

**OLUMSUZ İŞYERİ UYGULAMASI İLE
BİR İKRAMİYENİN KALDIRILMASI
-YARGITAY HUKUK GENEL KURULU VE 22. HUKUK DAİRESİ-
KARARLARININ İNCELENMESİ**

*Prof. Dr. Mustafa ALP**

I. KARARLAR

1. HUKUK GENEL KURULU KARARI¹

T.C. YARGITAY

Hukuk Genel Kurulu

Esas : 2012/9-1166

Karar : 2013/279

Karar Tarihi : 27.02.2013

DAVA : Taraflar arasındaki <işçi alacağı> davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; ... 2. İş Mahkemesince davanın kısmen kabulüne dair verilen 06.05.2009 gün ve 2008/343 E., 2009/257 K. sayılı kararın incelenmesi taraf vekillerince istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 08.12.2011 gün ve 2009/28912 E., 2011/47659 K. sayılı ilamı ile;

(... A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalı şirkete ait işyerinde çalışmasına devam ederken ... Sendikasına üye olduğunu, üye kayıt fişinin davalıya ulaşmasıyla iş akdinin

* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

¹ Kararları bana ulaştıran İzmir Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu'nun değerli Üyelerine teşekkür ederim.

haksız ve geçersiz olarak 11.01.2008 tarihinde fesih edildiğini, yılda iki maaş tutarı ikramiyenin dörde bölünerek ödendiğini, ancak 2005 yılından itibaren ödenmesi gereken ikramiyelerin işverence bu gün vereceğim, yarın vereceğim şeklinde ertelendiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve ikramiye alacaklarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, işyerinde uygulanmakta olan ikramiyelerin ekonomik nedenlerle 29.12.2003 tarihli yönetim kurulu kararı ile kaldırıldığını, kararın işyerinde duyurulduğunu ve ayrıca yapılan toplantı ile işçilere tebliğ edildiğini, sonrasında davacının yıllarca herhangi bir itirazda bulunmadan ücret bordrolarını çekincesiz imzaladığını, fesih günü davacının tüm haklarını aldığına ilişkin ibraname verdiğini ve bu şekilde ibra edildiklerini, işyerinde çalışan hiç bir işçiye 2004 yılından itibaren ikramiye ödenmediğini, uzun yıllar sonra davacının böyle bir talepte bulunmasının hukuki olmadığını, iş akdinin 4857 Sayılı İş K.nun 17. md.si gereğince ekonomik nedenlerle fesih edildiğini ve yasaya uygun olarak hesaplanan kıdem ve ihbar tazminatlarının davacıya ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, <davacının iş akdinin 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesi gereği davalı işveren tarafından tazminatlı olarak fesih edildiği ve işverence hesaplanan kıdem-ihbar tazminatlarının davacıya ödendiği; işverence yapılan ödemeleri ihtirazı kayıtsız olarak kabul eden davacının miktar belirten ibranameyi de ihtirazı kayıtsız olarak imzaladığı; işyerinde 2004 yılına kadar iki tam maaş ikramiyenin dörde bölünerek ödendiğinin tarafların beyanlarından ve dosyaya ibraz edilen işyeri kayıtlarından anlaşıldığı; 2004 yılı başında ikramiyelerin işverence kaldırıldığı; davacı her ne kadar ikramiyelerin bu gün vereceğim, yarın vereceğim şeklindeki ertelemeler ile 2005 yılından itibaren ödenmediğini iddia etmiş ise de, ibraz edilen bordroların imzalı olduğu, 31.12.2003 tarihine kadar olan bordrolarda ikramiye ödemelerinin gözüktüğü, bu tarihten sonraki bordrolarda ikramiye hanesinin bulunduğu ancak tahakkuk yapılmadığı; davalı taraf ikramiyelerin kaldırıldığının işçilere duyurulduğunu belirtmiş, tanıkları da bu beyanı doğrulayarak, ikramiyelerin daha sonra ödeneceğine dair bir taahhüde bulunulmadığını beyan

ettikleri; zaten 2004 yılı başından itibaren ikramiye ödenmediğinin davacı tarafın da kabulünde olduğu; uzun süre ödenmeyen ikramiyenin işyeri koşulu haline geldiği; ikramiye ödemesi olmayan bordroları ihtirazı kayıtsız olarak imzalayan davacının aradan dört yıl gibi uzun bir süre geçtikten sonra ikramiye talep etmesinin iyi niyetli bir davranış olarak görülmediği, davacının ikramiyelerin kaldırılmasına rıza gösterdiği ve bunun işyeri uygulaması haline geldiği> gerekçesi ile ikramiye isteklerinin reddine, bakiye kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin ise ikramiye ilavesi olmadan yapılan hesaplama göre kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraflar temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1) Davalının temyizi bakımından:

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8 inci maddesine göre, iş mahkemelerince verilen nihai kararlara karşı kanun yoluna başvurma süresi, karar yüze karşı verilmişse nihai kararın taraflara tefhimi, yokluklarında verilmiş ise tebliği tarihinden itibaren sekiz gündür.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 118/1, 343 ve 365 inci maddeleri uyarınca, dilekçenin temyiz defterine kaydedildiği tarihte temyiz yapılmış sayılır. Yasanın 344 üncü maddesi gereğince, temyiz dilekçesi verilirken, başvuru harcı ve tebliğ giderleri de dâhil olmak üzere tüm giderler ödenir. Bunların hiç ödenmediği veya eksik ödenmiş olduğu sonradan anlaşılırsa, mahkeme tarafından verilecek bir haftalık kesin süre içinde tamamlanması, aksi hâlde başvurudan vazgeçmiş sayılacağı hususu başvurana yazılı olarak bildirilir. Verilen kesin süre içinde harç ve giderler tamamlanmadığı takdirde, mahkeme başvurunun yapılmamış sayılmasına karar verir. Bu karara karşı istinaf yoluna başvurulması hâlinde, 346 ncı maddenin ikinci fıkrası hükmü kıyas yoluyla uygulanır.

Somut olayda, mahkeme kararı,06.05.2009 tarihinde usulüne uygun olarak yüze karşı tefhim edilmiştir.

Temyiz dilekçesi yasada öngörülen süre geçirildikten sonra ibraz edilerek, harcı da yatırılmadan 17.09.2010 tarihinde temyiz defterine kaydedildi-

ğinden, davalının temyiz talebinin 6100 sayılı Yasanın 346 ncı maddesi gereğince REDDİNE,

2) Davacının temyizine gelince:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, işyeri uygulaması olarak işveren tarafından ödenmekte olan ikramiyelerin 2004 yılı başından beri ödenmemiş olması nedeni ile ikramiye alacağı ile kıdem ve ihbar tazminatının ikramiye ilaveli olarak ödenmesi gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinin ilk fıkrasına göre, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Yasada ücretin eklerinin neler olduğu müstakilen düzenlenmemiş olmakla birlikte, değinilen maddenin ikinci fıkrasındaki <...banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının..> ibaresi gereğince, ücretin yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörüldüğünden, <prim> ve <ikramiye> ücretin eki olarak İş Kanununda ifadesini bulmuştur.

İşçinin işyerine olan katkıları sebebiyle 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. 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 yönünden eşit davranma borcuna uygun davranılmalıdır.

İşçinin ikramiyeye hak kazanması için işyerinde ikramiye ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin ikramiye talep hakkı vardır.

6772 sayılı Yasada, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçiler yönünden ikramiye ödenmesi yasal bir yükümlülük olarak öngörülmüştür.

İkramiye bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile karşılaştırılabilir. İş sözleşmesinde karşılaştırılmamış olsa dahi, işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan ikramiye ödemesinin <işyeri koşulu> olduğu kabul

edilmelidir. Her durumda ikramiyelerin tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmaz.

İkramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı Yasanın 22 nci maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir (Yargıtay 9. HD. 22.1.2009 gün 2007/34717 E, 2009/638 K.). Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ikramiyeler yönünden değişiklik, işçinin bireysel feragati ile dahi geçerli değildir. Toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili olan kişilerce bu yönde yapılabilecek değişiklik, ancak ileriye dönük olarak hüküm ifade eder.

İşçinin işe iade kararı üzerine çalıştırılmadığı dört aya kadar boşta geçen süreye ait Yasada geçen <diğer haklar> kavramına ikramiye de dahildir. Başka bir anlatımla işçinin Yasanın 21 inci maddesinin üçüncü fıkrasında sözü edilen çalışmadığı en çok dört aya kadar süre için ikramiye talep hakkı da vardır (Yargıtay 9. HD. 14.10.2008 gün 2007/29383 E, 2008/27243 K.).

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde, işçinin ödenmeyen ikramiye alacaklarından her iki işveren birlikte sorumludur.

Geçici iş ilişkisinde, işçiye ödenmeyen ikramiyelerden ödünç alan ve ödünç veren işverenler birlikte sorumlu tutulmalıdır (Yargıtay 9.HD. 16.12.2008 gün 2007/26179 E, 2008/33761 K.).

İkramiyenin gününde ödenmemesi halinde işçinin 4857 Yasanın 24/II-e maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshetmesi mümkündür (Yargıtay 9. HD. 17.10.2008 gün 2007/28997 E, 2008/27421 K.). Yine ikramiyenin yirmi gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması da Yasanın 34 üncü maddesine göre işçiye iş görmekten kaçınma hakkı sağlar.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, işverenin işçiler arasında sendikal nedenle ikramiye ödemeleri konusunda bir ayrıma gitmesi yasaklanmış olup, aksine uygulama diğer yasal koşulların da varlığı halinde sendikal tazminatı gerektirir (Yargıtay 9. HD. 2.2.2009 gün 2008/10999 E, 2009/1019 K.).

İkramiyelerin ödendiğini ispat yükü işverene aittir. Yasanın 5754 sayılı Kanunla değişik 32 nci maddesine göre, belli bazı işyerleri bakımından ikramiye ödemeleri, işçi adına açılan banka hesabına yatırılarak yapılmalıdır (Yargıtay 9. HD. 5.2.2009 gün 2007/34175 E, 2009/1681 K.).

İkramiyenin ödeme günü taraflarca açıkça kararlaştırılmamışsa Borçlar Kanununun 101 inci maddesi uyarınca, temerrüt için işçinin ihtarı gereklidir (Yargıtay 9.HD. 21.1.2009 gün 2007/34591 E, 2009/604 K).

İkramiye Yasadan ya da bireysel iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalarından doğmaktaysa, gününde ödenmeyen ikramiye için 4857 sayılı Kanununun 34 üncü maddesinde öngörülen, bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmalıdır. 1475 sayılı Yasa döneminde doğan ikramiye bakımından temerrüt tarihinden 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihine kadar yasal faize, bu tarihten sonrası için ise bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir.

Toplu iş sözleşmesinden doğan ikramiye alacaklarında ise 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61 inci maddesinde sözü edilen en yüksek işletme kredisi faizi uygulanır. Bununla birlikte, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ardından yenisi imzalanıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam eden ikramiye uygulamasında en yüksek işletme kredisi faizi geçerli olmaz (Yargıtay 9. HD. 7.10.2008 gün 2008/2654 E, 2009/25720 K.).

4857 sayılı Yasanın 25/II-ı maddesinde sözü edilen otuz günlük ücret kavramına ikramiyeler dahil değildir (Yargıtay 9. HD. 10.10.2008 gün 2007/27614 E, 2008/26208 K.).

Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde İş Kanununun 32 nci maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye ödemeleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmalıdır (Yargıtay 9.HD. 10.10.2008 gün 2007/27615 E, 2008/26209 K.).

İkramiye alacağı, Borçlar Kanununun 126 ncı maddesinin üçüncü fıkrasına göre beş yıllık zamanaşımına tabidir.

Somut olayda, işyerinde çalışanlara verilmekte olan ikramiyenin 2004 yılı başından itibaren kaldırıldığı ve bu hususun işverence duyurulduğu, bir kısım işçiler işverenin ikramiyelerin kaldırılması yolundaki değişikliği imzalı beyanları ile kabul etmiş ise de davacının iş şartındaki aleyhe olan bu değişikliği kabul ettiğine ilişkin beyanı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum göz önüne alındığında işverence ikramiyenin tek taraflı olarak kaldırılma-

sının işçi yönünden bağlayıcı nitelikte olmadığı ve 4857 Sayılı Kanunun 22. Maddesi uyarınca işyeri koşulu haline gelmediği sonucuna ulaşılmalıdır.

Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, davacı işçinin ikramiye alacakları ile ikramiye ilaveli kıdem ve ihbar tazminatına esas ücretine göre fark kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınması gerekirken ikramiye isteklerinin reddi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin ikramiye ilavesi olmadan hesaplanıp hüküm alınması isabetsizdir....)

gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

TEMYİZ EDEN : Davacı vekili

Karar: Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava, ikramiye alacağı ile fark kıdem ve ihbar tazminatı alacağı istemine ilişkindir.

Davacı vekili, davalı şirkete ait işyerinde çalışmasına devam ederken ... Sendikasına üye olduğunu; üye kayıt fişinin davalıya ulaşmasıyla iş akdinin haksız ve geçersiz olarak 11.01.2008 tarihinde fesih edildiğini; yılda iki maaş tutarı ikramiyenin dörde bölünerek ödendiğini, ancak 2005 yılından itibaren ödenmesi gereken ikramiyelerin işverence <bu gün vereceğim, yarın vereceğim> şeklinde ertelendiğini ileri sürerek, fark kıdem tazminatı, fark ihbar tazminatı ve ikramiye alacaklarını talep ve dava etmiştir.

Davalı şirket vekili, işyerinde uygulanmakta olan ikramiyelerin ekonomik nedenlerle 29.12.2003 tarihli yönetim kurulu kararı ile kaldırıldığını; kararın işyerinde duyurulduğunu ve ayrıca yapılan toplantı ile işçilere tebliğ edildiğini; sonrasında davacının yıllarca herhangi bir itirazda bulunmadan ücret bordrolarını çekincesiz imzaladığını; fesih günü davacının tüm haklarını aldığına ilişkin ibraname verdiğini ve bu şekilde ibra edildiklerini; işyerinde çalışan hiç bir işçiye 2004 yılından itibaren ikramiye ödenmediğini; uzun yıllar sonra davacının böyle bir talepte bulunmasının hukuki olmadığını; iş akdinin 4857 sayılı İş Kanununun 17. md. si gereğince ekonomik nedenlerle fesih edildiğini ve yasaya uygun olarak hesaplanan kıdem ve

ihbar tazminatlarının davacıya ödendiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece; <davacının iş akdinin 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesi gereği davalı işveren tarafından tazminatlı olarak fesh edildiği ve işverence hesaplanan kıdem-ihbar tazminatlarının davacıya ödendiği; işverence yapılan ödemeleri ihtirazi kayıtsız olarak kabul eden davacı, miktar belirten ibranameyi de ihtirazi kayıtsız olarak imzaladığı; işyerinde 2004 yılına kadar iki tam maaş ikramiyenin dörde bölünerek ödendiği tarafların beyanlarından ve dosyaya ibraz edilen işyeri kayıtlarından anlaşıldığı; 2004 yılı başında ikramiyelerin işverence kaldırıldığı; davacı her ne kadar ikramiyelerin bu gün vereceğim, yarın vereceğim şeklindeki ertelemeler ile 2005 yılından itibaren ödenmediğini iddia etmiş ise de, ibraz edilen bordroların imzalı olduğu, 31.12.2003 tarihine kadar olan bordrolarda ikramiye ödemelerinin görüldüğü, bu tarihten sonraki bordrolarda ikramiye hanesinin bulunduğu ancak tahakkuk yapılmadığı; davalı taraf ikramiyelerin kaldırıldığına işçilere duyurulduğunu belirtmiş, tanıkları da bu beyanı doğrulayarak, ikramiyelerin daha sonra ödeneceğine dair bir taahhüde bulunmadığını beyan ettikleri; zaten 2004 yılı başından itibaren ikramiye ödenmediğinin davacı tarafın da kabulünde olduğu; uzun süre ödenmeyen ikramiyenin işyeri koşulu haline geldiği; ikramiye ödemesi olmayan bordroları ihtirazi kayıtsız olarak imzalayan davacının aradan dört yıl gibi uzun bir süre geçtikten sonra ikramiye talep etmesinin iyi niyetli bir davranış olarak görülmediği, davacının ikramiyelerin kaldırılmasına rıza gösterdiği ve bunun işyeri uygulaması haline geldiği> gerekçesi ile ikramiye isteklerinin reddine, bakiye kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin ise ikramiye ilavesi olmadan yapılan hesaplama göre kabulüne dair verilen karar, davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Özel Dairece, yukarıda belirtilen nedenle bozulmuştur.

Yerel Mahkemece; önceki gerekçelerle direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararı, davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; işyeri uygulaması ile oluşan <ikramiye uygulamasının>, işverence, işçi aleyhine olarak değiştirilip değiştirilemeyeceği noktalarında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun <Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi> başlıklı 22.maddesinde iş yeri koşullarında yapılacak esaslı değişikliklerin yapılabilme koşulları düzenlenmiştir.

İK'nun 22. maddesinde:

<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 şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

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

hükümünü içermektedir.

Madde metninde de açıkça <...işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

Somut olay bu çerçevede irdelendiğinde: Davalı işveren tarafından iş yeri koşulu olan ikramiyenin kaldırıldığı ile ilgili şirket yönetim kurulu kararı 31.12.2003 tarihinde iş yerinde ilan edilmiş ise de davacının ikramiye uygulamasının kaldırılması ile ilgili değişikliği altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ettiğini gösterir yazılı belge bulunmamaktadır.

Bu konuda, Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmelerde azınlıkta kalan görüş sahipleri; 4857 Sayılı Yasanın 22. maddesinin lafzi yorumlanmaması gerektiği, davacının ikramiyenin kaldırılmasına ilişkin yazılı bildirim itiraz etmeyerek uzun süre sessiz kalıp, ücret bordrolarını imzalamış olması nedeniyle ikramiye ödenmemesinin iş yeri uygulaması haline

geldiği, bu nedenle mahkeme kararının yerinde olduğu savunulmuşsa da, çoğunlukça bu görüş benimsenmemiştir.

Hal böyle olunca; Yerel Mahkemece, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken; yanılığılı gerekçeyle önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.

Bu nedenlerle direnme kararı bozulmalıdır.

Sonuç: Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile, direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6217 sayılı Kanunun 30. maddesi ile 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na eklenen <Geçici Madde 3> atfıyla uygulanmakta olan 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA, istek halinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine, 5521 sayılı Kanunun 8/son maddesi uyarınca karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 27.02.2013 gününde yapılan ikinci görüşmede oyçokluğuyla karar verildi.

II. YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ KARARI

T.C

YARGITAY

22.HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2012/12745

Karar No : 2013/2608

Tarihi : 11.02.2013

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, fazla mesai, ikramiye ile ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi K. Keleş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünöldü:

Davacı vekili, davacının 27.07.2004 tarihinden 29.04.2011 tarihine kadar çalıştığını, müvekkilinin işyerinde haftanın beş günü sabah 07:30 da servise binip işe geldiğini akşam 17:30 a kadar çalıştığını, Cumartesi günleri

ise 12:30 a kadar çalıştığını ancak fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini, işyerinde son yedi aylık maaşının geç ödendiğini, müvekkilinin işe girdiğinden beri her dört ayda bir, bir maaş tutarı ikramiye ödenmekteyken müvekkilinin muvafakati alınmadan 2008 yılından sonra verilmediğini, bu hususa ilişkin hiç bir bildirimde bulunulmadığını, müvekkilinin bunun farkına varınca iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini belirterek kıdem tazminatı, ikramiye ve ücret alacağına tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili davacının son ay ücretinin banka hesabına yatırılarak ödendiğini, feshin haklı olmadığını, haftalık çalışma süresi dışında çalışılmadığından fazla çalışma ücreti alacağına olmadığını, zamanaşımı def'i'inde bulunarak davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece yapılan yargılama sonunda iş sözleşmesinin fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi ve ücretlerin gecikmeli ödenmesi nedeniyle davacı tarafından haklı sebeple feshedildiği, tanık beyanlarına göre 2009 yılına kadar yılda üç aylık ücret tutarında ikramiye verildiği halde 2009 ve 2010 yıllarında ikramiye ödenmediği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Dosya içeriğine göre davacının işyerinde sekreter olarak çalıştığı, iş sözleşmesinin davacı tarafından fazla çalışma ücret alacaklarının ödenmemesi ve ücretlerinin sürekli gecikmeli olarak ödendiği gerekçesiyle 29.04.2011 günlü fesih bildirimini ile feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davacı işe girdiğinden beri her dört ayda bir, bir aylık ücret tutarı ikramiye almakta iken davacının muvafakati alınmadan 2008 yılından sonra ikramiye ödenmesi uygulamasına son verildiği iddiasıyla ikramiye alacağı isteğinde bulunmuş, mahkemece dinlenen davalı tanıkları davacının ikramiye iddiasını doğrulamışlar, davalı tanıkları ise davalı şirketin ekonomik krizden etkilenmesi sebebi ile 2009 yılının başından itibaren ikramiye ödemesinin kaldırıldığını beyan etmişlerdir. İşyerinde davalı işverenin ikramiye ödemesine ilişkin toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesi

bulunmamaktadır. İşyerindeki ikramiye ödenmesine ilişkin işyeri uygulamasının ise 2008 yılı sonundan itibaren ekonomik kriz sebebi ile davalı işveren tarafından kaldırıldığı anlaşılmaktadır. Davacı, ikramiye uygulamasının kaldırıldığı 2009 yılının başından iş sözleşmesini feshettiği 24.09.2011 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüş ve ikramiyenin kaldırılmasına itiraz etmemiştir. Bu durumda uzun süre ikramiye ödenmemesinin iş koşulu haline geldiğinin kabulü gerekir. Bu itibarla ikramiye isteğinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.02.2013 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY

Somut olayda davacı işçi yılda birer aylık ücret tutarında üç ikramiye ödendiğine ilişkin işyeri uygulamasının bulunduğunu, işverence 2008 yılından itibaren ikramiye ödenmediğini ileri sürerek ikramiye alacağı isteğinde bulunmuş, mahkemesi isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

İşyerinde 2008 yılı sonuna kadar ikramiye uygulamasının bulunduğu ve daha sonra ödenmediği konusu taraflarca dinletilen tanık anlatımlarından anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinde, “işveren, 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...” kuralına yer verilmiştir.

İş Kanunu'nun 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma koşullarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Somut olayda işyerinde yılda üç ikramiye uygulaması bulunduğu dosya içeriği ile sabit olmasına rağmen, işverence davacının yazılı muvafakati alınmadan tek taraflı olarak 2008 yılından itibaren kaldırıl-

mıştır. Davalı işverence çalışma koşullarında bu şekilde yapılan değişiklik davacı işçiyi bağlamaz. Bu nedenle mahkeme kararının onanması gerektiği kanaati ile sayın çoğunluğun bozma yönündeki görüşüne katılmıyorum.
12.02.2013

III. HUKUKİ SORUN VE DAİRELERİN GÖRÜŞLERİ

Kıdem ve ihbar tazminatları hesabında esas alınan ücretin geniş anlamda ücret olduğu, bu kapsamda ikramiyelerin de kıdem-ihbar tazminatı hesaplanırken dikkate alınacağı konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Sorun, işyeri uygulamasına dayanan bir ikramiyenin işveren tarafından tek taraflı sona erdirilmesine itiraz etmeyen işçinin, sonradan kıdem-ihbar tazminatlarının hesabında bu ikramiyenin de hesaba katılmasını talep etmesi durumunda doğabilmektedir. Bu durumda yargılama yapan mahkeme, işçinin ödenmemiş ikramiye talebinin yanında, bir süredir uygulanmayan bu ikramiyenin hesaba katılarak talep edilen fark kıdem ve ihbar tazminatları hakkında da karar vermek durumundadır. Karar verilirken, işyeri uygulamasına dayanan bir çalışma koşulu olan ikramiye uygulamasının hangi koşullar altında kaldırılacağı, yani çalışma koşullarında esaslı değişiklik ve İş Kanunu m. 22 irdelenmek zorundadır. Tam da bu noktada yani bir ikramiyenin kaldırılması konusunda Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ile 9. Hukuk Dairesi ve Hukuk Genel Kurulu'nun farklı görüşleri kabul ettiği görülmektedir.

9. Hukuk Dairesi'nin 08.12.2011 gün ve 2009/28912 E., 2011/47659 K. sayılı ilamı üzerine yerel mahkemenin direnmesi ile konu HGK önüne gelmiş ve HGK Esas: 2012/9-1166 Karar: 2013/279 Karar Tarihi: 27.02.2013 kararı ile 9. Daire ile aynı sonuca varmıştır. Davanın konusu, iş sözleşmesi feshedilip kıdem ve ihbar tazminatı ödenen işçinin, fark kıdem ve ihbar tazminatı ile ikramiye talebidir. İşyeri uygulaması olarak işveren tarafından ödenmekte olan ikramiyelerin 2004 yılı başından sözleşmenin işveren tarafından feshedildiği 2008 yılına kadar ödenmediği anlaşılmakta, davacı işçi ikramiyeler yanında ikramiye farkına göre ek kıdem ve ihbar tazminatı talep etmektedir.

Taraflar arasında işyeri uygulaması olarak ikramiyenin varlığı ve bu uygulamanın 2004 yılına kadar sürdüğü tartışmasızdır. 2004 yılı başında

işverenin tek taraflı olarak ikramiye uygulamasına son verdiği, bu hususu ilan eden işçilere duyurduğu, bir kısım işçilerin ikramiyelerin kaldırılması yolundaki değişikliği imzalı beyanları ile kabul ettikleri anlaşılmaktadır. Fakat davacının iş şartındaki aleyhe olan bu değişikliği kabul ettiğine ilişkin beyanı yoktur. Yerel mahkeme buna rağmen davacı işçinin talebini şu gerekçe ile reddetmiştir: “2004 yılı başında ikramiyelerin işverence kaldırıldığı; davacı her ne kadar ikramiyelerin bu gün vereceğim, yarın vereceğim şeklindeki ertelemeler ile 2005 yılından itibaren ödenmediğini iddia etmiş ise de, ibraz edilen bordroların imzalı olduğu, 31.12.2003 tarihine kadar olan bordrolarda ikramiye ödemelerinin gözüktüğü, bu tarihten sonraki bordrolarda ikramiye hanesinin bulunduğu ancak tahakkuk yapılmadığı; davalı taraf ikramiyelerin kaldırıldığının işçilere duyurulduğunu belirtmiş, tanıkları da bu beyanı doğrulayarak, ikramiyelerin daha sonra ödeneceğine dair bir taahhüde bulunulmadığını beyan ettikleri; zaten 2004 yılı başından itibaren ikramiye ödenmediğinin davacı tarafın da kabulünde olduğu; uzun süre ödenmeyen ikramiyenin işyeri koşulu haline geldiği; ikramiye ödemesi olmayan bordroları ihtirazi kayıtsız olarak imzalayan davacının aradan dört yıl gibi uzun bir süre geçtikten sonra ikramiye talep etmesinin iyi niyetli bir davranış olarak görülmediği, davacının ikramiyelerin kaldırılmasına rıza gösterdiği ve bunun işyeri uygulaması haline geldiği”. Mahkeme sonuçta davacının ikramiye isteklerinin reddine, bakiye kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin ise ikramiye ilavesi olmadan yapılan hesaplama göre kabulüne karar vermiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise işçinin yazılı kabulü olmadan tek taraflı olarak ikramiye uygulamasına son verilmesinin bağlayıcı olmayacağını kabul etmiştir. Daireye göre “bu durum göz önüne alındığında işverence ikramiyenin tek taraflı olarak kaldırılmasının işçi yönünden bağlayıcı nitelikte olmadığı ve 4857 Sayılı Kanununun 22. Maddesi uyarınca işyeri koşulu haline gelmediği sonucuna ulaşılmalıdır.”. Daire yerel mahkeme kararını, “davacı işçinin ikramiye alacakları ile ikramiye ilaveli kıdem ve ihbar tazminatına esas ücretine göre fark kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınması gerekirken ikramiye isteklerinin reddi ile kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin ikramiye ilavesi olmadan hesaplanıp hüküm alınması isabetsizdir” gerekçesi ile bozmuştur. Yerel mahkemenin direnmesi üzerine konuyu tartışan HGK da 9. Daire ile aynı sonuca ulaşmıştır.

HGK gerekçe olarak İK 22 metnine dayanmakta, “işveren 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 bağlamayacaktır.” sonucuna varmaktadır. HGK’na göre işverenin esaslı değişikliği sadece işyerinde ilan etmesi yeterli değildir. İşçinin kabulüne dair yazılı belge sunulmadıkça ikramiye uygulamasına geçerli olarak son verildiği kabul edilemez. HGK kararı oyçokluğu ile alınmış olup, azınlık görüşündekilerin, “4857 Sayılı Yasanın 22. maddesinin lafzi yorumlanmaması gerektiği, davacının ikramiyenin kaldırılmasına ilişkin yazılı bildirimde itiraz etmeyerek uzun süre sessiz kalıp, ücret bordrolarını imzalamış olması nedeniyle ikramiye ödenmemesinin işyeri uygulaması haline geldiği, bu nedenle mahkeme kararının yerinde olduğu savunması” çoğunluk tarafından kabul edilmemiştir.

9. Daire ve HGK’nun bu görüşüne karşılık 22. Daire’nin 2013 yılına ait bir kararında, işverence tek yanlı kaldırılan ve kaldırılmasına uzun süre itiraz edilmeyen ikramiye konusunda tam aksi görüşü kabul ettiği görülmektedir². Daire’nin Esas No. 2012/12745, Karar No. 2013/2608 Tarihi: 11.02.2013 kararına konu olayda, fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi ve ücretlerinin geç ödenmesi gerekçeleri ile iş akdi işçi tarafından haklı nedenle feshedilmiştir. Davacı işçi, kıdem tazminatı, ücret ve ikramiye alacağı talebi ile dava açmıştır. Somut olayda işyeri uygulaması olarak ikramiye ödendiği, fakat işveren tarafından ikramiye uygulamasına tek taraflı son verildiği, iş akdi son bulmadan önceki 2009 ve 2010 yıllarında ikramiye ödenmediği anlaşılmaktadır. Yerel mahkeme davacının feshinin haklı sebebe dayandığı gerekçesi ile kıdem tazminatı talebini kabul etmiş, ikramiye konusunda da davacı işçiyi haklı bularak ikramiyelerin ödenmesine hükmetmiştir. Davalı işverenin temyizi üzerine dosyayı inceleyen 22. Daire ise kıdem tazminatı ve fazla mesai ücret taleplerini kabul etmekle birlikte, ikramiye talebi bakımından kararı bozmuştur. Daire’nin gerekçesi şöyledir: “davalı tanıkları davalı şirketin ekonomik krizden etkilenmesi sebebi ile 2009 yılının başından itibaren ikramiye ödemesinin kaldırdığını beyan etmişlerdir. İşyerindeki ikramiye ödenmesine ilişkin işyeri uygulamasının 2008 yılı sonundan

² Çalışma ve Toplum, 2013/3, S. 38, s. 654 vd.

itibaren ekonomik kriz sebebi ile davalı işveren tarafından kaldırıldığı anlaşılmaktadır. Davacı, ikramiye uygulamasının kaldırıldığı 2009 yılının başından iş sözleşmesini feshettiği 24.09.2011 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüş ve ikramiyenin kaldırılmasına itiraz etmemiştir. Bu durumda uzun süre ikramiye ödenmemesinin iş koşulu haline geldiğinin kabulü gerekir.” Karar oy çokluğu ile alınmış olup karşı oy yazısında İK 22’ye dayanılarak şu gerekçeler yer almaktadır: “İş Kanunu’nun 22. maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma koşullarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Somut olayda işyerinde yılda üç ikramiye uygulaması bulunduğu dosya içeriği ile sabit olmasına rağmen, işverence davacının yazılı muvafakati alınmadan tek taraflı olarak 2008 yılından itibaren kaldırılmıştır. Davalı işverence çalışma koşullarında bu şekilde yapılan değişiklik davacı işçiyi bağlamaz.”

IV. DEĞERLENDİRME

Kanımızca 9. Daire ve HGK’nun kararları ile 22. Daire karşı oyu doğrudur. 22. Daire’nin “işçinin itiraz etmeyip çalışmasını sürdürmesi nedeni ile ikramiye ödenmemesinin çalışma koşulu haline geldiği görüşüne” ise katılmamız mümkün değildir. İş Kanunu m. 22 hükmü, sadece metni ile değil, tarihi gelişimi ve getiriliş amacı dikkate alındığında da işverenin tek taraflı esaslı değişiklik yapmasını yasaklamaktadır. Tek taraflı değişikliğin önüne geçilmesinin temel aracı olarak da hükümde açıkça “işçinin yazılı kabulüne dayanmayan değişiklikler işçiyi bağlamaz” yani “geçersizdir” denmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce bir işyeri uygulamasının aksi yönde tekrarlanan uygulama ile tek taraflı ortadan kaldırılabilceği, olumsuz işyeri uygulaması ile bir ikramiyeye son verilebileceği kabul edilmiştir. Ancak 4857 sayılı Kanun m. 22’nin açık emredici ifadesi karşısında bu görüş artık geçerli değildir. M. 22’de Türk öğretisinde çoğunluğun kabul ettiği görüşe uygun olarak, işyeri uygulamasının iş sözleşmesi ile aynı düzeyde olduğu kabul edilmiştir. Bir ikramiye ister iş sözleşmesinden ister işyeri uygulamasından kaynaklansın, değiştirilmesi ve sona erdirilmesi İK 22 hükmüne tabidir. Ekonomik nedenlerle haklı gerekçelere dayansa dahi işveren, yasanın açık hükmünü ihlal edip tek taraflı olarak bir

işyeri uygulamasına son veremez. İşçilere durumun ilan edilmesi, işçilerin itiraz etmemesi, üst üste ikramiye ödenmemesinin tekrarı vb., esaslı değişikliği bağlayıcı kılamaz. Esaslı değişiklik yasanın lafzı ve ruhuna uygun olarak ancak işçinin yazılı kabulü alınmak sureti ile yapılabilir.

İK 22'nin bu düzenlemesi geçmiş dönemdeki işçi aleyhine kararlara ve yoruma bir tepki niteliğindedir. Geçmişte 1475 sayılı İK 16/II-e'deki bir ifade nedeniyle, esaslı değişikliğe 6 işgünü içinde itiraz edip haklı nedenle iş akdini feshetmeyen işçi bakımından değişikliğin bağlayıcı olduğu kabul edilmişti. Çeşitli Milli Komite toplantılarındaki tartışmalarda bu durumun doğru olmadığı, değişikliğin riskini işçinin taşımak zorunda olmadığı, işverenin değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesine son vererek kıdem ihbar tazminatlarını ödemesi ve fesih riskini üstlenmesi şeklinde bir düzenlemenin gerekli olduğu belirtilmişti. İK 22 hem bu tartışmalarda öne çıkan görüşü ifade etmekte hem de aslında sözleşme hukukunun temel bir ilkesine karşılık gelmektedir: Çalışma koşulları iş sözleşmesine dayanmaktadır ve her sözleşmede olduğu gibi iş sözleşmesinin de değiştirilmesi ancak tarafların anlaşması ile olabilir; tek taraflı olamaz. İşverenin fiili gücü nedeni ile işçiye tek taraflı değişikliği dayatmasına karşı sözleşme hukukuna uygun olarak İK 22'de her türlü esaslı değişiklik, anlaşma ve işçinin kabulü koşuluyla bağlanmaktadır. Yasa bu güvenceyi bir de yazılı şekil koşulu ile kuvvetlendirmekte, yazılı olmayan kabul konusundaki tartışma ve iddiaların önüne geçmekte, değişikliğin ancak işçinin yazılı kabulü ile bağlayıcı olacağını kabul etmektedir. Aksinin kabulü ile yazılı şekil koşulunu bir kenara atmak, yasanın amacı ve lafzına aykırı bir yorum olur.

İşçinin yazılı kabulü yani yazılı şekil kuralı İK 22 uyarınca geçerlilik koşuludur. Tüm şekil kurallarında olduğu üzere burada da, dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanımı yasağı yani MK 2 üzerinden bir istisna yapılmasının haklı olacağı durumlar bulunabilir. Fakat dikkate alınması gereken husus, emredici hükme dayanan bir şekil kuralının dürüstlük kuralı ile her zaman ve her durumda bertaraf edilemeyeceğidir. Somut olayda hakkın kötüye kullanıldığı, gerçekte mevcut bir kabul iradesi varken, sonradan kötüniyetli olarak şekil kuralının gerekçe gösterildiği açıkça ortaya konabilmeli ve kabul edilebilmelidir. Bu bakımdan çalışma koşullarında değişikliği de ücret ve diğer çalışma koşullarındaki değişiklikler olarak ikiye ayırmak mümkündür. Diğer çalışma koşullarında, örneğin bir işyeri veya görev

değişikliğinde işverenin gönderdiği işyerine giden veya yeni görevi kabul eden işçinin, uygun bir davranışla değişikliğe rıza gösterdiği kabul edilebilir. Örneğin gidip yeni işyerinde aylarca görev yapan işçinin sonradan şekil kuralına uyulmadığı için işyeri değişikliğinin bağlayıcı olmadığını ileri sürmesi hakkın kötüye kullanımı olarak görülebilir. Burada da önemli bir koşul, bu durumun geçici olmadığını işçinin bilmesidir. Buna karşılık ücret yani işverenin edimi söz konusu olduğunda, düşük ücret almaya, bir ikramiyenin verilmemesine itiraz etmemek değişikliği kabul anlamında yorumlanamaz. İşverenin tek yanlı olarak kendi edimini yerine getirmemesine veya eksik yerine getirmesine karşılık işçinin çalışmaya devam etmesi, kabul anlamına gelmez. İşçi zamanaşımı süresi içinde her zaman ücret farkını dava etmek ve haklı nedenle sözleşmesini feshetmek hakkına sahiptir. Ücretin eksik ödenmesi halinde işçinin haklı fesih yetkisi bakımından altı işgünlük sürenin işlemediği, ücret ödenmediği yani işverenin akde aykırı davranışı sürdüğü müddetçe işçinin haklı fesih hakkının olduğu da isabetli olarak yargı kararları ve öğretide kabul görmektedir. İkramiyesi ödenmediği için her zaman iş akdini haklı nedenle feshedebilen işçinin, itiraz etmediği için değişikliği kabul ettiği söylenemez. Ayrıca iş hukukunun, iş ilişkisi devam ederken verilen ibranamenin geçerli olmadığı ilkesi karşısında, işverence tek yanlı ödenmeyen bir ikramiyenin sonradan talep edilemeyeceği görüşü de zaten çelişkili olur. Bu nedenlerle ilke olarak MK 2 üzerinden de işçinin itiraz etmemesi ile bir ikramiye uygulamasına tek yanlı son vermenin geçerli olacağı kabul edilemez.

Olması gereken hukuk bakımından 22. Daire çoğunluk görüşünün haklı kabul edileceği durumlar olabilir. Alman hukukunda kabul edilen görüş uyarınca işyeri uygulaması, iş sözleşmesi değerinde değildir. Belirli objektif koşulların, haklı gerekçelerin varlığı halinde örneğin ciddi bir ekonomik kriz olduğunda işverenin tek yanlı olarak bir işyeri uygulamasına son verebilmesi mümkündür. Türk öğretisinde de azınlık görüşü bu yöndedir. Kazançlı dönemlerde işçileri ödüllendirmek için bir ikramiye uygulamaya başlayan işverenin, ikramiye ödediği dönemdeki koşullar ortadan kalktığında bu işyeri uygulamasına son verebileceği olması gereken anlamında doğru kabul edilebilir. İşyeri uygulamasını doğuran koşullar ortadan kalktığı takdirde uygulamanın da ortadan kaldırılabilmesi haklı olarak savunulabilir. Bu durumda da işverene denetimsiz bir yetki sağlamak söz konusu değildir. Mahkemenin

açılan davada işverenin gösterdiği gerekçeleri denetleyerek haklı bulabileceği, bu takdirde tek yanlı olarak bir işyeri uygulamasına son vermenin de geçerli olması gerektiği kabul edilebilir³. Ancak birincisi, bu görüş hukukumuzda kabul edilemez, zira İK 22 nedeni ile işyeri uygulamasının değiştirilmesi de iş sözleşmesi değişikliği ile aynı koşula yani işçinin yazılı kabulüne tabidir. İkincisi, tek yanlı son verme kabul edilse dahi işyeri uygulamasını doğuran koşulların ortadan kalktığı işveren tarafından deliller ile kanıtlanmalı, mahkeme tarafından da denetlenmelidir. Sadece işverenin soyut olarak “ekonomik kriz” var beyanına dayanılarak işçi aleyhine esaslı değişikliği geçerli kabul etmek söz konusu olamaz.

³ **Soyer**, Polat: Genel İş Koşulları, 1987, s. 217 vd.; **Alp**, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, s. 217.