

İŞVERENE SÖZLEŞMEDE TEK TARAFLI DEĞİŞİKLİK YAPMA YETKİSİ VEREN SÖZLEŞME HÜKÜMLERİ (DEĞİŞİKLİĞİ SAKLI TUTMA KAYITLARI)

Av. Adil ANLAMA
İstanbul Barosu Avukatı

ÖZET

Çalışmada, genel olarak değişikliği saklı tutma kayıtları ve özel olarak ücrete ilişkin değişikliği saklı tutma kayıtları konusu, İş Kanunu'nun 22. maddesi ve Türk Borçlar Kanunu'nun 24. maddesi çerçevesinde ele alınmıştır. Çalışmada özellikle değişikliği saklı tutma kayıtlarının geçerli olup olmadığı sorunu, değişikliği saklı tutma kayıtlarının hukuki niteliği, bu kayıtların geçerli ve bağlayıcı olup olmadığı konularına değinilmiştir. Ayrıca çalışmada değişikliği saklı tutma kayıtlarına dayanılarak işçinin ücretinin düşürülüp düşürülemeyeceği tartışılmıştır. Son olarak ise değişikliği saklı tutma kayıtlarının TBK 24. md. hükmü karşısında geçerli olup olmayacağı incelenmiştir.

Anahtar kelimeler: Değişikliği saklı tutma kayıtları, ücretin düşürülmesi, ücret.

CONTRACTING PROVISIONS AUTHORIZING THE EMPLOYER TO MAKE SINGLE PARTY AMENDMENTS IN CONTRACT (AMENDMENT RESERVE CLAUSES)

ABSTRACT

In the study, general amendment reserve clauses and especially as for wages amendment reserve clauses have been handled within the framework of Article 22 of the Labor Code and Article 24 of the Turkish Code of Obligations. The study specifically addresses the issue of whether or not the amendment reserve clauses are valid, the legal nature of the amendment reserve clauses, whether these clauses are valid and binding. In addition, in the study it has been argued that whether the worker's wage decreased or not based on the amendment reserve clauses. Finally, it has been examined whether or not the amendment reserve clauses are valid against the provision of Article 24 of the TCO.

Keywords: amendment reserve clauses, decreasing in wages, wage

GİRİŞ

“İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri (Değişikliği Saklı Tutma Kayıtları)” konulu çalışmamızda, genel olarak değişikliği saklı tutma kayıtları ve özel olarak ücrete ilişkin değişikliği saklı tutma kayıtları konusu, İş Kanunu’nun 22. maddesi ve Türk Borçlar Kanunu’nun 24 md. maddesi çerçevesinde ele alınmıştır.

Çalışmamız üç ana başlıktan oluşmaktadır. “Değişikliği Saklı Tutma Kayıtlarının Geçerli Olup Olmadığı Sorunu” konulu birinci ana başlıkta değişikliği saklı tutma kayıtlarının hukuki niteliğine, bu kayıtların geçerli ve bağlayıcı olup olmadığına değinilmiştir. “Ücrete İlişkin Değişikliği Saklı Tutma Kayıtları” konulu ikinci ana başlıkta, değişikliği saklı tutma kayıtlarına dayanılarak işçinin ücretinin düşürülüp düşürülemeyeceğine değinilmiştir. “Değişiklik Kayıtlarının TBK 24. Madde Hükümü Kapsamında Değerlendirilmesi” konulu üçüncü ana başlıkta ise değişikliği saklı tutma kayıtlarının TBK 24. md. hükmü karşısında geçerli olup olmayacağına değinilmiştir.

I. DEĞİŞİKLİĞİ SAKLI TUTMA KAYITLARININ GEÇERLİ OLUP OLMADIĞI SORUNU

Borç ilişkisinin taraflarından birine, edim ve ifa unsurlarında tek taraflı değişiklik yapma hakkı tanıyan sözleşme hükümlerine “*değişikliği saklı tutma kayıtları*” denir.¹ Çalışma yaşamında bu tür kayıtlara sıkça rastlanılmaktadır. İşyerinin değiştirilmesi (nakil kaydı), görev ve pozisyon değişikliği, ücret değişikliği gibi birçok konuda değişikliği saklı tutma kayıtlarına iş sözleşmelerinde yer verildiği görülmektedir.

Değişikliği saklı tutma kayıtları farklı şekillerde görülebilir. Uygulamada en çok görülen kayıt türü ücret veya ücret ekine ileri etkili olarak son verme (iptal) kayıdır. Bunun dışında görülen diğer kayıt türleri; bağlayıcı olmama (hak doğurmama) kaydı, belirli süre kaydı ve şarta bağlama kayıdır.² Bağlayıcı olmama (hak doğurmama) kaydında, işveren borçlanma iradesi olmadığını, ödemeyi ileride talep hakkı doğurmamak kaydı ile yaptığını belirtmekte; belirli süre kaydında belirli bir süre ya da belirli bir iş ile sınırlı olarak ücret eki

1 Mustafa ALP, “İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 3, Eylül 2006, s.37.

2 Mustafa ALP, “İşverene Tek Taraflı Ücret Değişikliği Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerlilik ve Denetim Ölçütleri”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.21, 2009, s.28.

ödemesi yapılması taahhüt edilmekte; şarta bağlama kaydında ise belli şartların ortaya çıkması halinde ödeme yapılmakta (geciktirici şart) ya da belirli şartların ortaya çıkması halinde ödeme yapılmamaktadır (bozucu şart)³.

İş Kanunu'nun esaslı değişiklik prosedürü ve değişiklik feshine ilişkin 22. maddesi, hükümet tasarısının 23. maddesinde yer almaktaydı. Hükümet tasarısında değişikliği saklı tutma kayıtlarına yer verildiği halde, kanunun mevcut halinde (TBMM'den geçen halinde) değişikliği saklı tutma kayıtlarına yer verilmemiştir. Hükümet tasarısının 23. maddesinin ikinci fıkrasındaki "işverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu hallerde... yukarıdaki hükümler uygulanmaz." düzenlemesiyle değişikliği saklı tutma kayıtlarına cevaz verilmişti. Bu düzenlemenin sonucu olarak, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz" prosedürü uygulanmaksızın işverenin baştan aldığı bir rıza ile iş koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesi mümkün olabilecekti. Ancak, bu düzenleme TBMM görüşmelerinde kanun metninden çıkarılmış ve Kanun, değişikliği saklı tutma kayıtlarına ilişkin bu düzenleme olmaksızın meclisten geçmiştir.

Hükümet tasarısında açıkça yazılı olan bir düzenlemenin TBMM görüşmelerinde metninden çıkarılmasının kanun koyucunun açık ve net bir iradesi olduğunu, değişikliği saklı tutma kayıtlarına kanunda bilinçli olarak yer verilmediğini düşünüyoruz. Her ne kadar kanun koyucunun iradesi bu yönde olsa da, uygulamada bu tür kayıtlara rastlandığı ve kanunlaşma sürecindeki gelişmelere rağmen değişikliği saklı tutma kayıtlarına belli şartlar dahilinde geçerlilik tanındığı görülmektedir. Kanun koyucunun iradesinin bu hususta net olduğunu, işçi lehine bilinçli olarak bir düzenleme yapıldığını, daha doğrusu değişikliği saklı tutma yetkisini işverene veren düzenlemeyi yapmaktan kaçınıldığını ve bu sebepten dolayı işçi aleyhine olabilecek değişiklik kayıtlarına değer verilmemesi gerektiğini düşünüyoruz.⁴ Diğer bir görüş ise; tasarıda yer alan bir hususun kanun metnine alınmamasının değişikliği saklı tutma kayıtlarına yer verilemeyeceği anlamına gelmediği, değişiklik kayıtlarının hiçbir şekilde kararlaştırılmayacağını kabulünün sözleşme özgürlüğü ilkesine aykırı

3 ALP, Ücret Değişikliği Yetkisi, s.28.

4 Benzer yönde bkz. Süleyman BAŞTERZİ, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2005 C. 54, S.3, 2005, s.63.

olduğu⁵, değişiklik kayıtlarının işçi için doğurabileceği zararlar ile işverenin işçi karşısındaki üstünlüğü de gözetilerek menfaatler dengesine uygun şekilde düzenlenen kayıtların geçerli olacağı yönündedir.⁶

Aydın; değişiklik kayıtlarına sözleşmede yer verilmemesi halinde esaslı değişikliğin nasıl yapılacağını İK 22.md ile düzenlediğini, sözleşmede değişiklik kayıtlarına yer verilmesi halinde artık İK 22. md uygulanmayacağını ve değişiklik kayıtları doğrultusunda değişikliğin yapılacağını, sözleşmede değişiklik kayıtlarına yer verilmemesi halinde esaslı değişikliğin İK 22. md. göre yapılacağını savunmuştur.⁷ Bu görüşe göre, değişikliği saklı tutma kayıtları varsa öncelikli olarak bu kayıtlar uygulanacak, değişikliği saklı tutma kayıtlarının olmaması halinde İK 22. md göre esaslı değişiklik yapılacaktır. Bu şekilde, İK 22. md. düzenlenen mutlak emredici norm, adeta yedek hukuk kuralı haline gelmekte; kanunda düzenlemesi olmayan değişiklik kayıtları ise mutlak emredici normun üstünde tutulmaktadır.

Yargıtay, 4857 sayılı Kanun'un yürürlüğü sonrasında verdiği ilk kararlarında değişikliği saklı tutma kayıtlarının geçerli olmayacağına, esaslı değişiklik konusunda İK md.22'nin uygulanması gerektiğine hükmetmiştir.⁸Karara konu 5 Eda MANAV, **İş Kanunu'nun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları**, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 9, 2012, s.230.

6 Erdem ÖZDEMİR, *“İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar”*, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C 12, S.3-4, Yıl 2004, s.33; Fatih UŞAN, *“4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 9, 2007, s.244. Aydın BAŞBUĞ, *İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik*, Ankara 2008, s.42.

7 Ufuk AYDIN, *“4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)”*, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Mart 2007, s.63.

8 Y 9 HD, 2003/ 23105 E., 2004/1204 K., 26.01.2004 T.: “Mahkemece savunmaya değer verilmiş ve toplu iş sözleşmesi hükmünün normatif hüküm olduğu, feshin toplu iş sözleşmesinin 72/a maddesine uygun olduğu, atamayı kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin feshinin bu nedenle yerinde olduğu...gerekçesiyle dava reddedilmiştir. Taraflar arasında imzalanan 9. Dönem Toplu İş Sözleşmesi 1.3.2001-28.2.2003 tarihleri arasında yürürlükte olup, feshin gerçekleştirildiği tarih bu yürürlükten sonradır. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yenisi imzalanıncaya kadar normatif hüküm olarak devam edeceği kuralı söz konusu ise de, yürürlüğün sona erdiği tarih ile fesih tarihi arasında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve 10.06.2003 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır. Fesih 24.06.2003 tarihinde gerçekleştirildiğine göre TİS hükmü değil, lehe olan 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmalıdır. Somut olayda davalı işveren, uzun süredir Ankara il sınırları içerisinde çalışan ve yaşamını buna göre düzenleyen davacının Şırnak'ta çalışmasına ihtiyaç duyulduğu gerekçesiyle atama-

uyuşmazlıktan; toplu iş sözleşmesiyle işverene değişikliği saklı tutma yetkisi verildiği, toplu sözleşmenin yürürlük süresi sona erdikten sonra toplu sözleşmenin kanun gereği normatif hüküm olarak devam ettiği ve işverenin de bu değişikliği saklı tutma kaydına dayanarak işçinin görev yerini değiştirdiği anlaşılmaktadır. Yargıtay ise toplu sözleşmenin yürürlüğünün sona erdiği tarih ile fesih tarihi arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiğini ve Kanunun 10.06.2003 tarihinden itibaren uygulanmaya başlandığını, feshin ise Kanunun yürürlüğünden sonraki bir tarih olan 24.06.2003 tarihinde gerçekleştiğini, değişikliği saklı tutma kaydı içeren ve sonrasında normatif hüküm haline gelen TİS hükmüne göre daha lehe olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. md.'nin uygulanması gerektiğini, işçinin rızası alınmadan yapılan esaslı değişikliği işçinin kabul etmemesi sonrasında işverence yapılan feshin geçersiz olduğunu hüküm altına almıştır. Yargıtay'ın, işverene önceden değişiklik yetkisi veren değişiklik kayıtlarına değil değişikliğin yapıldığı tarihte yürürlükte olan İş Kanunu'nun 22.maddesine öncelik tanıdığı, işçinin değişiklik sırasında açık bir rızası olmaması karşısında değişikliğin geçerli olmadığına karar verdiği görülmektedir. Toplu sözleşmenin 28.02.2003 tarihinde sona ermesi sonrasında toplu sözleşme hükümlerinin normatif hüküm haline gelmesine, yani değişikliği saklı tutma kayıtlarının 28.02.2003 tarihinden itibaren (1475 sayılı Kanun döneminde) sözleşme hükmü olmasına rağmen, Yargıtay'ın 28.02.2003 tarihinde yürürlükte olan 1475 sayılı Kanun'a değil fesih tarihinde yürürlükte olan 4857 sayılı Kanun'un 22.md. göre karar verdiği görülmektedir.

Değişikliği saklı tutma kayıtlarının geçerli olacağına dair görüş, değişikliği saklı tutma kayıtları tasarıda yer aldığı halde kanun koyucunun bu düzenlemeyi Kanuna almamasının değişikliği saklı tutma kayıtlarını geçersiz kılmayacağını, kanun koyucunun bu şekilde değişikliği saklı tutma kayıtlarına geçersizlik tanımayı amaçlamış olmadığını, çalışma yaşamının gerekleri ve sözleşme serbestisi karşısında bu tür kayıtların geçerli olduğunu, değişikliği saklı tutma kayıtlarının açıkça yasaklanmadığını ileri sürerek değişikliği saklı tutma kayıt-

sına gerçekleştirmiş, davacı bu atamayı kabul etmemiş ve sonuçta bu nedenle fesih işlemi gerçekleştirilmiştir. Maddi bu olgu çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olup, 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi kapsamında değerlendirilmelidir. Anılan maddeye göre "...İşçi değişiklin önerisini... kabul etmezse işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir..." Karar incelemesi için bkz. Gülsevil ALPAGUT, "*İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri*", Çimento İşveren Dergisi, C 18, S5, Eylül 2004, s.52 vd.

larına geçerlilik tanınması gerektiğini savunmuştur.⁹ Bu görüşü savunanlara göre, teknolojik ve ekonomik koşullar, rekabet gerekleri, işletme organizasyonu ve kişisel unsurlardaki değişimlerin iş ilişkisi kurulurken öngörülmesi ve uzun zamana yayılan belirsiz süreli bir sözleşmede tüm unsurların baştan eksiksiz belirlenmesi mümkün olmayacağından, değişim gereksinimini en iyi şekilde tespit edebilecek olan işverene böyle bir yetki verilmesi kaçınılmazdır.¹⁰

Değişikliği saklı tutma kayıtlarının geçerli olacağına ilişkin görüşün temel yaklaşımı; baştan bu kayıtların geçersiz sayılmaması gerektiği, ancak mutlak olarak her şartta da geçerli sayılamayacağı, belli şartları taşıması gerektiği yönündedir. Bu görüşe göre, bu kayıtlara sözleşmede yer verilebilir ancak kayıtlar içerik denetimine tabi tutulmalıdır.¹¹Geniş anlamda içerik denetimi, işverenin değişiklik kayıtlarında dürüstlük kurallarına¹² uygun davranması, değişikliği saklı tutma kayıtlarının emredici hukuk kurallarına, kişilik haklarına ve ahlaka aykırı olmaması, yani sözleşmenin kuruluşuna ilişkin temel borçlar hukuku kurallarına (BK 19,20. md; TBK 26,27.md) uygun olması¹³; dar ve gerçek anlamda içerik denetimi ise işçinin aleyhine olarak tek yanlı hazırlanmış olan ve menfaat dengesini aşırı şekilde bozan değişikliği saklı tutma kayıtlarının yerindelik ve doğruluk denetimine tabi tutulmasıdır.¹⁴

Yenisey'e göre, değişiklik yetkisi veren sözleşme hükümlerinin mutlak olarak bağlayıcı olduğu düşünülmemeli, bu hükümler hakkaniyet denetimine tabi tutulmalı, bu hak işçi aleyhine sosyal ve ekonomik büyük farklar yaratacak biçimde kullanılmamalı, bu hak kullanılırken objektif iyi niyet kuralları gözetilmelidir.¹⁵*Engin'e göre*, değişiklik kayıtlarında ölçülülük ilkesi gözetilmelidir. Ölçülülük ilkesi ise, hakkın kullanılması sırasında diğer tarafın hak alanına müdahale etmemeyi ya da mümkün olan en hafif müdahale ile amaca ulaşılmasını gerektirmektedir. Ölçülülük ilkesi, gereklilik, elverişlilik ve oranlılık ilkeleri olmak üzere üç alt ilkeyi barındırır. Ölçülülük ilkesine göre yapılacak değerlendirmeye, ücretin düşürülmesine ilişkin değişiklik sözleşmesinin somut koşullarda menfaat dengesini koruduğunun anlaşılması halinde işverenin haklı güvenine hukuki sonuç bağlanabilecektir.¹⁶*Uşan'a göre*, bir sı-

9 AYDIN, s. 61.; ALPAGUT, s.52 vd.

10 ALP, Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi, s. 37.

11 AYDIN, s. 65-66.

12 UŞAN, s. 248.

13 MANAV, s. 231.

14 ALP, Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi, s. 40.

15 Kübra Doğan YENİSEY, “*Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik*”, **Nuri Çelik’e Armağan**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001, s. 1182.

16 Murat ENGİN, “*Ücretin Düşürülmesi Amacıyla Değişiklik Sözleşmesi*”, **Nuri Çelik’e Armağan**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001, 893.

nırlandırma söz konusu olduğu için değişikliği saklı tutma kayıtları dar yorumlanmalı, eşitlik ilkesine aykırı hükümler içermemeli, temel hak ve hürriyetlere, Anayasa ve kanuna aykırı müdahale boyutunda olmamalıdır.¹⁷ *Alp'e göre*, değişiklik yetkisi veren sözleşme hükümleri işçinin anlayabileceği açıklıkta olmalı, işverene genel ve soyut değişiklik yetkisi tanımamalı, işçi yeterince ve açıkça bilgilendirilmeli, yapılacak ücret değişikliği iş sözleşmesini tamamen farklı bir temele oturtmamalı, yani sözleşmenin yenilenmesi (tecdit) sonucunu doğuracak boyutta olmamalı, geçmişe etkili olmamalı (22/II. md. aykırı olmamalı), toplu sözleşme hükümlerine aykırı olmamalı ve ücrete ilişkin değişikliği saklı tutma kayıtlarına göre yapılan uygulama sonucunda ortaya çıkacak yeni ücretle asgari ücretin altına inilmemelidir.¹⁸ Aşağıda daha detaylı izah edeceğimiz üzere; değişiklik kaydının tarihinin 6098 sayılı TBK'nın yürürlük tarihinden sonrasına ait olup olmadığına bakılmalı, TBK'nın yürürlük tarihinden sonrasına ait bir değişiklik kaydı TBK 24. md. hükmü gereğince yazılmamış sayılmalıdır.

İçerik denetimi kriterlerine uymayan değişikliği saklı tutma kayıtlarının geçerliliğine ilişkin mevzuatta açık bir düzenleme yoktur. Yargıtay, 4857 sayılı Kanun'un yürürlüğünden sonraki ilk kararlarında değişikliği saklı tutma kayıtlarının geçerli olmayacağına, bu tür durumlarda İK 22. md. uygun bir değişiklik teklifi yapılması gerektiğine hükmetmiştir. Ancak, sonrasında içtihadını değiştirerek işverenin bu hakkı objektif şekilde, gabin oluşturmaya-
cık ölçüde, hakkın kötüye kullanılması yasağı ile ahlak ve iyiniyet kuralları çerçevesinde kullanabileceğine ilişkin ölçütler getirmiştir.¹⁹ Değişikliği saklı 17 UŞAN, s.250.

18 "İş ilişkisinin doğası, işçinin bağımlı olarak iş görmesi ve işverenin ücret ödemesidir. Bu doğal edim dengesini tamamen bozarak taraflar arasındaki ilişkiyi iş ilişkisi olmaktan çıkartan tek taraflı değişiklikler kabul edilemez. İşletmenin kazanç riskini tamamen işçiye bırakan, giderek onu serbest çalışan konumuna geçiren değişiklikler işverenin tek yanlı işlemi ile gerçekleşemez. Bunun yanında ücret sistemini tamamen değiştiren işlemler de tek yanlı olarak yapılamaz. Örneğin, işçi sabit bir ücret ile çalışmakta iken, yapılan işten komisyon veya kardan pay alma şeklinde bir ücretlendirmeye geçilerek sabit ücretin tamamen kaldırılması da işverenin tasarrufuna bırakılamaz. Bu tür değişikliklerin mutlaka değişiklik yapılacağı zaman tarafların aralarında anlaşmaları ile gerçekleşmesi gerekir" Bkz. ALP, Ücret Değişikliği Yetkisi, s. 18-19.

19 Ali GÜZEL, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, Kamu İş Yayınları, Ankara, 2012, s.52; ÖZDEMİR, s. 41; Y 9 HD, 2008/33731 E., 2010/21274 K., 01.07.2010 T. "İş ilişkisinin taraflarının iş sözleşmesinde, gerektiğinde işverence çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemelere gitmeleri halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin

tutma kayıtlarının hukuka aykırılığı durumunda sözleşmeyi ya da sözleşme kaydını geçersiz saymak yerine karşılıklı menfaat dengesini sağlayacak, sözleşme ilişkisinin devamlılığına hizmet edecek çözümler getirmek gerektiği savunulmuştur.²⁰ Karşılıklı menfaat dengesinden ziyade iş hukukuna daha yakın bir kavram olan işçinin korunması ilkesinin benimsenmesinin daha yerinde olacağını düşünüyoruz.

II. ÜCRETE İLİŞKİN DEĞİŞİKLİĞİ SAKLI TUTMA KAYITLARI

İşverenin ücrette indirim yapması yetkisi, yani ücrete ilişkin değişiklik kayıtları da sözleşme yapılırken ya da sözleşmenin devamı sırasında kabul edilmiş olabilir. İş arayan veya işi olduğu halde iş güvencesinden yoksun bir işçinin işveren tarafından dayatılan bu türden sözleşme hükümlerini serbest bir şekilde müzakere etme olanağı çoğu zaman olmadığı gibi, işveren de bu güç ve yetkisini her zaman dürüstlük kuralı çerçevesinde kullanmayabilir.²¹ İş bulma ve çalışabilme kaygısındaki işçinin, değişikliği saklı tutma kayıtlarını şeklen ve içerik olarak müzakere edebilme ve hür iradesiyle kabul ya da reddedebilme imkânı bulunmamaktadır.²²

Çoğu zaman sözleşme kurulurken ücretini müzakere etme imkânı olmayan işçinin, bir de ileride ücretinin düşürülüp düşürülmeyeceğine ilişkin müzakere yapabilmesi fiilen mümkün değildir. İK 22. md hükmü de içeriği, niteliği ve şekli itibariyle mutlak emredici bir norm olup, aksinin taraflarca açık ya da örtülü olarak kararlaştırılması mümkün olmayacaktır.²³ En baştan verilen değişikliği saklı tutma kayıtlarına geçerlilik tanınması durumunda; İK 22. md. hükmünün anlamı, mutlak emredici niteliği ve koruyuculuğu göz ardı edilmiş olacaktır. ²⁴ Çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesini işçinin açık rızası şartına bağlayarak işçiyi tek taraflı değişikliklere karşı korumayı amaçlayan düzenleme, işverene tek taraflı değişiklik yapma inisiyatifi verilmediğinin bir delili olarak kabul edilmelidir.²⁵

çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır... Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir.”, Çalışma ve Toplum, S.30, 2011/3, sa.507-516

20 ALP, Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi, s.44.

21 YENİSEY, s.1180.

22 Ünal NARMANLIOĞLU, “İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 3, Eylül 2006, s.15. BAŞBUĞ, s.41.

23 NARMANLIOĞLU, s. 13.

24 NARMANLIOĞLU, s.16.

25 NARMANLIOĞLU, s. 17.

Değişiklik kayıtlarına geçerlilik tanınması halinde dahi, bu kayıtlara dayanılarak geçmişe etkili işlem yapılması, örneğin geçmişe dönük olarak ücretin düşürülmesi mümkün değildir (İK md. 22/II). Yani işveren bu kayda dayanarak bir uygulama yapmak isterse, bu değişiklik ileri etkili olabilecek, işçinin hak kazandığı ücretler (bu ücretler henüz ödenmemiş bile olsa) üzerinde herhangi bir etkisi olmayacaktır. Ancak, değişikliği saklı tutma kayıtlarına dayanılarak işçi lehine değişiklik yapılması halinde, değişiklik geçmişe etkili olarak uygulanabilecek,²⁶ örneğin, geriye dönük olarak işçi ücretine zam yapılabilir.

Özdemir'e göre; değişikliği saklı tutma kayıtlarının işverenin iradesinden bağımsız objektif koşullara dayanması, uygulanma kriterlerinin açık ve belirli olması, ücret miktarının belirlenmesi yetkisinin tamamen işverenin iradesine bırakılmaması gerekir.²⁷ Alp'e göre; İş ilişkisinin tabi olduğu ekonomik ve teknolojik koşullar, rekabet gerekleri, işletme organizasyonu ve kişisel unsurlardaki değişimleri başlangıçta öngörmenin olanaksızlığı karşısında, iş ilişkisi devam ederken ortaya çıkabilecek değişim gereksinimini daha iyi tespit edebilecek olan işverene değişiklik yetkisi tanınması gerekmektedir.²⁸ İktisadi bir faaliyet içinde bulunan, yani ticaret hukuku anlamında tacir olan işverenin "basiretli" olmak yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülük gereğince geleceği görebilmeli ve buna göre planlarını yapabilmelidir. Nasıl ki, öngördüğü geleceğin nimetlerinden faydalanıyorsa; geleceği ön görememesinin sonuçlarına da kendisi katlanmalıdır. İşverenin geleceği öngöremeyecek olması makul karşılanabilirken, işçinin de geleceği öngöremeyebileceğinin düşünülmesi gerekir. Kaldı ki, basiretli olmak zorunda olan ve işçi karşısında hem ekonomik olarak hem de organizasyon olarak üstün durumda olan işverenin öngöremediği geleceği işçinin ön görerek henüz sözleşme kurulurken kendisini serbest bir iradeyle bağladığı düşünülemez.

Bu tür bir yetkinin iyi niyetli olarak kullanılması halinde, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işçilerin işini kaybetmesine nazaran ücretin düşürülmesinin kabul edilebilir olmasından dolayı işçiler açısından faydalı olabileceği savunulmuştur.²⁹ Aynı yaklaşıma göre, temel ücret ve bunun ekleri için daha

26 MANAV, s. 233. Ücrete ilişkin indirim içeren değişiklik kayıtlarının geçersiz kabul edilmesi veya temel ücretle sınırlı bir güvence verilmesi konusunda bkz. BAŞBUĞ, s. 42.

27 ÖZDEMİR, s. 40.

28 ALP, Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi, s. 37

29 ALP, Ücret Değişikliği Yetkisi, s. 17.

sınırlı olarak kabul edilebilse bile, işletmenin iyi dönemlerinde işçileri kazanca ortak etmek, sosyal yardım ve kaliteli işgücünü işyerine çekmek amacıyla verilen yan ödeme ve yardımlara ekonomik kriz dönemlerinde işveren tarafından tek yanlı olarak son verilebileceğinin kararlaştırılması hakkaniyete uygun düşecektir.³⁰

Ekonomik kriz ya da işletmenin kârlılığında meydana gelen azalmalar gerekçesiyle değişikliği saklı tutma kayıtları devreye sokularak ücretler düşürülmektedir. İşletmenin yüksek kârlar elde ettiği ya da ekonomik kriz koşullarının olmadığı dönemde nimete aynı oranda dahil edilmeyen işçinin, ekonomik kriz veya kârlılıktaki düşüşler gibi gerekçelerle külfete ortak edilmek istenmesini ve bunun da çoğu zaman işe girdiği sırada imzalanan, hiçbir müzakere ve red imkanı olmayan kayıtlara dayanılarak yapılmasını kabul etmek mümkün değildir. Artan rekabet ortamı ve küreselleşme gibi gerekçelerle; işletmenin korunması, esneklik ve kuralsızlaştırma taleplerinin, işçinin korunması ilkesinin önüne geçtiği,³¹alt işveren uygulamaları ve kiralık işçilik başta olmak üzere birçok esnek ve güvencesiz istihdam modelinin çalışma yaşamında “atipik” istihdam modeli olmaktan çıkıp “tipik” istihdam modeli haline geldiği, örgütlülüğün çok düşük düzeylerde seyrettiği düşünüldüğünde, “dürüstlük” kuralına uygun bir değişikliği saklı tutma kaydından ya da dürüstlük kuralına uygun bir uygulamadan her zaman söz edilemez. Yani, çalışma yaşamının gerçekleri karşısında, “hukuk” un her zaman gerçek bir koruma sağlayacağından söz edilemeyecektir.

Kaldı ki, işverenin ekonomik gerekçeler, işletmesel gerekçelerle ücrette indirim yapmaya ilişkin değişikliği saklı tutma kayıtlarını devreye sokması halinde, sendikal örgütlenmenin de olmadığı bir işyerinde işçinin etkin bir karşı çıkışının olması da mümkün olmayacaktır. Örneğin, işyerinin gerçek anlamda ekonomik sıkıntıya girip girmediğinin anlaşılması tamamen teknik bir konu olup, mali tabloları inceleme imkânı ve anlayıp yorumlayabilme bilgi ve becerisi olmayan işçinin, böyle bir gerekçe karşısında yapabileceği pek bir şey kalmamaktadır. Mevzuat düzenlemeleri değerlendirilirken, konunun süjelerinden biri olan ve doğrudan bu mevzuat ve içtihatlardan etkilenen işçinin sosyal ve psikolojik durumunun, ülkemizdeki iş ilişkilerinin, örgütlülük düzeyinin ve işveren tipolojisinin gözden uzak tutulmaması gerektiği kanaatindeyiz.

30 ALP, Ücret Değişikliği Yetkisi, s. 17.

31 Aziz ÇELİK, *Yeni İş Yasasının Anlamı*, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.48, 2003, s. 52.

III. DEĞİŞİKLİK KAYITLARININ TBK 24. MADDE HÜKMÜ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

A. TBK'nın 24.Maddesi Hükümünün İş Hukuku Açısından Yorumu

Günümüz çalışma hayatında; birden fazla işçi ile aynı ya da benzer sözleşmelerin (tip sözleşmelerin) yapılması ya da işyeri yönetmeliği, personel yönetmeliği, işyeri uygulaması gibi yeknesak metinlerin işveren tarafından birden fazla işçiye aynı anda uygulanması söz konusudur. Genel iş koşulları olarak adlandırılan bu husus, borçlar hukukundaki genel işlem şartlarının iş hukukundaki görünümüdür.³²*Genel iş koşulları*; işverenin tek tarafı olarak önceden genel ve soyut biçimde düzenlediği kurallar bütünü ile işverenin iş ilişkisi içinde tek tarafı fiili davranışlarıyla oluşan işyeri uygulamaları ve işverenin genel vaatlerinin tümünü ifade eder.³³Genel işlem şartları meselesi 818 sayılı BK'da ve 4857 sayılı İK'da düzenlenmemiş olduğundan uyuşmazlıkların çözümü doktrin ve yargı görüşleri ile yapılmaktaydı. 6098 sayılı TBK md.20 vd. maddeleriyle bu hususa ilişkin düzenlemeler getirilmiştir.

6098 sayılı TBK'nın 24. maddesinde, değişikliği saklı tutma (değişiklik) kayıtlarına ilişkin yeni bir düzenlemeye yer verilmiştir. Anılan hükme göre "*Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.*" Genel iş koşulu niteliği taşıyan sözleşmelere ya da bu sözleşmelerin eklerine yazılan değişiklik kayıtlarının, 6098 sayılı Kanun'un yürürlüğünden sonra geçerli olup olmadığı tartışmalı hale gelmiştir.

Böyle bir yasağın, sürekli borç ilişkisi kuran diğer sözleşmelere nazaran daha fazla esneklik ihtiyacı olan iş sözleşmeleri açısından uyarılama imkânını sınırlandıracağı, iş hukukunun niteliğine uygun düşmeyen bu maddenin iş sözleşmeleri açısından uygulanamayacağı, bu sebeple gerçek olmayan kanun boşluğunun olduğu ve boşluğun da TBK 25. md. yer alan içerik denetimiyle doldurulabileceği savunulmuştur.³⁴ Değişiklik kayıtlarının geçerli olacağına ilişkin diğer bir görüşe göre; düzenlemeyle tek tarafı değişiklik kayıtlarının geçersiz sayılması amaçlanmış olmakla birlikte, çalışma yaşamının gerek-

32 Şükran ERTÜRK, '*Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi*', **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, 2013, s.89.

33 Sarper SÜZEK, *İş Hukuku*, Beta Yayınevi, 11. Bası, İstanbul, 2015, s.59.

34 Orhan Ersun CİVAN, **Genel İş Koşulları**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2015, s.133.

ri dikkate alındığında bu tür kayıtlar doğrudan geçersiz sayılmamalı, yerleşik Yargıtay içtihatlarında benimsenen ilkeler doğrultusunda MK 2. md. kapsamında bu kayıtlar değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.³⁵Aksi yöndeki görüşe göre; gayet açık ve mutlak yasaklayıcı bir düzenleme olan TBK 24. Md. hükmüyle, güçlü olan düzenleyenin (işverenin) değil zayıf konumdaki karşı tarafın (işçinin) korunması amaçlanmış olup, daha eşit konumdaki tarafların yer aldığı borçlar hukuku ve ticaret hukuku uyuşmazlıklarında bile uygulanabilen, TBK 24. md. hükmünün iş hukuku açısından uygulanmasının önünde bir engel yoktur.³⁶

Yukarıda (İş Kanunu açısından) yaptığımız değerlendirmelerde de değişiklik kayıtlarına geçerlilik tanınmaması yönündeki görüşümüzü belirtmiştik. TBK'nın yürürlüğü sonrasında genel iş koşullarına konulan ve işveren lehine-işçi aleyhine olan değişiklik kayıtları, TBK'nın 24. maddesinin açık hükmü karşısında da geçerli olmayacaktır. Açık olmayan ve duraksama yaratan kuralların yorumlanmasında, mevzuatın çizdiği sınırlar dahilinde işçi lehine yorum yöntemine başvurulması gerektiği iş hukukunun temel ilkelerindedir.³⁷ Açık olmayan ya da duraksama yaratan bir hükmün varlığı halinde işçi lehine yorum ilkesine başvurulacağı kabul edilmişken, açık bir hüküm olan TBK 24. md. yorumlanmasında işçi aleyhine bir sonuca varılamayacağını düşünüyoruz. Ayrıca, İK 22. md. yer alan prosedür işletilerek tarafların anlaşmasıyla iş sözleşmesinde değişiklik yapılması mümkün olabileceğinden, TBK 24. md. hükmü, uzun süreli bir iş ilişkisinde meydana gelen değişiklik gereksiniminin karşılanmasının önünde bir engel olmayacaktır.

TBK'nın 2012 yılında yürürlüğe girdiği nazara alındığında, bu tarihten sonra düzenlenen tip iş akitlerine genel iş koşullarının uygulanması ve Yargıtay'ın da önüne gelen uyuşmazlıklarda TBK 20 vd. maddelere göre çözüm üretmesi gerekecektir. Ancak, yakın tarihli kararlarda dahi bu hususlara değinilmediği, TBK'nın yürürlüğünden sonraki uyuşmazlıklarda bile TBK'nın yürürlüğünden önceki uygulamalara göre kararlar verildiği, deyim yerindeyse TBK'nın genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerinin göz ardı edildiği görülmektedir.³⁸ Ancak, 22. Hukuk Dairesi'nin değişiklik kayıtlarına ilişkin olarak verdiği bir kararda geçen "*Dava tarihinde henüz 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun da yürürlüğe girmemiş olduğu dikkate alındığında, işverene iş sözleşmesinde değişiklik*

35 GÜZEL, s.54.

36 SÜZEK, s.74.

37 Nuri ÇELİK/ Nurşen CANIKLIOĞLU/ Talat CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, BetaYayınevi, 28. Bası, İstanbul, 2015, s. 24.

38 CİVAN, s.120.

yapma yetkisi veren söz konusu kayıtlar geçerli olup...” ifadesinden, TBK’nın yürürlüğü sonrasına ilişkin uyuşmazlıklarda değişiklik kayıtlarına dair TBK 24.md. gözetileceği yönünde bir eğilimin olduğu anlaşılmaktadır.³⁹

B. Ücrete İlişkin Değişiklik Kayıtlarının TBK 24. Madde Karşısında Durumu

İş sözleşmesinin en önemli ve temel unsuru olan ücretin işçi aleyhine değiştirilmesi yetkisinin değişiklik kaydıyla işverene tanınması, sözleşmenin temel dengeleriyle sözleşme düzenini temelden bozacak esaslı bir müdahale niteliğinde olacağından, bu yönde bir değişikliği saklı tutma kaydına yer veren genel iş koşulu hükmü geçerli kabul edilmeyecektir.⁴⁰

İşçinin temel ücretinde indirim yapılmasına ilişkin değişiklik kayıtları TBK 24. md. karşısında yazılmamış sayılacaktır. İşçinin ücretinde dolaylı olarak indirime sebep olan değişiklik kayıtları da aynı yaptırıma tabidir. Örneğin, işçinin çalışma süresinin kısaltılması ya da arttırılmasına ilişkin değişiklik kayıtları ücretin dolaylı olarak düşürülmesine sebebiyet vereceğinden bu tür kayıtlar TBK 24. md. hükmü gereğince yazılmamış sayılacaktır. Ayrıca ücretin düşürülmesi İK 62. md. gereği mümkün olamayacağından, emredici hukuk kurallarına aykırı sözleşmenin kesin hükümsüzlüğüne ilişkin TBK 27. md.⁴¹ gereğince ve “*genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz*” şeklindeki TBK 25. md. hükmü gereğince de bu yönde bir kayıt geçersiz olacaktır.

SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu’nun hükümet tasarısında değişikliği saklı tutma kayıtlarına yer verildiği halde, Kanunun TBMM’den geçen metninde değişikliği saklı tutma kayıtlarına yer verilmemiştir. Yani Kanun, değişikliği saklı tutma kayıtlarına ilişkin düzenleme olmaksızın yürürlüğe girmiştir. Hükümet tasarısında açıkça yazılı olan bir düzenlemenin TBMM görüşmelerinde metinden çıkarılmasının kanun koyucunun açık ve net bir iradesi olduğunu, değişikliği saklı tutma kayıtlarına kanunda bilinçli olarak yer verilmediğini düşünüyoruz. Her ne kadar kanun koyucunun iradesi bu yönde olsa da, uygulamada bu tür kayıtlara rastlandığı ve kanunlaşma sürecindeki gelişmelere rağmen değişik-

39 Y 22 HD, 2013/1704 E., 2013/1825 K., 12.02.2013 T (Aktaran: CİVAN, s.120)

40 CİVAN, s.102.

41 ERTÜRK, s.106.

liği saklı tutma kayıtlarına uygulamada belli şartlar dahilinde geçerlilik tanındığı görülmektedir.

İş sözleşmelerinde nakil kaydı, bağlayıcı olmama kaydı, belirli süre kaydı gibi değişikliği saklı tutma kayıtlarına yer verildiği görülmektedir. Uygulamada sık karşılaşılan kayıtlardan biri de, ücrete ilişkin değişikliği saklı tutma kayıtlarıdır. Ekonomik kriz ya da işletmenin karlılığında meydana gelen azalmalar gerekçesiyle değişikliği saklı tutma kayıtları devreye sokularak ücretlerin düşürüldüğü görülmektedir. Az önce de değinildiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yasalaşma süreci gözetildiğinde, ücretin düşürülmesine ilişkin değişiklik kayıtlarının da geçerli olmayacağını düşünüyoruz. İşletmenin yüksek karlar elde ettiği ya da ekonomik kriz koşullarının olmadığı dönemde nimete aynı oranda dahil edilmeyen işçinin, ekonomik kriz veya karlılıktaki düşüşler gibi gerekçelerle külfete ortak edilmek istenmesini ve bunun da çoğu zaman işe girilirken imzalanan, hiçbir müzakere ve red imkanı olmayan kayıtlara dayanılarak yapılmasını mutlak olarak kabul etmek mümkün değildir. Kaldı ki, işverenin ekonomik gerekçeler ve işletmesel gerekçelerle ücrette indirim yapmaya ilişkin değişikliği saklı tutma kayıtlarını devreye sokması halinde, sendikal örgütlenmenin de olmadığı bir işyerinde işçinin etkin bir karşı çıkışının olması da mümkün olmayacaktır. İşyerinin gerçek anlamda ekonomik sıkıntıya girip girmediğinin anlaşılması tamamen teknik bir konu olup, mali tabloları inceleme imkanı ve anlayıp yorumlayabilme bilgi ve becerisi olmayan işçinin, böyle bir gerekçe karşısında yapabileceği pek bir şey kalmamaktadır. Mevzuat yorumlanırken, konunun sükelerinden biri olan ve doğrudan bu mevzuat ve içtihatlardan etkilenen işçinin sosyal ve psikolojik durumunun, ülkemizdeki iş ilişkilerinin, örgütlülük düzeyinin ve işveren tipolojisinin gözden uzak tutulmaması gerektiği kanaatindeyiz.

6098 sayılı TBK'nın 24. maddesinde, değişikliği saklı tutma (değişiklik) kayıtlarına ilişkin yeni bir düzenlemeye yer verilmiştir. Anılan hükme göre *“Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.”* Genel iş koşulu niteliği taşıyan sözleşmelere ya da bu sözleşmelerin eklerine yazılan değişiklik kayıtlarının, 6098 sayılı Kanun'un yürürlüğünden sonra geçerli olup olmadığı tartışmalı hale gelmiştir. Biz, bu düzenlemenin iş hukuku açısından ve özellikle değişikliği saklı tutma kayıtları açısından uygulanabilir olduğunu, bu düzenlemenin iş sözleşmelerinin yapısına uygun düştüğünü düşünüyoruz. Kaldı ki, bu düzenlemenin

iş hukuku açısından uygulanamayacağına ilişkin kısıtlayıcı bir düzenleme de bulunmamaktadır. Açık olmayan ya da duraksama yaratan bir hükmün varlığı halinde işçi lehine yorum ilkesine başvurulacağı kabul edilmişken, açık bir hüküm olan TBK 24. md. yorumlanmasında da işçi aleyhine bir sonuca varılmayacağını düşünüyoruz. Ayrıca, İK 22. md. yer alan prosedür işletilerek tarafların anlaşmasıyla iş sözleşmesinde değişiklik yapılması mümkün olabileceğinden, TBK 24. md. hükmü, uzun süreli bir iş ilişkisinde meydana gelen değişiklik gereksiniminin karşılanmasının önünde bir engel olmayacaktır. İşçinin temel ücretinde indirim yapılmasına ilişkin değişiklik kayıtları TBK 24. md. karşısında da yazılmamış sayılacaktır.

KAYNAKÇA

ALP, Mustafa : “İşverene Tek Taraflı Ücret Değişikliği Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerlilik ve Denetim Ölçütleri”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.21, 2009. (Ücret Değişikliği Yetkisi)

ALP, Mustafa : “İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 3, Eylül 2006. (Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi)

ALPAGUT, Gülsevil : “İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, **Çimento İşveren Dergisi**, C 18, S5, Eylül 2004.

AYDIN, Ufuk : “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 5, Mart 2007.

BAŞBUĞ, Aydın : İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008.

BAŞTERZİ, Süleyman : “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2005 C. 54, S. 3, 2005.

CIVAN, Orhan Ersun : **Genel İş Koşulları**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2015.

ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 28. Bası, İstanbul, 2015.

ÇELİK, Aziz : *Yeni İş Yasasının Anlamı*”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S.48, 2003.

ENGİN, Murat : “Ücretin Düşürülmesi Amacıyla Değişiklik Sözleşmesi”,

Nuri Çelik'e Armağan, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001.

ERTÜRK, Şükran : ‘*Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi*’, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, 2013.

GÜZEL, Ali : “*İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay’ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, Kamu İş Yayınları, Ankara, 2012.

MANAV, Eda :**İş Kanunu’nun 22. Maddesi Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Hukuki Sonuçları**”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, S. 9, 2012.

NARMANLIOĞLU, Ünal : “*İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı Mıdır?*”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 3, Eylül 2006.

ÖZDEMİR, Erdem : “*İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar*”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C 12, S.3-4, Yıl 2004.

SÜZEK, Sarper :**İş Hukuku**, Beta Yayınevi, 11. Bası, İstanbul, 2015.

UŞAN, Fatih : “*4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları*”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C: 9, 2007.

YENİSEY, Kübra Doğan : “*Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik*”, **Nuri Çelik’e Armağan**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2001.