

## Prof. Dr. Hakan KESER\*

Araştırma Makalesi  
Sicil, 2023/I Sayı 49: 78-97  
Makale Gönderim Tarihi: 3 Nisan 2023  
Makale Kabul Tarihi: 10 Nisan 2023

# 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

## Öz

İşçilerin işlerini yaparken daha mutlu ve dolayısı ile bunun sonucunda da yapmakta olduğu işte daha verimli olmaları amacıyla, uygulamada işverenler tarafından işçilere sağlanan imkânlardan en önemlileri, işçilere ikramiye ödemeleri yapılması, işçilere işyerinde yemek verilmesi ve işçilerin işe geliş

gidişini kolaylaştırmak için servis sağlanmasıdır. Çalışmamızda işyeri uygulamasına dönüşen bu uygulamaların kaldırılıp, bunlara ilişkin tutarların işçinin ücretine eklenmesinin çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak kabul edilip edilemeyeceği hususu incelenmiştir.

## Anahtar Sözcükler:

İkramiye, işyeri uygulaması, çalışma koşulları.

# An Assessment Of Whether The Abolition Of Workplace Practices Such As Bonuses, Meals And Services And The Addition Of The Amounts Related To Them To The Employee's Wage Can Be Considered As A Fundamental Change In Working Conditions

## Abstract

In order for the workers to be happier while doing their jobs and therefore more productive in their work, the most important oppor-

tunities provided by the employers to the workers in practice are the payment of bonuses to the workers, the provision of meals to the

\*Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hakan.keser@yahoo.com.tr, ORCID: 0000-0002-7961-7358.

workers at the workplace and the provision of services to facilitate the commuting of the workers to work. In our study, it has been examined whether the removal of these practic-

es, which turned into workplace practices and the addition of the amounts related to them to the wages of the worker, can be accepted as a fundamental change in working conditions.

#### Keywords:

Bonus, workplace practice, working conditions.

## Giriş

Anayasa, Kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü ifade eden çalışma koşullarında; zaman zaman değişiklik yapılabilmesi, doğrudan doğruya işverenin yönetim hakkının kendisine verdiği bir yetkidir. İşveren, vereceği talimatlarla, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilmektedir.

Bu kapsamda işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yaparken onlara özel talimat verebilecek, işçiler de bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorunda olacaklardır. İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden doğan iş ilişkisi süresince, işçinin haklarının daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun işçi hakları bağlamında sürekli ileriye yönelik gelişimci karakterinin bir sonucu olsa da çalışma hayatında zaman zaman ortaya çıkan zorluklar, işletmelerin karşılaşılabilecekleri riskler ve işletmesel değişiklikler, iş ilişkisi sürerken işçilerin çalışma koşullarında bazen geriye gidişler yaşanmasına sebep olabilmektedir.

Uygulamada çalışma koşulları kapsamında işverenlerce işçilere tek taraflı olarak sağlanan ve işyeri uygulamasına dönüşen ikramiye ödeme-

leri ile yemek ve servis imkanlarına ilişkin olarak da zaman zaman değişiklikler yapılması ihtiyacı duyulmakta ve işverenlerce bu değişiklikler yapılmaktadır. Yapılan bu değişikliklerin işverenin yönetim hakkı kapsamında olup olmadığı, yani bir başka ifade ile işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılıp sayılmayacağı konusu da zaman zaman uyumsuzluklara sebep olmaktadır.

Çalışmamızda, öncelikle çalışma koşulları, işyeri uygulaması ve çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramları üzerinde durulacak, daha sonra ise ikramiye, yemek ve servis gibi işyeri uygulamalarının işverence tek taraflı olarak kaldırılıp, bunlara ilişkin tutarların işçinin ücretine eklenmesinin, çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak kabul edilip edilemeyeceği/ böyle bir uygulamanın işçiye bir talep hakkı verip veremeyeceği hususunda iş mevzuatı ve Yargıtay kararları göz önünde tutularak bir değerlendirme yapılacaktır.

## I. Çalışma Koşulları, İşyeri Uygulamaları ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Kavramları

### A. Çalışma Koşulları Kavramı

“Çalışma koşulları”, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve

borçların tümü olarak işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcundan başlayan, işin nerede ve ne zaman görüleceğinden, işyerinde çalışma süresinin belirlenmesine, izin sürelerinin tespitinden, ödenecek ücretin eklerine, ara dinlenmesinden, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlara, belirli süreyi tamamlayan çalışanlara kıdem teşvik primi ödenmesinden, belli konumda olan işçilere özel sağlık sigortası yaptırılmasına ve hatta işçinin işveren- ce primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesine kadar, iş ilişkisinden kaynaklanan tüm hak ve borçlar olarak tanımlanabilmektedir<sup>1</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nda (İK) bir tanım olarak verilmese de 22 nci maddesinde bir anlamda çalışma koşullarından neyin kastedildiği ifade edilmiştir. Zira söz konusu madde, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşulları ifadesini kullanarak, işçi ve işveren ilişkilerinin tümünü çalışma koşulları kavramı altında toplamıştır<sup>2</sup>. Buna göre; geniş anlamda düşünüldüğünde, Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilebilecektir<sup>3</sup>.

1 Taşkent, Savaş: İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul 1981 s. 12; Şen, Murat: İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik, Ankara 2005 s. 24, 25; Yarg. HGK. 07.05.2019 t. E. 2015/3417, K. 2019/525; Yarg. 9. HD. 28.04.2015 t. E. 2014/4238, K. 2015/15421; Yarg. 9. HD. 27.10.2008 t. E. 2008/ 29715, K. 2008/ 28944, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.  
2 Yarg. HGK. 07.05.2019 t. E. 2015/3417, K. 2019/525; Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.  
3 Süzek, Sarper; İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku) Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul 2021, s. 674; Ekonomi, Münir; Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlkelere Uyum, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s. 158; Tezel, Şevket; İşçinin Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikten Kaynaklanan Fesih İşlemi ve Sonuçları, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Şubat 2008, S: 50 s. 235-242, Yarg. HGK. 07.05.2019 t. E.2015/3417, K.2019/525; Yarg. 9. HD. 28.04.2015 t. E. 2014/4238, K.

Borçlar Hukukunda olduğu gibi, İş Hukukunda da genel kural sözleşme serbestisidir. Buna göre; işçi ve işveren, iş sözleşmesinin kurulması aşamasında, kanunlardaki emredici hukuk kurallarına, ahlak kurallarına, kamu düzenine ve şahsiyet haklarına aykırı olmamak koşulu ile diledikleri çalışma koşulları üzerinde anlaşabileceklerdir.

1475 sayılı eski İş Kanunu'nda, yazılı iş sözleşmesinde bulunması gereken unsurlar gösterildiği halde, 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu yönde bir kurala yer verilmemiştir. Bu noktada iş sözleşmesinde bulunması gereken öğeler yönünden bir serbestinin olduğu söylenebilecektir<sup>4</sup>. Ancak Anayasa'nın güvence altına aldığı temel hak ve özgürlükler ile sosyal ve ekonomik hakların, çalışma koşullarının oluşumunda ve çerçevelerinin belirlenmesinde göz önünde bulundurulmaları gerekmektedir<sup>5</sup>.

Anayasa'nın 48 inci maddesinde öngörülen, çalışma yerini serbestçe seçme hakkı, 49 uncu maddesindeki çalışma hakkı ve ödevi, 50 nci maddesindeki çalışma şartları bakımından öngörülen özel koruma ile dinlenme hakkı, 51 inci maddesindeki sendika kurma hakkı, 53 üncü maddesindeki toplu iş sözleşmesi yapma hakkı ile 54 üncü maddesindeki grev ve lokavt hakları, çalışma koşullarına etkileri olan anayasal haklardan en belirginleri olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>6</sup>.

Bunun gibi, asgari ücretin, günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlendiği, günlük ve haftalık iş sürelerini aşan çalışmaların hangi koşullarda yapılabileceğinin ve ödenecek ücretin miktarının ve daha pek çok konunun açıklandığı 4857 sayılı İK da, çalışma koşullarının temelini oluşturmaktadır. İşveren, İş Kanunu'nda yer alan bu düzenlemelerde ancak işçi lehine değişiklik yapabilecek, buna karşın emredici bu hükümlerle-

2015/15421, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.  
4 Yarg. 7. HD. 15.10.2014 t. E. 2014/11841, K.2 014/18857, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.  
5 Süzek s. 44; Yarg. 9. HD. 18.07.2008 t. E. 2007/ 23508, K. 2008/ 20604, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.  
6 Yarg. 9.HD. 14.05.2014 t. E. 2012/10473, K. 2014/15663, Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

rin dışında kalan ve işçi aleyhine olan bir uygulamaya gidemeyecektir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK), 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun hükümleri de çalışma koşullarının belirlenmesinde etkilidir.

Diğer yandan, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de çalışma koşullarının oluşmasında önem taşımaktadırlar. İş sözleşmesinin yapıldığı anda personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliğinin işçiye açıklanması, hatta mümkünse bir nüshasının işçiye verilmesi, bu düzenlemelerin iş sözleşmesinin eki niteliğinde olduğunun kabulünü sağlayacaktır. Yani bir başka ifade ile, işyerinde öteden beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin, kural olarak işçi ile iş ilişkisinin kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle işçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliğinin, iş sözleşmesi hükmü niteliğinde olduğu ifade edilebilecektir<sup>7</sup>.

Bununla birlikte, İş Kanunu'nda personel yönetmeliğine ilişkin bir düzenleme olmaması sebebi ile doktrinde<sup>8</sup> yerinde olarak ifade edildiği üzere, TBK'nun genel işlem koşullarına ilişkin düzenlemeleri, personel yönetmelikleri için de geçerli olacaktır. Buna göre; yazılı olarak yapılmış olması zorunlu olan personel yönetmeliğine, dürüstlük kurallarına aykırı olarak işçi aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamayacak; sözleşmenin yapılması sırasında, işveren işçiye bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verecek, ona koşulların içeriğini öğrenme olanağı sağlayacak ve işçi de bu koşulları kabul etmiş olacaktır. Aksi takdirde personel yönetmeliği yok hükmünde sayılacaktır<sup>9</sup>. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin geçerliliği ise, işçiye duyurulması ve işçinin onayına bağlı olacaktır. Ancak bu onayın başlangıçta sözleşmenin

yapılması sırasında peşinen alınması mümkün olmayacaktır<sup>10</sup>.

İK ve iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği dışında, çalışma koşullarının oluşturulduğu diğer önemli bir kaynak da toplu iş sözleşmeleridir<sup>11</sup>. İşçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere yapılan toplu iş sözleşmeleri de çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli yeri bulunan hukuk kaynaklarından. Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili birçok konuyu düzenlemektedirler. Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamayacak ve iş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı aleyhe hükümlerinin yerini, toplu iş sözleşmesindeki hükümler alacaktır. İş sözleşmesinde düzenlenmeyen konularda da toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanacaktır.

Yargıtay, çalışma koşullarını belirleyen yazılı kaynaklar arasında yukarıdan aşağıya doğru Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar şeklinde bir sıralama yapılabileceğini belirtmektedir. Bu anlamda, çalışma koşullarını yukarıdaki sıraya göre belirleyen kaynaklarda üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine olsa da daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün olmayacaktır<sup>12</sup>.

Buna karşılık, üst sıralarında nisbi emredici

7 Yarg. 9. HD. 28.04.2015 t. E. 2014/4238, K. 2015/15421, Yarg. 9.HD. 14.05.2014 t. E. 2012/ 10473, K. 2014/15663, Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.  
8 Taşkent, Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim/ Baskan, Esra; İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 20.  
9 Taşkent, Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 20.

10 Taşkent, Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 21.  
11 Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Yarg. 9. HD. 10.12.2010 t. E. 2010/22895, K. 2010/37240, Yarg. 9. HD. 13.12.2010 E. 2009/39668 K. 2010/37397, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.  
12 Örneğin; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin son fıkrası uyarınca feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işverenin bir aylık işe başlatma süresi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırı ile boşta geçen sürenin en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki yasa hükümleri kanunda mutlak emredici olarak belirlenmiş ve işçi lehine de olsa değişiklik yolu kapatılmıştır. Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

hükümlerin bulunduğu hallerde ise, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında farklılık olduğu durumlarda, işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulama, çalışma koşulu olarak kabul edilebilecektir<sup>13</sup>.

## B. İşyeri Uygulamaları Kavramı

Çalışma koşullarının belirlenmesinde uygulamada önem taşıyan diğer bir kaynak da işyeri uygulamalarıdır. Nitekim, işverenler zaman zaman kanuni bir zorunluluk bulunmamasına ve iş sözleşmelerinde de düzenlenmemiş olmasına rağmen işyerinde işçilerin lehine bazı uygulamalar veya bir takım fiili davranışlar gerçekleştirmektedirler. Bu tür fiili uygulamalar ve fiili davranışlar işyeri uygulamaları olarak ifade edilmektedir<sup>14</sup>.

Bu tür uygulamalar, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile düzenlenmemesine rağmen, işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkileri etkileyici nitelikte işverenin tek taraflı bir yarar sağlaması biçimde ortaya çıkmaktadır<sup>15</sup>. İşverence işçilere bu şekilde sağlanan bir yarar, diğer bir ifade ile işyeri uygulaması, doğuşu itibarıyla kendiliğinden bağlayıcı bir etkisi bulunmamakla birlikte, düzenli olarak tekrarlandığında başka unsurların da eklenmesiyle işyerindeki çalışma koşullarının düzenlenmesinde işçiler için genel ve kolektif bir kaynak karakterinde ortaya çıkmakta ve önemli roller oynamaktadır<sup>16</sup>. İşverenin işçilere tek yanı olarak, yılda iki üç kez ikramiye vermesi, bayramlarda ikramiye vermesi veya yılbaşlarında yiyecek yardımı yapması hatta işverenin tarafın-

dan tüm çalışanlara düzenli zam yapılması<sup>17</sup> gibi uygulamalar işyeri uygulamasına örnek olarak verilebilecektir.

Bir uygulamanın işyeri uygulaması ve dolayısı ile çalışma koşulu haline gelebilmesi için, bunun genel nitelikte işyerinde çalışan tüm işçilere ya da bir bölümüne yönelik olması gerekmektedir. Buna karşın bir veya birkaç işçiye ilişkin uygulama işyeri uygulaması olarak kabul edilmeyecektir<sup>18</sup>. İşyeri uygulamaları, çalışma koşullarını çalışanlara uygulanacak şekilde genel ve yeknesak olarak belirlerler. İşyerine yeni alınan işçi de emsal işçiye uygulanan işyeri uygulamasına hak kazanır<sup>19</sup>. Zira, bu tür uygulamalar işçilerin de örtülü kabulleriyle bağlayıcı nitelikte birer iş sözleşmesi hükmü haline gelmiş olmaktadır<sup>20</sup>.

Bununla birlikte, işverenin tek taraflı olarak başlatmış olduğu uygulamayı belirli koşulların gerçekleşmesi şartına tabi tutmuş olması da işyeri uygulamasının oluşmasına engel olmayacaktır. Önemli olan yapılan uygulama sonucunda, belirli koşulların gerçekleşmesi halinde, uygulamanın tekrar yapılacağı hususunda işçilerin dürüstlük kuralı gereği beklentilerinin oluşmuş olmasıdır<sup>21</sup>.

Bir uygulamanın, işyeri uygulaması olarak kabul edilebilmesi, çalışma koşullarının kapsamına girebilmesi için işyerinde belirli bir süre tekrarlanması gerekmektedir. İşverenin uygulamayı yaparken bunu ileride tekrarlayıp tekrarlamayacağına düşünmesi önemli olmayıp işçilerin dürüstlük kuralları çerçevesinde bu uygulamanın ileride de yapılacağı kanısına varmaları yeterlidir<sup>22</sup>. Uygulamanın kaç kez tekrarlanması durumunda işyeri uygulamasına dönüşeceği konusunda, Türk, Alman ve İsviçre hukuklarında uygulamanın genel olmasının yanında, ardı ar-

13 Örneğin; işçiye kanunen %50 zamlı ödeyeceği belirtilen fazla çalışma ücretlerinin %100 zamlı ücret üzerinden ödenmesine dair iş sözleşmesi ya da İK. m.53 de düzenlenen yıllık ücretli izin sürelerinden daha fazlasının işverence işçiye tanınması halleri gibi. Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

14 Mollamahmutoğlu s. 69.

15 Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen /Canbolat, Talat /Özkaraca, Ercüment; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35. Bası, İstanbul 2022, s. 258, SOYER, Polat; Genel İş Koşulları, s. 41 vd.

16 Çelik/ Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.258; Soyer, Polat; Genel İş Koşulları, s. 41 vd.

17 Yarg. 9. HD. 12.12.2018 t. E. 2018/9640, K. 2018/22991; YHGK. 15.03.2017 t. E. 2016/9-1913, K. 2017/450, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 260.

18 Taşkent, Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 23.

19 Süzek, s. 81.

20 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 258.

21 Süzek, s. 82.

22 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 259; Taşkent, Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 22; Süzek, s. 80.

dına en az üç kez tekrarlanmış olması gerektiği ağırlıklı olarak kabul edilmektedir<sup>23</sup>. Doktrinde, bir işyeri uygulamasının oluşması için uygulamanın kaç kez tekrarlanması gerektiği konusunda kesin bir ölçü verilemeyeceği, ancak bunun olayın özelliğine göre uygulamanın işyerinde mutad bir davranış haline geldiğini, gelecekte de yapılacağını, işçilerin dürüstlük kuralına göre çıkarmalarına yetecek bir süre olması gerektiği görüşü de mevcuttur<sup>24</sup>. Yargıtay, üç yıldan beri yapılan bir uygulamanın işyeri uygulaması haline geldiğini, işçinin bundan sonra hakkın aynı koşullar altında ödenmesi yolunda bir talep hakkı doğduğunu ifade etmektedir<sup>25</sup>. Bu anlamda, devamlılık gösteren işyeri uygulamalarının çalışma koşullarına dönüştüğü kabul edilerek, işveren böyle bir uygulamanın bağlayıcı olmasını düşünmemiş ve istememiş olsa bile, davranışından böyle bir sonucu kabullenmesi gerektiği dürüstlük kurallarına dayanarak öne sürülebilecektir<sup>26</sup>.

Bu şekilde işyeri uygulaması haline gelmiş olan bir uygulamadan, işverenin artık tek yanlı olarak dönmesi, uygulamayı tek yanlı olarak bitirmesi mümkün değildir. Ancak buna karşılık, kanımızca da işveren, yapmış olduğu uygulamadan vazgeçme hakkını saklı tutmuş, bu uygulamadan vazgeçebileceğini baştan işçilere duyurmuş ise, bu durumdan işyeri uygulamasına ilişkin gelecek açısından herhangi bir bağlayıcılık söz konusu olmayacaktır<sup>27</sup>. Bu anlamda işverenin, kendi isteği ile başlatmış olduğu bir uygulamadan vazgeçme

hakkını, iş sözleşmesine koymuş olduğu bir hükümle gayet açık ve tereddüte yer vermeyecek şekilde saklı tutmuş olması halinde, söz konusu uygulamadan bir iptal süresi olmadan her zaman vazgeçebilecektir<sup>28</sup>. Zira böyle bir durumda, işçilerde dürüstlük kuralları gereği geleceğe yönelik bir beklenti oluşmayacağından, işveren açısından bir bağlayıcılık ortaya çıkmayacaktır<sup>29</sup>. Bunun gibi, vazgeçme hakkını saklı tutması yönünde açık bir irade beyanı olmasa bile, somut olayın özellikleri değerlendirildiğinde, işverenin davranışları ile vazgeçme hakkını zımnen saklı tuttuğu, iradesinin bağlı olmama yönünde olduğu anlaşılabilirse, dürüstlük ve güven kuralları gereği işyeri uygulamasının ortaya çıktığı kabul edilemeyecektir<sup>30</sup>.

Diğer yandan unutulmaması gereken, işverenin Kanun'un aksine bir uygulamaya gitmesinin işyeri uygulaması ve dolayısı ile çalışma koşulu haline dönüşmeyeceğidir<sup>31</sup>. Yani bir başka ifade ile iş ilişkisinde kanunlardaki emredici hükümlerin dışında, işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemeyeceği gibi, aksine bir işyeri uygulaması da çalışma koşulu haline gelmeyecektir. Örneğin; tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye sürekli olarak asgari ücretin altında ücret ödenmiş olması bir çalışma koşulu oluşturmayacaktır<sup>32</sup>. Yine işverence hata, yanlış sonucu uzun süre yapılmış uygulamaların<sup>33</sup> ya da işverence işçilere bazı konularda gösterilen hoşgörünün de işyeri uygulamasına dönüşmeyeceği ifade edilebilecektir<sup>34</sup>.

Bunun gibi, kanuna aykırı olmamakla birlikte, işçi yararına olmayan bir değişiklik yapılması, ör-

23 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 259; Taşkent, Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 23; Mollamahmuttoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş, İş Hukuku 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 22.

24 Süzek, s. 81-81.

25 Yarg. HGK. 05.02.2003 t. E. 2003/9-11, K. 2003/54; Yarg. 22. HD. 24.06.2019 t. E. 2019/16058, K. 2019/13885, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

26 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 260.

27 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 258; Mollamahmuttoğlu/Astarlı/ Baysal s. 89; Hozar, Nağme N.; İşyeri Uygulamaları ve Koşulları, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, Mart 2012, s. 284; Süzek, s. 83; Aksi görüş için bkz. "Vazgeçme koşuluna rağmen, uygulamanın yıllarca devam ettiği bir durumda işçide haklı olarak ödemenin ya da yardımın yapılacağı yolunda bir beklenti oluşur. Dolayısıyla böyle bir uygulama iş şartı haline gelmiş olur." Taşkent, Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 23.

28 Hozar, s. 292.

29 Süzek, s. 83.

30 Kabakçı, Mahmut; Her Yıl İşverenin Takdirine Bağlı Olarak Değişen Tutarda Ödenen İkramiyenin İş Şartı Niteliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, Eylül 2012, s. 104-115; Süzek, s. 83.

31 Yarg. 9. HD. 14.05.2014 t. E. 2012/10473, K. 2014/15663, Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Yarg. 9. HD. 13.12.2010 E. 2009/39668 K. 2010/37397, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

32 Yarg. 9. HD. 14.05.2014 t. E. 2012/10473, K. 2014/15663, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

33 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 261.

34 Süzek, s. 83.

neğin; işyerinde süregelen bir uygulamanın kaldırılması da işçilerin onayı olmaması durumunda işyeri koşuluna dönüşmeyecektir. Doktrinde de işçilerin çalışmaları esnasında bu olumsuz yöndeki uygulama değişikliğine itiraz etmemeleri durumunda dahi, bunun bir işyeri uygulaması haline geldiğinin ve çalışma koşuluna dönüştüğünün kabul edilemeyeceği, işçinin kendisine sağlanan bir yarara son verilmesini serbest iradesi ile onayladığını söylemenin, hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceği ifade edilmektedir<sup>35</sup>.

Yargıtay ise, bu konuda farklı kararlar verebilmektedir. Yargıtay vermiş olduğu bazı kararlarda, değişiklik sonucu işçinin rızası dışında yapılan uygulamanın işyeri uygulaması haline geldiğini kabul etmenin mümkün olmadığını belirtirken<sup>36</sup>, bazı kararlarında ise, işçinin aleyhine yapılan değişikliğe itiraz etmeyip uzun süre çalışmaya devam etmesinin yapılan olumsuz değişikliği işyeri uygulamasına çevirdiğini ifade etmektedir<sup>37</sup>.

Kanımızca da, doktrinde de ifade edildiği üzere, ücrete ilişkin hakların (ikramiye vb.) ödenmesi ve eksik ödenmesi halinde, işçinin çalışmaya devam etmesi, işçinin yapılan olumsuz değişikliği kabul ettiği/işyeri uygulamasına dönüştüğü anlamına gelmeyecek; işçi zamanaşımı süresi içinde alacağını her zaman talep edebilecektir<sup>38</sup>.

Diğer yandan, iş ilişkisi devam ederken işçiden eksik ödenen ücret ve ikramiyeye ilişkin olarak alınacak ibranameler de geçerli olmayacak ve bu anlamda işverence tek taraflı olarak ücretin veya ikramiyenin eksik ödenmesi veya hiç ödenmemesi durumunda, işveren tarafından

iş ilişkisi içinde işçinin ibra suretiyle bu uygulamayı kabul ettiği ve artık bu hakların talep edilemeyeceği ileri sürülemeyecektir<sup>39</sup>. Bunun gibi, ücret bordrosunun herhangi bir ihtirazi kayıt ileri sürülmeksizin imzalanması da sadece orada yazılan meblağın alındığı anlamına gelecek, işçinin ücrette yapılan indirim kabul ettiği/yeni bir işyeri uygulaması olduğu şeklinde yorumlanamayacak<sup>40</sup> ve işçinin zamanaşımı süresi içerisinde eksik ödenen ücret veya ücrete ilişkin haklarını talep etmesi bir hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilemeyecektir<sup>41</sup>.

Buna karşılık, iş sözleşmesinde asli edimi oluşturan ücrete ilişkin olumsuz değişiklikler dışında, işyeri ve işin niteliğinde yapılan değişikliklerde, işçinin yapılan değişiklik doğrultusunda itiraz etmeksizin uzun süre çalışması halinde, daha sonra değişikliğin bağlayıcı olmadığını ileri sürmesi, olayın kendine özgü nitelikleri göz önünde tutularak hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilecektir<sup>42</sup>.

### C. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Kavramı

Çalışma koşullarında değişiklik yapılması doğrudan doğruya işverenin yönetim hakkının kendisine verdiği bir yetkidir. İşverenin vereceği talimatlarla, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir<sup>43</sup>. Yani bir başka ifade ile, işverenin belirtilen sınırlar içinde işçiyi çalıştırmak üzere talimat vermesine dayanan hakka yönetim hakkı denir<sup>44</sup>. İşverenin yönetim hakkı, işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin karakterinden doğmaktadır<sup>45</sup>. Nitekim,

35 Taşkent, Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 22.

36 Yarg. 9. HD. 02.05.2016 t. E. 2016/13851, K. 2016/11020; Yarg. 9.HD. 16.11.2015 t. E. 2015/21153, K. 2015/32270; YHGK. 27.02.2013 t. E. 2013/9-1166, K. 2013/279; Yarg. 9. HD. 27.09.2005 t. E. 2004/5272, K. 2004/20002, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

37 Yarg. 22. HD. 11.02.2013 t. E. 2013/12745, K. 2013/2608, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

38 Doğan Yenisey Kübra; Çalışma Koşullarında Değişiklik, III. Yılında İş Yasası Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, s. 129-130; Alp, Mustafa; İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İstanbul 2015, s. 222; Süzek, s. 84.

39 Alp, s. 85.

40 Süzek, s. 684.

41 Doğan Yenisey, s. 129 vd.; Süzek, s. 684.

42 Doğan Yenisey, s. 129-130; Alp, s. 222; Süzek, s. 684.

43 Yarg. 9. HD. 16.06.2008 t. E. 2007/41042 K. 2008/5622; Yarg. 9. HD. 23.09.2010 t. E. 2010/26258, K. 2010/25387, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

44 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 262.

45 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 261.

iş sözleşmelerinde genellikle ayrıntılara yer verilmediğinden, bu ayrıntıların ortaya çıkarabileceği boşluk, işverene ait olan yönetim hakkının kullanılmasyla doldurulmaktadır.

İşverenin yönetim hakkı, TBK'nun 399 uncu maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilecek ve onlara özel talimat verebilecektir. İşçiler de bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorunda olacaklardır.

İşveren için önemli olan işyerinin kârlılığı ve verimliliğidir. İşveren bu amaçlara ulaşmak için her türlü işletmesel kararı almakta serbesttir. İşveren işin yapılma şeklini, zamanını ve içeriğini belirlemeye yönelik olarak, yönetim hakkını, işçi ile arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda özgürce kullanabilecektir<sup>46</sup>. Ancak, işverenin, Medeni Kanun'un 2 nci maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken, keyfi davranmaması ve çalışma koşullarının değiştirilmesi ile ilgili işletmesel kararı alırken dürüst olması gerekmektedir<sup>47</sup>.

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden doğan iş ilişkisi süresince, işçinin haklarının daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun işçi hakları bağlamında sürekli ileriye yönelik gelişimci karakterinin bir sonucudur<sup>48</sup>. Ancak çalışma hayatının zorlukları, işletmelerin karşılaşılabilecekleri riskler ve işletmesel değişiklikler, zaman zaman bu esasın aksine uygulamaları da gündeme getirebilmekte ve iş ilişkisi sürerken işçilerin çalışma koşullarında bazen geriye gidişler yaşanması söz konusu olabilmektedir. Uygulamada bu tür değişiklikler işçinin çalışma koşullarında esaslı de

ğişiklikler olarak ifade edilmektedir<sup>49</sup>.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında yapacağı çalışma koşullarındaki değişiklikler, makul bir sebebe dayandıkları veya işçi aleyhine bir durum oluşturmadıkları takdirde, işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması gerekmeyecektir<sup>50</sup>. Bu anlamda, işverence çalışma koşullarında yapılan değişiklikler onun yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa aleyhe esaslı değişiklik sayılmayacak, işveren yönetim hakkı kapsamında tek taraflı değişiklik yapabilecektir<sup>51</sup>. Ancak çalışma koşulları bakımından geriye gidişin işçinin rızası hilafına yapılmaması gerekmektedir<sup>52</sup>. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramının ne anlama geldiği İş Kanunu'nda açıklanmamıştır.

Genel olarak, çalışma koşullarında esaslı değişiklik kavramı, uygulamada işçinin parasal haklarına ilişkin olumsuz değişiklikler yapılması, unvan ve iş tanımında değişiklik yapılması, işçinin aynı işverenin başka şehirdeki bir işyerinde çalışmak üzere tayin edilmesi, işyeri merkezinin başka bir şehir veya bölgeye taşınması gibi işçinin günlük iş takviminde aleyhine değişiklikler getiren durumları ifade etmektedir<sup>53</sup>. Bunun gibi, işverence işçiye hiç iş verilmemesi ya da normale göre daha az iş verilmesi şeklinde de çalışma koşullarının esaslı tarzda değiştirilmesi ortaya çıkabilecektir. Zira, işçinin parça başı ücret usulüne göre çalıştığı durumlarda bu durumun işçi aleyhine olduğu tartışmasızdır. Önemli olan ortaya çıkan durumun işçi aleyhine bir sonuç doğurmuş olmasıdır<sup>54</sup>. Ancak dikkat edilmesi gereken husus değişiklik anlamına gelen davranışın her zaman ücret azalması şeklinde an-

46 Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 23.09.2010 t. E. 2010/26258, K. 2010/25387, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

47 Yarg. 9. HD. 16.06.2008 t. E. 2007/41042 K. 2008/5622; Yarg. 9. HD. 23.09.2010 t. E. 2010/26258, K. 2010/25387, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

48 Mollamahmutoğlu, Hamdi: Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kazanılmış Hak, Kazanılmış Avantaj Kavramları, Esener'e Armağan, Ankara 2000, s. 563.

49 Yarg. 9. HD. 14.05.2014 t. E.2012/10473, K.2014/15663, Yarg. 7. HD. 15.10.2014 t. E. 2014/11841, K. 2014/18857, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

50 Yarg. 9. HD. 16.06.2008 t. E. 2007/41042 K. 2008/5622; Yarg. 9. HD. 23.09.2010 t. E. 2010/26258, K. 2010/25387, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

51 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 390; Doğan Yenişey, s. 113, 114; Süzek, s. 675

52 Yarg. 9. HD. 14.05.2014 t. E. 2012/10473, K. 2014/15663, Yarg. 7. HD. 15.10.2014 t. E. 2014/11841, K. 2014/18857, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

53 Tezel, s. 237.

54 Yarg. 9. HD. 14.05.2014 t. E. 2012/10473, K. 2014/15663, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

laşılmaması gereğidir<sup>55</sup>. Zira işçinin ücret ve diğer aynı ve sosyal haklarının değişmemesine rağmen, işçinin kendisini geliştirme imkânının ortadan kaldırılması bile, çalışma koşullarında değişiklik anlamına gelebilecektir<sup>56</sup>.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ve geçerli bir sebebe dayanan değişiklikler ise, çalışma koşullarının esaslı değişikliği olarak nitelendirilemeyecektir<sup>57</sup>. Bu anlamda, işçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle, sürekli olarak işinin veya işyerinin değiştirilmesi, buna bağlı olarak ücrette değişikliklerin ortaya çıkması şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, kural olarak bu durumlar çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde sayılmayacaktır<sup>58</sup>. Bir başka anlatımla, iş sözleşmesine dahil bir hakkın, esaslı olmaması kaydıyla işverence tek taraflı olarak değiştirilmesi mümkün olacak ve işçi de buna uymakla yükümlü olacaktır.

Bunun gibi, çalışma hayatında bazen ortaya çıkan bazı durumlar zorunlu olarak işçinin çalışma koşullarında bazı değişikliklerin yapılmasını gerektirebilmektedir. Söz konusu bu durumlar çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması olarak değerlendirilemeyecek ve işçi tarafından da bu yönde itirazda bulunulamayacaktır. Zira bu durumlarda işçinin rızasının dahi aranması söz konusu olmayacaktır. Buradaki ölçü iş güvenliği tedbirlerinin varlığı ve insani dayanma gücü olacaktır<sup>59</sup>.

55 Yarg. 9. HD. 14.12.2009 t. E. 2009/46109, K. 2009/34662, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

56 Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

57 Yarg. 9. HD. 18.02.2008 t. E. 2008/4548, K. 2008/414, Yarg. 9. HD. 18.02.2008 t. E.2008/4547, K. 2008/413, Yarg. 9. HD. 18.02.2008 t. E. 2008/4546, K. 2008/412, Yarg. 9. HD. 18.02.2008 t. E. 2008/4544, K. 2008/410, Yarg. 9. HD. 18.02.2008 t. E. 2008/4545, K. 2008/411, Yarg. 9. HD. 16.06.2008 t. E. 2007/41042 K. 2008/5622, Yarg. 9. HD. 23.09.2010 t. E. 2010/26258, K. 2010/25387, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

58 Yarg. 9.HD. 14.05.2014 t. E. 2012/10473, K. 2014/15663, Yarg. 7. HD. 15.10.2014 t. E. 2014/11841, K. 2014/18857, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

59 Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 11.7.2008 t. E. 2007/ 23953, K. 2008/ 19878, Yarg. 9. HD. 27.10.2005 t. E. 2005/5396, K. 2005/34825, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nda da belirtildiği gibi, acil ve arızî durumlarda işçinin görev tanımının dışında çalıştırılması ve işçiye fazla çalışma yaptırılması olanaklıdır. İşverenin yönetim hakkının bu tür olağanüstü durumlarda daha geniş biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin; işyerinde yangın, sel baskını veya deprem gibi doğal afetler sebebiyle önleyici tedbirlerin alınması sırasında, işçinin işverenin göstereceği her türlü işi, iş güvenliği tedbirleri ve insanın dayanma gücü dahilinde yerine getirmesi beklenecektir.

Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 42 nci maddesi çerçevesinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılması, işçinin kabulüne bağlı tutulmamıştır ve kanuni sınırlar gözetilerek işverence verilecek talimatlara işçinin uyması gerekmektedir. İK'nun 42 nci maddesinde düzenlenen zorunlu nedenlerle fazla çalışma halinin, işçinin kabulüne bağlı olmaması, işverenin yaptığı zorunlu değişikliklerin çalışma koşullarının değiştirilmesi olarak kabul edilemeyeceği ve işçinin bunlara uymak zorunda olacağı görüşünü desteklemektedir<sup>60</sup>. İşte bu gibi, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemeyecektir<sup>61</sup>.

Buna göre; çalışma koşullarında yapılan esaslı olmayan değişiklikten, önemsiz değişiklikler<sup>62</sup> ve dürüstlük kuralları ve makul anlayış ölçülerine göre reddi doğru/haklı olmayacak değişiklikler anlaşılacak ve bu değişiklikler işverenin yetkileri içinde sayılacaktır<sup>63</sup>. Buna karşılık çalışma koşullarında yapılan esaslı değişiklikten ise, çalışma koşullarında yapılmak istenen işçide maddi veya manevi bir kayba yol açabilecek, geçici olmayan değişiklikler

60 Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 11.7.2008 t. E. 2007/ 23953, K. 2008/ 19878 K Yarg. 9. HD. 27.10.2005 t. E. 2005/5396, K. 2005/34825, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

61 Yarg. 7. HD. 15.10.2014 t. E. 2014/11841, K. 2014/18857, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

62 Taşkent, s. 125; Alp, s. 113, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 588.

63 Güzel, Ali, "Yetki" ve "Sözleşme", Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İş Hukuku Dergisi, Özel Sayı, İstanbul 2016, s. 174.

anlaşılacaktır<sup>64</sup>. Yine işçinin çalışma koşullarında esaslı tarzda değişiklik olup olmadığı değerlendirilirken, işçinin çalışma koşullarının ağırlaşmış ağırlaşmadığı da dikkate alınmalı, ağırlaşma söz konusu ise esaslı değişiklikten söz edilmelidir<sup>65</sup>. Ancak her olayın kendi özellikleri dikkate alınarak, çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı denetlenmelidir<sup>66</sup>.

Buna karşılık, işçinin lehine yapılan bir değişikliğin söz konusu olması veya işçinin durumunu ağırlaştırdığı düşünülecek bir değişikliğin, somut olayda işçiye sağlanan bazı karşılıklar ve ikame değerler ile işçinin zararına olduğu düşünülen durumu dengelendiğinin anlaşılması hallerinde ise, değişikliğin esaslı olmadığı ifade edilebilecektir<sup>67</sup>. Yine bunun gibi, bir edimin işverence sağlanmasına neden olan ihtiyacın objektif bir değerlendirme sonucu ortadan kalktığı anlaşılıyorsa, bu yönde bir değişiklik de esaslı değişiklik olarak değerlendirilemeyecektir.

## II. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapılabilmesinin Koşulları ve Bu Kapsamda İkramiye, Yemek/Servis Maliyetlerinin Ücrete Eklenmesi Uygulamaları

### A. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapılabilmesinin Koşulları

İK. m. 22 uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmek için, işverence değişiklik

teklifinin yazılı olarak yapılması, işçinin de bu teklife yazılı olarak onay vermesi gerekmektedir. İşçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. Bu düzenleme, çalışma koşullarındaki değişikliğin normatif dayanağını oluşturmaktadır<sup>68</sup>. Buna göre; çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik ancak işçinin kabulü ile yapılabilecektir. Bu anlamda, esaslı değişiklik önerisi karşısında işçinin suskunluğu bir zımni kabul olarak nitelendirilmeyecek, aksine altı iş günlük süre içerisinde işçinin suskun kalması önerinin reddi anlamını taşıyacaktır<sup>69</sup>.

Aynı şekilde, iş sözleşmesinin eki niteliğinde sayılacak personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliğinde yapılacak değişikliklerin de işçiyi bağlaması için, yapılan değişikliğin işçiye İK. m. 22 kapsamında bildirilmesi gerekecektir<sup>70</sup>. İş Kanunu'nun 22 nci maddesinin ikinci fıkrasında ise, çalışma koşullarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır.

22 nci maddede belirlenen usule göre; çalışma koşullarında yapılacak esaslı bir değişiklik ancak durumun işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve işçinin bunu kabulü ile gerçekleştirilebileceğinden ve burada işçiye bildirimden söz edildiğinden, işverence yapılacak değişiklik önerisinin işçileri ilan gibi genel bir duyuru biçiminde değil her bir işçiye ayrı ayrı yapılması gerekecektir<sup>71</sup>.

64 Çelebi, Demir Duygu; İşçinin İşyeri Değişikliğine Sonradan İtirazı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 44, s. 175

65 Yarg. 22. HD.13.11.2019 t. E. 2016/22397, K. 2019/20993, Çalışma ve Toplum, 2020/3, <https://calismatoplum.org/yargitay-karari/iscinin-is-kosullarinin-esasli-bir-sekilde-degistirilmesi>

66 Yarg. 9. HD. 14.05.2014 t. E. 2012/10473, K. 2014/15663, Yarg. 9.HD. 11.07.2008 t. E. 2007/23953, K. 2008/ 19878, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

67 Alp, s. 676, Süzek, s. 676.

68 Yarg. 9. HD. 14.05.2014 t. E. 2012/10473, K. 2014/15663, Yarg. 7. HD. 15.10.2014 t. E. 2014/11841, K. 2014/18857, Yarg. 7. HD. 01.10.2014 t. E. 2014/8897, K. 2014/18579, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

69 Süzek, s. 683, Ayrıca bkz. Yarg. 9. HD. 25.05.2016 t. E. 2016/15322, K. 2016/12389; Yarg. 22.HD. 16.04.2015 t. E. 2015/2457, K. 2015/13903, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

70 Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

71 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, s. 592; ALP, Mustafa; İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, s. 68; Doğan Yenisey, s. 127; Süzek, s. 682; Güzel, Ali; "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", I. Oturum, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi 28-29 Mayıs 2004, 2004 yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2004, s. 120; Uzun, Bekir, Çalışma Koşul-

İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olacaktır. Ancak işçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerli olacak, bir kez verilmiş olan değişiklik kabulü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanılamayacaktır<sup>72</sup>.

İşçinin değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu kabulden vazgeçmesi de mümkün olacaktır<sup>73</sup>. İşçi bu değişikliği altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ederse çalışma koşulu işçi aleyhine de olsa değişmiş olacaktır. Ancak, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklarda bu koşulların emredici olarak düzenlenmiş olduğu halde ise, işçi aleyhine olarak değişikliğe gidilmesi işçinin rızası ile dahi mümkün olmayacaktır<sup>74</sup>.

Yargıtay yazılı kabul olmasa bile, işçinin değişikliği kuşkuyla yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halini, söz konusu 22 nci maddenin 2 nci fıkrası anlamında çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik yapılması olarak değerlendirmektedir<sup>75</sup>. İşyerinde müdür unvanını taşıyan bir işçinin daha alt bir göreve verilmesi ve işçinin bu yeni görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek olarak verilebilecektir<sup>76</sup>.

Değişiklik teklifi işçi tarafından 6 işgünü içerisinde kabul edilmez ise, değişiklik işçiyi bağlamayacak, işveren ise, değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başka bir geçerli sebebin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve

bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilecektir<sup>77</sup>. Altı iş günlük süre, nisbi emredici nitelikte bir kural olduğundan sözleşmelerle uzatılabilecek ancak kısaltılamayacaktır<sup>78</sup>. Buna karşın, iş ilişkisi devam ederken, işçi, işverenin yönetim hakkı kapsamında yaptığı çalışma koşulu değişikliğine ilişkin olarak işverene dava açamayacaktır<sup>79</sup>. İşçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam ederse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor olacaktır.

Bu durumda işveren, değişiklik teklifinden vazgeçerek sözleşmenin eski şartlarda devamını kabul edebilecek ya da çalışma koşullarında değişikliğin geçerli bir sebebe dayandığını veya fesih için başka bir sebebin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşulu ile sözleşmeyi feshedebilecektir<sup>80</sup>. Bu durum değişiklik feshi olarak ifade edilmektedir.

Görüldüğü üzere, kanundaki düzenlemede sözleşmenin feshi değil, iş ilişkisinin değiştirilen koşullarla devamı amaçlanmaktadır. Bir başka deyişle, işveren, başlangıçta kararlaştırılmış iş koşullarında değişiklik yaparak, işyerindeki olumsuz koşullara personelin uyumunu sağlamayı amaçlamaktadır. İşçinin kendisine önerilen değişikliği kabul etmemesi halinde ise, işverenin iş sözleş-

larında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil, Y. 1, S. 2, Haziran 06, s. 56.

72 Yarg. 9. HD. 28.04.2015 t. E. 2014/4238, K.2 015/15421, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

73 Yarg. 7. HD. 15.10.2014 t. E. 2014/11841, K. 2014/18857, Yarg. 7.HD. 01.10.2014 t. E. 2014/8897, K. 2014/18579 Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

74 Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

75 Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Yarg. 9. HD. 13.12.2010 E. 2009/39668 K. 2010/37397, Yarg. 9. HD. 23.09.2010 t. E. 2010/26258, K. 2010/25387, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

76 Yarg. 9. HD. 14.05.2014 t. E. 2012/10473, K. 2014/15663, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

77 "4857 sayılı İş Kanununun 22 nci maddesinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi, aynı zamanda çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına geldiğinden, söz konusu bu durumun Kanunun m. 24/II-f bendi uyarınca işçiye bildirimsiz fesih hakkı da verdiği söylenebilecektir. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da, kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğacaktır." Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

78 Süzek, s. 683.

79 Yarg. 9. HD. 17.12.2010 t. E. 2009/41738 K. 2010/38576; Yarg. 9. HD. 05.07.2010 t. E. 2010/26625 K. 2010/21829, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

80 Yarg. 9. HD. 04.12.2006 t. E. 2006/23970, K. 2006/31976, Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

mesini feshetmesi ikinci aşama olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yargıtay 6 iş günlük sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesini, işverene işçi tarafından yöneltilen yeni icap olarak kabul etmektedir<sup>81</sup>. İşveren iş sözleşmesini ancak altı iş günlük sürenin geçmesinden sonra feshedebilecektir. İşçinin altı işgünü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni icap beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelecektir<sup>82</sup>. Bununla birlikte, işverence yapılan değişikliğin işçi yararına olduğunun açıkça görüldüğü durumlarda, işçinin yapılan bu değişikliğe uygun olarak, çalışmayı kabul etmemesi ve işyerine gitmemesi işverene fesih imkânı vermektedir<sup>83</sup>.

Diğer yandan, uygulamada işverenlerin iş sözleşmelerine İK. m. 22'deki prosedüre uymaksızın çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma hakkını kendilerine tanıyan maddeler koymalarına sıkça rastlanmaktadır. İş sözleşmelerine işverene tek taraflı olarak değişiklik yapma hakkı veren maddeler konulması, işverenin yönetim hakkının genişletilmesi olarak ifade edilebilmektedir<sup>84</sup>. Ancak tüm hakların ve bu kapsamda yönetim hakkının kullanılmasında uyulması gerekli olan hakkın kötüye kullanılması yasağına, yönetim hakkının genişletilmesi durumunda da uyulması gerektiğine şüphe yoktur<sup>85</sup>. Bu tür düzenlemeler-

le, işveren, genişletilmiş yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve iş sözleşmedeki sınırlara uymak koşulu ile işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Burada kötü niyetin varlığı, işverenin, genişletilmiş yönetim hakkının temelini teşkil eden tek taraflı değişiklik yapma hakkını içeren sözleşme hükmünü, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesini sağlamak amacıyla uygulamaya kalkması şeklinde kendini gösterecektir<sup>86</sup>.

İş sözleşmelerinde işverene tek taraflı olarak değişiklik yapma hakkı veren hükümlerin bulunması durumlarında, işverenin bu düzenlemelere dayanarak çalışma koşullarında yapabileceği değişikliklerin sınırları uygulamada büyük önem taşımaktadır. Zira, iş sözleşmelerinde yer alan bu hükümlerden kaynaklanan uyuşmazlıklara uygulamada çok sık rastlanmaktadır.

## B. İkramiye, Yemek/Servis Maliyetlerinin Ücrete Eklenmesi Uygulamaları

İşveren için önemli olanın, işyerinin karlılığı ve verimliliğini artırmak olması sebebi ile işveren, bu amaçlarına ulaşabilmek için yönetim hakkı kapsamında her türlü işletmesel kararı almakta serbesttir. Buna göre; işveren işin nerede, ne zaman, nasıl, hangi sırayla yapılacağını, işçi tarafından işin daha verimli yapılabilmesi için işçiye sağlayacağı imkanları belirlemeye yönelik olarak, yönetim hakkını, TBK, İK ile ilgili mevzuat, işçi ile arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanılan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenme-

ve dürüstlük kuralına uygun kullanılması gereğine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, s. 681; Doğan Yenisey, s. 124; Doğan Yenisey, Kübra; İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, C. II, s. 1175-1198 (Sözleşme Hükümlerinin Denetimi); Yıldız, Gaye Burcu; İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Ankara 2014, s. 137.

81 Yarg. 9.HD. 14.05.2014 t. E. 2012/10473, K. 2014/15663, Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/ 33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

82 Yarg. 9. HD. 14.05.2014 t. E. 2012/10473, K. 2014/15663, Yarg. 7. HD. 15.10.2014 t. E. 2014/11841, K. 2014/ 18857, Yarg. 7.HD. 01.10.2014 t. E. 2014/8897, K. 2014/18579, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

83 Yarg. 9. HD. 26.10.2004 t. E. 2004/20987, K. 2004/24191, Yarg. 9. HD. 26.10.2004 t. E. 2004/20985, K. 2004/ 24189, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

84 Yarg. 9. HD. 28.04.2015 t. E. 2014/4238, K. 2015/15421, Yarg. 7. HD. 15.10.2014 t. E. 2014/11841, K. 2014/ 18857, Yarg. 9. HD. 23.09.2010 t. E. 2010/26258, K. 2010/25387, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

85 Kimi işçilerle ayrı ayrı yapılacak çalışma koşulları içeren iş sözleşmelerine değişiklik kayıtlarının konulmasına bir engel olmadığı ancak iş sözleşmelerinde yer alabilecek işverenin değişiklik yapma olanağının objektif iyiniyet

86 Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 06.02.2006 t. E. 2006/835, K. 2006/ 2400, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Yarg. 9. HD. 23.09.2010 t. E. 2010/26258, K. 2010/25387, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

yen boşluklarda özgürce kullanabilecektir<sup>87</sup>.

İşçinin işini yaparken daha mutlu ve dolayısı ile bunun sonucunda da yapmakta olduğu işte daha verimli olmaları amacıyla, uygulamada işverenler tarafından işçilere sağlanan imkânlardan en önemlileri işverenin işçiye işyerinde yemek vermesi ve işçinin işe geliş gidişini kolaylaştırmak için servis sağlamasıdır. Yine aynı amaçla işçilerin ücretlerine bir katkı sağlanması amacıyla işverenlerce işçilere ücret eki niteliğinde belirli peridolarla ikramiye ödenmesine de sıkça rastlanmaktadır.

İşverenin işçilerine sağlayabileceği yemek ve servis imkanına ilişkin bir düzenleme iş hukuku mevzuatında yer almamakta olup, işverenin bu yönde bir yükümlülüğü de bulunmamaktadır. İşverenin iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde yer almaması durumunda, yine ödemekle yükümlü olmadığı ikramiye ile ilgili düzenleme ise TBK'da yer almaktadır. TBK'nın "ikramiye" başlıklı 405 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca, işveren, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilecek, ancak işçilerin ikramiyeyi isteme hakları, bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı hâlinde doğacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 nci maddesinin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Kanun'da, ücretin ekleri düzenlenmemiş olsa da 5754 sayılı Kanun'la değişik 32 nci maddede ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörülmüş olmakla, ikramiye ücretin eki olarak İş Kanunu'nda da ifadesini bulmuştur<sup>88</sup>.

Bu anlamda, işçinin işyerine olan katkıları se-

bebiyle işverenin memnuniyetini ifade etmek üzere bir defada veya dönemsel olarak belli zaman dilimlerinde ya da işçiyi ilgilendiren doğum, ölüm, evlenme gibi nedenlere bağlı olarak yapılan ücretin eki niteliğindeki ödemeler ikramiye olarak adlandırılabilir. İkramiye, işçinin işi yapmasından işverenin duyduğu memnuniyeti ve işçi işveren bağlılığını gösteren bir anlam taşımasının yanında, işçiyi daha iyi çalışmaya teşvik edici bir rol de oynamaktadır<sup>89</sup>. İşçinin başarısına bağlı olarak ödenen primden farklı olarak ikramiye genel bir nitelik taşır ve uygulamadan işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanır. Başka bir anlatımla, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece, ikramiye uygulaması yönünden eşit davranma borcuna uygun davranmalıdır<sup>90</sup>.

İkramiye, özel sektörde bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabileceği gibi<sup>91</sup>, iş ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa da işverence tek taraflı olarak işçiye ödenebilecektir. Böyle bir durumda başlangıçta bir yükümlülüğü olmamasına rağmen işverence düzenli şekilde yapılan ikramiye ödemesi yukarıda da ifade edildiği üzere üç kez uygulandıktan sonra

89 İkramiyenin bir ek ücret olduğuna ilişkin bkz. Yarg. 9.HD. 22.12.2003 t. E. 2003/10497, K. 2003/23425, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

90 Yarg. 22. HD. 23.09.2013 t. E. 2013/25703, K. 2013/19451; Yarg. 9. HD. 30.03.2011 t. E. 2009/9793, K. 2011/ 9481, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

91 Kamu kesiminde çalışan işçilere ikramiye hakkı, özel kesimde çalışan işçilerden farklı olarak Kanun'la tanınmıştır. Buna göre; 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlavete Tediye Yapılması ve 6452 sayılı Kanunla 6212 sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun'un 1 inci maddesi uyarınca, Kanun'da belirtilen kamu kurumlarında çalışan işçilere ücret sistemleri ne olursa olsun her yıl için birer aylık ücret tutarında ilave tediye ücreti ödenecektir. Bu işçilerden maden işletmelerinin münhasıran yeraltı işlerinde çalışanlarına bu bir aylık ödeme dışında, bu işlerde çalıştıkları müddetle müteneşip olarak her yıl için ayrıca birer aylık istihkakları tutarında bir ilave tediye daha yapılacaktır (m. 1). Bunun dışında sözü edilen kamu kurumlarında çalışan işçiler ile maden işletmelerinin münhasıran yeraltı işlerinde çalışan işçilere, yukarıda sözü edilen ikramiye ödemelerinden ayrı olarak, her yıl için bir aylık istihkakları tutarını geçmemek üzere Cumhurbaşkanınca bir ikramiyenin daha ödenmesi kararlaştırılabilecektir (m. 3).

87 Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/ 33685, Yarg. 9. HD. 23.09.2010 t. E. 2010/26258, K. 2010/25387, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

88 Yarg. 22. HD. 23.09.2013 t. E. 2013/25703, K. 2013/19451; Yarg. 9. HD. 30.03.2011 t. E.2009/9793, K.2011/ 9481, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

bir işyeri uygulaması haline gelerek çalışma koşulları arasında yerini alacaktır. Böyle bir durumda da ikramiyelerin tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmayacak ve ikramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılacak bu durum, ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesi kapsamında gerçekleştirilmek zorunda olacaktır<sup>92</sup>. Bir başka ifade ile, işverence tek taraflı olarak verilen ikramiyeler de arka arka ya düzenli ödenmeleri halinde işyeri uygulaması haline dönüşecek ve bunun sonucu olarak da işçi için kazanılmış hak niteliğine bürünecektir<sup>93</sup>.

İş ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa da işverenin işçilerine sağlayabileceği yemek ve servis imkânı da aynen işverence tek taraflı olarak işyerinde düzenli bir uygulamaya dönüştürüldü ise, işyeri uygulaması haline gelerek çalışma koşulları arasında yer alacaktır.

Böyle bir durumda, işverenin ödemekte olduğu ikramiye veya işçilere sağlamış olduğu yemek ve servis uygulamalarına son vermek istemesi durumunda, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesine ilişkin İK m.22'deki prosedüre uymaması ya da işçinin değişiklik önerisini reddetmesine rağmen ikramiye ödemesini yapmaması, yemek ve servis hizmetini durdurması durumunda işçi;

- İş sözleşmesi devam ederken dahi işverenden ödenmeyen ya da eksik ödenen ikramiye tutarını İK m.34/1 uyarınca mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte ödenmesini talep edebilecek;

- Yine İK m. 34/1 uyarınca ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışın-

da ödenmeme durumunda, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecek ya da

- İK m. 24/II-e uyarınca, işveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesaplanıp ödenmemesi haklı sebebine dayanarak iş sözleşmesini bildirim süresiz olarak feshedebilecektir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, işçinin işverence tek taraflı olarak, ikramiyenin kaldırılması ya da tutarının azaltılması biçiminde yapılan değişikliğe karşı çıkmamış olması ve suskun kalması bu değişikliği kabul etmiş anlamına gelmeyecek, aynı şekilde bordroların ihtirazi kayıtsız imzalanması ya da ücret düşüklüğü gerekçesiyle fesih yoluna gidilmemesi de işçi aleyhine yorumlanamayacaktır<sup>94</sup>.

Yemek ve servis uygulamasının kaldırılması gibi durumlarda ise, yani işverenin yeni uygulamayı işçiye dayatması, İK m.22/1'deki usule uymaksızın yemek ve servis uygulamasını kaldırması halinde, işçinin mahkemeye başvurarak yargı kararı ile işverenin yapmış olduğu bu esaslı değişikliği iptal ettirmesi ve esaslı değişikliği ortadan kaldırarak yemek ve servis uygulamasını tekrar başlatmasını sağlaması mümkün değildir<sup>95</sup>. İşçi böyle bir durumda, işveren bu uygulamaları yaparken İK m. 22/1'deki usule uymadığı takdirde,

- Servis ve yemek uygulamalarının parasal karşılığını talep edebilecek ya da

- İK m. 24/II-f uyarınca, işveren tarafından ... çalışma şartlarının uygulanmaması haklı sebebine dayanarak iş sözleşmesini bildirim süresiz olarak feshedebilecektir.

Yine işçinin işverenin bu yöndeki uygulamasına karşı çıkmamış olması ve suskun kalması bu değişikliği kabul etmiş anlamına gelmeyecek, işçi işverenden zamanaşımı süresi içerisinde servis ve yemek uygulamalarının parasal karşılığını talep edebilecektir.

92 Yarg. 9. HD. 30.03.2011 t. E. 2009/9793, K. 2011/9481; Yarg. 9. HD. 22.01.2009 t. E. 2007/ 34717, K. 2009/ 638, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası

93 "Alman ve İsviçre hukuklarında kabul edildiği gibi, arka arkaya üç defa verilen ikramiye veya primler artık "işyeri uygulaması" haline gelir. Bu nedenle, iş sözleşmesinin bir hükmü (iş koşulu) haline gelen bu uygulamadan işveren tek taraflı dönemez. Bu uygulama, işçi için artık "kazanılmış (müktesep) hak" haline gelmiştir. Yeter ki işveren böyle bir uygulamayı (ödemeyi) herhangi bir koşula bağlamamış olsun." Demir, s. 142.

94 Yarg. 9. HD. 02.04.2014 t. E. 2012/6260, K. 2014/11165, Çalışma Toplum, 2015/2, s. 317-318.

95 Süzek, s. 686; YHGK. 22.02.2017 t. E. 2017/9-1792, K. 2017/306, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

Diğer yandan, uygulamada sıklıkla karşılaşılan diğer durumlar ise; işverenlerce işçilere ödenen ikramiyelerin, çeşitli sebeplerle ücretlere eklenerek sayılarının azaltılması veya kaldırılması ya da aynı şekilde yemek ve servis uygulamalarının kaldırılıp, bunun karşılığında bunlara ilişkin parasal tutarın ücretlere eklenmesi durumlarıdır.

İşverenlerce bu tür uygulamalara gidilmesinin gerekçeleri olarak; işçilerin ekonomik şartlarının iyileştirilebilmesi ve enflasyon karşısında korunabilmeleri amacıyla, ekonomik koşullar sebebi ile çalışanlara yıl ortasında enflasyon zammı yapılmasının bütçe sınırı nedeniyle mümkün olmadığı hallerde, işçilerin saat ücretlerinin artırılmasının sağlanması gösterilmektedir. Buna göre; bu şekildeki bir uygulama ile hem normal çalışma hem de fazla çalışma ve saatlik ücrete göre ödenen yan ödemelerde artışa gidilebilmesi ve bu suretle çalışanların aylık ücretlerinde artışa gidilebilmesi imkanının sağlandığı ifade edilmektedir. İşverenlerce, bu tür uygulamalarla, işçilerin fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günü çalışmaları ücretleri aslen saat ücretinin katları ile hesaplandığından, aslında işçilere bu tür uygulamalarla ikramiyelerin de üzerinde bir ücretin ödenmiş olduğu, işçilerin aylık ücretlerinde ya da yıllık gelirlerinde kesinlikle bir düşüş olmadığı, aksine işçiler saatlik ücret esasına göre çalıştıklarından, saatlik ücretlerinin artmasıyla fazla çalışma, yıllık izin ücreti ve kıdeme bağlı hak edişlerinde artış olduğu savunulmaktadır.

Bu durumda, işyerinde işyeri uygulaması ile oluşmuş olan işçilere belli sayıda ödenmekte olan ikramiyenin sayısının, eksiltelen ikramiye miktarının ücretlere eklenmesi suretiyle düşürülmesinin ya da yemek ve servis uygulamasına son verilerek bunlara ilişkin parasal karşılığın ücretlere eklenmesinin İK'nun 22 nci maddesinde sözü edilen "çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik" olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu önem taşımaktadır.

Yukarıda da ifade edildiği üzere, çalışma koşulları bakımından geriye gidişlerin/kayıpların

işçinin rızası hilafına yapılmaması gerekmektedir<sup>96</sup>. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesinin ikinci fıkrasında, çalışma koşullarının esaslı tarzda değiştirilmesinin, ancak tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile mümkün olduğunu belirtilmiştir. Buna göre; 4857 sayılı İK döneminde, ikramiye ödemelerinin tek taraflı olarak işverence kaldırılması veya azaltılmasının ya da işçiye sağlanan yemek ve servis hizmetlerine son verilmesinin mümkün olmayacağı açık ve net bir şekilde ifade edilebilecektir. Buna göre; ikramiye ödemelerine ya da yemek ve servis hizmetlerine ilişkin olarak işçi aleyhine yapılacak bir değişiklik ancak 4857 sayılı İK'nun 22 nci maddesi kapsamında gerçekleştirilebilecektir<sup>97</sup>.

Buna karşılık, çalışma koşullarındaki değişiklikler, makul bir sebebe dayandıkları veya çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturmadıkları, yani bir başka ifade ile işçi aleyhine bir durum oluşturmadıkları takdirde ise, işverenin yönetim hakkının sınırlandırılması gerekmeyecektir<sup>98</sup>. Bu anlamda, işçinin kabulüne bağlı olan değişiklik ile işverenin yönetim hakkı arasındaki ince çizgi büyük önem taşımaktadır<sup>99</sup>. Buna göre, "ödenmekte olan ikramiyenin sayısının, eksiltelen ikramiye miktarının ücretlere eklenmesi suretiyle düşürülmesinin" ya da "yemek ve servis uygulamasına son verilerek bunlara ilişkin parasal karşılığın ücretlere eklenmesinin", ikramiye ödemeleri ile yemek ve servis hizmetinin kaldırılması ya da tutarının düşürülmesi yani bir başka ifade ile, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilip edilemeyeceklerinin değerlendirilmesi gerekmektedir.

96 Yarg. 9. HD. 14.05.2014 t. E. 2012/10473, K. 2014/15663, Yarg. 7. HD. 15.10.2014 t. E. 2014/11841, K.2014/18857, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

97 Yarg. 9. HD. 30.03.2011 t. E. 2009/9793, K. 2011/9481; Yarg. 9. HD. 08.04.2011 t. E. 2009/10393, K. 2011/10581, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

98 Yarg. 9. HD. 16.06.2008 t. E. 2007/41042 K. 2008/5622; Yarg. 9. HD. 23.09.2010 t. E. 2010/26258, K. 2010/25387, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

99 Yarg. 9. HD. 28.04.2015 t. E. 2014/4238, K. 2015/15421, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/9238, Yarg. 9. HD. 23.09.2010 t. E. 2010/26258, K. 2010/25387, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

Bu anlamda,

- "İkramiye ödemelerinin tek taraflı olarak işverence kaldırılması veya azaltılması ya da işçiye sağlanan yemek ve servis hizmetlerine son verilmesi" ile

- "İkramiye adı altında ödenen tutar ile yemek ve servis için harcanan tutarın ödenmesinden vazgeçilmeyip, bu tutarların aylık ücretlere yedirilmiş olmasının"

aynı şey olduğundan söz edilmesi mümkün görülmemektedir.

Zira birinci durumda, ikramiye ödemelerinin tek taraflı olarak işverence kaldırılması veya azaltılması ya da işçiye sağlanan yemek ve servis hizmetlerine son verilmesi, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olarak değerlendirilecek ve işçinin yazılı onayı aranacaktır. Ancak ikinci durumda, ikramiye adı altında ödenen tutar ile yemek ve servis için harcanan tutarın ödenmesinden vazgeçilmeyip, bu tutarların aylık ücretlere yedirilmiş olması, sadece yapılan ödemelerin niteliği değiştireceğinden, aksine miktarında bir değişiklik yaratmayacağından, çalışma koşullarında işçi aleyhine yapılmış esaslı bir değişiklik sayılmayacak ve işçinin onayı aranmayacaktır.

Nitekim Yargıtay uygulamasına bakıldığında da Yargıtay'ın ikramiye uygulamasının ödeme tutarı dikkate alınarak tamamen kaldırılması ile bu tutarların ücretlere eklenerek ödenmesi hallerini farklı değerlendirdiği, ikramiye ödemelerinin ücret içine yedirilerek ödenmesinin işçi aleyhine değişiklik getirmediği görüşünü ifade ettiği görülmektedir<sup>100</sup>.

Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri, işçinin günlük yevmiesine ekleme yapılmak sureti ile ikramiye tutarlarının her ay ücretle birlikte ödenmesi durumunda, işçi tarafından ayrıca ikramiye tutarının talep edilemeyeceğini ifade etmiş<sup>101</sup>,

aynı düşünceden hareket ederek, işçilere yapılan yemek ve servis gibi aynî yardımın kaldırılıp yerine ikamesi nakdî ödeme yapılması ya da tam tersi nakdî servis ve yemek ücretinin kaldırılıp ikame olarak işyerinde yemek verilmesi yahut otobüs bileti verilmesi değişikliklerini de işverenin yönetim hakkı kapsamında bulup, bu tür uygulamaların Medenî Kanun'un 2 nci maddesine aykırı olmaması koşuluyla esaslı değişiklik sayılmayacağını ifade etmiştir<sup>102</sup>.

Buna karşın Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri yapılan sosyal yardımın (nakdî yemek veya yol ücretinin) ya da ikramiye ödemelerinin işverenin tek taraflı kararı ile niteliği değiştirilmeden miktarının azaltılması veya kaldırılmasının esaslı değişiklik sayılacağını, buna yazılı onay vermeyen işçiye böyle bir durumda bu hakları talep hakkı vereceğini ifade etmiştir<sup>103</sup>.

Görüldüğü üzere, yemek veya servis gibi bir sosyal yardımın azaltılıp ya da kaldırılmaksızın sadece niteliğinin değiştirilmesi çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik sayılmayacak; buna karşın niteliği değiştirilmeden miktarının düşürülmesi veya ödenmemesi çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik sayılacaktır<sup>104</sup>. Bir başka ifade ile işverenin yapılan ödemenin ya da uygulamanın niteliğini değiştirmesinin değil, herhangi bir nedenle tek taraflı olarak işçinin ücretinde ya da ücret eklerinde ya da sosyal yardım niteliğindeki uygulamalarda indirim gitmesinin mümkün olmadığı ifade edilebilecektir.

Diğer yandan, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı bir değişiklik yapıldığı konusunda ispat

100 Yarg. 9. HD. 26.10.2017 t. E.2 015/14011, K. 2017/16756, Yarg. 7.HD. 05.05.2014 t. E. 2014/2552, K. 2014/9806; Yarg. 9.HD. 15.09.2015 t. E. 2015/20826, K. 25639, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

101 Yarg. 9. HD. 15.09.2015 t. E. 2015/20826, K. 25639, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

102 Diyarbakır BAM. 8. HD. 05.02.2020 t. E. 2020/127, K. 2020/135; Yarg. 9. HD. 16.12.2019 t. E. 2019/7770, K. 2019/22461; Yarg. 9. HD. 28.02.2018 t. E. 2017/5745, K. 2018/4488; Yarg. 22. HD. 18.10.2018 t. E. 2017/ 15549, K. 2018/22547, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

103 Diyarbakır BAM. 8. HD. 05.02.2020 t. E. 2020/127, K. 2020/135; Yarg. 9. HD. 16.12.2019 t. E. 2019/7770, K. 2019/22461; Yarg. 9. HD. 28.02.2018 t. E. 2017/5745, K. 2018/4488; Yarg. 22. HD. 18.10.2018 t. E. 2017/ 15549, K. 2018/22547, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

104 Diyarbakır BAM. 8. HD. 05.02.2020 t. E. 2020/127, K. 2020/135; Yarg. 9. HD. 28.02.2018 t. E. 2017/5745, K. 2018/4488; Yarg. 22. HD. 18.10.2018 t. E. 2017/15549, K. 2018/22547, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

yükü de işçidedir<sup>105</sup>. Çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapıldığı iddiası söz konusu olduğunda Yargıtay'ca da ifade edildiği üzere, mahkemeler öncelikle o işyerindeki çalışma koşullarını, daha sonra ise değişiklik yapıp yapılmadığını tespit etmekle yükümlü olacak, işçi ise, ancak değişikliğin yapıldığı tespit edildikten sonra, bu değişikliğin aleyhine olduğunu ispatlamakla yükümlü olacaktır<sup>106</sup>.

Bu anlamda ödenmekte olan ikramiyenin sayısının düşmesine, yemek ve servis uygulamasına son verilmesine rağmen, ikramiye adı altında ödenen tutar ile yemek ve servis için harcanan tutarın aylık işçi ücretlerine eklenmiş olduğu ve bu uygulama sonucunda işçilerin herhangi bir maddi kaybı olmadığı iddiasının aksi, bu uygulamalara karşı çıkan ve hak talebinde bulunan işçiler tarafından ispat edilmedikçe, bu uygulamalar çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı bir değişiklik olarak kabul edilemeyecektir. Bunun sonucu olarak da işverence İK m. 22/1'deki prosedüre uymaksızın işveren tarafından yapılan bu tür uygulamalar, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilmeyeceğinden geçerli sayılacak, işçi tarafından herhangi bir hak talebi söz konusu olmayacaktır.

## Sonuç

Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklardan doğan iş ilişkisinden kaynaklanan tüm hak ve borçlar, çalışma koşulları olarak değerlendirilebilecektir. Buna göre; işçi ve işveren iş sözleşmesinin kurulması aşamasında, kanunlardaki emredici hukuk kurallarına, ahlak kurallarına, kamu düzenine ve şahsiyet haklarına aykırı olmamak koşulu ile diledikleri çalışma koşulları üzerinde anlaşabileceklerdir.

105 Yarg. 7. HD. 15.10.2014 t. E. 2014/11841, K. 2014/18857, Yarg. 7.HD. 01.10.2014 t. E. 2014/8897, K. 2014/ 18579, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

106 Yarg. 9. HD. 23.12.2008 t. E. 2008/13026, K. 2008/33685, Yarg. 9. HD. 02.04.2009 t. E. 2007/41138, K. 2009/ 9238, Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

İşverenler zaman zaman kanuni bir zorunluluk bulunmamasına ve iş sözleşmelerinde de düzenlenmemiş olmasına rağmen işyerinde işçilerin lehine bazı uygulamalar veya bir takım fiili davranışlar gerçekleştirmektedirler. Bu tür fiili uygulamalar ve fiili davranışlar işyeri uygulamaları olarak ifade edilmektedir. Bu tür uygulamalar, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile düzenlenmemesine rağmen, işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkileri etkileyici nitelikte işverenin tek taraflı bir yarar sağlaması biçimde ortaya çıkmaktadır.

İşyeri uygulamalarının da içinde olduğu çalışma koşullarında değişiklik yapılması doğrudan doğruya işverenin yönetim hakkının kendisine verdiği bir yetkidir. İşverenin vereceği talimatlarla, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütümü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir.

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden doğan iş ilişkisi süresince, işçinin haklarının daha ileriye götürülmesi, iş hukukunun işçi hakları bağlamında sürekli ileriye yönelik gelişimci karakterinin bir sonucudur. Ancak çalışma hayatının zorlukları, işletmelerin karşılaşılabilecekleri riskler ve işletmesel değişiklikler, zaman zaman bu esasın aksine uygulamaları da gündeme getirebilmekte ve iş ilişkisi sürerken işçilerin çalışma koşullarında bazen geriye gidişler yaşanması söz konusu olabilmektedir. Uygulamada bu tür değişiklikler, işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklikler olarak ifade edilmektedir. Çalışma koşullarında esaslı değişiklikte önemli olan ortaya çıkan durumun işçi aleyhine bir sonuç doğurmuş olmasıdır.

İK m. 22 uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmek için, işverence değişiklik teklifinin yazılı olarak yapılması, işçinin de bu teklife yazılı olarak onay vermesi gerekmektedir. İşçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. Buna göre; çalışma koşullarında esaslı bir de-

ğişiklik ancak işçinin kabulü ile yapılabilecektir. Bu anlamda, esaslı değişiklik önerisi karşısında işçinin suskunluğu, bir zımni kabul olarak nitelendirilmeyecek, aksine altı iş günlük süre içerisinde işçinin suskun kalması önerinin reddi anlamını taşıyacaktır.

Buna göre; iş veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olmasa bile, işverenin tek taraflı olarak ödemekte olduğu ikramiye veya işçilere sağlamış olduğu yemek ve servis uygulamalarına son vermek istemesi durumunda, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesine ilişkin İK m.22'deki prosedüre uyması gerekecektir. İşverenin bu prosedüre uymaması ya da işçinin değişiklik önerisini reddetmesine rağmen ikramiye ödemesini yapmaması, yemek ve servis hizmetini durdurması durumunda işçi, iş sözleşmesi devam ederken dahi işverenden ödenmeyen ya da eksik ödenen ikramiye tutarını İK m.34/1 uyarınca mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte ödenmesini talep edebilecek, yine İK m.34/1 uyarınca ikramiyenin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir nedenle ödenmemesi durumunda, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecek ya da İK m.24/II-e uyarınca, işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesaplanıp ödenmemesi haklı sebebine dayanarak iş sözleşmesini bildirim süresiz olarak fesih edebilecektir .

Yemek ve servis uygulamasının kaldırılması gibi durumlarda ise, yani işverenin yeni uygulamayı işçiye dayatması, İK m.22/1'deki usule uymaksızın yemek ve servis uygulamasını sonlandırması halinde işçinin mahkemeye başvurarak yargı kararı ile işverenin yapmış olduğu bu esaslı değişikliği iptal ettirmesi ve esaslı değişikliği ortadan kaldırtarak yemek ve servis uygulamasını tekrar başlatmasını sağlaması mümkün değildir. İşçi böyle bir durumda işveren bu uygulamaları yaparken İK m.22/1'deki usule uymadığı takdirde, servis ve yemek uygulamalarının parasal karşılığını talep edebilecek ya da İK m.24/II-f uyarınca, işveren tarafından ...çalışma şartları-

nın uygulanmaması haklı sebebine dayanarak iş sözleşmesini bildirim süresiz olarak feshedebilecektir.

Buna karşılık, işyerinde işyeri uygulaması ile oluşmuş olan işçilere belli sayıda ödenmekte olan ikramiyenin sayısının, eksiltelen ikramiye miktarının ücretlere eklenmesi suretiyle düşürülmesi ya da yemek ve servis uygulamasına son verilerek bunlara ilişkin parasal karşılığın ücretlere eklenmesi İK'nun 22 nci maddesi sözü edilen "çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik" olarak değerlendirilemeyecektir. Zira, işçinin durumunu ağırlaştırdığı düşünülecek bir değişiklikte, somut olayda işçiye sağlanan bazı karşılıklar ve ikame değerler ile işçinin zararına olduğu düşünülen durumun dengelendiğinin anlaşılması hallerinde, değişikliğin esaslı olmadığı ifade edilebilecektir.

Nitekim "ikramiye ödemelerinin tek taraflı olarak işverence kaldırılması veya azaltılması ya da işçiye sağlanan yemek ve servis hizmetlerine son verilmesi" ile "ikramiye adı altında ödenen tutar ile yemek ve servis için harcanan tutarın ödenmesinden vazgeçilmeyip, bu tutarların aylık ücretlere yedirilmiş olmasının" aynı şey olduğundan söz edilmesi mümkün görülmemektedir. Birinci durumda, ikramiye ödemelerinin tek taraflı olarak işverence kaldırılması veya azaltılması ya da işçiye sağlanan yemek ve servis hizmetlerine son verilmesi, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olarak değerlendirilecek ve işçinin yazılı onayı aranacaktır. Ancak ikinci durumda, ikramiye adı altında ödenen tutar ile yemek ve servis için harcanan tutarın ödenmesinden vazgeçilmeyip, bu tutarların aylık ücretlere yedirilmiş olması, sadece yapılan ödemelerin niteliği değiştireceğinden aksine miktarında bir değişiklik yaratmayacağından, çalışma koşullarında işçi aleyhine yapılmış esaslı bir değişiklik sayılmayacaktır. Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri de aynı görüştedir.

Buna göre; ödenmekte olan ikramiyenin sayısının düşmesine, yemek ve servis uygulamasına son verilmesine rağmen, ikramiye adı altında ödenen

tutar ile yemek ve servis için harcanan tutarın aylık işçi ücretlerine eklenmiş olduğu ve bu uygulama sonucunda işçilerin herhangi bir maddi kaybı olmadığı iddiasının aksi, bu uygulamalara karşı çıkan ve hak talebinde bulunan işçiler tarafından ispat edilmedikçe, bu uygulamalar çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı bir değişiklik olarak kabul edilemeyecektir. Bunun sonucu olarak da işverence İK m.22/1'deki prosedüre uymaksızın işveren tarafından yapılan bu tür uygulamalar, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilmeyeceğinden geçerli sayılacak, işçi tarafından herhangi bir hak talebi söz konusu olmayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Alp, Mustafa; İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İstanbul 2015, s. 222.
- Alp, Mustafa; İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005.
- Çelebi, Demir Duygu; İşçinin İşyeri Değişikliğine Sonradan İtirazı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 44, s. 175.
- Çelik, Nuri/Canıklıoğlu, Nurşen /Canbolat, Talat /Özkaraca, Ercüment; İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 35.Bası, İstanbul 2022, s. 258.
- Demir, Fevzi; İş Hukuku ve Uygulamaları, İzmir 2019.
- Doğan Yenisey Kübra; Çalışma Koşullarında Değişiklik, III. Yılında İş Yasası Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul 2005, s.104-131.
- Doğan Yenisey, Kübra; İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, C.II, s.1175-1198 (Sözleşme Hükümlerinin Denetimi).
- Ekonomi, Münir; Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlkelere Uyumu, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s.158.
- Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim/ Baskan, Esra; İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020.
- Güzel, Ali; "Yetki" ve "Sözleşme", Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İş Hukuku Dergisi, Özel Sayı, İstanbul 2016, s.174.
- Güzel, Ali; "İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi", I. Oturum, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi 28-29 Mayıs 2004, 2004 yılı Toplantısı, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2004.
- Hozar, Nağme N.; İşyeri Uygulamaları ve Koşulları, Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 25, Mart 2012, s. 284-293.
- Kabakçı, Mahmut; Her Yıl İşverenin Takdirine Bağlı Olarak Değişen Tutarda Ödenen İkramiyenin İş Şartı Niteliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, s. 27, Eylül 2012, s. 104-115.
- Keser, Hakan; İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3. Bası Ankara 2016.
- Keser, Hakan; Türk Kamu Sektöründe Bireysel İş İlişkileri, İzmir 2018.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş; İş Hukuku 6. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Kazanılmış Hak, Kazanılmış Avantaj Kavramları, Esener'e Armağan, Ankara 2000, s. 563.
- Narmanlıoğlu, Ünal; İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır? Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, S.3, s. 9-19.
- Soyer, Polat; Genel İş Koşulları, İzmir 1987.
- Soyer, Polat; Hizmet Akitlerinde İçerik (Hakkaniyete Uygunluk) Denetimi, Milli Komite 15. Yıl Armağanı, İstanbul, 263-268 (İçerik Denetimi).
- Süzek, Sarper; İşyeri Uygulamaları, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, İstanbul 1997, s. 151-167.
- Süzek, Sarper; İş Hukuku (Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku) Yenilenmiş 21. Baskı, İstanbul 2021.
- Şen, Murat; İş Hukukunda Çalışma Koşulların-