



## ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK VE SONUÇLARI

Yazan: Av. Çağla GÜNYÜZ

İş sözleşmesi yahut işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşullarının, çalışanın aleyhine esaslı değiştirilmesi kural olarak çalışanın **yazılı kabulü** ile mümkündür. Kurala ilişkin düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde<sup>1</sup> yer almaktadır.

İş Kanunu ilgili maddesi aşağıda açıklanmaktadır:

- Anılan madde gereğince işçinin çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmemesi halinde işveren; eğer değişiklik zorunlu değil ise, (i) **bu değişikliği yapmaktan vazgeçmek** ya da (ii) **değişikliğin zorunlu olduğu gerekçesi ile değişikliği uygulayarak değişikliği kabul etmeyen işçinin iş akdini feshetmek** zorunda kalmaktadır. İşverenin zorunlu olmayan değişikliği uygulamakta ısrarcı olması ve işçinin yazılı onayı olmaması durumunda işçi kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ile koşulları varsa iş güvencesi hükümleri uyarınca feshin geçersizliğini ve işyerine iadeyi talep edebilecektir. Bu itibarla İş Kanunu 22. maddesi ile işverenin zorunluluğun bulunmadığı hallerde işçilerin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak istediği durumlarda fesih riski işverene yüklenmiştir.
- Böyle bir durumla karşı karşıya kalan işçinin de iş akdini İş Kanunu'nun 24/II,e,f<sup>2</sup> hükmü uyarınca tek taraflı fesih hakkı bulunmaktadır. Aleyhe değişiklik işçinin işyerindeki her türlü menfaati hakkında olabilmektedir. Bunlar ücretin düşürülmesi, prim oranlarının düşürülmesi/kaldırılması, prime hak kazanma koşullarının değiştirilmesi, hafta tatili kullanım koşulları ve benzeri şekillerde karşımıza çıkabilir. Bu hükümlere göre işçi; **ücreti sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmediği ya da ödenmediği, çalışma şartlarının uygulanmadığı**

<sup>1</sup> Çalışma Koşullarında Değişiklik Ve İş Sözleşmesinin Feshi

Madde 22 - İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

<sup>2</sup> İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

Madde 24/II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.



**gerekçeleri ile iş akdini haklı nedenle feshedebilir.** Ancak bu takdirde işçi yalnızca (koşulları varsa) kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

Diğer bir anlatımla, sözleşme kendisi tarafından sona erdirildiğinden ihbar tazminatı isteyemeyeceği ve iş güvencesinden yararlanamayacağı için bunun işçi tarafından tercih edilme ihtimali düşüktür.

### ➤ **Esaslı Değişiklik Halleri**

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturan haller konusunda Kanun'da kesin ve mutlak ölçütler bulunmamaktadır. Bu durumda her somut olayın özelliği göz önünde tutulmak suretiyle işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığının saptanması gerekir. Yargıtay kararlarına bakıldığında esaslı değişiklik kavramının temel ölçütü olarak genellikle çalışma koşulları açısından **"işçinin durumunun ağırlaştırılmasının"** esas alındığı gözlenmektedir.

İş akdinin esaslı unsurlarından biri olan ücrete ilişkin işçi aleyhine her türlü değişiklik esaslı değişiklik niteliği taşır ve çalışma koşullarında esaslı değişikliğin en sık karşılaşılan örneğidir. Nitekim Yargıtay da işçinin ücretinde işveren tarafından tek taraflı aleyhe değişiklik yapılamayacağını hükme bağlamaktadır. Burada esas alınacak ölçüt, hangi ad altında olursa olsun işçinin eline geçen toplam ücrette eskisine göre bir azalma olup olmadığıdır. Dolayısıyla "ücret" mefhumu geniş yorumlanmalı, salt çıplak maaşın kastedildiği düşünülmemelidir.

Çalışma koşullarında esaslı değişikliğin diğer örnekleri ise; hafta tatil gününün değiştirilmesi, tahsis edilen aracın alınması, unvanının değiştirilmesi, prim sisteminin değiştirilmesi, yol ücretinin kaldırılması olarak sayılabilir. Bu örnekler sınırlı sayıda olmayıp her somut olay bakımından ayrı ayrı değerlendirilecektir.

### ➤ **İşverenin Yazılı Değişiklik Önerisinde Bulunması Ve Uygulama Usulü**

İşveren, yazılı değişiklik önerisi ile çalışma koşullarını anlaşarak değiştirmeye yönelik bir icapta bulunabilir. Bu icap ile iş akdi değiştirilerek yeni bir sözleşmenin kurulması amaçlanmaktadır. İş Kanunu 22. maddeye göre değişiklik önerisi yazılı yapılmalıdır. Değişiklik önerisi işçilere genel bir duyuru şeklinde değil her bir işçiye ayrı ayrı yapılmalıdır.

İşçinin değişiklik önerisi karşısında 6 (altı) işgünlük bir düşünme süresi vardır. İşveren bu düşünme süresine riayet etmelidir. Aksi halde değişiklik önerisi geçersiz sayılacaktır. İşçi bu 6 (altı) işgünlük süre içinde yazılı olarak değişiklik önerisini



kabul ederse, iş ilişkisi işverenin önerisine uygun yeni çalışma koşullarıyla devam eder. Eğer işçi bu sürede suskun kalırsa işverenin değişiklik önerisini reddetmiş sayılacaktır.

İş Kanunu'nun 22. maddesine uygun bir değişiklik gerçekleştirilmedikçe, işçinin ücretine ilişkin hak kayıplarını zamanaşımı süresi içinde talep etmesi bir hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilmeyecektir.

Madde hükmüne göre çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz. Esaslı değişiklik ancak tarafların maddenin birinci fıkrasındaki usule uygun olarak yaptıkları sözleşme tarihinde veya daha sonraki bir tarihte yürürlüğe girecektir.

İşçi değişiklik önerisini reddederse, işveren ya çalışma koşullarında değişiklik yapmaktan vazgeçecek ve sözleşme eski koşullarda devam edecek ya da fesih için geçerli bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklayacak ve ihbar/bildirim süresine uymak suretiyle iş akdini feshedecektir.

İşveren tarafından gerçekleştirilecek fesih, süreli fesih olacağından İş Kanunu'nun 17. Madde hükmünde öngörülen bildirim sürelerine uyularak işçinin iş akdine son verilecektir. İşverenin bu süreli fesih hakkını 6 (altı) işgünlük sürenin sonundan itibaren kullanması yasaya uygun olacaktır.

İşveren, işçi tarafından kabul edilmeyen değişiklik önerisini yine de uygulayabilir. Bu halde işveren hangi koşullarda tek taraflı değişiklik yapmışsa, buna ilişkin hukuki sonuçlar doğar ve yaptırımlar uygulanır. İşveren değişiklik önerisini reddetmesine rağmen değişikliği uygularsa örneğin işçinin ücretinde tek taraflı indirim yapmışsa veya ödemekte olduğu ikramiyeyi kaldırmışsa, işçi ücret farkının veya ikramiyenin mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte ödenmesini talep edebilir, işini görmekten kaçınabilir ya da İş Kanunu'nun 24/II hükmü uyarınca iş akdini haklı nedenle feshedebilir. İşçi fesih hakkını kullanırsa, koşulları sağlamaktaysa, kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak iş akdini kendi iradesi ile sona erdirdiğinden ihbar tazminatı talep edemez ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

#### ➤ **Değişiklik Sebebiyle Feshin Sonuçları**

İşverenin değişiklik feshine karşı işçi, koşullarını sağlamakta ise iş güvencesi hükümlerine dayanarak feshin geçersizliği gerekçesiyle işe iade davası açabilecektir. Davada Mahkeme tarafından değişiklik sebebiyle feshin geçerli olup olmadığı denetlenecektir. Diğer bir deyişle işveren, feshin sebebinin işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden ya da işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından



kaynaklandığını ispatlamak zorunda kalacaktır. Geçerli bir fesih nedeni bulunmaması halinde geçersiz feshin sonuçları doğacak, işçinin işe iadesi yönünde hüküm kurulacaktır. İşçi işverence işe başlatılırsa değişikliğe onay vermediği eski çalışma koşullarında çalıştırılmalıdır. Aksi takdirde işe iade davasının aleyhe neticelenmesi sebebiyle oluşacak mali yüke katlanacaktır.

**Referanslar;**

Süzek S., (2021), İş Hukuku, Beta Basım Yayım

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 18.01.2012 T., 2009/37886 E., 2012/812 K.

([www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org))

Yücel R.,(2017), Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi, Hukuk Fakültesi Dergisi,Yıl 3 Sayı 1, s.49-67