PART 14

MODIFICATION RECORDS IN THE EMPLOYMENT CONTRACTS AND THE EXTENDED MANAGEMENT RIGHT OF THE EMPLOYER

İŞ SÖZLEŞMELERİNDEKİ DEĞİŞİKLİK KAYITLARI VE İŞVERENİN GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKI

--

MİHRİ CEREN AKTAN
YUNUS EMRE BAŞ

ABSTRACT

New consumer needs, new labor areas, and new production methods are all on the rise as a result of developments in the economic, technological, and health spheres. Due to the fact that business life takes up the majority of our lives, it is difficult to escape being affected by it and having an impact on labor laws. Flexible agreements must be formed in order to react to shifting market conditions because it is impossible to anticipate everything and assess potential conflicts when establishing a commercial connection. The employer may be allowed to unilaterally change the working conditions because it is impossible for the parties to agree on all the details after the essentials have been settled in the employment contract; this power to change fosters innovation. This expanded management right is believed to include the employer's ability to alter working conditions and to give employees instructions that go beyond what is permitted by law. The employment contract might also be terminated in accordance with the veracity of the aforementioned records. However, Article 22 of Labor Law No. 4857 ("**Labor Law**") had a significant revision to prevent termination, and its effects were governed.

KEYWORDS

CHANGE RECORDS, EMPLOYER'S INSTRUCTIONS, EMPLOYER'S EXTENDED MANAGEMENT RIGHT, SUBSTANTIAL CHANGE, GENERAL TERMS OF OPERATION, TERMİNATION FOR JUST CAUSE, TERMINATION FOR REASON.

ÖZET

Ekonomik, teknolojik, sağlık gibi alanlarda yaşanan değişimlere bağlı olarak yeni tüketim ihtiyaçları doğmakta, yeni çalışma alanları ortaya çıkmakta ve yeni üretim teknikleri gündeme gelmektedir. Dolayısıyla hayatımızın büyük çoğunluğunu oluşturan iş hayatının ve dolayısıyla iş hukukunun etkilenmemesi imkânsız hale dönüşmektedir. İş ilişkisi kurulurken her şeyi öngörmek, sonradan çıkacak uyuşmazlıkları analiz etmek mümkün olmadığı için değişen piyasa koşullarına uyum sağlamak adına esnek düzenlemeler yapılması gerekmektedir. İş sözleşmesinde esaslı unsurlar düzenlendikten sonra tüm ayrıntıların taraflarca belirlenmesi mümkün olmadığı için işverene çalışma şartlarının tek taraflı değiştirilmesi için yetki verilebilir, bu değişiklik hakkı, yenilik doğurucu nitelikte bir haktır. İşverenin işçiye yönetim hakkını aşan talimatlar verebilmesi ve çalışma şartlarında değişiklik yapabilmesi hakkı, genişletilmiş yönetim hakkı kapsamında değerlendirilir. Söz konusu kayıtların geçerliliğine bağlı olarak iş sözleşmesinin feshi sonuçları da doğabilmektedir. Feshin engellenmesi amacıyla da 4857 sayılı İş Kanunu'nun ("**İş Kanunu**") 22. maddesinde esaslı değişiklik yapılması ve sonuçları düzenlenmiştir.

ANAHTAR KELİMELER

DEĞİŞİKLİK KAYITLARI, İŞVERENİN TALİMATLARI, İŞVERENİN GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKI, ESASLI DEĞİŞİKLİK, GENEL İŞLEM KOŞULLARI, HAKLI NEDENLE FESİH, GEÇERLİ NEDENLE FESİH.

PART 14

While examining whether aesthetic operations can be evaluated within the scope of the contract of work, the criteria that are important here are in terms of the purpose of the intervention and whether the result can be committed.

İşverenin işçiye yönetim hakkını aşan talimatlar verebilmesi ve çalışma şartlarında değişiklik yapabilmesi hakkı, genişletilmiş yönetim hakkı kapsamında değerlendirilir.

I. INTRODUCTION

A relative contract between the parties will not be able to resolve the issues between the parties because labor law has a dynamic structure. Change records in employment contracts, one of the contentious labor law topics, the employer's extended management right, and the definition of the terms used in the labor law's summary section have all been carefully examined in light of various Supreme Court rulings and the doctrine. Turkish Code of Obligations No. 6098 ("**TCO**") and Turkish Civil Code No. 4721 ("**TCC**") both go into greater detail about these topics. There are issues in practice as a result of the fact that it was covered by the previous Labor Law but was only mentioned in the draft of the new Labor Law and not in the text of the Law. Fixed or indefinite-term employment contracts and employees who are/are not subject to job security are both subject to separate reviews. The definition of an employment contract and the limitations of its components were attempted to be defined in the first chapter. The topics of extended management rights and amendments to employment contracts are covered in the second half. Emphasis is placed on the employer's instructions, the employer's power to manage, and the general terms of operation.

I. GİRİŞ

İş Hukuku dinamik yapıdadır, bu dinamikliği tarafların arasındaki nispi nitelikteki sözleşme ile sınırlamak taraflar arasındaki sorunları çözüme kavuşturmayacaktır. İş Hukuku'nun tartışmalı alanlarından olan iş sözleşmelerindeki değişiklik kayıtları, işverenin genişletilmiş yönetim hakkı ve özet kısmında belirtilen hususların ne anlam ifade ettiği İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ("**TBK**"), 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu ("**TMK**"), çeşitli Yargıtay kararları ve öğretideki görüşler ışığında detaylandırılarak incelenmiştir. Eski İş Kanunu'nda düzenlenen fakat yeni İş Kanunu'nun tasarısında yer alıp Kanun metninde yer almaması farklı görüşleri ortaya çıkarmıştır ve uygulamada sorunlar yaşanmaktadır. Belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ve iş güvencesine tabi olan/ olmayan işçiler açısından ayrı ayrı değerlendirmelere yer verilmiştir. Birinci bölümde iş sözleşmesi tanımı ve unsurlarının sınırları çizilmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde iş sözleşmelerinde değişiklik kayıtları ve genişletilmiş yönetim hakkı kavramları ele alınmıştır. İşverenin talimatları, yönetim hakkı ve genel işlem koşulları üzerinde durulmuştur.

II. EMPLOYMENT AGREEMENTS AND THEIR COMPONENTS

The TCO generally regulates contracts. We can also apply the requirements of the TCO regulating the service contract to the employment contract because it has the characteristics of a private law contract. An employment agreement is a long-term contract that binds both parties to obligations. In this respect, a legal relationship will be established with the conclusion of the employment contract.

The definition of an employment contract included in Article 313 of the previous Code of Obligations No. 818 was taken into consideration since it was absent from the previous Labor Law. However, the specification did not mention the reliance that distinguishes the employment contract from other contracts in the TCO. An employment contract is one in which one party (the employee) agrees to work as a dependent and the other party (the employer) agrees to pay wages, according to the Labor Law's eighth article, which went into effect in 2003[1]. When we look at the clause that is regulated as follows, we can observe 3 key components of the employment contract; employment, compensation, and dependency[2]. The per-

II. İŞ SÖZLEŞMESİ VE UNSURLARI

Sözleşmeler genel olarak TBK'da düzenlenmiştir. İş sözleşmesi, özel hukuk sözleşmesi niteliğini haiz olduğu için, TBK'daki hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler iş sözleşmesi hakkında da tatbik edilebilecektir. İş sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen, devamlı, edimi süreklilik arz eden sözleşmedir. Bu itibarla, iş sözleşmesinin akdi ile hukuki ilişki kurulmuş olacaktır.

Eski İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin tanımı yer almadığından ötürü 818 sayılı eski Borçlar Kanunu 313. maddesinde yer alan iş sözleşmesi tanımı dikkate alınıyordu. Tanımda ise iş sözleşmesini TBK'da yer alan diğer sözleşmelerden ayırt eden özelliğe sahip bağımlılık unsuru bulunmamaktaydı. 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu'nun 8. maddesinde iş sözleşmesinin açıkça tanımı yapılmıştır[1]; "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." şeklinde düzenlenen hüküm dikkate alındığında iş sözleşmesinin 3 önemli unsurunu görebiliriz. Bunlar iş görme, ücret ve bağımlılıktır[2]. İş sözleşmesinin konusu herhangi bir işin görülmesidir. İşçi, iş sözleşmesi ile belirli veya belirsiz süre için çalışma yükümlülüğü

FOOTNOTE

1 Ankara Üniversitesi Açık Ders 5. Hafta Notları, p. 1.

2 Ankara Üniversitesi Açık Ders 5. Hafta Notları, p. 1.

DİPNOT

1 Ankara Üniversitesi Açık Ders 5. Hafta Notları, s. 1.

2 Ankara Üniversitesi Açık Ders 5. Hafta Notları, s. 1.

PART 14

formance of any work is the topic of the employment contract. The employment contract obligates the employee to work for a set or indefinite amount of time, and it has no restrictions on the type of job that can be covered by it. The task that the employee must undertake, however, must not violate morality, the law, or good manners. Although it is not required, the employee may, on occasion, conduct his or her duties outside besides the employer's workplace. The best illustration of this is journalists. The company must be economically valuable to the other party. A fee will be charged to complete a certain task. The wage is the payment that the employer is required by the employment contract to make in response to the employee's work debt. The payment for the work must be made in cash[3]. While it is crucial that the pay does not go below the minimum wage, it is also permissible to decide on a wage for the task specified in the contract based on local norms and traditions. The reliance clause in the employment contract is its most crucial part. In this circumstance, the employee is managed, directed, and overseen by the employer. The instruction may be lengthened or shortened over time, but this does not indicate the dependence has vanished. The dependency aspect, which is also related to the existence of the employer's instructions, is the most significant factor that sets the employment contract apart from the other business contracts. First off, despite the fact that it is explicitly mentioned that employees are not required to follow all directions, depending on the nature of the work, failure to do so may result in disciplinary action or termination with fair cause.

altına girmektedir ve iş sözleşmesine konu olabilecek iş ile ilgili herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır. Fakat işçinin yapacağı işin kanuna, ahlaka, adaba aykırı olmaması da gerekir. İşin mutlaka işverene ait işyerinde yapılması da zorunlu olmamakla beraber, gerektiğinde işçi başka mekanlarda işini ifa edebilmektedir. Muhabirler, bu duruma en uygun örnek teşkil etmektedir. İşin karşı taraf için ekonomik bir değer arz etmesi gereklidir. Belirli bir işin görülmesi karşılığında ücret ödenecektir. Ücret, işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcu karşısında, işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu karşılıktır. İş karşılığı verilecek olan ücretin mutlaka nakdi olması gerekmektedir[3]. Ücretin belirlenmesi hususunda asgari ücretin altına düşmemesi önem arz etmekle beraber, sözleşmedeki iş için o yer örf ve adetlerine göre tespit yapılması da mümkündür. İş sözleşmesinin en önemli unsuru ise bağımlılık unsurudur. Bu kapsamda işçi, işverenin talimatı, denetimi ve gözetimi altında iş görmektedir. Talimatın zaman içinde esnemesi veya azalması bağımlılığın ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir. Bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli unsurdur; bu unsur da işverenin talimatının var olup olmamasıyla ilgilidir. Öncelikle işçinin her türlü talimata uyma zorunluluğu olmadığını belirtmekle beraber, işin niteliğine göre işçinin talimata uymadığı takdirde haklı nedenle fesih veyahut disiplin cezası verilmesi de gündeme gelebilecektir. Mesela eser sözleşmesinde bağımlılık unsuru olmadığı için sözleşmenin diğer tarafına disiplin yaptırımı uygulanması da mümkün değildir. İş hukukunun tek özel kaynağı iş sözleşmesi değildir; iş sözleşmesinin yanı

Since there is no dependency component to the contract of labour, it is, for example, impossible to impose disciplinary measures on the other party. The employment contract is not the only specific source of labor law; other sources include collective bargaining agreements, internal policies, workplace customs, and employer directives. In light of this knowledge, let's go into more detail about the provisions of the employment contract as well as the employer's instructions, which are one of the sources that govern the working conditions.

III. RECORS OF CHANGES TO EMPLOYMENT CONTRACTS AND EXTENDED EMPLOYER MANAGEMENT RIGHTS

A. Making Modifications in Light of Administrative Rights

The contracts created in accordance with the abstract law article or the principle of contract freedom cannot regulate all the specifics of the task that would constitute the worker's responsibility to work[4]. One of the components of the employment contract is the right of management, which gives the employee the authority to choose when to perform his or her job obligations. In order to calculate the salary, it is crucial to know the working hours[5]. Because of this, the working conditions in the contracts are governed and established by broad principles before being molded by the employer's directives based on the management right. There might not be a provision in an employment contract or a legislation prohibiting the occurrence of every sort of disagreement, and there might be circumstances that cannot be anticipated in advance[6]. As a result, the task that defines the employee's duty to work is described, although not in generic terms. It is anticipated that the employer's right to manage will eliminate this uncertainty.

The employer may provide instructions for the duty of care owed to employees, the proscription of competition, as well as the hours of entry and exit from the workplace, break periods, conduct at work, and remote working or attire[7]. Since there is a base-to-bottom relationship between the norms in the legal

sıra toplu iş sözleşmesi, iç yönetmelikler, işyeri uygulamaları, işverenin talimatları da vardır. Bu bilgiler ışığında iş koşullarını belirleyen kaynaklardan birini oluşturan işverenin talimatlarını iş sözleşmesi unsurlarıyla birlikte detaylandıralım.

III. İŞ SÖZLEŞMELERİNDEKİ DEĞİŞİKLİK KAYITLARI VE İŞVERENİN GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKI

A. Yönetim Hakkına Dayanılarak Değişiklik Yapılması

Soyut kanun maddesi veya sözleşme serbestisi ilkesine göre hazırlanmış sözleşmelerle işçinin iş görme borcunu oluşturacak işin tüm ayrıntılarıyla düzenlenmesi mümkün değildir[4]. Yönetim hakkı, iş sözleşmesinin unsurlarından işçiye yükletilen iş görme borcunu ne zaman gerçekleştireceğini belirleme yetkisi vermektedir. Ücretin belirlenmesi hususunda çalışma sürelerinin belirlenmesi önem arz etmektedir[5]. Sonuç olarak sözleşmelerde çalışma koşulları genel esasları ile düzenlenip çerçevesi oluşturulur, daha sonra işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği talimatlar ile de şekillenerek somut bir hal alır. Kanun maddesinde veya iş sözleşmelerinde her türlü uyuşmazlığın oluşumunu engellemeye yönelik düzenleme olmayabilir, önceden öngörülmesi olanaksız olan durumlar olabilir[6]. Dolayısıyla işçinin iş görme borcunu oluşturan iş, ana hatları ile belirtilir fakat ayrıntıları genel olarak belirtilmez. Söz konusu belirsizliğin işverenin yönetim hakkı ile doldurulması beklenir.

İşverence verilen talimatlar, işçilerin özen yükümlülüğüne, rekabet yasağına ilişkin olabileceği gibi işyerine giriş ve çıkış saatleri, mola saatleri, işyerindeki davranışlar ve uzaktan çalışma veyahut giyim hususuna ilişkin de olabilir[7]. Normlar hiyerarşisini göz önünde bulundurursak hukuk düzeninde normlar arasında altlık üstlük ilişkisi olmasından kaynaklı,

FOOTNOTE

3 Ankara Üniversitesi Açık Ders 5. Hafta Notları, p. 1.

4 **Halil İbrahim Sarıoğlu,** İş Sağlığı ve Güvenliği, Uzaktan Eğitim, İstanbul Üniversitesi Açık Ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, p. 63.

5 **Sarıoğlu,** p. 65.

6 Erdem&Erdem Hukuk, İşverenin Genişletilmiş Yönetim Hakkı ve İş Sözleşmelerindeki Nakil Kayıtları, (Date Accessed: 01.06.2022) https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/isverenin-genisletilmis-yonetim-hakki-ve-is-sozlesmelerindeki-nakil-kayitlari#:~:text=%C4%B0%C5%9F%20S%C3%B6zle%C5%9Fmelerindeki%20Nakil%20Kay%C4%B1tlar%C4%B1,-%C4%B0%C5%9F%20g%C3%B6rme%20ediminin&text=22'de%20%C3%B6ng%C3%B6r%C3%BClen%20bildirim%20ve,d%C3%BCr%C3%BCstl%C3%BCk%20kural%C4%B1na%20uygun%20kullan%C4%B1lmas%C4%B1%20gerekir.).

7 **Sarper Süzek,** İş Hukuku, 14. Edition, Beta Yayınları, İstanbul 2017, p. 87.

DİPNOT

3 Ankara Üniversitesi Açık Ders 5. Hafta Notları, s. 1.

4 **Halil İbrahim Sarıoğlu,** İş Sağlığı ve Güvenliği, Uzaktan Eğitim, İstanbul Üniversitesi Açık Ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, s. 63.

5 **Sarıoğlu,** s. 65.

6 Erdem&Erdem Hukuk, İşverenin Genişletilmiş Yönetim Hakkı ve İş Sözleşmelerindeki Nakil Kayıtları, (Erişim Tarihi: 01.06.2022) https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/isverenin-genisletilmis-yonetim-hakki-ve-is-sozlesmelerindeki-nakil-kayitlari#:~:text=%C4%B0%C5%9F%20S%C3%B6zle%C5%9Fmelerindeki%20Nakil%20Kay%C4%B1tlar%C4%B1,-%C4%B0%C5%9F%20g%C3%B6rme%20ediminin&text=22'de%20%C3%B6ng%C3%B6r%C3%BClen%20bildirim%20ve,d%C3%BCr%C3%BCstl%C3%BCk%20kural%C4%B1na%20uygun%20kullan%C4%B1lmas%C4%B1%20gerekir).

7 **Sarper Süzek,** İş Hukuku, 14. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2017, s. 87.

PART 14

order, it would be permissible to conclude that there is no regulation in the pertinent law and/ or contract that must be met for the employer's instructions to be binding, or if there is a regulation, it must not be in conflict with the relevant law and/ or contract[8].

In the TCO, it is emphasized that, in accordance with the principle of freedom of contract, the content of the contract will be determined within the limits stipulated in the law. Again, the TCO states that "Contracts that are contrary to the mandatory provisions of the law, morality, public order, personal rights or the subject of which is impossible are strictly null and void. The invalidity of some of the provisions of the contract does not affect the validity of the others. However, if it is clearly understood that the contract will not be concluded without these provisions, the entire contract will be null and void"[9]. Our understanding of the employment contract is that the employee cannot perform any work that is against the law, morals, human dignity, or personality[10].

The employer will decide the work based on the right to manage in cases where it is unclear from the contract how the employee will fulfill his obligation to work[11]. The right to manage is the employer's ability to direct employees and make decisions about their job, working conditions, workplace order, and behavior of the employees in a way that is not in violation of the law or contracts. According to Article 399[12] of the TCO, "The employer can make general regulations regarding the manner in which the employees shall perform their obligations to work". To the extent needed by the honesty rule, the employee must adhere to the special instructions provided by the employer based on the management right and the general regulations he has set. The employee is required to complete the tasks that can be anticipated at the time the contract is signed and that can be expected of him while prioritizing the rules of goodwill[13]. When it is not explicitly mentioned, the employer decides based on the right of management where and when the worker will perform the job. These factors are also determined in accordance with the sources of labor law[14]. On the basis of the right to manage, s/he could, for instance, alter where s/he works. However, because the labor law contains the principle of interpretation in favor of the worker, these modifications shouldn't result in a reduction in the worker's pay.

The length of time that the work must be finished may also be specified in the employment contract or collective bargaining agreement[15]. The employer chooses the subjects within the scope of the right to management by adhering to the obligatory legal requirements stated in the legislation when it comes to the start and end times of the workday, daily and weekly work hours, rest breaks, etc[16]. The legislation contains regulations pertaining to working hours; beyond the conclusion of the regular working day, the employee's ability to continue working will also fall under the purview of those provisions. The anticipated response to the specific occurrence must be covered under the employment or collective bargaining agreement in order for the employer to use the management authority.

In accordance with Article 417 of the TCO; "The employer is required to protect and respect the personality of the worker in the service relationship, to ensure an order consistent with the principles of honesty in the workplace, and to take the necessary measures, in particular to prevent the workers from being subjected to psychological and sexual harassment and to prevent further harm to those who have already been subjected to such harassment." according to the clause, the protection of the employee's personality constitutes the upper limit of the employer's right to management. Therefore, the employer is unable to issue directives that violate an employee's personal rights[17].

It is prohibited for an employer to take disparate actions against employees who are employed by the same company or location for legitimate but unjustifiable grounds. The requirement of equitable treatment serves as the foundation for this restriction. Everyone is treated equally and without discrimination under Article 10 of the Constitution. The Labor Law and the Law on the Human

FOOTNOTE

8 **Büşra Nur Çotuk,** Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Değişikliğin Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2019, p. 42.

9 Turkish Code of Obligations No. 6098, 2012.

10 **Sarıoğlu,** p. 63.

11 **Süzek,** p. 91.

12 Turkish Code of Obligations No. 6098, 2012.

13 **Sarıoğlu,** p. 63.

14 **Sarıoğlu,** p. 64.

15 **Sarıoğlu,** p. 65.

16 **Süzek,** p. 87.

17 **Sarıoğlu,** p. 81.

İşverenin talimatlarının bağlayıcı olabilmesi için konuya ilişkin kanun ve/ veya sözleşmede düzenlemenin olmaması veya düzenleme varsa işbu düzenlemenin kanun ve/ veya sözleşmeye aykırı olmaması gerektiği sonucuna varmak hukuka uygun olacaktır[8].

TBK'da, sözleşme özgürlüğü ilkesi uyarınca, sözleşmenin içeriğinin kanunda öngörülen sınırlar çerçevesinde belirleneceği vurgulanmıştır. Yine TBK'nın "Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur."[9] hükmü uyarınca, iş sözleşmesi ile işçinin kanuna veya ahlaka ya da insan onuru veya kişiliği ile bağdaşmayan bir işi yapamayacağını anlamaktayız[10].

İşçinin iş görme borcunu neye göre yerine getireceğinin sözleşmeden saptanamadığı hallerde de işveren yönetim hakkına dayanarak işi tespit edecektir[11]. Yönetim hakkı, işverenin talimatları ile kanun veya sözleşmelere aykırı olmayacak şekilde işin görülmesi, çalışma düzeni, işyeri düzeni ve işçilerin davranışlarını belirlemesine denir. TBK 399. madde[12] hükmü; "İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar." şeklindedir. İşçi, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği özel talimatlara ve yaptığı genel düzenlemelere dürüstlük kuralının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır. İşçi, sözleşme kurulduğu esnada öngörülebilen ve iyi niyet kurallarına da öncelik vererek kendisinden istenebilecek işleri yapmalıdır[13], tabii bunu her işçiden beklemek de sıkıntılar yaratabilir ki uyuşmazlıklar her geçen gün gittikçe artmaktadır. İşçinin işi ifa edeceği yer, işi yapacağı süreler de iş hukukunun kaynaklarına göre belirlenir, açıkça belirtilmediği durumlarda işveren, yönetim hakkına dayanarak tespit yapar[14]. Örneğin, işyerindeki çalışma yerini yönetim hakkına dayanarak değiştirebilir. Ancak iş hukukunda işçi lehine yorum ilkesinin yer alması nedeniyle bu değişikliklerin işçinin ücretinde azalmaya sebebiyet vermemesi gerekmektedir.

Hangi sürelerle işi yapacağına ilişkin husus da iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilir[15]. Sözleşmede açıkça düzenlenmediği hallerde, işin başlangıç ve bitiş saatlerini, günlük ve haftalık iş süresini, ara dinlenmesi vb. konuları işveren kanunda öngörülen emredici hukuk kurallarına uyarak yönetim hakkı kapsamında belirler[16]. Kanunda çalışma saatlerine ilişkin hükümler mevcuttur; normal çalışma süresinin bitiminden sonra işçinin çalıştırılmaya devam edebilmesi gene kanunda belirtilen hükümler çerçevesinde olacaktır. İşverenin yönetim hakkını kullanarak işlem yapabilmesi için somut olaya dair öngörülen işlemin iş veya toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş olması gerekir.

TBK'nın 417. maddesi; "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." hükmünden hareketle, işverenin yönetim hakkının sınırının işçinin kişiliğinin korunması olduğu sonucuna varmak mümkündür. Doğal sonucu olarak, işveren, işçinin kişilik haklarına aykırı talimat veremez[17].

İşverenin, aynı işyerinde veya işletmede çalışan işçilere, objektif ve haklı olmayan sebeplere dayanarak farklı işlemde bulunması yasaktır. Söz konusu yasağın temelinde eşit davranma borcu yer almaktadır. Anayasa'nın 10. maddesi, herkesin birtakım sebeplere bağlı olarak ayrım gözetmeden eşit olduğunu söyler. Keza İş Kanunu ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda da ayrım yapılmayacağına ilişkin düzenlemeler mevcuttur. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25. maddesinde de sendikaya üye olan/ olmayan işçiler arasında da ayrım yapılmamasını emrediyor[18]. Esas olan, eşitler arasında eşitliğin sağlanabiliyor olmasıdır. Eşitlik, İş Kanunu'ndaki haller bakımından mutlaktır fakat diğer durumlarda nispidir.

DİPNOT

8 **Büşra Nur Çotuk,** Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Değişikliğin Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019, s. 42.

9 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 2012.

10 **Sarıoğlu,** s. 63.

11 **Süzek,** s. 91.

12 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 2012.

13 **Sarıoğlu,** s. 63.

14 **Sarıoğlu,** s. 64.

15 **Sarıoğlu,** s. 65.

16 **Süzek,** s. 87.

17 **Sarıoğlu,** s. 81.

18 **Sarıoğlu,** s. 83.

PART 14

Rights and Equality Institution of Turkey both contain anti-discrimination provisions. Article 25 of the Trade Unions and Collective Bargaining Agreement Law No. 6356 forbids discrimination against employees based on whether or not they belong to a union[18]. The most important thing is that equality may be accomplished between equals. In terms of the Labor Law, equality is absolute in some situations but relative in others.

While exercising its management prerogative, the employer must uphold the duty of equal treatment[19]. A bonus, for instance, is a sum of money given to a worker to acknowledge their efforts during a particular timeframe or for a specific purpose. The idea of equitable treatment will be taken into consideration, however if one person performs better than another while producing less, the lower worker may receive a lesser wage. The Labor Law's Article 5[20] prohibition against discrimination will not be in doubt in this instance.

The Labor Law also addresses authorisation for job searching[21]. The law states that a job search permit cannot be used for less than two hours per day; it may be combined with other times or used for two hours each day. The employee who wants to use collectively is required to tell the employer of the circumstances and time his request to correspond with the days before the day he would quit the employment. If the employee does not wish to use the job search authorization jointly, the timing may be negotiated with a contract. In the absence of a clause in the contract, the employer may choose how much time will be spent exercising the management authority[22].

B. Alteration to Working Conditions, Employer Order, and Extended Management Right

According to the second paragraph of Article 22 of the Labor Law, the parties may at any time agree to modify the working conditions. The extent to which the management right can modify an employment contract will be defined in this way. On issues falling under the purview of the management right, the employer may come to unilateral agreements. In this situation, the employee is required to follow the employer's directions[23].

İşveren, yönetim hakkını kullanırken eşit davranma borcuna uymalıdır[19]. Örneğin, ikramiye, belirli dönemlerde veya bazı özel nedenlerle işçinin çalışmasını ödüllendirmek üzere yapılan ödemedir. Eşit davranma ilkesi dikkate alınacaktır, fakat bir işçinin performansı daha yüksek diğerinin daha düşük verimde olduğu durumlarda düşük alana daha az ücret verilebilir, işbu örnekte İş Kanunu 5. maddedeki[20] ayrımcılık yasağı söz konusu olmayacaktır.

İş Kanunu'nda düzenlenen başka bir konu iş arama iznidir[21]. Kanun'a göre iş arama izni, günde iki saatten az olamaz; her gün iki saat olarak veya süreleri birleştirerek kullanılabilir. Toplu kullanmak isteyen işçi, isteğini işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak ve durumu işverene bildirmekle yükümlüdür. Eğer işçi, iş arama iznini toplu kullanmak istemiyorsa iş arama izninin ne zaman kullanılacağı sözleşme ile kararlaştırılabilir. Sözleşmede hüküm bulunmaması halinde işveren yönetim hakkı kapsamında kullanılacağı zamanı belirleyebilir[22].

B. Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İşverenin Talimatı ve Genişletilmiş Yönetim Hakkı

İş Kanunu'nun 22. maddesinin 2. fıkrasında tarafların anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebileceği yer almaktadır. Bu şekilde iş sözleşmesinin yönetim hakkı kapsamında değiştirilmesinin sınırı çizilmiş olacaktır. İşveren yönetim hakkı kapsamındaki konularda tek taraflı düzenlemeler yapabilir. İşçi de işverenin bu kapsamda verdiği talimatlara uymak durumundadır[23].

Change registrations increase the employer's authority to dispense instruction[24]. Through records of change, it might be able to issue directives that are outside the management's authority. In doctrine and judicial decisions, the term is referred to as a "extended management right". We can define it as the issuance of instructions that go beyond the management right through change records, or as the employer making provisions in the employment contract that allow him to change the working conditions as needed[25].

A significant change in working conditions could be used maliciously by employers against employees[26]. In order to protect the rights of the vulnerable worker, it is essential to provide a balance of interests. According to the first sentence of Article 22 of the Labor Law, a fundamental change in working conditions can only be made with written notice to the employee. It is also emphasized that the employee is not bound by a change that is not in compliance with the form and is not acknowledged in writing by the employee within six working days[27]. Even while the employer has the discretion to act alone and without consulting the employee, it is nevertheless required to abide by the honesty criterion when making secondary, non-essential changes.

Article 2 of the TCC will be violated by records that alter the employment and wage performances of the elements of the employment contract and interfere with the element of order and balance in the employ-

İşverenin talimat verme hakkı, değişiklik kayıtlarıyla genişlemektedir[24]. Değişiklik kayıtları vasıtasıyla yönetim hakkını aşan talimatların verilmesi söz konusu olabilir. Doktrinde ve yargı kararlarında "genişletilmiş yönetim hakkı" olarak nitelendirilen terimi, değişiklik kayıtları vasıtasıyla yönetim hakkını aşan talimatların verilmesi olarak veyahut gerektiği hallerde işverenin iş sözleşmesinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenleme yapmaları olarak ifade edebiliriz[25].

Çalışma koşullarındaki esaslı değişiklik işverenlerin kötü niyetli olarak işçi aleyhine kullandığı bir araç haline dönüşebilir[26]. Zayıf durumda olan işçinin haklarının sömürülmemesi adına menfaat dengesi sağlanması gereklidir. İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrasında ise çalışma koşullarında esaslı değişikliğin ancak işçiye yazılı bildirimle olabileceği belirtilmiş olup şekle uygun olmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliğin işçiyi bağlamadığı vurgulanmıştır[27]. İşveren, yönetim yetkisine dayanarak esaslı olmayan ikincil nitelikteki değişiklik için işçinin onayı olmadan tek taraflı şekilde yetki kullanabilse dahi dürüstlük kuralına uymalıdır.

İş sözleşmesinin unsurlarından iş görme ve ücret edimlerini değiştiren, iş ilişkisindeki düzen ve denge unsuruna müdahale niteliğindeki kayıtlar, TMK'nın 2. maddesine aykırı olacaktır[28]. Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatları, iş sözleşmesindeki çalışma koşullarında değişiklik kayıtlarının düzenlenebileceğine dair bir hüküm varsa, işverenin genişletilmiş yö-

FOOTNOTE

18 **Sarıoğlu,** p. 83.

19 **Çotuk,** p. 52.

20 Labor Law No. 4857, Official Gazette dated 10/6/2003 and numbered 25134.

21 **Sarıoğlu,** İş Sağlığı ve Güvenliği, Uzaktan Eğitim, p. 98.

22 **Sarıoğlu,** İş Sağlığı ve Güvenliği, Uzaktan Eğitim, p. 63.

23 **Berna Öztürk,** İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, On İki Levha Yayıncılık, 1. Edition, İstanbul 2021, p. 681.

24 **Öztürk,** p. 682.

25 **Öztürk,** p. 682.

26 **Sevgi Dursun Ateş,** İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, p. 423.

27 Labor Law No. 4857, 2003.

DİPNOT

19 **Çotuk,** s. 52.

20 4857 sayılı İş Kanunu,10/6/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete.

21 **Sarıoğlu,** İş Sağlığı ve Güvenliği, Uzaktan Eğitim, s. 98.

22 **Sarıoğlu,** İş Sağlığı ve Güvenliği, Uzaktan Eğitim, s. 63.

23 **Berna Öztürk,** İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, On İki Levha Yayıncılık, 1. Basım, İstanbul 2021, s. 681.

24 **Öztürk,** s. 682.

25 **Öztürk,** s. 682.

26 **Sevgi Dursun Ateş,** İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s. 423.

27 4857 sayılı İş Kanunu, 2003.

28 **Hamdi Mollamahmutoğlu/ Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal,** İş Hukuku Ders Kitabı, 5. Baskı, Ankara 2021, s. 115.

PART 14

ment relationship[28]. According to the Court of Cassation's established case law, if the employment contract contains a clause that allows for the regulation of changes to working conditions, the employer will have an expanded management right. The expanded management right should be used objectively to prevent the employer from abusing the management right, and the implementation of the contract provision to terminate the employee's employment contract will be considered as an abuse of the employer's management rights[29].

In summary, the Court of Cassation refers to the employer's ability to modify working circumstances under the terms of an employment contract as the employer's "extended management right"[30]. The employer reserves the right to unilaterally change the working conditions when an employment contract with an extended management right is signed. Based on the assumption that the employee has given his or her consent, the employer is able to do this without violating Article 22 of the Labor Law[31]. The Supreme Court acknowledges that this circumstance is legitimate, but it adds that it will only be legitimate if the contract's restrictions are upheld and the right is not misused[32].

C. Evaluation in the Context of Generally Accepted Trading Practices

Governing change records, the TCO's rules regarding general transaction requirements are also crucial. The general transaction conditions outlined in TCO Articles 20 to 25 must be open to examination in situations where the change records are a part of fixed contracts[33]. In the context of the freedom of contract established for use in several future contracts that are similar to this one, general transaction conditions are the contractual provisions that one party unilaterally writes and provides to the other party but that the other party is free to reject. The employee must be given a clear explanation of the existence of the conditions under Article 21 of the TCO, given the opportunity to learn the content, and required to accept the conditions associated with it in order for the hidden records in the change records to be valid. If not, the specified stored records, which are general transaction conditions, will be regarded as unwritten.

Change records in fixed contracts that have been produced in advance and have the same provisions for workers will be governed by the TCO's general terms and conditions. To the degree that they contain varied personalized working circumstances, amendment records that broaden the employer's ability to manage may be admissible in the contracts that are written independently for each employee. It should be highlighted that it is not meant to get around the Labor Law or the TCO's mandatory clauses for fixed contracts, which just alter the contract's wording and retain the same content. This circumstance was anticipated and attempted to be avoided in the second paragraph of TCO article 20. It is also indicated that the terms of such contracts do not exclude them from being considered as a general transaction requirement. With regard to the employer's expansion of the management right with the change records and that it should differ in terms of content, it is necessary to prepare a unique employment contract for each employee. However, the use of the right is limited because the records must adhere to the standards of objectivity and honesty. We recognize that the documents should be read strictly[34]. For instance, unilateral changes to employment records that result in a reduction in the worker's pay are not accepted, but modifications to individual employment contracts that result in the transfer of the worker to a different workplace may be.

Employers must provide instructions to employees and ensure that they follow those instructions in line with the dependence component if they use the authority to update records within the parameters of the extended management right in accordance with the norms of honesty[35]. If the employee disregards the instructions, a violation of the employment contract's requirement that they perform their jobs will become apparent, giving the employer the chance to terminate the agreement with good reason[36].

netim hakkı söz konusu olacağından bahisle işverenin yönetim hakkını kötüye kullanması adına ve sözleşmedeki sınırlara uymasını sağlamak kaydıyla genişletilmiş yönetim hakkının objektif olarak kullanılması gerektiğine, işçinin iş sözleşmesini feshetmeyi amaçlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulmasının, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğinde olduğuna karar vermektedir[29].

Kısacası işverenin iş sözleşmesinde çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını Yargıtay "işverenin genişletilmiş yönetim hakkı" olarak kullanmaktadır[30]. Genişletilmiş yönetim hakkı ile iş sözleşmesi imzalanırken işveren değişiklik yapma kaydını saklı tutarak işçinin onayını aldığını varsaymakta ve buna dayanarak değişiklik esaslı olsun ya da olmasın İş Kanunu 22. maddeye gitmeden tek taraflı olarak çalışma koşullarını değiştirebilmektedir[31]. Yargıtay da bu durumu geçerli kabul etmekle birlikte sözleşmedeki sınırlara uymak ve hakkın kötüye kullanılmaması kaydıyla geçerli olacağını ifade etmektedir[32].

C. Genel İşlem Koşulları Kapsamında Değerlendirme

TBK'nın genel işlem koşullarına ilişkin düzenlemeleri, değişiklik kayıtları açısından da önem arz etmektedir. Değişiklik kayıtlarının maktu sözleşmelerde yer aldığı durumlarda TBK m.20 ila m.25'te düzenlenmiş olan genel işlem koşulları denetimine tabi tutulması gerekmektedir[33]. Genel işlem koşulları, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmelerde kullanılmak amacıyla düzenlenen sözleşme özgürlüğü kapsamında bir tarafın tek taraflı hazırlayıp karşı tarafa sunduğu fakat karşı tarafın imzalamak zorunda olmadığı sözleşme hükümleridir. Değişiklik kayıtlarındaki saklı kayıtların geçerliliği TBK'nın 21. maddesi kapsamındaki koşulların varlığı hakkında işçiye açıkça bilgi verilmesi, içeriğini öğrenme imkanı sağlanması ve işçinin buna ilişkin koşulları kabul etmesine bağlıdır; aksi takdirde, genel işlem koşulu niteliğindeki belirtilen saklı kayıtlar yazılmamış sayılacaktır.

İşçiler için önceden hazırlanmış maktu nitelikte, aynı hükümleri içeren sözleşmelerde yer alan değişiklik kayıtları, TBK genel işlem koşulları hükümlerine tabi olacaktır. Her işçi için ayrı ayrı hazırlanan sözleşmelerde, kişiselleştirilmiş farklı çalışma koşulları içerdiği ölçüde işverenin yönetim hakkını genişleten değişiklik kayıtları geçerli olabilecektir. Fakat sadece sözleşme metni değiştirilip içerik olarak aynı olan maktu sözleşmeler bakımından İş Kanunu'nu ve TBK'daki emredici hükümleri dolanma amacı taşımadığına dikkat edilmelidir. TBK'nın 20. maddesinin 2. fıkrasında işbu durum öngörülerek engellenmek istenmiştir; bu tür sözleşmelerin içerdiği hükümlerin genel işlem koşulu sayılmasını engellemediğini de belirtmiştir. İşverenin değişiklik kayıtları ile yönetim hakkını genişletmesi hususunda her işçi için ayrı bir sözleşme hazırlanması ve içerik yönünden farklılık arz etmesi gerektiğini, kişiselleştirilmiş iş sözleşmesi ile mümkün olabileceğini ancak kayıtların objektif iyi niyet ve dürüstlük kurallarına uygun olması gerektiğinden hakkın kullanımının sınırsız olmadığını hatta sınırsız yetki veren kayıtların geçersiz sayılacağından hareketle kayıtların dar yorumlanması gerektiğini anlamaktayız[34]. Örneğin işçinin ücretinde indirime yol açan tek taraflı değişiklik kayıtları geçerli kabul edilmez, fakat işçinin başka işyerine nakledilmesine ilişkin bireysel iş sözleşmelerinde değişiklik kayıtları geçerli olabilecektir.

İşverenin genişletilmiş yönetim hakkı kapsamında değişiklik kayıtları yetkisini dürüstlük kurallarına uygun kullanması durumunda işçiye talimat vermesi ve işçinin de talimatlara bağımlılık unsuru uyarınca uyması gerekecektir[35]. İşçinin talimatlara uymaması durumunda iş sözleşmesinin unsuru olan iş görme borcuna aykırılık gündeme gelecektir ve işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanına sahip olacaktır[36].

Yargıtay'ın içtihatlarını değerlendirdiğimizde de ilk başlarda değişiklik kayıtlarının geçerli olmadığı yönde kararlar verilse de daha sonra bu görüşünde değişikliğe gitmiştir ve değişiklik kayıtlarını işverenin genişletilmiş yönetim hakkı kapsamında geçerli kabul ettiği yönde

FOOTNOTE

28 **Hamdi Mollamahmutoğlu/ Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal,** İş Hukuku Ders Kitabı, 5. Edition, Ankara 2021, p. 115.

29 **Çotuk,** p. 102.

30 Y9HD., 2007/34216 E. ve 2009/111 K. 19.01.2009 tarihli karar.

31 **Sevil Doğan,** İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Seçkin Yayıncılık, 1. Edition, Ankara 2016, p. 174.

32 Yargıtay 7. HD, 2015/29926 E. ve 2015/25593 K., 16.12.2015; Yargıtay 9. HD, 2009/39668 E. ve 2010/37397 K. 13.12.2010; For decisions to the contrary, see Yargıtay 9. HD, 2003/23105 E. ve 2004/1204 K., 26.01.2004; Yargıtay 9. HD, 2012/23672 E. ve 2014/11862 K., 09.04.2014.

33 **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal,** p. 115.

34 **Doğan,** p. 174.

35 **Çotuk,** p. 84.

36 **Doğan,** p. 174.

DİPNOT

29 **Çotuk,** s. 102.

30 Y9HD., 2007/34216 E. ve 2009/111 K. 19.01.2009 tarihli karar.

31 **Sevil Doğan,** İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2016, s. 174.

32 Yargıtay 7. HD, 2015/29926 E. ve 2015/25593 K., 16.12.2015; Yargıtay 9. HD, 2009/39668 E. ve 2010/37397 K. 13.12.2010; Aksi yöndeki kararlar için bkz. Yargıtay 9. HD, 2003/23105 E. ve 2004/1204 K., 26.01.2004; Yargıtay 9. HD, 2012/23672 E. ve 2014/11862 K., 09.04.2014.

33 **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal,** s. 115.

34 **Doğan,** s. 174.

35 **Çotuk,** s. 84.

36 **Doğan,** s. 174.

PART 14

When we assess the Supreme Court's case law, we see that even though it initially held that the change records were invalid, it later altered its mind and held that they were valid within the bounds of the employer's extended management prerogative[37] Attention was drawn to the Supreme Court's opposite ruling on this matter in 2017, but in that ruling, it accepted the provision of the collective bargaining agreement that permits the worker to make significant changes to working conditions as invalid on the grounds that it is in conflict with the rule in Article 22 of the Labor Law. Since the modification records will be regarded as valid both in the doctrine according to the majority opinion and in the majority judgment of the Supreme Court, it is common for such records to exist in practice[38].

The employee's job debt, which is a crucial component of the employment contract, is impacted when employers change working circumstances by employing hidden data[39]. The management right may be increased or decreased by the employer by means of the employment contract and collective bargaining agreement. The employer has the option to prolong the management authority by posting a modification to the employment contract[40]. Although the majority of authors agree that the modification records in the doctrine are genuine, there are divergent views on whether or not they are. This disagreement stems from the fact that the final sentence of the 22nd article of the Labor Law draft states that "the aforementioned rules shall not apply in circumstances where the employer's right to adjust the working conditions is reserved". It is a provision, although the draft later did not include this particular clause. The subject of the subsequent amendment of the employment contract is included in the 22nd article of the Labor Law, and while the majority opinion claims that the establishment of the employment contract and the subsequent amendment of the employment contract are distinct. It acknowledges that the change records may be legitimate as long as they are fair, as it would violate the freedom of contract if the change records were wholly invalid. It declares that the change records are not covered by the provision in line with this provision[41].

A rule stating that the change records allowing the employer to make modifications unilaterally may be invalid is found in Article 24 of the TCO. Article 24 is as follows, "Records in a contract with general transaction conditions or in a separate contract that authorize the organizer to unilaterally change a provision of the contract containing the general transaction conditions or introduce a new regulation against the other party shall be deemed not written". Although there are opposing views, it is important to note that the majority of judicial decisions hold that standard employment contracts cannot be changed or, at the very least, must take into account this legal requirement, and that significant changes to working conditions must be made in accordance with Article 22 of the Labor Law. We are aware of that because they are governed, changes may be made to specific, individual employment contracts.

Records allowing unilaterally modifying working conditions against the employee, according to Prof. Dr. Sarper Süzek ("**Süzek**"), will be null and void. According to Prof. Dr. Şükran Ertürk, Articles 24 and 21 of the TCO should be considered as a whole.

According to Article 399 of the TCO, which governs the employer's right to manage, the employer may make arrangements regarding how the work is done and how the employees behave. Employees are also required to abide by these standards in accordance with the principles of honesty[42]. In other words, if the employer gives a directive that is against the law, morals, or public order[43], the employee is not required to follow that directive[44]. Other restrictions on the employer's management rights include the responsibility to inform[45], act equally[46] and adhere to the proportionality principle. For instance, the idea of equal treatment is incorporated in Article 5 of the

FOOTNOTE

37 **Zeynep Aslı Özkan,** İş Sözleşmesi Kapsamında İş Görme Borcunun İncelenmesi, 1. Edition, İstanbul 2019, p. 122.

38 **Özkan,** p. 123.

39 **Özkan,** p. 123.

40 **Doğan,** p. 174.

41 **Doğan,** p. 174.

42 **Sarıoğlu,** p. 68.

43 Y9HD., 2017/12550 E. ve 2019/14617 K., 01.07.2019.

44 **Süzek,** p. 91.

45 **Ateş,** p. 403.

46 Labor Law No. 4857, 2003, art. 5.

kararlar vermiştir. 2017 yılında Yargıtay'ın bu konuya ilişkin aksi yönde kararı dikkat çekmiştir[37], fakat işbu kararda işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmesine müsaade eden toplu iş sözleşmesi hükmünü İş Kanunu'nun 22. madde hükmüne aykırı olduğu gerekçesiyle geçersiz kabul etmiştir. Netice itibariyle değişiklik kayıtları gerek öğretide çoğunluk görüşe göre gerekse de Yargıtay çoğunluk kararında geçerli sayılacağından hareketle işbu tür kayıtların uygulamada mevcut olması olağandır[38].

İşverenler saklı kayıtları kullanarak çalışma koşullarında değişiklik yapmaktadır, bunun sonucu olarak da iş sözleşmesinin esaslı unsuru olan işçinin iş görme borcu etkilenmektedir[39]. İşveren, yönetim hakkını genişletmek veya sınırlandırmak için iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesini araç olarak kullanabilmektedir[40]. İşverenin iş sözleşmesinde değişiklik kaydı koyarak yönetim hakkını genişletmesi mümkündür. Doktrinde değişiklik kayıtlarının çoğu yazar tarafından geçerli olduğu kabul edilse de geçerli olup olmadığı konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bu görüş ayrılığının temelinde yer alan husus ise İş Kanunu'nun taslağında 22. maddenin son fıkrasında yer alan "işverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu hallerde yukardaki hükümler uygulanmaz." hükmüdür, fakat bu hüküm daha sonra taslaktan çıkarılmıştır. Çoğunluk görüş, iş sözleşmenin kurulması ile iş sözleşmesinin sonradan değiştirilmesi hususlarının farklı olduğunu belirtmekle beraber iş sözleşmesinin sonradan değiştirilmesi konusunun İş Kanunu 22. maddede yer aldığını ve işbu hüküm uyarınca değişiklik kayıtlarının hükmün kapsamında olmadığını belirtmekte ve değişiklik kayıtlarının tamamen geçersiz sayılması sözleşme özgürlüğüne aykırılık olacağından bahisle hakkaniyete uygun olması kaydıyla geçerli olabileceğini kabul etmektedir[41].

TBK 24. madde hükmünde, işverene tek taraflı değişiklik yapma yetkisi veren değişiklik kayıtlarının geçersiz olabileceğine ilişkin düzenleme vardır. İşbu 24. madde; "Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır". Aksi yönde görüşler olmasına rağmen, çoğunluğu oluşturan yargı kararlarında, işbu yasal düzenleme göz önünde bulundurularak tip iş sözleşmelerinde veya herhangi bir durumda değişiklik kayıtlarının yer alamayacağı ve çalışma koşullarında esaslı değişikliklerin İş Kanunu 22. maddesine uyularak gerçekleştirileceği vurgulanır, fakat TBK 24. madde hükmünde genel işlem koşulları düzenlendiği için bireysel kişiselleştirilmiş iş sözleşmelerinde değişiklik kayıtlarına yer verilebileceğini anlamaktayız.

Prof. Dr. Sarper Süzek ("**Süzek**"), işçi aleyhine tek taraflı olarak çalışma koşullarını değiştirme yetkisi veren kayıtların geçersiz olacağını belirtmektedir. Prof. Dr. Şükran Ertürk, TBK'nın 24. maddesi ile 21. maddesinin bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini söylemektedir.

İşverenin yönetim hakkı TBK'nın 399. maddesinde işverenin, işin görülmesi, işçilerin davranışları ile ilgili düzenleme yapılabileceğini düzenlemiştir. İşçiler de bu düzenlemeleri dürüstlük kurallarına uygun şekilde yerine getirmelidir[42]. Başka bir ifadeyle işverenin vereceği talimatın hukuka, ahlaka, kamu düzenine aykırılık içermemesi[43] gerekir aksi takdirde işçi talimata uymak zorunda değildir[44]. İşverenin yönetim hakkı ölçülülük ilkesi[45], eşit davranma[46] yükümlülüğü ve bilgilendirme yükümlülüğü gibi sınırlamalara da tabiidir. Örneğin İş Kanunu'nun 5. maddesinde eşit davranma ilkesi yer almaktadır. Bu doğrultuda işçiler arasında keyfi ayrımlar yapılması yasaktır, fakat işveren ayrıca işyeri dışındaki özel yaşamına ilişkin düzenlemeler yapamayacaktır.

DİPNOT

37 **Zeynep Aslı Özkan,** İş Sözleşmesi Kapsamında İş Görme Borcunun İncelenmesi, 1. Baskı, İstanbul 2019, s. 122.

38 **Özkan,** s. 123.

39 **Özkan,** s. 123.

40 **Doğan,** s. 174.

41 **Doğan,** s. 174.

42 **Sarıoğlu,** s. 68.

43 Y9HD., 2017/12550 E. ve 2019/14617 K., 01.07.2019 tarihli karar.

44 **Süzek,** s. 91.

45 **Ateş,** s. 403.

46 4857 sayılı İş Kanunu, 2003, m. 5

PART 14

Labor Law, and in this regard, arbitrary disparities between employees are forbidden. However, the employer is not permitted to make arrangements regarding the employee's private life outside of the job.

D. Reserving the Right to Make Modifications

New consumer requirements, new occupations, and new production methods all develop in response to economic, technical, and health developments[47]. As a result, it is impossible for it to have no impact on the labor legislation and our commercial lives, which make up the majority of our lives. Flexible agreements are necessary to respond to shifting market conditions because it is impossible to foresee everything and assess all the issues that may occur later while establishing a commercial connection[48]. The employer may be permitted to change the working conditions unilaterally since it is impossible for the parties to agree on all the specifics after the essential aspects have been set in the employment contract; this power to change fosters innovation[49]. Change records could be the clauses that the parties inserted when they were creating the contract. Within the context of the enlarged management right, the employer's ability to offer workers instructions that go beyond what is permitted by law and to alter working circumstances is assessed. The employee must follow the directions given; otherwise, the employee's termination with just cause will result from the worker's failure to do so. Records should be handled in accordance with the employee's individual rights in situations where the employer is permitted to modify the workplace[50]. Records that worsen the worker's condition prior to the modification may be deemed invalid since they are in breach of TCO Articles 25 and 27/2. According to Article 27 of the TCO, the punishment for breaking it is final nullity. The contract has no impact if it is declared to be final nullity. Any party with a stake in it may make the claim; no formal declaration or legal action is required to prove its legitimacy. Similar to that, even if a lawsuit is filed, the judge will consider it ex officio. Additionally, it's critical that workplace change records don't violate an employee's privacy rights. The Constitution and the TCC both guarantee the protection of personal rights at this time.

D. Değişiklik Yapma Hakkının Saklı Tutulması

Ekonomik, teknolojik, sağlık gibi değişimlere bağlı olarak yeni tüketim ihtiyaçları doğmakta, yeni çalışma alanları ortaya çıkmakta ve yeni üretim teknikleri ortaya çıkmaktadır[47]. Dolayısıyla hayatımızın büyük çoğunluğunu oluşturan iş hayatının, iş hukukunun etkilenmemesi imkansız olmaktadır. İş ilişkisi kurulurken her şeyi öngörmek, sonradan çıkacak sorunların hepsini analiz etmek mümkün olmadığı için değişen piyasa koşullarına uyum sağlamak adına esnek düzenlemeler gerekmektedir[48]. İş sözleşmesinde esaslı unsurlar düzenlendikten sonra tüm ayrıntıların taraflarca belirlenmesi mümkün olmadığı için işverene çalışma şartlarının tek taraflı değiştirilmesi için yetki verilebilir; bu değişiklik hakkı, yenilik doğurucu nitelikte bir haktır[49]. Değişiklik kayıtları sözleşmenin kurulması sürecinde tarafların sözleşmeye koyduğu hüküm olabilir. İşverenin işçiye yönetim hakkını aşan talimatlar verebilmesi ve çalışma şartlarında değişiklik yapabilmesi hakkı, genişletilmiş yönetim hakkı kapsamında değerlendirilir. İşçi verilen talimatlara uygun davranmalıdır, aksi takdirde işçinin talimatlara uymaması haklı nedenle feshi gündeme getirecektir. İşyeri değişikliği hususunda işverene yetki verilen hallerde işçinin kişilik hakları bakımından kayıtların ele alınması gerekir[50]. İşçinin değişiklikten önceki halini ağırlaştırıcı nitelikteki kayıtlar, TBK'nın 25. maddesi ve 27/2. maddesine aykırılık oluşturacağı sebebiyle geçersizliği ileri sürülebilecektir. TBK'nın 27. maddesine aykırılığın yaptırımı, aynı maddede de belirtildiği üzere kesin hükümsüzlüktür. Kesin hükümsüzlük yaptırımı ise sözleşmenin hüküm ifade etmemesi anlamına gelmektedir. İlgili herkes tarafından ileri sürülebilecektir ve de hükümsüzlüğün varlığı için herhangi bir beyana veya dava açmaya gerek olmayacaktır. Keza dava açılsa dahi hakim re'sen dikkate alacaktır. İşyeri değişiklik kayıtlarının işçinin kişilik haklarına zarar vermemesi de önemli hususlardan biridir. Bu noktada kişiliğin korunması Anayasa ve TMK'da da güvence altına alınmış bulunmaktadır.

FOOTNOTE

47 **Ramazan Yücel,** Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, V. 3, Iss. 1, 2017, p. 56.

48 **Yücel,** p. 56.

49 **Çotuk,** p. 78.

50 **Ateş,** p. 403.

51 **Yücel,** p. 50.

52 **Ateş,** p. 412.

E. Record-Change Procedure

As stated in the reason for Article 22 of the Labor Law, it allows for the continuance of the employment contract by changing the working conditions rather than allowing the employer to directly terminate the contract in unfavorable circumstances[51]. If the employee rejects the change, the employer may revoke it by stating in writing that the change was made for a good cause within the notification time if the employee does not agree with it[52]. There is no need for a specific procedure if the employer is permitted to make adjustments during the creation of the employment contract since the employer has been given advance consent with regard to the relevant records. In contrast, if such authority is not granted, the employer will need to make significant changes and must follow the procedure outlined in Article 22 of the Labor Law. The employee is protected by this Article 22 provision, as is clear.

E. Değişiklik Kayıtlarında Usul

İş Kanunu 22. madde gerekçesinde, işverenin olumsuz durumlarda sözleşmeyi doğrudan feshetmesi yerine çalışma koşullarında değişiklik yaparak iş sözleşmesinin devam etmesini öngörmektedir[51]. İşçi değişikliği kabul etmezse işveren bu değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını yazılı olarak bildirim süresi içinde açıklayarak feshedebilir[52]. İş sözleşmesi hazırlanırken işverene değişiklik yapma yetkisi verildiyse söz konusu kayıtlarla işveren önceden yetkilendirildiği için özel bir usule gerek yoktur. Fakat böyle bir yetki tanınmadığı hallerde işveren esaslı değişikliğe gitmek durumunda kalacağı için İş Kanunu 22. maddede belirtilen usule uyması gerekecektir. Anlaşıldığı üzere işbu 22. madde hükmü işçiyi korumaktadır.

Additionally, it's critical that workplace change records don't violate an employee's privacy rights. The Constitution and the TCC both guarantee the protection of personal rights at this time.

İşyeri değişiklik kayıtlarının işçinin kişilik haklarına zarar vermemesi de önemli hususlardan biridir. Bu noktada kişiliğin korunması Anayasa ve TMK'da da güvence altına alınmış bulunmaktadır.

F. Change Application Record

Making a binary distinction is important in order to deal with the outcomes of the change records that the employer produced in line with the law. If the worker abides by the change record, or rather if they continue their employment relationship, the contract will continue to be valid under the new circumstance and a new contract won't be on

F. Değişiklik Kaydının Uygulanması

Hukuka uygun şekilde işverenin yaptığı değişiklik kayıtlarının sonuçlarını ikili bir ayrım yaparak ele almak gerekir. İçerik yönünden hukuka uygun ve dürüstlük kuralı ile hakkaniyet ilkeleri gözetilerek yapılmış değişiklik kaydı varsa işçi bu şekildeki değişiklik kaydına uyar, daha doğrusu iş ilişkilerini devam ettirirlerse, sözleşme aynen yeni koşulla ge-

DİPNOT

47 **Ramazan Yücel,** Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 1, 2017, s. 56.

48 **Yücel,** s. 56.

49 **Çotuk,** s. 78.

50 **Ateş,** s. 403.

51 **Yücel,** s. 50.

52 **Ateş,** s. 412.

PART 14

the table if there is a change record that complies with the law in terms of content and has been made by adhering to the principles of honesty and equity[53]. According to the specific circumstances, the employer may be allowed to apply for the justified termination reasons outlined in Article 25 of the Labor Law if the employee fails to comply with the change in this feature, which will constitute a violation of the employment commitment. Termination for a good reason is a disruptive innovation right that allows for the immediate termination of a fixed or indefinite-term employment contract when one of the parties finds it impossible to maintain the employment relationship in accordance with the principles of good faith or when the continuation of the employment relationship is not expected from the parties[54]. The employer will not be required to provide severance and notice pay in these circumstances. The cause for termination must be made explicit in terminations carried out in accordance with Article 18 of the Labor Law, which governs terminations with a valid reason. Both terminations will give the employee the opportunity to sue for rehire. Fixed-term contracts; may come to an end as a result of a mutual revocation agreement, the passing of one party, the expiration of a specified timeframe, the completion of the job, or the realization of a specific occurrence. It will become an indefinite-term employment contract if the agreement is maintained after the fixed-term contract's time period has passed. The amendment annulment provisions outlined in Article 22 of the Labor Law are not applicable to fixed-term employment contracts. Termination with notice is also a part of the proposed modification mentioned in Article 22. The fact that fixed-term contracts cannot be terminated by notice of termination is the difficulty. Therefore, the termination of the amendment precludes any material changes to the contract. Fixed-term employment contracts may not be modified in a material way except with the consent of the parties. If the employee declines, a default will take place because the provisions prior to the proposal are not applied, and the employee will be permitted to terminate the contract with reasonable cause by making use of the clause in Article 24's second paragraph, even if there hasn't been a fundamental change to the basis for such termination under the Labor Law. S/he shall be able to request his fee for the term of the contract in accordance with the provisions of the article[55].

çerli olmaya devam eder, yeni bir sözleşme gündeme gelmez[53]. Bu özellikteki değişikliğe işçi uymazsa iş görme borcuna aykırılık oluşturacak ve somut olaya göre işveren, İş Kanunu'nun 25. maddesinde düzenlenen haklı fesih sebeplerine başvurabilecektir. Haklı nedenle fesih, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmenin taraflardan biri için çekilmez hale gelmesi veya iş ilişkisini sürdürmenin taraflardan beklenemeyeceği hallerde belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshetme imkanı veren bozucu yenilik doğuran hak olarak ortaya çıkar[54]. İşveren bu durumlarda kıdem ve ihbar tazminatı ödemek zorunda olmayacaktır. İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen geçerli nedenle feshe dayanarak yapılacak fesihlerde, fesih sebebi açıkça ortaya konulmalıdır. İşçi her iki fesihte de işe iade davası açabilecektir. Belirli süreli sözleşmeler; taraflardan birinin ölümüyle, belirli sürenin sona ermesiyle, işin tamamlanmasıyla, belirli bir olgunun gerçekleşmesiyle, ikale sözleşmesiyle sona erebilir. Eğer belirli süreli sözleşmede belirlenen süre dolmasına rağmen sözleşmeye devam edilirse belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşecektir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde İş Kanunu'nun 22. maddesinde düzenlenen değişiklik feshi hükümleri uygulama alanı bulmayacaktır. İşbu 22. maddede belirtilen değişiklik teklifi, bildirimli feshi de barındırmaktadır. Sorun oluşturan konu ise; belirli süreli sözleşmelerin bildirimli fesih yoluyla sona erdirilememesidir. Dolayısıyla değişiklik feshi ile sözleşmede esaslı değişiklik yapılması imkanı bulunmamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesi için tarafların anlaşması gereklidir. İşçinin rızası olmadığı takdirde öneriden önceki hükümlerin uygulanmadığı gerekçesiyle temerrüt oluşacaktır ve işçi İş Kanunu'nda haklı nedenle fesih sebepleri arasında esaslı değişiklik sayılmamış olsa bile İş Kanunu'nun 24. madde 2. fıkra hükmünden yararlanarak sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir, ayrıca TBK'nın 408. maddesi hükümlerince sözleşme süresine ilişkin ücretini de talep edebilecektir[55].

G. Adding Changes Where No Change Record Exists

If there is no record of a modification, the employer may introduce a significant change to the agenda. This proposal is an offer, and any material change must be proposed in writing[56]. In other terms, a proposal is a unilateral proclamation of intent. All of the components necessary to submit a proposal for the creation of the contract under the TCO must be included in the employment contract. The proposal in question must include all necessary components of the planned contract as well as the intention to be bound by the proposal. When the employee accepts the suggestion, the modification should take place. The suggestion will be illegal since it will not serve the law's intended purpose if it is communicated through methods like announcements or collective notification. The notification must be made independently and with a signature in order to be valid. According to the Labor Law, there will be a 6 (six) working day waiting time after the proposal is made, however due to its relative imperativeness, this period can be extended with an employment contract or collective bargaining agreement. If the employee isn't provided a waiting period, the notification won't be made and will be deemed void. The existence of a written proposal is a requirement for the employee's acceptance of it. The written statement should be retained by the employer and made available upon request. Until a decision is made to extend the time, if the employee doesn't respond within 6 (six) working days or rejects the change, the proposal will be presumed to

G. Değişiklik Kaydı Bulunmadığı Halde Değişiklik Yapılması

Değişiklik kaydı olmadığı durumlarda işveren esaslı değişikliği gündeme getirebilir. Esaslı değişiklik teklifi yazılı olarak yapılmalıdır, bu teklif öneridir[56]. Öneri, diğer anlamıyla icap tek taraflı irade beyanıdır. İş sözleşmesi, TBK kapsamında sözleşmenin kurulması için öneride bulunması gereken tüm unsurları taşımalıdır. Söz konusu öneri, yapılması düşünülen sözleşmenin bütün esaslı unsurlarını içermelidir ve de önerisiyle bağlı olacağına dair irade taşımalıdır. İşçinin de öneriyi kabul etmesi ile değişiklik gerçekleşmelidir. Öneri, ilan veya toplu bildirim gibi yollarla yapılırsa kanunun amacına uygun olmayacağından hukuka aykırılık teşkil edecektir. Bildirimin tek tek ve imza karşılığı yapılması geçerlilik şartıdır. Yapılan öneriden sonra İş Kanunu uyarınca 6 (altı) işgünü bekleme süresi gündeme gelecektir fakat bu süre nispi emredici olması sebebiyle iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile arttırılabilir. İşçiye bekleme süresi verilmemesi halinde bildirim geçersiz olup yapılmamış sayılacaktır. İşçinin işbu öneriyi kabulünün geçerlilik şartı, yazılı olmasıdır. İşveren, yazılı beyanı işçinin özlük dosyasında saklamalı, gerektiği hallerde ibraz etmelidir. Sürenin arttırılması yönünde karar verilmedikçe işçi, 6 (altı) iş günlük sürede sessiz kalır veya değişikliği kabul etmezse öneri reddedilmiş sayılacaktır. İşçinin sessiz kalmasının yorumu önemlidir, şayet Yargıtay ilk başlarda işçinin sessiz kalmasının kabul anlamına gelebileceği yönünde kararlar vermiştir. Öğretinin ise, işçinin sessiz kalıp değişikliği uygulaması sonrasında değişikliğe itiraz etmesinin dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edeceği yönün-

FOOTNOTE

53 **Yücel,** p. 61.

54 **Çotuk,** p. 125.

55 **Çotuk,** p. 28.

56 **Yücel,** p. 50.

DİPNOT

53 **Yücel,** s. 61.

54 **Çotuk,** s. 125.

55 **Çotuk,** s. 28.

56 **Yücel,** s. 50.

PART 14

be rejected. It's critical to consider how the employee's silence should be interpreted; initially, the Supreme Court held that the employee's silence might imply acceptance. On the other hand, the philosophy holds that it would go against the principle of honesty if the employee kept silent and complained to the modification after it had already been put into place[57]. When the Labor Law's clause is interpreted, it is recognized that silence does not imply acceptance. The employee's silence and conformity to the change, though, may indicate acquiescence. If the employee rejects the change, the employer will either renounce the significant change and stick to the previous terms or terminate the agreement for a good cause, taking into account that the change's notification time was followed. Given that the termination is only temporary, a good explanation will be required. Within the context of job security, a differentiation between the two would be appropriate. Firstly, the conditions for benefiting from job security; **1**- Atleast thirty staff are present at the workplace **2**- The worker has at least six months of experience **3**- The employee does not act in a capacity that represents the employer. The fact that the fundamental change is based on a good reason or that the termination is done for a valid reason will be taken into consideration if the employee is covered by employment security. If not, the provisions that apply to invalid termination shall be in effect. The employee will have the opportunity to sue the employer for the change-related termination in a reemployment case. In the aforementioned scenario, it will be determined whether the termination was justified and not justification of the change. The employee will also be responsible for providing evidence that the fundamental change is unfair to them. The employer must hire the employee within a month or provide compensation, if it cannot be demonstrated that the termination of the employment contract was caused by a legitimate reason. If the prerequisites aren't met, an employee who is not protected by job security may ask for notice, severance, reimbursement for bad faith damages, or union compensation. The employment contract will remain in effect with the offer and acceptance made in light of the major change even though there is no change record in it.

de görüşleri bulunmaktadır[57]. İş Kanunu'ndaki hüküm yorumlandığında sessiz kalmanın kabul anlamına gelmeyeceği anlaşılmaktadır. Fakat işçinin değişikliğe sessiz kalıp değişikliğe uygun davranışlar sergilemesi kabul anlamına gelebilecektir. İşçinin değişikliği kabul etmediği varsayımında işveren, ya esaslı değişiklikten vazgeçecek ve iş sözleşmesi eski hükümlerle devam edecek ya da değişiklik için uyulması gereken bildirim süresi dikkate alınarak geçerli nedenle fesih usulü ile feshedecektir. Süreli fesih olduğu için fesih nedeni olarak haklı değil, geçerli neden aranacaktır. İş güvencesi çerçevesinde ikili ayrım yapmak doğru olacaktır. Öncelikle iş güvencesinden faydalanmanın şartları; **1**- işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalışıyor olması **2**- işçinin en az altı aylık kıdeme sahip olması **3**- işçinin belli konumdaki işveren vekili niteliğinde olmaması. İşçi iş güvencesi kapsamındaysa esaslı değişikliğin geçerli nedene dayanması veya feshin geçerli nedenle yapılması hususuna dikkat edilecektir. Aksi takdirde geçersiz feshe uygulanan hükümler uygulanacaktır. İşçi, işverenin değişikliğe ilişkin yaptığı feshe karşı işe iade davası açabilecektir. Söz konusu davada değişikliğin değil, feshin geçerli nedene dayandığı hususu irdelenecektir. Esaslı değişikliğin işçi aleyhine olduğunun ispat yükü de işçide olacaktır. İş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı ispatlanamazsa işveren bir ay içinde işçiyi işe başlatmalıdır veya bu duruma ilişkin tazminat ödemek zorundadır. İşçi iş güvencesi kapsamında değilse koşulları olduğu takdirde ihbar, kıdem, kötü niyet tazminatı ya da sendikal tazminat talebinde bulunabilecektir. İş sözleşmesinde değişiklik kaydı olmamasına rağmen esaslı değişikliğe dayalı olarak yapılan icap ve kabul ile iş sözleşmesi aynen devam edecektir. Süzek'e göre; İş Kanunu'nda derhal fesih sebebi olarak sayılmamasının nedeni, iş güvencesine tabi olup olmadığına bakılmaksızın tüm işçilerin İş Kanunu'nun 22. maddesinden yararlanabilecek olmasıdır.

FOOTNOTE

57 Yücel, p. 56.

58 Dilek Dulay Yangın/ Gaye Baycık/ Oğuzhan Yay/ Sevil Doğan, COVİD-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler, Çalışma ve Toplum Dergisi, V. 3, Iss. 70, İstanbul 2021, p. 1683.

59 Yangın/ Baycık/ Yay/ Doğan, p. 1690.

According to Süzek, the Labor Law's Article 22 is available to all employees, regardless of whether they are covered by employment security, which is why it is not listed as a ground for immediate termination in the law.

H. Workplace Changes During the Corona Outbreak Pandemic

Due to the virus's simple and quick transmission, businesses and even the government have promoted remote working in conjunction with the pandemic. It aims to reduce contact risk in areas like job performance, breaks, transportation, etc., to preserve the health of employees and their loved ones, and to stop work from fully ceasing[58]. Regarding working remotely in similar exceptional circumstances, there are no legal restrictions. The Ministry of Labor and Social Security made recommendations to the employer, such as requiring those who face significant risks from the pandemic to work from home, placing visitors from other countries in quarantine for 14 days, and limiting the number of employees who work in the same location. It is a contentious topic in terms of Turkish Law and German Law that the employer makes changes for the transition to remote working practices in order to safeguard general health, which is also covered by Administrative Law[59]. According to the view in German law, it is in accordance with the principle of honesty that the employer performs the

H. Korona Salgını Pandemisinde Çalışma Koşullarında Değişiklikler

Pandemi ile beraber işverenler hatta devlet, virüsün kolay ve hızlı yayılmasından dolayı uzaktan çalışmayı teşvik etmiştir. Hem işin ifası, molalar, ulaşım vb. alanlardaki temas riskini en aza indirmek, çalışanların ve yakınlarının sağlığını korumak hem de işin tamamen durmasını engellemek amaçlanmıştır[58]. Benzer olağanüstü durumlarda uzaktan çalışmaya ilişkin herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından pandemi sürecinde ciddi risk taşıyan kişilerin evden çalışmalarının sağlanması, yurt dışından gelen kişilerin 14 gün boyunca karantinaya alınması, aynı mekanda çalışan işçi sayısının azaltılması gibi işverene öneriler verilmiştir. İdare Hukuku'nun da konusunu oluşturan genel sağlığın korunması amacıyla işverenin uzaktan çalışma uygulamasına geçiş için değişiklikler yapması Türk Hukuku ve Alman Hukuku açısından tartışmalı bir mesele olmaktadır[59]. Alman hukukundaki görüşe göre, pandemi döneminde işverenin sözleşmede kararlaştırılan yerden başka bir yerde işin ifasını gerçekleştirmesi dürüstlük kuralına uygun bulunmaktadır[60].

DİPNOT

57 Yücel, s. 56.

58 Dilek Dulay Yangın/ Gaye Baycık/ Oğuzhan Yay/ Sevil Doğan, COVİD-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler, Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 3, S. 70, İstanbul 2021, s. 1683.

59 Yangın/ Baycık/ Yay/ Doğan, s. 1690.

60 Yangın/ Baycık/ Yay/ Doğan, s. 1691.

PART 14

IF THE EMPLOYEE DECLINES TO AGREE TO THE SIGNIFICANT CHANGE, THE EMPLOYMENT CONTRACT WILL CONTINUE UNDER THE PREVIOUS TERMS. IF NOT, THE EMPLOYER MAY TERMINATE THE EMPLOYMENT CONTRACT BY PROVIDING WRITTEN JUSTIFICATION FOR THE FUNDAMENTAL CHANGE, TAKING INTO ACCOUNT THE NOTIFICATION REQUIREMENTS.

work in a place other than the place agreed in the contract during the pandemic period[60]. According to this viewpoint, the employer will have a broader scope of management authority under exceptional circumstances, and the employee will be required to complete the work at a location or time other than the ones specified in the contract.

IV. CONCLUSION

The employment contract cannot go into great depth on every topic. COVID-19 pandemic recently occurred, and because no one anticipated such extreme circumstances in the employment contracts created prior to the epidemic, arguments and disagreements grew in number. Within the parameters of their management rights, the employer has the ability to control the working environment by issuing directives. It is possible to keep track of employment contract modifications or to notify the employee in the event of a significant change in the future. These change records could end up being a weapon used by untrustworthy employers against the worker. Regulations are included in Article 22 of the Labor Law in order to safeguard the worker's balance of interests. The worker must be given at least six working days to approve any significant changes to the employment contract before the employer can proceed. If the employee declines to agree to the significant change, the employment contract will continue under the previous terms. If not, the employer may terminate the employment contract by providing written justification for the fundamental change, taking into account the notification requirements. The worker who benefits from job security will be allowed to file a reemployment lawsuit and, if the requirements are met, even obtain notice and severance pay, if the employee decides to go through with the termination procedure for legitimate reasons. If the requirements are completed, the employee who does not get job security will be eligible to request notice, severance pay, and bad faith compensation. Regarding the reservation of the right to modify the employment contract, there are divergent views. It is therefore assumed that the employee has given their consent to the modification of the employment contract. The adjustment must be made within the parameters of the principle of good faith and in line with the laws of honesty and justice, thus this does not imply that the employer has unrestricted power.

Bu görüş dikkate alındığında olağanüstü durumlarda işverenin genişletilmiş yönetim hakkı söz konusu olacağından, işçi sözleşmede kararlaştırılan yer ve zamandan farklı bir yerde veya zamanda işi ifa etmekle yükümlü olacaktır.

IV. SONUÇ

İş sözleşmesinde her bir konuya ayrıntılı yer verilmesi mümkün değildir. Yakın zamanda COVİD-19 pandemisi yaşandı ve pandemi öncesi yapılan iş sözleşmelerinde bu tür olağanüstü durumlar kimse tarafından öngörülmediği için uygulamada tartışmalar ve uyuşmazlıklar arttı. İşveren, iş koşullarını yönetim hakkı kapsamında talimat vererek düzenleyebilmektedir. İş sözleşmesinde değişiklik kayıtları saklı tutulabilir veya ileride esaslı değişiklik olarak işçiye bildirilebilir. İşbu değişiklik kayıtları, kötü niyetli işverenlerin işçi aleyhine kullandığı araç haline dönüşebilir. İş Kanunu'nun 22. maddesi, işçinin menfaat dengesinin korunması adına düzenleme içermektedir. İşveren, iş sözleşmesinde yapmak istediği esaslı değişikliği işçiye en az altı iş günü süre vererek işçinin rızasını almalıdır. İşçinin esaslı değişikliğe rızası olmazsa iş sözleşmesi eski şartlarda devam eder veya işveren, esaslı değişikliğin geçerli nedene dayandığını bildirim sürelerine dikkat etmek suretiyle yazılı olarak açıklayarak iş sözleşmesini sonlandırabilir. Geçerli nedenle fesih sürecini işletmek isterse iş güvencesinden yararlanan işçi, işe iade davası açabilecektir hatta şartları oluştuysa ihbar ve kıdem tazminatı alabilecektir. İş güvencesinden yararlanmayan işçi ise şartları oluştuysa ihbar, kıdem, kötü niyet tazminatı talebinde bulunabilecektir. İş sözleşmesinde değişiklik yapma hakkının saklı tutulması hususunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Dolayısıyla işçinin iş sözleşmesinde değişikliğe onay verdiği kabul edilmektedir. Fakat bu durum işverenin sınırsız yetkisi olduğu anlamına gelmemekte, değişikliğin dürüstlük kurallarına ve hakkaniyete uygun olarak iyi niyet ilkesi çerçevesinde olması gerekmektedir.

İŞÇİNİN ESASLI DEĞİŞİKLİĞE RIZASI OLMAZSA İŞ SÖZLEŞMESİ ESKİ ŞARTLARDA DEVAM EDER VEYA İŞVEREN, ESASLI DEĞİŞİKLİĞİN GEÇERLİ NEDENE DAYANDIĞINI BİLDİRİM SÜRELERİNE DİKKAT ETMEK SURETİYLE YAZILI OLARAK AÇIKLAYARAK İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONLANDIRABİLİR.

FOOTNOTE

60 Yangın/ Baycık/ Yay/ Doğan, p. 1691.

BIBLIOGRAPHY

ANKARA ÜNİVERSİTESİ AÇIK DERS, 5. Hafta, https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/55202/mod_resource/content/0/5.%20HAFTA.pdf.

BERNA ÖZTÜRK, İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, On İki Levha Yayıncılık, 1. Basım, İstanbul 2021.

BÜŞRA NUR ÇOTUK, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Değişikliğin Hukuki Sonuçları, 1. Edition, İstanbul 2021.

BÜŞRA NUR ÇOTUK, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Değişikliğin Hukuki Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2019.

ERDEM & ERDEM HUKUK, İşverenin Genişletilmiş Yönetim Hakkı ve İş Sözleşmelerindeki Nakil Kayıtları, (Erişim Tarihi: 01.06.2022 https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/isverenin-genisletilmis-yonetim-hakki-ve-is-sozlesmelerindeki-nakil-kayitlari#:~:text=%C4%B0%C5%9F%20S%C3%B6zle%C5%9Fmelerindeki%20Nakil%20Kay%C4%B1tlar%C4%B1,-%C4%B0%C5%9F%20g%C3%B6rme%20ediminin&text=22›de%20%C3%B6ng%C3%B6r%C3%BClen%20bildirim%20ve,d%C3%BCr%C3%BCstl%C3%BCk%20kural%C4%B1na%20uygun%20kullan%C4%B1lmas%C4%B1%20gerekir.).

GAYE BAYCIK/ SEVİL DOĞAN/ DİLEK DULAY YANGIN/ OĞUZHAN YAY, Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler, Çalışma ve Toplum Dergisi, V. 3, Iss. 70, İstanbul 2021.

HALİL İBRAHİM SARIOĞLU, İş Sağlığı ve Güvenliği, İşverenin Talimatları, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, Uzaktan Eğitim Önlisans Programı.

HAMDİ MOLLAMAHMUTOĞLU/ MUHİTTİN ASTARLI/ ULAŞ BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı Vol. 1: Bireysel İş Hukuku, 5. Edition, Ankara 2021.

HAMİT TİRYAKİ, İşverenin Nakil Yetkisi ve Sınırları, Yaklaşım Dergisi, 1. Edition, Iss. 344, 2021.

RAMAZAN YÜCEL, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, V. 3, Iss. 1, 2017.

SARPER SÜZEK, İş Hukuku, 14. Edition, Beta Yayınları, İstanbul 2017.

SEVGİ DURSUN ATEŞ, İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayıncılık, 1. Edition, Ankara 2019.

SEVİL DOĞAN, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Seçkin Yayıncılık, 1. Edition, Ankara 2016.

ZEYNEP ASLI ÖZKAN, İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu, 1. Edition, İstanbul 2019.

KAYNAKÇA

ANKARA ÜNİVERSİTESİ AÇIK DERS, 5. Hafta, https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/55202/mod_resource/content/0/5.%20HAFTA.pdf.

BERNA ÖZTÜRK, İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, On İki Levha Yayıncılık, 1. Basım, İstanbul 2021.

BÜŞRA NUR ÇOTUK, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Değişikliğin Hukuki Sonuçları, 1. Baskı, İstanbul 2021.

BÜŞRA NUR ÇOTUK, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Değişikliğin Hukuki Sonuçları, Yüksek Lisans Tezi Özel Hukuk Anabilim Dalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2019.

ERDEM & ERDEM HUKUK, İşverenin Genişletilmiş Yönetim Hakkı ve İş Sözleşmelerindeki Nakil Kayıtları, (Erişim Tarihi: 01.06.2022 https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/isverenin-genisletilmis-yonetim-hakki-ve-is-sozlesmelerindeki-nakil-kayitlari#:~:text=%C4%B0%C5%9F%20S%C3%B6zle%C5%9Fmelerindeki%20Nakil%20Kay%C4%B1tlar%C4%B1,-%C4%B0%C5%9F%20g%C3%B6rme%20ediminin&text=22›de%20%C3%B6ng%C3%B6r%C3%BClen%20bildirim%20ve,d%C3%BCr%C3%BCstl%C3%BCk%20kural%C4%B1na%20uygun%20kullan%C4%B1lmas%C4%B1%20gerekir).

GAYE BAYCIK/ SEVİL DOĞAN/ DİLEK DULAY YANGIN/ OĞUZHAN YAY, Covid-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 3, Sayı 70, İstanbul 2021.

HALİL İBRAHİM SARIOĞLU, İş Sağlığı ve Güvenliği, İşverenin Talimatları, İstanbul Üniversitesi Açık Ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, Uzaktan Eğitim Önlisans Programı.

HAMDİ MOLLAMAHMUTOĞLU/ MUHİTTİN ASTARLI/ ULAŞ BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara 2021.

HAMİT TİRYAKİ, İşverenin Nakil Yetkisi ve Sınırları, Yaklaşım Dergisi, 1. Baskı, 344. Sayı, 2021.

RAMAZAN YÜCEL, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, 2017.

SARPER SÜZEK, İş Hukuku, 14. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2017.

SEVGİ DURSUN ATEŞ, İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2019.

SEVİL DOĞAN, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara 2016.

ZEYNEP ASLI ÖZKAN, İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu, 1. Baskı, İstanbul 2019.