

# Ücret Zammının Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Bakımından Değerlendirilmesi

## The Evaluation of Wage Increase in terms of Fundamental Change in Working Conditions

Ayşe KÖME AKPULAT\* , Ayşe Ledün AKDENİZ\*\* 

### ÖZ

İş hukuku mevzuatında ücret konusunda ayrıntılı düzenlemeler bulunmakla birlikte, işçinin ücretinde bir zam yapılması, bu zammın oranı ya da zam dönemi bakımından açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Özellikle ekonomik açıdan zorlu zamanlardan geçildiğinde, ücretlerde zam yapılmasına duyulan ihtiyaç daha da belirginleşmektedir. İş ilişkilerinde sıklıkla karşılaşılan bir durum da, yazılı bir kaynakta yer almamakla birlikte düzenli olarak işçi ücretlerine zam yapılması durumudur. Bu şekilde işyerinde devam eden ücret zammına ilişkin uygulamaların işyeri uygulaması haline gelip gelmediği değerlendirilmelidir. Öte yandan, işverenlerin iş sözleşmesiyle, işyeri yönetmeliğiyle ya da işyeri uygulamasıyla bir çalışma koşulu haline gelmiş ücret zammı konusunda tek taraflı olarak değişiklik yapabilmesi konusunun da dikkatle incelenmesi gerekmektedir. Bu konuda gerek Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesi gerekse de İş Kanunu'nun 22. maddesinin, değişiklik hakkının saklı tutulmasına ilişkin tartışmaları sona erdirmekten ziyade, bu konuyu daha da tartışmalı hale getirdiği ifade edilebilir. Nitekim zam konusuna ilişkin işyeri uygulamaları ve değişiklik hakkının saklı tutulmasına ilişkin yargı kararları incelendiğinde bu konuda istikrarlı bir içtihadın oluştuğundan söz etmek güç gözükmemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Ücret Zammı, Çalışma Koşulları, İşyeri Uygulaması, Genel İşlem Koşulları, Değişiklik Hakkının Saklı Tutulması, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik.

### ABSTRACT

Although there are detailed regulations on wages in the labour law legislation, there is not any specific regulation in terms of wage increase of employees, the rate of the increase, or the period of the increase. Especially in difficult economic periods, the need for wage increases becomes even more apparent. Another situation that is frequently encountered in labour relations is regular increases in wages of employees, which is not stated in a written document. Considering the continuing practices, it is necessary to examine whether the wage increase has become a workplace practice or not. Besides, provisions which allow employers to make unilateral changes regarding wage increases that have become a condition of employment through an employment contract, workplace regulation, or workplace practice should also be carefully examined. Both Article 24 of the Turkish Code of Obligations and Article 22 of Turkish Labour Law, rather than ending the debates in terms of reservation of the right to change, have caused further debates. As a matter of fact, analysing the workplace practices regarding the increase and the judicial decisions regarding the reservation of right to change, it is difficult to conclude that there is a consistency of jurisprudence on the subject

**Keywords:** Wage Increase, Working Conditions, Workplace Practice, General Terms and Conditions, Reservation of Modification, Fundamental Changes in Working Conditions

\* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, aysekome@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5271-2961

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, alakdeniz@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1312-3726

## GİRİŞ

Ücret, iş sözleşmesinde işverenin asli borcu ve işçinin iş görmesinin karşılığıdır. Bu yönüyle ücret çalışma koşulları arasında en önemlilerindedir. Kuşkusuz, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapabilmesi, iş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi niteliği ve işverenin yönetim hakkı karşısında mümkün ve gereklidir. Bu nedenle işveren, işyerinde kârlılığı ve verimliliği arttırmak amacıyla ya da işin görülme yeri, zamanı ve şeklini tayin etmek amacıyla çeşitli tedbirler alabilir. Bu tedbirler ve kararlardan işverenin yönetim hakkı kapsamında olanlar, işçinin durumunu olumsuz yönde etkilemeyenler çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Buna karşılık, İş Kanunu'nda<sup>1</sup> her ne kadar çalışma koşullarında hangi değişikliğin esaslı olduğu yönünde bir hüküm olmasa da, ücreti olumsuz yönde etkileyen her değişikliğin bir esaslı değişiklik olduğu öğretti görüşlerinde ve içtihatla kabul edilmiştir.

Enflasyon baskısının hissedildiği zamanlarda işçi ücretlerine zam yapılması önemli bir gereklilik olduğu gibi ücrete yapılan zam işçinin daha iyi ücretle başka bir iş arayışına girmesini engeller, işçinin çalışma motivasyonunu artırır ve işyerinde çalışma barışının sağlanmasına hizmet eder. Hatta İş Kanunu'na göre en geç iki yılda bir açıklanması gereken ancak artan enflasyon karşısında çoğunlukla yılda bir ve son zamanlarda altı ayda bir açıklanan asgarî ücret karşısında, işverenler tarafından asgarî ücretin altında bir ücretle işçi çalıştırılmayacağından, bu zammın yapılması kanunî bir zorunluluktan kaynaklanmaktadır. Ancak asgarî ücretin belirlenmesine ilişkin düzenleme (İş Kanunu m.39 ve Asgari Ücret Yönetmeliği<sup>2</sup>) dışında, işçinin ücretine zam yapılması, bu zammın oranı ya da zam dönemi bakımından açık bir düzenleme yoktur. İşte bu yönüyle çalışmamız bakımından önem taşıyan ilk husus, ücret zammının bir çalışma koşulu olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğidir. İkinci olarak işverenin iş sözleşmesinde veya işyeri yönetmeliği gibi bir kaynakta bu yönde bir hüküm yer almamakla birlikte düzenli olarak işçi ücretlerine zam yapması durumunda bunun bir işyeri uygulaması haline gelip gelmediği de değerlendirilmelidir. Kuşkusuz burada ücrete zam yapılması kadar zam döneminin ve yapılacak zam oranının bir asgarî miktarı olup olmadığı da bu sayılanların bir çalışma koşulu haline gelip gelmediği sorunu ile ilgilidir. Nihayet, işverenlerin iş sözleşmesiyle, işyeri yönetmeliğiyle ya da işyeri uygulamasıyla bir çalışma koşulu haline gelmiş ücret zammı (zam yapılması, zam oranı ya da zam dönemi) konusunda tek taraflı olarak değişiklik yapabileceğine ilişkin hükümlerin ne şekilde değerlendirilmesi gerektiği de çalışmamızda ele alınmıştır. Önemle belirtelim ki, toplu iş sözleşmesiyle ortaya çıkan çalışma koşullarının, İş Kanunu m.22 hükmü çerçevesinde değiştirilebilmesi mümkün olmadığından, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret zammı konusuna çalışmamızda yer verilmemiştir.

1 İş Kanunu, Kanun Numarası:4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 10.06.2003/25134.

2 Asgari Ücret Yönetmeliği, RG 01.08.2004/25540.

## I. ÇALIŞMA KOŞULLARI VE ÇALIŞMA KOŞULLARININ DÜZENLENMESİ

### A. GENEL OLARAK

İş ilişkisinde işin görülme yeri ve zamanını, işçinin çalışma, dinlenme ve izin sürelerini, ücret ve sosyal yardımları, fazla çalışmaya ilişkin hususları, iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı tazminatları, işverenin yönetim hakkına ilişkin detayları, sağlık ve güvenlik tedbirlerini; kısaca iş ilişkisinden doğan hak ve borçları ifade etmek üzere “çalışma koşulları” kavramı kullanılmaktadır<sup>3</sup>. Nitekim Yargıtay’ın konu hakkındaki ilke kararında çalışma koşullarından ne anlaşılması gerektiği şöyle ifade edilmiştir: “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>4</sup>.

İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisine uygulanacak kurallar, bir başka ifadeyle iş ilişkisini düzenleyen hukuk kaynakları; yasama, yürütme ve yargı tarafından belirlenen kurallar yanında, toplu iş sözleşmesine ve iş sözleşmesinin taraflarınca oluşturulan özel kurallara da dayanmaktadır. Bu özel kaynaklar ise başta iş sözleşmesi olmak üzere, işyeri yönetmeliği, işyeri uygulaması veya işverenin talimatları şeklinde karşımıza çıkabilir<sup>5</sup>. Nitekim İş Kanunu’nun “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi” kenar başlıklı 22. maddesinde, “iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki işyeri yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla” oluşan çalışma koşullarına yer verilmiştir. Hemen belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesiyle ortaya çıkan çalışma koşullarının 22. maddede sayılmamasının sebebi, toplu iş sözleşmesinin ancak toplu iş sözleşmesinin taraflarınca değiştirilebilmesi ve toplu iş sözleşmesinin emredici niteliği karşısında, toplu iş sözleşmesiyle oluşmuş çalışma koşullarında işçi ve işverenlerin değişiklik yapamaması nedenine dayanır<sup>6</sup>.

3 Murat Şen, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik* (Seçkin 2005) 24; Ufuk Aydın, ‘Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi’ (2011) (23) Sicil İş Hukuku Dergisi 22, 23; Emine Tuncay Senyen Kaplan, ‘Çalışma Koşullarında Değişiklik’ (2022) (158) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 341, 347; Hakan Keser, ‘İkramiye, Yemek ve Servis Gibi İşyeri Uygulamalarının Kaldırılıp, Bunlara İlişkin Tutarların İşçinin Ücretine Eklenmesinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Olarak Kabul Edilip Edilemeyeceğine İlişkin Bir Değerlendirme’ (2023) (49) Sicil İş Hukuku Dergisi, 78, 80; Levent Akın, ‘İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı’ (2013) 27(2) Çimento İşveren Dergisi 38, 45; Gülsevil Alpagut, ‘Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik’ (2008) (65) Bankacılar Dergisi 89, 105; Murat Engin, ‘Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı’ (2003) LXI (1-2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 313, 314; Binnur Tulukçu, ‘Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik’ Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan (Beta 2011) 1 1099, 1101.

4 Yargıtay 9 HD, E 2008/29715 K 2008/28944, 27.10.2008, Kazancı İçtihat Bankası; Aynı yönde, Yargıtay 9 HD, E 2017/6518 K 2017/17134, 01.11.2017, Kazancı İçtihat Bankası; Yargıtay 9 HD, E 2016/35114 K 2020/18056, 10.12.2020, Kazancı İçtihat Bankası.

5 “Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma şartları olarak değerlendirilmelidir.”. Yargıtay HGK, E 2015/9-3417 K 2019/525, 07.05.2019, Kazancı İçtihat Bankası.

6 Tankut Centel, *İş Güvencesi* (2. Bası, Legal 2020) 247; Aydın, ‘Değişiklik Feshi’ (n 3) 23; Senyen Kaplan (n 3) 345. Kanun ve toplu iş sözleşmesiyle getirilen konularda işverenin işçi aleyhine esaslı değişiklik yapması mümkün olmadığından, burada esasen çalışma koşullarının değiştirilmesi değil uygulanmaması söz konusudur. Engin (n 3) 314.

## B. İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş ilişkisinin özel nitelikli kaynaklarının ilki, hiç kuşkusuz iş sözleşmeleridir. İş sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda, “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme” olarak tanımlanmıştır (m.8/1). Türk Borçlar Kanunu'nda<sup>7</sup> da hizmet sözleşmesi “işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme” biçiminde tanımlanmıştır (m.393/1)<sup>8</sup>. İş sözleşmesi, işçi ve işveren arasındaki bireysel iş ilişkisinin temel kaynağı niteliğindedir.

Borçlar hukukuna hâkim olan sözleşme serbestisi, esasen iş hukuku ve iş sözleşmeleri bakımından da geçerlidir. Ancak iş hukukundaki sözleşme serbestisi, mevzuatın emredici nitelikteki kurallarıyla sınırlandırılmıştır. Öte yandan bir tarafın bağımlı olarak iş gördüğü, ekonomik olarak daha güçlü olan ve üretim araçlarını elinde bulunduran diğer tarafın da bu iş görme karşılığında ücret ödediği iş ilişkisinde, işçinin korunması ihtiyacı iş hukukuna yön veren temel ilkelerden olmuştur. İşte bu yönüyle tarafların iş sözleşmesi hükümlerini belirlerken tam bir eşitlik ve serbesti içinde olduklarından söz edilemez ve bu durum tarafların eşit olduklarının kabul edildiği özel hukuk sözleşmeleri ile bağdaşmayan bir özellik arz etmektedir<sup>9</sup>. Diğer bir ifadeyle, iş ilişkilerine ilişkin mevzuatın emredici hükümlerle donatılmasının sebebi de taraflarının eşit olmadıklarının varsayılmasıdır<sup>10</sup>. Bu ilişkide işverene kişisel, hukuki ve ekonomik yönden bağımlı olan ve emeğini sunan işçinin, iş sözleşmesinin zayıf süjesi olduğu kabul edilir. Bu nedenle taraflar arasındaki dengeyi sağlamak amacıyla mevzuatta emredici kurallar kabul edilmiştir.

Eşit olmayan bu tarafların sözleşme serbestisini sınırlandıran emredici kurallar; mutlak emredici ve nisbî emredici kurallar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu kurallardan nisbî emredici kurallar, işçi yararına değiştirilebilen ve bu yönüyle daha çok işverenin sözleşme serbestisini kısıtlayan kurallardır<sup>11</sup>. Şu halde iş sözleşmesi, iş hukukunun en temel özel kaynağı niteliğinde olmakla birlikte, tarafların tam bir serbesti içinde belirledikleri kurallar bütünü niteliğinde değildir. Tarafların gerek bu sözleşmeyi yaparken gerekse sözleşmede sonradan bir değişiklik yaparken, mevzuatın emredici kurallarına uyması gerekir.

7 Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG 04.02.2011/27836.

8 Türk Borçlar Kanunu'nda geçen hizmet sözleşmesi ile İş Kanunu'nda yer verilen iş sözleşmesi kavramları esasen aynı sözleşmeyi ifade etmektedir. Oğuzman tarafından bu konuda, “İş akdi ve hizmet akdi tabirleri, aynı akdin ayrı iki tabirle ifadesinden başka bir şey değildir. Filhakika iş ve hizmet akdinin tefriki hususunda ... Türk kanun vazı böyle bir fark nazara almayı düşünmüş değildir.” açıklamasıyla aynı hususa işaret edilmiştir. M. Kemal Oğuzman, *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi* (İsmail Akgün Matbaası 1955) 3.

9 Sarper Süzek, *İş Hukuku* (21. Bası, Beta 2021) 41; Hande Heper, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi* (Seçkin 2022) 75.

10 Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 2; Ayşe Ledün Akdeniz, *İş İlişkilerinde İmkânsızlık* (On İki Levha 2018) 34.

11 İş hukukundaki hukuk kurallarının niteliği konusunda bakınız Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023) 22; Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 38; Hamdi Mollamahmutoglu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. Bası, Lykeion 2022) 14; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (5. Bası, Oniki Levha 2023) 1; Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunun Emredici Yapısı* (Beta 2014) 75 vd.

### C. İŞYERİ YÖNETMELİKLERİ

Çalışma koşullarını oluşturan bir diğer kaynak ise işyeri yönetmelikleridir. İşyeri yönetmelikleri (iç yönetmelik, dâhili yönetmelik, personel yönetmeliği, insan kaynakları yönetmeliği vb.), işverenin, işçilerin tamamı ya da bir bölümü için çalışma koşullarını, işyerindeki düzeni, işverenin yönetim hakkına ilişkin kimi esasları tek taraflı ve genel olarak önceden belirlediği özel bir kaynak olarak tanımlanabilir. Gerçekten, bireysel iş hukukunda çalışma ilişkisi bakımından tüm kurallara iş sözleşmesinde yer vermenin pratik olmaması, toplu iş sözleşmeleriyle de her konunun düzenlenmemesi ve işyeri yönetmeliklerinin yeknesak bir düzen getirmesi karşısında pek çok işveren işyeri yönetmelikleri hazırlamaktadır<sup>12</sup>. Hemen belirtmek gerekir ki, işyeri yönetmeliklerinin hazırlanması işveren bakımından bir zorunluluk değildir. İşyeri yönetmeliği konusunda İş Kanunu'nda ya da Türk Borçlar Kanunu'nda açık bir tanım bulunmamakla birlikte, İş Kanunu'nun 22. maddesinde "iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği" kavramına yer verilmiştir. Bu yönüyle, işyeri yönetmeliğinin iş sözleşmesinin bir eki niteliğinde olduğu kabul edilmelidir.

Hukukumuzda işyeri yönetmeliklerinin işverence hazırlandıktan sonra yetkili bir makam tarafından onaylanması (kurumsal sistem) ya da işyeri kurulu, işçi temsilcileri gibi bir oluşumun katılımının sağlanması veya görüşünün alınması (katılımcı sistem) gibi bir model benimsenmemiştir<sup>13</sup>. Sözleşmesel sistem olarak isimlendirilen ve hukukumuzda da geçerli olan sistemde, işverence tek taraflı olarak hazırlanan ve işçiye sunulan bu yönetmeliklerin işçinin de kabulüyle iş sözleşmesinin eki ve giderek çalışma koşulunu oluşturan bir kaynak olduğu kabul edilmektedir<sup>14</sup>. İşyeri yönetmeliklerinin iş sözleşmesinin bir eki niteliği haline gelmesi işçinin kabulüne bağlı olmakla birlikte, önceden pek çok iş ilişkisinde kullanılmak üzere tek taraflı hazırlanan bu yönetmelikler üzerinde işçinin işverence pazarlık etme imkânı bulunmamaktadır. Bu yönüyle işyeri yönetmelikleri, bir genel işlem koşulu niteliğindedir<sup>15</sup>.

### D. İŞYERİ UYGULAMALARI

Çalışma koşulları işyeri uygulamasıyla da oluşabilir. İşyeri uygulaması, kanunî ya da akdî bir zorunluluk bulunmadığı halde işverenin işyerindeki bazı fiili davranışlarının tekrarlanması ile ortaya

12 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 266; Centel (n 6) 246; Sarper Süzek, 'Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi' *Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan* (Seçkin 2016) 1 459, 461; Ali Güzel ve Deniz Ugan Çatalkaya, 'İş Sözleşmesinin Uygulanması ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlandırılmasında Dürüstlük Kuralının İşlevi Üzerine' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan) 17, 47; Tulukçu (n 3) 1104; Nazlı Elbir, 'İç Yönetmeliklerin Bağlayıcılığı' *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan* (Beta 2011) 1 265, 265.

13 Anılan sistemlere ilişkin genel bilgi hakkında bakınız Orhan Ersun Civan, *Genel İş Koşulları* (Beta 2015) 149 vd.; Merve Kutlu Mutluer, 'Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk İş Hukukunda İşyeri İç Yönetmelikleri' (Yetkin 2022) 32 vd.; Elbir (n 12) 266 vd.; Süzek, 'Tip İş Akitleri' (n 12) 462.

14 Süzek, 'Tip İş Akitleri' (n 12) 463; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 266; Kutlu Mutluer (n 13) 16. Ayrıca bakınız Elbir (n 12) 269.

15 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 268; Süzek, İş Hukuku (n 9) 69; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Baskan, *İş Hukuku* (10. Bası, Beta 2020) 20; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 73; Keser (n 3) 81; Civan, *Genel İş Koşulları* (n 13) 65; Güzel ve Ugan Çatalkaya (n 12) 48.

çıkan, bir menfaatin işverence tek taraflı ve devamlı şekilde sağlanması ile iş sözleşmesi hükmü haline gelen bir çalışma koşulu kaynağıdır<sup>16</sup>. Gerçekten, işverenler zaman zaman yasal bir zorunluluk bulunmamasına ve toplu iş sözleşmesinde, iş sözleşmesinde veya işyeri yönetmeliğinde de bir hüküm olmamasına rağmen, tek taraflı bazı fiili davranışlarla işçi lehine bir yarar sağlayabilmektedir. Örneğin, işverenlerin yılbaşlarında gıda yardımında bulunması, düzenli aralıklarla ikramiye ödemesi<sup>17</sup>, düzenli şekilde prim vermesi<sup>18</sup>, işçilere yol parası vermesi gibi uygulamalar işyeri uygulaması olarak kabul edilebilir.

Bu noktada işyerindeki işverence gerçekleştirilen tüm fiili davranışların ve işçi lehine uygulamaların kendiliğinden bağlayıcılık kazanmayacağı ve bir çalışma koşulu haline gelmeyeceği de ifade edilmelidir. Bir davranış, ancak bazı koşulların bir araya gelmesiyle işyeri uygulaması olarak kabul edilir ve böylelikle iş sözleşmesinin içeriği haline gelerek bağlayıcılık kazanır. Bu durumda işyeri uygulaması haline gelen bir çalışma koşulunun işverence tek taraflı olarak – İş Kanunu m.22 hükmü uygulanmadan – değiştirilmesi de mümkün olmaz. İşyeri uygulamasının kaynaklık ettiği çalışma koşullarına uygulamada sıkça rastlanmakta ise de, niteliği gereği yazılı olmaması nedeniyle, bir davranışın işyeri uygulaması haline gelip gelmediği konusunda tereddütler doğabilmektedir.

Önemle belirtmek gerekir ki, işverenin bu uygulamayı yaparken bu davranışı ile gelecekte bağlı olmayı gerçekten istemiş ve düşünmüş olması, işyeri uygulamasının bağlayıcılık kazanması için aranan bir unsur değildir<sup>19</sup>. Burada önemli olan işverenin bu konudaki istek ve düşüncesinden ziyade, işçilerde dürüstlük kuralı gereğince bu davranışla sağlanan hakkın bundan sonra da devam edeceği konusunda yaratılan güvendir<sup>20</sup>. Şu halde işyeri uygulaması bakımından belirleyici olan, işverenin davranışlarının dış dünyada işçiler tarafından objektif olarak nasıl değerlendirildiğidir<sup>21</sup>. Hiç şüphesiz, burada işverenin bir menfaati sağlarken bundan vazgeçme hakkını saklı tutarak, gelecek dönemde bu hakkı sağlamayacağını açıkça belirtmesi ihtimali üzerinde de durulması gerekir. Değişiklik hakkının saklı tutulması konusu çalışmamızda ayrı bir başlık altında ayrıca ele alınmıştır.

16 Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 80; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 271; Polat Soyer, *Genel İş Koşulları*, (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Yayınları 1987) 41; Ekmekçi ve Yiğit (n 11) 103; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 78; Şen (n 3) 44; Tulukçu (n 3) 1104; Civan, *Genel İş Koşulları* (n 13) 71; Alpagut, 'Esaslı Değişiklik' (n 3) 105; Mahmut Kabakçı, 'Her Yıl İşverenin Takdirine Bağlı Olarak Değişen Tutarda Ödenen İkramiyenin İş Şartı Niteliği' (2012) (27) Sicil İş Hukuku Dergisi 106, 111.

17 "İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa da, işverence tek taraflı düzenli şekilde yapılan ikramiye ödemesi, işyeri uygulamasına dayanan bir iş şartı oluşturur. Bu durumda ikramiyelerin tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün değildir." Yargıtay 9 HD, E 2008/38755 K 2010/39429, 23.12.2010, Kararı inceleyen Kabakçı (n 16) 107 vd.

18 "Prim uygulaması bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa dahi, işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan prim ödemesi "işyeri şartı" niteliğindedir." Yargıtay 9 HD, E 2014/21153 K 2015/32270, 16.11.2015, Kazancı İçtihat Bankası.

19 Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 80; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 271; Ekmekçi ve Yiğit (n 11) 103; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 80.

20 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 271; Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 80; Ekmekçi ve Yiğit (n 11) 103; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 80.

21 Kabakçı (n 16) 112.

Bir uygulamanın işyeri uygulaması haline gelmesi için, öncelikle uygulamanın genel yani tüm işçilere ya da işçilerin bir bölümüne uygulanması gerektiği öğretide ifade edilmiştir<sup>22</sup>. İşyeri uygulamasıyla, bir veya birden fazla konudaki çalışma koşulu genel ve yeknesak olarak belirlenmekte ve işyerine sonradan alınan işçiler de bu çalışma koşuluyla sağlanan hakkı talep etme imkânına kavuşmaktadır. Böyle bir durumda işe yeni başlayan bir işçinin de, işverenin eşit davranma borcu gereği, işyerinde düzenli olarak devam eden bu mevcut uygulamadan yararlanabilmesi gerekir.

İşverenin tek bir işçisine fiili bir davranışıyla; mevzuatta, iş sözleşmesinde ya da işyeri yönetmeliğinde yer almayan bir menfaati sağlamış olması durumunda ise, bir işyeri uygulamasından ziyade, zımnî bir iş sözleşmesi hükmü olduğundan söz etmek daha uygun olur<sup>23</sup>. Bu nedenle, işe daha sonra alınan bir işçinin yalnızca bu işçiyeye sağlanan yararın kendisine de sağlanması konusunda bir talep hakkı bulunmayacaktır<sup>24</sup>.

İkinci olarak, işverenin davranışının işyeri uygulaması olarak kabul edilmesi için bu davranışın bir süre tekrar etmiş olması gerekir<sup>25</sup>. Tek bir kere sağlanan menfaatin işyeri uygulaması olduğu düşünülemez<sup>26</sup>. Uygulamanın kaç kere tekrar edilmesi gerektiği konusunda ise somut bir ölçü verilmesi mümkün değildir. Bu durum, somut olayın özelliğine göre belirlenmeli ve uygulamanın dürüstlük kuralı gereğince devam edeceği konusunda işçide yaratılan haklı beklenti dikkate alınmalıdır. Konu hakkında Yargıtay tarafından, bir menfaatin üç yıl süreyle sağlanması halinde işçinin aynı menfaati talep hakkına sahip olduğu yönünde kararlar verilmiştir<sup>27</sup>. Elbette bu sayı, her

22 Sützek, *İş Hukuku* (n 9) 81, Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 15) 23; Keser (n 3) 82; Fatih Uşan, 'Karar İncelemesi İşyeri Uygulaması - İşverenin Yönetim Hakkı - İşçinin İşyerinin Değiştirilmesi - Hizmet Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi - Bildirimli Fesih - İhbar ve Kıdem Tazminatı' (1999) 7 (1-2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 391, 392; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 270; Kabakçı (n 16) 112; Alpagut, 'Esaslı Değişiklik' (n 3) 105.

23 Sützek, *İş Hukuku* (n 9) 81; Civan, Genel İş Koşulları (n 13) 77.

24 Sützek, *İş Hukuku* (n 9) 81; "Örneğin doğum yapan kadın işçilerden birine ödemede bulunulması, sonradan diğer işçiler açısından talep edilebilir bir hak halini almaz. Aksine belirli bir süreçte, istisnasız doğum yapan işçilerin tamamına ödeme yapılması, diğer şartların varlığı halinde işyeri uygulaması olarak değerlendirilebilir." Kabakçı (n 16) 112.

25 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 271; Sützek, *İş Hukuku* (n 9) 82; Kabakçı (n 16) 112.

26 Yargıtay bir kararında, yalnızca bir yıl ödenen ikramiyenin takip eden yıllar bakımından da ödenmesine gerek olmadığı sonucuna varmıştır: "İkramiye bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa dahi, işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan ikramiye ödemesinin "işyeri koşulu" olduğu kabul edilmektedir. Her durumda ikramiyelerin tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmaz. İkramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir. ... Somut olayda davacı, davalı işyerinde ikramiye öndendiğini ve işyeri uygulaması haline geldiğini, davacının ikramiye alacağı bulunduğunu iddia etmiştir. Davalı ise sadece 2009 yılı için ikramiye öndendiğini işyeri uygulaması haline gelmediğini savunmuştur. Her ne kadar Mahkemece ikramiye alacağının 2010-2011 yılı için kabulüne karar verilmiş ise de işyerinde 2009 yılında ikramiye ödemesi yapılmış olup, bu tarihten önce ve sonra ikramiye ödenmemiştir. İkramiyenin düzenli ödeneceğine dair alınmış yönetim kurulu kararı, iş sözleşmesi ya da süregelen bir uygulama olmadığından ikramiye alacağının reddine ilişkin emsal kararların Dairemizce onandığı (2016/ 13467 Esas - 2019/ 12057 Karar sayılı ilam) gözönüne alındığında talebin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 22 HD, E 2016/16058 K 2019/13885, 24.06.2019, Kazancı İçtihat Bankası. Ekmekçi ve Yiğit (n 11) 104; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 271.

27 "İşverenin yaptığı prim ödemesi, başarı veya herhangi bir kriter gözetilmeden arka arkaya 3 yıl sürmüş, 3 yıl aradan sonra tekrar etmiş olmakla bağlayıcı olmuş ve işyeri uygulaması haline gelmiştir." Yargıtay 9 HD, E 2014/21153 K 2015/32270, 16.11.2015, Kazancı İçtihat Bankası; "... işyerinde 3 yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu hususun artık işyeri şartı haline geldiği gözetilip ..." Yargıtay HGK, E 2003/9-11 K 2003/53, 05.02.2003, kararı inceleyen Ömer Ekmekçi, 'Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' iç *Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi* 2003 (2005) 29. Aynı yönde Yargıtay 22 HD, E 2016/16058 K 2019/13885, 24.06.2019, Kazancı İçtihat Bankası.

somut olayda işyeri uygulaması bakımından mutlak olarak kabul edilen bir sayı olmamalı, somut olayın özelliğine göre bir değerlendirme yapılmalıdır. Bu nedenle, işverenin davranışının bağlayıcılığı için farklı bir süre de aranabilir<sup>28</sup>.

Nihayet bir davranışın işyeri uygulaması olarak kabul edilmesi için edimin aynı koşullarla sağlanması gerekir. Bununla birlikte, işveren tarafından zaman içinde aynı nedene bağlı olarak bir ödeme yapılmışsa, bu ödemenin belirli yıllarda farklı tutarda olması işyeri uygulamasının oluşmadığı anlamına gelmemelidir<sup>29</sup>. Bir başka ifadeyle, işveren devamlı bir uygulama ile hakkın sağlanacağı konusunda işçide haklı bir beklenti oluşturmuşsa, ancak edimin tutarı konusunda bir belirsizlik varsa bu durumda tutar, hakkaniyete göre belirlenebilir<sup>30</sup>. Öte yandan, işveren tarafından emredici hükümlerin aksine bir davranışın uzun süre tekrarlanmış olmasının o davranışı işyeri uygulaması haline getirmeyeceği de belirtilmelidir<sup>31</sup>.

## II. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK DÜZENLEMESİ

### A. DEĞİŞİKLİĞE DUYULAN İHTİYAÇ İLE DEĞİŞİKLİĞE KARŞI KORUNMA İHTİYACI

Karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla kurulan iş sözleşmesinde, ahde vefa ilkesi uyarınca tarafların tek taraflı olarak sözleşme içeriğine müdahale etmesi veya bunu değiştirmesi mümkün değildir<sup>32</sup>. Taraflar ancak karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanıyla yani anlaşarak bir sözleşmede değişiklik yapabilirler. Böylece sözleşmenin taraflarına bir koruma sağlanmış olur ve eşit ve özgür iradeler güvence altına alınır<sup>33</sup>. Ahde vefa ilkesi, bir sözleşme ilişkisinin, aksine bir anlaşma olmadıkça,

28 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 82.

29 *Süzek'e* göre ödemenin aynı koşullarla gerçekleşmesi şartı çok katı biçimde ele alınmamalı, bazı yıllar bu ödemenin farklı tutarda olması işyeri uygulaması olmadığı anlamına gelmemelidir, *Süzek, İş Hukuku* (n 9) 82; *Şen'e* göre de, ödemenin tutarının farklı olması değil aynı davranışın aynı nedenler karşısında tekrar etmesi önemlidir. *Şen*, (n 3) 48.

30 *Soyer* (n 16) 43; *Kabakçı* (n 16) 114.

31 Nitekim bu esas Yargıtay tarafında da şu açıklamalarla isabetle belirtilmiştir: “Anayasal temeli olan yıllık izin hakkı yönünden bir örnek vermek gerekirse, işverenin işçinin bu dinlenme hakkını kısıtlayan uygulamalara gitmesi durumunda, çalışma koşulları işçi aleyhine ağırlaştırılmış olmaktadır. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi şüphesiz 4857 sayılı İş Kanunudur. İşçinin ücretinin alt sınırının gösterildiği ( m 39 ), günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlendiği ( m 41 ve 63 ), hangi hallerde günlük ve haftalık iş sürelerini aşan çalışmaların yapılabileceğinin ve bu durumda ödemesi gereken ücretlerin ve daha pek çok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur. İş ilişkisinde bu gibi emredici hükümlerin dışında, işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemeyeceği gibi aksine uygulama iş koşulu haline gelmez. Örneğin tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye sürekli olarak asgari ücretin altında ücret ödenmiş olması iş koşulunu oluşturmaz.” Yargıtay 9 HD, E 2016/12390 K 2020/1393, 04.02.2020, Kazancı İçtihat Bankası; Yargıtay 9 HD, E 2012/10473 K 2014/15663, 14.05.2014, Lexpera.

32 Kübra Doğan Yenisey, ‘Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi’ (2010) (26) Çalışma ve Toplum 93, 96; Aydın, ‘Değişiklik Feshi’ (n 3) 23.

33 Mustafa Alp, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi* (Seçkin 2005) 23; Doğan Yenisey, ‘Çalışma Koşullarında Değişiklik’ (n 32) 97; Centel’e göre de işverenin tek yanlı değişiklik isteğine karşı işçinin korunması, iş güvencesi hükümlerinin tamamlayıcı bir parçası olarak ortaya çıkar. Centel (n 6) 245. Yüksek Mahkeme de bu hususa şu ifadelerle işaret etmiştir: “4857 Sayılı Kanun’un 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır.” Yargıtay 9 HD, E 2023/494 K 2023/1658, 08.02.2023, Kazancı İçtihat Bankası.



aynı şartlarla devam etmesini sağlar. Kişisel olarak işverene bağlı kabul edilen ve böylece sözleşmenin kendisi için kişisel bir borç ilişkisi yarattığı işçinin iş ilişkisindeki menfaati, bu ilişkinin sürekliliğinin sağlanması ve iş sözleşmesinin içeriğinin işverenin tek taraflı değişikliklerine karşı korunmasıdır. İşte ahde vefa ilkesinin kabulü ile işverenin değişik taleplerine karşı işçi korunmaktadır<sup>34</sup>.

Bununla birlikte, sürekli borç ilişkisi yaratan iş sözleşmesinin zaman içinde gelişen şartlar karşısında değiştirilmesi ihtiyacı doğabilir. Değişen ve gelişen üretim teknikleri, üretim kapasitesi, işçinin iş görme borcunu yerine getirme usulü, iş görme borcunun kapsamı, işçinin mesleki ilerlemesi, işyerinin fiziksel koşulları, ücret ve sosyal yardımlarda bazı düzenlemelerin yapılması ihtiyacı, kârlılık ve verimliliğin artırılması ve sürdürülmesi gereksinimi gibi sebeplerle yukarıda sıralanan çalışma koşullarında çeşitli değişiklikler yapılması söz konusu olabilir<sup>35</sup>. Elbette bu sürekli borç ilişkisinde işverenin işyeri üzerindeki yönetim hakkı ve işletmesel karar alabilme özgürlüğü tamamen ortadan kaldırılmamaktadır. İşverenler; üretimi arttırmak, rekabeti sağlamak, işyerinin ekonomik geleceğini korumak gibi gerekçelerle işletmesel kararlar alabilmektedir. Ancak bu işletmesel kararlar, işçiyi etkilediği zaman ahde vefa ilkesi kendini gösterir<sup>36</sup>. Böylece çalışma koşullarında değişiklik yapılması, ahde vefa ilkesi ile işverenin menfaatleri ve yönetim hakkı arasında bir dengenin sağlanmasını gerektirir<sup>37</sup>. İş ilişkilerinde bu dengenin kurulmasını sağlamak üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde<sup>38</sup> özel bir usule yer verilmiştir.

## B. DEĞİŞİKLİK USULÜ

İş Kanunu'nun 22. maddesinde 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. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi 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.

34 Fatih Uşan, ‘4857 sayılı İş Yasasının 22. maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Uygulamaları’ (2007) 9 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 211, 218; Alp, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi* (n 33) 24; Doğan Yenisey, ‘Çalışma Koşullarında Değişiklik’ (n 32) 97; Gülsevil Alpagut, ‘İş Kanunu’nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı, Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararları’ (2006) 3(9) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 49, 50; Heper (n 9) 221.

35 A. Murat Demircioğlu, ‘Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi’ *İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan* (2011) 121, 124; Doğan Yenisey, ‘Çalışma Koşullarında Değişiklik’ (n 32) 97; Alp, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi* (n 33) 24; Uşan (n 34) 219; Akın (n 3) 46; Aydın, ‘Değişiklik Feshi’ (n 3) 23; Senyen Kaplan (n 3) 342; Tulukçu (n 3) 1106; Centel (n 6) 245.

36 Doğan Yenisey, ‘Çalışma Koşullarında Değişiklik’ (n 32) 97.

37 Uşan (n 34) 218; Akın (n 3) 46.

38 Caniklioğlu’na göre “Çalışma koşullarında değişiklik yapılmasına ilişkin 22. madde 1475 sayılı Kanundan farklı olarak işçilere önemli bir koruma sağlamaktadır. Gerçekten maddede çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğin ancak işçinin yazılı rızası ile yapılabileceği belirtilmekte, böylece 1475 sayılı Kanundan farklı olarak işçi ya değişikliği kabul etme ya da iş sözleşmesini feshetme dayatmasından kurtulmaktadır.” Nurşen Caniklioğlu, ‘İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik’ (2010) (18) Sicil İş Hukuku Dergisi 104, 109. Ayrıca bakınız Alpagut, ‘İş Kanunu’nun 22. Maddesi’ (n 34) 54.

*Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.”*

Her ne kadar İş Kanunu'nun 22. maddesinin kenar başlığı “*Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi*” olarak düzenlenmiş ise de<sup>39</sup>, hükmün içeriğinde öngörülen usulün, *esaslı değişikliklere* özgülendiği anlaşılmaktadır. Bu bakımdan işverenlerin çalışma koşullarında yapmak istediği her değişikliğin esaslı nitelikte olmayabileceği, yönetim hakkının doğal sonucu olarak (esaslı olmayan) belirli değişiklikleri yapabileceği kabul edilmektedir<sup>40</sup>. Örneğin işverenlerin, işyerinin kârlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alması doğal olduğu gibi, iş görme ediminin yerine getirilmesinin şekline, zamanına, sırasına ve kapsamına ilişkin ayrıntıları da aksi kararlaştırılmadıkça işveren belirlemektedir<sup>41</sup>. Buna karşılık, çalışma koşullarında esaslı değişiklikler yapılmasının sınırları İş Kanunu'nda çizilmiştir. İş hukuku öğretisinde esaslı değişiklik, iş sözleşmesinin objektif esaslı unsurlarına müdahale oluşturan, sözleşme ile kurulan denge ve düzen ilişkisini belirli ölçüde bozan değişiklikler olarak izah edilmektedir<sup>42</sup>. Esaslı değişiklik ve esaslı olmayan değişiklik ayrımı bakımından her somut durum için geçerli bir ölçütün tespiti güçlük arz etmekte ise de, konunun daha çok Yargıtay kararları ile şekillendiği ifade edilebilir<sup>43,44</sup>. Önemle belirtelim ki, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından olan ve iş görme ediminin sinallagmasını oluşturan ücrete ilişkin aleyhe yapılan her türlü değişikliğin işçi aleyhine esaslı değişiklik niteliğinde olduğu kabul edilmektedir<sup>45</sup>.

İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamına giren bir çalışma koşulunun değiştirilebilmesi için, öncelikle işverenin yazılı değişiklik önerisi gerekir. Niteliği gereği, bir icap olan bu değişiklik önerisi ile amaçlanan, tarafların değişiklik önerisi üzerinde uygun ve karşılıklı irade beyanlarını açıklayarak anlaşmalarıdır. Bir icap niteliğini taşıdığı için değişiklik önerisinin borçlar hukukunda icap için aranan şartları taşıması, açık ve belirgin olması gerekir<sup>46</sup>. Öte yandan bu değişiklik önerisinin genel bir ilan ile değil, her bir işçiye ayrı ayrı yapılması gerekir. Zira hükümde açıkça “işçiye yazılı olarak bildirmek” şartına yer verilmiştir<sup>47</sup>.

39 İş Kanunu m.22 hükmünün kenar başlığına yönelik eleştiriler ve terminolojisindeki soruna yönelik tespitler konusunda bakınız Ali Güzel, ‘İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi’ Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Seçkin 2017) 539, 545 vd.

40 Ünal Narmanlıoğlu, ‘İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?’ (2006) (3) Sicil İş Hukuku Dergisi 9, 11; Aydın, ‘Değişiklik Feshi’ (n 3) 23 vd.

41 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 275. Aynı yönde Yargıtay 9 HD, E 2008/14835 K 2010/3178, 11.02.2010, Lexpera.

42 Süzek, İş Hukuku (n 9) 675 vd; Güzel ve Ugan Çatalkaya (n 12) 53; Alpagut, ‘İş Kanunu'nun 22. Maddesi’ (n 34) 56; Eda Manav, ‘İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu’ (2012) (25) Sicil İş Hukuku Dergisi 136, 140.

43 Aydın, ‘Değişiklik Feshi’ (n 3) 24; Güzel ve Ugan Çatalkaya (n 12) 53.

44 Belirtelim ki, Yargıtay'ın yerleşik içtihatları uyarınca işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişikliklerin, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemeyeceği kabul edilmektedir. Bu yönde bakınız Yargıtay 9 HD, E 2014/33855 K 2015/34494, 07.12.2015, Lexpera; Yargıtay 9 HD, E 2012/10473 K 2014/15663, 14.05.2014, Lexpera; Yargıtay 9 HD, E 2008/14835 K 2010/3178, 11.02.2010, Lexpera.

45 Süzek, İş Hukuku (n 9) 677; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 617 vd.; Aydın, ‘Değişiklik Feshi’ (n 3) 24; Gaye Burcu Yıldız, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar (Yetkin 2014) 89.

46 Süzek, İş Hukuku (n 9) 682; Demircioğlu (n 35) 128; Aydın, ‘Değişiklik Feshi’ (n 3) 32; İş Kanunu m.22/1'de yer verilen değişiklik önerisinin bir icap olduğu ancak buradaki icap ve kabulün genel hükümlerden farklı bir nitelikte yazılı şekil şartına bağlandığı, genel hükümlerde icabın yazılı olmak zorunda olmadığı gibi kabulün de zmnî olarak yapılmasının mümkün olduğu yönünde Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 378.

47 Süzek, İş Hukuku (n 9) 682; Ekmekçi ve Yiğit (n 11) 114; Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi (n 33) 68; Mollamahmutoğlu,

Değişiklik önerisinin yazılı olarak yapılması bir geçerlilik şartıdır. Nitekim 22. maddede, “şekle uygun yapılmayan değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı” açıklanmıştır. Değişikliğin işçiyi bağlamayacağı ifadesinden anlaşılması gereken ise değişikliğin işçi bakımından hüküm ifade etmemesidir<sup>48</sup>.

İşveren tarafından yapılan bu değişiklik önerisinin gerçekleşmesi ancak işçinin yazılı kabulüyle mümkündür. Hükümde işçinin bu kabulünün açık bir kabul olması aranmıştır. Bu nedenle işçinin değişiklik karşısında susması zımnî kabul olarak değerlendirilemeyecek; aksine red olarak nitelendirilecektir<sup>49</sup>. İşçi bu yazılı kabulünü, Kanun’un tanıdığı altı iş günlük süre içinde vermeli yani değişiklik önerisini düşünmek, kendini değişikliğe ve değişiklik önerisinin reddine hazırlamak hatta kendi değişiklik önerisini sunmak<sup>50</sup> için bir zamana sahip olmalıdır. İşçiye böyle bir zaman tanımadan hemen karar vermeye zorlamak ise değişiklik önerisinin geçersiz olması sonucunu doğurur<sup>51</sup>. Tıpkı değişiklik önerisi gibi işçinin kabulü bakımından aranan yazılı şekil de bir geçerlilik şartıdır<sup>52</sup>. Belirtmek gerekir ki, işçinin bu kabulü kendisine yapılan değişiklik önerisi bakımından geçerli olacak, yoksa ilerideki tüm değişiklikler için verilmiş bir kabul olarak nitelendirilmeyecektir<sup>53</sup>.

Konumuz bakımından önemli olan ücret konusundaki aleyhe değişikliklerde, işçinin ücretinde değişiklik yapılabilmesi için, İş Kanunu m.22’deki usulün izlenmesi gerektiğinden, işverence tek taraflı olarak ücretlerin düşürülmesi, bir ücret ekinin verilmemesi biçiminde yapılan bir değişikliğe karşı işçinin sessiz kalarak çalışması bir kabul anlamına gelmeyeceği gibi bu durum olumsuz bir işyeri uygulaması olarak da nitelendirilemez<sup>54,55</sup>.

Astarlı ve Baysal (n 11) 377; Alpagut, ‘Esaslı Değişiklik’ (n 3) 108.

48 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 377; Centel (n 6) 249.

49 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 619; Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 683; Ekmekçi ve Yiğit (n 11) 114; Alp, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi* (n 33) 62; Şen (n 3) 94; Uşan (n 34) 255; Tulukçu (n 3) 1114.

50 Alpagut, ‘Esaslı Değişiklik’ (n 3) 108.

51 Aydın, ‘Değişiklik Feshi’ (n 3) 32.

52 Yazılı şekil şartının işçinin bağımsız iradesinin tespitine yönelik bir düzenleme olarak nitelendirilmesi hakkında bakınız Doğan Yenisey, ‘Çalışma Koşullarında Değişiklik’ (n 32) 99.

53 Yargıtay 9 HD, E 2014/4238 K 2015/15421, 28.04.2015, Kazancı İçtihat Bankası; Yargıtay 9 HD, E 2023/1098 K 2023/4896, 03.04.2023, Kazancı İçtihat Bankası; Keser (n 3) 88; Ekmekçi ve Yiğit (n 11) 116.

54 Nitekim Yargıtay’a göre, “Ücret indirimine dair esaslı değişikliğin işçi tarafından açıkça kabul edilmemesine rağmen ödeme döneminde daha az ücret ödenmesi, hatta bu ödemeye dair ücret bordrosunun işçi tarafından imzalanması durumunda dahi işçinin fark ücret isteme hakkı devam eder.” Yargıtay 9 HD, E 2020/6849 K 2021/4195, 17.02.2021, Kazancı İçtihat Bankası; Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 684; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 620.

55 Konumuzun kapsamı dışında kalmakla birlikte, öğretide; işçinin, iş sözleşmesinde işverenin asli borcu olan ücret dışında, özellikle işyeri ve işin niteliğinde yapılan değişiklikler karşısında itiraz etmeden uzun süre bu değişikliğe göre çalışmasına karşın, sonradan bu değişiklik önerisini yazılı olarak kabul etmediği gerekçesiyle karşı çıkmasının, kimi durumda hakkın kötüye kullanılması durumunu oluşturabileceğinin savunulduğunu da eklemek gerekir. Ayrıntılı bilgi için bakınız Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 684; Alp, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi* (n 33) 74; Aydın, ‘Değişiklik Feshi’ (n 3) 32. Nitekim Yüksek Mahkeme, iş güvenliği uzmanı olarak çalışan, sonra daha alt bir göreve getirilen işçi hakkında verdiği kararda, “Ne var ki davacı düz işçi pozisyonunda 2 yıldan fazla süre çalışmış, ücreti bu alt pozisyona göre belirlenmiştir. Davacının görev değişikliğine bu kadar uzun süre ses çıkarmamasının, sözleşmenin karşı tarafı olan işverende bu değişikliğin kabul edildiği yönünde bir inancın oluşmasına neden olması olağandır. Davacının işverenin işleme uygun davranışlarda bulunduktan sonra 4857 Sayılı Kanun’un 22. maddesinde öngörülen şekil eksikliğini ileri sürmesi dürüstlük kuralına uygun düşmemektedir. Diğ er yandan 4857 Sayılı Kanun’un 32. maddesine göre ücret, çalışma karşılığı belirlenir. Davacı, ücret farkı talep ettiği dönemde iş güvenliği uzmanı olarak çalışmamış; alt pozisyondaki görevini sürdürmüştür. Dolayısıyla davacının fiilen yapmadığı bir işin karşılığına hak kazanması mümkün değildir.” yönünde hüküm kurarak, işçinin alt görevde çalışmasına ses çıkarmamasına rağmen sonradan yazılı şekil şartına aykırılık iddiası ile fark ücret alacağı talebinde bulunması davranışını dürüstlük kuralına aykırı bulmuştur. Yargıtay 9 HD, E 2023/494 K 2023/1658,

Bu durumda işçi, zamanaşımı süresince ödenmeyen ücret farkını veya ücret eklerini talep edebileceği gibi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir<sup>56</sup>.

### III. İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCU VE ÜCRET ZAMMI UYGULAMALARINA BİR BAKIŞ

#### A. GENEL OLARAK İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCU

İki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesinde işçinin asli borcu iş görme iken işverenin asli borcu ise ücret ödemektir. Bu yönüyle ücret, iş görmenin karşılığıdır. Anayasamızda bu esas “*Ücret emeğin karşılığıdır.*” (m.55) hükmü ile kendini gösterir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise ücret, “*bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar*” biçiminde tanımlanmıştır (m.32/1).

Öte yandan ücret, işçinin çoğu zaman yegâne kimi zaman da en önemli geçim kaynağı durumundadır. Nitekim iş sözleşmesinde tarihsel süreçte dikkate alınan bağımlılık türlerinden biri de işçinin işverene ekonomik bağımlılığı olmuştur. Ekonomik bağımlılıkta, işçi yaşamı için gerekli olan geliri işverenden elde etmekte ve çalışmasını büyük oranda bu işveren yanında geçirdiği için işçinin biricik geçim kaynağını da bu ücret oluşturmaktadır<sup>57</sup>. Bugün için ekonomik bağımlılık, bağımlılık unsurunu ele alırken tek başına yeterli olmamakta, özellikle kişisel ve hukuki bağımlılık ölçütleri önem kazanmaktadır. Ancak ekonomik bağımlılık, bağımlılık unsurunu değerlendirirken kimi zaman dikkate alınan yardımcı bir kriter olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle tipik çalışma ilişkilerinde sözleşmenin zayıf konumunda bulunan işçinin sosyo-ekonomik durumu dikkate alındığında işverene ekonomik yönden bağımlı olması ile sıklıkla karşılaşılır<sup>58</sup>.

Ekleme gerekir ki, iş sözleşmesinde iş görme borcunun aksine ücretin kim tarafından ödendiği önem taşımaz<sup>59</sup>. Bir başka ifadeyle iş görme borcu işçi tarafından bizzat ifa edilecek bir borç olsa

08.02.2023, Kazancı İçtihat Bankası. Yargıtay’ın konu hakkında benzer olarak önceden verdiği kararları değerlendiren Alpagut’a göre, “*Yargıtay’ın bu kararları İş Kanunu madde 22’nin lafzına ve ruhuna aykırıdır. Maddenin amacı, işçinin çalışma koşullarında esaslı değişikliğe karşı korunmasıdır. Bu koruma belirli bir prosedürle birlikte, esaslı değişiklik kurumunun fesih hukukuna ilişkilendirilmesi yoluyla sağlanmak istenmiştir. İşçinin sessiz kalmasına kabul iradesinin bağlanması bu noktada 1475 sayılı Yasa döneminde yaşanan uygulamanın devam ettirilmesi anlamına gelecektir. Kaldı ki, işçinin korunması amacıyla getirilen açık bir yasal düzenleme karşısında dürüstlük kurallarına aykırılık veya hakkın kötüye kullanılmasından söz edilmesi mümkün değildir.*” Alpagut, ‘Esaslı Değişiklik’ (n 3) 109.

56 Benzer şekilde ikramiye bakımından yapılan bir değerlendirmede de, işverence ikramiye ödemesinin her yıl aynı tutar ve aynı hesap yöntemi ile devamlı olarak yapılması halinde, artık o ikramiyenin aynı koşullarla uygulanmasını gerektiren bir işyeri uygulamasından söz edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bakınız Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 82. Aynı şekilde ikramiyenin ödenmemesi gibi olumsuz işyeri uygulamaları ise işçi aleyhine sonuç doğurmayacak ve işçi zamanaşımı süresi içerisinde ücret alacağını her zaman talep edebilecektir, Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 84.

57 Ayrıntılı bilgi için bakınız Ali Güzel, ‘Fabrikadan İnterete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme’ Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan (TÜHİS 1997) 83, 102; Ayşe Köme Akpulat, ‘Geçmişten Günümüze İş Hukukunda Bağımlılık İlkesinin Gelişimi’ *7th International Conference on Forensic Science and Law* (Ispec Journal 2023) 28, 34.

58 Köme Akpulat (n 57) 34.

59 Yargıtay 10 HD, E 2020/12071 K 2021/9585, 05.07.2021, Kazancı İçtihat Bankası.

bile ücret ödeme borcunun işveren tarafından şahsen yerine getirilmesi gerekmez. Bu konuda İş Kanunu'nda ücret tanımı yapılırken ücretin "işveren veya üçüncü kişiler" tarafından sağlanmasına yer verilmiştir (m.32/1)<sup>60</sup>. Ancak ücretin üçüncü kişiler tarafından ödenmesinin mümkün olması elbette ücret ödeme borçlusunun işveren olduğu gerçeğini değiştirmez. Ücreti ödenmediği durumda işçi ödenmeyen ücreti için işverenden talepte bulunacaktır.

İş Kanunu'nda ya da diğer kanunlarda işçiye ödenecek ücretin yeri, zamanı, şekli, ücretin asgarî miktarı, ücretin ödenmemesinin yaptırımı, ücretin güvencesi gibi konularda hüküm bulunmasına rağmen işçi ücretlerine zam yapılması, yapılacak ücret zammının miktarı ya da zam yapılması dönemi konusunda bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak ücretin miktarı konusunda alt sınır Türk Borçlar Kanunu m.401'de çizilmiştir: "İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgarî ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür."

## **B. ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK BAKIMINDAN ÜCRET ZAMMI**

### **1. ÜCRET ZAMMI KONUSUNDA YAZILI DÜZENLEMELER**

#### **a. Genel Olarak**

Ücrete ilişkin her türlü aleyhe değişikliğin esaslı değişiklik niteliğinde olduğu kabul edilmekle birlikte<sup>61</sup> ücret zammı konusundaki değişiklikler her zaman bu kapsamda değerlendirilmemiştir. Belirtelim ki, ücret zammının bir işyeri uygulaması olarak görülüp görülemeyeceği konusu öğretide bugüne kadar çok incelenmiş bir konu olmayıp, konu genellikle işyeri uygulaması haline gelen ikramiyeler bakımından ele alınmıştır. Bununla birlikte, işyerindeki zam uygulamalarının işverenin yönetim hakkı kapsamında mı görülmesi gerektiği yoksa ücret zammının bir çalışma koşulu niteliği taşıdığı kabul edilerek, İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen usule mi tabi olması gerektiğine ilişkin uyuşmazlıklar zaman zaman Yüksek Mahkeme'nin de önüne gelmektedir.

Taraflar arasında ücrete zam yapılacağı, bu zammın oranı (zammın asgarî ya da azamî miktarı, enflasyona ya da asgarî ücrete endekslenmesi), zam dönemi (örneğin altı ayda bir, yılda bir, her yılbaşında, her sezon başında, asgarî ücret artış döneminde vb.) bir sözleşme ile kararlaştırılmışsa, bu durumda işverenin zam yapmakla yükümlü olduğu kabul edilmeli ve ücret zammının bir çalışma koşulu olduğu konusunda tereddüt edilmemelidir. Bu durumda zam yapılması gereken tarih geldiğinde ücret artık zamlı ücret üzerinden talep edilebilir hale gelir ve ücretin eksik ödenmesi durumunda işçi fark ücreti talep edebilir<sup>62</sup>. Bununla birlikte, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından 2013

60 Bu kapsamda, işçinin ücretinin bahşişlerle karşılanması, ücretin üçüncü kişiler tarafından ödenmesinin en tipik örneği olarak karşımıza çıkar.

61 Süzek 'İş Hukuku' (n 9) 677; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 617 vd.; Yıldız, *Sözleşmesel Kayıtlar* (n 45) 89.

62 Efe Yamakoğlu, 'İş Hukukunda Ücret Zammı' (2017) (38) Sicil İş Hukuku Dergisi 87, 89.

yılında verilen bir kararda, ücret zammının iş sözleşmesinde yer alması halinde uygulanabilmesi için, hükmün mutlak, kesin ve uygulanır nitelikte olması gerektiği ifade edilmiştir. Yüksek Mahkeme'ye göre, zamma ilişkin sözleşme hükmünün belirli olguların gerçekleşmesine bağlı olarak uygulanacağı belirtilmişse ya da bu durum işverenin yönetim hakkına bırakılmışsa, zam hükmünün uygulanması imkânı yoktur<sup>63</sup>. Dikkat edileceği üzere, Özel Daire sözleşmedeki zam hükmünün uygulanabilmesi için, bunun bir kesinlik içermesi gerektiği, mutlak kesinliğin bulunmadığı durumlarda ise hükmün uygulanması zorunluluğunun bulunmadığı yönünde değerlendirme yapmıştır.

İkinci olarak, iş sözleşmesinde hüküm olmamakla birlikte işyeri yönetmeliklerinde işyerindeki ücret politikasına ve ücret zammına ilişkin hükümlere yer verilmiş olabilir. İşverenin çoğu zaman işyerinde yeknesaklığı sağlamak amacıyla tek taraflı ve önceden hazırladığı bu yönetmelikler yukarıda ifade edildiği gibi iş sözleşmesinin bir eki haline gelir ve bu durumda işyeri yönetmeliğinde getirilen zam esasına göre işçi tarafından ücrete zam yapılması talep edilebilir. Diğer bir ifadeyle, işyeri yönetmeliğinde düzenlenen ücret zammının da işçi bakımından bir çalışma koşulu niteliği taşıdığı açıktır.

Ancak bu noktada çalışma konumuz bakımından önemli bir soru ile karşılaşılmaktadır: Acaba iş sözleşmesinde ya da onun eki niteliğindeki bir kaynakta belirtilerek çalışma koşulu haline gelmiş ücret zammı bakımından “zam uygulanıp uygulanmayacağına ilişkin hakkın işverence saklı tutulması / işverenin takdirine bırakılması” gibi bir yazılı kaydın mevcudiyeti halinde, işverenin ücret zammı uygulama yükümlülüğü bulunduğundan yine de söz edilebilir mi? Diğer bir şekilde ifade etmek gerekirse, işveren, bu şekilde bir kayda dayanarak ücret zammını yapmaktan tamamen vazgeçmek ya da ücret zammı oranını düşürmek isterse, acaba İş Kanunu m.22’de öngörülen usulü mü<sup>64</sup> izlemelidir? Hemen ekleyelim ki, İş Kanunu’nun 22. maddesinin Bilim Kurulu tarafından hazırlanan ilk şeklinde (Tasarı m.23/II) işverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkının saklı tutulduğu hallerde ve belirli süreli iş sözleşmelerinde<sup>65</sup> değişiklik usulüne ilişkin fıkranın uygulanmayacağı düzenlenmiş ise de bu ifadeler yasalasmamıştır<sup>66</sup>. Kanun’un hazırlık çalışmalarında değişiklik hakkının saklı tutulabileceğine ilişkin bir düzenleme getirilmesine yönelik bir irade gözlemlenirken, Kanun’da daha sonra bu düzenlemeye yer verilmemiş olması, öğretilerdeki tartışmaların artmasına sebep olmuştur.

63 “...Ücret ve zamlarına ilişkin bireysel veya toplu iş sözleşmesi hükümlerinin zorunluluk taşıması, mutlak, kesin ve uygulanır olması gerekir. Bu hükümlerin belirtilen unsurları taşımaması, örneğin belirli olguların gerçekleşmesi ve işverenin yönetim hakkına bırakılması halinde uygulanması olanağı yoktur”. Yargıtay 9 HD, E 2011/18568 K 2013/22524, 16.09.2013, Kazancı İçtihat Bankası.

64 Ekleyelim ki, bir iş sözleşmesinde veya işyeri yönetmeliğinde başlangıçta yer almamakla birlikte, iş sözleşmesinin kurulmasından ve çalışma koşullarının belirlenmesinden sonra değişiklik kaydının saklı tutulmasına ilişkin bir hükmün getirilmek istenilmesi halinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik için öngörülen usulün izlenmesi gerekmektedir, bu yönde bakınız Sözek, *İş Hukuku* (n 9) 69.

65 *Alpagut’a* göre, belirli süreli iş sözleşmesinde işçinin rızası bulunmadıkça işverenin belirlenen şartları süre sonuna kadar uygulamakla yükümlü olduğuna ilişkin esasın madde metninde yer almasının ya da almasının bir önemi yoktur. Zira çalışma koşullarında esaslı değişiklik, süreli fesih ile bağlantılı olarak düzenlenmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinde ise süreli fesih bulunmamaktadır. Bu sözleşmede işveren, işçinin rızasını alarak çalışma koşullarında değişiklik yapabilir. Ancak yazara göre işçinin çalışma koşullarında değişikliği kabul etmemesi halinde işveren tarafından yapılan fesih haksız olacaktır. Alpagut, ‘İş Kanunu’nun 22. Maddesi’ (n 34) 59.

66 Alpagut, ‘İş Kanunu’nun 22. Maddesi’ (n 34) 59; Erdem Özdemir, ‘İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar’ (2004) 12(3-4) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 31, 32.

Öte yandan, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun kabulü ile değişiklik yapma hakkının saklı tutulmasına ilişkin tartışmalar farklı bir boyut daha kazanmıştır. Değişiklik yapma hakkının saklı tutulmasının mümkün olup olmadığı değerlendirilirken, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerinin de dikkate alınması gerekir.

### ***b. Ücret Zammının Yazılı Olarak Belirlenmesi Durumunda Değişiklik Kayıtları***

Borç ilişkisinin taraflarından birinin, sözleşme hükümlerinde tek taraflı değişiklik yapabilmesi hakkını tanıyan düzenlemeler değişiklik kaydı veya değişikliği saklı tutma kaydı olarak ifade edilmektedir<sup>67</sup>. Uygulamada pek çok sözleşmede ya da işyeri yönetmeliğinde değişiklik yapmaya ilişkin kayıtlara yer verildiği görülmektedir. Çalışma koşullarında değişiklik yapma yetkisinin işçiye de tanınması mümkün ise de<sup>68</sup>, bu tür kayıtlar genellikle işverenler tarafından kullanılmaktadır. Nitekim yargı kararlarında, bu tür kayıtların genişletilmiş yönetim hakkı olarak nitelendirildiği görülmektedir<sup>69</sup>. İş ilişkilerinde oldukça yaygın bir uygulamaya sahip değişiklik kayıtları, işyeri değişikliği, ücret değişikliği, çalışma sürelerinde değişiklik gibi çok çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır<sup>70</sup>.

Değişiklik kayıtlarındaki çeşitliliğe karşın, çalışma konumuz bakımından özellikle genel işlem koşulları içeren bir tip iş sözleşmesinde ya da işyeri yönetmeliğinde yer verilen “İşçiye zam verilip verilmeyeceği işverenin takdirindedir.” ya da “Zam oranı ... olarak belirlenmiş olup, zam oranı işverence değiştirilebileceği gibi, zam uygulamasından her zaman vazgeçilebilir.” gibi hükümlerin geçerli olup olmayacağına belirlenmesi önem taşır. Genel işlem koşullarına ilişkin düzenlemelere, Türk Borçlar Kanunu'nun 20 ila 25. maddeleri arasında yer verilmiş, ancak Türk Borçlar Kanunu'nun “Hizmet Sözleşmeleri” başlığını taşıyan Altıncı Bölümü'nde ya da İş Kanunu'nda, genel iş koşullarına ilişkin herhangi bir özel düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle iş ilişkilerinde genel iş koşulları bakımından da Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 20. maddesinde, genel işlem koşulları; bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleri olarak tanımlanmıştır. Yine anılan hükme göre, bu koşulların, sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli, nitelendirmede önem taşımamaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinde, karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesinin, sözleşmenin yapılması sırasında düzenleyenin karşı tarafa, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlı olduğu düzenlenmiştir. Aksi

67 Mustafa Alp, ‘İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi’ (2006) (3) Sicil İş Hukuku Dergisi 37, 37; Nihat Seyhun Alp, ‘İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkı Veren Genel İşlem Koşulu Niteliği Taşıyan Gönüllülük ve Geri Alma/Değişiklik Kayıtlarının Değerlendirilmesi’ (2022) 30(3) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1705, 1710.

68 Orhan Ersun Civan, ‘Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi’, (2016) 15 (1), İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan Cilt 1) 781, 783.

69 Yargıtay 9 HD, E 2012/10473 K 2014/15663, 14.05.2014, Lexpera; Yargıtay 9 HD, E 2008/14835 K 2010/3178, 11.02.2010, Lexpera.

70 Civan, ‘Değişiklik Kayıtları’ (n 68) 793.

takdirde, genel işlem koşulları yazılmamış sayılacaktır. Yine sözleşmenin niteliğine ve işin özelliğine yabancı olan genel işlem koşullarının da yazılmamış sayılacağı öngörülmüştür (m. 21/2). Öte yandan, genel işlem koşullarında yer alan bir hükmün, açık ve anlaşılır olmaması halinde veya birden çok anlama gelmesi haline, düzenleyenin aleyhine ve karşı tarafın lehine yorumlanması gerekmektedir (m. 23). Ayrıca genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulabilmesi de mümkün değildir (m. 25).

Türk Borçlar Kanunu'nun genel işlem koşullarına ilişkin düzenlemesinden hareketle, öğretide, genel işlem koşullarının<sup>71</sup> iş hukukundaki görünümü olan genel iş koşulları bakımından da<sup>72</sup> bir tanım yapılmıştır. Buna göre, işverenin ileride çok sayıda sözleşmede kullanmak amacıyla önceden tek taraflı olarak hazırladığı ve üzerinde değişiklik ve pazarlık yapılması imkânı bulunmayan genel ve yeknesak sözleşme hükümleri, genel iş koşulu niteliğindedir<sup>73</sup>. Bilindiği üzere, pek çok işyerinde çalışma koşulları her bir işçi ile ayrı ayrı yapılan sözleşmeler ile belirlenmemekte, işveren tarafından önceden ve tek taraflı hazırlanmış sözleşmelerin işçilere sunulup kabulü ile iş sözleşmeleri bağlanmaktadır. Bu şekilde oluşturulan tip iş sözleşmeleri üzerinde işçiler çoğu durumda pazarlık yapabilme imkânı bulamamakta, işverence önceden tek taraflı hazırlanmış sözleşmeyi ya kabul etmek ya da sözleşme ile bağlanmaktan vazgeçmek durumunda kalmaktadır<sup>74</sup>. Tip iş sözleşmelerine benzer şekilde, işyeri yönetmelikleri de somut bir işçiyi dikkate almaksızın genel ve yeknesak nitelikte ve işveren tarafından önceden tek taraflı olarak hazırlanmakta olup<sup>75</sup> üzerinde değişiklik ve pazarlık yapılması imkânı bulunmadığından genel iş koşulu özelliği taşımaktadır<sup>76</sup>. Hiç şüphesiz, bu şekilde işyeri yönetmeliğinde geçen koşulların varlığı hakkında sözleşmenin kurulması aşamasında işçiyi açıkça bilgi verilip bunun içeriğini öğrenme imkânının tanınması gerekir, aksi halde bu koşullar yazılmamış sayılacaktır<sup>77</sup>. Önemle eklemek gerekir ki, genel işlem koşulları içeren sözleşmeye veya ayrı bir sözleşmeye ya da işyeri yönetmeliklerine<sup>78</sup> konulan bu koşulların her birinin tartışılarak

71 Eren'in tanımıyla, "Bugün modern toplumda bazı sözleşme tiplerinde sözleşmenin içeriğini oluşturan koşulların tamamı veya birçoğu bir tarafta önceden hazırlanmakta, bunlar genellikle görüşülmeden, tartışılmadan diğer tarafta da kabul edilmektedir. Taraflardan birinin ileride çok sayıda benzer sözleşmede kullanmak üzere önceden tek başına hazırlayıp düzenleyerek sözleşmenin yapılması sırasında diğer tarafa sunduğu standartlaştırılmış sözleşme hükümlerine, genel işlem koşulları denir". Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (24. Bası, Yetkin 2019) 227.

72 Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 67; Sarper Süzek, 'Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları' (2011) (24) Sicil İş Hukuku Dergisi 5, 5; Güzel ve Ugan Çatalkaya (n 12) 48; Civan, *Genel İş Koşulları* (n 13) 49.

73 Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 65; Süzek, 'Tip İş Akitleri' (n 12) 461.

74 Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 64.

75 Kutlu Mutluer'e, işveren işyeri iç yönetmeliklerini iş sözleşmesi devam ederken de hazırlayabildiğinden, önceden ve tek taraflı belirlenme unsurunun işyeri iç yönetmelikleri bakımından zorunlu bir unsur olmadığı kabul edilmelidir. Kutlu Mutluer (n 13) 77-78. Öte yandan işyeri yönetmeliğinin içeriğinin işveren veya işveren vekili tarafından bizzat hazırlanmasının şart olmadığı da belirtilmelidir. Bu konuda bir meslek birliğinin ya da işveren sendikasının hazırladığı metnin işveren tarafından benimsenip işyeri yönetmeliği olarak işçiyeye sunulması mümkündür. Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 69.

76 Civan, *Genel İş Koşulları* (n 13) 65; Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 67.

77 Türk Borçlar Kanunu m.21/1: "Karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi, sözleşmenin yapılması sırasında düzenleyenin karşı tarafa, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkânı sağlamasına ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlıdır. Aksi takdirde, genel işlem koşulları yazılmamış sayılır."

78 Bilindiği üzere uygulamada işyeri yönetmelikleri, tip iş sözleşmesinin eki olarak işçinin kabulüne sunulmaktadır, bakınız Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 68; Kutlu Mutluer (n 13) 16, 69.



kabul edildiğine ilişkin kayıtlar<sup>79</sup>, tek başına, onları genel işlem koşulu olmaktan çıkarmamaktadır (TBK m. 20/3).

Buna karşılık, önceden tek taraflı hazırlanmamış ve karşılıklı pazarlık sonucunda<sup>80</sup> oluşturulmuş koşulların ise, genel iş koşulu niteliği taşımadığı sonucuna varılmaktadır. Her bir koşul işçi tarafından tartışılmış, işçinin talebiyle değiştirilmiş ya da düzeltilmiş olursa bu durumda tip iş sözleşmesi veya işyeri yönetmeliği bir genel işlem şartından çok bireysel bir iş sözleşmesi niteliğini kazanacaktır<sup>81</sup>. Elbette bu iş sözleşmesi de İş Kanunu'nun mutlak ve nisbi emredici hükümlerine uygun olmalıdır.

İş hukuku öğretisinde genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerin iş ilişkilerinde uygulanabilir olduğu genel olarak kabul görmekte ise de, Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesinin iş ilişkilerinde uygulanabilirliği açısından öğretide bir fikir ayrılığı bulunmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesine göre<sup>82</sup>, genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede, bir hükmün değiştirilmesine ya da yeni düzenleme getirilmesine yetki veren kayıtlar *yazılmamış sayılacaktır*<sup>83</sup>.

Bu noktada ekleyelim ki, Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğünden önce de iş hukuku öğretisinde değişiklik yapma hakkının saklı tutulup tutulamayacağı konusu tartışmalı idi. Bu tartışmaların odak noktasını, İş Kanunu'nun 22. maddesinde değişiklik yapma usulünün öngörülmesi, değişiklik yapma hakkının saklı tutulabileceğine ilişkin düzenlemenin ise İş Kanunu Tasarısı'nda yer alırken, kanunlaşmaması oluşturmaktaydı. Bu dönemde öğretide Tasarı'da yer alan bir hükmün madde metnine alınmamasının, kanun koyucunun bu kayıtları yasaklama iradesi gösterdiği şeklinde yorumlanmaması gerektiği, çalışma yaşamının dinamikleri dikkate alındığında hiçbir değişikliğe izin vermeyen katı bir sistemin benimsenmesinin uygun olmadığı ileri sürülmüştür<sup>84</sup>. Buna göre, değişiklik kayıtlarının saklı tutulamayacağı düşüncesi, işletme gerekleri, tarafların irade özerkliği ve esnekleşme düşüncesine

79 Maddenin gerekçesinde, uygulamada çok sayıda tip sözleşmede, metinde sözleşmenin tüm hükümlerinin her birinin okunduğu, tartışıldığı ve bu şekilde kabul edildiğine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı ve emredici hükümlerin dolanılmaması amacıyla bu hükmeye yer verildiği belirtilmiştir. Öğretide isabetli olarak, gerçeğe aykırı biçimde tip iş sözleşmesi veya işyeri yönetmeliği hükümlerinin işçi ile işveren arasında tartışılarak kabul edildiğinin yazılmış olmasının, bir tip sözleşmesini ya da işyeri yönetmeliğini genel iş koşulu olmaktan çıkaramayacağı ifade edilmektedir, bakınız Süzek, 'Tip İş Akitleri' (n 12) 465; Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 70.

80 Öğretide de isabetli belirtildiği üzere, bir işyerinde tip iş sözleşmelerinin imzalanması ya da işyeri yönetmelikleri yoluyla genel iş koşullarının belirlenmesi, o işyerinde pazarlık yapılmış bireysel bir iş sözleşmesi yapılmasına engel bir durum değildir. Bu şekilde kimi işçilerle farklı objektif nitelikleri nedeniyle değişik iş koşulları kabul edilmesi eşitlik ilkesine aykırı sayılmamalıdır, bu yönde bakınız Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 68.

81 Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 70.

82 Belirtelim ki, Türk Borçlar Kanunu'nda tek taraflı olarak sözleşmeyi düzenleyen tarafa karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi konusu düzenlenmiş ise de, Kanun'un Hizmet Sözleşmeleri isimli Altıncı Bölümü'nde ya da İş Kanunu'nda, genel iş koşulu niteliğindeki değişiklik kayıtlarına ilişkin herhangi bir özel hükme yer verilmemiştir.

83 Dikkat edileceği üzere Türk Borçlar Kanunu'nda, sözleşmeyi düzenleyen genel işlem koşulları içeren bir sözleşmede değişiklik kaydına yer vermesi halinde, bu kaydın hiç yazılmamış sayılması gibi ağır bir sonuç öngörülmüştür. Maddenin gerekçesinde, uygulamada hemen hemen bütün tip sözleşmelerde genel işlem koşullarını düzenleyenler lehine yetki verilmiş olduğuna dikkat çekilerek maddenin önemi vurgulanmıştır.

84 Özdemir (n 66) 33; Gülsevil Alpagut, 'İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri' (2004) 18 (5) Çimento İşveren Dergisi 52, 59.

uygun düşmemektedir<sup>85</sup>. Öte yandan, değişiklik hakkının saklı tutulabileceğini savunan yazarlar da bu kayıtların bir denetime tabi olması gerektiğini ifade etmişlerdir<sup>86</sup>. Değişiklik ihtiyaçlarına uyum sağlanabilmesi için gerekli olan, işverenin haklı menfaatine dayanan ve işçinin menfaatlerini aşırı ölçüde sınırlamayan kayıtların geçerli olduğu kabul edilmelidir<sup>87</sup>. Aksi görüşe göre ise İş Kanunu m. 22'nin açık hükmü karşısında, işveren tarafından çalışma koşullarını değiştirebilme hakkını saklı tutan hükümlerin geçerli kabul edilmemesi gerekmektedir<sup>88</sup>.

İş Kanunu'nun kabulünden daha sonra yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndan sonra bu tartışma yeni bir boyut daha kazanmıştır. Bir görüşe göre, iş mevzuatında tip iş sözleşmesinde veya işyeri yönetmeliğinde değişiklik yapmaya yönelik bir kaydın bulunması halinde, bu kayıtlar artık Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesi gereğince yazılmamış sayılmalıdır, zira iş mevzuatında var olan boşluğun, Türk Borçlar Kanunu'nun emredici hükümleri ile doldurulması gerekmektedir<sup>89</sup>. İş hukukunun genel amacı esneklik sağlanması olmayıp sözleşmenin zayıf tarafının korunması olduğuna göre, işçinin sözleşmeyi mevcut hali ile imzalamak ya da hiç imzalamamak arasında kaldığı, diğer bir deyişle içeriğine hiç etki edemediği sözleşmelerdeki değişiklik kayıtlarının geçersiz sayılması isabetli bir durumdur<sup>90</sup>. Borçlar hukuku ve ticaret hukuku alanındaki ilişkilerde dahi Türk Borçlar Kanunu m.24 uygulanırken, genellikle bir tarafı daha güçsüz konumda olan iş ilişkilerinde bu kural evleviyetle uygulanmalı ve çoğunlukla iş bulma endişesi içerisindeki işçiye işverenin tip iş sözleşmesi veya işyeri yönetmeliği ile iş ilişkisinin kurulmasında çalışma koşullarını dayatabileceği gerçeği karşısında<sup>91</sup> değişiklik kayıtlarının saklı tutulamayacağı kabul edilmelidir<sup>92</sup>. Öte yandan bu görüşe göre, belirli alanlarda (atipik sözleşmeler, iş süreleri gibi) duyulan esneklik ihtiyacının, İş Kanunu'nun genelinde uygulanacak bir esas olarak görülmesi ve iş ilişkilerinde esnekliğe ihtiyaç duyulduğu gerekçesiyle bu tür değişiklik kayıtlarının geçerli görülmesi isabetsiz bir yaklaşımdır<sup>93</sup>. Tip iş sözleşmelerinde ve işyeri yönetmeliklerinde değişiklik kayıtlarına yer verilemeyeceğini savunan görüş, işverence ücret zammından vazgeçme hakkını saklı tutulmuş dahi olsa, değişiklik yapmak

85 Ufuk Aydın, '4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)' (2007) (5) Sicil İş Hukuku Dergisi 57, 61 vd.; Aydın, 'Değişiklik Feshi' (n 3) 26-31.

86 Özdemir (n 66) 33; Alpagut, 'Yargıtayın Bir Kararının Düşündürdükleri' (n 84) 59; Aydın, 'Değişiklik Kayıtları' (n 84) 61-66; Aydın, 'Değişiklik Feshi' (n 3) 26-31.

87 Alp, 'İçerik Denetimi' (n 67) 45.

88 Narmanlıoğlu (n 40) 16 vd.

89 Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 74-75.

90 Yıldız, *Sözleşmesel Kayıtlar* (n 45) 134.

91 Ekleyelim ki, işverence önceden tek taraflı hazırlanmamış ve karşılıklı pazarlık sonucunda oluşturulmuş iş sözleşmelerinde yer alan değişiklik kayıtlarının genel iş koşulu niteliği sonucuna varılmayacağından, bunlar bakımından Türk Borçlar Kanunu'nun genel işlem koşullarına uygun olup olmadıklarına ilişkin tartışma gündeme gelmemektedir, bakınız Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 74; Civan, *Genel İş Koşulları* (n 13) 121. Ancak bu tür bir sözleşmede yer alan değişiklik kaydının da dürüstlük kuralına uygun olması gerektiğinden, örneğin ücrette indirim yapılabilmesine ilişkin bir kayıt yine de geçerli görülmemelidir, bu yönde bakınız Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 77 vd.; Yıldız, *Sözleşmesel Kayıtlar* (n 45) 137.

92 Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 76-77.

93 Belirtelim ki tip iş sözleşmelerinde veya işyeri yönetmeliklerinde değişiklik kayıtlarına yer verilemeyeceği görüşündeki Süzek, olması gereken hukuk açısından, belirli konulardaki değişiklik kayıtlarının genel iş koşullarına konulabileceğinin Kanunda düzenlenebileceğini ifade etmektedir, Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 76 vd.

isteyen işverenin İş Kanunu'nun 22. maddesinde öngörülen usulü izlemesi gerektiği sonucuna varmaktadır.

Tekrar edelim ki, iş hukuku öğretisinde İş Kanunu'nun 22. maddesinin açık hükmüne dayanarak değişiklik kayıtlarına yer verilemeyeceği görüşünü savunanlar da bulunmaktadır. Bu yazarlar, çalışma şartlarının oluşması ve bunların ne şekilde değiştirileceği İş Kanunu m.22'de belirtildiğine göre, uygulamada iş sözleşmelerinde işçiye sağlanan ödemelerin işverenin takdiriyle kaldırılabilirliği ya da sağlanan hakların çalışma koşulu haline gelmeyeceği yönündeki hükümlerin hukuken bir değer taşımadığını ileri sürmektedir<sup>94</sup>. Bu görüşe göre değişiklik kayıtları, ister genel iş koşulu niteliği taşıyan tip iş sözleşmesi ya da işyeri yönetmeliğinde yer alsın ister bireysel pazarlık sonucu oluşturulmuş bir sözleşmede yer alsın, İş Kanunu'nun 22. maddesi karşısında geçersiz sayılmalıdır.

Öğretideki diğer görüşe göre ise; sözleşmeyi düzenleyen genel işlem koşulları içeren bir sözleşmede değişiklik kaydına yer vermesi halinde, bu kaydın hiç yazılmamış sayılmasını öngören Türk Borçlar Kanunu m.24 hükmü iş hukukunda uygulanmamalı, iş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi kuran sözleşmelerden farklılık gösteren ve esneklik ihtiyacından kaynaklanan özel yapısı gözetilmeli ve tip iş sözleşmesinde veya işyeri yönetmeliklerinde değişiklik yapmaya yönelik kayıtlara yer verilebilmelidir<sup>95</sup>. Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesinin hükmü iş hukukunun kendine özgü karakteri ile çatışmaktadır ve ortaya çıkan gerçek olmayan kanun boşluğunun Türk Borçlar Kanunu'nun 25. maddesinde yer alan içerik denetimi ile doldurulması suretiyle dürüstlük kuralına aykırı olarak işçinin aleyhine durumunu ağırlaştıran değişiklik kayıtlarının önüne geçilebilmesi mümkündür<sup>96</sup>. Bu bakımdan çalışma yaşamının gerekleri dikkate alındığında bu tür kayıtların doğrudan geçersiz sayılması yerine, Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi kapsamında bir değerlendirilmeye tabi tutulabileceğinin kabul edilmesi daha yerinde olur<sup>97</sup>. Ancak değişiklik kayıtlarının sadece dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanılması işçiler için yeterli koruma sağlamayacağından, genel işlem koşullarına ilişkin ilave denetimlerin uygulanması gerektiği de bir gerçektir<sup>98,99</sup>.

Bizim de katıldığımız görüşe göre, değişiklik yapılabilmesini saklı tutan kayıtların belirli sınırlar dâhilinde geçerli olduklarının kabul edilmesi daha yerinde bir yaklaşımdır. Türk Borçlar Kanunu'nun sözleşmeyi düzenleyen genel işlem koşulları içeren bir sözleşmede değişiklik kaydına yer veremeyeceğine ilişkin hükmünün, çok daha farklı bir yapıya sahip olan tip iş sözleşmeleri ya

94 Narmanlıoğlu (n 40) 16 vd; Ekmekçi ve Yiğit (n 11) 112.

95 Alp, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi* (n 33) 416; Civan, *Genel İş Koşulları* (n 13) 130.

96 Alp, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi* (n 33) 416; Civan, *Genel İş Koşulları* (n 13) 133 vd.

97 Gülsevil Alpagut, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' iç *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010* (Başbakanlık Basımevi 2012) 54.

98 Alp, 'Değişiklik Kayıtlarının Değerlendirilmesi' (n 67) 1708 vd.

99 Değişiklik kayıtlarının tabi olacağı denetimler konusunda ayrıntılı bilgi için bakınız Özdemir, 'Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi' (n 66) 37-41; Alp, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi*, (n 33) 330-412; Alp, 'İçerik Denetimi' (n 67) 40-49; Civan, 'Değişiklik Kayıtları' (n 68) 791-818; Mustafa Alp, 'İşverene Tek Taraflı Ücret Değişikliği Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerlilik ve Denetim Ölçütleri' (2009) 3 (21) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 13, 20-31; Aydın, 'Değişiklik Feshi' (3) 29 vd; Alp, 'Değişiklik Kayıtlarının Değerlendirilmesi' (n 67) 1718-1743.

da işyeri yönetmelikleri bakımından da mutlak bir geçersizlik sonucunu doğurduğunun kabulü, ilk bakışta görünür olmayan bazı sakıncaları da beraberinde getirmektedir. Şüphesiz, Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerinde düzenlenen ve genel işlem koşullarında yer alan değişiklik kayıtlarının yazılmamış sayılmasına ilişkin hükmün neden iş ilişkilerinde uygulanamayacağına gerekçelendirilmesinde, iş ilişkilerinde duyulan esneklik ihtiyacı temel dayanak noktası olarak görülemez. Kanımızca burada hareket noktası İş Kanunu'nun 22. maddesi olmalıdır. İş Kanunu'nun 22. maddesi, iş ilişkilerinde değişiklik yapılmasını *özel olarak* düzenleyen hükümdür. Bu özel hüküm içerisinde, değişiklik yapılması usulü gösterilmiş ancak değişiklik yapma hakkının saklı tutulması bakımından bir açık bir düzenleme getirilmemiş, örtülü bir boşluk yaratılmıştır. Örtülü boşluğun doldurulmasında ise amaca uygun yorumlama yönteminden yararlanılabilir. Gerçekten hukuk normları toplumsal yaşam ihtiyaçlarını karşılanması amacıyla öngörüldüklerinden, iş kanunlarında yer alan hükümlerin yorumlanması gerektiğinde, esas itibarıyla amacına uygun yorum yönteminden yararlanılması gerekmektedir<sup>100</sup>. Eğer işverenin değişiklik ihtiyacının meşru olarak hissedilebileceği bir noktada dahi hiçbir hareket alanının olmayacağı kabul edilirse, işveren sözleşme kurulurken sözleşme şartlarının kendisi bakımından en korunaklı olacak şekilde hazırlanmasını tercih edebilir.

Bu açıdan, işverenin zam uygulamasından tek taraflı vazgeçebileceği ya da zammın işverenin takdirinde olduğu yönündeki bir kaydın geçerli kabul edilerek uygulanması ilk bakışta işçinin aleyhine bir durumdur. Ancak bu tür kayıtların geçersiz olduklarının kabulü halinde, işverenler zam konusuna tip sözleşmelerde/işyeri yönetmeliklerinde yer vermek yerine, gerekli gördüklerinde fiili zam uygulamalarına gitmek yolunu tercih edebilirler. Oysa zammın yazılı bir kayda dayanmayarak, fiili uygulamalar şeklinde yapılması birtakım sakıncaları beraberinde taşımaktadır<sup>101</sup>. Benzer şekilde, işverenin saklı tuttuğu değişiklik kaydına dayanmasının, iş sözleşmesini feshetmemek için duyulan bir ihtiyaca karşılık geldiği bir durumda bu tür bir kaydın faydalı olabileceği düşünülebilir. Zira bu kayıtlar geçersiz sayılırsa, işverence İş Kanunu m.22'de öngörülen usul işletilerek değişiklik önerisi sunulacak, bu değişikliğe onay veren ve vermeyen işçiler arasında farklı çalışma koşulları ortaya çıkacak, kabul etmeyen işçiler bakımından fesih gündeme gelecek, kabul etmeyen işçilere iş sözleşmesinin sona erdirilmesine bağlı olarak kıdem tazminatı ödenecek ve işyerinin genel ekonomik durumu daha kötüye gidebilecektir<sup>102</sup>. Dolayısıyla değişiklik yapma kayıtlarının geçersiz olduklarını peşinen kabul eden bir yaklaşımın, ilk bakışta görünmeyen olumsuz etkileri olabilir.

İş Kanunu'nun hazırlık çalışmalarında Kanun'un 22. maddesine ilişkin değişiklik yapma hakkının saklı tutulabileceğine ilişkin cümlenin Kanun'a alınmamış olması, kanun koyucunun değişikliği yapma hakkının saklı tutulmasını kabul etmediği anlamına gelmemektedir<sup>103</sup>. Kanun koyucu

100 Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 27.

101 Çalışmamızda ayrı bir başlık altında incelendiği üzere, yargı kararlarında yazılı bir kaynağa dayanmaksızın fiilen uygulanan zamların bir çalışma koşulu niteliği taşıyıp taşımadığı konusu halen tartışmalı bir konudur ve dolayısıyla konunun fiili duruma bırakılması eğilimi, işçiler açısından ilk bakışta görülmeyen (zam uygulamasının çalışma koşulu olarak değerlendirilmemesi gibi) olumsuzlukları da beraberinde getirebilir. Bakınız ileride III, B, 2.

102 Civan, bu bakımdan değişiklik kayıtlarının kullanımının özellikle işyerinin ekonomik gidişatının kötüye gittiği hallere özgülenmesi gerektiği, böylelikle muhtemel kötüye kullanımların önüne geçilebileceği görüşündedir, bakınız Civan, 'Değişiklik Kayıtları' (n 68), 789 vd.

103 Özdemir, 'Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi' (n 66) 33; Alpagut, 'Yargıtayın Bir Kararının Düşündürdükleri' (n 84) 59.

burada “değişiklik hakkı saklı tutulamaz” şeklinde açık bir irade de göstermemiştir. Değişiklik yapma hakkının saklı tutulması konusunda suskun kalınması, bu konuda kesin bir sonuca bağlanılmak istenmediği yönünde de yorumlanabilir. Gerçekten, eğer kanun koyucu değişiklik yapma hakkının saklı tutulabileceğini açıkça kabul etmiş olsa idi, bu defa iş ilişkilerinde somut olay adaleti bakımından son derece tartışmalı kayıtlar konusunda bir zemin yaratılmış olabilirdi. Bu bakımdan kanun koyucu iş ilişkilerinde bu tür bir kayda yer verilebilmesini açıkça yasaklamamak suretiyle, somut durum bakımından meşru bir ihtiyaçtan doğan kayıtların varlık gösterebilmesine alan açmıştır.

İş Kanunu’nun 22. maddesinin değişiklik hakkının saklı tutulmasını engelleyen bir düzenleme olarak görülemeyeceğini tespit ettikten sonra, İş Kanunu’nun 22. maddesinin sadece değişiklik yapılması usulünü gösteren değil, aynı zamanda – işçilerin bir prosedür çerçevesinde korunması suretiyle – çalışma koşullarının değişen koşullara uyarlanabilmesini de sağlayan bir hüküm niteliğinde olduğunu vurgulamak yerinde olacaktır. Bu yönüyle İş Kanunu’nun 22. maddesi, sözleşmeyi ayakta tutmaya gayret eden ve fesihden önce başvurulması gereken son bir imkân niteliğine bürünen, fesih sonucunu engellemeye yönelik bir “öz” de taşımaktadır. Bu anlamda 22. madde, fesihden önce alternatif bir çözüm önerisinde bulunulduğunu ispatlama aracıdır. İş sözleşmesinin sona erdirilmemesi amacına da yönelik bir hükmün, salt değişikliklerin nasıl yapılacağı konusunda belirli bir prosedür öngörmesi nedeniyle, değişiklik kayıtlarının kabul edilemeyeceği sonucuna varılmaması gerekir.

Öte yandan iş sözleşmesi kurulurken işçinin işe ihtiyacı bulunduğu, değişiklik yapma hakkının saklı tutulan bir kaydı kabul etmek zorunda kalabileceği gerekçesi<sup>104</sup>, “işe duyulan ihtiyaç” sözleşmenin kurulmasından sonraki dönemde “işin kaybedilmesi endişesine” bürünerek karşımıza çıkmaktadır. Gerçekten bir değişikliği “zorunda kalarak kabullenme” durumunun, iş sözleşmesinin feshedileceği<sup>105</sup> endişesi duyan bir işçinin 22. madde kapsamında vereceği yazılı rıza bakımından da mevcut olduğu ileri sürülebilir<sup>106</sup>. Benzer şekilde 22. maddenin ikinci fıkrasında, herhangi bir prosedür işletilmeksizin tarafların anlaşmak suretiyle her zaman değişiklik yapabileceklerine izin verilmiştir ki, fesihle karşılaşmamak için “zorunda kalarak kabullenme” olgusunun bulunduğu bu durumda da iddia edilebilir.

Tüm bu gerekçelerle, Türk Borçlar Kanunu’nun 24. maddesinin değişiklik kayıtlarını mutlak biçimde yazılmamış sayan hükmünün ön planda tutulması yerine, İş Kanunu’nun 22. maddesinin getiriliş amacını da dışlamayan bir çözümün benimsenmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz.

Gerçekten iş ilişkileri içerisinde değişiklik yapılması ihtiyacı çok çeşitli konularda kendini gösterdiği gibi, iş sözleşmelerinde karşılaşılan değişiklik kayıtları da son derece çeşitli bir yapıdadır. Bu nedenle bizim de katıldığımız görüşe göre, toptan yasaklayıcı bir yaklaşım yerine, her bir değişiklik kaydının (gönüllülük, geri alma, değişiklik yapma gibi) değişiklik ihtiyacının meşru amacına uygun olarak

104 Bu görüşte bakınız Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 76 vd.

105 İş Kanunu’nun 22. maddesinin birinci fıkrasında: “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.” cümlesine yer verilmiştir.

106 Alp, ‘Değişiklik Kayıtlarının Değerlendirilmesi’ (n 67) 1717.

kaleme alınıp alınmadığına göre bir değerlendirme yapılması yerinde olur. Dürüstlük kuralına aykırı, meşru bir amaca hizmet etmeyen bir kayıt, hiç şüphesiz geçersiz sayılmalıdır.

Çalışma konumuz bakımından yukarıda açıkladığımız esas çerçevesinde, somut durum özelinde bir değerlendirmenin yapılması gerektiği kanaatindeyiz. Zam uygulamasından vazgeçme ya da bu oranı düşürmeyi saklı tutan bir hak hiç şüphesiz dürüstlük kuralına uygun kullanılmalıdır. İşverenin söz konusu değişiklik yapma kaydının keyfi bir biçimde, zam uygulamama “*hakkına*” dayanarak, dürüstlük kuralına aykırı biçimde – örneğin işçilerin iş sözleşmelerini kendilerinin feshetmelerini beklemesi ve böylece sözleşmenin işverence sona erdirilmesine bağlanan sonuçlardan kurtulması – amacıyla kullanması kabul edilemez. Değişiklik yapma hakkının kötüye kullanılması durumunda işçi çalışma koşullarının uygulanmaması nedeni ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Sonuç olarak görüşümüze göre, değişiklik yapma hakkını saklı tutan kayıtların kesin olarak geçersiz oldukları sonucuna varmak yerine, somut durumun özelliklerini dikkate alarak, her bir kayıt bakımından, kaydın ne şekilde yazıldığı, hangi amaçla kullanıldığı gibi değerlendirmeler yapılması, diğer bir ifadeyle bu kayıtların denetimlere tabi tutulması yerinde olacaktır.

## 2. ÜCRET ZAMMI KONUSUNDA YAZILI OLMAYAN UYGULAMALAR

### a. Sürekli ve Düzenli İşyeri Uygulamaları

Uygulamada ücret zammı konusunda iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki işyeri yönetmeliğinde bir hüküm olmamakla birlikte, işveren tarafından düzenli ve sürekli olarak işçi ücretlerine belirli oranda zam yapılması ile sıklıkla karşılaşılmaktadır. İş ilişkilerinde işyeri uygulaması niteliğine kavuşarak çalışma koşulu haline gelmiş bir hak, tıpkı yazılı bir kural gibi çalışma koşulu niteliği taşıdığından, işçi işyeri uygulaması ile sağlanan menfaati talep edebilmektedir<sup>107</sup>. Ancak yazılı olarak kararlaştırılmayıp fiilen tekrar eden zam uygulamasının bir işyeri uygulaması olarak kabul görüp görmeyeceği gerek öğretide gerek yargı kararlarında tartışmalıdır.

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, işverenin işçi ücretlerine düzenli olarak zam yapmasının da bir işyeri uygulaması haline geldiğini kabul etmek yerinde olacaktır<sup>108</sup>. Zira işveren tarafından sürekli, düzenli ve genel olarak sağlanan bu menfaat karşısında işçide ücretine zam yapılacağı haklı beklentisi, dürüstlük kuralı çerçevesinde oluşmuş durumdadır. Bununla birlikte öğretide, zam uygulaması sözleşmede yer almıyor ise – düzenli olarak yapıp yapılmamasına bir değer atfedilmeksizin – bir işyeri uygulaması niteliği taşımadığı görüşü de ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre, sözleşmede açıkça bir zam oranı kararlaştırılmamış ise, işverenin daha önceki dönemler için uyguladığı zam oranı bir işyeri uygulaması olarak görülemez, diğer bir ifadeyle işyeri uygulaması ücret artışlarını

107 Ekmekçi ve Yiğit (n 11) 103. Esasında tip iş sözleşmelerinin kurulmasına esas olan genel iş koşulları ile işyeri uygulaması arasında büyük bir benzerlik olduğu, işyeri uygulamalarının da genel işlem koşullarına benzer şekilde kitlesel ilişkileri yeknesak bir düzene kavuşturma işlevi gördüğü ifade edilmiştir, bakınız Soyer (n 16) 48.

108 Bu yönde ücret zammının bir işyeri uygulaması olduğu görüşünde, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 272; Yamakoğlu (n 62) 94; Keser (n 3) 94.

kapsamamaktadır<sup>109</sup>. Yine aynı doğrultudaki bir görüşe göre, zam yapılacağı hususunda yazılı bir sözleşme veya başka bir delil bulunmadığında işveren işçinin ücret zammı talebini kabul etmek zorunda olmamakla birlikte, işçiler arasında eşit davranma ilkesine uymaya da dikkat edilmelidir<sup>110</sup>.

Fiilen tekrar eden zam uygulamasının bir işyeri uygulaması niteliği taşıyıp taşımadığı konusunda yargı kararları incelendiğinde, hâlihazırda yerleşik bir içtihadın bulunduğu söz etmenin güç olduğu ifade edilebilir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2012 tarihli bir kararında, ücret zammının işverenin yönetim hakkı kapsamında görülüp görülemeyeceği konusunda, sözleşmede ücret zammının zorunluluğu ve oranı konusunda açık düzenleme bulunup bulunmadığına göre bir ayrıma gidilmiş ve yazılı sözleşmede ücret zammının zorunluluğu ve oranı konusunda açık düzenleme olmadığı takdirde önceki yıllarda yapılan zam ve oranlarının işvereni bağlamayacağı sonucuna varılmıştır. Yüksek Mahkeme'ye göre, ücret zammı zorunluluğu ve oranı sözleşmede açıkça kararlaştırılmamışsa, zam yapıp yapmamak işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, daha önceki zam uygulamalarının işyeri uygulaması olarak değerlendirileceğinden söz edilemez<sup>111</sup>. Bu kararlardan; ücret zammının yazılı olarak kararlaştırılması halinde, zam hükmünün uygulanmamasının çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratacağının kabul edildiği; yazılı olarak kararlaştırılmayıp fiilen tekrar eden zam uygulamasının ise işyeri uygulaması olarak kabul görmeyeceği ve işverenin yönetim hakkı çerçevesinde onun takdirine bağlı bir durum olarak görüldüğü anlaşılmaktadır.

Buna karşılık 22. Hukuk Dairesi 2013 yılında verdiği bir kararında, ücret zammı talebi işveren tarafından kabul edilmeyen işçinin iş sözleşmesini feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığını değerlendirirken, ücret zammı konusunda işvereni bağlayan bir iş sözleşmesi hükmü ya da işyeri uygulaması olup olmadığı üzerinde durmuş ve ücret zammı yapılması yönünde işvereni bağlayan bir iş sözleşmesi veya işyeri uygulaması bulunmadığını gözeterek karar vermiştir<sup>112</sup>. Bu bakış açısı, Özel Daire'nin ücret zammının bir işyeri uygulaması ile de çalışma koşulu haline gelebileceğini dolaylı olarak kabul ettiğini göstermektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2017 tarihli bir kararında ise, eşitlik ilkesi üzerinde de durularak işverenin tüm işçilere zam uygulaması halinde davacı işçiye de zam uygulamak zorunda olduğu belirtildikten sonra ücret zammının bir işyeri uygulaması haline gelip gelmediğinin araştırılması gerektiğine karar verilmiştir<sup>113</sup>. Bu kararı takiben 2018 yılında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından

109 Ekmekçi ve Yiğit (n 11) 104.

110 A. Can Tuncay 'İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' iç Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011 (Başbakanlık Basımevi 2013) 63; Süzek, İş Hukuku (n 9) 385.

111 Yargıtay 9 HD, E 2009/37863 K 2012/2312, 30.01.2012, Kazancı İçtihat Bankası. Aynı yönde bakınız İstanbul 41 BAM, E 2019/716 K 2020/873, 17.06.2020, Lexpera.

112 Yargıtay 22 HD, E 2012/13005 K 2013/3331, 19.02.2013, Kazancı İçtihat Bankası.

113 "Somut uyumsuzlukta davalı işyerinde davacı gibi sonradan işe giren bazı işçilerin belirtilen ücret zamlarından yararlandırılmasına dair olarak bu işçilerle hizmet sözleşmelerinin imzalandığı ve ücret zammının uygulandığı işverenin kabulündedir. Keza davacının da işe girdiği 20.11.2000 tarihinde yazılı bir hizmet sözleşmesinin imzalandığı belirtilmiş ise de dosya kapsamında bu husus tam olarak açıklığa kavuşturulmamıştır. Sözleşme olmamış olsa bile işveren davacının işe girdiği tarihte tüm işçilere zam uygulamış ise eşit işlem borcu nedeni ile davacıya da zam uygulamak zorundadır. Hal böyle olunca mahkemeye davacı ile işe giriş tarihinde yazılı bir sözleşme yapıp yapılmadığı, yapılmış ise sözleşmeye göre zamların uygulanıp uygulanmadığı araştırılmalı, sözleşme yapılmamış ise eşit işlem borcu kapsamında işyerinde işe girdikten sonra, sonradan yapılan ücret zamlarının tüm işçiler açısından işyeri uygulaması

verilen ve bizim de isabetli bulduğumuz bir kararda, çalışanlara düzenli olarak zam yapıldığı ve bunun işyeri uygulaması haline geldiği kabul edilmiştir. Yüksek Mahkeme tarafından “*Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacı ve diğer çalışanlara düzenli olarak zam yapıldığı ve bunun işyeri uygulaması haline geldiği anlaşılmaktadır. Tüm çalışanlara zam yapılırken davacıya zam yapılmaması yerinde değildir. Zam nedeni ile oluşan ücret ve buna bağlı izin ücreti farkına hükmedilmelidir. Fakat davacıya yapılacak zam emsal durumda çalışana yapılan zamma göre hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır.*” ifadelerine yer verilerek; toplu iş sözleşmesinde, iş sözleşmesinde veya işyeri yönetmeliğinde bir hüküm olmamasına rağmen düzenli verilen zammın işyeri uygulaması niteliği kazandığı ve tüm çalışanlara zam yapılırken davacıya zam yapılmamasının yerinde olmadığı sonucuna ulaşılmış ve zam nedeni ile oluşan ücret ve buna bağlı izin ücreti farkına hükmedilmesine karar verilmiştir<sup>114</sup>.

Ancak daha yeni tarihli bir BAM kararında, ücret zammı zorunluluğu ve oranı sözleşmede açıkça kararlaştırılmamış ise, zammın işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğu gerekçesi ile, daha önceki zam uygulamalarının işyeri uygulaması olarak değerlendirilemeyeceği ifadelerine yer verildiği görülmektedir<sup>115</sup>. Bu kararlar, yazılı bir hükme dayanmaksızın fiilen yapılan zam uygulamaları konusunun halen tartışmalı niteliğini koruduğunu ortaya koymaktadır. Bizim de katıldığımız görüşe göre<sup>116</sup>, işveren tarafından sürekli, düzenli ve genel olarak sağlanan bu menfaat karşısında işçide ücretine zam yapılacağı haklı beklentisi, dürüstlük kuralı çerçevesinde oluştuğundan, – tıpkı düzenli sağlanan bir ikramiye verilmesi örneğinde olduğu gibi – bunun bir işyeri uygulaması niteliği taşıdığından şüphe edilmemelidir.

Bu noktada ayrıca belirtmek gerekir ki, işyerinde sürekli ve düzenli olarak bir ücret zammı yapılıyor ancak bu zammın oranı zaman zaman değişiklik gösteriyorsa, bu durumda ücret zammının işyeri uygulaması sayılmayacağını söylemek de yerinde olmaz. Zira sürekli olarak işçi ücretine zam yapılması halinde, aynı davranış aynı nedenlerle ve düzenli olarak tekrar gerçekleştirildiğinden işveren tarafından sağlanan bir menfaatin süreklilik kazandığı söylenebilir. Bu durumda işçi, artık ücretine zam yapılacağı haklı beklentisi içine girer ve bu beklenti de dürüstlük kuralına uygundur. Burada ücret zammını işyeri uygulaması haline getiren esas, işverence sağlanan bu tek taraflı edimin devamındaki beklentidir. Tek başına zam miktarının değişik uygulanması ise bu beklentiye dürüstlük kuralına göre haksız çıkarmaya yetmez. Bu durumda zam oranı hakkaniyete göre belirlenebilir<sup>117</sup>.

*haline gelip gelmediği araştırılması ve bu hususların tespitinden sonra sonucuna göre bir karar verilmelidir.”* Yargıtay HGK, E 2016/9-1913 K 2017/450, 15.03.2017, Kazancı İçtihat Bankası.

114 Yargıtay 9 HD, E 2018/9640 K 2018/22991, 12.12.2018, Kazancı İçtihat Bankası.

115 İstanbul 41 BAM, E 2019/716 K 2020/873, 17.06.2020, Lexpera.

116 İşçi ücretlerine düzenli olarak zam yapılmasının işyeri uygulaması haline geldiği görüşünde bakınız Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 272; Yamakoğlu (n 62) 94-95, 101; Keser (n 3) 94.

117 Nitekim öğretide, bir ödemenin sadece aynı tutar ve aynı hesap yöntemi ile devam ettiği müddetçe işyeri uygulaması niteliği taşıyabileceğinin düşünülmemesi gerektiği, edimin sağlanması yönünde devamlı bir uygulama oluşmuş ancak tutarı ya da hesaplanması konusu belirginleşmemiş ise, hakkaniyete göre belirleme yapılarak yine de bir işyeri koşulunun oluştuğu kabul edilmesi gerektiği ifade edilmektedir, bakınız Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 82; Süzek, ‘Genel İş Koşulları’ (n 72) 10. Gerçekten işyeri uygulamasında esas belirleyici olan, işçinin bu uygulamanın devam edeceğine yönelik bir güven duymasının dürüstlük kurallarına göre korunmaya değer görülebmesidir, bakınız Kabakçı (n 16) 114.



## ***b. Belirli Bir Olguya Bağlanan İşyeri Uygulamaları***

Uygulamada ücret zammının kimi zaman işyerindeki işçilere genel olarak uygulanmadığı, işçinin kişisel niteliklerine ve durumuna (yaş, kıdem, verimlilik, başka bir işyerinden aldığı transfer teklifi, hastalık, ailevi durum) bağlı olarak verilmesi ile karşılaşmaktadır. Bu durumda işçinin kişisel durumuna bağlı olarak uygulanan ücret zammı genel bir nitelik taşımadığı için işyeri uygulaması haline gelmeyecek, daha önce de ifade edildiği gibi işçinin belirlenen yeni ücreti zımnî bir iş sözleşmesi hükmü gibi değerlendirilecektir. Zira bir uygulamanın işyeri uygulaması haline gelmesi için, genel bir nitelik taşıması yani tüm işçilere ya da işçilerin bir kısmına uygulanması gerekir<sup>118</sup>.

Bununla birlikte, salt belirli olguların gerçekleşmesine bağlanan zam uygulamaları, işyerinde bu şartı gerçekleştiren işçilere objektif ve genel olarak uygulanıyorsa, artık bunun da bir işyeri uygulaması niteliğine kavuştuğu kabul edilmelidir. Her ne kadar, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, ücret zammının yazılı olarak iş sözleşmesinde yer alması halinde dahi hükmün mutlak, kesin ve uygulanır nitelikte olması gerektiğini, aksi halde (sözleşme hükmünün belirli olguların gerçekleşmesine bağlı olarak uygulanacağı belirtilmişse ya da bu durum işverenin yönetim hakkına bırakılmışsa) zam hükmünün uygulanması imkânı olmadığı sonucuna ulaşmış ise de<sup>119</sup>, kanımızca ücret zammının belirli olguların gerçekleşmesine bağlanması, uygulamanın işyeri uygulaması niteliğine kavuşmasına tek başına engel olmamalıdır. Zira burada, takvimsel nitelikte (altı ayda bir, yılda bir) gibi olmasa da, belirli olguların gerçekleşmesi suretiyle düzenli şekilde devam eden bir uygulama oluşmaktadır.

Hiç şüphesiz, yalnızca bir kere yapılan bir zammın bir işyeri uygulamasına dönüştüğünü söylemek de isabetli olmayacaktır. Zira yukarıda ifade edildiği gibi işyeri uygulaması için aranan şartlardan biri de, işyeri uygulamasıyla sağlanan yararın belirli bir süre devam ediyor olmasıdır. Bu nedenle örneğin, ücret zammının ülkenin ekonomik durumuna göre ücrette bir iyileştirme hedefiyle yapılması durumunda tek seferlik sağlanan bu menfaatin işyeri uygulaması olarak kabulü mümkün olmayacaktır. Ancak örneğin, işyerinde belirli bir kıdeme ulaşıldığında belirli bir oranda zam yapılacağına ilişkin bir uygulama varsa ve bu uygulama belirli bir süredir uygulanmakta ise, artık burada düzenli bir işyeri uygulaması oluştuğu ve işverenin (eşit davranma borcunun da bir gereği olarak) bu zammı uygulaması gerektiği sonucuna varılabilir. Aynı şekilde, işveren her sene belirli bir kâr oranına ulaşılması halinde bir zam uygulamaktaysa, şartların gerçekleşmesi halinde zam uygulamasından tek taraflı dönülemeyeceğinin, bu durumun artık belirli bir olgunun gerçekleşmesiyle oluşan işyeri uygulaması olduğunun kabulü gerekir.

Bu anlamda (bir alt başlıkta da açıklayacağımız üzere), işverenin bu şekilde “belirli bir kıdeme ulaşılması, işletmede belirli düzeyde bir kâr oranına ulaşılması” gibi olguların gerçekleşmesine

118 Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 81, Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 15) 23; Keser (n 3) 82. “İşyerindeki uygulamaların tüm işçiler yönünden ortak bir nitelik taşıması mümkün olduğu gibi, eşit konumda olan bir ya da birkaç işçi açısından süregelen uygulamalar da çalışma koşullarını oluşturabilir.” Yargıtay HGK, E 2015/9-306 K 2017/387, 01.03.2017, Kazancı İçtihat Bankası.

119 “... Ücret ve zamlarına ilişkin bireysel veya toplu iş sözleşmesi hükümlerinin zorunluluk taşıması, mutlak, kesin ve uygulanır olması gerekir. Bu hükümlerin belirtilen unsurları taşınamaması, örneğin belirli olguların gerçekleşmesi ve işverenin yönetim hakkına bırakılması halinde uygulanması olanağı yoktur.” Yargıtay 9 HD, E 2011/18568 K 2013/22524, 16.09.2013, Kazancı İçtihat Bankası.

bağlanmış zam uygulamasının, teorik açıdan “değişiklik yapma hakkının saklı tutulması” ile aynı potada değerlendirilmemesi gerektiği görüşündeyiz. “Belirli bir kıdeme ulaşılmasına” ya da “işletmede belirli düzeyde bir kâr oranına ulaşılmasına” bağlı fiili uygulamalar, her ne kadar işçinin ücret alacağı üzerinde bir değişkenlik unsuru yaratmakta ise de, bu tür ifadelerin değişikliğin saklı tutulduğu kayıtlardan ziyade, objektif şartlara bağlanmış olan kayıtlar olarak değerlendirilmeleri daha uygun olacaktır. Nitekim öğretilerde işverenin ödemeyi belirli koşullara bağlı olarak yapması halinde, salt edimin bir koşula bağlanmış olmasının onu işyeri uygulaması olmaktan çıkarmaması gerektiği ifade edilmiştir<sup>120</sup>. Örneğin, işverenin belirli bir süre iş sözleşmesinin devam etmesi ya da işçinin veriminin, üretimin ya da satışın belirli bir limitin üstüne çıkması halinde işçiye ikramiye ödemesi durumunda, koşullar gerçekleştiği zaman işçinin ödemeyi talep hakkı doğmaktadır. Ancak elbette işveren ortaya çıkan ekonomik portrenin ikramiye ödenmesine elverişli olmadığını yani bir başka deyişle ikramiye ödemek için şartların oluşmadığını ispatlarsa ikramiye ödemekten kaçınılabilir<sup>121</sup>. Bu yönde benzer bir yorumun zam uygulamaları bakımından da benimsenebileceği kanaatindeyiz. Sonuç olarak görüşümüze göre, ücret zammı uygulaması ister belirli aralıklarla ister objektif şartın gerçekleşmesine bağlı olarak gerçekleşsin; bir çalışma koşulu olarak kabul edilmelidir. İşverenin çalışma koşulu haline gelen ücret zammını tek taraflı olarak uygulamaması ya da zam oranını düşürmesi ise mümkün olmadığından, değişiklik yapmak isteyen işverenin – bu işçi aleyhine bir esaslı değişiklik sayılacağından – İş Kanunu m.22’deki usule başvurması gerekmektedir.

### ***c. Ücret Zammının Fiili Uygulamaya Dayanması Halinde Değişiklik Hakkının Saklı Tutulması***

Çalışmamızda daha önce de yer verdiğimiz üzere, işyeri uygulamaları yazılı bir kaynağa dayanmamaktadır. Öte yandan işyeri uygulamasının işçinin aleyhine bir yükümlülük oluşturabilmesi de mümkün değildir, bir işyeri uygulamasının sadece işçi lehine olarak ortaya çıkabileceği kabul edilmektedir<sup>122</sup>. Bu bakımdan işçinin lehine fiili davranışların tekrarı ile oluşan işyeri uygulamalarının, sözleşmenin zayıf tarafı aleyhine yazılı düzenlemeler için öngörülen genel işlem koşulları denetimine tabi tutulması gibi bir durum ortaya çıkmamaktadır<sup>123</sup>.

Dolayısıyla işyeri uygulamaları bakımından değişiklik hakkının saklı tutulması hakkının, genel işlem koşulları bakımından değil, özellikle İş Kanunu’nun 22. maddesi perspektifinden değerlendirilmesi gerekmektedir. İş Kanunu’nun 22. maddesinin, değişiklik yapılmasının saklı tutulmasını engellemediği yönündeki görüşümüze yukarıda yer verilmişti. Burada bir noktaya dikkat çekilmesinin de yararlı olacağı kanaatindeyiz. İşyeri uygulaması niteliği taşıyan bir ikramiyenin yazılı

120 Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 82. Buna karşılık öğretilerde, işverence sağlanan tek taraflı bir uygulamanın bir koşula bağlanması durumunda, yıllarca devam etse bile iş sözleşmesi haline gelmiş bir çalışma koşulundan bahsedilemeyeceği de ifade edilmiştir. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 272. *Ekmekçi*’ye göre ise sağlanan yararın veya miktarının, örneğin Şirketin ekonomik durumuna veya işçilerin liyakatine bağlı olarak belirlendiği, açık veya örtülü olarak tespit edilebiliyorsa, bu takdirde gerek verilmesi ve gerekse miktarı yönünden kesinleşmiş bir iş koşulundan söz etmek mümkün olmaz. *Ekmekçi* (n 27) 30.

121 *Ekmekçi* (n 27) 30.

122 Gaye Burcu Yıldız, ‘İş Hukuku Açısından Genel İşlem Koşulları ve Denetimi’ iç Tankut Centel (ed) *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II* (On İki Levha 2016) 12.

123 Yıldız, ‘Genel İşlem Koşulları’ (n 122) 12.

bir kaynakta yer almaması durumu, bundan vazgeçmeye yönelik bir iradenin de mutlaka sözlü olarak ortaya konulabileceği anlamına gelmez. Aksine, işveren bu fiilî ödeme ile bağlı olmak istememe iradesini daha güçlü bir biçimde ortaya koyabilmek için, bu ödemeden vazgeçme/değiştirme hakkını yazılı olarak oluşturmuş ve örneğin işyeri yönetmeliğine bu yönde (yazılı olmayan işyeri uygulaması için) yazılı bir kayıt da koymuş olabilir. Böyle bir durumda genel işlem koşullarına ilişkin içerik denetimi kapsamında dürüstlük kuralına aykırı olacak şekilde işçinin aleyhine olup olmadığının (işçinin durumunu ağırlaştırıp ağırlaştırmadığının) değerlendirilmesi gerekir<sup>124</sup>. Kanımızca işyeri uygulaması için dahi olsa, bu kayıt yazılı olduğunda yine Türk Borçlar Kanunu'nun genel işlem koşullarına ilişkin yürürlük, yorum ve içerik denetimine tabi tutulması gerekecektir.

Öğretide değişiklik kayıtlarının tip iş sözleşmesinde veya işyeri yönetmeliğinde saklı tutulup tutulmayacağı konusunda bir görüş ayrılığı mevcut ise de, tespit edebildiğimiz kadarıyla işyeri uygulamaları söz konusu olduğunda değişiklik hakkının saklı tutulabileceği oybirliği içerisinde kabul edilmektedir. Bu doğrultuda, işveren tarafından bir menfaat sağlanırken bundan vazgeçme hakkı saklı tutulmuşsa veya bu hakkın gelecek dönemde sağlanmayacağı açıkça belirtilmişse bu durumda bir işyeri uygulamasından söz etmenin doğru olmadığı, zira bu durumda işçilerde hakkın devam edeceği yönünde dürüstlük kuralı gereği haklı bir beklentinin oluştuğundan söz edilemeyeceği ifade edilmektedir<sup>125</sup>. Benzer şekilde, işveren ya da yönetim kurulu tarafından ücret zammının verilip verilmeyeceğinin değerlendirileceği belirtilmişse, yani objektif olarak bu davranışın bağlayıcı olmadığı iradesi ortaya koyulmuşsa<sup>126</sup> ve dürüstlük kuralı gereği işçide haklı bir beklenti oluşmadığı sonucuna varılıyorsa bu durumda işyeri uygulamasından söz etmek yerinde olmaz<sup>127</sup>.

Şüphesiz, işverenin davranışları ile bir güven yaratılıp yaratılmadığının belirlenmesi çok önemlidir. Ancak işveren de, herkes gibi, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz (MK m. 2). O halde, sözlü olarak ya da örtülü bir davranış ile bir hakkın saklı tutulduğuna yönelik bir iradenin mevcudiyeti halinde de, bunun dürüstlük kuralına uygun kullanılması gerektiğinden şüphe duyulmaması gerekir.

## SONUÇ

İş sözleşmesiyle kararlaştırılan ve işçinin emeğinin karşılığı olan ücretin, zaman içinde artan enflasyon karşısında işveren tarafından belirli dönemlerde arttırılması işçilerin önemli

124 Civan, *Genel İş Koşulları* (n 13) 76.

125 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 11) 83; Süzek, *İş Hukuku* (n 9) 83; Soyer (n 16) 46; Kabakcı (n 16) 113.

126 Kabakcı (n 16) 114.

127 Öğretide yılbaşlarında yapılan ödeme konusundaki bir değerlendirmede; işverence vazgeçme hakkı saklı tutulmuşsa, tekrarlanan davranışın bağlayıcı olmadığı açıkça ifade edilmişse ya da her yıl bu ödemenin yapılıp yapılmayacağını değerlendireceği, işveren ya da yönetim kurulu tarafından bunun takdir edileceği belirtilerek zımni olarak bu davranışın bağlayıcı olmadığı iradesi ortaya koyulmuş ise, iş şartı olarak korunmaya değer haklı güvenin oluşmadığının kabulünün gerektiği sonucuna ulaşılmıştır, bakınız. Kabakcı (n 16) 114. Yazara göre, işveren tarafından açık bir irade beyanı ortaya konulmamış olsa dahi, şayet somut olayın özelliklerine göre işverenin geri alma hakkını saklı tuttuğu objektif olarak tespit edilebiliyor ise, işçinin korunmaya değer bir güveninin bulunmadığı sonucuna varılması gerekir, bakınız Kabakcı (n 16) 114.

beklentilerindedir. Ayrıca, asgarî ücretin nisbî emrediciliği yani ücretin asgarî sınırının mevzuatla çizilmiş olması çerçevesinde, bu artırım, her asgarî ücret açıklandığı dönemde, özellikle asgarî ücret ya da bu ücrete yakın bir ücret alan işçi bakımından, kanunî bir hak; işveren bakımından ise bir yükümlülüktür. Çalışma konumuzun dışında kalan, toplu iş sözleşmesi taraflarının toplu iş sözleşmesiyle getirdiği ve emredici olarak uygulanması gereken zam hükümleri bir kenara bırakıldığında, iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinin eki niteliğindeki işyeri yönetmeliğinde işçi ücretine yapılacak zam konusunda açık bir hüküm varsa kuşkusuz işçi bu hükme dayanarak zam talebinde bulunabilecektir. Örneğin sözleşmede zam oranı, asgarî ücret artışına ya da enflasyon oranına endekslenmiş, zam dönemi altı ayda bir, yılda bir, her sezon başı vs. olarak tayin edilmiş olabilir. Bu halde, işçi bir çalışma koşulu haline gelen bu zammı sözleşmede yazan dönemler geldiğinde talep etme hakkına sahiptir.

Yazılı bir kaynağa dayanmayan, ancak fiilen devam eden ücret zammı uygulamaları konusunda ise konunun öğretilerinde ve yargı kararlarında tartışmalı olduğunu belirtmek gerekir. Kanunda, iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinin eki niteliğinde olan işyeri yönetmeliklerinde ve benzeri kaynaklarda yer almayan bir hakkın, düzenli olarak tekrarlanması suretiyle işçide bu hakkın devam edeceği konusunda bir güven yaratılmışsa, artık işçide oluşturulan bu güvenin korunması ve işverenin sağladığı bu tek taraflı yararın işyeri uygulaması niteliği taşıyan bir çalışma koşulu haline geldiğinin kabulü gerekir. Bu bakımdan işyeri uygulamasının dayandığı asıl prensibin “dürüstlük kuralı” olduğunu söylemek yanlış olmaz. Bir başka ifadeyle, işverenin davranışlarından hukuk kurallarına uygun bir çalışma koşulunun doğduğu ve bunun gelecekte de devam edeceği, dürüstlük kuralına uygun olarak çıkarılabiliyorsa, artık o uygulama bir işyeri uygulaması ve çalışma koşulu haline gelmiş demektir. Dikkat edilirse, irade beyanlarının yorumuna ilişkin genel kuraldan da yola çıkarak, burada önemli olan işverenin bunu gerçekten düşünmüş ve istemiş olması değil; işçide, sağlanan bu menfaatin gelecekte de devamlı olarak sağlanacağı yönünde oluşan haklı beklentidir. Bizim de katıldığımız öğreti görüşüne göre düzenli yapılan zam uygulamalarının işyeri uygulaması niteliği taşıdığı kabul edilmelidir. Öte yandan objektif sebeplere bağlı olarak ücrete zam yapılması halinde, artık burada da düzenli bir işyeri uygulaması oluştuğunu ve işverenin (eşit davranma borcunun da bir gereği olarak) bu zammı uygulaması gerektiği sonucuna varılabilir. Sonuç olarak, ister yazılı bir kaynakta kesin olarak düzenlenmiş ya da objektif şartla bağlanmış olsun, isterse belirli aralıklar ile yahut objektif şartın gerçekleşmesine bağlı olarak fiilen uygulansın; ücret zammının da çalışma koşulu olarak kabul edilmesi gerekir.

İşverenin çalışma koşulu haline gelen ücret zammını tek taraflı olarak uygulamaması ya da zam oranını düşürmesi ise mümkün değildir. Böyle bir değişikliği yapmak isteyen işveren – bu işçi aleyhine bir esaslı değişiklik sayılacağından – İş Kanunu’nun 22. maddesindeki usule göre değişiklik önerisini sunmalı ve işçinin yazılı onayını almalıdır.

Çalışma konumuz bakımından, işverenin zam yapmaktan vazgeçmek ya da zam yapılmasını kendisinin ya da yönetim kurulunun takdirine bırakmak gibi, zam konusunda değişiklik yapılabileceğine ilişkin bir hakkının bulunup bulunmadığının da değerlendirilmesi gerekir. Değişiklik hakkının saklı tutulması konusunda değerlendirmeler yapılırken de zam

uygulamasının yazılı bir kaynakta mı yer aldığı yoksa fiili bir biçimde mi uygulandığına göre bir ayırım yapılabilir. Hiç şüphesiz, yazılı kayıtlar bakımından, bu kaydın bir tip iş sözleşmesi ya da işyeri yönetmeliğinde yer alıp almadığı da göz önünde bulundurulmalıdır. Zira 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda genel işlem koşulları ile ilgili yeni düzenlemeler kabul edilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesinde genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede değişiklik yapma kayıtlarının yazılmamış sayılacağına yönelik bir düzenleme yer almaktadır. Türk Borçlar Kanunu m.24'ün varlığı karşısında, değişiklik yapma hakkına ilişkin tartışmalar başka bir boyut daha kazanmıştır.

İşverenin zam yapmaktan vazgeçme hakkını saklı tuttuğuna yönelik bir kaydın geçerliliğinin değerlendirilmesinde, Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesine üstünlük tanınarak İş Kanunu'nun 22. maddesinin getiriliş amacının dışlanması yerinde olmayacaktır. Hiç kuşkusuz, İş Kanunu'nun 22. maddesinin amacı, –işçilerin korunması suretiyle– çalışma koşullarının değişen koşullara uyarlanabilmesinin de sağlanmasıdır.

Genel işlem koşullarında yer verilen, değişiklik hakkını saklı tutan kayıtların mutlak surette geçersiz sayılacağına kabulü yerine, somut durumun özelliklerini dikkate alarak, değişiklik kaydına ne şekilde ve hangi amaca binaen yer verildiğinin değerlendirilmesinin daha isabetli olacağı kanaatindeyiz. İş Kanunu'nun 22. maddesinin ise sözünün yanında özünün de dikkate alınması gerekir: İş Kanunu m.22 sözüyle bir yasak getirmemiş, özünü taraflara bir hareket alanı bırakmıştır. Ancak öğretilerde de isabetle belirtildiği üzere bu tür kayıtların geçerliliği değerlendirilirken, belirli denetimlere tabi tutulmaları gerekir. Öte yandan genel işlem koşulu niteliği taşıyan taşınır taşınması, her hak gibi, değişiklik yapmayı saklı tutan bir hakkın da dürüstlük kuralına da uygun şekilde kullanılması gerektiği şüphesizdir.

Dolayısıyla zam uygulamasından vazgeçebilme hakkını saklı tutan ve bu durumu tamamen işverenin takdirine bırakan kayıtlar bakımından, bu kaydın ne şekilde kaleme alındığının ve meşru bir amaçtan kaynaklanıp kaynaklanmadığının değerlendirilmesi yerinde olacaktır. Hiç şüphesiz İş Kanunu'nun 22. maddesi, mevcut haliyle sorunları çözmekte yetersiz olduğunu, pek çok tartışmaya zemin teşkil ettiğini zaman içerisinde göstermiştir. Nitekim özellikle işyeri uygulamaları ve değişiklik kayıtları konusunda yargı kararları incelendiğinde, bu konuda bir yeknesaklık sağlanamamış olması da bu konudaki düzenlemelerin yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini doğrular niteliktedir. Olması gereken hukuk açısından, değişiklik yapma hakkının sınırlarının, iş ilişkilerinin kendine özgü yapısı da dikkate alınarak kanunen belirlenmesi gerektiği sonucuna varılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akdeniz AL, *İş İlişkilerinde İmkânsızlık* (On İki Levha 2018).
- Alp M, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi* (Seçkin 2005).
- Alp M, 'İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi' (2006) (3) Sicil İş Hukuku Dergisi 37-53 (İçerik Denetimi).
- Alp M, 'İşverene Tek Taraflı Ücret Değişikliği Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerlilik ve Denetim Ölçütleri' (2009) 3 (21) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 13-36. (Tek Taraflı Ücret Değişikliği).
- Alp NS, 'İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkı Veren Genel İşlem Koşulu Niteliği Taşıyan Gönüllülük ve Geri Alma/Değişiklik Kayıtlarının Değerlendirilmesi' (2022) 30(3) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1705-1752.
- Alpagut G, 'İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri' (2004) 18 (5) Çimento İşveren Dergisi 52-62. (Yargıtayın Bir Kararının Düşündürdükleri).
- Alpagut G, 'İş Kanunu'nun 22. Maddesinin Uygulama Alanı, Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları' (2006) 3(9) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 49-64. (İş Kanunu'nun 22. Maddesi).
- Alpagut G, 'Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik' (2008) (65) Bankacılar Dergisi 89-110. (Esaslı Değişiklik).
- Alpagut G, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' iç *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010* (Başbakanlık Basımevi 2012) 1-81.
- Akın L, 'İşçinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Fesih Hakkı' (2013) 27(2) Çimento İşveren Dergisi 38-50.
- Aydın U, '4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)' (2007) (5) Sicil İş Hukuku Dergisi 57-68. (Değişiklik Kayıtları).
- Aydın U, 'Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi' (2011) (23) Sicil İş Hukuku Dergisi 22-36.(Değişiklik Feshi).
- Caniklioğlu N, 'İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik' (2010) (18) Sicil İş Hukuku Dergisi 104-113.
- Centel T, *İş Güvencesi* (2. Bası, Legal 2020).
- Civan OE, *Genel İş Koşulları* (Beta 2015).
- Civan OE, 'Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi', (2016) 15 (1), İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Cilt 1) 781-824. (Değişiklik Kayıtları).
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023).
- Demircioğlu AM, 'Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi' *İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan* (2011) 121-140.
- Doğan Yenisey K, *İş Hukukunun Emredici Yapısı* (Beta 2014).
- Doğan Yenisey K, 'Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi' (2010) (26) Çalışma ve Toplum 93-115 (Çalışma Koşullarında Değişiklik).
- Ekmekçi Ö, 'Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' iç *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi* (2005) 11-57.

- Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku* (5. Bası, On İki Levha 2023).
- Elbir N, 'İç Yönetmeliklerin Bağlayıcılığı', Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt:1 (Beta 2011).
- Engin M, 'Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı' (2003) LXI (1-2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 313-326.
- Eren F, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (24. Bası, Yetkin 2019).
- Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D, Baskan E, *İş Hukuku* (10. Bası, Beta 2020).
- Güzel A, 'Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme' Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan (TÜHİS 1997) 83-126.
- Güzel, A ve Ugan Çatalkaya D, 'İş Sözleşmesinin Uygulanması ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlandırılmasında Dürüstlük Kuralının İşlevi Üzerine' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan) 17-66.
- Güzel, A, 'İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi' Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (Seçkin 2017) 539-578.
- Hepner H, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi* (Seçkin 2022).
- Kabakcı M, 'Her Yıl İşverenin Takdirine Bağlı Olarak Değişen Tutarda Ödenen İkramiyenin İş Şartı Niteliği' (2012) 27 Sicil İş Hukuku Dergisi 106-117.
- Keser H, 'İkramiye, Yemek ve Servis Gibi İşyeri Uygulamalarının Kaldırılıp, Bunlara İlişkin Tutarların İşçinin Ücretine Eklenmesinin Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Olarak Kabul Edilip Edilemeyeceğine İlişkin Bir Değerlendirme' (2023) (49) Sicil İş Hukuku Dergisi, 78-97.
- Köme Akpulat A, 'Geçmişten Günümüze İş Hukukunda Bağımlılık İlkesinin Gelişimi' 7th International Conference on Forensic Science and Law (Ispen Journal 2023) 28-41.
- Kutlu Mutluer M, *Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk İş Hukukunda İşyeri İç Yönetmelikleri* (Yetkin 2022).
- Manav E, 'İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu' (2012) (25) Sicil İş Hukuku Dergisi 136-157.
- Mollamahmutoglu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (7. Bası, Lykeion 2022).
- Narmanlıoğlu Ü, 'İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?' (2006) (3) Sicil İş Hukuku Dergisi 9-19.
- Oğuzman MK, *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akinin Feshi* (İsmail Akgün Matbaası 1955).
- Özdemir E, 'İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar' (2004) 12(3-4) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 31-44.
- Senyen Kaplan E T, 'Çalışma Koşullarında Değişiklik' (2022) (158) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 341-388.
- Soyer P, *Genel İş Koşulları* (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası Yayınları 1987).
- Süzek S, *İş Hukuku* (21. Bası, Beta 2021).
- Süzek S, 'Tip İş Akitlerinin ve İç Yönetmeliklerin Kurulma Koşulları ve Denetimi', (2016) 15 (1), İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan Cilt 1) 459-472. (Tip İş Akitleri).
- Süzek S, 'Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları' (2011) (24) Sicil İş Hukuku Dergisi 5-12. (Genel İş Koşulları).
- Şen M, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik* (Seçkin 2005).
- Tulukçu B, 'Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik' Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan C. 1 (Beta 2011) 1099-1141.
- Tuncay AC, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi' iç Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011 (Başbakanlık Basımevi 2013) 1-98.

- Uşan F, 'Karar İncelemesi İşyeri Uygulaması – İşverenin Yönetim Hakkı – İşçinin İşyerinin Değiştirilmesi – Hizmet Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi – Bildirimli Fesih – İhbar ve Kıdem Tazminatı' (1999) 7 (1-2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 391-406.
- Uşan F, '4857 sayılı İş Yasasının 22. maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Uygulamaları' (2007) 9 (Özel Sayı) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 211-271.
- Yamakoğlu E, 'İş Hukukunda Ücret Zammı' (2017) (38) Sicil İş Hukuku Dergisi 87-111.
- Yıldız GB, *İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar* (Yetkin 2014). (Sözleşmesel Kayıtlar).
- Yıldız GB, 'İş Hukuku Açısından Genel İşlem Koşulları ve Denetimi' iç Tankut Centel (ed) *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II* (On İki Levha 2016) 9-45. (Genel İşlem Koşulları).