

Hangi Haller ve Şartlarda Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Gerçekleşir?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

05 Kasım 2022

Sirküler No: 675

ÖRNEK YARGI KARARLARI:

Yrg. 9.HD. 27.10.2008 gün 2008/29715 E, 2008/28944 K.: İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, **işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dâhil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dâhildir.**

Yrg. 22. HD. , 11.02.2013, 2012/12745E. , 2013/2608 K.: Davacı işe girdiğinden beri **her dört ayda bir, bir aylık ücret tutarı ikramiye almakta** iken davacının muvafakati alınmadan 2008 yılından sonra ikramiye ödenmesi uygulamasına son verildiği iddiasıyla ikramiye alacağı isteğinde bulunmuş, mahkemece dinlenen davalı tanıkları davacının ikramiye iddiasını doğrulamışlar, davalı tanıkları ise davalı şirketin ekonomik krizden etkilenmesi sebebi ile 2009 yılının başından itibaren ikramiye ödemesinin kaldırıldığını beyan etmişlerdir. **İşyerinde davalı işverenin ikramiye ödemesine ilişkin toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesi bulunmamaktadır. İşyerindeki ikramiye ödenmesine ilişkin işyeri uygulamasının ise 2008 yılı sonundan itibaren ekonomik kriz sebebi ile davalı işveren tarafından kaldırıldığı anlaşılmaktadır.** Davacı, ikramiye uygulamasının kaldırıldığı 2009 yılının başından iş sözleşmesini feshettiği 24.09.2011 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüş ve ikramiyenin kaldırılmasına itiraz etmemiştir. Bu durumda **uzun süre ikramiye ödenmemesinin iş koşulu haline geldiğinin kabulü gerekir.** Bu itibarla ikramiye isteğinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Yrg. 7 HD. 12.05.2014 T., E. 2014/3290, K. 2014/10476: İşverence tek taraflı olarak **düzenli şekilde yapılan prim ödemesi 'işyeri şartı' niteliğindedir.** Her durumda uygulamanın tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması doğru değildir. **Prim uygulaması yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 Sayılı Kanunun 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir.**

YHGK., 19.11.2014, E. 2014/9-1567, K. 2014/936: Somut olay bu çerçevede irdelendiğinde: davalı işveren tarafından iş yeri koşulu olan ikramiyenin kaldırıldığı ile ilgili şirket yönetim kurulu kararı 31.12.2003 tarihinde iş yerinde ilan edilmiş ise de **davacının ikramiye uygulamasının kaldırılması ile ilgili değişikliği altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ettiğini gösterir yazılı belge bulunmamaktadır.**

Yrg. 9. HD. 25.04.2016 T., E.2016/12449, K.2016/10241: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesine göre, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir". İşçinin aldığı ücret miktarının düşürülmesi, ikramiyenin veya **sosyal yardımın kaldırılması**, işçinin işyeri organizasyonunda mevcut görevinden daha alt seviyedeki bir göreve atanması, çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi durumlar, **4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesi anlamında iş sözleşmesinin içeriğinin işçi aleyhine değiştirilmesi anlamına gelmektedir.** Bu tür değişiklikler, yukarıda sözü edilen kurallar doğrultusunda ancak işçinin yazılı onayı ile yapılabilir. İşçinin açıkça onay vermediği esaslı değişiklikler işçiyi bağlamaz.

Yrg. 9.HD. 25.05.2016 gün 2016/15322 E, 2016/12389 K.: İşçiye yapılan yemek ve servis gibi aynî yardımın kaldırılıp yerine ikamesi nakdî ödeme yapılması ya da tam tersi nakdî servis ve yemek ücretinin kaldırılıp ikame olarak işyerinde yemek verilmesi yahut otobüs bileti verilmesi, işverenin yönetim hakkı kapsamında olup, bu tür uygulamalar Medenî Kanun'un 2 nci maddesine aykırı olmamak koşuluyla esaslı değişiklik sayılmaz. Ancak yapılan sosyal yardımın, işverenin tek taraflı kararı ile niteliği değiştirilmeden miktarının düşürülmesi veya ödenmemesi, esaslı değişiklik sayılacağından buna yazılı onay vermeyen işçiye talep hakkı verecektir.

AÇIKLAMA:

Bazı hallerde işçinin durumunu ağırlaştırdığı düşünülen bir değişiklik, işçiye sağlanan bazı karşılıklar ve ikame değerler ile dengelenebilir. Bu olasılıkta esaslı değişikliğin bulunmadığı kabul edilmelidir. **Örneğin,** işyerinde yemek verilmesi uygulamasının kaldırılarak yerine bunun bedelinin nakit olarak ödenmesinde olduğu gibi. Hangi hallerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturacağı konusunda önceden mutlak ölçütlerin belirlenmesi mümkün değildir. Dolayısıyla, her somut olayın koşulları dikkate alınarak işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığının saptanması gerekir.

İş şartlarında esaslı değişikliğin, **iş sözleşmesinden, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği** ve benzer kaynaklardan, **işyeri uygulamasından** doğması gerekir. İşverence yapılan değişiklik işçinin aleyhine ve esaslı olmalıdır. **İşverence iş şartlarında yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz.** Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını kötüye kullanmaması gereklidir. Yani işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamı da incelenmeli, dar yorumlanmalı ve **işverenin bu hakkı keyfilik denetimine tabi tutulmalıdır.**

İşyeri uygulaması işyerinde bazı fiili davranışların tekrarlanması ile ortaya çıkar. İşveren tarafından başlangıçta sözleşmesel veya yasal bir zorunluluk olmaksızın **bir menfaatin tek taraflı olarak devamlı şekilde ve aynı koşullarla sağlanması halinde, işçilerin de zımni kabulleriyle iş koşulu (çalışma koşulu) haline gelen bir işyeri uygulaması oluşur.** İşyeri uygulaması iş sözleşmesinin içeriği haline geldiğinden bağlayıcılık kazanır. İşyeri iç yönetmeliğinde, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde bulunmayan ve işverence tek taraflı bir uygulama olarak işçilere ikramiye verilmesi, lojman, giyecek ve yakacak yardımı gibi ek sosyal yardımlar sağlanması, doğum, ölüm, hastalık, evlenme gibi hallerde parasal yardımda bulunulması, yolda geçen süreler için ücret ödenmesi bu konuda örnek olarak verilebilir. **Bir işyeri uygulamasının oluşması için kaç kez tekrarlanması gerektiği konusunda bir ölçü verilemez. Yargıtay ikramiyenin 3 yıldan fazla ödenmesi halinde bir işyeri uygulamasının oluştuğunu ve işçinin bundan sonra aynı koşullar altında ödenmesi konusunda bir talep hakkının doğduğunu kabul etmektedir.**

Esaslı değişiklik kavramı bakımından; Yargıtay'ın konuya ilişkin kararlarına baktığımızda bu noktada ölçüt olarak işçinin durumunun ağırlaşmasının kabul edildiği görülmektedir. İşçinin değişiklikten önce ve sonraki durumu karşılaştırılarak, işçinin menfaati açısından zararına olan bir durum saptanırsa bu değişikliğin esaslı değişiklik olduğu kabul edilmektedir. Bazı hallerde işçinin durumunu ağırlaştırdığı düşünülen bir değişiklik, işçiye sağlanan bazı karşılıklar ve ikame değerler ile dengelenebilir. Bu olasılıkta esaslı değişikliğin bulunmadığı kabul edilmelidir. Örneğin, işyerinde yemek verilmesi uygulamasının kaldırılarak yerine bunun bedelinin nakit olarak ödenmesinde olduğu gibi. **Hangi hallerin çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturacağı konusunda önceden mutlak ölçütlerin belirlenmesi mümkün değildir. Dolayısıyla, her somut olayın koşulları dikkate alınarak işçi aleyhine esaslı değişiklik olup olmadığının saptanması gerekir.**

SONUÇ YERİNE; işverenlerin bu yapılan açıklamaları titiz bir şekilde okuyarak durumlarını değerlendirmelerinde yarar bulunmaktadır.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/hangi-haller-ve-sartlarda-calisma-kosullarinda-esasli-degisiklik-gerceklesir/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 02:34 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net