

KOMİSYON VE GENEL KURUL TUTANAKLARINA YANSIYAN MECLİS İRADESİ İŞİĞINDA İŞ SÖZLEŞMESİNDEKİ DEĞİŞİKLİK KAYDININ GEÇERLİLİĞİ SORUNU

THE PROBLEM OF VALIDITY OF AMENDMENT CLAUSE IN LABOR
CONTRACT IN THE LIGHT OF PARLIAMENT WILL REFLECTED
ON COMMISSION AND GENERAL ASSEMBLY MINUTES

M. İhsan SEÇKİN*

Özet: İş Kanunu'nun 22. maddesi, çalışma koşullarında esaslı değişiklik gerektiğinde uyulması gereken usulü düzenlemektedir. Bu maddeye göre işveren, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak için işçinin yazılı iznini almak zorundadır. Sözleşmenin kuruluş aşamasında işverene tek taraflı olarak değişiklik yapma yetkisi tanıyan sözleşme kayıtlarının bu kurala bir istisna teşkil edip etmeyeceği İş Hukuku Öğretisinde tartışmalıdır. Çalışmamızda sözleşme kayıtlarının geçerliliği Komisyon'a sunulan önergeler ve Genel Kurul görüşme tutanakları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Çalışma Koşulları, Esaslı Değişiklik, Çalışma Koşullarında Değişiklik, Değişiklik Kaydı, Meclis İradesi

Abstract: Article 22 of the Labor Code provides a procedure that should be complied when a fundamental change in working conditions is necessary. According to this article, employer has to obtain written permission of the employee for making a fundamental change in working conditions. Labor Law Doctrine discusses whether the clauses of the contract that grant the employer the authorization of making unilateral amendments during the establishment process of the contract will be an exception to the rule. The validity of contract clauses has been evaluated in consideration of the motions submitted to the Commission and minutes of the General Assembly discussions in this study.

Keywords: Working Conditions, Fundamental Novelties, Change in Working Conditions, Amendment Clause, Parliament Will

* Avukat, Çalışma Ekonomisi Bilim Uzmanı

Giriş

İşveren, İş Kanunu'nun 22. maddesindeki usulü izleyerek ve işçinin rızasını alarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilir. Ancak işverene, çalışma koşullarında tek taraflı esaslı değişiklik yapma hakkının iş ilişkisinin kurulması aşamasında sözleşmeye konulan bir maddeyle önceden tanınıp tanınamayacağı sorunu tartışmalıdır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde, İş K. Md. 16/II-e bendi gereğince iş sözleşmesindeki değişiklik kaydına geçerlilik tanınıyor; işveren, bu kayda dayanarak, işçinin rızasını almadan çalışma koşullarını değiştirebiliyordu. 4857 sayılı İş Kanunu'nun yasalaşma sürecinde ise Kanun Tasarısı'nda yer alan değişikliği saklı tutma kaydının geçerli olacağına yönelik düzenleme Komisyon'a sunulan bir önerge doğrultusunda kaldırılmış, bu durum Doktrinde tartışmaları da beraberinde getirmiştir.

Makalemizde öncelikle çalışma koşulları, çalışma koşullarında esaslı ve esaslı olmayan değişiklikler, işverenin yönetim hakkı ve iş sözleşmesindeki değişiklik kayıtlarının genişletilmiş yönetim hakkı ile ilişkisi incelenmiştir. Ayrıca Doktrinde daha önce inceleme konusu yapılmayan dönemin Komisyon ve Genel Kurul tutanaklarındaki görüşme metinleri ve önergelere yer verilerek kanun koyucunun gerçek iradesinin saptanmasına çalışılmış; 4857 sayılı İş Kanunu'nun, iş sözleşmesindeki değişikliği saklı tutma kaydının geçerliliğine etkisi Doktrin görüşleri ve Yargıtay kararları ışığında değerlendirilmiştir.

1. Çalışma Koşulları Kavramı ve Hukuki Kaynakları

Çalışma koşulları, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan tüm hak ve borçları¹ ifade eder. İş sözleşme-

¹ Savaş Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı, Meter Matbaası, İstanbul 1981, s.12-14; Murat Şen, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara, Mayıs 2005, s.253; Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 6. Bası, Ankara 2014, s.399; Aydın Başbuğ, İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Seçkin Yayıncılık, Eylül 2008, s.21; Hakan Keser, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara Ocak 2012, s.341; Aynı tanım Yargıtay tarafından da benimsenmektedir. Yarg. 9. HD., 18.1.2012, E.2009/37886 K. 2012/812; Aynı kararın incelemesi için Bkz. Levent Akın, "İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı", Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, C.27, S.2, Mart 2013; Aynı doğrultuda: Yarg. 22. HD., 12.5.2014, E. 2013/11042 K. 2014/12367; Yarg. 9. HD., 13.6.2013, E. 2013/2572, K. 2013/18239

sinin kurulmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin tüm koşullar², bu kapsamda ücret, ücret ekleri, sosyal ve ekonomik haklar, iş sağlığı ve güvenliği kuralları, işin ne zaman ve nerede görüleceği, çalışma süreleri, çalışma mekânı gibi iş sözleşmesinin asli ve tali unsurları bir işyerinde çalışma koşullarını oluşturmaktadır.³ Dolayısıyla çalışma koşulları, hem işverenin hem de işçinin tabi oldukları hak ve yükümlülükleri saptar. İş sözleşmesinde yokluğu halinde sözleşmenin kurulmasının söz konusu olmayacağı şartlar esaslı unsur niteliğini taşıırken, doğrudan doğruya işin ifası ile ilgili olmamakla beraber, iş ilişkisinden dolayı tabi olunan kurallar, esaslı olmayan unsurları içerir.⁴ Çalışma koşullarının hukuki temellerini oluşturan kaynaklar ise hiyerarşik bir yapı içerisinde, üst sıradan alta doğru sıralanmaktadır. Gerçekten Anayasa, kanun hükümleri, iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki ve tamamlayıcısı niteliğindeki işyeri iç yönetmeliği, işyeri uygulamaları ve işverenin yönetim hakkı bir bütün olarak işçinin çalışma koşullarının hukuki alt yapısını oluştururlar. Taraflarca düzenlenen sözleşme, işveren tarafından hazırlanan işyeri iç yönetmeliği, işyeri uygulamaları ve işverenin yönetim yetkisi çerçevesinde belirlenen çalışma koşulları, hiyerarşik piramidin en üst kademesinde yer alan anayasa ve kanun hükümlerine aykırı olamaz. Yasada mutlak emredici herhangi bir hüküm bulunmaması şartıyla, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında çatışma olması durumunda ise işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulamanın çalışma koşulunu oluşturduğu varsayılır.⁵ Belirtelim ki, İş Hukuku'na özgü

² Münir Ekonomi, "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.4, S.2, Ankara 1997, s.159

³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 4.11.2009 tarih, 2009/9-146, K. 2009/974 sayılı ilamında çalışma koşulları şöyle ifade edilmektedir: "İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir. Aynı içerikte Yarg. 9. HD., 27.10.2008., E.2008/ 29715 K. 2008/ 28944; Yarg. 9. HD., 18.1.2012, E.2009/37886, K.2012/812; Yarg. 9. HD., 14.5.2014, E. 2012/10473, K. 2014/15633

⁴ Binnur Tulukcu, "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik", *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, Beta Basım Yayın, İstanbul 2011, s. 1102

⁵ Keser, Geçerli Sebep, s.341; YHGK, 19.11.2014, E.2014/9-1567, K.2014/936; Yarg. 9. HD., 14.5.2014, E.2012/10473 K. 2014/15663; Yarg. 22. HD., 18.3.2014, E.2014/153 K. 2014/6458; Yarg. 9. HD., 18.1.2012, E.2009/37886 K. 2012/812

yararlılık ilkesi, çalışma koşullarında değişiklik halinde uygulanacak hiyerarşik ilişki açısından da belirleyicidir.

İş sözleşmelerinin genel olarak belirsiz süreli olarak düzenlenmesinin ve sözleşme ilişkisinin sürekliliğinin bir sonucu olarak çalışma hayatında meydana gelen değişiklikler ve değişen ihtiyaçlar, zamanla sözleşme koşullarının değiştirilmesini de gündeme getirebilir. Çalışma konumuzun esasını oluşturan çalışma koşullarının değişikliğine ilişkin sözleşmesel kayıtların geçerliliği sorunu öncelikle çalışma koşullarında değişiklik kavramının analizini gerekli kılmaktadır.

2. Çalışma Koşullarında Değişiklik

1.1 Genel Olarak

İş sözleşmelerinin süreklilik arz eden dinamik yapısı ve özellikle iş ilişkisinin uzun bir zaman dilimini kapsamaması çalışma koşullarının zamanla değişimine yol açmakta, **çalışma ilişkisinin yürütüldüğü iş yerinde yeni olgular ya da ihtiyaçların** doğması kaçınılmaz bir gerçeklik taşımaktadır. Örneğin iş yerinin başka bir yere nakli ya da teknolojik gelişmelerin bir sonucu olarak işyerinde yeni organizasyon ve tekniklerin uygulanması gibi değişiklikler iş sözleşmesinin devamı sırasında meydana gelebilir. Sözleşmenin değişimini zorunlu kılan bu durumlarda uygulanacak yöntem ne olacaktır? İş K'nun 22. maddesi bu soruyu yanıtlamaktadır. Gerçekten sözleşmede yapılacak değişikliklere ilişkin normatif düzenleme, çalışma koşullarındaki değişikliğin yasal dayanağını teşkil eden İş K'nun 22. maddesinde yer almıştır. 22. madde emredici nitelikte olup, çalışma koşullarının işveren tarafından değiştirilmesi konusunu özel olarak açık ve kesin bir şekilde belirleyen⁶, spesifik⁷ bir düzenlemedir. Bu madde, işverenin çalışma koşullarında hangi yöntemle değişiklik yapabileceği ve işçinin bunu kabul etmemesi halinde iş sözleşmesini nasıl feshedeceğini düzenlemektedir.⁸

⁶ Binnur Tulukcu, "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişikliğe İlişkin Usule Uyulmaması Halinde İşveren Tarafından Yapılan Feshin Haksız Olduğuna Dair Yargıtay Kararı İncelemesi", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.16, S.2, 2008, s.294; Aynı Yazar, "Esaslı Değişiklik", s.1109

⁷ Hakan Keser, "4857 Sayılı İş Kanunu Yürürlüğe Girmeden Önceki Dönemde İşverence Tek Taraflı Olarak İkramiye Uygulamasına Son Verilmesine İlişkin Yargıtay Kararının İncelenmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.7, S.27, Eylül 2012, s.85

⁸ Ali Güzel, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", *İş Güven-*

İş K.'nın "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı 22. maddesine göre;

"İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka geçerli bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

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

Görüldüğü üzere, İş K.'nın 22. maddesi, çalışma koşullarında değişimi öngörmekte, tarafların aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilecekleri esasını benimsemektedir. Ancak Kanun, esaslı değişiklik kapsamına giren konularda işverenin değişiklik yapmasında sıkı şartlara bağlı, belirli bir prosedürün takip edilmesini zorunlu tutmaktadır. Bu hükme göre, çalışma koşullarında esaslı değişiklik halinde işçinin yazılı rızasının alınması zorunludur ve bu zorunluluk, çalışma koşullarında yapılacak değişiklik açısından bir geçerlilik koşuludur. Bu bağlamda çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik, ancak işçiye yazılı olarak bildirilmek⁹ ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmek kaydıyla geçerli sonuç doğurabilir. İşveren tarafından yazılı halde sunulan değişiklik teklifinin işçi

cesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul Barosu/Galatasaray Üniversitesi 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, Mayıs 2004, s.121

⁹ Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen ve İşçilerin Temel Sosyal Hakları Şartı'nın 9. bendinden hareketle çıkarılan 14 Ekim 1991 tarih ve 91/533 sayılı, AB Yönergesi'ne göre de esaslı unsurlarda değişiklik yapılması yazılı bir belge ile mümkün olabileceği; işveren, iş ilişkisinin esaslı unsurlarındaki bu değişikliği işçiye, yazılı olarak en kısa sürede ve her durumda en geç değişikliğin gerçekleşeceği andan itibaren bir ay içinde yazılı olarak bildirmesi gerekecektir. Ali Güzel, Deniz Ugan ve Emre Ertan, "Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü" Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, Özel Sayı, İzmir 2007, s.50

tarafından altı işgünü içerisinde yazılı olarak kabul edilmemesi durumunda değişiklik hükümsüzdür. İşçinin sözlü beyanı ya da yazılı olarak yanıt vermeyerek sessiz kalması değişikliğin geçersizliği sonucunu doğurur. O halde değişiklik, iki tarafın karşılıklı rızası ile yazılı olarak gerçekleştirildiği takdirde hüküm kazanır. Sözleşme hukuku açısından sözleşmenin icap ve kabul ile doğmasının bir gereği olarak sözleşmede yapılacak bir değişimin iki tarafın rızasına bağlı olması eşyanın tabiatına uygun bir sonuçtur. Borçlar Hukuku'nun "ahde vefa" ve "sözleşme koşullarının ancak tarafların ortak iradesi ile değiştirilebilmesi" ilkeleri de bunu gerektirir. İşçinin rızası alınmadan yapılan değişiklik ise hukuken sözleşmede değişiklik değil, sözleşmenin ihlali anlamını taşır.¹⁰ Zira işverenin tek taraflı olarak iş sözleşmesine müdahale etme hakkı yoktur.

Çalışma koşullarında tüm değişiklikler İş K'nın 22. maddesi kapsamında değerlendirilemez. Zira hükmün esaslı değişikliğe yönelik açık ifadesinin mefhum-u muhalifinden işverenin esaslı olmayan değişiklikleri maddedeki usule uymadan yapabileceği sonucu çıkmaktadır. Bu açıdan çalışmamızda esaslı olan ve olmayan çalışma koşulları ve bu koşullarda yapılacak değişiklikler karşılaştırmalı olarak incelenecektir.

2.2 Çalışma Koşullarında Esaslı Olan ve Olmayan Değişiklikler

İş Kanunu'nda çalışma koşullarında esaslı olan ve olmayan değişiklik kavramlarının tanımı yapılmamış; ayırım ve sınırları belirlenmemiştir. Ancak doktrin görüşlerinin ve Yargıtay uygulamasının bu konuda zengin bir içeriğe sahip olduğu söylenebilir. Hemen belirtelim ki, doktrinde esaslı ve esaslı olmayan değişiklik ile işverenin yönetim hakkı arasında doğrudan bir ilgi kurulmakta; esaslı değişikliğin unsurları arasında, yapılan değişikliğin işverenin yönetim hakkı kapsamında olmaması bir koşul olarak değerlendirilmektedir.¹¹ Yargıtay'a göre de işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklikler çalış-

¹⁰ Murat Engin, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.16, S.1-2, 2003, s.315

¹¹ Şen, s.112; Kübra Doğan Yenisey, "Çalışma Koşullarında Değişiklik", III. Yılında İş Yasası Semineri, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları, Bodrum 21-25 Eylül 2005, s.112

ma koşullarının esaslı değişikliği olarak nitelendirilemez.¹² Bu konuda yaşanan tartışmaların ayrıntılarına girmemekle birlikte, belirtelim ki, çalışma ilişkilerini düzenleyen hukuki kaynaklar içerisinde en son sırada yer alan yönetim hakkı¹³, işverene, tek taraflı olarak, işçinin rızasına bağlı olmaksızın esaslı değişiklik yapma hakkı vermez.¹⁴ İşveren, yönetim hakkının sınırları içerisinde işçinin iş görme ediminin yerine getirilmesinin kapsamını, zamanını ve hizmetin niteliğini biçimlendirir. Başka bir deyişle iş görme edimini somutlaştırır. Ancak hukukumuzda *çalışma koşullarının işveren tarafından yönetim hakkı çerçevesinde tek taraflı olarak değiştirilmesi, esaslı olmayan değişikliklerle sınırlandırılmıştır*.¹⁵ Dolayısıyla işveren, yönetim hakkı içerisinde işçinin çalışacağı koşulları, ancak önceki durumunu esaslı bir biçimde değiştirmemek ya da çalışma şartlarını ağırlaştırmamak koşuluyla belirlemek ve düzenlemek yetkisine sahiptir.¹⁶ Bir başka anlatımla işveren, yönetim yetkisi kapsamında kalan ve esaslı olmayan *çalışma koşullarını işçinin rızası olmaksızın değiştirebilir*.¹⁷ Zira esaslı olmayan mahiyetteki değişiklikler, İş K.'nın 22. maddesinin uygulama alanına girmediğinden¹⁸, geçerlilikleri işçinin kabulü şartına bağlı değildir. Esaslı değişiklikler ise, İş K.'nın 22. maddesinin öngördüğü usule göre ancak işçinin onayı ile geçerli olurlar.

¹² YHGK, 19.11.2014, E.2014/9-1567, K.2014/936; YHGK, 4.11.2009, E.2009/9-416, K.2009/474; Yarg. 9 HD, 6.6.2013, E.2012/39353, K.2013/17395; Yarg. 9 HD, 6.6.2013, E.2012/39730, K.2013/17405

¹³ Başbuğ, s.27

¹⁴ Öner Eyrenci, "4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.1, Ocak-Şubat-Mart 2004, s.38

¹⁵ Şen, 115

¹⁶ M.Fatih Uşan, "4857 sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi", *Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.9, Özel Sayı 2007, s.218

¹⁷ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1*, Beta Basım Yayın, 4. Baskı, İstanbul Kasım 2012, s.473; Aynı yazar, "İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?" *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.1, S.3, Eylül 2006, s.11; Sarper Süzek, "Değişiklik Feshi", *TİSK Akademi Dergisi*, C.1, S.1, Mart 2006, s.10; Murat Demircioğlu, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", *Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul 2011, s.125; Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, C. 18, S.5, Eylül 2004, s.56; Şen, s.26, 71

¹⁸ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, Beta Basım Yayın, 9. Baskı, İstanbul 2013, s.673; Aynı yazar, "Değişiklik Feshi", s.10; Şükran Ertürk, "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel Sayı, 2013, s.109; Başbuğ, s.47,s.61

Doktrinde esaslı değişiklik, yönetim hakkınca kapsanan sınırı aşan, iş ilişkisindeki denge ve düzen unsuruna müdahale niteliğindeki değişiklikler¹⁹ olarak tanımlanmaktadır. Buna göre işçinin sözleşmeye devam etmesini çekilmez derecede ağırlaştırır ve işçinin aleyhine sonuç doğuran her türlü değişiklik "esaslı değişiklik" olarak kabul edilmekte²⁰, özellikle geniş anlamıyla ücretin azaltılması veya işin yapılmasına ilişkin koşulların ağırlaştırılması esaslı değişiklik olarak değerlendirilmektedir²¹. Ücret ve ekleri üzerinde ya da işin niteliğinde azalma sonucunu doğuracak ve işçinin sosyal statüsünü azaltacak yönde ekonomik ve sosyal haklarda işçi aleyhine yapılan değişiklikler, işçi açısından makul olmayan işyeri değişiklikleri, işçinin çalışma koşullarını ağırlaştıracak düzeyde çalışma süreleri değişiklikleri, tam süreli iş ilişkisinden kısmi süreli iş ilişkisine geçiş, ücretsiz izin uygulaması, kısa çalışma²² uygulamada karşılaşılan esaslı değişikliklere örnek gösterilebilir. Ancak işçinin durumunu ağırlaştırdığı düşünülen bir değişikliğin somut olayda işçiye sağlanan bazı karşılıklar ve iktisadi değerler ile dengelenmesi durumunda esaslı değişiklik söz konusu olmaz²³. Bu bağlamda işyerinde servis uygulamasının kaldırılması halinde işçiye ulaşım ücretinin ödenmesi durumu, esaslı değişiklik olarak değerlendirilmez.²⁴

Esaslı değişiklik kavramı bakımından Yargıtay'ın kararları dikate alındığında da ölçüt olarak "işçinin durumunu ağırlaştırması"²⁵,

¹⁹ Gülsevil Alpagut, "İş Kanunu'nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı-Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.9, 2006, s.55; Aynı yazar, "Esaslı Şartlarda Değişiklik", s.56; Bekir Uzun, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.1, S.3, Haziran 2006, s.53

²⁰ Müjdat Şakar, *İş Kanunu Yorumu*, 6. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul 2011, s.423; Şen, s.109

²¹ Yarg. 9 HD, 11.7.2011, E.2009/19275, K.2011/23293; Yarg. 22 HD, 12.5.2014, E.2013/11042, K.2014/12367

²² Kısa çalışma, çalışma koşullarında esaslı değişiklik mahiyetinde olsa da İş K.'nın 22. maddesinin kanundan doğan bir istisnasını oluşturmaktadır. Bu konuda Bkz. M. İhsan Seçkin, *Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2015

²³ Süzek, *İş Hukuku*, s.673; Aynı Yazar, "Değişiklik Feshi", s.11; Gülsevil Alpagut, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", *Bankacılar Dergisi*, Y.19, S.65, Haziran 2008, s.106

²⁴ Yarg. 9 HD, 12.11.2010, 2009/36031, K. 2010/33783

²⁵ Yarg. 9 HD, 12.11.2010, E.2009/36031 K.2010/33783; Süzek, *İş Hukuku*, s.674; Aynı yazar, "Değişiklik Feshi", s.11; Alpagut, "Esaslı Değişiklik", s.106; Engin,

“işçinin değişiklikten önceki ve sonraki durumu karşılaştırıldığında işçinin menfaatleri açısından zararına değişiklik yapılması”²⁶ ölçütlerinin benimsendiği görülmektedir. Bu anlayışa göre çalışma koşullarında yapılan değişiklik, işçinin değişiklik öncesinde mevcut olan ve sözleşmenin, işverenin ya da işyeri uygulamalarının kendisine temin ettiği menfaatlerini azaltıyorsa esaslı mahiyettedir. Bu durumda çalışma koşulları bakımından bir geriye gidiş söz konusu olacağından değişikliğin işçinin rızası hilafına yapılmaması²⁷, işçinin doğmuş haklarını etkileyecek ve geriletecek şekilde uygulanmaması gerekir.²⁸ Görüldüğü üzere çalışma koşullarında esaslı değişiklik hususunda belirleyici olan, işçinin aleyhine sonuç doğurup doğurmamasıdır. Bununla birlikte Yargıtay’a göre geçerli nedene dayanan değişiklikler çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.²⁹

Çalışma koşullarında esaslı olmayan değişiklikler ise genel olarak işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliklerdir. Bu bağlamda iş süresinin başlangıç ve bitiş saatlerinin, çalışma saatlerinin, ara dinlenmenin ve iş ritminin belirlenmesi³⁰ yönünde yapılacak değişiklikler esaslı olmayan değişiklikler arasında sayılabilir. Sözleşmenin ikinci derecede unsurları üzerinde ya da sözleşmenin unsuru sayılmayan çalışma koşullarında yapılacak önemsiz değişiklikler de esaslı ol-

s.317; Ufuk Aydın, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.6, S.23, Eylül 2011, s.24; Mustafa Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2005, s.114; Ertürk, “Genel İş Koşulları”, s.109; Eda Manav, “İş Kanunu’nun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Y.3, S.9, Nisan 2012, s.216

²⁶ Uşan, s.223

²⁷ YHGK, 19.11.2014, E.2014/9-1567, K.2014/936; Yarg. 9 HD, 14.5.2014, E.2012/10473, K.2014/15663; Yarg. 7 HD, 26.5.2014, E.2014/4483, K.2014/11162; Yarg. 9 HD, 13.6.2013, E.2013/2572, K.2013/18239

²⁸ Mehmet Uçum, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul Eylül 2003, s.150

²⁹ YHGK, 19.11.2014, E.2014/9-1567 K.2014/936; Yarg. 9 HD., 14.5.2014, E.2012/10473, K. 2014/15663; Yarg. 9 HD., 10.7.2012, E.2011/13306; K. 2012/26925; Yarg. 7. HD., 23.5.2013, E.2013/3494, K. 2013/960; Yarg. 9 HD., 13.12.2010, E.2009/39668, K. 2010/37397; Aynı görüşte: Keser, Geçerli Sebep, s. 343; Manav, “İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi”, s.214; Karşı görüş, Mustafa Alp, “Ekonomik Kriz Sırasında İş Sözleşmesinin Esaslı Değişiklik Uygulamaları İle Ayakta Tutulması”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri 13. Yıl Toplantısı, Galatasaray Üniversitesi Ortaköy Kampüsü 12 Haziran 2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul Aralık 2010, s.158; Kübra Doğan Yenisey, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.26, 2010/3, s.99

³⁰ Aydın, s.25; Alpagut, “Esaslı Değişiklik”, s.106

mayan değişiklik kapsamındadır. Bunlar, doğrudan işin ifası ile ilgisi olmayan, iş sözleşmesi ile amaçlanan işin görülmesi açısından tali nitelikli³¹, başka bir betimlemeyle taraflar açısından önem derecesi fazla olmayan³² çalışma koşullarına ilişkindir. Örneğin, işçinin çalıştığı katın değiştirilmesi, kullanılan makinaların daha yeni bir teknolojiyle kullanılmaya başlanması, işyerine servis hizmeti veren firmanın değişmesi³³ gibi. Ancak bu belirlemelerden esaslı değişikliğin sadece sözleşmenin temel unsurlarında yapılan değişikliklerle sınırlı olduğu sonucu çıkarılmamalıdır. Zira 22. maddede esaslı değişiklik ele alınırken çalışma koşullarında esaslı olan ve olmayan unsurlar gibi bir ayrıma gidilmemiş, esaslı değişiklik sadece esaslı çalışma koşulları açısından değil, tüm çalışma koşulları açısından değerlendirilmiştir.³⁴ Bu açıdan objektif esaslı unsurlar ve yan edimler de dahil olmak üzere sözleşmedeki tüm çalışma koşullarında³⁵ işçinin durumunu sözleşmeye devam etmesini çekilmez kılacak derece ağırlaştırıcı ve işçi aleyhine sonuç doğuran her türlü değişiklik esaslıdır.³⁶ Dolayısıyla bir çalışma koşulu esaslı olmayan nitelik taşımasına rağmen, bu koşulda yapılacak bir değişiklik esaslı değişiklik kapsamında değerlendirilebilir.³⁷ İşçinin çalıştığı oda ya da tezgâh, sözleşmenin tali nitelikli unsurunu oluşturduğundan bu alanda yapılacak bir değişiklik esaslı bir değişiklik izlenimi vermese de, yeni fiziki mekanın iş sağlığı ve güvenliği açısından risk oluşturması halinde, değişikliğin esaslı olduğu sonucuna varılabilecektir. Diğer taraftan değişikliğin esaslı olup olmadığı konusunda her olay için kesin, mutlak, tek bir ölçüt verilemez. Değişikliğin esaslı olup olmadığı hususu, somut olayın özelliklerine göre değişiklik arz eden rölatif bir mahiyet taşır. Örneğin turizm sektöründe esaslı sayılmayacak bir nakil işlemi, inşaat sektöründe esaslı değişiklik sayılabilir. Buna karşın şantiye proje müdürünün işin niteliği gereği sürekli olarak değişik yerlerde çalışmasının bir sonucu olarak yeni bir görevlendirmeye başka bir yere atanması esaslı değişiklik oluşturmayabilir. Esaslı değişiklik kavramı işçinin kişisel özelliklerine, aile ve sosyal durumuna göre de farklı yorumlanacaktır. Nakil işlemi, -başka

³¹ Uşan, s.220

³² Başbuğ, s.61; Şen, 108

³³ Engin, s.315

³⁴ Şen, s.110

³⁵ Şen, s.109; Alpagut, "Uygulama Alanı", s.55

³⁶ Şen, s.110

³⁷ Şen, s.25

koşulların sağlanması kaydıyla- bekâr bir işçi açısından esaslı değişiklik oluşturmazken, evli ve çocuklu bir işçi için esaslı değişiklik olarak değerlendirilebilecektir. Bu nedenle, bir değişikliğin esaslı olup olmaması halinin belirlenmesinde somut olayın sübjektif ve objektif koşulları dikkate alınmalı, her olayın kendine özgü niteliğine bakılarak değişikliğin esaslı olup olmadığı saptanmalıdır. Değişikliğin esaslı olup olmamasında işverenin durumu da belirleyici değildir. İşverenin makul, gerekli ve haklı bir nedene dayanan değişiklik istekleri dahi ancak işçinin rızasıyla hayata geçirilebilir³⁸. Ancak çalışma koşullarında tek yanlı değişiklik esaslı olmakla birlikte işçi yararına ise değişikliğin işçinin muvafakati gerekmeksizin geçerli olduğu ifade edilmektedir.³⁹

İş Hukuku öğretisinde çalışma koşullarında değişiklik esasları, esaslı-esaslı olmayan değişiklik ayrımı ve İş K. 22. maddenin uygulama alanı konusunda genel olarak görüş birliği olduğundan söz edilebilir. Ancak doktrinde asıl tartışma, işverene tek taraflı değişiklik yapma hakkı tanıyan sözleşme kayıtlarının geçerli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

3. İş Sözleşmesinde Yer Alan Değişiklik Kaydı

3.1 Genel Olarak

Diğer sözleşme türlerinde olduğu gibi iş sözleşmesinde de taraflar, sözleşmenin içeriğini ve koşullarını belirleme konusunda kanunun öngördüğü sınırlar içerisinde kalmak kaydıyla özgürdürler. Ancak İş Hukuku, kendine özgü ilkeleri, kurumları ve tekniği ile bağımsız bir hukuk disiplini dir.⁴⁰ Bu bağlamda İş Hukuku'nun işçi lehine yorum ilkesi, işçiyi koruyan niteliği ve ağırlıklı sosyal yönü, sözleşme özgürlü-

³⁸ Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.474; Engin, s.318

³⁹ Münir Ekonomi, "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, Çeşme Altın Yunus 27-31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994, s.77; Mustafa Alp, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayınları, 2007, s.59; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.390; Süzek, İş Hukuku, s.673; Aynı yazar, "Değişiklik Feshi", s.11; Demircioğlu, s.127; Alpagut, "Esaslı Şartlarda Değişiklik", s.57; Aynı yazar, "Esaslı Değişiklik", s.106; Ertürk, "Genel İş Koşulları", s.109; Başbuğ, s.58; Uşan, s.224; Karş. Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.475; Tulukcu, "Esaslı Değişiklik", s.1111; Kanımızca değişikliğin işçi yararına olması halinde, işçi aleyhine bir durum söz konusu olmayacağından, esaslı değişiklikten de söz edilemeyecektir.

⁴⁰ Süzek, İş Hukuku, s.23

ğü kavramının sınırlarını daraltan bir nitelik taşır. İş Hukuku'nda yasal düzenlemeler, sözleşme özgürlüğü ilkesini işçi lehine birçok açıdan sınırlar ve bu özgürlüğe müdahale eder. Bununla birlikte tarafların ortak rızasıyla çalışma koşullarında değişiklik yapılması sözleşme özgürlüğünün bir sonucudur. Zira İş K. 22. madde, tarafların anlaşarak sözleşmenin devamında her zaman diledikleri değişiklikleri yapabileceklerini hüküm altına almaktadır. Ancak çalışma koşullarının esaslı şekilde değiştirilmesi girişimi işveren tarafından yapılırsa bu takdirde klasik hukuk kaidelerinden ayrılarak konuyu özel olarak düzenleyen 22. madde prosedürünün uygulanması gereği gündeme gelir.⁴¹

Uygulamada ise kanunca belirlenen prosedüre uygun şekilde tarafların ortak rızasını arayan İş K. 22. maddenin buyurucu niteliğine rağmen, iş sözleşmelerine işverenin çalışma koşullarını, henüz herhangi bir değişiklik olgusu ortaya çıkmadan, baştan değiştirebileceğine yönelik hükümler konulmakta ve bu hükümlerin geçerli olduğu ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre borç ilişkisinde taraflardan birine edim veya ifa unsurlarında tek yanlı değişiklik yapabilme hakkı tanıyan sözleşme hükümlerine değişikliği saklı tutma kayıtları adı verilmekte ve tek yanlı değişiklik yapabilme yetkisi işverene sözleşmenin kurulduğu anda tanınmaktadır.⁴² Bu yetkinin kaynağı ise işverenin genişletilmiş yönetim hakkına dayandırılmaktadır.⁴³ Zira değişiklik kayıtları yönetim hakkını güçlendiren ve kapsamını genişleten düzenlemelerdir.⁴⁴ İş sözleşmesinde bulunan değişiklik kaydına geçerlilik tanınması halinde, değişiklik kaydı, İş K. Md. 22 çerçevesinde öngörülen usulün uygulanmasını bertaraf eder.⁴⁵

⁴¹ Narmanlıoğlu, "Sözleşme Hükümleri", s.16

⁴² Alp, "İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.1, S.3, Eylül 2006, s.37; Aynı yazar, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi", s.70; Manav, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi", s.229

⁴³ Süzek, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları", *Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan*, TÜHİS Yayınları, Haziran 1998, s.230; Başbuğ, s.40, 113; Şen, s.98; Demircioğlu, s. 123; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi 2005, s.251; Aynı yazar, "İçerik Denetimi", s.37; Alpagut, "İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", *Kamu-İş*, Ankara 2012, s.54; Aynı yazar, "Esaslı Şartlarda Değişiklik", s.59; Aynı Yazar, "Uygulama Alanı", s.55; Süleyman Başterzi, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk Ve İstihdam Üzerine Etkileri", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S.76, Ankara 2005, s.61; Tulukcu, "İnceleme", s.295; Keser, "Geçerli Sebep", s.343; Yargıtay da bu durumu işverenin genişletilmiş yönetim hakkı olarak değerlendirmektedir. Yarg. 9. HD., 18.1.2012, E.2009/37886, K.2012/812; Yarg. 9 HD., 10.7.2012, E.2011/13306; K. 2012/26925

⁴⁴ Başbuğ, s.23

⁴⁵ Uşan, s.253; Tulukcu, "İnceleme", s.295

Belirtelim ki, 1475 sayılı Kanun, esaslı koşullarda değişiklik yapma yetkisi sözleşme ile saklı tutulmuşsa işverene yeni bir onay almadan değişiklik yapma hakkı tanıyor ve böyle bir durumda işçinin derhal fesih hakkı bulunmuyordu.⁴⁶ Ancak Hem İş Hukuku öğretisinde hem de Yargıtay uygulamasında bu hükmün sınırsız olarak kullanılamayacağı, sözleşmeye konulacak kayıtların hakkaniyet ve dürüstlük kuralları çerçevesinde içerik ve yürürlük denetimine tabi tutulacağı⁴⁷ konusunda bir uzlaşma mevcuttu. 4857 sayılı Kanun'da ise 1475 sayılı Kanun'un aksine saklı kayıtlar konusunda herhangi bir düzenleme yer almamıştır. Zira İş K. 22. maddenin hazırlanan ilk şeklinde mevcut olan ve değişiklik kaydına geçerlik tanıyan fıkra, Komisyonda verilen bir önergeyle kaldırılmış, "işverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu hallerde ...yukarıdaki hükümler uygulanmaz." ifadesine, yasalaşan madde metninde yer verilmemiştir. Bu durum doktrinde farklı görüşlerin olgunlaşmasına yol açmıştır.

Sözleşmenin kuruluş aşamasında sözleşmeye konulacak bir hüküm, 4857 sayılı Kanun döneminde de işverene çalışma koşullarında tek taraflı olarak esaslı değişikliğe gitme konusunda hukuki bir dayanak oluşturacak mıdır? Bu sorunun yanıtını, Doktrin ve Yargıtay uygulaması ekseninde değerlendirelim.

3.2 İşverene Değişiklik Yapma Yetkisi Tanıyan Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği Konusunda Doktrin Görüşleri

3.2.1 Değişiklik Kayıtlarının Geçerli Olduğu Ancak Denetime Tabi Tutulması Gerektiği Görüşü

Doktrinde hâkim görüş, 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki değişiklik kayıtlarına tanınan hukuki geçerliliğin, 4857 sayılı Kanun dö-

⁴⁶ Yarg. 9. HD, 27.9.1999, E. 1999/11530, K. 1999/14500 s.169; Yarg. 9. HD, 22.12.1999, E. 1999/16771, K. 1999/19937 s.173 (Ekonomi, "Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları", Kamu-İş, Ankara 2002); YHGK, 28.02.2001, E. 2001/9-221, K. 2001/224 (Ekonomi, "Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi" 2001, Kamu-İş, Ankara 2003)

⁴⁷ Bu konuda Bkz. Kübra Doğan Yenisey, "İşverene Hizmet Akdinin Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi", *Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan*, C.2, İstanbul 2001, s.118; Alpagut, "Ferdî İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Kamu-İş, Ankara 2007, s.98; Başterzi, s.61; Yine 1475 sayılı dönemde Ekonomi, saklı kayıtların bağlayıcılığına ilişkin olarak, "işverenin hizmet akdi şartlarında değişiklik yapmayı saklı tuttuğu halde, işçi buna peşinen rıza göstermiş olsa dahi değişiklik hakkaniyete uygun olup olmadığı açısından yargı organının kontrolüne tabi tutulmalıdır." demektedir. Ekonomi, "Esnekleşme Geceği", s.78; Aynı yazar, "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi", s.166

neminde de uygulanması gerektiği yönündedir. Zira bu görüşe göre 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesinin yasalasma safhasında değişiklik kaydına geçerlilik tanıyan ikinci fıkranın kaldırılması kanun koyucunun değişiklik kaydını yasakladığı anlamına gelmemektedir. Çalışma yaşamının gerekleri ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde değişiklik kayıtlarının kural olarak geçerli olduğu kabul edilmeli; ancak bu kayıtlar, belirli sınırlar içerisinde kullanılmalı ve yargı tarafından denetime tabi tutulmalıdır.

Süzek, 22. maddenin yasalasma sürecinde taslağın değişiklik kaydına ilişkin hükmünün TBMM'deki görüşmeler sonucunda maddeden çıkarılması nedeniyle değişiklik kayıtlarının geçerli olup olmadığının tartışmalı hale geldiğini; ancak yasaların yorumunda, Meclis'teki çalışmalar bağlayıcı bir nitelik taşımadığından, objektif yorum yönteminin esas alınarak Bilim Kurulu taslağında yer alan değişiklik yapma yetkisinin Meclis çalışmalarında metinden çıkarılmasının, bu konuda bir yasağın getirildiği şeklinde yorumlanmaması gerektiği görüşündedir.⁴⁸ Süzek'e göre, İş K. 22. madde hükmü, başlangıçta sözleşmede öngörülen değişiklik yapma yetkisini saklı tutma kayıtlarını yasakladığı şeklinde yorumlanamaz. Bununla birlikte işçi, bu değişiklik kayıtlarına karşı korumasız da bırakılamaz. Bu bağlamda saklı tutma kayıtlarının sınırlandırılmasında bir yandan hakkın kötüye kullanılması diğer yandan daraltıcı yorum yöntemi uygulanmalıdır.⁴⁹ Süzek, geçerlilik konusunu TBK'nın yürürlüğe girmesi açısından da değerlendirmektedir. Bu doğrultuda 24. madde gereğince genel iş koşullarında yani tip iş akitlerinde ve işyeri iç yönetmeliklerinde işverene, işçi aleyhine tek taraflı olarak çalışma koşullarını değiştirme yetkisi veren değişiklik kayıtları geçersiz sayılacaktır. Buna karşın, bazı sınırlamalar çerçevesinde kalmak kaydıyla bireysel iş akitlerine değişiklik kayıtlarının konulmasına bir engel yoktur. Ancak bu halde dahi, sözleşmeye dayalı değişiklik uygulamaları objektif iyi niyet ve dürüstlük kurallarına uygun bir biçimde kullanılmalı ve kayıtlar dar yorumlanmalıdır.⁵⁰

Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal'a göre, sözleşme kayıtları ile işveren, işçinin muvafakatini aramaksızın çalışma koşullarında esaslı

⁴⁸ Süzek, "Değişiklik Feshi", s.16

⁴⁹ Süzek, "Değişiklik Feshi", s.16

⁵⁰ Süzek, İş Hukuku, s.680; Aynı yazar, "Değişiklik Feshi", s.18

bir değişiklik yapabilir. Gerek sözleşme özgürlüğü gerek somut olarak 22. maddenin 2. fıkrası hükmü dikkate alındığında taraflar, çalışma koşullarında her zaman anlaşmayla değişiklik yapabileceklerinden çalışma koşullarında işverene değişiklik yapma olanağı tanınabilir. Bununla birlikte sözleşmenin işverene tanıdığı bu değişiklik yapma hakkı mutlak bir anlam ifade etmeyip, bu hakkın iyi niyetle kullanılması gerekir. Yazarlar, Türk İş Hukuku'nda saklı kayıtların geçerliliğinin TBK'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte 20 ila 25. maddelerinde yer alan genel işlem koşulları bakımından da denetlenmesi gerektiğini ifade etmektedirler.⁵¹

Taşkent, tasarıda bulunan bir hükmün yasada yer almamasının, o düzenlemenin yasa koyucu tarafından uygun görülmediği, dolayısıyla yasaklandığı anlamına gelip gelmeyeceği sorununa değinmeden önemli olan hususun sözleşmenin kurulması aşamasında işçinin korunmasının gerekli görülmesi olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla yazar, değişiklik kaydına kural olarak geçerlilik tanıyan genel görüşü benimsemektedir. Yazara göre iş sözleşmesi yapılırken işverene çalışma koşullarında tek başına değişiklik yapma yetkisi veren kayıtlar oluşturulabilir. Ancak bu kayıtların geçerliliği sorgulanmalı ve yargı tarafından hakkaniyet denetimine tabi tutulmalıdır.⁵²

Aydın, değişiklik kaydının geçerliliği tartışmalarının kaynağının 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısı'nda yer alan ikinci fıkra ifadesinin kanunlaşma sürecinde metinden çıkarılması ve kanuna alınmaması olduğunu; ancak değişiklik kayıtlarının geçerliliği bakımından 1475 sayılı Kanun'un uygulandığı dönemle 4857 sayılı Kanun dönemi arasında herhangi bir fark bulunmadığını ileri sürmektedir. İş sözleşmelerinde işverene tanınan ve sonradan değişiklik yapma yetkisi tanıyan değişiklik kayıtları önceki dönemde olduğu gibi bugün için de geçerli ve bağlayıcı kabul edilmelidir. Ancak bu geçerlilik ve bağlayıcılık mutlak nitelik taşımamalı; bir takım koşullar ve uygulama esaslarının bulunması halinde benimsenmelidir.⁵³ Aydın, değişiklik yapma kayıtlarının geçerliliği ve bağlayıcılığı kabul edildikten ve bu durumun İş

⁵¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.391-392; Aynı doğrultuda, Akın, s.50

⁵² Savaş Taşkent, "Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Kamu-İş, Ankara 2006, s.79; Aynı doğrultuda Başterzi, s.63

⁵³ Aydın, s.27

K. Md. 22'den bağımsız olduğu saptandıktan sonra artık söz konusu kayıtların kapsam ve içeriğinin denetime tabi tutulması gerektiğini belirtmektedir.⁵⁴ Aydın'a göre, İş K. 22. madde hükmü ile getirilen yöntemin işçiyi koruyan düzenlemesi karşısında değişiklik kayıtlarının hukuka uygunluğunun denetiminde, önceki döneme göre daha dikkatli olunmalıdır.⁵⁵

Sümer de işverenin tek taraflı değişiklik yapabileceğine ilişkin hükümlerin konulmasına imkân sağlayan düzenlemenin TBMM'deki görüşmeler sırasında madde metninden çıkarılması nedeniyle sözleşmelere konulacak bu doğrultudaki hükümlerin geçerli olup olmadığının tartışmalı hale geldiğini belirtmekte; ancak Sümer de çoğunluk görüşüne katıldığını ifade etmektedir.⁵⁶ İş K. Md. 22'de bu doğrultuda düzenleme bulunmamakla birlikte bunu yasaklayan açık bir hüküm de bulunmadığından işçi, yapılacak değişiklik konusundaki onayını önceden sözleşmede yer alan hüküm ile verebilecektir.⁵⁷ Ancak işveren, bu yetkiyi iyi niyet kurallarına uygun olarak kullanmalı, tek taraflı değişiklik yapma yetkisini keyfi kullandığı takdirde yaptığı değişiklik geçersiz sayılmalıdır.⁵⁸

Uşan, İş K. 22. maddenin yasalaşması esnasında, bu tür kayıtlara izin veren hükmün madde metninden çıkarılmasına bir sonuç bağlanmaması gerektiğini, bu kayıtlara imkân tanınmasının kayıtların her hal ve şartta geçerli olacakları gibi bir sonucu da doğurmayacağından bir kısım sınırlamalarla sözleşmeye değişiklik kaydı konulabileceğini ileri sürmektedir.⁵⁹ Uşan'a göre işçinin daha işe girerken hür iradesini sözleşmeye yansıtılabildiği yansıtamadığının tespiti açısından değişiklik kayıtlarının sınırlandırılması gerekir.⁶⁰ Bu açıdan işverene sözleşmede değişiklik yapma yetkisi veren kayıtlar, her şeyden önce Borçlar Kanunu'nda yer alan genel sınırlamalara tabidir. Emredici hükümlere, işçinin kişilik haklarına, temel hak ve özgürlüklere ve toplu iş sözleş-

⁵⁴ Aydın, s.29

⁵⁵ Aydın, s.29

⁵⁶ Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku Uygulamaları, Mimoza Basım, 4. Baskı, Konya Ağustos 2010, s.116

⁵⁷ Sümer, s.118

⁵⁸ Sümer, s.119

⁵⁹ Uşan, s.244

⁶⁰ Uşan, s.245

melerine aykırı değişiklik kayıtlarına geçerlilik tanınmaz.⁶¹ İşveren tek taraflı değişiklik yapma yetkisini dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılmalıdır.⁶² Değişiklik kayıtları aynı zamanda hakkın kötüye kullanılması yasağına tabidir.⁶³

Alpagut'a göre İş Yasası'nın 22. maddesi bakımından kayıtların geçerliliği değerlendirildiğinde, tasarıda yer alan bir hükme kanunda yer verilmemesi doğrudan kanun koyucunun iradesinin aksi yönde olduğunu göstermez.⁶⁴ Kaldı ki, işçinin sözleşme ile daha başlangıçtan esaslı değişikliğe rıza göstermesini engelleyen bir düzenleme bulunmamaktadır.⁶⁵ İş K. 22. madde hükmünün amacı doğrultusunda, çalışma yaşamının gerekleri ve sözleşme özgürlüğü çerçevesinde bu tür kayıtların kural olarak geçerli kabul edilmesi gerekir. Bu noktada esasen önemli olan kayıtların geçerliliğinden ziyade bunların geçerlilik sınırının belirlenmesidir.⁶⁶ Bu bağlamda emredici hukuk kurallarına, işçinin kişilik haklarına, anayasal özgürlüklerine ve toplu iş sözleşmelerine aykırı kayıtların geçersiz sayılacakları açıktır. Ayrıca sözleşmede her türlü iş koşulunun işveren tarafından değiştirilebileceğine ilişkin genel bir hüküm getirilmesi geçerli kabul edilemez.⁶⁷ Öte yandan geçerli olarak ortaya çıkan kaydın uygulanması Türk Medeni Kanunu Md. 2'ye aykırılık oluşturmamalı ve kayıt çerçevesinde tanınan hakkın kullanımını dürüstlük kurallarına uygun olmalıdır.⁶⁸ Alpagut, TBK'nın yürürlüğü ile birlikte 24. maddenin iş ilişkilerine uygulanmasında da çalışma yaşamının gerekleri dikkate alınarak bu tür kayıtların doğrudan geçersiz sayılmayacağını, ancak bugüne kadarki Yargıtay içtihatlarında benimsenen esaslar doğrultusunda TMK. Md. 2 kapsamında bir değerlendirmeye tabi tutulması gerektiğini öne sürmektedir.⁶⁹

⁶¹ Uşan, s.250

⁶² Uşan, s.246

⁶³ Uşan, s.250

⁶⁴ Alpagut, "Uygulama Alanı", s.60; Aynı yazar, "Esaslı Şartlarda Değişiklik", s.59; Aynı doğrultuda, Erdem Özdemir, "İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar", Kazancı Hukuk Eserleri Bilgi Bankası, İst., 2004, s.33; aynı görüşte: Nağme N. Hozar, "İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.1, S.2, Haziran 2006, s.90

⁶⁵ Alpagut, "Esaslı Şartlarda Değişiklik", s.62

⁶⁶ Alpagut, "Esaslı Şartlarda Değişiklik", s.59; Aynı yazar, "Uygulama Alanı", s.61

⁶⁷ Alpagut, "Esaslı Değişiklik", s.108

⁶⁸ Alpagut, "Esaslı Şartlarda Değişiklik", s.60

⁶⁹ Alpagut, "2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", s.55

Alp'e göre TBMM'de yasalaşma safhasında değişiklik kayıtlarına yer veren ikinci fıkranın kaldırılması, değişiklik kayıtlarını yasaklamak değil, sadece değişiklik kayıtlarının denetimsiz kalmalarını önlemek iradesi şeklinde yorumlanmalıdır. Yasa koyucunun bu hükmü çıkartarak sadece değişikliği saklı tutma kayıtlarının her koşulda geçerli kabul edilmeleri ve denetimsiz kalmalarını istemediği, bu sonuca imkân verdiği düşünülen hükmü sakıncalı bulduğu sonucu çıkartılabilir.⁷⁰ Dolayısıyla Taslaktaki söz konusu fıkranın yasaya alınmamasına bunu aşan bir anlam vermek doğru olmaz.⁷¹ Diğer sözleşme türleri için açıkça değişiklik kayıtlarına dair yasal bir düzenleme yapmayan yasa koyucunun bu sözleşme türünde de değişiklik kayıtlarını yasaklamadığı açıktır. Bu itibarla sözleşme özgürlüğü kapsamında tarafların değişiklik kayıtlarını geçerli olarak sözleşmeye koyabileceklerini kabul etmek gerekir.⁷² Ancak Alp'e göre de saklı kayıtlarla işverene sınırsız yetkilerin tanınması ve işçinin tamamen korunmasız bırakılması düşünülemeyeceğinden⁷³ değişiklik kayıtları şekil ve içerik denetimine tabi tutulmalıdır. Öncelikle şekli denetim yapılmalı, bu kapsamda değişiklik kayıtlarının açıklık ilkesine uygunluğu, özellikle tek yanlı değişiklik yetkisinin konusu, kullanılma nedenleri ve kullanılacak durumların kayıtta yer aldığı denetlenmelidir.⁷⁴ İçerik bakımından da değişiklik kayıtları sınırlamaya tabi tutulmalı; içerik denetimini, kullanım-hakkaniyet denetimi izlemelidir.⁷⁵

Yenisey'e göre de, kanunların yorumunda Meclisteki çalışmalar bağlayıcı bir nitelik taşımayıp objektif yorum yöntemi esastır. Bu nedenle bu değişiklik yetkisinin Meclis çalışmalarında metinden çıkarılması bir yasağın iradesi olarak değerlendirilmemelidir. Tarafların açık bir düzenleme ile ister sözleşme yapılırken ister sonradan tek taraflı değişiklik yapma hakkını saklı tutmasına hukuken bir engel bulunmamaktadır. Değişiklik yetkisinin saklı tutulmasında asıl sorun sözleşmenin kurulması aşamasında işverenin kendi menfaatleri doğrultusundaki kayıtların işçiye dikte edilmesinde ortaya çıkmaktadır.

⁷⁰ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi 2005, s.257

⁷¹ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi 2005, s.257

⁷² Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi 2005, s.257; Aynı yazar, "İçerik Denetimi", s.39; Aynı görüşte: Tulukcu, "Esaslı Değişiklik", s.1135

⁷³ Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi 2005, s.244,259

⁷⁴ Alp, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi", s.74; Aynı yazar, "İçerik Denetimi", s.51

⁷⁵ Alp, "İçerik Denetimi", s.51; Aynı yazar, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi", s.76

Bu nedenle değişiklik hükümlerinin hem içerik hem de yürürlük denetimi esastır.⁷⁶

Başbuğ, değişiklik kaydına geçerlilik tanıyan hükmün yasa tasarısı Meclis'te iken yapılan görüşmeler aşamasında kaldırılması neticesinde Doktrinde yaşanan tartışmalardan söz etmekte; ancak değişiklik kayıtları bakımından birinci derecede önemli olanın bu kayıtların içerik denetimine tabi tutulması hususu olduğunu belirtmektedir.⁷⁷ Başbuğ'a göre, işçinin iş sözleşmesinin kuruluş aşamasında işverenin bu tür değişiklik kayıtlarını serbest pazarlık sonucunda kabul ettiğinin varsayılması güçtür. Ancak diğer yandan da bu tür kayıtları getirmek işveren ve işletme bakımından bir zorunluluktur. Dolayısıyla değişiklik kayıtlarının geçerliliği hususunda her somut olayda taraf menfaatlerinin tartılarak hangi taraf menfaatine üstünlük tanınacağı kabul edilmelidir. Buna göre, işyeri değişiklikleri hakkını saklı tutma kaydı, işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırması ve durumunu olumsuz yönde etkilememesi kaydı ile; işe ilişkin değişiklik kayıtlarının objektif dürüstlük kuralları çerçevesinde; çalışma sürelerine ilişkin değişiklik kayıtlarının ise değişikliğin ücreti nasıl etkileyeceği daha başında açık bir şekilde ifade edilmesi kaydıyla geçerli kabul edilmelidir.⁷⁸

Şen, çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkının sözleşmede saklı tutulduğu hallerde 22. maddenin uygulanmayacağına yönelik hükmün yasa metninden çıkartılmasının değerlendirilmesinde bir takım olasılıklara dayanarak kanun koyucunun gerçek iradesinin tespitine çalışmaktadır. Yazara göre kanun koyucunun bu fıkrayı 22. maddeden çıkarması, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinin ayrımının yapıldığı 13. maddeden sonraya denk gelmektedir. Bununla yasa koyucu, belirli süreli iş sözleşmelerinin 22. maddedeki iş güvencesinden kanundaki genel yaklaşım gereği yararlanmasının mümkün olmayacağını, bu nedenle tekrara gerek bulunmadığını ve maddeden bu fıkranın çıkarılması gerektiğini amaçlamış olabilir. Aynı amacın sözleşme özgürlüğü kapsamında yer alan değişikliği saklı tutma kayıtları için de geçerli olduğu açıktır.⁷⁹ Şen, ayrıca Alpagut'a atıf yaparak, İş

⁷⁶ Yenisey, "Çalışma Koşullarında Değişiklik 2005", s.119

⁷⁷ Başbuğ, s.42

⁷⁸ Başbuğ, s.43; Ertürk'e göre ise, Yeni Borçlar Kanunu'na rağmen, bireysel iş sözleşmesinde yer alan ve işverene değişiklik yapma hakkını veren hükümlerin içerik denetimine tabi tutulması mümkün değildir. Ertürk, "Genel İş Koşulları", s.114

⁷⁹ Şen, s.101

Kanunu Tasarısı'nda yer alan bir hükme yasa da yer verilmemesinin doğrudan yasa koyucunun iradesinin aksi yönde olduğunu göstermeyeceğini belirtmektedir. Şen'e göre, İş Kanunu, değişikliği saklı tutma kayıtlarına yer vermemekle birlikte, bu tür kayıtları yasaklamamaktadır da.⁸⁰ Yazar, kanun koyucunun ilgili hükmü metinden çıkarma saiki ile ilgili bir başka ihtimalden daha söz etmektedir: "Tasarıdan çıkarılan hükümde yer alan 'işverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu hallerde.....yukarıdaki hükümler uygulanmaz' ifadesi, değişikliği saklı tutma kayıtlarının mutlak olarak geçerli kabul edileceği ve denetimsiz bırakılacağı sonucuna ulaştırabilirdi. Yasa koyucunun değişikliği saklı tutma kayıtlarında birinci fıkradaki usul ve denetimin yapılmayacağı şeklinde de anlaşılabilen bu fıkra hükmünü sakıncalı bulduğu ve maddede yer almasını istemediği de düşünülebilir. Dolayısıyla Tasarıdaki söz konusu fıkranın yasaya alınmamasına maksadı aşan bir anlam vermek doğru olmadığı gibi, sözleşme özgürlüğünün sınırlanması ve bu tür kayıtların yasaklanması da düşünülemez." Sözleşme serbestisi ilkesi ve çalışma yaşamının gerekleri doğrultusunda bu tür kayıtlar, belirli sınırlar dahilinde geçerli kabul edilmelidir.⁸¹

Uzun'a göre, son anda hükmü kanun metninden çıkararak yasa koyucunun asıl amacı işverenin değişiklik yetkisini saklı tutma hakkını yasaklamak değil, işverenin saklı tuttuğu değişiklik yetkisini de denetim altına almak sureti ile maddenin birinci fıkrasının işlerliğini korumaktır. Zira bu hüküm korunsa idi, 22. maddenin birinci fıkrasının uygulama alanı bulması asla söz konusu olamayacak; bu hüküm kapsamında gerçekleştirilen değişikliklerin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığının araştırılması istenemeyecek, bir diğer söyleyişle değişiklik geçerlilik (hakkaniyete uygunluk) denetimine tabi tutulamayacaktı.⁸² Akit serbestisi çerçevesinde sözleşme yapılırken tarafların tek yanlı değişiklik yapma hakkını saklı tutmasına hukuki bir engel bulunmamaktadır. Ancak sözleşmenin kurulması sırasında saklı tutulmuş olan değişiklik hükümlerinin de hem içerik, hem de yürürlük denetimine tabi tutulması zorunludur.⁸³

⁸⁰ Şen, s.102

⁸¹ Şen, s.102

⁸² Uzun, s.55

⁸³ Uzun, s.55

3.2.2 Değişiklik Kayıtlarının Geçerli Olmadığı Görüşü

Doktrinde azınlıkta kalan ve Güzel ve Narmanlıoğlu tarafından savunulan görüş ise, değişiklik kaydına geçerlilik tanıyan fıkra hükmünün yasalaşan madde metnine alınmamasının kanun koyucunun sözleşme kayıtlarının geçerli olmadığı yönündeki iradesini ortaya koyduğunu, İş Kanunu'nun 22. maddesinin emredici karakteri dikkate alındığında da değişiklik kayıtlarına geçerlilik tanınmasının mümkün olmadığını, dolayısıyla esaslı değişikliklerin, sözleşmede yer alan değişiklik kaydına rağmen işçinin onayı olmadan uygulanamayacağını ileri sürmektedir.

Güzel'e göre, Tasarıda yer alan ve değişiklik kaydına geçerlilik tanıyan hüküm, yürürlüğe girmiş bulunan 22. madde metninde yer almadığından işverenin çalışma koşullarında tek yanlı değişiklik yapma hakkını saklı tutması ve buna dayanarak tek yanlı değişiklik yapması hukuken mümkün değildir.⁸⁴ Öğretide ağırlıklı olarak savunulan görüş ise, anılan hükmün emredici niteliğini göz ardı etmektedir. Mutlak emredici hükmün varlığından çok, 22. maddenin dışladığı klasik sözleşme kuramına dayanan bu görüş taraftarları, değişiklik üzerinde yargı denetiminin TMK. Md. 2 çerçevesinde yapılacağını savunmaktadırlar. Bu çözüm, zaten her durumda başvurulması gereken bir yöntemdir. Oysa 22. madde hükmü, "ultima ratio" ilkesinin bir gereği olarak ve madde gerekçesinde de açıkça belirtildiği gibi, iş koşullarında değişikliğin feshe bir seçenek oluşturması olarak değerlendirilmelidir.⁸⁵

Narmanlıoğlu da kanun koyucunun bu tür saklı kayıtların ya da sözleşme hükümlerinin yeni isdar edilen kanun hükmüyle (22.madde) bağdaşmayacağı mülahazasıyla hareket ettiğini, saklı kayıtların geçerli olacağına dair hükmü bilinçli olarak dışarıda bıraktığını ifade etmektedir.⁸⁶ Kanun koyucu tasarıdaki hükme iltifat etmemiş ve çalışma koşullarında işverence yapılacak esaslı değişikliklerin, ancak kanunda belirlenen yönetime uyularak yapılabileceğini benimsemiştir. İşve-

⁸⁴ Güzel, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2007; Aynı yazar, İş Güvencesi", s.120

⁸⁵ Güzel, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması", s.48

⁸⁶ Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.478

rence çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişikliklerin yöntemini özel olarak düzenleyen yeni hükümde konu sıkı kurallara bağlanmış, tarafların göz ardı edemeyeceği kesin bir çerçeve çizilmiştir.⁸⁷ Başka bir deyişle kanun, sözleşme özgürlüğünü sınırlamış, ister sözleşmenin bağtlanması sırasında, isterse sözleşmenin yürürlüğü sırasında işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine engel olmak amacıyla hükme kesin bir çerçeve çizmiştir. Bilindiği üzere sözleşme özgürlüğü ancak kesin (mutlak) bir düzenlemenin bulunmadığı hallerde gündeme gelebilir. Oysa İş Kanunu'nun 22/1. madde hükmünün emredici nitelikte olduğundan kuşku duyulamaz.⁸⁸ Keza 4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenin çalışma koşullarında değişiklik imkânını saklı tutabilmesine dayanak olabilecek hiç bir ifade, bu hususta açık veya örtülü hiç bir işaret bulunmamaktadır. Bu hüküm ya da istisnai durum kanuna alınmadığına göre İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrasının hiçbir istisnası yoktur.⁸⁹ İş K. 22/1 madde hükmü karşısında saklı kayıtların geçerli olduğu yönünde yapılacak bir yorum ise, hükmün açık anlatımına ve yapısına aykırı bulunduğu gibi hükmün asıl konuluş nedenine ve niteliğine de uygun düşmemektedir.⁹⁰ Diğer taraftan Kanunun hazırlık çalışmaları sırasında serdedilen düşüncelerin bağlayıcı olmaması, dolayısıyla hükmün yorumunda belirleyici bulunmaması genelde kabul edilen bir esas olsa da, kanuna ilişkin tasarıda bulunmasına rağmen kanunlaşmayan bir hükmün, kanunun asıl amacı göz ardı edilerek hayata geçirilmesine çalışmak da uygun değildir.⁹¹ Narmanlıoğlu, sonuç olarak işçiyi açıkça korumak için kaleme alındığı aşikâr bulunan İş Kanunu'nun 22. maddesi 1. fıkra hükmünün amacının dışına çıkan ve bu amacı aşan, hükmün mutlak emredici niteliğini ve işçi yararına yorum ilkesini göz ardı eden doktrindeki baskın görüşü paylaşmamakta⁹² somut ya da soyut olsun işverene peşinen esaslı değişiklik yapma imkânı veren her düzenlemenin geçersiz olduğunu⁹³ ifade etmektedir.

⁸⁷ Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.478; Aynı Yazar, "Sözleşme Hükümleri", s.14

⁸⁸ Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.478; Aynı Yazar, "Sözleşme Hükümleri", s.14; Kanımızca da 22. madde hükmü emredici niteliğiyle sözleşme özgürlüğünü işçi lehine daraltan bir nitelik taşımaktadır.

⁸⁹ Narmanlıoğlu, "Sözleşme Hükümleri", s.16

⁹⁰ Narmanlıoğlu, "Sözleşme Hükümleri", s.15

⁹¹ Narmanlıoğlu, "Sözleşme Hükümleri", s.16

⁹² Narmanlıoğlu, "Sözleşme Hükümleri", s.18

⁹³ Narmanlıoğlu, "Sözleşme Hükümleri", s.16

3.3 Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Konusunda Yargıtay Görüşü

Yargıtay, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği ilk dönemde vermiş olduğu bir kararda, işverene işyeri değişikliği yapma hakkını saklı tutan toplu iş sözleşmesindeki kaydın 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi nedeniyle geçerli olmayacağına ve daha lehte olan 22. maddenin uygulanması gerektiğine karar vermiştir.⁹⁴ Yüksek Mahkeme sonraki kararlarında ise sözleşmede saklı tutulan kayıtların geçersiz olduğuna yönelik görüşünü değiştirmiştir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2006 yılında verdiği bir kararda 1475 sayılı Kanun zamanında yapılan iş sözleşmelerinde çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkını saklı tutan kayıtların 4857 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra geçerli olmayacağına ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından, kayıtların bağlayıcı olduğuna hükmetmiştir.⁹⁵ Dolayısıyla Yargıtay, Öğretide oluşan baskın görüşü genel olarak benimsemekte, değişikliği saklı tutan kayıtların geçerli olduğu yönünde kararlar vermektedir.⁹⁶ Yüksek Mahkeme'ye göre iş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla 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. Ancak anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.⁹⁷ Yargıtay'a göre, sözleş-

⁹⁴ Yarg. 9. HD., 26.1.2004, E.2003/23105, K.2004/1204

⁹⁵ YHGK. 11.10.2006, E. 2006/9-613, K. 2006/644; Direnme kararına konu olan karar: Yarg. 9 HD, 9.11.2005, E.2005/4540, K.2005/35429

⁹⁶ Yargıtay 9 HD., 4.4.2011 tarih, E.2009/10242, K.2011/10048 sayılı kararında, sözleşmede işçinin çalışma yerinin değiştirilemeyeceği kayıt altına alındığından iş şartlarında yapılan değişiklik nedeniyle işçinin iş sözleşmesini feshetmesini haklı bulmuştur.

⁹⁷ YHGK, 19.11.2014, E.2014/9-1567, K.2014/936; Yarg. 7 HD, 26.5.2014, E.2014/4483, K.2014/11162; Yarg. 9 HD, 30.9.2013, E.2011/30753, K.2013/24616; Yarg. 7. HD., 23.5.2013, E.2013/3494, K. 2013/960; Yarg. 7. HD., 20.6.2013, E.2013/4133, K. Yarg. 9 HD, 13.6.2013, E.2013/2572, K.2013/18239; Yarg. 9. HD., 7.7.2008, E.2007/24548, K.2008/19209; Yarg. 9. HD., 10.7.2012, E.2011/13306, K.2012/26925; Yarg. 9. HD.,

me kayıtlarının geçerliliğinin sınırını dürüstlük kuralları ve hakkın kötüye kullanılması belirlemektedir.

Yargıtay'ın genel uygulaması değişiklik kayıtlarının kural olarak geçerli olduğu yönünde ise de Yargıtay'ın, farklı kararlarına rastlamak da mümkündür. Nitekim, Yargıtay, 2010 tarihli bir kararında İş Kanunu'nun 22. maddesinin düzenlemesi karşısında sözleşme ile nakil yetkisinin saklı tutulması dışında çalışma koşullarında işçi aleyhine yapılacak diğer değişikliklerin sözleşme ile önceden saklı tutulmasının mümkün olmadığı yönünde görüş bildirmiştir.⁹⁸ Yargıtay'ın bazı kararlarında da, kaydın geçerliliği konusunda çalışma koşullarının ağırlaşp ağırlaşmadığının araştırıldığı ve saklı kaydın değişiklik feshinde olduğu gibi içerik denetimine tabi tutulması gerektiği yönünde değerlendirildiği görülmektedir. Nitekim Yargıtay, bir kararında, nakil serbestisi bulunmasına rağmen yapılan değişikliğin işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırdığı, başka bir deyişle iş sözleşmesinin esaslı bir unsurunda aleyhe değişiklik yaptığı gerekçesiyle kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.⁹⁹ Bir başka kararda ise, değişiklik kaydının genellik taşıması, ayrıntı içermemesi nedeniyle kaydın geçersizliğine hükmedilmiştir.¹⁰⁰

Yüksek Mahkemenin saklı kayıtlar konusunda verdiği kararlarının istikrarlı ve tutarlı olduğu söylenemez. Nitekim Yüksek Mahkeme, ücretin düşürülmesine neden olacak ölçüde sınıf ve unvan değişikliği yapılmasını önceden kabul eden değişiklik kaydına geçerlilik tanıyarak, değişiklik kaydı nedeniyle işçinin ücretinin düşürülmesini

11.4.2012, E.2010/3118, K.2012/12286; Yarg. 9. HD., 15.3.2012, E.2009/49474, K.2012/8602; Yarg. 9. HD., 27.6.2013, E.2011/19201, K.2013/19745; Yarg. 9. HD., 13.6.2013, E.2013/2572, K.2013/18239; Yarg. 9. HD., 14.5.2014, E.2012/10473, K.2014/15633; Yarg. 9 HD., 10.7.2012, E.2011/13306; K. 2012/26925; Yarg. 9. HD., 14.12.2009, E.2009/46109, K.2009/34662; Yarg. 9. HD., 18.1.2012, E.2009/37886, K. 2012/812; Yarg. 9 HD., 01.07.2010, E.2008/ 33731, K.2010/21274; Aynı doğrultuda: Yarg 9 HD. 4.4.2005, E. 2005/9605 K.2005/11820; Yarg. 9.HD. 7.7.2005, E. 2004/30947 K.2005/24233; Yarg 9 HD. 7.6.2005, E. 2004/24500 K.2005/20470; Yarg. 9. HD., 19.4.2005, E. 2004/20234, K. 2005/13747

⁹⁸ Yarg. 9 HD., 13.12.2010, E.2009/39668, K. 2010/37397

⁹⁹ Yarg. 9. HD., 17.5.2005, E. 2004/27850, K. 2005/18819; Kararın incelemesi için, Güzel, "Bireysel İş İlişkinin Kurulması", s.49

¹⁰⁰ "İşverence, işçinin gerektiğinde başka bir gemide görevlendirilebileceği iş sözleşmesinde yazılı olmakla birlikte, başka bir hat ve başka bir ilde görevlendirme anlamına gelebilecek bir değişiklik kaydı sözleşmede açıkça öngörülmemiştir. Böyle olunca davacının iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği kabul edilmelidir."Yarg. 9.HD, 29.5.2007 E. 2007/7981 K. 2007/17118

onaylayan isabetsiz bir karara imza atmıştır.¹⁰¹ Bu karara göre iş sözleşmesiyle önceden alınan genel nitelikli bir onay, işçinin aldığı toplam gelirin düşmesine yol açsa da geçerli sayılmalıdır. Karara göre:

"...Dava tarihinde henüz 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun da yürürlüğe girmemiş olduğu dikkate alındığında, işverene iş sözleşmesinde değişiklik yapmak yetkisi veren kayıtlar geçerli olup bu kayıtlar neticesinde işverenin yönetim hakkı kapsamı genişlemektedir. Bu durumda işverence işçi tarafından verilen değişiklik yapma yetkisine dayanılarak iş sözleşmesinde değişiklik yapılması 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesine aykırı olacak şekilde çalışma koşullarının değiştirildiği şeklinde değerlendirilemez. Davalı işveren tarafından sınıf ve unvan değişikliğine bağlı olarak ücretin düşürülmesi dışında ayrıca ücrette bir indirimle gidilmediği de göz önünde bulundurulduğunda davanın reddi yerine yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilerek davacı lehine fark ücret alacağına hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."

Aynı Daire, Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olduğu ve oy çokluğu ile aldığı yeni bir kararda ise değişiklik kaydını, yeni TBK hükümleri açısından herhangi bir değerlendirmeye tabi tutmadan, içerik açısından da herhangi bir denetim yapmadan geçerli kabul etmiş; işçinin, iş sözleşmesinde Türkiye sınırları içinde işin ve görev yerinin işverence değiştirilebileceğine muvafakat etmesi halinde işverenin sözleşme hükümleri gereğince iş ve çalışma yerini değiştirmeye yetkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.¹⁰²

4. Değişiklik Kaydının Geçerliliğinin Değerlendirilmesinde Kanun Koyucunun Gerçek İradesinin Saptanması

4.1 Dönemin Komisyon ve Genel Kurul Tutanaklarına Yansıyan Meclis İradesi

Değişiklik kaydının geçerliliğinin değerlendirilmesinde öncelikle İş Kanunu Tasarısı'nın saklı kayıtlarla ilgili hükmünün yasa metninden çıkarılmasının kanun koyucunun iradesinin tespitinde nasıl yorumlanacağı sorusunun yanıtlanması gerekmektedir. Nitekim değişiklik kayıtlarının geçerliliği ile ilgili İş Hukuku öğretisinde yapılan yorumlarda yasalaşma sürecindeki bu değişikliğin anlamlandırılmasına, bazı

¹⁰¹ Yarg. 22 HD., 12.2.2013, E.2013/1704, K. 2010/2825

¹⁰² Yarg. 22. HD., 28.02.2014, E.2014/2703, K. 2014/4285; Kararın muhalefet şerhi ise, Doktrindeki azınlık görüşünü benimsemektedir.

ihtimallerden söz edilerek kanun koyucunun gerçek iradesinin saptanmasına çalışıldığı görülmektedir. Ancak İş Kanunu Tasarısı'nı hazırlayan Aile, Sağlık, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda ve Mecliste 22. maddeye yönelik yapılan tartışmaların ve ikinci fıkranın kaldırılmasına yönelik olarak verilen önerge metni ve gerekçesinin bugüne kadar hiçbir akademik çalışmada ele alınmadığı anlaşılmaktadır. Konuya ilişkin literatürde önerge metni inceleme konusu yapılmadığından kanun koyucunun iradesine yönelik bir takım ihtimallerden bahsedilerek, ikinci fıkra hükmünün kaldırılmasındaki saikin ne olduğunun tespitine çalışılmaktadır. Makalemizde ise kanun koyucunun iradesinin saptanmasında komisyona sunulan ve kabul edilen önerge metninden ve meclis tutanaklarından yararlanılarak sonuca ulaşılmıştır. Gerçekten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan ve Bakanlar Kurulu'nca 7.3.2003 tarihinde TBMM Başkanlığı'na sunulan İş Kanunu Tasarısı'nın "çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi başlıklı" 23. maddesinin ikinci fıkrasında işverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkının saklı tutulduğu hallerde birinci fıkra hükmünün uygulanmayacağı öngörülmüştü. Ancak Tasarının Meclis Genel Kurulu'nda görüşüldüğü 24.4.2003 tarihli 71. Birleşimde, Aile, Sağlık ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından, Tasarının 14. maddesinden başlamak üzere görüşülmeyen diğer maddelerin Komisyon'a geri verilmesi istenmiş¹⁰³, Tasarının Komisyon'da yeniden görüşüldüğü 28.4.2003 tarihli 12. Birleşimde ise Komisyon Başkanlığı'na İş Kanunu'nun 22. maddesinin (Tasarının ilk halinde 23. madde) ikinci fıkrasının Tasarıdan çıkarılmasına yönelik dört milletvekilinin imzasını taşıyan bir önerge verilmiştir. Önerge metni ve gerekçesi aynen şöyledir:

"Komisyonumuzda görülmekte olan İş Kanunu'nun 22. maddesinin ikinci fıkrasının tasarıdan çıkarılmasını arz ve teklif ediyoruz."

Gerekçesi:

*"Tasarının ilk fıkrasında sözleşme değişikliğinin tarafların rızası dahilinde yapılabileceği kabul edilmişken ikinci fıkrada sözleşmelere işverenler lehine değişiklik yapılması kabul edilmektedir ki, bu durumda imza altına alınan sözleşmelerde bu hak hep saklı tutulacağından, ilk fıkranın hiçbir anlamı kalmamaktadır. Bu sebeple maddeden ikinci fıkra çıkartılmalıdır."*¹⁰⁴

¹⁰³ <https://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b071m.htm>

¹⁰⁴ Sağlık Aile Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanlığı arşivinden temin edil-

Önerge, Komisyon tarafından oy birliğiyle kabul edilmiş; Komisyon'un 28.3.2003 tarih ve 28 numaralı kararında "22. maddenin birinci fıkrasında sözleşme değişikliklerinin tarafların rızasına bağlandığı gerekçesiyle ikinci fıkranın metinden çıkarılmasına" karar verildiği ifade edilmiştir.¹⁰⁵ 22. madde Meclis Genel Kurulu'na sevk edilmiş ve bu haliyle kanunlaşmıştır.

Komisyonunda yapılan bu değişiklik Meclis Genel Kurulu görüşmelerinde de yankı bulmuştur. TBMM'nin 7.5.2003 tarihli 76. Birleşiminde yapılan bir değerlendirmede ikinci fıkra hükmünün kaldırılmasının olumlu bulunduğu şöyle belirtilmektedir:

"Asıl tasarıda yer alan ve son derece tehlikeli olan ikinci fıkra, yasa tasarısı metninden çıkarılmış. Bu hususu olumlu buluyoruz."¹⁰⁶

21.5.2003 tarihli 82. Birleşimde yapılan bir değerlendirmede de ikinci fıkranın kaldırılmasının önemi şu şekilde ifade edilmektedir:

"Bu yasa tartışılırken, son noktada, işçi sendikalarımızın çok değerli uzmanlarıyla, konfederasyonlarımızın çok değerli uzmanlarıyla oturup, ortak bir çalışma yapmaya çalıştım. Bu çalışmada, işçi ve işveren arasındaki dengenin kurulması için olmazsa olmaz beş temel konu tespit ettik; çünkü bu yasayı hayata geçirirken temel hedefimiz, hem işçinin mağdur edilmemesi, işçinin korunması ilkesi hem de çağdaş standartların bu yasada hâkim olması kriteriydi. Konfederasyonlarımızın değerli uzmanlarıyla vardığımız mutabakatta, bana beş temel madde tespit edilmişti. Bu beş temel maddeden iki tanesini komisyon çalışmaları içerisinde çözdük. Bunlardan bir tanesi, çalışma koşullarında değişikliği içeren bir düzenlemeydi. Maalesef, bu düzenleme, çalışma koşullarını belirlerken işçiye yeni hakların sağlandığı ve işçinin bulunduğu bir maddeyken, sonradan ikinci bir fıkra eklenerek, burada, işçiye sağlanan hakların geri alınmasını öngörmekteydi ve komisyon çalışmalarında, katılan değerli arkadaşlarımızın da katkılarıyla, komisyonumuzun oybirliğiyle, bu madde, arkadaşlarımızın önerdiği çerçevede içerisinde hallolmuştur. Burada, bu fıkrada "İşverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu hallerde ve belirli süreli iş sözleşmelerinde yukarıdaki hükümler uygulanmaz; ancak, belirli

miştir. (Yayımlanmamıştır.)

¹⁰⁵ <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73ek1m.htm>

¹⁰⁶ <https://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b076m.htm>

sürelî iş sözleşmesinde işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı saklı tutulmamışsa, işçi rıza göstermedikçe, işveren, belirlenen şartları süre sonuna kadar uygulamakla yükümlüdür” hükmü yer almaktaydı. Burada, işveren tarafından istismarı mümkün olan bu hüküm -çünkü hepimiz, kimi kâğıtların, kimi hizmet sözleşmelerinin daha önceden imzalatıldığını biliyoruz- ortadan kaldırılmıştır.¹⁰⁷

Görüldüğü üzere, Komisyon’a sunulan önerge metni-gerekçesi ve Meclis Genel Kurulu’nda ikinci fıkranın kaldırılması ile ilgili değerlendirmeler kanun koyucunun sosyal tarafların mutabakatıyla doğan ve saklı kayıtların geçersizliğine dair iradesini, hiçbir tartışmayı gerektirmeyecek şekilde açıklıkla ortaya koymaktadır. Gerçekten önerge gerekçesinde, ikinci fıkra ile sözleşmelere işverenler lehine değişiklik yapılması kabul edildiğinden ve sözleşmelerde bu hak hep saklı tutulacağından ilk fıkranın hiçbir anlamının kalmayacağı düşüncesiyle ikinci fıkranın maddeden çıkarılması gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Dolayısıyla Komisyon çalışmalarında saklı kayıtlara geçerlilik tanıyan fıkranın kaldırılmasının tek nedeni birinci fıkra ile işçiye tanınan hakların söz konusu fıkra ile bertaraf edilmesine engel olmaktır. Zira ikinci fıkranın korunmasıyla saklı kayıtlara geçerlilik tanınarak birinci fıkranın uygulanma alanı daralacak, madde ile işçiye tanınan hakların geri alınmasının yolu açılmış olacaktır. Bu konuda kanun koyucu bilinçli bir tercih yaparak, işveren istismarını önlemek amacıyla ilgili fıkra metninden çıkarmıştır. Genel Kurul görüşme tutanaklarından ikinci fıkranın maddede oluşturduğu garabetin, sosyal ve siyasi tarafların mutabakatı da sağlanarak giderildiği anlaşılmaktadır. Zira tutanaklara göre bu hükmün kaldırılmasında işçi sendikaları ve konfederasyonlarla ortak çalışmalar yapılmış, önerge değişikliği de Komisyonda oy birliğiyle kabul edilmiştir. Buradan hareketle saklı kayıtların geçersizliği bağlamında kanun koyucunun iradesinin sosyal tarafların iradesiyle birleştiği ve bu anlamda toplumsal bir mutabakatın oluştuğu söylenebilir.

22. maddenin emredici niteliği dikkate alındığında da bunun dışında bir çözüm, eşyanın tabiatına aykırılık taşıyacak, ikinci fıkranın mevcudiyeti halinde ilk fıkra ile işçiye sağlanan haklar anlamını ve değerini yitirecek, daha açık bir ifadeyle yok sayılmış olacaktır.

¹⁰⁷ <https://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem22/yil1/bas/b082m.htm>

4.2 Kanun Koyucunun Gerçek İradesinin Saptanmasında Hazırlık Çalışmalarının Rolü

İş K. 22. maddenin birinci fıkra hükmünü etkisiz-anlamsız hale getireceği düşüncesiyle ikinci fıkra hükmünü ortadan kaldıran önerge metni ve dönemin meclis tutanakları, saklı kayıtların geçerli olduğu yönündeki görüşün temel gerekçesini oluşturan “İş Kanunu Tasarısı’nda yer alan bir hükme yasa da yer verilmemesi doğrudan yasa koyucunun iradesinin aksi yönde olduğunu göstermez” şeklindeki değerlendirmeleri ve kanun koyucunun iradesine yönelik olarak ortaya atılan ihtimal ve teorileri tümünden geçersiz kılmaktadır. Zira önerge ve görüşme metinleri kapsamında kanun koyucunun temel düşüncesinin saklı kayıtların geçerli olmayacağı yönünde tezahür etmiş olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Ancak İş Hukuku’nda tartışılan bir diğer sorun, meclis-komisyon çalışmalarının ve dolayısıyla kanun koyucunun iradesinin, hükmün yorumuna olan etkisi, bir başka anlatımla hazırlık çalışmalarının kanunun yorumunda bağlayıcı olup olmadığı yönündedir. Bir görüşe göre kanunların yorumunda, Meclis’teki çalışmalar bağlayıcı bir nitelik taşımadığından, objektif yorum yönteminin esas alınarak Bilim Kurulu taslağında yer alan değişiklik yapma yetkisinin Meclis çalışmalarında metinden çıkarılması, bu konuda bir yasağın getirildiği şeklinde yorumlanmamalıdır.¹⁰⁸ Gerçekten kanun hükümlerinin yorumlanmasında kabul gören bir yöntem olarak objektif-amaçsal teoriye göre, bir kanun hükmü öngörülmediği andan itibaren kanun koyucunun iradesinden bağımsız, kendine özgü bir varlık kazanır. Bu nedenle, yorum yapılırken kanun koyucunun iradesinin esas alınması her zaman isabetli sonuçlara vardırılmazdır. Önemli olan yorum yapıldığı zamanda kanunun amacının belirlenmesidir.¹⁰⁹ Başka bir anlatımla kanun koyucunun kanunu öngörürken güttüğü amacın değil, fakat kanunun uygulanacağı andaki toplumsal ihtiyaçlar karşısında bulunması halinde güdeceği amacın araştırılması ve hükmün ona göre yorumlanması gerekir.¹¹⁰ Kanunların yorumlanmasında bir diğer yorum tarzı tarihi yorumdur. Tarihi yoruma göre ise, kanunun ön çalışmalarında açık bir biçimde deyimlenmiş ve tasarı, gerekçe, ko-

¹⁰⁸ Süzek, “Değişiklik Feshi”, s.16-17

¹⁰⁹ Süzek, “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.56 S.4,2007, s.213

¹¹⁰ Süzek, İş Hukuku, s.26; Bektaş Kar, “İş Hukuku’nda Yorum”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.7, S.28, Aralık 2012, s.74

misyon ya da meclis tutanaklarında yazılı olarak saptanmış olan tarihi kanun koyucunun iradesinde, kanunun yorumuyla ilgili sorunların çözümü için bir anahtar bulunması olanağı vardır.¹¹¹ Bu anlamda kanunun materyalleri, daha doğrusu kanun koyucunun iradesi ve kanunun meydana geliş süreci değerli, yardımcı bir araçtır.¹¹² Gerçekten bir kanun maddesinin yorumlanmasında, metin tam olarak şekillenmeden, başka bir deyişle kanun biçimini almadan önce yaşanan tarihsel süreç, yasama çalışmaları, madde gerekçeleri, komisyon tartışmaları, önergeler, yasa koyucunun gerçek iradesinin anlaşılması açısından önem arz eder. Elbette sadece kanun maddelerinin yasama organındaki görüşülmesi sırasında ileri sürülen görüşler kanun maddesinin yorumlanmasında tek başına esas alınamaz. Ancak hazırlık çalışmalarının, hükmün amacının tespitinde yol gösterici niteliği inkâr edilemez. Dolayısıyla yargıç, bir hükmü uygularken yasama çalışmalarından ve madde gerekçelerinden de yararlanabilir.¹¹³ Nitekim Yargıtay, İş Kanunu'nun 22. maddesinin yasama süreci ile benzerlik gösteren 34. maddenin yorumu ile ilgili olarak kanun koyucunun iradesinin tespitinde Meclis çalışmalarını esas almış; yasa tasarısında işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı süre içerisinde ücretini işverenden talep edebileceği şeklinde düzenlenen hükmün Meclis'teki görüşmeler sırasında yasa metninden çıkarılmasını, boşta geçen sürede ücret isteyemeyeceğine dair oluşan Meclis iradesi olarak değerlendirmişti.¹¹⁴

¹¹¹ Vecdi Aral, *Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine*, Üçdal Neşriyat, İstanbul 1983, s.194

¹¹² Aral, s.194

¹¹³ Ali Güzel, "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları", *A.Can Tuncay'a Armağan*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s.72

¹¹⁴ "İşçinin ücretinin ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi halinde işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu süre içinde ücret ödemesi uygulaması yapılacağı yasa tasarısında düzenlendiği halde Türkiye Büyük Millet Meclisindeki görüşmeler sırasında bu düzenleme yasa metninden çıkarılmış ve bu suretle Yasama organı boşta geçen bu sürede ücret istenemeyeceğine dair iradesini açık olarak ortaya koymuştur. 34. maddenin bu düzenlemesine göre işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçındığı bu sürenin ücretini işverenden talep etmesi mümkün değildir." Kararın incelemesi için Bkz. Ali Güzel, "Karar İncelemesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.5, 2005/2; Seracettin Göktaş, "Ücret, Fazla Çalışma Ücreti ve İş Görmekten Kaçınmaya İlişkin Yargıtay Kararları", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri 13. Yıl Toplantısı*, Galatasaray Üniversitesi Ortaköy Kampüsü 12 Haziran 2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul Aralık 2010, s.394; Uzun, s.54; Kanımızca, Yüksek Mahkeme'nin 34. maddeye ilişkin olarak yapmış

Kanımızca, kanunun yorumunda amaçsal yorum tarzına üstünlük tanınabilmesi için en azından kanunun konuluş zamanı ile kanunun yorum zamanı arasındaki sosyo-ekonomik şartların değişmesi ve hükmün sosyal-ekonomik ihtiyaçları tarihsel süreç içerisinde karşılayamaması gerekir. Aral'a göre de özellikle kanun yeni olduğu zaman kanun koyucunun izlediği amaç, kanunun objektif anlamına yani bugün hizmet etmekte olduğu amaca uygun düşer. Kanun eskidikçe ihtiyaçlar, sosyal koşullar, görüşler ve değer hükümleri değişebilir.¹¹⁵ Oysa 22. maddenin yürürlüğünün yeni olması itibarıyla, çalışma ilişkileri alanında amaçsal-objektif yorum tarzının yapılmasını gerektirecek bir sosyal değişim yaşanmamıştır. Diğer taraftan ekonomik ve sosyal mülahazalarla tarihi yorum yerine amaçsal yorum tarzı benimsenerek kanun koyucunun açık iradesinin aksine işçinin aleyhine sonuç doğuracak bir çözüm tarzının uygulanması her şeyden önce İş Hukuku'nun olmazsa olmazını oluşturan "işçinin korunması" ve "işçi lehine yorum" ilkelerine aykırılık oluşturur. Yasayı zamanın ihtiyaç ve koşullarına uydurmak gerekçesiyle yasa hükmüne uymayan bir sonuca yorum yolu ile varmak doğru değildir.¹¹⁶ Bu itibarla, 22. maddenin anlamında ve ikinci fıkranın Tasarıdan çıkarılmasının yorumlanmasında tarihi-amaçsal yorum ayırımından önce uygulanması gereken yorum tarzı işçi lehine yorumdur. Bu çözüm tarzına göre İş Hukuku'na ait hükümlerin yorumunda tereddüt halinde belirsizliğin hakkın özünü ortadan kaldırmadan işçi lehine yorum ilkesi gereğince giderilmesi gerekir. Bir kanun hükmü açık değilse, birden fazla anlam verilebiliyorsa yorumlanmaya muhtaç demektir. Bu durumda farklı anlamlardan işçi yararına olanın tercih edilmesi gerekir.¹¹⁷ Mevzuatın açık olmayan, duraksama doğuran hükümlerinin yorumlanmasında¹¹⁸ işçiyi koruma amacı gözetilmelidir. Mevzuatta açıkça düzenlenmeyen bir sorunun çözümünde İş Hukukuna has il-

olduğu yorumda Meclis iradesine geçerlik tanırken, aynı yasalama sürecini yaşayan 22. maddeye ilişkin Meclis iradesini yok sayması ciddi bir çelişki oluşturmaktadır.

¹¹⁵ Aral, s.195

¹¹⁶ Süzek, İş Hukuku, s.25

¹¹⁷ Şakar, İş Kanunu Yorumu, s.36; Aynı yazar: İş Hukuku Uygulaması, Beta Basım Yayım, 10. Basım, İstanbul Kasım 2014, s.12

¹¹⁸ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım, 27. Basım, İstanbul Ekim 2014, s.24

kelerin göz önüne alınarak uyuşmazlığın çözümlenmesi gerekir.¹¹⁹ İş Hukuku kurallarının yorumunda uygulanacak yöntemler Yargıtay'ın 1958 tarihli içtihadı birleştirme kararı ile de ortaya konulmuştur.¹²⁰ Bu kararda da İş Hukuku'na ait hükümlerin tefsirinde tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesinin İş Hukuku'nun ana kaidelerinden olduğu neticesine varılmıştır.¹²¹ Olaya uygulanacak hükümlerin tereddüdü halinde, birine üstünlük verilemediği durumlarda yine işçi lehine yorum yöntemine başvurulmalıdır.¹²² Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun TBMM'ye sevk edilen Tasarısı'nun 22. maddesinde düzenlenen ikinci fıkranın yasalaşma safhasında çıkarılmış olması ve belirtilen hükmün 4857 sayılı Kanun'daki mevcut haliyle yasalaşması, ister tarihi yorumla ister işçi lehine yorumla değerlendirilsin, kanun koyucunun sözleşme kayıtlarını yasaklama amacında olduğunu ifade eder. Gerçekten 1475 sayılı İş Kanunu'nda geçerli sayılan değişiklik kayıtlarına ilişkin hükmün yeni kanunun ilk hazırlanış aşamasında korunurken, daha sonrasında ortadan kaldırılması kanun koyucunun bilinçli bir tercihte bulunduğunu göstermektedir. Diğer taraftan İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1475 sayılı Kanun döneminin tecrübelerinden hareketle ve eski dönemde yaşanan işçi aleyhine uygulamaların giderilmesi amacıyla düzenlendiği de gözden uzak tutulmamalı, Genel Kurul görüşmelerinde belirtildiği gibi işçi aleyhine uygulamaların yeniden gündeme getirilmesinin yolu açılmamalıdır. Zira 4857 sayılı Kanun, "çalışma şartlarında esaslı değişiklik" kavramının ruhunda ve özünde -işçi lehine- değişiklik yapmıştır. Bu açıdan 1475 sayılı Kanun'dan daha ilerici bir kimliğe sahiptir. 4857'nin getirdiği yenilik ve değişikliklere rağmen 1475 sayılı Kanun'un uygulamasında direktmek her şeyden önce bir geriye gidişin ifadesidir. Oysa: "İş Hukuku, işçi hakları bağlamında sürekli ileriye yönelik gelişimci bir karaktere sahiptir; iş ilişkilerini düzenleyen her yeni hukuk kuralı, kural olarak eskisine göre işçilere daha fazla hak sağlayan bir niteliğe sahiptir ya da sahip olmalıdır."¹²³

¹¹⁹ Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.16

¹²⁰ 27.05.1958 tarih E. 1957/15 E, K.1958/5; Kar, s.75;

¹²¹ Kar, s.75

¹²² Kar, s.81

¹²³ Mollamahmutoğlu, "Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kazanılmış Hak, Kazanılmış Avantaj Kavramları", *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.5, S.3, Nisan 2000, s.563

Sonuç

4857 sayılı İş Kanunu'nun İş Hukuku mevzuatına kazandırdığı 22. madde, işveren tarafından çalışma koşullarında esaslı değişikliğe gidilmesi halinde uygulanması gereken prosedürü kayıt altına almaktadır. Bu hüküm gereğince çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesi için işçinin yazılı rızasının alınması zorunludur ve bu zorunluluk, değişikliğin geçerliliğinin olmazsa olmaz koşuludur. Bu anlamda 22. madde, mutlak ve emredici niteliğinin bir sonucu olarak işverenin tek taraflı değişiklik yapabilme olanağını sınırlama fonksiyonuna sahiptir. Ancak 1475 sayılı İş Kanunu'nda, işverenin çalışma koşullarını baştan değiştirebileceğine yönelik iş sözleşmelerinde bir kayıt var ise, bu kaydın işçinin rızasının sonradan alınmasına gerek olmadan geçerli olduğu öngörülmüştü. 4857 sayılı Kanun'da ise 1475 sayılı Kanun'un aksine saklı kayıtlar konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Zira 22. maddenin İş Kanunu Tasarının ilk şeklinde mevcut olan ve değişiklik kaydına geçerlik tanıyan fıkrası, Komisyon'a verilen bir önergeyle kaldırılmıştır. Kanun hükmünün yasalaşma safhasında gidilen bu değişiklik İş Hukuku öğretisinde saklı kayıtlarının geçerliliği konusunda farklı yorumların yapılmasına yol açmıştır. Hâkim görüş, tasarıda yer alan bir hükme kanunda yer verilmemesinin doğrudan kanun koyucunun iradesinin aksi yönde olduğunu göstermeyeceği yönünde teşekkül etmiştir. Çalışmamızda ise, önerge gerekçesi ve Meclis Genel Kurulu görüşme tutanakları esas alınarak, bu değişikliğin kanun koyucunun iradi bir tercihi olarak saklı kayıtları yasaklama amacıyla yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Zira ikinci fıkranın kaldırılmasına yönelik olarak verilen önergenin gerekçe metninde, ikinci fıkranın yürürlüğe girmesi halinde işverenlerin, sözleşmelerde lehlerine değişiklik yapılması kaydını hep saklı tutacaklarından birinci fıkranın hiçbir anlam ve değerinin kalmayacağı düşüncesiyle ilgili fıkranın Tasarıdan çıkarılması gerektiği belirtilmiştir. Bu doğrultuda Komisyon'a sunulan önerge kabul edilmiş ve Tasarı, Genel Kurul'da bu haliyle yasalaşmıştır. Meclis Genel Kurulu görüşme tutanaklarında da "işçiye sağlanan hakların geri alınmasını öngören hüküm" olarak nitelendirilen ikinci fıkranın, işveren istismarını önlemek amacıyla Tasarıdan kaldırıldığı ifade olunmuştur. Görüldüğü üzere önerge gerekçesi ve Meclis kayıtlarına göre kanun koyucunun iradesi her türlü tartışmayı giderecek ölçüde kat'idir ve açıktır. Bu kat'iyet ve açıklık karşısında, ikinci fıkra hükmünün kaldırılmasının kanun koyucunun saklı kayıtları yasakladığı anlamına gelmediği iddiası ileri sürülemez. Ancak

bu noktada kanunların yorumunda meclis iradesinin bağlayıcılığı boyutu tartışılabilir. Çalışmamızda, 22. maddenin yeni olması itibarıyla, amaçsal-objektif yorum tarzının yapılmasını gerektirecek bir sosyal değişimin çalışma ilişkileri alanında yaşanmadığı, ekonomik ve sosyal mülahazalarla tarihi yorum yerine amaçsal yorum tarzı uygulanarak kanun koyucunun açık iradesinin aksine işçinin aleyhine sonuç doğuracak bir çözüm tarzının benimsenmesinin her şeyden önce İş Hukuku'nun olmazsa olmazını oluşturan "işçi lehine yorum" ilkesine aykırılık oluşturduğu bu itibarla da, ikinci fıkra hükmünün yasalaşma sürecinde kaldırılmasının yorumunda tarihi-amaçsal yorum ayırımından önce uygulanması gereken yorum tarzının "işçi lehine" yorum olduğu değerlendirilmiştir. Bu açıdan kanun koyucu taslakta yer alan hükmü sonradan kanun metnine taşımayarak iradesini, değişiklik kaydının geçersiz olacağı yönünde kurduğundan sözleşmede önceden düzenlenen değişiklik kayıtları her halükarda geçersiz sayılmalıdır. Dolayısıyla sözleşme kayıtları olsa da çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik her halükarda 22. madde prosedürüne tabi tutulmalı; işe girebilmek için serbest olmayan iradesi ile değişiklik kaydını kabul eden işçi ile sözleşme düzenlenmeyen ya da saklı kayıt içermeyen iş sözleşmesi imzalayan işçi arasında fark yaratılmamalıdır.

Son olarak belirtelim ki, İş Kanunu'nun 22. maddesi, işçi lehine yorum ilkesinin yasal düzenlemeye bir tür yansıma biçimidir. Başka bir anlatımla işçi lehine yorum ilkesi, İş Kanunu'nun 22. maddesinin hamurunda bulunmaktadır. İşçiyi korumak amacıyla ihdas edilen bir hükmün, "çalışma hayatının gerekleri" gibi ekonomik ya da sosyal mülahazalarla işçi aleyhine sonuç doğuracak şekilde yorumlanması mümkün değildir. Belirtelim ki, ekonomik ya da sosyal çözümler, kanun koyucunun tercihlerini belirlerken dikkate alınırlarsa da yargısal çözümde esas olan normatif çözümdür. Bu anlamda İş K. 22. maddesi normatif çözüm metodunu göstermiştir. Borçlar Hukuku'nun temel ilkelerinden sayılan "sözleşme özgürlüğü" ilkesi de değişiklik kaydı açısından normatif çözümden uzaklaşılmasını gerektirmez. İş Hukuku'na özgü ilke ve kurallar doğrultusunda birçok kanun hükmünün, sözleşme özgürlüğünü işçi lehine sınırlandırmasında olduğu gibi 22. madde de emredici niteliğiyle sözleşme özgürlüğünü İş Hukuku'nun sosyal karakterine uygun olarak işçi lehine daraltan bir sistem kurmuştur. İş sözleşmesindeki saklı kayıtların bu sistemin dışında değerlendirilerek işçinin korumasız bırakılması 4857 sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü bir çözüm yolu olmayacaktır.

Kaynakça

- Akın Levent, "İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı", Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, C.27, S.2, Mart 2013
- Alp Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayıncılık, Mayıs 2005 (İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, 2005)
- Alp Mustafa, "Ekonomik Kriz Sırasında İş Sözleşmesinin Esaslı Değişiklik Uygulamaları İle Ayakta Tutulması", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, 13. Yıl Toplantısı Galatasaray Üniversitesi Ortaköy Kampüsü 12 Haziran 2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul Aralık 2010
- Alp Mustafa, "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayınları, 2007 (İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi)
- Alp Mustafa, "İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.1, S.3, Eylül 2006 (İçerik Denetimi)
- Alpagut Gülsevil, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündükleri", Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi C.18, S. 5, Eylül 2004 (Esaslı Şartlarda Değişiklik)
- Alpagut Gülsevil, "İş Kanunu'nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı-Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.9, 2006 (Uygulama Alanı)
- Alpagut Gülsevil, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", *Bankacılar Dergisi*, Y.19, S.65, Haziran 2008 (Esaslı Değişiklik)
- Alpagut Gülsevil, İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Kamu-İş, Ankara 2012 (2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi)
- Alpagut Gülsevil, "Ferdî İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Kamu-İş, Ankara 2007
- Aral Vecdi, Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine, Üçdal Neşriyat, İstanbul 1983
- Aydın Ufuk, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.6, S.23, Eylül 2011
- Başterzi Süleyman, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk Ve İstihdam Üzerine Etkileri", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S.76, İstanbul 2005 (Feshe Karşı Koruma)
- Başbuğ Aydın, İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Eylül 2008
- Çelik Nuri, Nursen Canikioğlu ve Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım, 27. Bası, İstanbul Ekim 2014
- Demircioğlu Murat, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, İstanbul 2011

- Ekonomi Münir, "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, Çeşme Altın Yunus 27-31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir 1994 (Esnekleşme Gereği)
- Ekonomi Münir, "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.4, S.2, Ankara 1997 (Çalışma Şartlarının Belirlenmesi)
- Ekonomi Münir, "Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları", *Kamu-İş*, Ankara 2002
- Ekonomi Münir, "Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001", *Kamu-İş*, Ankara 2003
- Engin Murat, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.16, S.1-2, 2003
- Ertürk Şükran, "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel Sayı, 2013 (Genel İş Koşulları)
- Eyrenci Öner, 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S.1, Ocak-Şubat-Mart 2004
- Göktaş Seracetin, "Ücret, Fazla Çalışma Ücreti ve İş Görmekten Kaçınmaya İlişkin Yargıtay Kararları", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, 13. Yıl Toplantısı Galatasaray Üniversitesi Ortaköy Kampüsü 12 Haziran 2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul Aralık 2010
- Güzel Ali, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2007 (Bireysel İş İlişkisinin Kurulması)
- Güzel Ali, "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul Barosu/Galatasaray Üniversitesi 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları, Mayıs 2004 (İş Güvencesi)
- Güzel Ali, "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları", *A.Can Tunçay'a Armağan*, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005
- Güzel Ali, "Karar İncelemesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.5, 2005/2
- Güzel Ali, Deniz Ugan ve Emre Ertan, "Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü" Ünal Narmanlıoğlu'na Armağan, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.9, Özel Sayı, İzmir 2007
- Hozar Nağme N, "İşverenin Yönetim Hakkına Dayanarak İşçiyi Başka Bir İşyerine Gönderebilmesine İlişkin Bir Karar İncelmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.1, S.2, Haziran 2006
- Kar Bektaş, "İş Hukuku'nda Yorum", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.7, S.28, Aralık 2012
- Keser Hakan, İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara Ocak 2012 (Geçerli Sebep)

- Keser Hakan "4857 Sayılı İş Kanunu Yürürlüğe Girmeden Önceki Dönemde İşverence Tek Taraflı Olarak İkramiye Uygulamasına Son Verilmesine İlişkin Yargıtay Kararının İncelenmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.7, S.27, Eylül 2012
- Manav Eda, "İş Kanunu'nun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Y.3, S.9, Nisan 2012 (İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi)
- Mollamahmutoglu Hamdi, "Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kazanılmış Hak, Kazanılmış Avantaj Kavramları", *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.5, S.3, Nisan 2000
- Mollamahmutoglu Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, 6.Bası, Ankara 2014
- Narmanlıoğlu Ünal, *İş Hukuku*, Ferdi İş İlişkileri 1, Beta Basım Yayım, 4. Baskı, İstanbul Kasım 2012
- Narmanlıoğlu Ünal, "İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?" *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.1, S.3, Eylül 2006 (Sözleşme Hükümleri)
- Özdemir Erdem, "İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar", *Kazancı Hukuk Eserleri Bilgi Bankası*, İst. 2004
- Seçkin M. İhsan, *Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2015
- Sümer Haluk Hadi, *İş Hukuku Uygulamaları*, Mimoza Basım, 4. Baskı, Konya Ağustos 2010
- Süzek Sarper, "Değişiklik Feshi", *TİSK Akademi*, C.1 S.1, Mart 2006 (Değişiklik Feshi)
- Süzek Sarper, *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım, 9. Baskı, İstanbul 2013
- Süzek Sarper, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları", *Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan*, TÜHİS Yayınları, Haziran 1998
- Süzek Sarper, "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.56 S.4, 2007 (İşçi Ücretlerinin Ödenmemesi)
- Şakar Müjdat, *İş Kanunu Yorumu*, 6. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul 2011
- Şakar Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması*, Beta Basım Yayım, 10. Bası, İstanbul Kasım 2014
- Şen Murat, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik*, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara Mayıs 2005
- Taşkent Savaş, "İşverenin Yönetim Hakkı", *Meter Matbaası*, İstanbul 1981
- Taşkent Savaş, "Bireysel İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi", *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004*, Kamu-İş, Ankara 2006,
- Tulukcu Binnur, "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik", *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan* Beta Basım Yayım, İstanbul 2011 (Esaslı Değişiklik)

- Tulukcu Binnur, "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişikliğe İlişkin Usule Uyulmaması Halinde İşveren Tarafından Yapılan Feshin Haksız Olduğuna Dair Yargıtay Kararı İncelemesi", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.16, S.2, 2008 (İnceleme)
- Uçum Mehmet, *Yeni İş Kanunu Seminer Notları*, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul Eylül 2003
- Uşan M. Fatih, "4857 sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi", *Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları*, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.9, Özel Sayı, 2007
- Uzun Bekir, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y.1, S.2, Haziran 2006
- Yenisey Kübra Doğan, "Çalışma Koşullarında Değişiklik", III. Yılında İş Yasası Semineri, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayınları, Bodrum, 21-25 Eylül 2005 (Çalışma Koşullarında Değişiklik 2005)
- Yenisey Kübra Doğan, "İşverene Hizmet Akdinin Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi", *Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan*, C.2, İstanbul 2001
- Yenisey Kübra Doğan, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S.26, 2010/3 (Çalışma Koşullarında Değişiklik)