

# İŞVERENİN GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM (SEVK VE İDARE) HAKKI VE KAPSAMI

## 1. İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI VE SINIRI

Yönetim hakkı, işverenin, kanun, toplu iş sözleşmeleri (TİS) ve iş sözleşmelerine aykırı olmamak üzere vereceği talimatla işin yürütümü ve işçinin işyerindeki davranışını düzenleyebilmesini ifade etmektedir.<sup>1</sup>

İşverenin yönetim hakkının dayanağını doğrudan doğruya iş sözleşmesi oluşturmaktadır. İşverenin yönetim hakkının kapsamı iş sözleşmesinin hükümleriyle sınırlıdır.

İşçinin borçları iş sözleşmesinde belirtildiği ölçüde, yönetim hakkının içeriği daralır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 399 uncu maddesi uyarınca, "işveren işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimatlar verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır."

Gerek iç yönetmelikler gerek işyeri uygulamaları iş sözleşmesi hükmünde olduklarından işverenin yönetim hakkının üstünde yer alırlar. İşveren bu kaynaklara aykırı bir biçimde yönetim hakkını kullanamaz.

İşveren TİS ya da iş sözleşmesi veya işyeri yönetmelikleriyle düzenlenmemiş alanlarda yönetim hakkını kullanabilir.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan çalışma koşullarında yaptığı değişiklikler esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.

Geçerli nedenler de işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapmasını gerektirebilir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle de çalışma koşullarının değiştirilmesi mümkündür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesinde yapılan düzenlemeyle, işverene iş sözleşmesi veya sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisi tanınmıştır. Ancak yapılacak esaslı değişiklikler işçinin onayına bağlıdır.

Söz konusu yasal düzenlemeyle, olumsuz koşulların varlığı halinde, işçinin iş sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine çalışma koşullarında belirli değişiklikler (esaslı değişiklikler) yapılarak, iş ilişkisinin sürdürülmesi amaçlanmıştır.

Buna karşın, uygulamada **TİS ya da iş sözleşmesinde işverene çalışma koşullarında değişiklik yapma yetkisi** verilebilmektedir. Bu durumda, İş Kanunu'nun 22 nci maddesinde belirtilen işçinin yazılı rızasının önceden alındığı kabul edilmektedir.<sup>2</sup>



<sup>1</sup> H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 87

<sup>2</sup> Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara 2023, sayfa 758

Bu nedenle, çalışma koşullarındaki değişiklik sözleşmeden kaynaklanan yetkiye dayanılarak yapılmakta ise bu değişiklik işçiyi bağlayacaktır.

Bu durum, Yüksek mahkeme kararlarında işverenin genişletilmiş yönetim hakkı olarak tanımlanmaktadır.

## 2. İŞVERENİN GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKI

**İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma şartlarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkı ortaya çıkmaktadır.**

Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma şartlarında değişiklik yapma hakkını **sürekli olarak** kazanmış olmaktadır.

İşçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır.

Ayrıca işverenin yönetim yetkisini genişleten bu kayıtların verdiği yetkinin kullanımı, sözleşmede çizilen sınırlara uyularak ve iyi niyetle olmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.

## 3. GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKININ UNSURLARI

### 3.1. İŞVERENİN ÇALIŞMA KOŞULLARINDA SÜREKLİ DEĞİŞİKLİK YAPABİLMESİ

Genişletilmiş yönetim hakkında işveren sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma şartlarında değişiklik yapma hakkını **sürekli olarak** kazanmış olmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesinin yanı sıra Anayasa, yasalar, TİS, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi işveren ilişkilerinin bütünü çalışma koşulları olarak değerlendirilmektedir.

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de yerini alır. Bu nedenle işçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir.

Yasal veya sözleşme gereği bir zorunluluk olmadığı halde, işyerinde uygulana gelen "işyeri uygulamaları" da çalışma koşullarının belirlenmesinde etkindir.

Çalışma koşullarındaki değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren işyerinin kârlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme ediminin yerine getirilmesinin şeklini, zamanını ve hizmetin niteliğini işveren belirler.



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 dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir.<sup>3</sup>

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi 4857 sayılı İş Kanunudur.

Toplu iş sözleşmeleri çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli yeri bulunan diğer bir hukuk kaynağıdır. Çalışma koşullarının işçi lehine olarak değiştirilebileceği ve bunun iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olduğu 6356 sayılı Yasanın 36 ncı maddesinde öngörülmüştür.

Toplu iş sözleşmesini düzenleyen taraflarca toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değiştirilmesi mümkündür. Ancak Yargıtay'ın kökleşmiş uygulamasına göre toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklik geçmişe etkili olamaz.

Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında çoğunlukla "protokol" adı altında yapılan bu değişiklikler, yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur.

### 3.2. İŞVERENİN GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKINI OBJEKTİF OLARAK KULLANMASI

İşveren genişletilmiş yönetim hakkını iş sözleşmesinde belirlenen sınırlar içerisinde objektif olarak kullanmalıdır. Aksi halde bir hakkın kötüye kullanılması söz konusu olacaktır.

Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.<sup>4</sup>

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili bir kararında, "...Dosya içeriğinden taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde yer alan davacının aynı il içerisinde veya Türkiye dahilinde başka bir bölgeye veya başka bir ile atanabileceğine dair düzenleme ile opsiyonlu program mağaza yöneticisi yetiştirme formunun 3.maddesindeki çalışma koşullarında yapılan değişikliklerin kabul edileceğine ilişkin davacının imzasını taşıyan sözleşme metinlerinden kaynaklanan nakil yetkisine dayanarak işletmesel sebeplerle davalının davacıyı ...'deki işyerinden ...'a ihtiyaç nedeni ile benzer unvanla nakletmek istediği, davacının nakil isteğini kabul etmemesi üzerine sözleşmenin geçerli nedenle feshedildiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan, davalı işverenin sözleşmedeki nakil yetkisini kötüye kullandığı da ispat edilmiş değildir. Dairemiz uygulamasına göre de nakil yetkisi kötüye kullanılmamışsa nakle rıza göstermemek fesih için geçerli sebep olarak kabul edilmektedir. Buna göre, iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebebe dayandığının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır." biçiminde hüküm kurmuştur.<sup>5</sup>



<sup>3</sup> Y.9.HD. 27.10.2008 gün, E. 2008/29715, K. 2008/28944

<sup>4</sup> Y.9.HD. T.7.7.2008 gün, E. 2007/24548, K.2008/19209

<sup>5</sup> Y. 22.HD.T.12.06.2017, E.2017/34981, K.2017/13817

Somut olayda, işveren iş sözleşmesi hükmüne dayanarak işçiyi işyerinden yine kendisine ait olan başka bir işyerine nakletmek istemiş ancak işçinin nakle rıza göstermemesi geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshine sebep olmuştur. Söz konusu davada, işveren genişletilmiş yönetim hakkını objektif olarak kullandığı (nakil yetkisini kötüye kullanmadığı) yüksek mahkeme tarafından da onaylanmıştır.

İşçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi, başka işyerlerinde görevlendirilmesi de çalışma koşulları arasındadır. Böyle bir durumda işçiye bir başka işyerinde görev verilmesi, kural olarak çalışma koşullarında değişiklik niteliğinde sayılmaz.

Örneğin işçinin çeşitli şantiyelerin proje müdürü olması ve sürekli olarak değişik yerlerde kurulu bu şantiyelerde görev yapması halinde, kabul edilebilir sınırlar dahilinde aynı türdeki bir başka görevlendirme söz konusudur ve işçi bu görevlendirmeyi reddedemez.

Yüksek mahkeme kararına göre, "...Yönetim hakkı (genişletilmiş) kapsamında kalan veya sözleşme ile kabul edilen ve geçerli sayılan değişikliklerde işçinin işverenin talimatına uyması gerekir. Aksi halde değişiklik esaslı değişiklik olmadığından işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-h maddesi uyarınca ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etme veya görev yerine gitmemekten dolayı aynı maddenin (g) fıkrası uyarınca devamsızlık nedeni ile iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahiptir. Her iki durumda da işçi iş görme borcuna aykırı davranmaktadır. İşveren haklı fesih yerine nedenini belirtmek, yazılı yapmak ve işçinin savunmasını almak suretiyle sözleşmesini geçerli nedenle de feshedebilir."6

Acil ve arızî durumlarda işçinin görev tanımının dışında çalıştırılması ve fazla mesai yaptırılması olanaklıdır. İşverenin yönetim hakkının bu tür olağanüstü durumlarda daha geniş biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 42 inci maddesi çerçevesinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma işçinin kabulüne bağlı değildir ve yasal sınırlar gözetilerek işçinin işverence verilecek talimatlara uyması gerekir.

#### 4. SONUÇ

İşverenin yönetim hakkının dayanağını doğrudan doğruya iş sözleşmesi oluşturmaktadır.

İşverenin yönetim hakkının kapsamı iş sözleşmesinin hükümleriyle sınırlıdır.

Gerek iç yönetmelikler gerek işyeri uygulamaları iş sözleşmesi hükmünde olduklarından işverenin yönetim hakkının üstünde yer alırlar. İşveren bu kaynaklara aykırı bir biçimde yönetim hakkını kullanamaz.

İşveren TİS ya da iş sözleşmesi veya işyeri yönetmelikleriyle düzenlenmemiş alanlarda yönetim hakkını kullanabilir.



<sup>6</sup> Y.9.HD. T. 05.04.2010, E.2009/20421, K.2010/9324

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan çalışma koşullarında yaptığı değişiklikler esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez.

Geçerli nedenler de işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapmasını gerektirebilir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle de çalışma koşullarının değiştirilmesi mümkündür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 inci maddesinde yapılan düzenlemeyle, işverene iş sözleşmesi veya sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisi tanınmıştır. Ancak yapılacak esaslı değişiklikler işçinin onayına bağlıdır.

Buna karşın, uygulamada TİS ya da iş sözleşmesinde işverene çalışma koşullarında değişiklik yapma yetkisi de verilebilmektedir.

Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla **işçinin çalışma şartlarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır.**

Genişletilmiş yönetim hakkı olarak tanımlanan bu halde, İş Kanunu'nun 22 inci maddesinde belirtilen işçinin yazılı rızasının önceden alındığı kabul edilmektedir.

Bu nedenle, çalışma koşullarındaki değişiklik sözleşmeden kaynaklanan yetkiye dayanılarak yapılmakta ise bu değişiklik işçiyi bağlayacaktır.

Bu durumda, işçinin çalışma şartlarında yapılan değişikliğe uygun hareket etmemesi ise iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshedilmesi sonucunun doğuracaktır.

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

