

**ÜCRETİN BELİRLENMESİ VE DEĞİŞTİRİLMESİ  
YÖNTEMLERİNE  
İLİŞKİN BİR YARGITAY KARARININ DÜŞÜNDÜRDÜKLERİ**

Ar.Gör. Mikdat GÜLER  
İTÜ İşletme Fakültesi

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi  
Esas No : 2002/14254  
Karar No : 2003/2020  
Karar Tarihi : 20.02.2003

**KARAR ÖZETİ : İkramiye-İşyeri Uygulaması**

İşyerindeki ikramiye uygulamasının devamlılık arz etmediği nitekim son iki yıl ikramiye ödenmediği davacının da buna bir itirazının olmadığı sabittir. İlke olarak ikramiye ödenen hallerde bu uygulamanın sonradan kaldırılması durumlarında ve davacının da bu konuda itirazının bulunmaması halinde artık, bu uygulama iş şartı haline gelmiştir.

**DAVA** : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı farkı, yıllık izin ücreti ile ikramiye alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI**

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerekçeleri sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

**Kamu-İş; C:7, S: 3/2004**

2. Davacı, 1998, 1999 yıllarına ait ikramiye alacaklarının ödenmediğini keza, işten ayrıldıktan sonra kendisine ödenen ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının hesabında ikramiyenin dikkate alınmadığını iddia ederek fark alacak isteğinde bulunmuştur.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden işyerindeki ikramiye uygulamasının devamlılık arz etmediği nitekim son iki yıl ikramiye ödenmediği davacının da buna bir itirazının olmadığı, ilke olarak ikramiye ödenen hallerde sonradan kaldırılması durumlarında ve davacının da bu konuda itirazının bulunmaması artık bu uygulamayı iş şartı haline getirir. Somut olayda da aynı durum söz konusu olduğundan ikramiye alacağı isteğiyle bundan kaynaklandığı ileri sürülen fark alacak isteklerinin reddi gerekir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

(Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 3, Mayıs 2003, s.40).

## **KARARIN İNCELENMESİ**

### **I. Olay :**

Davacı işçi, ihbar ve kıdem tazminatlarının hesaplanmasında, ikramiye alacağının dikkate alınmaması nedeniyle oluşan fark alacağı ile uzun süre ödenmeyen (1998 ve 1999 yıllarına ait) söz konusu ikramiye alacağını ve yıllık izin ücretini talep etmiştir.

Yerel mahkeme ise, bu istekleri kısmen hüküm altına almıştır. Kısmen kabul edilen bu istekler arasında, işçinin ikramiye alacağı ile buna bağlı olarak istenen ihbar ve kıdem tazminatı farklarının da bulunduğu anlaşılmaktadır.

Yerel mahkemenin verdiği bu karar, davalı işverenin temyiz isteği sonucu Yargıtay'ın önüne gelmiştir. Yargıtay, yerel mahkemece verilen kararda, yalnızca işçinin ikramiye alacağının bulunup bulunmadığını incelemiştir. Yargıtay, ikramiyenin, işveren tarafından devamlı olmayan bir uygulamaya dayanılarak verildiğini belirtmiştir. Yargıtay, ayrıca, ikramiyelerin 1998 ve 1999 yıllarında ödenmemesi nedeniyle, işçinin herhangi bir itirazda da bulunmadığına işaret etmiş ve işverenin uzun süre ödemekten kaçınmasını, bu uygulamanın kaldırılması olarak kabul etmiştir. Yargıtay, işçi de uygulamanın kaldırılmasına itiraz etmediği için, bu ödeme halinin işyeri uygulaması (iş şartı) niteliğine büründüğünü kabul etmiştir. Gösterdiği bu gerekçelerin sonucunda da Yargıtay, işçinin ikramiye alacağının söz konusu olmadığına, bu nedenle de yerel mahkemenin buna dayanarak verdiği kararın bozulmasına, oybirliği ile, karar vermiştir.

## II. Hukuki Sorun :

Somut olayda ücretin bir eki olan ikramiyenin, işverenin tek tarafı olarak ödemeye başladığı anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle, iş sözleşmesinde (ya da toplu iş sözleşmesinde) bu yönde bir hüküm olmamasına karşın, işverenin tek tarafı olarak yaptığı bir kazandırma söz konusudur. İşte işverenin yaptığı bu tek tarafı kazandırmanın işyeri uygulaması haline gelip gelmediğinin tespiti gerekmektedir. Bunun yanında, Yargıtay'ın özel olarak irdelediği, işverenin uzun süre ikramiye ödememesine, işçinin itiraz etmemesinin bir işyeri uygulaması haline dönüşüp dönüşmediğinin de belirlenmesi önem taşımaktadır.

Kararın incelenmesinde, öncelikle, verilen karardan bağımsız olarak ücretin belirlenmesi ve değiştirilmesi yöntemleri ele alınmıştır. Bu nedenle de, ikramiye kavramı, genel olarak ele alındıktan sonra, ücretin belirlenme esaslarına kısaca değinilecektir. Ancak kararın dayandığı temel konu olan, işverenin tek tarafı kazandırmalarının, işçiye sonradan bu konuda bir talep hakkı verip vermeyeceği özel olarak incelenecektir. Ayrıca önemli olduğunu düşündüğümüz için, iş sözleşmesinde, özellikle ücrete ilişkin hükümlerde, işçi aleyhine değişikliklerin nasıl yapılabileceğine de işaret edilmiştir. Bu belirlemelerden sonra, varılan sonuçların söz konusu karara uygulanması ile bir sonuca ulaşılmaya çalışılmıştır.

## III. Değerlendirme :

### 1. Ücretin Belirlenmesi:

#### a. Genel olarak :

İkramiye, bazı özel nedenlere dayalı olarak işçilere verilen kazandırmalardır<sup>1</sup>. Amaç genellikle, işçinin yaptığı çalışmaları ödüllendirmektir. İkramiye bu özelliğinden dolayı da, genellikle, asıl ücretin hesaplandığı bir ücret şekli olmayıp, ücret eki niteliğine sahiptir.

İkramiye verilip verilmemesi konusunda taraflara yüklenen bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bu nedenle taraflar, ikramiye ödenmesini iş sözleşmeleri ya da

<sup>1</sup> EKONOMİ, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1987, s.133; ESENER, İş Hukuku, 3.Bası, Ankara 1978, s.170; ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 15. Bası, İstanbul 2000, s.116; SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul, 2002, s.297; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3.Bası, İzmir 1998, s.224; ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.672; CENTEL, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, s.119; aynı yazar, İş Hukuku, C:I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1992, s.145; DEMİR, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İş Güvencesi Yasasıyla Yeniden Düzenlenmiş 2. Baskı, İzmir 2002, s.61; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2002, s.104.

**Kamu-İş; C:7, S: 3/2004**

toplular iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabileceklerdir. Ayrıca işverenin sonradan belirli şartlara bürünen tek taraflı yaptığı kazandırmaların, sözleşmesel bir nitelik taşıması da mümkündür. Bununla birlikte, işverence tek taraflı hazırlanıp, sonradan işçilerin karşı çıkmaması ile, iş sözleşmesinin bir parçası haline geldiği kabul edilen işyeri iç yönetmelikleri yoluyla da, ücret gibi iş sözleşmesinin esaslı unsurlarında, işçi lehine hükümler getirilebilecektir. Bunların yanında, işveren herhangi bir sözleşmesel yükümlülük altına girmeden, diğer bir deyişle işyeri uygulaması olabilmesi için gerekli şartları içermeyen, tek taraflı olarak ikramiye ödemesinde bulunabilir.

İkramiye ödenmesi konusunda bir zorunluluk bulunmamasına karşın, bir takım yerler için ikramiye ödenmesi yasal bir yükümlülük olarak öngörülmüştür. 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun'un, 1. maddesinde belirtilen yerlerde (belediyeler, sermayesinin yarısından fazlasının devlete ait olduğu şirketler vb.) çalışan işçilere, İş Kanununun kapsamında olup olmadığına ve ücret şekillerine bakılmaksızın, her yıl için bir aylık istihkakı tutarında ikramiye ödenmesini zorunluluğu kabul edilmiştir. Ayrıca 3. maddesi ile de bu miktarın artmasına ilişkin olarak, aynı miktarda bir ikramiyenin daha her yıl için verilmesinin kararlaştırılması konusunda Bakanlar Kurulu'na yetki vermiştir.

İkramiye belirlenmesi öncelikle iş sözleşmeleri ile mümkün olabilecektir. Türk Hukuku'nda kural, şekil serbestisi olduğu için<sup>2</sup>, aksi belirtilmedikçe iş sözleşmelerinin de belirli bir şekilde yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu nedenle, şekil zorunluluğunun bulunmadığı sözleşmeler, zımni irade beyanlarıyla da kurulabilecektir. Bireysel olarak her işçi için, ayrı ayrı yapılan iş sözleşmeleri yanında, ikramiye gibi ücret ekleri, toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilecektir. Toplu iş sözleşmelerinin bu hükümlerinden yararlanmak bakımından, taraf sendikânın üyesi olarak yararlananlarla, dayanışma aidatı ödeyerek yararlananlar arasında bir fark bulunmamaktadır. İkramiye ödenip ödenmeyeceği ve ödenecekse bunun miktarı konusunda bir sınır bulunmamasına karşın, 2448 sayılı Yasa ile 6772 sayılı Yasa'ya eklenen maddelerle, toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılacak ikramiye miktarlarının üst sınırı tespit edilmiştir. Ek m.1, 6772 sayılı Kanun'un kapsamına giren işyerleri için bir sınır getirerek, buralarda yasal olarak ödenmesi gereken ikramiye dışında, toplu iş sözleşmesi ile en fazla, her biri işçilerin birer aylık istihkaklarını aşmayacak şekilde bir yıl için iki ikramiye ödemesinin daha kararlaştırılmasına olanak tanımıştır. Takip eden hükmüyle de (Ek m.2), 6772 sayılı Kanun

<sup>2</sup> Yarg. 9.HD 2.11.1989 T., 1989/6222 E 1989/9389 K. (TÜHİS, C:11, S:11, Kasım 1989, s.18); Yarg. 9.HD 19.1.1983 T., 1983/9569 E., 1983/97 K. (Tekstil İşveren, S:64, Haziran 1983).

kapsamına girmeyen işyerleri için, her yıl için ödenecek ikramiyeler konusunda, bir sınır öngörmüştür. Buna göre söz konusu işyerlerinde, toplu iş sözleşmeleri ile işçilere en fazla dört ikramiye ödemesi yapılabilecektir. Ancak bu sayı, yeraltında çalışan işçiler için beş olarak kabul edilmiştir.

Özellikle bu tür ücret eklerinin belirlendiği diğer bir kaynak da işyeri iç yönetmelikleridir. İşyeri iç yönetmelikleri, toplu iş sözleşmesi düzenine geçilmeden önce 3008 sayılı İşK m.29'da düzenlenmişti. Ancak bu hükmün toplu iş sözleşmelerinin kabulü ile yürürlükten kaldırılmasından sonra da, önemli bir işlev görmesi nedeniyle uygulaması devam etmiştir. Bunun yasal dayanağını ise, BK m.315 oluşturmaktadır. Bu hükme göre, iş sözleşmesinin kurulmasından önce hazırlanan ve işçinin itiraz etmediği bu hükümlerin, iş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğu kabul edilmektedir<sup>3</sup>. Zaten 4857 sayılı İşK m.22, işyeri iç yönetmeliği anlamına gelen personel yönetmeliklerinin iş sözleşmesinin eki olduğunu açıkça kabul etmiş bulunmaktadır. İşyeri iç yönetmelikleri, işveren tarafından önceden tek başına hazırlanmış ve işçinin bunu kabulden başka bir şansının olmadığı için, İş Hukuku'nda "genel işlem koşulları" niteliğine sahiptir<sup>4</sup>. Bu nedenle bunlarla ilgili bir sınırlandırma kabul edilmelidir.

Bir sınırlandırma getirilmesinin yanında işyeri iç yönetmeliklerinin olumlu işlevlerinin de göz önünde tutularak, bunların tamamen yasaklanması yoluna gidilmemesi gerekir. Bu nedenle kanımızca, işyeri iç yönetmeliklerinin içeriğinde belirli bazı sınırlandırmaların kabulü zorunludur. Kaldı ki, İş Hukuku'nun doğumuna neden olan işçinin irade özgürlüğünden tam olarak bahsedilemeyeceği gerçeği karşısında, önceden hazırlanarak işçiye dayatılan işyeri iç yönetmeliklerinin, zaten özgür olmayan iradesine yeni bir kısıt getirdiği kabul edilmelidir. Ancak özellikle çok işçi çalıştıran işyerleri için, işyeri iç yönetmeliklerinin yararlarına da işaret etmek gerekir. En önemli faydası bütün işçiler için ortak olan, işyerinin düzeni ve işin yapılmasıyla ilgili hükümlerin her bir iş sözleşmeleri için tekrarını engellemesidir.

İşyeri iç yönetmeliklerinin düzenleme amacı olan söz konusu yarar göz önünde tutularak, işyeri iç yönetmeliklerinde içeriğin buna göre belirleneceği kabul edilmelidir. Kanımızca, işyeri iç yönetmelikleri işyerinin ve işin düzeni ile ilgili hükümleri barındırabilecektir. Burada tam bir sınır çizilmesi bakımından da, eğer bir konu iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde düzenlenmemiş ise ve konu işverenin yönetim hakkı kapsamına girecek idiyse, bu konunun işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlenebileceği kabul edilmelidir. Çünkü sözleşmelerle düzenlemeye

<sup>3</sup> COŞKUN, İşyeri İç Yönetmeliği ve Niteliği, İHU İşK. 9 (No. 1); EKONOMİ, İş Hukuku, s.31; SÜZEK, İş Hukuku, s.57; ÇELİK, s.84; TUNÇOMAĞ/CENTEL, İş Hukukunun Esasları, 2.Bası, İstanbul 1999, s.23; NARMANLIOĞLU, s.33. Aksi görüş, SAYMEN, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.380.

<sup>4</sup> SOYER, Genel İş Koşulları, İzmir 1987, s.25 vd.

tabi tutulmadığı için işverenin yönetim hakkı çerçevesine girecek konuların, önceden belirli bazı kıstaslarla işverenin kendisi tarafından hazırlanan işyeri iç yönetmelikleri ile sınırlandırılmasının da kabul edilmesi gerekecektir. İşveren işin yapılıacağı yeri, saati ve yapılış şeklini, işyeri iç yönetmelikleri ile düzenleyebilecektir.

Yukarıda belirtilen esasları dikkate aldığımızda, ücret gibi esaslı bir unsur olan ve işverenin hiçbir şekilde yönetim hakkına girmeyecek konuların, işyeri iç yönetmelikleri ile düzenlenmesi, özellikle indirilmesi, kabul edilmeyecektir. Ancak işçinin lehine olarak, olayımızdaki gibi bir ikramiyenin verileceğinin kararlaştırılmasının geçerli olacağı kanısındayız. Çünkü işyeri uygulamalarında, belirli bir tekrarlarla işverenin bu yönde bir iradesinin olduğunun kabul edildiği bir sistemde, işverenin bu yazılı iradesini önceden yazılı bir metinle açıkça ilan etmesi de sözleşmesel bir bağlılığa yol açacaktır. Kaldı ki, işyeri iç yönetmeliklerinin söz konusu olmadığı yerlerde de, işverenin yaptığı genel vaatlerin de bağlayıcı olacağına dikkat çekmek gerekir<sup>5</sup>. Bunun nedeni, her hangi yazılı bir belge olmamasına karşın, işverenin bu yönde bir iradesinin oluştuğunun, kendisi tarafından ilan ediliyor olmasıdır.

#### **b. İşyeri Uygulaması :**

İşyeri uygulamaları, İş Hukuku'nda çalışma koşullarının belirlenmesi ve değiştirilmesi yöntemlerinden biridir. Ancak işyeri uygulamaları ile, yalnızca ücretin kararlaştırılması söz konusu olmayıp, bu yolla değişik çalışma koşullarının belirlenmesi de mümkündür. Bu nedenle de, bir uygulamanın işyeri uygulaması niteliğine sahip olup, bu konuda işçilerin talep haklarına temel teşkil edip edemeyeceğinin tespiti önem taşımaktadır.

İş Hukuku uygulamasında, işyeri uygulamalarının önemli bir yeri vardır. Çünkü böylece, taraflarca açıkça kararlaştırılmamasına karşın, işverenin yaptığı tek taraflı kazandırmalar, belirli koşulları taşımasıyla, işçilerin zımni "kabul"leri sonucu iş sözleşmesi hükmü haline gelmektedir<sup>6</sup>. Bunun sonucu olarak da, işverenin devamlılık gösteren bu hareketlerine karşı işçilerde oluşan güven, hukuki bir zemine oturtulmaktadır. Bu uygulamaların, iş sözleşmesinin hükmü haline gelebilmesi için, belirli bazı koşulların da gerçekleşmesi aranacaktır.

<sup>5</sup> SOYER, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1997, İstanbul 1999, s.33.

<sup>6</sup> EKONOMİ, Fikir İşçisinin Kıdem Tazminatından Yararlanması ve Jestiyon İkramiyesinin Ücret Eklerinde Dikkate Alınması, İHU İşK. 14 (No. 7); aynı yazar, İş Hukuku, s.29; ÇELİK, s.85; SÜZEK, İşyeri Uygulaması, Prof.Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s.151; aynı yazar, İş Hukuku, s.64; CENTEL, İş Hukuku, s.22. Aksi görüşte olan SOYER, bunun sözleşme temeline değil, Alman Hukuku'nda da destek bulan "güvenin korunması ilkesi"ne dayandığını söylemektedir. Ancak yazar, niteliğindeki bu değişiklikte dahi, bunlardan işverenin tek taraflı olarak kurtulamayacağına da işaret etmiştir (SOYER, Değerlendirme 1997, s.33).

İşyeri uygulaması niteliğinin kazanılması, önemli sonuçlar doğuracağı için, hangi koşulların işverenin yaptığı bir uygulamayı işyeri uygulaması niteliğine büründürüleceğinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu koşulların başında, işverenin bu davranışının genel bir nitelik taşıması gelmektedir<sup>7</sup>. Böylece işyeri uygulamasının hem bir koşulu hem de bir özelliği karşımıza çıkmaktadır. İşyeri uygulamaları, tek bir işçi için söz konusu olamayacaktır. Bunlar, işyerinin genel düzeni içinde bir anlam ifade etmektedir. İşçiler, o işyerinde çalışıyor oldukları için, bundan yararlanmaktadır. Bunun dışında, genel nitelik taşımayan kazandırmalar, işyeri uygulaması sayılmayacaktır. Bunların, lehine kazandırma yapılan işçiye bir talep hakkı vermesi farklı bir temele dayanacaktır. Kanımızca, burada söz konusu işçi (ya da işçiler) ile işveren arasında bir sözleşme değişikliği olup olmadığına bakmak gerekmektedir. İşverenin zımni "icap" beyanına karşılık, işçinin zımni bir "kabul"ünden bahsedilebiliyorsa, burada bireysel sözleşmede, işçi lehine yapılan bir değişiklik söz konusu olmaktadır. Ancak somut olayda, bu yönde bir iradenin varlığı anlaşılıyorsa, tek bir uygulama söz konusu olacağı için, bunun dışında kalan işçilerin bu konuda bir talep hakkı doğmayacaktır. İşyeri uygulaması ile bireysel uygulamanın sonuçlarında farklılıklar bulunmaktadır. Öncelikle bireysel uygulama, yalnızca söz konusu işçi için bir talep hakkı doğuracaktır. Ancak işyeri uygulamasında, kapsamına giren işçilerin tümü bu taleplerini işverene yöneltebileceklerdir. Ayrıca, işyeri uygulamasını ayıran en önemli sonuçlardan biri de, o işyerinde sonradan çalışmaya başlayan işçilere de bir talep hakkı vermesidir<sup>8</sup>. Hatta bu işçi için, o uygulamanın belirli sayıda tekrarlanması da aranmayacaktır.

İşyeri uygulamalarında aranan genellik koşulu, mutlak bir genellik olarak algılanmamalıdır. İşveren, bu uygulamaları belirli nitelikteki işçiler için gerçekleştirebilir. Bu tek başına, genellik koşuluna engel değildir. Çünkü kapsama gireceklerin tespitinde, belirli objektif esaslar dikkate alınmaktadır. Örneğin, işverenin muhasebe bürosunda çalışan işçilere, devamlı bir şekilde yılbaşlarında bir aylık ücretleri tutarında ikramiye vermesi gösterilebilir. Bunun dışında kapsamı belirlenirken tek tek işçi adlarından bahsediliyorsa, artık işyeri uygulaması gündeme gelmeyecektir. Ancak önemle belirtelim ki, gerek işyeri uygulaması sayılacak hallerde gerekse bu niteliği kazanamayan münferit kazandırmalarda, işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırı hareket edip etmediği ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkacaktır. Aleyhine eşitsizlik yapılan işçinin talepleri, farklı bir hukuki temele dayanmaktadır.

İşverenin tek tarafı olarak başladığı uygulamaları, belirli şartlara bağlı olarak yapması da mümkündür. Aynı şartların gerçekleşmesi ile işveren söz

<sup>7</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s.61; aynı yazar, İşyeri Uygulamaları, s.153; ŞEN, İkramiye Ödenmemesinin İş Şartı Haline Gelmeye ve İşçi Aleyhine Sonuç Doğuran İşyeri Uygulamaları, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C: V, S: 1-4, 2001, s.476.

<sup>8</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s.62.

konusu uygulamayı tekrarlamışsa, bu yine de işyeri uygulaması olacaktır<sup>9</sup>. Uygulamanın şarta bağlanması tek başına, bu sonucun doğmasına engel olmayacaktır. İşverence yapılan davranışlar, aynı şartlara bağlanan sonuçların düzenlendiği bir iş sözleşmesi hükmü gibi uygulama alanı bulacaktır. Önemli olan, işverenin söz konusu şartları her defasında aramasıdır. Burada, uygulamanın aynı şartlarla tekrarlanması koşulu söz konusu olmaktadır. Ancak bu koşul, sonuçla ilgili olarak aranmayacaktır. Diğer bir deyişle, şartların gerçekleşmesi ile işveren belirli bir kazandırma da bulunuyorsa, bunun her defasında aynı miktarda olması gerekmemektedir. Zaten, parasal kazandırmalarda, genellikle tek bir sabit miktar yerine, değişken bir miktara yol açacak olan oranlar söz konusu olmaktadır. Açık bir belirleme olmadığı için de, bu oranın tespiti devamlı uygulanan kazandırmaların birbirine kıyaslanması ile mümkün olacaktır.

İşyeri uygulamalarında en belirleyici koşul, işverenin tek tarafı olarak yapmaya başladığı davranışların devamlı bir nitelik taşımasıdır. Devamlılık koşulunun gerçekleşmesi için, uygulamanın ne kadar devam etmesi konusunda baştan bir sayı verilemeyecektir. Öğretide işverenin bu davranışını üç kere tekrarlanmasını, devamlılık koşulu için en az sayı olarak belirleyenler bulunmaktadır<sup>10</sup>. Ancak kanımızca, baştan bir sınırlama yerine, somut olaya göre farklı sayıda tekrarlanmalarla da işyeri uygulamasının olduğu kabul edilebilecektir<sup>11</sup>.

Devamlılık koşulunun aranmasındaki temel amaç, işverenin tek tarafı olarak yapmaya başladığı davranışları, ileride de aynı şekilde yapmak istediği konusunda bir iradesinin bulunup bulunmadığının tespitidir. Ancak burada, gerçekten işverenin böyle bir iradesinin olup olmadığına bakılmayacaktır. İşçilerde oluşacak güveni korumak amacıyla gelişen işyeri uygulamalarında önemli olan, karşı tarafın yani işçilerin dürüstlük kuralına göre, işverende böyle bir iradenin varlığına inanması yeterli sayılacaktır<sup>12</sup>. Bununla birlikte, işveren yapmaya başladığı tek tarafı davranışlardan, ileride vazgeçme hakkını saklı tutmuşsa, işçilerin bu vazgeçme karşısında bir talep hakları doğmayacaktır. Ancak bu sonucun kabul edilebilmesi için, işverenin bu hakkını, o davranışın işyeri uygulaması niteliğine bürünmeden önce en baştan saklı tutması gerekmektedir. İşverenin vazgeçme hakkını saklı tuttuğu bu gibi durumlarda, bir işyeri uygulaması hiçbir zaman doğmayacaktır<sup>13</sup>.

<sup>9</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s.63.

<sup>10</sup> ÇELİK, s.85.

<sup>11</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.23; SÜZEK, İş Hukuku, s.62; aynı yazar, İşyeri Uygulamaları, s.153; ŞEN, s.476.

<sup>12</sup> EKONOMİ, İş Hukuku, s.29; aynı yazar, İHU İşK. 14 (No. 7); ÇELİK, s.85; SÜZEK, İş Hukuku, s.60; aynı yazar, İşyeri Uygulamaları, s.152; CENTEL, İkramiyelerin Kaldırılmasına İtiraz Edilmemesi (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren, S: 283, Temmuz 2003, s.35; ŞEN, s.476.

<sup>13</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s.63; aynı yazar, İşyeri Uygulamaları, s.154.



Burada her bir kazandırma, o anda işyerinde çalışan işçilere yapılan tek bir kazandırma niteliğinde olacaktır. Ancak işverenin vazgeçme iradesini açıklayıncaya kadar, işçiler söz konusu hakkı talep edebileceklerdir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, vazgeçme beyanı geçmişe etkili olamayacaktır. Bununla birlikte vazgeçme beyanının işçinin haklı güvenini zedelemeyecek bir zamanda açıklanması da gerekmektedir. Örneğin belirli şartların arandığı bu tür davranışlarda, işçi bütün koşulları yerine getirmişse, kanımızca işverenin vazgeçme beyanı, bu dönemde söz konusu işçi için geçerli olmaması gerekir.

Tüm bu şartların bulunması yanında, Yargıtay'ın verdiği bir kararla gündeme gelen bir konunun da göz önünde bulundurulması gerekecektir. Yargıtay'ın kararına konu olan olayda, işveren sona eren bir toplu iş sözleşmesi hükmünü, yeni toplu iş sözleşmesinde aynı hükmün yer almamasına karşın bu dönemde de ödemeye devam etmiştir. Ancak Yargıtay burada, işverenin hata sonucu bu uygulamaya devam ettiğini belirterek, işyeri uygulaması haline gelmeyeceği kararını vermiştir<sup>14</sup>. Gerçekten de önemli olan, işverenin tek taraflı davranışlarının bu yönde bir irade taşıyıp taşımadığı konusunda işçilerde oluşmuş olan güvenin korunmasıdır. Oysa, işveren, bu tür bir davranışı hata sonucu yerine getirmesi ile iradesi sakatlanmış olmaktadır. Bu nedenle bu iradeye dayanan işyeri uygulaması söz konusu olmayacaktır. Çünkü her ne kadar işverenin bu uygulamayı ileriye dönük olarak devam ettirmeyi gerçekten isteyip istemediğine bakmak gerekirse de, burada işverenin yorumlanacak bir iradesi dahi bulunmamaktadır.

İşyeri uygulaması sonucu iş sözleşmesinin bir hükmü haline gelen ücret eki, geniş anlamda ücretin bir parçasını oluşturmaktadır. Ücretin tanımı içine girdiği için de, işverenin bu borcuna aykırılığı sonucunda, ücretin ödenmemesi nedeniyle işçi sahip olduğu hakları kullanabilecektir. Bunların başında, ücretin ödenmemesi nedeniyle haklı nedenle fesih hakkı, ücretin ödenmemesi nedeniyle işçinin işi yapmaktan kaçınma hakkı, ödenmeyen ücret kısmı için işverenden faiz isteme hakkı gelmektedir.

## **2. Ücretin Değiştirilmesi :**

Sözleşmeler, iş ilişkisine uygulanacak en önemli hukuki kaynaklardan birini oluşturmaktadır. Aslında yasalara uygun bir şekilde yapılan sözleşmeler taraf ilişkilerinin adeta anayasası olmaktadır. Ancak sözleşmelerin de değiştirilmesi ihtiyacı ortaya çıkabilmektedir. Özellikle uzun süreli ilişkilerde, zaman içinde oluşan değişiklikler nedeni ile, sözleşmelerde de bir değişikliğe gitme gereksinimi doğabilmektedir. Sözleşmelerde tarafların bağlılığı (pacta sunt servanda) esas olsa da, bu durum sözleşmenin değiştirilmesine engel değildir. Sözleşmeler hukukunun temel

<sup>14</sup> Yarg. 9.HD. 18.2.1977 T., 1977/1660 E., 1977/3029 K. Kararın tam metni ve incelemesi için bkz. EYRENCİ, Toplu İş Sözleşmesinin Yanlış Uygulanması, İHU TSGLK. 3 (No. 6).

ilkelerinden olan "sözleşme yapma özgürlüğü", yapılan bir sözleşmenin değiştirilmesi özgürlüğünü de kapsamaktadır. Taraflar sözleşmelerini değiştirmek için, herhangi bir nedene dayanmak zorunda da değildirler<sup>15</sup>.

Borçlar Kanunu, sözleşmelerin değiştirilmesine ilişkin yalnızca 12. maddesi ile bir düzenleme getirmektedir. Bu hükme göre, yapılması bir şekle bağlı sözleşmelerin değiştirilmesinin geçerli olması için, aynı şekle uyularak yapılması gerekecektir. Bunun yanında 4857 sayılı İşK m.22 f.2'de de tarafların anlaşarak çalışma koşullarını değiştirebileceğini belirtmektedir. Önemle belirtilmelidir ki, yeni yasa ile işverenin iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik yapmak istemesi halinde yazılı olarak işçiye bildirmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bu icaba karşılık işçi de altı işgünü içinde yazılı olarak kabul beyanında bulunduğu takdirde, değişiklikler geçerli olacaktır. İşçinin altı işgünü içinde açıkça ret etmesi ya da bu süre boyunca sessiz kalması (zimni ret) halinde bu değişiklikler işçiye bağlamayacaktır. Ücret, iş sözleşmelerinde esaslı bir unsur olarak yer almaktadır. Bu nedenle ücrette yapılacak en küçük bir indirim, bu madde kapsamında olacağından yazılı icap ve kabullerle gerçekleştirilebilir.

İş sözleşmeleri ile, uzun süreli ilişkiler doğduğu için, sözleşmenin değiştirilmesine sıklıkla rastlanabilmektedir. İş sözleşmesi dışında, yukarıda değinildiği gibi, taraf ilişkilerine şekil veren başka kaynakların olması da mümkün bulunmaktadır. İşyeri iç yönetmelikleri ya da işyeri uygulamaları, iş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğu için, bunların da taraflarca değiştirilmesine engel yoktur. Ancak İşK m.62 (eski m.60)'de düzenlenen "ücretin indirilmezliği kuralı", sözleşmesel nitelik taşıyan değişikliklerle ilgili olmayıp<sup>16</sup> işverenin yapacağı tek taraflı değişiklikleri yasakladığından, burada bu konuya değinilmeyecektir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, İş Hukuku'nda işçi lehine yapılan değişiklikler konusunda uygulamada bir sorun çıkmamaktadır<sup>17</sup>. İşçinin lehine değiştirilecek bir diğer çalışma koşulu da ücret olduğu için, işveren tarafından ücretin artırılması ya da yeni ücret eklerinin belirlenmesi mümkündür. İşçi, lehine bir değişiklik yapıldığı gerekçesi ile, iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedemeyecektir. Belirtmek gerekir ki, İşK m.22 f.2'de ifadesini bulan, çalışma koşullarındaki değişikliğin geçmişe etkili olamayacağı hükmü nisbi emredici bir nitelik taşıdığından, işçi aleyhine değişiklikler için ge-

<sup>15</sup> "...Taraflar karşılıklı ve serbest irade beyanları ile mevcut bir ücret zammını kaldırmalarını önleyen bir yasa hükmü mevcut değildir..." [Yarg. 9.HD. 30.12.1977 T., 16474 E., 18134 K. (ÇENBERCİ, s.701)].

<sup>16</sup> ÇELİK, s.127.

<sup>17</sup> SÜZEK, İş Hukuku, s.502; DOĞAN YENİSEY, Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı, İstanbul 2002, s.73; aynı yazar, Hizmet Akdine Tek Taraflı Müdahale ve İş Şartlarının Esaslı Tarzda Değiştirilmesi, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, S: 5, 2001, s.117.

#### **Kamu-İş; C:7, S: 3/2004**

çerli olacaktır. Bunun yanında, işçi lehine olan değişikliklerin geçmişe etkili olmasında bir sorun ortaya çıkmayacaktır.

İş sözleşmeleri de diğer sözleşmeler gibi, tarafların anlaşmasıyla her zaman değiştirilebilecektir (İşK m.22 f.2). Bu nedenle BK m.12, iş sözleşmelerinin değiştirilmesinde de uygulanacaktır. Şekil şartına uyularak yapılması zorunlu iş sözleşmelerinin, aynı şekilde değiştirilmesi gerekecektir<sup>18</sup>. Ancak eski 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, bu zorunluluk, şekil şartının çok dar bir alanda kalan iş sözleşmeleri için getirildiği göz önünde tutulduğunda, çokça karşımıza çıkmamaktadır. Bu nedenle, eski yasa döneminde şekil serbestisinin geçerli olduğu iş sözleşmelerinin değiştirilmesi konusunda tarafların açık ya da zımni bir şekilde anlaşması yeterlidir<sup>19</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise 22. madde, esaslı değişiklik yapılmak istendiğinde, iş sözleşmesinin tabi olduğu şekle bakılmaksızın, icap ve kabullerin yazılı olması zorunluluğunu getirmiştir.

Sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin tarafların yapacakları anlaşma da, başlı başına bir sözleşmedir. Bu nedenle, bir sözleşmenin geçerli olması için gerekli şartlar, söz konusu sözleşme için de aranacaktır. Bunlardan iradelerin sakatlanma olasılığı, İş Hukuku alanında daha önem taşımaktadır. Çünkü ekonomik yönden zayıf olan işçilerin, çalışmaya devam edebilmek için, işvereni karşısında iradesini her zaman tam olarak yansıtamayacakları ortadadır. Değişikliklerin ilişkinin devamı sırasında gerçekleşmesi nedeni ile de, işçinin değişikliğe bir şekilde zorlanması olasılığı bulunmaktadır. Bu gibi durumlarda, işçi iradesini sakatlayan hata, hile ya da tehdit nedeni ile, değişiklik sözleşmesini iptal ettirebileceklerdir. Bunun dışında, işçinin gabin hükümlerine başvurmasına da engel bir durum bulunmamaktadır<sup>20</sup>.

Ücretin arttırılması ya da indirilmesi esaslı bir değişiklik olacağı için, ücretin (geniş anlamda ücret) işçi aleyhine değiştirilmesinde İşK m.22 uygulanacaktır. Ancak incelenen karar eski yasa döneminde verildiği için, bu döneme ilişkin ücret değişikliklerine de değinmek bir zorunluluk olarak belirmektedir. Eski yasa dönemi ile ilgili olarak şu esaslar söylenebilecektir:

Belirli bir şekil şartına uyulmasının gerekmediği sözleşme değişikliklerinde, önemli olan tarafların iradelerinin uyuşmasıdır. Taraflar iradelerini, açık bir şekilde ortaya koyabilecekleri gibi, davranışlarından iradelerinin zımnen uyduğu da kabul

---

<sup>18</sup> Belirtmek gerekir ki, bu kural tarafların rızalarıyla bir şekle tabi kılınan sözleşmeler için geçerli değildir (OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 3. Baskı, İstanbul 2000, s.128; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7.Bası, İstanbul 1993, s.136).

<sup>19</sup> DOĞAN YENİSEY, Tek Taraflı Müdahale s.117.

<sup>20</sup> Bu gibi nedenlerle iş sözleşmesinin geçersiz kılınmasında da, geçersizlik geleceğe etkili olacaktır (EKONOMİ, İş Hukuku, s.161).

edilebilecektir. Açık iradelerle yapılan sözleşme değişikliklerinde, yukarıda belirtilen geçersizlik halleri hariç olmak üzere, bir sorun çıkmayacaktır. Ancak işçinin korunması düşüncesi nedeni ile doğup gelişen İş Hukuku'nda, işçinin zımni irade beyanlarının yorumunun ayrı bir önemi vardır. İşçinin, işverenin gerek açık bir biçimde gerekse zımnen yaptığı tek taraflı bir değişikliğe, sesini çıkarmaması, hatta bunun uzun bir süre alması, her zaman söz konusu değişikliğe olur verdiği anlamına gelmemelidir.

Sözleşmenin yürürlüğü sırasında değiştirilebilecek bir unsur olan ücret konusunda da aynı sonuca varmak gerekecektir. Ücretini uzun süre almayan işçi, bu hakkını kaybetmemektedir. Bir borcun doğması ile alacaklı-işçi, bunu zamanaşımı süresi içerisinde her zaman talep edebilecektir. Hatta zamanaşımı süresinin geçmesinden sonra bile, işçinin talebi geçerli olacaktır; bir farkla, işverenin bu borcunu yerine getirmekten kaçınabilmesi için haklı bir gerekçesi olacaktır. Bütün bunların yanında, işçinin iradesinin tam bir özgürlüğe sahip olmadığına da tekrar işaret etmek gerekir. Bu nedenlerin varlığında ise, işçinin davranışlarının "zımni kabul" olup olmadığının değerlendirilmesi büyük önem taşıyacaktır. Bu ise, somut olaya göre belirlenecektir. Ancak "işçinin hiçbir hakkından tek taraflı olarak vazgeçmeyeceği esası"<sup>21</sup> göz önünde bulundurularak, işçinin ücretinde aleyhine yapılan değişiklikleri kabul etmeyeceği sonucuna varılmalıdır. Bu nedenle değişiklik sözleşmesinin yapıp yapılmadığı konusunda tereddüde düşüldüğü takdirde, böyle bir sözleşmenin yapılmadığı kabul edilmelidir<sup>22</sup>. Kaldı ki, ücreti tam olarak ödemediğini ispat etmekle yükümlü olan işveren, ücreti eksik ödemesinin işçi ile yaptığı bir değişiklik sözleşmesine dayandığını da ispat etmek zorunda kalacaktır.

İşveren ile işçi, anlaşarak iş sözleşmelerini değiştirebileceklerdir. Bazı durumlarda, işverenler işçiden bu rızaları önceden, sözleşmelere (ya da işyeri iç

<sup>21</sup> Bu esasın asıl olarak belirlendiği ibranamelerle ilgili olarak bkz. ÇELİK, s.215; EYRENCİ, Ücret ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1979-1983, İstanbul 1985, s.159; KESER, Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Kamu-İş, C:5, S:1, Temmuz 1999, s.106; AYDOĞDU, Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Olarak İbraname, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof.Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Yıl:1, S:1, Ocak 2002, s.726. "...Kural olarak bir işçinin, işvereni karşılıksız olarak ibra etmesinin ihtimal dışı olması da..." [Yarg.HGK. 27.4.1983 T., 1980/9-3055 E., 1983/427 K. (Tekstil İşveren, S:70, Ocak 1984, s.18)]; "...Asıl olan işçinin haklarının tam olarak eline geçmesinin sağlanmasıdır. Bu nedenle ibranamelerin dar yoruma tabi tutulması gerekir. *İşçinin bazı haklarından karşılıksız olarak vazgeçtiğini kabul etmek iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkeleriyle bağdaşmaz.* Gereklî araştırma ve inceleme yapılarak..." [Yarg. 9.HD. 25.5.1993 T., 1992/14058 E., 1993/8969 K. (Çimento İşveren, C:7, S:4, Temmuz 1993, s.26)].

<sup>22</sup> CENTEL, Ücret, s.163. DOĞAN YENİSEY, işçinin bu yönde susmasının zımni kabul sayılabilmesi için, güven teorisi gereğince, dürüst makul kişilerin bu davranışı kabul beyanı olarak algılaması gerektiğini belirttikten sonra, iş ilişkisinin sosyolojik yapısı ve iş sözleşmesinde varolan bağımlılık ilişkisi nedeniyle işçinin kendi aleyhine olarak böyle bir kabul beyanında bulunamayacağına işaret etmektedir (DOĞAN YENİSEY, Hizmet Akdinin Değiştirilmesi, s.77).

yönetmeliklerine) koydukları kayıtlarla alma yoluna gitmektedirler. İşverenlerin bu türden kayıtları koyabilme yetkisi, eski İş Kanunu'nun 16/II-e maddesinden kaynaklanmaktaydı. Bu hüküm işçilere, işverence çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapıldığı durumlarda, iş sözleşmelerini haklı nedenle fesih hakkı vermektedir. Ancak sözleşmelerle buna istisna getirileceği belirtmişti. 4857 sayılı İş Kanunu'nda, bu hükmün paraleli olan maddede (m.24/II-f ve m.22) önceden yetki almaya ilişkin kısım yer almamıştır. Ancak yine de, bunun yer almaması yasaklama amacı taşımadığından, yeni yasa döneminde de bu türden yetkilerin sözleşmelerle önceden alınması mümkün olacaktır.

1475 sayılı İşK m.16/II-e uyarınca, sözleşmede, işverenlerin yapacağı değişikliklere işçinin önceden rıza gösterdiği hallerde, işçi artık sözleşmeyi haklı nedenle feshedemeyecektir. Yeni yasa döneminde ise, bu türden kayıtların varlığı halinde, işverenin bunlara dayanarak yapacağı değişiklikler işçiyi bağlayacaktır. Ancak ekonomik yönden işverenlere göre daha zayıf durumda bulunan işçilerin tam bir irade özgürlüğüne sahip olmadıkları esası, bu tür kayıtların içeriğinin belirlenmesinde dikkate alınması gerekmektedir<sup>23</sup>. Yoksa işverenlere bu konuda tam bir yetki vermek, onların sözleşmenin içeriğini dilediği gibi değiştirme hakkını sınırsız tanımak anlamına gelmektedir. Bu ise, bir sözleşme olan iş sözleşmesinin, sözleşme olma niteliğinin göz ardı edilmesi sonucunu doğuracaktır. Bu nedenle, sonradan tek taraflı değişikliklerle işverenlerin yapacağı bu "yeni" sözleşmede taraflardan birinin, yani işçi tarafının, eksik olduğu söylenebilecektir. Her ne kadar, işçi bu değişikliklere önceden, hatta değişiklikler somutlaştırılmadan, olur vermiş olsa da, ekonomik yönden zayıf olan işçilerin, geçinmek için, diğer bir deyişle yaşamak için, çalışmak zorunda olmaları gerçeği karşısında, sözleşmeyi başlı başına değiştiren yetkilerin tanınmasının geçerliliğine tereddütle yaklaşmak gerekecektir. Özellikle ücret gibi, işçinin çalışmasının en önemli nedeni olan çalışma koşulunda bu kayıtların sınırlanması ihtiyacı, kendini daha da hissettirmektedir. Bu amaçla, işyeri iç yönetmeliklerinin içeriği konusunda vardığımız sonucun burada da uygulanması gerektiği kanısındayız. Böylece, işveren eğer sözleşmelerle önceden sınırlanmamış olsaydı, yönetim yetkisi içine girecek konuları, sözleşmelerle belirli bir içeriğe kavuşturmuş ise, bunların sonradan değiştirilebileceği yolunda işçiden önceden rıza alabilecektir. Bunun sonucunda da işçinin çalışma saatleri, işyeri ya da işi yerine getiriş şekli gibi konularda, sözleşmelerle belirlenmiş olsa bile, işveren önceden alacağı yetkilerle bunları değiştirebilecektir<sup>24</sup>. Ancak ücret, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarından biri olarak, hiçbir

<sup>23</sup> SOYER, Hizmet Akitlerinde İçerik (Hakkaniyete Uygunluk) Denetimi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul, 1991, s.264.

<sup>24</sup> Her ne kadar bu konuda baştan bu kayıtlar alınabilse de, bu kayıtların da belirli bazı durumlarda sınırlamadan geçmesi gerektiği kabul edilmektedir. Bu kayıtlarla ilgili olarak yapılacak sınırlamanın dayanağı konusundaki görüşler için bkz. SÜZEK, İş Hukuku, s.504; SOYER, Genel İş Koşulları,

şekilde işverenin yönetim hakkı kapsamına girmez. Bu çerçevede, işverenler iş sözleşmelerine önceden koydukları hükümlere dayanarak, ücretin indirilmesine yol açan değişiklikler yapamayacaklardır.

İşyeri iç yönetmelikleri, iş sözleşmesinin bir parçası olarak kabul edildiği için, artık burada belirlenmiş olan ücret eklerinin değiştirilmesi, yine bir sözleşme değişikliği ile söz konusu olabilecektir. Ancak işyeri iç yönetmeliklerinin değiştirilmesi yöntemiyle, ücret hükümlerinin değiştirilip değiştirilemeyeceğinin tespiti önem kazanmaktadır. Kanımızca, işçi lehine yeni ücret eklerinin belirlenmesi, yine geçerli olacaktır. Ancak işyeri iç yönetmeliklerinin içeriğinin sınırlı bir alanı kapsar nitelikte olması nedeniyle, buralarda sonradan değişiklik yapılarak ücrette bir indirimin sağlanması mümkün değildir. Kaldı ki 4857 sayılı İŞK m.22 karşısında, işyeri iç yönetmeliğinin içeriğinde bulunsa da, yapılacak esaslı bir değişiklik için, işverenin yazılı "icap" beyanına karşılık işçinin yazılı "kabul"ü aranacaktır. 1475 sayılı İş Kanunu'nda buna benzer bir hüküm bulunmadığı için, işyeri iç yönetmeliklerinin değiştirilmesinde de, ilk hazırlanmasında olduğu gibi, işverenin değişiklikleri de tek başına hazırlaması yeterli olmayıp işçinin buna itiraz etmeden kabul etmesi gerekliyordu. İşçinin itiraz edip etmeyeceğinin de ancak bu değişikliklerin, ona bildirilmesi ile mümkün olacağından, yapılmak istenen değişikliklerin işçiye bildirilmesi ya da işçinin öğrenmesine olanak tanınması gerekmektedir.

İşyeri iç yönetmelikleri gibi, hükümlerinin iş sözleşmesinin eki sayıldığı diğer bir kurum olan işyeri uygulamalarının değiştirilmesi de, ancak tarafların anlaşması ile mümkün olacaktır. Burada da sorun, işyeri uygulamaları ile ücretin değiştirilmesidir. İncelenen kararda önemli bir yer tutan bu konu hakkında, kararın daha kolay anlaşılabilmesi için, eski yasa dönemi ile ilgili açıklamalara öncelik verilecektir. İşyeri uygulamaları kurumunun kabul edilmiş amacı, işveren tarafından yapılan ve devamlılık arz eden bir takım genel uygulamaların, işçilerin iş sözleşmelerinin bir parçası haline geldiğine olan güvenlerinin korunması gereğidir. Bu şekilde, iş sözleşmelerinin bir parçası sayılmalarındaki temel düşünce ise, işçilerde bu davranışların artık süreklilik kazandığı ve işverenin aynı davranışı tekrarlayacağı düşüncesinin oluşması nedeniyle, var olan haklı güvenlerinden doğacak taleplerinin bir temele dayandırılmasıdır. İşçilerin belirli bir süre tekrarlanan işveren davranışına karşı olan güveni, kendi aleyhine olarak yapılan davranışlarda söz konusu olmayacaktır. Bunun sonucunda da, işçilerin aleyhine olarak bir işyeri uygulamasından söz edilemez<sup>25</sup>. Böylece, işveren herhangi bir şekilde belirlenen ücreti uzun

---

s.213; aynı yazar, İçerik Denetimi, s.267; DOĞAN YENİSEY, İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C:II, İstanbul 2001, s.1182; ENGİN, Ferdi İş İlişkisinin Kullanılması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2000, Ankara 2002, s.11.

<sup>25</sup> ŞEN, işyeri uygulamalarının, kural olarak işçi aleyhine sonuç doğuramayacağını belirterek, istisna haller olarak da işçinin açık ya da örtülü rızasını göstermiştir (ŞEN, s.478-479). Oysa ki, işyeri

süre ödememesine karşın, işçilerin buna sesini çıkarmaması bir işyeri uygulaması sayılmayacaktır. İşçilerin, bu fark alacaklarını talep etme hakları saklı kalmaktadır. Ancak bunların yanında var olan bir ücretin işçi lehine değiştirilmesinde, söz konusu kurum gündeme gelerek, iş sözleşmesinin bu yönde değiştirilmesi-ne olanağı bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte de, işyeri uygulamaları ile işçi aleyhine ücret değişiklikleri, açıkça yasaklanmıştır. Esaslı nitelikte olan ücret değişikliklerinde, mutlaka işverenin yazılı icabı karşısında işçinin yazılı kabulü şarttır. Bu şart gerçekleşmediği takdirde ise, bu değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

Ücretlerin belirlendiği bir diğer kaynak olan toplu iş sözleşmelerinin değiştirilmesi, iş sözleşmelerinin değiştirilmesinden farklıdır. Çünkü toplu iş sözleşmesinin işçi tarafını mutlaka, bir sendika oluşturmaktadır. Anayasada bir hak olarak düzenlenen toplu iş sözleşmelerinin değiştirilmesine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. TSGLK m.7'nin toplu iş sözleşmesinin süreye ilişkin hükmünün değiştirilmesini yasaklamasından, diğer konularda değişikliğe gidilebileceği sonucu çıkarılmalıdır. Toplu iş sözleşmesini değiştiren sözleşme, yeni bir sözleşme olmasına karşın, var olan toplu iş sözleşmesinin eki niteliğine sahip olması nedeniyle, bu değişiklikleri ancak toplu iş sözleşmesinin tarafları yapacaktır. Toplu iş sözleşmesinin eki olması nedeniyle, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçilere doğrudan uygulanacaktır. Değişiklik sözleşmesi ile, var olan hükümde işçilerin lehine değişiklik yapılabileceği gibi, aleyhe değişikliklerin yapılması da mümkündür<sup>26</sup>. Ancak aleyhe yapılacak değişikliklerin, geçmişe etkili olamayacağının kabulü gerekir<sup>27</sup>. Bu nedenle yapılan değişiklikler, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren uygulama alanı bulacaktır.

Ücretin, sözleşmesel bir dayanak olmadan işveren tarafından eksik ödemesi halinde, işçi değişik haklara sahip olmaktadır. Bunlardan ilk akla gelen, işçilerin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesidir. İşçilerin bu hakkı, iş sözleş-

---

uygulaması için genellik koşulunun da dikkate alınması ile birlikte, işçinin açık ya da örtülü rızasının bulunduğu hallerde, artık bir işyeri uygulamasından söz edilemeyecektir. İşçinin açık veya örtülü rızasının varlığı halinde, sözleşme değişikliği söz konusu olacaktır.

<sup>26</sup> OĞUZMAN, Hukukî Yönden İşçi-İşveren ilişkileri C:1, 4.Bası, İstanbul 1987, s.96; EKONOMİ, Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyum, Prof.Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 1997, s.174; aynı yazar, Toplu İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, İHU TSGLK. 2 (No.1); CENTEL, Gelişen Koşulların Toplu Sözleşme Düzenine Etkileri, Prof.Dr. Metin Kutal'a Armağan, Ankara 1998, s.45.

<sup>27</sup> Toplu iş sözleşmelerinde yapılan değişikliğin geçmişe de etkili olabileceğine ilişkin görüş için bkz. SOYER, İktisadî Kriz Döneminde Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradelerine Göre Uygulanması, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı, İstanbul 2002, s.159.

mesinin eski yasada yer alan esaslı tarzda değiştirilmesi nedeniyle sahip olduğu fesih hakkından ayrı bir yerde düzenlenmiştir (İşK m.24/II-e). Bu nedenle, ücretin gününde hiç ödenmemesi ya da eksik ödenmesi ile işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir. Belirtmek gerekir ki, ücretin ödenmediği durumlarda, sözleşmenin 6 işgünü içerisinde feshedilmesi de beklenmeyecektir<sup>28</sup>. Çünkü ücretin ödenmediği durumlarda, hak düşürücü olan bu süre, ücretin ödenmediği süre boyunca her gün yeniden başlamaktadır. Bunun yanında, işçi mutlaka sözleşmeyi feshetmek zorunda değildir. İşçi çalışmaya devam ederek, ücreti talep edebilecektir. İşçinin, ücretin ödenmemesi nedeniyle işi yapmaktan kaçınma hakkı da bulunmaktadır (İşK m.34)<sup>29</sup>. Bu hakkını kullanan işçi, hem hak edip de ödenmeyen ücretini hem de bu hakkını kullanması nedeniyle çalışmadığı süreye ilişkin ücretini talep edebilecektir<sup>30</sup>. Bunun yanında işçi, ödenmeyen ücreti nedeniyle zilyetliğinde

<sup>28</sup> "...Ücret, hizmet sözleşmesinin sine quo non kurucu unsuru olup, hizmet sözleşmesi çerçevesinde, işçinin iş ifasının karşılığı olarak işverene düşen asli edim yükümünü ifade eden...Burada sürekli bir borca aykırılık hali var olup, İş Kanunu'nun m. 18'deki 6 iş günlük sürenin geçirilmesinden söz edilemez..." [Yarg. 9. HD 05.10.1995 T., 1995 / 9523 E., 1995 / 30512 K. (İstanbul Barosu Bilgi Bankası Arşivi Veritabanı Karar No: 3159)].

<sup>29</sup> 1475 sayılı İşK'nda bu yönde açık bir hüküm olmamasına karşın, bu kanun döneminde işçilerin bu hakkının BK m.81'deki ödemezlik definden kaynaklandığı kabul edilmekteydi. OĞUZMAN, s.254, dn. 153; SÜZEK, İş Hukuku, s.314; CENTEL, Ücret, s.370; SOYER, Direniş Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi, İHU İşK. 26 (No. 1); ULUCAN, İşçilik Haklarını Alamayan İşçinin Devamsızlık Nedeni ile İşten Çıkarılmaması, İHU İşK. 17 (No.20); TUNCAY, Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün İptali-Ücretlerin Zamanında Ödenmemesi Nedeniyle İşbaşı Yapmama, İHU TSGLK. 19 (No. 2); aynı yazar, Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1994, İstanbul, 1996, s.39; aynı yazar, Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1990, İstanbul, 1992, s.127; ERGİN, Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1995, İstanbul, 1997, s.63; SUR, Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, İstanbul 2001, s.28. Yarg. 9.HD. 31.3.1986 tarih 1986/2492 E., 1986/3478 K. (İHU İşK. 17 (No.20)).

<sup>30</sup> İş yapmakta kaçınma hakkının düzenlendiği İşK m.34'te, işçinin söz konusu hakkını kullanması nedeniyle çalışmadığı süreye ilişkin ücretin ödeneceğine ilişkin açık bir düzenleme yoktur. Bilim Kurulu tarafından hazırlanan Kanun Taslağında bu konuda açık bir düzenleme getirilmiş ve işçinin bu süreye ilişkin ücreti de alabileceği düzenlenmiştir. Aynı şekilde 1475 sayılı İşK döneminde işçinin işi yapmaktan kaçınma hakkını kullandığı sürede ücrete hak kazanıp kazanmayacağı tartışmalı olmakla birlikte çoğunluk, işçinin bu süre için de ücret alacağını kabul etmektedir [SOYER, İHU İşK. 26 (No. 1); TUNCAY, TSGLK. 19 (No. 2); SÜZEK, İş Hukuku, s.315; CENTEL, Ücret, s.371. Aksi görüş OĞUZMAN, Direniş Nedeni ile Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi, Karar Hakkında Not (I), İHU İşK. 26 (No. 1)].

İşK m.34'te bu yönde açık bir düzenleme olmasa da, İşK m.83'ün dikkate alınması gerekecektir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverene karşı işçinin işi yapmaktan kaçınma hakkının düzenlendiği bu hükümde, işçinin çalışmadığı bu süreye ilişkin ücretinin ve diğer haklarının saklı olduğu belirtilmektedir. Aynı niteliğe sahip iki farklı maddede, Kanunda farklı sonuçların doğacağını kabul etmek doğru olmayacaktır. Eğer farklı sonuçlar bağlanmak isteseydi, kanunkoyucunun bunu açıkça düzenlemesi gerekecektir. Ancak İşK m.34'te açık bir düzenleme olmadığından, İşK m.83 burada kıyasen uygulanacaktır.



bulunan ve iş sözleşmesi nedeniyle kendisine verilen mallar üzerinde hapis hakkını da kullanabilecektir.

#### **IV. Sonuç :**

Ücretin belirlenmesi ve değiştirilmesine ilişkin yapılan bu genel açıklamaları, inceleme konusu kararla birlikte değerlendirelim:

Yargıtay kararında sözü geçen ikramiye alacağı, işyeri uygulaması ile kararlaştırılan bir ücret eki niteliğindedir. Aslında işçi, bunun işveren tarafından tek taraflı olarak verilmeye başladığını kabul ederek bunun işyeri uygulaması niteliğine büründüğünü belirtmektedir. Yargıtay ise, işyeri uygulamasının şartlarının oluşup oluşmadığını incelemeyen, bu uygulamanın işyeri uygulaması niteliğini kazanmadığını belirtmiştir. Buna gerekçe olarak da, söz konusu davranışın devamlılık göstermediğine işaret edilmiştir. Kararda da, bu konuda somut olaya ilişkin bir açıklık bulunmaması nedeniyle, varılan sonucun doğru olup olmadığı belirlenmemektedir.

Kararda asıl üzerinde durulması gereken nokta, Yargıtay'ın vardığı sonuçta gerekçe olarak gösterdiği, işverenin uzun süre ücreti ödememesine işçinin sesini çıkarmamasının işyeri uygulaması olduğuna ilişkin ibaredir<sup>31</sup>. Aslında burada işçinin sesini çıkarmamasının niteliğinin belirlenmesi gerekir. Ancak her şeyden önce işçi aleyhine olarak işyeri uygulaması olamayacağını ortaya koymak gerekmektedir. Kanımızca, bu kabul edilmese bile, somut olaydaki davranışı işyeri uygulaması olarak kabul etmeye engel olgularla karşılaşmaktadır. İşyeri uygulamalarının "genel" nitelikte olması gerektiğini bir kez daha vurgulayalım. Bu nedenle olaya bu açıdan bakılmadan, tek bir işçinin sesini çıkarmaması nedeniyle işyeri uygulamasının kabulü imkansızdır. Çünkü bir tek işçinin "zımni kabulü", bütün işçileri bağlayan bir niteliğe bürünemez. Bu nedenle olaya bu açıdan da bakılması gerekirdi. Ayrıca yılda bir verildiği anlaşılan ikramiyelerin, iki kez verilmemesi devamlılık unsuru için yeterli değildir. Devamlılık unsuru için belirli bir sayı verilemeyip somut olayın özelliklerine bakılması gerekmektedir. Ancak işyeri uygulamasının kabulü için, özellikle ciddi sonuçlar doğuracak bir işyeri uygulamasında, iki kere tekrarlanmasının devamlılık unsuru için yeterli olmadığı kanısındayız. 4857 sayılı İşK m.22 ile getirilen esasa bir kez daha dikkat çekmek gerekmektedir. Somut olay, yeni yasa döneminde gerçekleşmiş olsaydı, ikramiyenin kaldırılmasının işyeri uygulaması yoluyla kaldırılması, asla mümkün olmayacaktı. Çünkü esaslı değişiklik için işverenin yazılı icabına karşılık işçinin yazılı olarak kabul beyanında bulunması aranacaktır.

<sup>31</sup> "...Bir an için ikramiye ödemesinin mevcut olduğu kabul edilse bile, iki yıldan beri ödenmediği ortada olduğuna göre böyle bir durum artık iş şartı haline gelmiş sayılmalıdır..." [Yarg. 9.HD, 13.9.2001 T., 2001/9759 E., 2001/13645 K. (Çimento İşveren, C: 15, S: 6, Kasım 2001)]. Bu kararın incelemesi için bkz. ŞEN, s.467 vd.

**Kamu-İş; C:7, S: 3/2004**

Yargıtay'ın vardığı sonuca başka bir yoldan daha varması olasıdır. Burada, her ne kadar "iş şartı" terimini kullansa da, işyeri uygulaması yerine iş sözleşmesi değişikliği olup olmadığı da incelenmelidir. İşyeri uygulamalarının işçi aleyhine olamayacağı ve genellik unsurları göz önünde bulundurulduğunda, Yargıtay'ı haklı kılacak tek ölçüt bu olacaktır. İş sözleşmelerinin taraflarca değiştirilmesi, yine bir sözleşme ile olabilecektir. Şekil serbestisinin kural olduğu İş Hukuku'nda, değişiklik sözleşmesi de herhangi bir şekilde yapılmak zorunda değildir. Bu nedenle zımnî irade beyanları ile de yapılabilecektir. Olayda da, işçinin uzun süre sesini çıkarmamasının bir zımnî irade olup olmayacağının incelenmesi gerekir. Yine Yargıtay'ın ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra verilenleri geçerli kabul ettiği ibranamelere ilişkin verdiği kararlarda, "işçinin hiçbir şeyden karşılıksız vazgeçmeyeceği" esasını burada da dikkate alarak bir sonuca varması gerekirdi. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra verilen ibranamelerde bu sonuca ulaşıyorsa, devamı esnasında oluşan bu gibi durumların da yorumunun buna göre yapılması gerekecektir. Çalışmak zorunda olan işçi, gerçek iradesini her zaman tam olarak yansıtmayacaktır. Kaldı ki olayda da, işçi bu talebini iş sözleşmesi sona erdikten sonra yapmaktadır. Uygulamada sıkça karşılaşılan bu gerçeğin yok sayılmaması gerekir. Bu nedenle, işçinin kendi aleyhine girilen bir değişikliğe rıza gösterip göstermediğinin tespitinde, bütün bunların göz önünde tutulması gerekir. Ancak kanımızca, işçinin bu yönde zımnî bir iradesinin olduğu sonucu, artık şüpheye yer bırakmayacak olguların varlığı halinde geçerli kabul edilmelidir.

Sonuç itibarıyla, burada ikramiye ödenmesinin bir işyeri uygulaması olup olmadığına tespiti imkansızdır. Bu nedenle varılan nihai sonucun doğru olup olmadığı belirlenemeyecektir. Ancak işçinin, işverenin ücreti uzun süre ödememesine sesini çıkarmamasını, herhangi bir şekilde yapılan sözleşme değişikliği olarak yorumlaması düşüncesine katılmamaktayız.