

Çalışma Koşullarında Değişiklik

İş sözleşmesinin şartları ve çalışma koşulları değiştirilebilir mi?

Uygulamada genel durum işyerinde mevcut bulunan çalışma koşullarına ve işyeri uygulamalarına işe yeni başlayan çalışanın dahil olmasıdır. Özellikle mavi yakalı çalışanların işe girerken, çalışma saatleri, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, genel tatil ücreti, denkleştirme ve serbest zaman uygulamaları gibi yerleşmiş işyeri uygulamaları üzerinde pazarlık gücü bulunmamaktadır. Bununla beraber iş sözleşmesinin kurulması sırasında mevcut çalışma koşullarının işçi tarafından kabulü ile de olsa taraflar serbest iradeleri ile iş sözleşmesini kurmaktadır.

İş sözleşmesinin kurulması sırasında tarafların aralarında anlaştıkları çalışma koşullarının işçi ya da işveren tarafından daha sonra değiştirilmek istenmesi mümkündür. 4857 Sayılı İş Yasası, işçi tarafından çalışma koşullarının değiştirilmesi yönünde gelebilecek talepleri belli bir prosedüre bağlamamıştır.

Oysa işverenden gelecek değişiklik talepleri belli bir prosedüre uygun olarak yapılmaktadır. Bu prosedür İş Yasasının 22.maddesinde ; *“İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir”* şeklinde düzenlenmiştir.

Düzenlemeye göre çalışma koşullarının değiştirilebilmesi için ;

- 1- Değişiklik isteğinin işçiye yazılı olarak bildirilmesi,
 - 2- İşçinin altı işgünü içinde değişiklik önerisini yazılı olarak kabul etmesi
- gerekmektedir.

Talebin işçi tarafından kabul edilmemesi

Çalışma koşullarında en sık yapılmak istenen değişiklikler, görev ve görev yerine ilişkin değişikliklerdir. Daha sonra ise çalışma saatlerine ilişkin değişiklikler gelmektedir.

Değişiklik talebinin işçi tarafından altı işgünü içinde onaylanmaması halinde işveren ya işçiye eski şartlarda çalıştırmaya devam edecektir. Ya da iş sözleşmesini feshedecektir.

Bu durumda fesih gerekçesinin haklı bir sebep olup olmaması tazminat haklarını, geçerli bir gerekçe olup olmaması ise iş güvencesi ve işe iade haklarını etkileyecektir.

Bazı hallerde değişiklik talebinin işçi tarafından reddedilmesi üzerine işveren tarafından yapılan fesih geçerli bir sebebe dayanabilir.

Örneğin hizmet sektöründe faaliyet gösteren işyerinde servis elemanı olarak çalışan işçinin bir sağlık sorunu nedeni ile oluşan sinirli yüz ifadesi (yüz felci vs.) müşterilerin tepkisini çekebilir. Çalışan sorumluluklarını yerine getirmekte, görevlerini aksatmadan yapmaktadır. Ancak müşterilerinin şikayeti ile karşılaşan işletme sahibi çalışanın servis yerine mutfakta çalışmasını talep edebilir. Çalışanın kendisine yapılan yazılı bildirimi 6 işgünü içinde yazılı olarak

kabul etmemesi halinde işveren, çalışanı eski işinde çalıştırmaya devam edebilir ya da iş sözleşmesini feshedebilir. İşverenin iş sözleşmesini feshetmesi halinde çalışanın işe iade davası açması mümkündür. Yargı sürecinde hakim, feshin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığına karar verecektir.

Rıza Eroğlu