaka özel yazılı onayına bağlı olmalıdır. Bu şekilde iş sözleşmesinde genel olarak alınmış bir yazılı onayla ücretten indirim yapılamamalıdır.

II. Değişiklik Feshi

A. Genel Olarak

İş Kanunu'nun 22. maddesinin birinci fıkrasına göre işveren; iş sözleşmesi, eki niteliğindeki iç yönetmelikler veya bir iş yeri uygulaması ile düzenlenen çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak istediğinde, bu isteğini mutlaka yazılı olarak işçiye bildirmek zorundadır. Bu şekilde yapılmayan ve işçi tarafından 6 (altı) işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamayacaktır. Bu halde işveren, yapmak istediği değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak belirterek işçinin iş sözleşmesini bildirim sürelerine uyarak feshedebilecektir⁹⁷.

İş Kanunu'nun 22. maddesinin amacı; işçinin iş sözleşmesini feshetmek yerine, çalışma koşullarında birtakım değişiklikler yaparak, oluşan olumsuz koşulları bir anlamda bertaraf etmek ve iş ilişkisinin devamlılığını sağlamaktır⁹⁸. Ancak işçi, elbette işveren tarafından getirilen değişiklik önerisini kabul etmek zorunda değildir. Değişiklik feshi bu noktada, işçi için değişiklik önerisini reddettiğinde ve işveren değişiklik yapma isteğinden vazgeçmediğinde söz konusu olabilecektir. Bu halde işçi, İş Kanunu madde 24/II-f'ye göre haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilecektir⁹⁹.

Fransız Hukuku'nda ise işçi değişiklik önerisini reddettiğinde işveren, yapmak istediği değişiklik ciddi ve gerçek bir sebebe dayanıyorsa, Türk Hukuku'nda olduğu gibi iş sözleşmesini feshedebilecek, dilerse teklifini geri alarak süre gelen koşullarla iş sözleşmesine devam edebilecektir. Fransız Hukuku burada bizim uygulamamızdan farklı olarak işverene seçimlik bir hak tanımıştır¹⁰⁰.

B. Değişiklik Feshinde Geçerli Neden Kavramı

1. İş Güvencesi Kapsamında Olan İşçiler Bakımından Geçerli Neden

; Y.,HGK., T.4.11.2009, E.2009/9-416, K.2009/474, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/hgk-2009-9-416.htm> ; Y.9.HD., T.01.04.2010, E.2010/9020, K.2010/8848, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 29, İstanbul 2011.; incelediğimiz karar

⁹⁶ Y.22.HD., E.2013/1704, K.2013/2825, T.12.02.2013, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/22hd-2013-1704.htm>

⁹⁷ Akı/Altıntaş/Bahçıvanlar, 183; Çelik, 255; Akın, 47

⁹⁸ Güzel, Ali, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul 2004, s. 119; Bkz. 22. madde gerekçesi.

⁹⁹ Sütel, Değişiklik Feshi, 25; Centel, 195; Alpagut, 58;

¹⁰⁰ Pansier, 188

Çalışmamızın ikinci bölümünde "değişiklik ihtiyacı" başlığı altında belirttiğimiz gibi, iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından geçerli neden; İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen işçinin yeterliliğinden, davranışların veya işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan bir nedendir¹⁰¹. Öğretide değişiklik feshinde daha hafif bir denetim yapılarak, makul bir nedenin varlığı halinde iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğinin kabul edilmesi gerektiğini savunanlar vardır¹⁰². Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre, bu şekilde hafif bir denetimin yapılması İş Kanunu madde 18'de sayılan geçerli fesih nedenlerinin genişletilmesine, dolayısıyla iş güvencesi kurumunun gücünü kaybetmesine neden olacaktır¹⁰³. Bu halde işveren, işçiye değişiklik önerisini yaparken İş Kanunu madde 18 uyarınca geçerli bir nedene dayanmalı, aynı şekilde işçi usulüne uygun olarak yapılmış değişiklik önerisini kabul etmediğinde de iş sözleşmesini feshetme yoluna gidecekse "değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını" veya "fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu" ispat edebiliyor olmalıdır¹⁰⁴. Her iki halde de işveren fesih bildiriminde geçerli nedeni tereddüte yer bırakmayacak şekilde açıklamalıdır.

İş güvencesi kapsamında olan ve işverenin değişiklik önerisini reddeden işçi, yapılmak istenen değişikliğin esaslı bir nedene dayanmadığını iddia ederek işe iade davası açabilecektir (İK m.21). Geçersizliğin tespiti halinde işçi burada kıdem ve ihbar tazminatlarına da hak kazanacaktır¹⁰⁵.

6098 sayılı Borçlar Kanunu madde 438/III gereği, işçilerin işe iade davası yanında açacakları bir alacak davası ile işverenden ayrıca altı aylık ücretlerine kadar bir tazminat talep edebilecekleri düşünülmektedir. Zira işe iade davası mahiyeti gereği bir tespit davası olduğundan, her iki talebin aynı davaya konu edilmesi mümkün olmayacaktır. İşverenin işçiyi dava sonunda işe iade almasının söz konusu tazminat talep hakkını ortadan kaldırmayacağı düşünülmektedir.

2. İş Güvencesi Kapsamında Olmayan İşçiler Bakımından Geçerli Neden

İş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler için geçerli neden, işveren tarafından tek taraflı olarak yapılmak istenilen değişiklik ihtiyacının makul ölçüler içinde doğduğunun kabul edilebilir olup olmadığına göre belirlenecektir. Dolayısıyla burada geçerli nedenin sınırını işverenin kötü niyetli¹⁰⁶ davranıp davranmadığı hususu oluşturacaktır. Bu işçiler, geçerli nedenin söz konusu olmadığını iddia ettiklerinde, İş Kanunu madde 17 uyarınca işverenden kötüniyet tazminatı ile kıdem ve ihbar tazminatı ve koşulları varsa sendikal tazminat talep edebileceklerdir¹⁰⁷. Ayrıca 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 438/III maddesi uyarınca, olası bir davada işçi tarafından talep edilmiş olması koşuluyla, hakimin, kötüniyet tazminatına ilave olarak işçinin altı aylık ücretini aşmamak üzere ilave bir tazminata daha hükmedebilmesi kanaatimizce mümkün görülmektedir.

¹⁰¹ Centel, 197; Uşan, 240 vd.

¹⁰² Süzek, Değişiklik Feshi, dn.135, 27

¹⁰³ Alpagut, 56; Yenisey, 103

¹⁰⁴ Süzek, Değişiklik Feshi, 27; Y.9.HD., E.2011/23165, K.2012/38120, T.19.11.2012 <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2011-23165.htm>; Y.22.HD., E.2012/123, K.2012/14774, T.28.06.2012, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/22hd-2012-123.htm>

¹⁰⁵ Süzek, Değişiklik Feshi, 29

¹⁰⁶ Bu görüş dayanağını değişiklik kayıtlarının hakkaniyet denetimine tabi olduğu ve dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılması gerektiğini düzenleyen bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararından almaktadır. Y.,HGK.; T.11.10.2006, E.2006/9-613, K.2006/644, <http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=182>

¹⁰⁷ Süzek, Değişiklik Feshi, 29

C. Geçerli Neden Denetimi

Değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamada yapılır. İlk aşama; işveren tarafından yapılmak istenen esaslı değişikliğin, yukarıda belirtilen koşullar dairesinde, geçerli bir neden oluşturup oluşturmadığıdır¹⁰⁸. Değişiklik teklifinin reddedilmesi tek başına geçerli bir neden olarak kabul edilemez¹⁰⁹. Bu bağlamda işçinin çalışma şartlarında yapılan değişikliğin geçerli bir nedene dayandığı tespit edilirse ikinci aşamaya geçilir. Aksi halde yapılan fesih geçersiz kabul edilecektir¹¹⁰.

İkinci aşamada, işveren tarafından yapılan değişikliğin kanuna, varsa toplu iş sözleşmesine, yapılan işe ve işçinin özelliklerine uygun düşüp düşmediği ile işverenin ölçülü davranıp davranmadığı incelenir. Yargıtay ayrıca söz konusu denetimde, işçiden yapılan değişikliği haklı olarak kabul etmesinin beklenebilir olup olmadığına da bakar. Dolayısıyla ikinci aşamada yapılan, teklifin amaca uygunluğunun denetimidir. Feshin son çare olması ilkesinden hareketle işverenin, başka bir önlem olarak feshi bertaraf etmesi mümkün müydü hususu araştırılır¹¹¹. Bu noktada Yargıtay'ın, değişiklik önerisinde bulunurken işverenden işçiye daha makul bir teklifte bulunmasını araması, fesih yerine çalışma koşullarını değişiklik yoluna giden ve dürüstlük kuralına uygun hareket eden işverenin adeta cezalandırılmasıdır.

İşveren tarafından yapılan öneride, iş sözleşmesinin birden çok unsurunun değiştirilmesi teklif edilmişse, teklifin amaca uygunluğunun denetimi (ikinci aşama denetim) her unsur için ayrı ayrı yapılmalıdır¹¹². Burada işçiye değiştirilmesi teklif edilen çalışma koşullarından bir kısmının kabulü mümkün, ancak bir kısmının kabulü beklenemez ise, mahkeme olası bir davada değişiklik feshinin geçersizliğine hükmetmelidir¹¹³.

D. Değişiklik Feshinin Sonuçları

Yukarıda "geçerli neden" kavramı izah edilirken, iş güvencesi kapsamında olan ve olmayan işçilerin, geçerli nedenin yokluğunda başvurabilecekleri hukuki imkanlar incelenmiştir. Bu nedenle burada tekrara düşmemek için aynı konu ikinci kez anlatılmayacaktır.

¹⁰⁸ Centel, 197; Yenisey, 104 vd.; Kılıçoğlu, 427; Y.9.HD., T.18.01.2012, E.2009/37886, K.2012/812, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 34, İstanbul 2012, s. 267; Y.9.HD., T.30.06.2011, E.2009/17761, K.2011/19800, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 33, İstanbul 2012, s. 359

¹⁰⁹ Y.9.HD., E.2012/23165, K.2012/38120, T.19.11.2012, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2011-23165.htm>

¹¹⁰ Y.9.HD., T.18.01.2012, E.2009/37886, K.2012/812, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 34, İstanbul 2012, s. 267; Y.9.HD., T.30.06.2011, E.2009/17761, K.2011/19800, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 33, İstanbul 2012, s. 359

¹¹¹ Centel, 198; Akın, 48; Y.9.HD., T.18.01.2012, E.2009/37886, K.2012/812, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 34, İstanbul 2012, s. 268; Y.9.HD., T.30.06.2011, E.2009/17761, K.2011/19800, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 33, İstanbul 2012, s. 359; Y.9.HD., E.2012/39730, K.2013/17405, T.06.06.2013 <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/9hd-2012-39730.htm>

¹¹² Y.9.HD., T.18.01.2012, E.2009/37886, K.2012/812, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 34, İstanbul 2012, s. 268; Y.9.HD., T.30.06.2011, E.2009/17761, K.2011/19800, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 33, İstanbul 2012, s. 358; Y.9.HD., E.2009/37850, K.2012/2315, T.30.01.2012, İstanbul Barosu Dergisi, C:87, S:4, 2013, s.372

¹¹³ Akın, 48

İş güvencesi kapsamında olup, işe iade davası açan ve dava sonunda işverence geri çağrılan işçi, kendisine işveren tarafından değiştirilmesi teklif edilen çalışma koşullarında değil, işbu teklif öncesi uygulanmakta olan koşullarda işe başlatılmalıdır¹¹⁴. Aksi halde işçinin işe iade edilmediğinin kabulü gerekecek ve işveren, işçiyi işe iade almaması nedeniyle mahkeme tarafından belirlenen iş güvencesi tazminatını ödemek zorunda kalacaktır¹¹⁵.

Yargıtay'ın son dönem kararlarında, değişiklik feshine ilişkin bildirim geciktirici veya bozucu şarta bağlanabileceği belirtilmiş, bozucu şarta bağlı değişiklik feshi açıklanırken "*İşçinin değişiklik önerisini kabul etmesi halinde iş sözleşmesinin feshinin, geçersiz olacağına açıklandığı durumlarda, bozucu şarta bağlı değişiklik feshi söz konusudur. Belirtilen uygulama biçiminde, işveren işçinin sözleşmesinin bildirim süresine uygun olarak feshedildiğini bildirmekle birlikte, çalışma koşullarında değişiklik önerisini getirmekte ve değişikliğin kabul edilmesi durumunda feshin geçersiz olacağını açıklamaktadır.*" ifadelerini kullanmıştır¹¹⁶. Fesih tek taraflı olarak kullanılan bozucu yenilik doğuran bir haktır ve karşı tarafa ulaşmakla sonuç doğurur. Hal böyle iken işçinin iş sözleşmesinin bildirim süresine uygun olarak feshedildiği bildirildikten sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi halinde bu feshin geçersiz olacağına kabulü kanaatimizce yanlıştır. Böyle bir durumda işçi yeni çalışma koşullarını kabul ederek işyerinde çalışmaya devam ettiğinde, öncesinde iş sözleşmesinin bildirim süresine uygun olarak feshedildiği bildirildiğinden, kanımızca artık taraflar arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulduğunun kabulü gerekecektir.

Son olarak; İş Kanunu madde 22 uyarınca yapılacak değişiklik feshinin, madde gerekçesinde ifade edildiği üzere, belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından uygulanmayacağı belirtilmiştir. Gerekçedeki ifade şu şekildedir; "*belirli süreli bir iş sözleşmesi söz konusu olduğunda, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma, dolayısıyla bu nedenle sözleşmeyi fesih hakkı olmayacaktır.*"¹¹⁷. Doktrin de Süzek bu görüşü savunmakta ve işçi değişiklik teklifini reddettiğinde, işveren tarafından yapılan feshin haksız bir fesih olarak kabul edilmesi gerektiğini kabul etmektedir¹¹⁸. Alp'e göre ise İş Kanunu madde 4'te sayılan istisnalar dışında kalan tüm iş ilişkileri için madde 22'nin uygulanması mümkündür¹¹⁹. Kanaatimizce de İş Kanunu'nun kapsamına giren tüm işçiler bakımından madde 22'nin uygulanması gerekmektedir.

¹¹⁴Uşan, 266

¹¹⁵Çankaya/ Günay/ Göktaş, 298

¹¹⁶ Y. 9.HD. T. 01.07.2010, E.2008/33731, K. 2010/21274, <http://www.calismatoplum.org/sayi30/abc/11-52.doc>, 18.11.2012; Y.9.HD., T.18.01.2012, E.2009/37886, K.2012/812, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 34, İstanbul 2012, s. 267

¹¹⁷ Gerekçe: "*Bu Kanunda benimsenen önemli bir yenilik, işverene belirli koşullarla iş sözleşmesi veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisinin tanınmış olmasıdır. İşveren çalışma koşullarında değişiklik yapmak istediğinde, bunu yazılı olarak işçiye bildirecektir. İşçi değişiklik önerisini altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ederse, iş ilişkisi bu yeni koşullarla devam edecektir. İşçi değişiklik önerisini kabul etmez ise, işveren değişiklik isteğinin nedenini yazılı olarak açıklamak ve bildirim sürelerine uymak kaydıyla iş sözleşmesini feshedebilecektir. Kuşkusuz işveren, başka bir geçerli nedene dayanarak da sözleşmeyi feshedebilir. İşçi ise, bu Kanunun 18-22 nci maddeleri uyarınca feshin geçersizliğini öne sürebilecektir. Çalışma şartlarında yapılacak değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacaktır. Buna karşılık, belirli süreli bir iş sözleşmesi söz konusu olduğunda, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma, dolayısıyla bu nedenle sözleşmeyi feshetme hakkı olmayacaktır.*", www.kazanci.com

¹¹⁸Süzek, İş Hukuku, 599; Süzek, Değişiklik Feshi, 29

¹¹⁹Alp, 59

Sonuç

4857 sayılı İş Kanunu madde 22'nin, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanları hariç tutması kanaatimizce yerinde bir düzenleme değildir ve eşitlik ilkesine aykırıdır. Ancak maddenin iş güvencesi kapsamında olsun veya olmasın, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçilerin çalışma koşullarının değiştirilebilmesini belirli koşulların varlığına bağlamış olması faydalı bir düzenlemedir. Buna göre işveren, yönetim hakkı dışında kalan değişiklikleri, ancak geçerli bir nedenin varlığında yapabilecek ve geçerli neden olmaksızın yapılan bir değişiklik işçi tarafından kabul edilmediği için iş sözleşmesi feshedildiğinde, işçi dava açarak, koşulları varsa ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanacaktır. Böyle bir düzenleme kanaatimizce menfaat dengelerinin korunması açısından önemlidir.

Kaynakça

Kitaplar

AKI, Erol – ALTINTAŞ, Erol – BAHÇIVANLAR, İbrahim: **Uygulamada İş Güvencesi**, 1. Baskı, Legal Kitapevi, Temmuz 2005, İstanbul

ALP, Mustafa, **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ("Değişiklik")**, 1. Baskı, Seçkin Kitapevi, İstanbul 2005

CENTEL, Tankut: **İş Güvencesi**, 1. Baskı, Legal Kitapevi, İstanbul 2012

ÇANKAYA, Osman Güven – GÜNAY, Cevdet İlhan – GÖKTAŞ, Seracettin: **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, 1. Baskı, Vedat Kitapevi, Ankara 2006

ÇELİK, Nuri: **İş Hukuku Dersleri ("İş Hukuku")**, 24. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2011

DEMİRCİOĞLU, Mustafa – CENTEL, Tankut: **İş Hukuku**, 14. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2010

DOCKES, Emmanuel: **DroitDuTravail**, 3ème Édition, Dalloz, 2008

EYRENCİ, Öner – TAŞKENT, Savaş – ULUCAN, Devrim: **Bireysel İş Hukuku**, 1. Baskı, İstanbul 2004

MAZEAUD, Antoine: **DroitDuTravail**, 5ème Édition, 2006

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: **İş Hukuku**, 2. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2005

KILIÇOĞLU, Mustafa: **İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar**, 1. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2009

NARMANLIOĞLU, Ünal: **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, 4. Baskı, Beta Kitapevi, 2012 İstanbul

PÉLISSIER, Jean – SUPÏOT, Alain – JEAMMAUD, Antoine: **DroitDuTravail**, 24éme Édition, Dalloz, Paris 2008

RAY, Jean Emmanuel: **Mutations De L'Entreprise Et ModificationDuContrat De Travail**, 2000

SÜZEK, Sarper: **İş Hukuku**, 7. Baskı, Beta Yayımevi, İstanbul 2011

VÉRDIER, Jean- Maurice – COERET, Alain – JEAMMAUD, Marie Armelle: **DroitDuTravail Volume II**, 14. Edition, Paris 2007

Makaleler

AKIN, Levent: **İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik**, *Çimento İşveren*, Mart 2013, C:27, S:2, s. 38-50

ALP, Mustafa: **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, İstanbul 2007

ALPAGUT, Gülsevil: **İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin bir Kararının Düşündürdükleri**, *Çimento İşveren*, Eylül 2004, C: 18, S: 5, s.52-62

CENTEL, Tankut: **Değişiklik Feshinde Kötüniyet**, *Tekstil İşveren*, <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2004/subat/hukuk.html>, 18.11.2012

ÇELİK, Nuri: **Toplu İş Sözleşmeleri ile Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Arttırılmasında Karşılaşılan Sorunlar** ("Toplu İş Sözleşmeleri İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesi"), *Çalışma ve Toplum*, Sayı 4, 2011 İstanbul, s.11- 23

EKONOMİ, Münir: **Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İkelere Uyumu**, *Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan*, Ankara 1997, s. 158

ENGİN, Murat: **Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı**, *İÜHF*, C:LXI, S.1-2, Y: 2003, s.313-326, http://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCKQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.journals.istanbul.edu.tr%2Ftr%2Findex.php%2Fhukukmecmua%2Farticle%2Fdownload%2F4109%2F3706&ei=tGCLUqHrBYWJtAaAioGIBQ&usg=AFQjCNHExQJnPJnyR7_zO4wyovTpNFthg, 19.11.2013

GÜZEL, Ali: **İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi**, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, İstanbul 2004

HOZAR, Nağme, N.:**İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelemesi**,*Sicil*, Haziran 2006

SOYER, Polat: **İşçinin İş Görme Borcu**, İzmir 1979, Yayınlanmamış Doktora Tezi

SÜZEK, Sarper: **Değişiklik Feshi**, *Tisk Akademi*, Cilt: 1, Sayı: 1, s.6- 32

ŞAHLANAN, Fevzi: **Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik**, *Tekstil İşveren*, Sayı 371, Şubat 2011, s.2- 8

UŞAN, Fatih:**4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Kapsamında Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları**,*9 Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, s. 211- 271

YENİSEY, Kübra Doğan: **Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi**, *Çalışma ve Toplum*, 2010/3, s.93- 116

İnternet Siteleri

www.ankara.edu.tr

www.calismatoplum.org

www.journals.istanbul.edu.tr

www.kazanci.gov.tr

www.mevzuat.basbakanlik.gov.tr

www.tekstilisveren.org.tr