

## ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİKLERİN İŞVEREN VE İŞÇİ TARAFINDAN İRDELENMESİ :

Belirli süreli veya belirsiz süreli iş sözleşmesine istinaden çalışma süresi içerisinde iş ve işyerinde bir takım değişiklikler olabilir. İşveren, işçiye oluşan bu durumları aksettirir ve bunun sonucunda sözleşmenin devam ettirilmesi mümkün olmayabilir. Bunlardan birisi de çalışma koşullarında esaslı değişiklikler sonucunda işçinin iş sözleşmesinin feshidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlıklı 22. maddesinin metni şu şekildedir:

**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 şekilde 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.

### Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler başlıca nelerdir.

- a) İş, işyeri ve ücret üzerinde işçinin yaptığı işin değiştirilmesi,
- b) Başka bir işyerine nakli veya çalıştırıldığı işyerinin başka bir yere taşınması,
- c) Ücretinin(asıl ücret ve/veya ücret ekindeki kayıplar) düşürülmesi, şeklinde kendini gösterir.

Çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde 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.

### Çalışma Koşullarında Esaslı Değişikliğin Kabul Edilmemesinin Sonuçları

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak isteyen işveren; Yazılı önerisinin kabul edilmemesi halinde, çalışma koşullarında değişiklik yapma ihtiyacını doğuran gerekçeyle veya başka bir gerekçeyle iş sözleşmesini fesih yoluna gidebilecektir.

Çalışma koşullarında yapılmak istenen "esaslı değişikliğin" işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen işçi;

- a. İşyerinde çalışan işçi sayısının 30 ve üzerinde olması halinde iş sözleşmesinin geçerli bir neden olmaksızın feshedilmiş olduğu iddiasıyla ve işe iade talebiyle iş mahkemesine dava açılabilecektir.

Davanın sonucuna göre iŒi ya iŒine iade edilecek ya da, ihbar ve kıdem tazminatlarından ayrı olarak, mahkeme tarafından belirlenecek tazminat ile (dört ile sekiz aylık ücret tutarındaki) mahkeme süresine göre ve fakat en fazla dört aylık creti ödenerek szleŒmesi feshedilmiŒ olacaktır.

- b. İŒyerinde alıŒan iŒçi sayısının 30 un altında olması halinde haksız fesih iddiası ile dava açabilecektir. Fesih gerekçelerinin haklı görülmemesi halinde iŒveren, iŒçinin alıŒma süresine bağlı ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemek durumunda kalacaktır.

Yargıtay Kararı :9. Hukuk Dairesi 2016/32111 E. , 2019/15139 K.

**Murat ÇELİK**  
**Serbest Muhasebeci Mali MŒavir**

...../...../20....

Sayın .....(İşçi ismi yazılacak)

..... Adresinde kurulu ..... ünvanlı işyerimizde .../.../2019 tarihinden beri ..... göreviyle çalışmaktasınız.

İşyerimizde yönetimimizin aldığı karar kapsamında görev unvanınızın/yerinin değiştirilmesi uygun görülmüştür. Bu kapsamda bunda böyle .....’ işyerimize ait adreste (görev yeri yazılacak) ..... (görev unvanı yazılacak) olarak çalışmanız uygun görülmüştür. ..../...../..... Tarihinden itibaren belirtilen yerde ve unvanda çalışmaya devam etmeniz gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu’nun “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” başlıklı 22. Maddesine göre tarafınızdan altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler, işveren olarak değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklayacağımızı ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebileceğini beyan ederiz.

İmza

İşveren vekili adı soyadı

Unvan/Kaşe

Tebellüğ eden

Adı Soyadı :

T.C No :

Sicil No :

Tebliğ tarihi :

İmzası :