



İŞVERENE ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK YAPMA HAKKI VEREN GENEL İŞLEM KOŞULU NİTELİĞİ TAŞIYAN GÖNÜLLÜLÜK VE GERİ ALMA/DEĞİŞİKLİK KAYITLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Dr. Öğr. Üyesi Nihat Seyhun ALP*

Öz

İş sözleşmeleri kural olarak belirsiz süreli olarak kurulmaktadır. Böylece işçi ve işverenler iş sözleşmesinden doğan borçlarını uzun vadede ve sürekli olarak yerine getirmektedir. Bununla birlikte iş sözleşmesinin akdedilmesi sırasında mevcut olmayan veya iş ilişkisi devam ederken değişen durumlar söz konusu olabilir. Bu durumda işveren, İş Kanununun 22. maddesine dayanarak çalışma koşullarını değiştirebilir. Diğer taraftan bu maddede düzenlenen usule tabi olmak istemeyen ve iş sözleşmesinin hızlı bir şekilde uyumlaştırılması ihtiyacını hisseden işveren, tip iş sözleşmelerinde ve iç yönetmeliklerde değişikliği saklı tutma kayıtları düzenlemektedir. Ancak işverenin bu hakkının sınırsız olarak düşünülmemesi ve bu kayıtların genel işlem koşulları açısından denetlenmesi gerekmektedir. Bu düşünce bağlamında, çalışmamızda genel işlem koşulları niteliği taşıyan gönüllülük kayıtları (Freiwilligkeitsvorbehalt), değişiklik kayıtları (Änderungsvorbehalt) ve geri alma kayıtları (Widerrufsvorbehalt) ayrıntılı olarak incelenmiştir.

* Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Antalya, Türkiye | Asst. Prof., Akdeniz University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Antalya, Turkey.

✉ nihatsayhunalp@gmail.com • ORCID 0000-0002-8727-9600.

- ✎ **Atıf Şekli** | Cite As: ALP Nihat Seyhun, "İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkı Veren Genel İşlem Koşulu Niteliği Taşıyan Gönüllülük ve Geri Alma/Değişiklik Kayıtlarının Değerlendirilmesi", *SÜHFD*, C. 30, S. 3, 2022, s. 1705-1752
- ✎ **İntihal** | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.
- ✎ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. | This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



Anahtar Kelimeler

İşverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı • Değişikliği saklı tutma kayıtları • Gönüllülük kayıtları • Değişiklik kayıtları • Geri alma kayıtları

EVALUATION OF RESERVATION OF VOLUNTARY AND REVOCATION/MODIFICATION WHICH GIVE THE EMPLOYER THE RIGHT TO CHANGE WORKING CONDITIONS

Abstract

As a rule, employment contracts are concluded for an indefinite term. Thus, employee and employers fulfill their obligations arising from the employment contract in the long term and continuously. However, there may be situations that do not exist at the time of the conclusion of the employment contract or situations that change during the employment relationship. In this case, the employer can change the working conditions by using Article 22 of the Labor Code. On the other hand, the employer, who does not want to be subject to the procedure regulated in this article and who feels the need to harmonize the employment contract quickly regulate reservation of right of modification in the standard form employment contract and internal labor regulations. However, this right of the employer should not be considered unlimited and these clauses should be controlled in the context of general terms and conditions. In the context of this thought, reservation of voluntary (Freiwilligkeitsvorbehalt), reservation of modification (Änderungsvorbehalt) and reservation of revocation (Widerrufsvorbehalt), which are general terms and conditions, were examined in detail in our study.

Key Words

Employer's right to change working conditions • Reservation of right of modification • Reservation of voluntary • Reservation of modification • Reservation of revocation

GİRİŞ

Çalışma ilişkilerinin dinamik yapısı ve iş piyasalarının gelişimi sözleşme koşullarında bazı değişiklikleri gerektirebilecek olup, bu nedenle hiçbir değişikliğe izin vermeyen katı düzenlemeler, iş sözleşmeleri için genel bir yaklaşım olarak kabul edilmemelidir¹. Dolayısıyla belirli

¹ ÖZDEMİR Erdem, "İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.3-4, 2004, s.33; Ekonomik, sosyolojik ve teknolojik gelişmelerin sözleşmenin yapılması sırasında öngörülemezliğinin işverene sözleşmenin muhtevasını tek taraflı belirleme hakkı

koşullar altında işverene çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı tanınmalıdır. Hatta feshin son çare olması ilkesi dahi kendi içerisinde, sözleşmenin feshi yerine çalışma koşullarında değişiklikler yapılarak sözleşmenin devamını barındırmaktadır².

İşveren, çalışma koşullarını değiştirmek istemesi durumunda ya İş Kanununun³ 22. maddesinde düzenlenen usulü takip edecek ya da iş sözleşmesi akdedilirken, gerekli hallerde, iş sözleşmesinin değiştirilebileceğine ilişkin işçiden baştan rıza alacaktır. İşte ikinci durumda değişikliği saklı tutma kayıtları karşımıza çıkmaktadır. İşveren bu kayıtlar ile iş sözleşmesi veya esaslı unsurları ortadan kaldırılmayıp⁴, sadece İş Kanununun 22. maddesinde düzenlenen usule tabi olmaksızın çalışma koşullarını tek taraflı değiştirme imkânını elde etmektedir⁵.

Ahde vefa ilkesinin bir gereği olarak iş sözleşmesinin tek taraflı olarak değiştirilmesi mümkün değildir⁶. Bununla birlikte işveren, girişim özgürlüğü gereği işletmesinde her türlü işletmesel karar alma hakkına

veremeyeceğine ilişkin bkz. NARMANLIOĞLU Ünal, "İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3,2006, s.15.

² SÜZEK Sarper, "Değişiklik Feshi", Tisk Akademi, C.1, S.1, 2006, s.8 (Değişiklik Feshi); ALPAGUT Gülsevil, "İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri", Çimento İşveren Dergisi, C.18, S.5, 2004, s.57 (Değişiklik Kayıtları); ALP Mustafa, "İşverene Tek Taraflı Ücret Değişikliği Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerlilik ve Denetim Ölçütleri", LİSGHD, S.21, 2009, s.18 (Tek Taraflı Ücret Değişikliği); ERTUĞRUL Meltem, "İş Hukukunda Değişiklik Feshi", İzmir Barosu Dergisi, C.83, S.2, 2018, s.134; DOĞAN YENİSEY Kübra, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Çalışma ve Toplum, S.26, 2010, s.102; 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, Özel Sayı, 2007,s.219; KAR Bektaş, "Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.15, 2009, s.67.

³ 2003 tarihli 4857 Sayılı İş Kanunu, RG.: 10.06.2003/25134.

⁴ ALP Mustafa, "İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 3, 2006, s.38 (İçerik Denetimi).

⁵ ERTUĞRUL, s. 155-156.; "...Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma şartlarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır..." [Yarg. 22. HD. T. 24.10.2017, E. 2017/9413, K. 2017/22719 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 03.08.2022)]

⁶ SÜZEK, Değişiklik Feshi, s.10; YENİSEY, s.96-97; ALPAGUT Gülsevil, "İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı- Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararları", LİSGHD, S.9, 2006, s.50 (Uygulama Alanı).

sahtiptir⁷. Ayrıca işverenin, değişen şartlara kolay ve hızlı şekilde uyumu sağlamak için iş sözleşmesini esnek olarak düzenlemesinde haklı menfaatinin olduğu kabul edilebilir⁸. Dolayısıyla değişen şartlara uyum sağlamak amacına dayanan ve işçinin menfaatlerini aşırı ölçüde sınırlandırmayan değişiklik kayıtları geçerli kabul edilmelidir⁹. Ancak haklı gerekçelere dayanmayan ve işçinin menfaatlerine ölçüsüz bir şekilde zarar veren değişiklik kayıtları, menfaat dengesini önemli ölçüde bozacaklardır¹⁰. Menfaat dengesinin bozulup bozulmadığının ve dolayısıyla değişiklik kayıtlarının geçerli olup olmadığının tespiti için söz konusu kayıtların denetlenmesi gerekmektedir. Öte yandan işveren, yönetim hakkını kullanırken zaten sınırsız olmayıp, dürüstlük kuralına uygun hareket etmelidir¹¹. Fakat değişiklik kayıtlarının sadece dürüstlük kuralına uygun şekilde kullanılması yönündeki genel denetimi, işçiler için yeterli derecede koruma sağlamayacaktır. Bu bağlamda da değişiklik kayıtları, ilave denetimlere tabi tutulmalıdır.

İş hukukunda tip iş sözleşmeleri ve iç yönetmelikler, işveren tarafından önceden tek taraflı olarak hazırlanmakta ve işçiye kabul etmesi için sunulmaktadır. Bu özelliği itibarıyla de iş hukukunun anılan kaynakları, genel işlem koşulları niteliği taşımaktadır. Çünkü genel işlem koşullarında da sözleşmenin diğer tarafının sözleşme içeriğine etki etme imkânı olmamakta, sadece sözleşmeyi mevcut şekliyle kabul etme veya etmeme

⁷ YENİSEY, s. 97; GÜZEL Ali, "İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihle Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi", Çalışma ve Toplum, S.4, 2005, s.166; YÜCEL BODUR Mehtap, "İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü", İş ve Hayat, C.1, S.2, 2015, s.138.

⁸ ALP, İçerik Denetimi, s. 45.

⁹ ALP, İçerik Denetimi, s. 45.

¹⁰ ALP, İçerik Denetimi, s. 47.

¹¹ GÜZEL Ali/UGAN ÇATALKAYA Deniz, "İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, s.45; SÜZEK Sarper, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları", Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, 1998, Ankara, s.231 (İşverenin Yönetim Hakkının Sınırı); AYDIN Ufuk, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.23, 2011, s.24 (Değişiklik Feshi); AKIN Levent, "İşçinin Çalışma Şartlarında Değişiklik ve Fesih Hakkı", ÇEİS, C.27, S.2, 2013, s.46; ALPAGUT, Değişiklik Kayıtları, s.56.

noktasında bir özgürlüğe sahip olmaktadır¹². Keza işverenler, tip iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerde diğer çalışma koşulları ile birlikte işverene tek taraflı değişiklik yetkisi veren kayıtları da düzenlemektedir. Dolayısıyla bu kayıtlar da önceden tek taraflı olarak hazırlanmakta ve işçi, bu kayıtların içeriğine etki edememektedir. Hatta işçiler, çoğu zaman bu kayıtların farkına varamazlar veya varsalar bile nasıl bir sonuç doğuracağını öngöremezler. Hal böyleyken söz konusu kayıtlar da genel işlem koşulları niteliği taşıdığından yürürlük, içerik, şeffaflık ve kullanım denetimine tabi tutulmalıdır.

Değişen koşullara karşı iş sözleşmesinin uyarlanması ihtiyacı ve işverenin bu konudaki menfaati temel alınarak, bu kayıtların mutlak suretle geçersiz kabul edilmesi yerine, genel işlem koşulları denetimine tabi tutulması çözümü çalışmamızda benimsenmiştir. Öte yandan değişiklik kayıtları birçok türde düzenlenmektedir. Ancak sadece genel işlem koşulları niteliği taşıyan gönüllülük kayıtları (Freiwilligkeitsvorbehalt), değişiklik kayıtları (Änderungsvorbehalt) ve geri alma kayıtları (Widerrufsvorbehalt) çalışmamızın konusunu oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmamızda, Alman hukukundan da yararlanılarak ilk önce değişiklik kayıtlarının amacı, geçerliliği sorunu ve denetimi genel olarak incelenmiş, ardından gönüllülük ve geri alma/değişiklik kayıtları özelinde değerlendirme yapılmıştır.

I. DEĞİŞİKLİĞİ SAKLI TUTMA KAYITLARI

A. GENEL OLARAK

İş sözleşmesi, özü itibarıyla katı nitelikte olup, değişime dirençlidir¹³. Bununla birlikte çalışma koşulları çok farklı şekillerde daha esnek hale getirilebilmekte ve değişen şartlara uyumu için çeşitli yollar kullanılmaktadır. Bu yollardan biri, çalışma koşullarının İş Kanununun 22. maddesine göre değiştirilmesidir. İş Kanununun 22. maddesine istinaden çalışma koşullarındaki değişiklikler, ancak işçinin yazılı rızası ile mümkündür. Değişiklik teklifini kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini, işveren, yine bu maddeye göre feshedebilir. Fakat bu feshin kullanılması durumunda, iş sözleşmesinin değişen şartlara uyarlandığı sonucuna

¹² YILDIZ Gaye Burcu, "İş Hukuku Açısından Genel İşlem Koşulları ve Denetimi", İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, Editör: CENTEL Tankut, Onikilevha Yayınevi, İstanbul, 2016, s.10 (Genel İşlem Koşulları).

¹³ LEDER Tobias, "Aktuelles zur Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen" RdA, Heft:2, 2010, s.94.

varamayız. Keza işverenin buradaki fesih hakkı, tek taraflı bir değişikliğin kabul edilebilirliği ile ilgili olup, değişikliğin içeriği ile ilgili değildir¹⁴. Başka bir ifadeyle değişiklik feshi işçiyi tek taraflı bir sözleşme değişikliğine ve feshine karşı korumakta ve fakat işçinin menfaatlerine uygun olmayan sözleşme hükümlerinin belirlenmesine karşı korumayı amaçlamaktadır¹⁵. Ayrıca bu yol, şekil şartlarına tabi olduğundan ve işçinin rızası arandığından çoğu zaman ivedi bir çözüm sağlamayacaktır. Öte yandan iş sözleşmesinin değiştirilmesine ilişkin şekil şartlarına tabi olmak istemeyen ve hızlı bir şekilde karar alma ihtiyacı hisseden işveren, işin içeriği, yeri veya zamanını açık bir şekilde sözleşmede düzenlese de değişiklik yapma hakkını saklı tutmaktadır¹⁶. Böylelikle iş sözleşmesinde çalışma koşulları somutlaştırılmakta ve fakat işveren, bu koşulları daha sonra değiştirme hakkını elde etmektedir¹⁷.

Borç ilişkisinde, taraflardan birine sözleşme hükümlerinde tek taraflı değişiklik yapabilme hakkını tanıyan maddelere *değişikliği saklı tutuma kayıtları/değişiklik kayıtları* denilmektedir¹⁸. İşveren, söz konusu kayıtlar yoluyla çalışma koşullarının tek taraflı olarak değiştirilmesine ilişkin engelleri aşmaktadır¹⁹. Öyle ki, iş sözleşmesi yapılırken, sözleşme hükümlerinin değiştirilebileceğine ilişkin işçiden bir nevi baştan rıza alınır²⁰. Dolayısıyla işverenin bu hakkı, iş sözleşmesi hükmüne dayanmaktadır²¹. Fakat işçinin iş sözleşmesi yapılırken özgür iradesiyle mi bu izni verdiği sorunu geçerliliğini sürdürmektedir²².

¹⁴ SINGER Reinhard, "Flexible Gestaltung von Arbeitsverträgen", RdA, Heft:6, 2006, s.365.

¹⁵ SINGER s.364.

¹⁶ FANSELOW Dana, Münchener Anwaltshandbuch Insolvenz und Sanierung, Teil A. Sanierungsrecht § 3 Arbeitsrechtliche Fragestellungen, 3. Auflage, Hrsg.: NERLICH Jörg/ KREPLIN Georg, Beck Verlag, München, 2019, Rn. 179.

¹⁷ WANK Rolf, "Änderung von Arbeitsbedingungen", NZA-Beil, Heft: 2, 2012, s.45.

¹⁸ ALP, İçerik Denetimi, s.37.

¹⁹ SINGER s.362.

²⁰ UŞAN, s.245; DURSUN ATEŞ Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019, s.275; ALP Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2005, s.258 (İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi); ÖZTÜRK Berna, İşçinin Talimatlarına Uyma Borcu, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2021, s.562; CİVAN Orhan Ersun, Genel İş Koşulları, Beta Yayınevi, İstanbul, 2015, s.101 (Genel İş koşulları).

²¹ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.259; ÖZDEMİR, s.33.

²² Bu sorunun kayıtların sınırlandırılarak çözülebileceğine ilişkin bkz. UŞAN, s.245.

B. DEĞİŞİKLİĞİ SAKLI TUTMA KAYITLARININ AMACI

İş ilişkisi, sürekli olarak yerine getirilmesi gereken karşılıklı borçlardan oluşur ki, bu borçlar her bir taraf için bağlayıcıdır²³. Bununla birlikte iş sözleşmesinin akdedilmesi sırasında mevcut olmayan, iş ilişkisi devam ederken ortaya çıkan veya değişen durumlarla karşılaşılabılır. Değişen bu şartlar karşısında mevcut çalışma koşulları ile iş sözleşmesinin devamı, çok zor hatta imkânsız hale gelebilir. Bu sebeple çalışma koşullarının değişen durumlara uyumlaştırılması ihtiyacı, süreklilik arz eden iş ilişkisi için önemlilik arz etmektedir.

Taraflar, anlaşarak iş sözleşmesini her zaman değiştirebilirler. Fakat daha fazla esneklik arayanlar bunu İş Kanununun dışında bulabilirler²⁴. Öyle ki, taraflardan birinin tek yanlı olarak sözleşmenin içeriğini değiştirmesi ve böylece sözleşmeyi değişen koşullara uyarlaması imkânı çok sınırlı da olsa bulunmaktadır²⁵. Bu imkân, iş ilişkisinin kurulmasından sonra işverenin sözleşme hükümlerinde değişiklik yapma hakkını saklı tutan kayıtlardır²⁶.

Sözleşmedeki değişiklik kayıtları, değişen şartlara sözleşmeyi uyumlaştırmayı ve böylelikle esneklik ihtiyacını karşılamayı hedeflemektedir. Yine bu kayıtlar, işverenin işçiye bir menfaat sağlaması, ancak uzun vadede kendini bağlamak istememesi amacına da hizmet etmektedir²⁷. Çünkü iş hukukunda değişen koşullar o kadar çok ve çeşitlidir ki, işverence önceden güvenilir bir tahmin yapmak ve hepsini sözleşmede düzenlemek neredeyse imkânsızdır²⁸. Bu sebeple iş sözleşmesi sürekli bir uyarlamaya ihtiyaç duymaktadır²⁹. Sözleşmedeki değişiklik kayıtları da bu ihtiyaca cevap veren bir çözüm olarak uygulamada işverenlerce

²³ SPINNER Günter, Münchener Kommentar zum BGB Band 5: Schuldrecht - Besonderer Teil, Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse, 8. Auflage, Hrsg.: SACKER Franz Jürgen/ RIXECKER/ OETKER Hartmut/ LIMPERG Bettina, Beck Verlag, München, 2020, Rn. 360, BGB § 611a. Arbeitsvertrag.

²⁴ LEDER, s.93.

²⁵ LEDER, s.94.

²⁶ WANK, s.41.

²⁷ SINGER s.372; LEDER, s.96.

²⁸ HUNOLD Wolf, "AGB-Kontrolle einer Versetzungsklausel", NZA, Heft:1, 2007, s.21.

²⁹ HUNOLD, s.21; KUNZL Reinhard, Kündigungsgesetz Gross Kommentar zum Gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, KSchG § 2 Änderungskündigung, 6. Auflage, Hrsg.: LINCK Rüdiger/PREIS Ulrich/SCHMIDT Ingrid, Beck Verlag, München, 2021, Rn.108; ALP, İş sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.243.

sıklıkla kullanılmaktadır. Hatta bu kayıtlar, başka bir anlaşmaya gerek kalmadan ücrette indirim yapabilme imkânı sağladığından ücretsiz izin veya kısa çalışma gibi önlemlere kıyasla daha pratik olup, işverence öncelikli başvurulacak yol olduğu öğretide haklı olarak ileri sürülmüştür³⁰.

Değişen durumları hesaba katmak için iş sözleşmelerinde bu kayıtlara yer verilmişse, işverenin sözleşmeyi uyarlama konusundaki menfaatinin³¹ ve haklı bir değişiklik yapabilme imkânının var olduğu kabul edilir³². Başka bir ifadeyle işyerinin ekonomik belirsizliği ve istihdam ilişkisinin gelişimi nedeniyle işverenin, belirli edimleri esnek bir şekilde yapılandırmasında menfaati olabilir³³. Örneğin satışlarda düşüş yaşanması, cironun azalması, talebin düşmesi, üretimin azalması veya ülkede yaşanan genel/sektörel ekonomik kriz durumlarında sözleşme hükümlerinde değişiklik yapmasında işverenin objektif bir menfaatinin var olduğu düşünülebilir. Yani ekonomik nedenlere dayalı olarak değişiklik kayıtlarının kullanılmasına, işverenin kayıplarla başa çıkması gerektiği ölçüde izin verilir³⁴. Aksi takdirde işverene, bir durum değişikliği olmadan sözleşmede kendi lehine değişiklik yapmasına izin verilmiş olur³⁵.

Değişiklik kayıtları, kötü sözleşme taslağını ve/veya şirket politikasını düzeltmek için bir araç olarak kullanılamaz³⁶. Örneğin işveren, sırf rekabet gücünü artırmak için ikramiyeleri iptal etmek istiyorsa, bu durum, objektif neden olarak kabul edilmemelidir³⁷. Çünkü işverenin kendisi için öngörülebilir ve kontrol edilebilir olan bu tür riskleri üstlenmesi gerektiği haklı olarak ileri sürülebilecektir³⁸. Yine bu durumda ekonomik riskin sınırsız bir şekilde çalışana yansıtılması söz konusu olur ki, bunun kabulü mümkün değildir³⁹. Dolayısıyla sözleşmede değişiklik

³⁰ ALP, Tek Taraflı Ücret Değişikliği, s.18.

³¹ Değişen koşullara karşı uyarlama için iş sözleşmesinin esnek şekilde düzenlenmesinde işverenin menfaatinin olduğuna ilişkin bkz. ALP, İçerik Denetimi, s. 45.

³² SINGER, s.368.

³³ LAKIES Thomas, "Das Ende des arbeitsvertraglichen Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen", ArbRAktuell, Heft:19, 2012, s.471 (Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen).

³⁴ SINGER, s.372.

³⁵ SINGER, s.368.

³⁶ SINGER, s.368.

³⁷ SINGER, s.368.

³⁸ SINGER, s.368.

³⁹ SINGER, s.368.

yapılmasına ilişkin kayıtlar, ancak durumun belirsiz bir şekilde gelişmesi ve bir düzeltme aracı olarak gerekli olmaları durumunda ve ayrıca bu kayıtların kullanılmasına ilişkin nedenlerin, uygulanmasına ilişkin ilkelerin ve sınırlamaların açık bir şekilde belirlendiği ölçüde kabul edilebilir⁴⁰. Keza değişiklik kayıtlarının uygulama alanının her zaman sözleşmeye dayalı çekirdek alan dışındaki menfaatlerle sınırlandırılması da bu amaca hizmet etmektedir⁴¹.

C. DEĞİŞİKLİĞİ SAKLI TUTMA KAYITLARININ İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI İLE İLİŞKİSİ

Çalışma koşulları, iş ilişkine dayanan tüm hakları ve borçları kapsayan bir kavramdır⁴². Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri, iç yönetmelikler, işyeri uygulamaları ve işverenin talimatları ile çalışma koşulları oluşturulmaktadır⁴³. Anlaşılacağı üzere işverenin talimatları da çalışma koşullarının kaynaklarından biridir. Keza işçinin iş görme edimini işverenin vereceği talimatlara uygun olarak yerine getirmesi, hem Alman hukuku hem de Avrupa Birliği hukukuna göre iş ilişkisinin tartışmasız özelliğidir⁴⁴.

Alman hukukunda işverenin talimat verme hakkı, işverenin tek taraflı olarak işin yerini, zamanını ve içeriğini belirleyebilmesi anlamına gelir⁴⁵. Bu bağlamda İşletme Düzeni Kanunu'nun (GewO) 106. maddesine göre; "Çalışma koşulları; iş sözleşmesi, işletme sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya yasal hükümler ile belirlenmediği takdirde işveren, iş görme ediminin içeriğini, yer ve zamanını hakkaniyete uygun şekilde belirleyebilir"⁴⁶. Bu ifade ile anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesiyle çalışma yeri, çalışma saatleri veya çalışma türü belirlenebilir. Ancak iş sözleşmesi ile bu çalışma koşullarının

⁴⁰ HUNOLD s.21.

⁴¹ SINGER, s.368.

⁴² EKONOMİ Münir, "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Kamu-İş, Ankara, 1997, s.158; TULUKÇU N. Binnur, "Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan Cilt 1, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, s. 1101; ENGİN Murat, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı", İÜHFİM, C.LXI, S.1-2, 2003, s.314.

⁴³ ALPAGUT, Değişiklik Kayıtları, s.53; ENGİN, s.314; EKONOMİ, s.158-161; Yarg. HGK, T. 18.3.2021, E. 2021/9-112 K. 2021/294 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 02.08.2022).

⁴⁴ WANK, s.42.

⁴⁵ WANK, s.41; FANSELOW, Rn.179.

⁴⁶ HUNOLD, s.21.

belirlenmesi durumunda işverenin talimat verme hakkı daralmış olacaktır⁴⁷. Başka bir ifadeyle iş sözleşmesinde yukarıda değinilen çalışma koşulları ne kadar açık ve kesin olarak belirlenirse, işverenin sahip olduğu hareket alanı o kadar kısıtlanmış olur⁴⁸. Dolayısıyla esnekliğe en çok ihtiyaç duyulan yerlerde, özellikle de ücret ve çalışma saatlerinde, sözleşmeye dayalı düzenlemeler var olduğundan hedeflenen esneklik, işverenin talimat verme hakkı ile gerçekleştirilemez⁴⁹. Buna karşın hedeflenen esnekliğe ulaşılabilmesi ve işverenin hareket kapasitesinin artırılabilmesi için işverenin yönetim hakkı genişletilebilir. Bu durumda işverenin yönetim hakkı, işverenin gerçek olan genişletilmiş yönetim hakkı ve gerçek olmayan genişletilmiş yönetim hakkı olarak ikiye ayrılabilir⁵⁰.

Gerçek olmayan yönetim hakkının genişletilmesi kavramı, GewO'nun 106. maddesinde işveren için düzenlenen hakların ötesine geçmeyecek şekilde işverene talimat verme hakkının tanınmasını ifade eder⁵¹. Keza Alman hukukunda iş sözleşmesinde herhangi bir düzenleme bulunmasa bile işverenin talimat verme hakkı, GewO'nun 106. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Dolayısıyla iş sözleşmesinde aksine bir hüküm olmadığı müddetçe işveren işin içeriğini, yerini ve zamanını tek taraflı olarak belirleyebilir. Hatta iş sözleşmelerinde bu maddeye atıf yapılmasıyla da yetinilebilir ki bu durum, işverenin talimat verme konusundaki yasal hakkının içeriğini değiştirmeyen bir beyan maddesi olarak kabul edilir⁵².

Gerçek olan yönetim hakkının genişletilmesi, işverenin GewO'nun 106. maddesinde düzenlenen yönetim hakkının ötesine geçilerek, işverenin edimi tek taraflı belirleyebilme hakkını ifade eder⁵³. Böylelikle işveren, belirli sınırlar dâhilinde çalışma koşullarını değiştirebilir veya ortadan kaldırabilir⁵⁴. İşte bu durumda gerçek olan yönetim hakkının

⁴⁷ WANK, s.42; FANSELOW, Rn.179.

⁴⁸ SINGER, s. 362.

⁴⁹ SINGER, s. 362.

⁵⁰ Alman hukukunda gerçek olan ve olmayan genişletilmiş yönetim hakkı (Echte ve unechte Direktionserweiterungen) kavramlarının kullanıldığına ilişkin bkz. FANSELOW, Rn.180.

⁵¹ FANSELOW, Rn.180.

⁵² WANK, s.45.

⁵³ KUNZL, Rn.79d; FANSELOW, Rn.181; WANK, s.46.

⁵⁴ KUNZL, Rn.79d.

genişletilmesi söz konusu olacaktır. Ancak taraflardan hiçbiri, sözleşmenin esaslı unsurlarını tek taraflı olarak değiştirme hakkını saklı tutamaz⁵⁵.

Çalışma koşullarında bir değişiklik yapılmak isteniyorsa, bu değişikliğin yönetim hakkına dayanarak mı yoksa sözleşme değişikliği yoluyla mı gerçekleştirileceği sorusu akla gelmektedir. Bu soruyu cevaplayabilmemiz için ilk önce sözleşmenin içeriğinin net olarak belirlenmesi gerekir⁵⁶. İş sözleşmesinin içeriği belirlendikten sonra yapılmak istenen değişiklik, iş sözleşmesinin özünü yani esaslı noktalarını etkileyecek nitelikte ise artık yönetim hakkı değil, sözleşme değişikliği söz konusudur⁵⁷.

Türk hukukunda işverenin yönetim hakkı; işin türü, yeri ve zamanının somutlaştırılması ile sınırlı olduğu kabul edilir⁵⁸. İşverenin yönetim hakkı kapsamında olmayan bir değişikliğin artık talimat verme hakkıyla değil, sözleşme değişikliğiyle olduğu bir gerçektir⁵⁹. Bu durumda İş Kanununun 22. maddesinin uygulanması gerekmektedir. Çünkü işverenin edimi tek taraflı değiştirme hakkı, sadece yönetim hakkının sınırları içinde kalan konularla sınırlıdır⁶⁰. Bununla birlikte değişiklik kayıtları ile

⁵⁵ WANK, s.46.

⁵⁶ WANK, s.49; "...Çalışma şartlarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu şartların neler olduğunun ortaya konulması gerekir..." [Yarg. 22. HD., T. 24.10.2017, E. 2017/9413, K. 2017/22719 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 03.08.2022)].

⁵⁷ WANK, s.49.

⁵⁸ SEÇKİN İhsan, "Komisyon ve Genel Kurul Tutanaklarına Yansıyan Meclis İradesi Işığında İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kaydının Geçerliliği Sorunu", TBB Dergisi, S.121, 2015, s.349; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.107; ALPAGUT, Değişiklik Kayıtları, s.54; AYDIN Ufuk, "4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar İncelemesi)", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.5, 2007, s.62 (Değişiklik Kayıtları); SÜZEK, İşverenin Yönetim Hakkının Sınırları, s.225; İş görme borcunu somutlaştırdığına ilişkin bkz. CİVAN, Genel İş Koşulları, s.89; ÖZTÜRK, s.532; BODUR, s.140.

⁵⁹ WANK, s.46.

⁶⁰ ALPAGUT, Değişiklik Kayıtları, s.54; SEÇKİN, s.349; ERTÜRK Şükran, "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2013, s.109); Yarg. HGK, T. 18.3.2021, E. 2021/9-112 K. 2021/294 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 02.08.2022); "Yönetim hakkı iş şartlarını belirleyen bir faktördür. Bu hak işverene işin yapılması konusunda tek taraflı düzenleme yapma hakkı verir." (ARICI Kadir, "İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası", Yargıtay Dergisi, C.9, S.1-2, 1983, s.162); "İşveren, yönetim hakkı kapsamına giren konularda serbestçe emir ve talimat verebileceği gibi, istediği zaman bunları geri alıp değiştirebilecektir." (CİVAN, Genel İş Koşulları, s.89); Benzer şekilde bkz. ÖZTÜRK, s.532; BAYCIK Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2011, s.170 (Yenilik Doğuran Haklar).

işverene değişiklik yapma yetkisi verilmişse işveren, bu maddeye uymaksızın tek taraflı olarak değişiklik yapma hakkını elde etmiştir. Böylelikle değişiklik kayıtları işverene tek taraflı olarak karar alma ve aldığı kararı uygulama imkânı sunmaktadır⁶¹. İşte bu durumda, yani yönetim hakkı kapsamında olmamasına rağmen işverene çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma yetkisi verilirse, genişletilmiş yönetim hakkından bahsedilebilecektir⁶². Hal böyleyken işveren, esaslı değişiklik olsa dahi çalışma koşullarını tek taraflı değiştirebilir⁶³.

D. DEĞİŞİKLİĞİ SAKLI TUTMA KAYITLARININ GEÇERLİLİĞİ SORUNU

Alman hukukunda, değişiklik kayıtları, makul olması halinde geçerli kabul edilmektedir⁶⁴. Keza Türk hukukunda da değişiklik kayıtlarının geçerli olabileceği kabul edilmekle⁶⁵ birlikte geçerli olmayacağı görüşü de savunulmaktadır⁶⁶. Yargıtay ise işverenin nakil yetkisini saklı

⁶¹ DURSUN ATEŞ, s.230.

⁶² ALP, Tek Taraflı Ücret Değişikliği, s.27; AYDIN, Değişiklik Kayıtları, s.62-63; ENGİN, s.317; DURSUN ATEŞ, s.276; ÖZTÜRK, s.519; CİVAN, Genel İş Koşulları, s.101; ALPAGUT, Değişiklik Kayıtları, s.59; Yarg. HGK, T. 18.3.2021, E. 2021/9-112 K. 2021/294 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 02.08.2022); "...İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma şartlarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir..." [Yarg. 22. HD., T. 18.12.2017, E. 2015/24749, K. 2017/28845 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 09.08.2022)]; Değişiklik haklarının yönetim hakkını genişlettiğinden ziyade, bağımsız birer yenilik doğuran hak olarak kabul edilmelerinin daha uygun olacağına ilişkin bkz. BAYCIK, Yenilik Doğuran Haklar, s.192.

⁶³ ENGİN, s.317; AYDIN, Değişiklik Feshi, s.27.

⁶⁴ SINGER, s. 364.

⁶⁵ MANAV Eda, "İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.25, 2012, s.148; AYDIN, Değişiklik Kayıtları, s.61; UŞAN, s.244; AKIN, s.50; ALPAGUT, Değişiklik Kayıtları, s.60; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.250; ÖZTÜRK, s.574-577; CİVAN, Genel İş Koşulları, s.102; ÖZDEMİR, s.33; YÜCEL Ramazan, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi", İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.3, S.1, 2017, s.57; s.166; Ücret dışında geçerli olacağına ilişkin bkz. GÜLER Mikdat, "Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Düşündürdükleri", Kamu İş, C.7, S.3, 2004, s.13-14; İşin ve işyerinin sözleşmede bulunan değişiklik kaydıyla ve hakkaniyete uygun şekilde değiştirilebileceğine ilişkin bkz. TULUKÇU, s.1112.

⁶⁶ GÜZEL/ÇATALKAYA, s.55; ANLAMA Adil, "İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri (Değişikliği Saklı Tutma Kayıtları)", İş ve Hayat Dergisi, C.3, S.5, 2017, s.258; SEÇKİN, s.375-376; NARMANLI-OĞLU, s.14; AKPINAR, Fatih, "İşverene Çalışma Koşullarını Değiştirme Yetkisi

tutan kayıtları geçerli kabul etmekte ve fakat işçi aleyhine yapılacak diğer değişikliklerin sözleşme ile önceden saklı tutulmasını, başka bir ifadeyle iş görme ve ücret edimlerini değiştiren kayıtları geçerli kabul etmemektedir⁶⁷.

Değişiklik kayıtlarının İş Kanununun 22. maddesinin emredici niteliği karşısında geçerli olmayacağı düşünülemez. Çünkü bu madde, iş sözleşmesi kurulduktan sonra değişikliği düzenlediğinden, iş sözleşmesi kurulurken düzenlenen değişiklik kayıtları için uygulanmayacaktır⁶⁸. Öte yandan iş sözleşmesi akdedilirken işçinin mevcut kayıtların ne anlama geldiğini tam olarak anlayamaması veya anlamakla birlikte işe ihtiyacından dolayı kabul etmesi gerçeğini göz ardı etmiyoruz. Bununla birlikte benzer durum, işçi yazılı bir rıza vermiş olsa dahi 22. maddenin uygulanmasında da söz konusudur. Fakat bu sorunun aşılması için değişiklik kayıtlarının mutlak suretle kabul edilmemesi yerine denetime tabi tutulması düşüncesindeyiz. Nihayetinde Türk Borçlar Kanununun(TBK)⁶⁹ 21. maddesi gereği, genel işlem koşulu niteliğindeki değişiklik kayıtları hakkında işçinin açıkça bilgilendirilmesi ve bunların içeriğini öğrenme olanağının sağlanması gerekmektedir. Buna karşın tip iş sözleşmelerine konulan değişiklik kayıtlarının TBK'nın 24. maddesi gereği mümkün olmayacağı görüşü⁷⁰ ileri sürülmüş, aksi görüş ise TBK'nın bu hükmünün İş Kanununun

Veren Kayıtların Genel İşlem Koşulları Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, S.68, 2021, s.341; Ücrette ve çalışma saatlerine ilişkin kayıtların geçersiz olacağına, işyeri değişiklik kayıtlarının ise kural olarak geçerli olduğuna ilişkin bkz. YILDIZ, Genel İşlem Koşulları, s.37-38.

⁶⁷ "...1475 sayılı Kanun zamanında yapılan iş sözleşmelerinde, çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkını saklı tutan kayıtların, 4857 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra geçerli olmayacağına ilişkin özel bir düzenleme olmadığından, bu kayıtlar geçerli olacaktır. Bununla birlikte iş sözleşmelerindeki bu tür değişiklik kayıtları hakkaniyet denetimine tabidir. Bu bağlamda işyeri değişikliği iş, ücret ve diğer çalışma koşulları bakımından değişiklik getirmedikçe geçerli olmaktadır..." [Yarg. HGK., T. 11.10.2006, E. 2006/9-613, K. 2006/644 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 09.08.2022)]; Yarg. HGK., T. 18.3.2021, E. 2021/9-112, K. 2021/294 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 09.08.2022); Nakil yetkisini saklı tutan kayıtların geçerli olduğuna ilişkin bkz. Yarg. 9. H.D., T.13.12.2010, E. 2009/39668, K. 2010/37397 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 09.08.2022); Yarg. 22. HD., T. 27.2.2012, E. 2011/9180, K. 2012/2815 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 09.08.2022); Yarg. 9. HD., T. 21.9.2004, E. 2003/21979, K. 2004/19484 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 09.08.2022).

⁶⁸ MANAV, s.148.

⁶⁹ 2011 Tarihli 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, RG.: 04.02.2011/27836.

⁷⁰ YILDIZ, Gaye Burcu, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Yetkin Yayınevi, Ankara 2014, s.101 (Sözleşmesel Kayıtlar); SÜZEK Sarper, "Yeni Türk Borçlar Kanunu

benimsediği esneklik anlayışına aykırı olması ve iş hukukunun özelliklerine uygun olmamasından dolayı uygulanmayacağını savunmuştur⁷¹. Kanaatimizce de iş sözleşmesinin sürekli edimli bir sözleşme olması, statik bir yapıda olmaması ve sözleşme hükümlerinin değişim ihtiyacının her zaman gündeme gelebileceği gerçeği karşısında, TBK'nın 24. maddesinin iş hukukunun temel özelliklerine ve esnek yapısına uymadığı açıktır. İlave olarak BGB'nin 310/4. maddesinin 2. cümlesinde genel işlem koşullarına ilişkin hükümler uygulanırken iş hukukunda geçerli olan özelliklerin yeterince dikkate alınması gereği açıkça düzenlenmiştir⁷². Türk hukukunda genel işlem koşullarını düzenleyen maddelerde benzer bir hüküm bulunmamaktadır. Buna karşılık Türk Medeni Kanununun (TMK)⁷³ 5. maddesi gereği TMK ve TBK'nın genel nitelikli hükümlerinin uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanabileceği ve dolayısıyla Türk Hukukunda da benzer bir durumun bulunduğu düşünülebilir. Sonuç olarak TBK'nın genel hükümlerinin, iş hukukunun gerekli özelliklerine uygun bir değişim göstereceği ve bu sebeple iş hukukunda esnekliği ortadan kaldırdığı için TBK'nın 24. maddesinin doğrudan uygulanmayacağı görüşüne katılmaktayız⁷⁴.

E. DEĞİŞİKLİĞİ SAKLI TUTMA KAYITLARININ DENETİMİ

1. GENEL OLARAK

Borçlar hukukunda esas olan sözleşme özgürlüğüdür. Bununla birlikte sözleşme taraflarından birinin sözleşme hükümlerinin oluşturulmasında etkisinin olmaması, sözleşme içeriğini etkileyememesi durumunda ve sonuç olarak kendi menfaatlerinin yer almadığı bir sözleşmede,

Çerçevesinde Genel İş Koşulları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.24, 2011, s.8 (Genel İş Koşulları); ANLAMA, s.267; ERTUĞRUL, s.158; ERTÜRK, s.104; AKPINAR, s.347-348; YILDIZ, Genel İşlem Koşulları, s.34; TBK'nın 24. maddesi gereği iç yönetmeliklerde bu kayıtların düzenlemeyeceği ve fakat toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmelerinde düzenlenebileceğine ilişkin bkz. SÜMER Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 6. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016, s.135.

⁷¹ BAYCIK, Yenilik Doğuran Haklar, s.214; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.413-416; CİVAN, Genel İş Koşulları, s.133-134; MANAV, s.149.

⁷² SPINNER, Rn. 360.

⁷³ 2001 Tarihli ve 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu, RG.: 08.12.2001/24607.

⁷⁴ CİVAN Orhan Ersun, “Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S.1 (Özel Sayı), 2016, s. 788-789 (Değişiklik Kayıtları).

sözleşme özgürlüğünden bahsedilemez⁷⁵. Keza sözleşme özgürlüğünün var olduğuna şüphe ile bakılması gereken durumlardan biri de tip sözleşmelerdir. Önceden tek taraflı olarak hazırlanıp karşı tarafa sunulmuş sözleşmelere, *tip sözleşmeler* denilmektedir⁷⁶.

İş hukukunda var olan tip sözleşmelerde, yani tip iş sözleşmelerinde, işçinin bu sözleşmeyi imzalayıp imzalamama yönünde bir tercihte bulunmasının dışında başka bir seçeneği bulunmamaktadır⁷⁷. Tarafların sözleşme özgürlüğünü tam olarak kullanamaması durumunda, sözleşme hükümlerinin yargı organları tarafından içerik denetimine tabi tutulması gerektiği öğretide haklı olarak ileri sürülmüştür⁷⁸. İşte bu sebeple genel işlem koşulları kurumu oluşturulmuş ve taraflardan birinin önceden tek taraflı olarak sözleşme hükümlerini hazırlaması ve karşı tarafın da bu hükümleri etkileyememesi durumunda söz konusu hükümler, denetimine tabi tutulmuştur.

Genel işlem koşullarının iş hukukundaki görünümü olan genel iş koşulları⁷⁹, işveren tarafından tek taraflı olarak ve önceden hazırlanan tip iş sözleşmeleri ile birlikte ayrıca iç yönetmelikleri ve işyeri uygulamalarını da kapsamaktadır⁸⁰. Fakat TBK'da düzenlenen genel işlem koşullarına ilişkin hükümler aslında iç yönetmelikler⁸¹ ve tip iş sözleşmeleri için söz konusudur⁸². Çünkü işyeri uygulamaları işverenin, işçinin lehine olan fiili davranışlarının tekrarlanması suretiyle oluştuğundan genel işlem koşulları denetimine tabi tutulması ihtiyacı bulunmamaktadır⁸³.

⁷⁵ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.274.

⁷⁶ SOYER Polat, Genel İş Koşulları, İzmir, 1987, s. 29 (Genel İş Koşulları); ERTÜRK, s.81.

⁷⁷ ERTÜRK, s.81.

⁷⁸ SOYER Polat, "Hizmet Akitlerinde İçerik (Hakkaniyete Uygunluk) Denetimi", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, s.267 (İçerik Denetimi).

⁷⁹ SOYER, Genel İş Koşulları, s. 26-27; CİVAN, Genel İş Koşulları, s.47; ERTÜRK, s.89; SÜZEK, Genel İş Koşulları, s.5.

⁸⁰ ALP, İçerik Denetimi, s. 41; CİVAN, Genel İş Koşulları, s.47; ERTÜRK, s.89.

⁸¹ GÜZEL/ÇATALKAYA, s.49.

⁸² BAYCIK, Yenilik Doğuran Haklar, s.198; YILDIZ, Genel İşlem Koşulları, s.12; SÜZEK, Genel İş Koşulları, s.5.

⁸³ YILDIZ, Genel İşlem Koşulları, s.12; Çok nadir denetlenebileceğine ilişkin bkz. CİVAN, Genel İş Koşulları, s.75-77.

Tip iş sözleşmelerinde ve iç yönetmeliklerde, işçi ve işverenin asli ve yan edimleri ile birlikte bu edimlerin işverence tek taraflı değiştirilebileceğine ilişkin kayıtlar da yer almaktadır. Dolayısıyla diğer hükümlerde olduğu gibi işveren tarafından önceden tek taraflı olarak hazırlanmış değişiklik kayıtları da genel işlem koşulları denetimine tabi olacaktır⁸⁴. Bu bağlamda Türk hukukunda TMK'nın 2 ve TBK'nın 27. maddeleri genel denetim ilkeleri olarak karşımıza çıkmaktadır⁸⁵. Ancak değişiklik kayıtlarının sadece bu genel ilkeler kapsamında denetime tabi tutulması, işçinin korunması amacına uygun düşmeyecektir. Keza öğretide değişiklik kayıtlarının genel işlem koşulları denetimine tabi tutulması haklı olarak ileri sürülmektedir⁸⁶. Bu sebeple daha da ileri gidilerek değişiklik kayıtları yürürlük, içerik, şeffaflık ve kullanım denetimine tabi tutulmalıdır. Nihayetinde emredici hukuk kurallarına ve ahlaka aykırı olmayan sözleşme hükümlerinin yerindeliliğinin denetlendiği ve geçersizlik yaptırımına tabi tutulduğu denetim, içerik denetimi olarak isimlendirilecektir⁸⁷. Kullanım/uygulama denetimi ise sözleşme hükümlerinin somut olayda hakkaniyete uygun olarak kullanıp kullanılmadığını ifade eder⁸⁸. Sözleşmenin karşı tarafı için bu kayıtların yeterince açık ve anlaşılır kaleme alındığının denetimi ise şeffaflık denetimidir⁸⁹.

Alman hukukunda değişiklik kayıtları için üç tür denetim söz konusudur. Bu denetimlerden biri şeffaflık denetimi olup, söz konusu değişiklik kaydı açık ve anlaşılır olmalıdır⁹⁰. Şeffaflık denetimi, işverenin bir değişikliğin nedenini ve değişimin sınırlarını önceden belirtmesi gerektiği anlamına gelir⁹¹. Yine şeffaflık denetimi, içerik denetiminin

⁸⁴ CİVAN, Genel İş Koşulları, s.48; Yarg. HGK, T. 18.3.2021, E. 2021/9-112 K. 2021/294 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 02.08.2022).

⁸⁵ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.244-245.

⁸⁶ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.245; BAYCIK, Yenilik Doğuran Haklar, s.212-214; CİVAN, Genel İş Koşulları, s. 110-111, 134; AKIN, s.50; ALP, İçerik Denetimi, s. 41; İçerik ve kullanım denetimine tabi olacağına ilişkin bkz. MANAV, s.149.

⁸⁷ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.245; İçerik denetiminin aslında söz konusu hükmün dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı kapsamında yapılan denetim olduğuna ilişkin bkz. YILDIZ, Genel İşlem Koşulları, s.14; Benzer şekilde bkz. MANAV, s.144.

⁸⁸ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.246.

⁸⁹ FANSELOW, Rn.172; WANK, s.45.

⁹⁰ FANSELOW, Rn.172.

⁹¹ WANK, s.43.

yapılmadığı durumlarda da söz konusudur⁹². İkinci denetim, bu kayıtların çalışana ölçsüz bir şekilde zarar verip vermediğine ilişkin içerik denetimidir. Son olarak ise şeffaflık ve içerik denetiminden geçen bu kayıtların somut olayda hakkaniyete uygun şekilde kullanıldığının, başka bir ifadeyle kullanım/hakkaniyet denetimi yapılmaktadır.

2. YÜRÜRLÜK DENETİMİ

Genel işlem koşulları Alman Hukukunda BGB'nin § 305/I. maddesinde tanımlanmış olup, söz konusu maddeye göre, "Genel işlem koşulları, çok sayıda sözleşme için bir sözleşme tarafının (kullanıcı) sözleşmeyi akdederken diğer sözleşme tarafına sağladığı önceden formüle edilmiş sözleşme koşullarıdır. Bu hükümlerin sözleşmenin ayrı bir bölümünü oluşturup oluşturmadığı veya sözleşme belgesinin kendisine dâhil edilip edilmediği, hangi içeriğe sahip oldukları, hangi yazı tipiyle yazıldığı ve sözleşmenin hangi şekilde olduğu önemsizdir. Sözleşme koşulları, sözleşme tarafları arasında ayrıntısıyla müzakere edildiği sürece, genel işlem koşulu söz konusu olmaz". Türk hukukunda ise genel işlem koşulları TBK'nın 20. maddesinde düzenlenmiş olup, bu maddeye göre, "Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir. Bu koşulların, sözleşme metninde veya ekinde yer alması, kapsamı, yazı türü ve şekli, nitelendirmede önem taşımaz. Aynı amaçla düzenlenen sözleşmelerin metinlerinin özdeş olmaması, bu sözleşmelerin içerdiği hükümlerin, genel işlem koşulu sayılmasını engellemez. Genel işlem koşulları içeren sözleşmeye veya ayrı bir sözleşmeye konulan bu koşulların her birinin tartışılarak kabul edildiğine ilişkin kayıtlar, tek başına, onları genel işlem koşulu olmaktan çıkarmaz." Hal böyleyken sözleşme yapma hakkı, genel işlem koşullarından etkilenmez⁹³. Genel işlem koşulları, ilgili hükümlerden de anlaşılacağı üzere sözleşmenin önceden tek taraflı hazırlanmış hükümleriyle ilgilenir. Çünkü genel işlem koşullarında, karşı taraf sözleşmenin içeriğine müdahale edemez⁹⁴. Bu bağlamda tarafların kendi çıkarlarına göre sözleşmeyi şekillendirmeleri ve ayrıntılı olarak sözleşme hükümlerini müzakere etmeleri durumunda genel işlem koşulları söz konusu olmayıp⁹⁵, bir tarafça tip olarak hazırlanan hükümler

⁹² LEDER, s.94.

⁹³ PREIS Ulrich, "AGB-Recht und Arbeitsrecht Eine Zwischenbilanz", NZA-Beil, Heft:3, 2006, s.119 (AGB-Recht).

⁹⁴ ERTÜRK, s.83.

⁹⁵ PREIS, AGB-Recht, s.116; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.283.

denetlenebilecektir⁹⁶. Hatta sözleşme hükümlerinin bir kısmının müzakere edilmesi, müzakere edilmeyen hükümlerin denetlenmesini de engellemeyecektir⁹⁷.

Müzakere edilmiş sözleşme hükümleri ile işveren tarafından tek taraflı hazırlanan ve müzakere edilmeyen sözleşme hükümleri arasında bir ayırım yapılması gerekmektedir⁹⁸. Sözleşme maddeleri üzerinde müzakere yapıldığının kabul edilebilmesi için düzenleyenin sözleşme hükümlerini gerçek anlamda tartışmaya açması ve sözleşmenin diğer tarafına sözleşme hükümlerinin içeriğini etkileme ve kendi çıkarlarına göre şekillendirme imkânı sağlaması gerekir⁹⁹. Dolayısıyla düzenleyen; açık, kesin ve ciddi bir şekilde müzakere etme isteğini ve değişiklik yapmaya hazır olduğunu beyan etmeli ve karşı taraf da sözleşme hükümlerinin içeriğini etkilemek için gerçek bir imkânâna sahip olmalıdır¹⁰⁰. Nihayetinde kapsamlı bir müzakereden sonra karşı taraf, ikna olduğu için önceden düzenlenmiş bu hükümleri kabul ederse, bir müzakerenin sonucu olarak hükümlerin kabul edildiği düşünülebilir¹⁰¹. Yalnız sözleşmenin karşı tarafının sözleşmeyi etkileme imkânı şüpheliyse, düzenleyen, ispat yükü ilkelerine göre sözleşme hükümlerinin müzakere edildiğini, hangi nedenlerle sonuçlandırıldığını ve karşı tarafın maddeleri gönüllü olarak kabul ettiğini ispat etmelidir¹⁰².

Alman hukukunda genel işlem koşullarının sözleşme içeriğine girilmesine ilişkin şartlar, BGB'nin 305/II. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, "*Genel işlem koşulları, ancak sözleşmenin akdedildiği zaman kullanıcı,*

1) açıkça veya sözleşmenin kuruluş usulü nedeniyle açıkça işaret etmenin aşırı güç olması durumunda sözleşmenin yapıldığı yerde açıkça görülebilir bir ilanla diğer tarafın dikkatini genel işlem koşullarına çekerse ve

⁹⁶ PREIS, AGB-Recht, s.119.

⁹⁷ PREIS, AGB-Recht, s.116.

⁹⁸ SPINNER, Rn. 359.

⁹⁹ ROLLER Jürgen, Personalbuch Arbeitsrecht- Lohnsteuerrecht- Sozialversicherungsrecht, Arbeitsvertrag, 28. Auflage, Beck Verlag, München, 2021, Rn.27; PREIS, AGB-Recht, s.116.

¹⁰⁰ ROLLER, Rn.27; PREIS, AGB-Recht, s.116.

¹⁰¹ ROLLER, Rn.27; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.282.

¹⁰² ROLLER, Rn.27.

2)diğer tarafın kullanıcı tarafından farkedilebilir bir bedensel engeli de yeterince hesaba katarak makul bir şekilde diğer tarafa genel işlem koşullarının içeriğiyle ilgili bilgi edinme imkânı sağlarsa ve diğer taraf bu koşulların geçerliliğini kabul ederse sözleşmenin parçası olacaktır.”

Özetle genel işlem koşullarının sözleşmenin içeriğine dâhil olabilmesi için sözleşmenin diğer tarafının dikkatinin genel işlem koşullarına çekilmesi, bu koşulları öğrenme imkânının sağlanması ve sözleşmenin diğer tarafının kabul etmesi gerekmektedir¹⁰³. Türk hukukunda ise genel işlem koşullarının sözleşme içeriğine girebilmesine ilişkin şartlar ve yürürlük denetimi TBK'nın 21. maddesinde düzenlenmiş olup, iş sözleşmelerinde yer alan genel işlem koşullarının yürürlük denetimi için bu madde kullanılacaktır¹⁰⁴. Bu şartlar, değişiklik kayıtları için de geçerli olacaktır.

3. İÇERİK DENETİMİ

Sözleşme özgürlüğü, iş sözleşmeleri için mutlak suretle geçerli kabul edilemez. Çünkü kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak için işe ihtiyacı olan işçi, bu özgürlüğünü tam olarak kullanamaz¹⁰⁵. Keza kanunlarda ve toplu iş sözleşmelerinde yer alan koruyucu nitelikteki emredici hükümler, işçilerin bu özgürlüğü tam olarak kullanamadığının bir kanıtıdır¹⁰⁶. Örnek vermek gerekirse çalışma süreleri, dinlenme süreleri, ücret ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesi gibi konular kanunlar ile güvence altına alınmıştır. İşte bu sebeple iş sözleşmesi akdedilirken işçiyi koruyucu nitelikteki emredici kurallara uyulmalıdır. Bununla birlikte iş sözleşmesi hükümleri, emredici hükümlere uygun olmakla birlikte sadece işverenin menfaatleri dikkate alınarak ve işçiye sözleşme hükümlerini etkileyebilme imkânı tanınmayarak düzenlenmiş olabilir. Hatta bu durum, iş sözleşmelerinde yoğun bir şekilde yaşanmaktadır. Hal böyleyken sözleşme özgürlüğü, iş hukukunda önemli kısıtlamalara tabidir. Önceden tek taraflı olarak hazırlanan ve sadece işverenin çıkarlarının dikkate alındığı

¹⁰³ ERTÜRK, s.87; BGB'nin 305/II. maddesi, BGB'nin 310/4. maddesinin 2. cümlesi gereği iş sözleşmelerinde uygulanmayıp, genel işlem koşullarının sözleşme içerisine girip girmediğinin tespitinde genel hükümlerin kullanılacağına ilişkin bkz. CİVAN, Genel İş Koşulları, s.165.

¹⁰⁴ CİVAN, Genel İş Koşulları, s.166-167.

¹⁰⁵ WANK, s.44.

¹⁰⁶ SINGER, s.364.

sözleşme hükümlerinin içerik denetimine tabi tutulması da bu kısıtlamalardan biri olarak düşünülebilir.

İçerik denetimi, önceden düzenlenmiş sözleşme hükümlerinin olması ve işçinin bu hükümlerin içeriklerini etkileyememesi durumunda söz konusudur¹⁰⁷. Bu bağlamda içerik denetimi, sadece çok sayıda sözleşmede kullanılmak üzere önceden hazırlanmış hükümler için değil, aynı zamanda işçinin içeriğe müdahale edemediği bütün hükümler için yapılması gerekmektedir¹⁰⁸. Çünkü hem çok sayıda iş ilişkisi hem de tek bir iş ilişkisi için hazırlanan iş sözleşmelerinde, genel itibariyle işveren, tek tarafı olarak sözleşme hükümlerini hazırlanmaktadır¹⁰⁹. Yalnız önemle vurgulamak gerekir ki, genel işlem koşulları kapsamındaki içerik denetimine sözleşmesinin bütün hükümleri dâhil değildir. Yapılacak işlerin tanımları¹¹⁰, edim ve karşı edimin türü ve içeriğini tanımlayan hükümler herhangi bir içerik denetimine tabi değildir¹¹¹. Keza bir ücretin verilmesi ve miktarı da içerik denetimine tabi değildir¹¹². Nihayetinde tarafların sözleşmeden doğan asli edimleri içerik açısından kontrol edilemez¹¹³. İş ilişkisinde işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme borcu asli edimler olduğundan ücretin miktarı ve işçinin göreceği iş içerik denetiminin dışındadır¹¹⁴. Benzer şekilde hukuksal bir düzenlemeyi tekrar eden hüküm için de içerik denetiminin yapılması gereksizdir¹¹⁵. Dolayısıyla bir hüküm, işverenin yasal yönetim hakkının içerisinde kalıyorsa içerik denetiminden muaftır¹¹⁶. Keza bu uygulama BGB'nin 307/3. maddesinde de düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre içerik denetimi, kanuni düzenlemelerden ayrılan veya bu düzenlemelere ilave hükümler getiren genel

¹⁰⁷ ROLLER, Rn.27.

¹⁰⁸ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.291.

¹⁰⁹ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.285.

¹¹⁰ DURSUN ATEŞ, s.276.

¹¹¹ LEDER, s.94; PREIS, AGB-Recht, s.120.

¹¹² LAKIES Thomas, "AGB-Kontrolle von Sonderzahlungen", ArbRAktuell, Heft: 13, 2012, s.306 (Sonderzahlungen).

¹¹³ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.319.

¹¹⁴ CİVAN, Genel İş Koşulları, s.291.

¹¹⁵ CİVAN, Genel İş Koşulları, s.285; ERTÜRK, s.103; "Bununla birlikte genel iş koşullarında tekrar edilen hukuksal düzenleme, sözleşme ilişkisine hiç uygulanmayacak bir hükümse, burada artık içerik denetiminin gerçekleştirilebileceğinden söz edilecektir.", (CİVAN, Genel İş Koşulları, s.288).

¹¹⁶ PREIS, AGB-Recht, s.120.

işlem koşulları için geçerlidir. Çünkü bu durumda, işçinin ölçüsüz bir şekilde zarara maruz kalma şüphesi bulunmaktadır¹¹⁷.

İş sözleşmelerinde, asli ve yan edimlerle birlikte bu edimlerin işverence tek taraflı olarak değiştirilebileceğine ilişkin değişiklik kayıtları da yer almaktadır. Asli edimler, bir içerik denetimine tabi olmadığı için değişiklik kayıtlarının da denetimine tabi olmadığı düşünülebilir. Çünkü bunlar yalnızca edim ve karşı edim ile ilgili kayıtlardır¹¹⁸. Fakat bu düşünce temel alınırsa işveren, bu kayıtlar sayesinde istediği değişikliği sınırsız bir şekilde yapabilir. Bu durumda işçi, dünya genelinde herhangi bir işyerine nakledilme, herhangi bir işte veya bazen adil olmayan ücretle çalıştırılma tehdidinde maruz bırakılır¹¹⁹. Bu sebeple asli edimlerle ilgili olsa dahi değişiklik kayıtları, sınırsız bir şekilde geçerli kabul edilmemelidir¹²⁰. Bu bağlamda asli veya yan edimle ilgisine bakılmaksızın, her durumda işverenin borcunu ortadan kaldıran, değiştiren veya kısıtlayan yani geri alma, değişiklik ve gönüllülük kayıtları içerik denetimine tabi olmalıdır¹²¹. Keza bu kayıtlar sözleşmelerin bağlayıcılığına ilişkin genel ilkedden sapar ve bu nedenle içerik denetimi yapılmalıdır¹²².

Türk hukukunda tip iş sözleşmesi niteliği taşımayan bireysel nitelikteki iş sözleşmelerinde, TBK'nın genel işlem koşullarına ilişkin hükümler dikkate alındığında içerik denetiminin yapılması mümkün değildir. Ancak öğretide bireysel nitelikteki iş sözleşmelerinde müzakere edilmiş hükümlerin de içerik denetimine tabi tutulmasına dair bir düzenlemenin yapılması, olması gereken hukuk açısından yerinde olacağı haklı olarak ileri sürülmüştür¹²³. Buna karşın Alman hukukunda iş

¹¹⁷ ROLLER, Rn.37.

¹¹⁸ WANK, s.44.

¹¹⁹ WANK, s.44.

¹²⁰ ALP, İçerik Denetimi, s.41; BAYCIK, Yenilik Doğuran Haklar, s.204; Bu kayıtların içerik ve kullanım denetimine tabi tutulmasına ilişkin bkz. AYDIN, Değişiklik Kayıtları, s.64.

¹²¹ WANK, s.44; ROLLER, Rn.31; PREIS, AGB-Recht, s.120.

¹²² SPINNER, Rn. 360.

¹²³ BAYCIK, Yenilik Doğuran Haklar, s.215; CİVAN, Genel İş Koşulları, s. 62; ERTÜRK, s.113; ALP, İçerik Denetimi, s. 41-42; Yine Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 5. maddesinin daha doğrusu buradaki denetim mekanizmalarının kıyasen iş sözleşmelerinde de uygulanabileceğine ilişkin bkz. ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.313; 416; Aksi görüş için bkz. BAYCIK, Yenilik Doğuran Haklar, s.211.

sözleşmeleri, tüketici sözleşmeleri olarak kabul edildiğinden¹²⁴, tip olsun veya olmasın müzakere edilmeyen bütün iş sözleşmeleri artık genel işlem koşulları denetimine tabidir¹²⁵. Başka bir ifadeyle işveren tarafından hazırlanan tüm iş sözleşmeleri, BGB'nin 307-309. maddeleri uyarınca içerik denetimine tabidir¹²⁶. Bununla birlikte sözleşme hükümlerinin gerçek anlamıyla müzakere edilmesi, hatta işçinin sözleşme hükümlerine etki ederek kendi menfaatlerini koruma altına alması durumunda genel işlem koşulları denetimi söz konusu değildir. Çünkü sözleşmenin gerçekten özgür iradeyle sonuçlandığı bu nadir durumlarda, sözleşme özgürlüğünün kullanımına saygı gösterilmelidir¹²⁷.

Türk hukukunda içerik denetimi, TBK'nın 25. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, "*Genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz.*" Bu hükmün Alman hukukundaki karşılığı BGB'nin 307/1. maddesi olup, buna göre, "*Genel işlem koşulları dürüstlük kuralına,¹²⁸ aykırı olarak, kullanıcının sözleşme ortağına ölçüsüz biçimde zarar vermesi durumunda geçersizdir.* Öğretide bizim de katıldığımız bir görüşe göre TBK'nın 25. maddesinde yer alan dürüstlük kurallarına aykırılık ibaresinin önemli bir ölçüde dengesizliğe yol açması hususunu içerdiği yönünde yorum yapılabilir¹²⁹. Bu bağlamda değişiklik kaydının geçersizliğe neden olacak derecede ölçüsüz olması, işçinin yasal olarak tanınan bir menfaatine, işverenin gerekçeli ve kabul edilebilir menfaatlerine dayanmayarak veya eşdeğer faydalarla dengelenmeyerek zarar verilmesidir¹³⁰. Öyle ki sözleşmenin diğer tarafının menfaatleri yeterince dikkate alınmadan ve kendisi için uygun bir denkleştirme oluşturulmadan hakkın kötüye kullanılması şeklinde tek taraflı sözleşme taslağı hazırlanması ve işverenin sadece kendi menfaatlerini uygulamaya çalışması örnek olarak verilebilir¹³¹. Nihayetinde sözleşme taraflarının menfaatlerinin karşılıklı olarak ele alınması ve değerlendirilmesi gerekli olup, sonuca göre ölçüsüz bir şekilde

¹²⁴ ROLLER, Rn.27; LEDER, s.94; PREIS, AGB-Recht, s.116.

¹²⁵ WANK, s.43; SINGER, s. 372.

¹²⁶ SINGER, s. 372.

¹²⁷ SINGER, s. 364.

¹²⁸ Metinde "Treu und Glauben" ifadesi kullanılmış olup, dürüstlük kuralı şeklinde tercüme edilebilir.

¹²⁹ CİVAN, Genel İş Koşulları, s.248.

¹³⁰ ROLLER, Rn.36.

¹³¹ ROLLER, Rn.37.

zarar vermenin ve dolayısıyla geçersizliğin var olup olmadığına karar verilmelidir¹³².

Değişiklik kayıtlarının, özellikle de işverene ücrette tek taraflı değişiklik yetkisi veren kayıtların¹³³, işçinin menfaatine aykırı olduğu ve işçiye ölçüsüz bir şekilde zarar verme ihtimalinin bulunduğu bir gerçektir. Bununla birlikte değişiklik kayıtları, hak ve borç dengesini önemli ölçüde bozmuyorsa, işveren tarafından önceden hazırlanmış olsalar dahi geçerliliğini koruyacaktır¹³⁴. Bu şartlar altında işçi aleyhine dengenin bozulduğunun tespiti için öncelikle bu kayıtlar olmadan işçinin bulunacağı durum ile değişiklik kaydı neticesinde işçinin içinde bulunduğu durum karşılaştırılabilir¹³⁵. Ancak işçi ve işveren arasındaki hak ve borç dengesinin her zaman mutlak suretle sağlanması mümkün olmadığından, dürüstlük kurallarına aykırı şekilde ve önemli ölçüde işçinin menfaatlerine zarar verilmesi ölçütü burada temel alınmalıdır¹³⁶. Başka bir ifadeyle söz konusu kaydın sadece işçinin aleyhine olması veya onun durumunu ağırlaştırması yeterli olmayıp, işçi ve işveren arasında önemli bir dengesizliğe neden olmalıdır¹³⁷. Hal böyleyken TBK'da düzenlenen dürüstlük kurallarına aykırılık hükmünün somutlaştırılmasında ve önemli ölçüde bir dengesizliğin var olduğunun tespitinde, genel iş koşullarının; yasal düzenlemenin temel amacından sapması, sözleşmenin doğasına aykırı nitelikte düzenlenmesi veya şeffaf olmaması kıstaslarının dikkate alınabileceği öğretide haklı olarak ileri sürülmüştür¹³⁸. Keza BGB'nin 307/2. maddesine göre, bir hükmün, yasal düzenlemenin temel fikirlerinden sapması veya sözleşmenin niteliğinden kaynaklanan temel hak veya yükümlülükleri, sözleşmenin amacının gerçekleştirilmesini tehlikeye atacak şekilde sınırlandırmasına ilişkin şüphe durumunda ölçüsüz bir şekilde zarar

¹³² ROLLER, Rn.36.

¹³³ ALP, Tek Taraflı Ücret Değişikliği, s.16.

¹³⁴ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.356.

¹³⁵ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.316; CİVAN, Genel İş Koşulları, s.249; ALP, İçerik Denetimi, s. 46; UŞAN, s.253.

¹³⁶ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.316; TBK. 25'te yer alan dürüstlük kurallarına aykırılık ibaresinin önemli bir dengesizliğe yol açması hususunu içerdiği yönünde yorum yapılmasına engel olmadığına ilişkin bkz. CİVAN, Genel İş Koşulları, s.248.

¹³⁷ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.355; CİVAN, Genel İş Koşulları, s.211-212; Alman hukukundaki içerik denetiminin maddi koşullarının da benzer yönde olduğuna ilişkin bkz. ERTÜRK, s.102.

¹³⁸ CİVAN, Genel İş Koşulları, s.261-262; CİVAN, Değişiklik Kayıtları, s.792.

vermenin var olduğu kabul edilecektir. Örneğin iş görme ediminin doğrudan karşılığı olan ücretlerin geri alma ve gönüllülük kaydına bağlanması durumunda bu kayıtlar, iş sözleşmesinin doğasına aykırı bir kayıt olarak kabul edilebilecektir¹³⁹. Çünkü işçi, işverenin borcu olan ücret karşılığında iş görme borcunu ifa etmektedir. Aksi takdirde iş görme-ücret ilişkisi ortadan kaldırılabilir¹⁴⁰. Bu nedenle, bir iş karşılığı olan ücretin tamamının veya bir kısmının bu kayıtlara tabi tutulması kabul edilmemektedir¹⁴¹. Keza bu yöndeki kayıtlar, çalışana ölçüsüz bir şekilde zarar vermektedir¹⁴². Bu bağlamda Türk hukukunda asıl ücret noktasında bu kayıtların geçerli olmayacağı ve fakat bazı ücret ekleri/ek ödemeler noktasında düşünülebileceği haklı olarak ileri sürülmüştür¹⁴³.

4. ŞEFFAFLIK DENETİMİ

Önceden ve tek taraflı olarak hazırlanan sözleşme hükümlerinin, diğer tarafa ölçüsüz bir şekilde zarar vermesi, bu hükümlerin açık ve anlaşılır olmamasından da kaynaklanabilir. Öyle ki bu husus, BGB'nin 307/1. maddesinin 2. cümlesinde “*Ölçüsüz zarar verme, hükmün açık ve anlaşılır olmasından da kaynaklanabilir.*” şeklinde açıkça düzenlenmiştir. Dolayısıyla şeffaflık ilkesi, ölçülülük kontrolünün bir parçasıdır¹⁴⁴. Türk hukukunda ise TBK'nın 23. maddesinde yorum denetimi düzenlenmekle birlikte bu kayıtların şeffaf olmaması durumunda ölçüsüz olarak kabul edileceğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Fakat kanaatimizce TBK'nın 25. maddesinde yer alan “*dürüstlük kurallarına aykırı olarak*” ifadesi aslında sözleşme hükümlerinin işçinin anlayabileceği şekilde

¹³⁹ CİVAN, Genel İş Koşulları, s.276.

¹⁴⁰ LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.470.

¹⁴¹ LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.470; PREIS, AGB-Recht, s.121; ALPAGUT, Değişiklik Kayıtları, s.60

¹⁴² KUNZL, Rn.79a; FANSELOW, Rn. 174.

¹⁴³ YÜCEL, s.57; DURSUN ATEŞ, s.316; CİVAN, Genel İş Koşulları, s.106-107; ÖZTÜRK, s.579,584; Çocuk parası, doğum ve evlenme yardımı, jübile ikramiyeleri, yılbaşı veya bayram nedeniyle yapılan nakdi ve aynı yardımlar gibi ödemeler için değişiklik kayıtlarının sınırlı olarak kabul edilebilir olduğuna ilişkin bkz. ÖZTÜRK, s.579; “*Ücrete ilişkin kayıtlar özellikle işverenin ihtiyari olarak sağladığı ücret ekleri bakımından önem taşırlar. İşveren ihtiyari olarak sağladığı edimlerin iş koşulu haline gelmesini engelleyebilir ve değişen koşullara uyumu bu yolla sağlayabilir.*” (ALPAGUT, Değişiklik Kayıtları, s.59); Doğrudan çalışmanın karşılığı olan ödemelerde daha sıkı bir denetim yapılması ve fakat iş görme karşılığı olmayan ödemelerde daha esnek bir denetim yapılması gereğine ilişkin bkz. ALP, Tek Taraflı Ücret Değişikliği, s.22,25.

¹⁴⁴ ROLLER, Rn.37.

kaleme alınması zorunluluğunu da kendi içerisinde barındırmaktadır. Hal böyleyken değişiklik kayıtları; rahat okunabilen, anlaşılır, sade şekilde kaleme alınmalı ve işçinin hangi edimini kapsadığı ve hangi koşullar altında uygulanacağı sözleşmede açıkça belirtilmelidir¹⁴⁵. Keza işveren, değişiklik kayıtlarına sözleşmenin sistematüğinde doğru yerde veya başlık altında yer vermelidir¹⁴⁶. Bu nedenle işçinin, sözleşmede yer alan kaydın ne anlama geldiği ve bu kaydı kabul etmesi durumunda hangi sonuçlarla karşılaşabileceğini öngörebilecek şekilde ve sözleşmenin ilgili yerinde düzenlemesi, şeffaflık ilkesi gereğidir¹⁴⁷.

Değişiklik kayıtlarının işverene genel ve soyut yetki verme şeklinde düzenlenmesi mümkün değildir¹⁴⁸. Dolayısıyla değişikliğin kapsamı noktasında tereddüt yaşanmamalıdır¹⁴⁹. Öyle ki hiçbir sınırlama içermeksizin işçinin her türlü işte çalıştırılabileceği veya işçinin ücretinden sınırsız bir şekilde indirim yapılarak ekonomik riskin işçiye yüklenmesi şeklindeki kayıtlar geçersizdir¹⁵⁰. Öte yandan şeffaflık ilkesi gereği değişikliklerin nedenlerinin düzenlenmesi gerekmele birlikte bu nedenlerin geçerli feshi imkân sağlayacak ağırlıkta olması gerekmez¹⁵¹.

5. KULLANIM/HAKKANİYET DENETİMİ

Yürürlülük, içerik ve şeffaflık denetiminden sonra değişiklik kayıtları, kullanım/hakkaniyet denetimine tabi tutulmaktadır. Kullanım/hakkaniyet denetiminde, değişiklik kayıtlarının işveren tarafından hakkaniyete uygun şekilde kullanılıp kullanılmadığı incelenmektedir¹⁵².

¹⁴⁵ ROLLER, Rn. 37; ÖZDEMİR, s.40.

¹⁴⁶ ALP, Tek Taraflı Ücret Değişikliği, s.18.

¹⁴⁷ Geniş bilgi için bkz. ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.332-336.

¹⁴⁸ YÜCEL, s.59; ALPAGUT Gülsevil, "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik" Bankacılar Dergisi, S.65, 2008, s.108 (Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik); ERTUĞRUL, s.161; AYDIN, Değişiklik Kayıtları, s.65; ALP, Tek Taraflı Ücret Değişikliği, s.19; SÜZEK, Değişiklik Feshi, s.18.

¹⁴⁹ ALP, İçerik Denetimi, s. 46.

¹⁵⁰ ALPAGUT, Uygulama Alanı, s.61; ALP, Tek Taraflı Ücret Değişikliği, s.19.

¹⁵¹ ALP, İçerik Denetimi, s. 49; Buna karşılık doğrudan iş görme ediminin karşılığı olan ücretlerde değişiklik imkânı sağlayan kayıtlarda değişiklik feshini haklı kılacak ağırlıkta nedenler gösterilmesi zorunlu olduğuna ilişkin bkz. ALP, Tek Taraflı Ücret Değişikliği, s.33.

¹⁵² YÜCEL, s.58; AYDIN, Değişiklik Kayıtları, s.64; "Kullanım denetimi, geçerli olarak doğmuş değişiklik hakkının hukuka uygun kullanılıp kullanılmadığını belirlemeyi amaçlar" [BAYCIK Gaye, "İşverenin Nakil Yetkisinin Kullanım Denetimi", AÜHFD, C.61, S.2, 2012, s. 487 (Nakil Yetkisi Veren Kayıtlar)].

Dolayısıyla içerik ve şeffaflık denetiminden geçen bir kayıt olsa bile işveren, somut olayda bu hakkını kullanırken hakkaniyete aykırı davranmaz¹⁵³.

Değişiklik kayıtları kullanılırken dürüstlük kuralına da uygun hareket edilmesi gerekmektedir¹⁵⁴. Bu hususun tespitinde; işçiye zarar verme veya cezalandırma amacıyla hareket edilmesi, hiçbir neden yokken bu hakkın kullanılması veya işverenin çelişkili davranışlar göstermesi gibi kıstaslar kullanılabilir¹⁵⁵. Öte yandan özellikle ekonomik nedenlerle gerçekleşen ücret indirimlerinde, bu indirimlerin geçici olması gerektiği öğretide haklı olarak vurgulanmıştır¹⁵⁶. Kanaatimizce bu durum, işverenin dürüst ve samimi olup olmadığının tespitinde kullanılması gereken bir ölçüttür. Yine bazı ücretlerde indirim yapılmasının veya kaldırılmasının sadece bir veya birkaç işçi için söz konusu olması, değişiklik kayıtlarının kullanılmasına sebebiyet veren nedenler gerçekleşmeden veya gerçekleşmiş gibi gösterilerek bu hakkın kullanılması veya nedenler ortadan kalkmasına rağmen kullanılmaya devam edilmesi dürüstlük kuralına aykırı durumlar olarak kabul edilebilir. Keza değişiklik kayıtlarının nedenleri ile yapılan değişikliğin de uyum içinde olması gerekmektedir¹⁵⁷. Dolayısıyla değişiklik kayıtlarının nedenlerine bağlı kalarak ve amacına uygun olarak bu hakkın kullanılmaması durumunda dürüstlük kuralına aykırı davranılmış olur.

Değişiklik kayıtları kullanılırken değişikliğin amacı ve araçları, makul ve uygun bir ilişki içinde olmalıdır. Başka bir ifadeyle değişiklikler yapılırken, orantılılık ilkesine uyulmalıdır¹⁵⁸. Nihayetinde kullanım denetimi ile ilgili öğretide bizim de katıldığımız ve kapsayıcı nitelikteki bir düşünceye göre, *“işverenin değişiklik kayıtlarına dayanarak edimi tek yanlı belirlediği her durumda, işçi, işverenin bu hakkını hakkaniyete uygun, işçinin*

¹⁵³ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, 400-401.

¹⁵⁴ Yarg. HGK, T. 18.3.2021, E. 2021/9-112 K. 2021/294 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 02.08.2022); *“...Değişiklik kayıtları hakkaniyet denetimine tabidir. Başka bir anlatımla yargısal denetime tabidir. Söz konusu kayıtlar dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılmalıdır...”* [Yarg. 9. HD., T. 9.11.2005, E. 2005/4540, K. 2005/35429 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 02.08.2022)]; Yarg. HGK., T. 11.10.2006, E. 2006/9-613 K. 2006/644 (Kazancı İBB, Son Erişim Tarihi: 02.08.2022).

¹⁵⁵ AYDIN, Değişiklik Kayıtları, s.65-66.

¹⁵⁶ ALP, Tek Taraflı Ücret Değişikliği, s.31.

¹⁵⁷ ALP, İçerik Denetimi, s. 49.

¹⁵⁸ SINGER, s. 372.

menfaatlerini de gözетerek, eşitlik ilkesine uyararak ve aşırıya kaçan müdahalelerden kaçınarak ölçülü kullanmasını talep edebilir”¹⁵⁹.

II. GÖNÜLLÜLÜK KAYDI (FREIWILLIGKEITSVORBEHALTS)

A. GÖNÜLLÜLÜK KAYDININ AMACI

Tek seferlik ödemeler, süreklilik arz eden ödeme niteliği kazanmadığı gibi işçi için kazanılmış bir hak da doğurmaz. Fakat bir ödemenin aynı koşullarda tekrarlanması durumunda işyeri uygulaması söz konusu olabilecektir. Bununla birlikte iş sözleşmesinde düzenlenen veya işveren tarafından isteğe bağlı şekilde yerine getirilen bir edim, gelecek için yasal hak talebinin oluşmayacağına ilişkin bir kayıt ile yerine getiriliyorsa işçinin bu talep hakkı ortadan kaldırılır ve aynı zamanda işyeri uygulamasının meydana gelmesi önlenmiş olur¹⁶⁰. İşte bu kayıtlara *gönüllülük kayıtları* denilmektedir.

Edimin gönüllü olarak ve herhangi bir yasal zorunluluk olmaksızın yerine getirildiğine ilişkin bir beyan, işverenin gelecekte sürekli olarak ve aynı şartlarda bu edimi yerine getirme zorunluluğunda kalmak istemesi düşüncesine dayanmaktadır¹⁶¹. Dolayısıyla gönüllük kayıtlarıyla işverence yerine getirilen edimlere yönelik gelecekte yasal talep hakkının ortadan kaldırılması amaçlanır¹⁶². Öte yandan işveren, bir ödeme yapmayı yapmayacağına, kime ve hangi koşullarda ödeme yapacağına ilişkin karar verme özgürlüğünü de elde eder¹⁶³. Keza bu kayıtlar ile birlikte işveren, herhangi bir zamanda ve herhangi bir bildirim gerekmeksizin bir edimin yerine getirilmesine de son verebilir¹⁶⁴.

Gönüllülük kayıtları sadece bir defaya mahsus yerine getirilen edimler için değil, tekrarlanan edimlerde bile düzenlenebilir. Bu durumda dahi gönüllülük kaydının yasal talep hakkının oluşmasını önleme fonksiyonu devam eder¹⁶⁵. Ancak ödemenin tekrarlanması durumunda edimlerin gönüllülük esasına dayandığının ve geleceğe yönelik yasal hak

¹⁵⁹ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, 404-405.

¹⁶⁰ FANSELOW, Rn.174; SINGER, s.374; LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.469; PREIS, AGB-Recht, s.121.

¹⁶¹ WANK, s.44.

¹⁶² FANSELOW, Rn.174; LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.469; LAKIES, Sonderzahlungen, s.307.

¹⁶³ LAKIES, Sonderzahlungen, s.307.

¹⁶⁴ KUNZL, Rn. 79a; LEDER, s.95.

¹⁶⁵ KUNZL, Rn. 79a.

talebi oluşturmayacağıının açıkça belirtilmesi gerekli olup, bu şekilde işçide edimlerin gelecekte de yerine getirileceğine dair bir güvenin oluşturulması engellenecektir¹⁶⁶. Keza Türk hukukunda işverenin işyeri uygulaması niteliğindeki tek taraflı ödemeden vazgeçme hakkını saklı tutması durumunda, bu ödemeyi yapma zorunluluğunun ortadan kalkacağı haklı olarak ileri sürülmüştür¹⁶⁷. Aslında Türk hukukunda net olarak adı konulmamış olsa da bu durum, gönüllülük kaydı olarak karşımıza çıkmaktadır.

B. GÖNÜLLÜLÜK KAYDININ DÜZENLENEBİLECEĞİ ÖDEMELER

Alman hukukunda özel ödemeler noktasında gönüllülük kaydının geçerliliği kabul edilmiştir¹⁶⁸. Özel ödemeler, işveren tarafından aylık ücretlerle birlikte ödenmeyen, ancak belirli durumlarda veya belirli tarihlerde ödenen ücretlerdir¹⁶⁹. Gönüllülük esasına dayanan bu ödemeler için herhangi bir karşı edimi yerine getirme zorunluluğu da bulunmamaktadır. Öyle ki özel ödemeler, genellikle belirli vesilelerle, örneğin bir yıl dönümü veya yeni yıl için yapılmaktadır¹⁷⁰. Yine özel ödemelerin ortak özellikleri, işçinin süreklilik arz eden ücretine ek olarak verilmeleridir¹⁷¹.

Özel ödemeler çeşitli isimlerle karşımıza çıkabilmektedir. İkramiye, yıl dönümü ikramiyesi, yılsonu ikramiyesi, Noel ikramiyesi, tatil ücreti ödemeleri bu kapsamda değerlendirilebilir. Ancak bir ödemenin bu şekilde isimlendirilmesi, bu ödemenin özel ödeme olarak kabul edilmesi için belirleyici değildir¹⁷². Keza devamlı veya belirli aralıklara ödenen ücretler ile sosyal yardım amacıyla ödenen ücretler arasında ayırım yapılması sorunu ile karşılaşılabiriz. Dolayısıyla ücretin yasal niteliği, yorum yapılarak belirlenmelidir¹⁷³.

¹⁶⁶ SINGER, s.372.

¹⁶⁷ ERTÜRK, s.96; SÜZEK, Genel İş Koşulları, s.10.

¹⁶⁸ LUNK Stefan/LEDER Tobias, "Der Arbeitsvertrag – Einzelne Vertragsklauseln", NJW, Heft:52, 2015, s.3767; LAKIES, Sonderzahlungen, s.307.

¹⁶⁹ LAKIES, Sonderzahlungen, s.306.

¹⁷⁰ LAKIES, Sonderzahlungen, s.307.

¹⁷¹ LAKIES, Sonderzahlungen, s.307.

¹⁷² LAKIES, Sonderzahlungen, s.306.

¹⁷³ LAKIES, Sonderzahlungen, s.306.

Alman hukukunda, geri alma kaydının aksine, toplam ücretin % 25'lik sınırını aşmaması kuralı gönüllülük kayıtlarında uygulanmaz¹⁷⁴. Dolayısıyla miktar sınırı olmaksızın özel ödemelerin bir kısmının veya hepsinin yerine getirilmesi zorunluluğu gönüllülük kaydına istinaden ortadan kaldırılabılır.

Türk hukukunda ise gönüllülük kaydı, iş görme ediminin doğrudan karşılığı olan ücretler için olmamakla birlikte iş görme ediminin doğrudan karşılığı olmayan ek ödemeler ve özellikle de sosyal yardım niteliğindeki ödemeler için geçerli kabul edilebilir¹⁷⁵. Ücretin işin görülmesinin karşılığı dışında başka bir amaçla ödenmesi durumunda söz konusu ücret, iş görme ediminin doğrudan karşılığını oluşturmaz¹⁷⁶. Ancak öğretilerde düzenli ve belirli aralıklarla ödenen ücret eki veya aynı yardımların doğrudan işin karşılığı olduğu ileri sürülmüştür¹⁷⁷. Dolayısıyla aynı anda veya yakın bir zamanda temel ücretle yakın bağlantılı olarak verilen ödemelerin de gönüllülük esasına dayandığı düşünülemez¹⁷⁸. Hal böyleyken ödeme zamanı da süreklilik arz eden ödemelerin tespitinde belirleyicidir¹⁷⁹.

Türk hukukunda işverence ödenen yılbaşı ikramiyesi, bayram ikramiyesi, evlenme, doğum ve ölüm nedeniyle yapılan nakdi veya aynı ödemeler, jestiyon ücreti, yemek ve seyahat ödenekleri, yakacak, barınma, kırtasiye ve kıyafet yardımı gibi ödemeler kanaatimizce Alman hukukundaki özel ödemeler gibi değerlendirilebilir ve bu ödemeler için gönüllülük kaydı düzenlenebilir. Çünkü bu tip ödemeler doğrudan çalışma karşılığı olmayan ödemelerdir¹⁸⁰. Ayrıca bu ödemelere son verilmesi durumunda taraflar arasındaki menfaat dengesinin önemli ölçüde bozulduğu söylenemez¹⁸¹. Keza Alman hukukunda da bir işçinin, özel

¹⁷⁴ FANSELOW, Rn.175; Gönüllülük kaydıyla elde edilebilecek esneklik hacmi, toplam ücretin belirli bir yüzdesi ile sınırlı olmadığına ilişkin bkz. LEDER, s.97.

¹⁷⁵ CİVAN, Değişiklik Kayıtları, s. 795; ÖZTÜRK, s.579; Gönüllülük kaydının iş görme ediminin karşılığı olan ödemeler için söz konusu olmamasına rağmen ek ödemeler için düşünülebileceğine ilişkin bkz. ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.386.

¹⁷⁶ ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.390.

¹⁷⁷ ÖZTÜRK, s.579; ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.390; CİVAN, Değişiklik Kayıtları, s.798.

¹⁷⁸ LEDER, s.95.

¹⁷⁹ LEDER, s.95.

¹⁸⁰ ALP, Tek Taraflı Ücret Değişikliği, s.22.

¹⁸¹ ALP, Tek Taraflı Ücret Değişikliği, s.22.

ödemelerin devam edeceğine yönelik güveninin mutlak suretle korumaya değer olmadığı kabul edilir¹⁸². Dolayısıyla özel ödemelerin gönüllülük kaydına bağlanması, işçiye ölçüsüz bir şekilde zarar verecek nitelikte değildir¹⁸³.

C. GÖNÜLLÜLÜK KAYDININ DENETİMİ

İşverenin taahhüt ettiği edimi kısıtlayan, değiştiren veya şekillendiren sözleşme hükümleri içerik denetimine tabi¹⁸⁴ olduğundan gönüllülük kayıtları için de içerik denetimi söz konusudur. İçerik olarak kontrol edilemeyen bir gönüllülük kaydına izin verilmesi durumunda, tek taraflı değişiklik kayıtlarına karşı genel işlem koşulları tarafından garanti edilen koruma zarar görecektir¹⁸⁵. Bu sebeple gönüllülük kaydının dürüstlük kuralına aykırı olarak işçiye ölçüsüz bir şekilde zarar vermediğinin incelenmesi gerekir¹⁸⁶. Aynı şekilde işverenin edim-karşı edim ilişkisi içerisindeki ödemeler için böyle bir kaydı koyup koymadığı da bu kapsamda denetlenmelidir.

Süreklilik arz eden ödemeler için gönüllülük kaydının düzenlenmesi durumunda, işçiye ölçüsüz bir şekilde zarar verileceğinden bu kayıtlar geçerli kabul edilmemelidir¹⁸⁷. Keza süreklilik arz eden ücret bileşenlerine ilişkin olarak düzenlenen gönüllülük kayıtları da kabul edilmez¹⁸⁸. Çünkü çalışan, herhangi bir şarta bağlı olmaksızın taahhüt edilen ücretin sürekliliğine güvenir ve hayatını buna göre ayarlar¹⁸⁹.

Gönüllülük kaydına bağlan ödemelerin miktarı, bu kayıtların geçerliliğinde herhangi bir rol oynamamaktadır¹⁹⁰. Bununla birlikte gönüllülük kaydı, türü ve hak ediş nedeninden bağımsız olarak gelecekteki tüm edimleri kapsaması durumunda ölçüsüz bir zarar ortaya çıkar¹⁹¹. Çünkü süreklilik arz eden ödemelerin de gönüllülük kaydı kapsamına alınması

¹⁸² LEDER, s.95.

¹⁸³ PREIS, AGB-Recht, s.121.

¹⁸⁴ LAKIES, Sonderzahlungen, s.306.

¹⁸⁵ LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.470.

¹⁸⁶ LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.470.

¹⁸⁷ KUNZL, Rn.79a; FANSELOW, Rn.174.

¹⁸⁸ LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.471.

¹⁸⁹ LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.471.

¹⁹⁰ LEDER, s.95.

¹⁹¹ KUNZL, Rn.79a; LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.471; LAKIES, s.308; ROLLER, Rn.46.

ihhtimali ortaya çıkabilecektir ki bu durum, edim-karşı edim dengesini bozar. Dolayısıyla gönüllülük kaydı, şeffaflık ilkesinin gereği olarak da hangi ödemeler için geçerli olacağını açıkça belirtmelidir.

İçerik denetimi ile birlikte gönüllülük kayıtlarında şeffaflık denetimi de yapılmalıdır¹⁹². Dolayısıyla şeffaflık ilkesinin gereklerini karşılamak için, gönüllülük kayıtları açık ve net olarak düzenlenmelidir. Öte yandan gönüllülük ve geri alma kayıtlarının birleşimi olarak, örneğin “*Ödeme isteğe bağlıdır ve her zaman iptal edilebilir*” şeklinde düzenlenen bir kayıt, şeffaflık şartını zedelemesinden dolayı geçersizdir¹⁹³. Bu durumda işçi, taahhüt edilen edimin ne ölçüde hariç bırakıldığını öngöremez veya işveren için tek taraflı olarak geri alma hakkının düzenlendiğinin farkına varamaz¹⁹⁴.

D. GÖNÜLLÜLÜK KAYDININ DÜZENLENMESİ

Bir ödemenin “*gönüllü ödeme*” olduğu veya “*gönüllü olarak sağlandığı*” ifadeleriyle düzenlenmesi, işverenin gelecekte bu edimleri yerine getirme hakkını saklı tuttuğunu henüz açık ve net olarak belirtmiş değildir¹⁹⁵. Keza belirli edimlerin sözleşmede “*gönüllü sosyal edimler*” başlığı altında listelenmesinde de aynı durum geçerlidir¹⁹⁶. Çünkü böyle bir düzenleme, herhangi bir yasal zorunluluk veya toplu iş sözleşmesi hükmü olmaksızın edimin gönüllü olarak taahhüt edildiği şeklinde yorumlanabilir¹⁹⁷. Bu sebeple ödemeler yapılmakla birlikte gelecekte yasal bir talep hakkının doğmayacağı açıkça belirtilmelidir¹⁹⁸. Örnek olarak, kayda bağlanan ödemelerin “*yasal talep hakkı doğurmayan gönüllü ödemeler*” şeklinde düzenlenmesi tavsiye edilebilir¹⁹⁹. Keza süreklilik arz eden ücrete ilave yapılan ödemeler için iş sözleşmesinde “*herhangi bir zamanda iptal*

¹⁹² WANK, s.45; Şeffaflık kontrolünün, özel ödemeler için de geçerli olacağına ilişkin bkz. LAKIES, Sonderzahlungen, s.306.

¹⁹³ LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.469; LAKIES, Sonderzahlungen, s.307; FANSELOW, Rn.176.

¹⁹⁴ KUNZL, Rn.79c.

¹⁹⁵ KUNZL, Rn.79b; LEDER, s.95; LAKIES, Sonderzahlungen, s.307.

¹⁹⁶ LAKIES, Sonderzahlungen, s.307.

¹⁹⁷ KUNZL, Rn.79b; LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.469; LAKIES, Sonderzahlungen, s.307.

¹⁹⁸ KUNZL, Rn.79b; LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.469; FANSELOW, Rn.175.

¹⁹⁹ PREIS, AGB-Recht, s.121.

edilebilecek gönüllü bir ödemedir” ifadesi yer alıyorsa bu kayıt, gönüllülük kaydı olarak değil, bir geri alma kaydı olarak yorumlanmalıdır²⁰⁰.

Gönüllülük kaydında, yasal bir zorunluluk olmaksızın ödemenin yapıldığının bir kere belirtilmesi yeterli olup, her ödeme için ayrı ayrı açıkça beyan edilmesi gerekli değildir²⁰¹. Örneğin *“ikramiye veya diğer ek tek seferlik ödemeler, isteğe bağlıdır. İşveren, ödemeye kendi takdirine bağlı olarak karar verir. Tekrarlanan ödemelerde bile, gelecek için hiçbir yasal talep yoktur”* ifadesi yeterlidir²⁰².

Alman hukukunda, uygulamada, gönüllülük kaydının düzenlenmesine ilişkin iki aşamalı bir süreç önerilmektedir. Buna göre, iş sözleşmesinde gönüllüğe ilişkin genel bir kaydın düzenlenmesi (1 numaralı paragraf) ve sonra her ödeme için ayrı ayrı gönüllülük kaydının beyan edilmesi (2 numaralı paragraf) ²⁰³. Örnek olarak;

“1. İşveren tarafından mevcut ücrete ek olarak başka özel ödemeler (örneğin Noel veya tatil ücreti) yapılması durumunda, bu ödemeler, gönüllü olarak ve gelecek için herhangi bir yasal talep hakkı vermeksizin yapılır. Gelecek için yasal talep hakkı, özel ödemelerin tekrarlanması durumunda bile haklı kabul edilmez. Gelecekte benzer bir ödemenin yapılması işverenin özgür ve sınırsız takdirine bırakılmıştır. Bu nedenle bir işyeri uygulamasının meydana gelmesi, bu tür özel ödemeler açısından geçerli değildir.

2. Bu Noel ikramiyesi, gönüllü olarak ve gelecek için yasal bir hak talebinde bulunmadan verilir. İşveren, gelecek yıl bir Noel ikramiyesinin tekrar verilip verilmeyeceğine ve ne kadar miktarda verileceğine karar vermekte özgür olacaktır²⁰⁴.” ifadeleri bütün gereklilikleri yerine getirmiş bir gönüllülük kaydı olacaktır.

²⁰⁰ SINGER, s.372.

²⁰¹ LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.469.

²⁰² LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.469.

²⁰³ LUNK/LEDER, s.3767.

²⁰⁴ LUNK/LEDER, s.3767.

III. GERİ ALMA/DEĞİŞİKLİK KAYITLARI (WIDERRUFSVORBEHALTS / ÄNDERUNGSVORBEHALT)

A. GERİ ALMA/DEĞİŞİKLİK KAYITLARININ AMACI

Geri alma/değişiklik kaydı ile işveren, taahhüt edilen edimi tek taraflı olarak geri alma veya değiştirme hakkını saklı tutmaktadır²⁰⁵. Değişiklik kaydında işveren, sözleşme hükümlerinde değişiklik yapılması yolunu açık bırakırken geri alma kaydı, sözleşmede yer alan taahhütlerden dönülebileceği yetkisini işverene sağlamaktadır²⁰⁶.

Geri alma kaydı, değişiklik kaydının tipik bir türüdür²⁰⁷. Buna karşın gönüllülük kaydı ile geri alma/değişiklik kaydı farklı amaçlara hizmet etmektedir. Gönüllülük kaydı, sözleşmeye bağlı bir hak talebinin oluşmasını önleme ve işverene edimin yerine getirilmesi noktasında karar verme özgürlüğü sağlarken²⁰⁸, geri alma/değişiklik kayıtlarında işveren, taahhüt edilen edimi daha sonra tek taraflı olarak iptal etme veya değiştirme hakkını saklı tutmaktadır²⁰⁹. Keza gönüllülük kayıtlarında baştan itibaren yasal hak talebi oluşmazken, geri alma/değişiklik kaydında işveren, iş sözleşmesinde taahhüt edilen edimi baştan itibaren yerine getirmekle yükümlüdür. Fakat işveren, gelecekte ilgili edimi bütün olarak veya aynı şartlarda yerine getirmek istemiyorsa geri alma/değişiklik kaydını kullanabilecektir²¹⁰. Böylelikle başta bu ödemeyi yapmakla yükümlü olan işveren, bu kayıt sayesinde taahhüt edilen edimi yerine getirmeyecek veya içeriğini değiştirebilecektir.

B. GERİ ALMA/DEĞİŞİKLİK KAYITLARININ DÜZENLENEBİLECEĞİ ÖDEMELER

Prensip olarak, işletmenin ekonomik gelişiminin belirsizliği ve istihdam ilişkisinin genel gelişimi nedeniyle belirli edimlerin esnek bir şekilde tasarlanması kabul edilebilir²¹¹. Özellikle de ekonomik zorluklarla mücadele ederken işverenin bu kayıtlara olan gereksinimi en yüksek seviyede olacaktır. Aslında bu kayıtlar ile ekonomik riskin işçiye yüklendiği

²⁰⁵ LAKIES, Sonderzahlungen, s.307; STOFFELS Markus, "Neues zu Widerrufsvorhalten in Arbeitsverträgen" NZA, Heft:19, 2017, s.1217.

²⁰⁶ WANK, s.45.

²⁰⁷ LAKIES, Sonderzahlungen, s.308.

²⁰⁸ LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.469.

²⁰⁹ LAKIES, Sonderzahlungen, s.307; FANSELOW, Rn.177; KUNZL, Rn.107.

²¹⁰ LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.469; SPINNER, Rn.358.

²¹¹ STOFFELS, s.1219.

düşünülebilir. Fakat öğretilerde ileri sürülen ve bizim de katıldığımız bir görüşe göre işveren, iş sözleşmesini işletme gereklerine dayanarak feshetmesi durumunda aslında bir yönden ekonomik riski işçiye yüklemektedir²¹². Dolayısıyla ekonomik risk, işverene tanınan fesih hakkıyla bile bir noktada işçiye yüklenirken bu riskin işçiye yüklenemeyeceği düşünülmesiyle söz konusu kayıtlara geçerlilik tanımamak gerçekçi gözükmemektedir. Bununla birlikte geri alma/değişiklik kayıtları, ekonomik riskin çalışana makul olmayan bir şekilde yüklenmesine de yol açmamalıdır²¹³. Dolayısıyla ekonomik riskin tamamen çalışana yüklenmesini önlemek için bu kayıtların kapsamının sınırlandırılması gerekir²¹⁴. Bu bağlamda istihdam ilişkisinin temel alanına müdahale edecek şekilde bu kayıtların kullanılmasına izin verilmez²¹⁵.

Edim ve karşı edim dengesi bu kayıtlarla bozulmuş olmasına rağmen fiilen yapılan ödemenin yalnızca objektif nedenlerle iptal edileceği veya azaltılacağı güveni yaratıldığından ve bu durum iş sözleşmesinde resmi olarak beyan edildiğinden geri alma/değişiklik kayıtları geçerli kabul edilmelidir²¹⁶. İş görme borcunun doğrudan karşılığı olmayan edimlerinin değişmeden sürdürülmesine ilişkin işçinin menfaati, iş görme borcunun karşılığı olan edimler kadar korunmaya değer değildir²¹⁷. Hal böyleyken Alman hukukunda değişiklik veya iptal kayıtları, ilke olarak ücret bileşenleri veya özel ödemeler/gönüllü sosyal yardımlar için kabul edilir²¹⁸. Buna karşılık edim ve karşı edim arasındaki dengeyi bozacak şekilde iş sözleşmesinin esaslı unsurlarının tek taraflı bir değişiklik/geri alma kaydına tabi tutulması mümkün değildir²¹⁹. Bu durum Türk

²¹² ALP, Tek Taraflı Ücret Değişikliği, s.16.

²¹³ PLETKE Matthias /SCHRADER Peter/SIEBERT Jens/THOMS Tina /KLAGGES Rhea-Christina, *Rechtshandbuch Flexible Arbeit, B. Dimensionen der Flexibilisierung*, 1. Auflage, Beck Verlag, München, 2017, Rn.895; SPINNER, 362,363; STOFFELS, s.1219.

²¹⁴ SINGER, s.374.

²¹⁵ PLETKE/SCHRADER/SIEBERT/THOMS/KLAGGES Rn.895; STOFFELS, s.1219; SINGER, s.374.

²¹⁶ LAKIES, *Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen*, s.470

²¹⁷ SINGER, s.366.

²¹⁸ KUNZL Rn.79f; Yapılan işin karşılığı olarak kabul edilemeyecek tüm ödemeler için geçerli olduğuna ilişkin bkz. SINGER, s.366

²¹⁹ KUNZL Rn.79f; PREIS Ulrich, *Kündigungsgesetz Gross Kommentar zum Gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen*, 1. Teil E. Arten der Kündigung, 6. Auflage, Hrsg.:LINCK Rüdiger/PREIS Ulrich/SCHMIDT Ingrid, Beck Verlag, München 2021, Rn. 18 (Kündigungsgesetz).

Hukukunda da temel alınıp, geri alma kaydı, iş görme borcunun doğrudan karşılığı olan ücretler için söz konusu olmamakla birlikte iş görme ediminin doğrudan karşılığı olmayan ek ödemeler ve özellikle de sosyal yardım niteliğindeki ödemeler için geçerli kabul edilebilir²²⁰. Örneğin performans ödenekleri²²¹, şirkete sadakati ödüllendirmek için yapılan ödemeler, evlenme veya doğum gibi özel günler için yapılan ödemeler, jestion ücreti, yemek ve seyahat ödenekleri, bu kapsamda değerlendirilebilir²²². Yine kanaatimizce yılbaşı ikramiyesi, bayram ikramiyesi, yakacak, barınma, kırtasiye ve kıyafet yardımı gibi ödemeler de geri alma kaydına bağlanabilir. Zaten işveren bu tür ödemeleri iş görme edimin karşılığı olarak değil, genellikle nitelikli çalışanları cezbetme veya elde tutma amacı ile yerine getirmektedir²²³.

C. GERİ ALMA/DEĞİŞİKLİK KAYITLARININ DENETİMİ

Alman hukukunda, BGB'nin 308/4. maddesine göre değişiklik kayıtları; *"Kullanıcının çıkarları dikkate alınarak, kullanıcının taahhüt edilen edimi değiştirme veya bundan ayrılma hakkının düzenlenmesi diğer taraf için makul değilse, bu genel işlem koşulu geçersiz olacaktır."* Aslında ilgili hüküm, sözleşmede kararlaştırılan edimlerin yerine getirilmesini amaçlamaktadır²²⁴. Bununla birlikte üzerinde anlaşmaya varılan edimi değiştiren veya bu edimlerden ayrılan kayıtları özel olarak düzenlediğinden ve geri alma/değişiklik kayıtları için bu madde özel bir hüküm olduğundan BGB'nin 307/1. maddesine göre uygulama önceliğine sahiptir²²⁵. Dolayısıyla geri alma/değişiklik kaydı, BGB'nin § 308/4. maddesindeki resmi gerekliliklerini karşılamalıdır.

Türk hukukunda geri alma/değişiklik kayıtlarının, TBK'nın 25. maddesi gereği dürüstlük kuralına uygun olarak karşı tarafın aleyhine

²²⁰ CİVAN, Değişiklik Kayıtları, s. 798; İş görme ediminin karşılığı olmayan, tam anlamıyla sosyal yardım amaçlı bir takım aynı ve nakdi ödemeler için geri alma hakkının saklı tutulabileceğine ilişkin bkz. BAYCIK, Yenilik Doğuran Haklar, s.220; Ücretin ancak belirli bir kısmı veya belirli ücret ekleri ile sınırlı bir değişiklik yetkisi tanınmasının kabul edilebileceğine ilişkin bkz. ALP, İçerik Denetimi, s. 49.

²²¹ KUNZL, Rn.79f; PREIS, Kündigungsgrecht, Rn. 18.

²²² SINGER, s.366.

²²³ SINGER, s.366.

²²⁴ JACOBS Matthias, BeckOK (Beck'scher Online Kommentar) Arbeitsrecht, BGB § 308, 56. Edition, Hrsg. ROLFS Christian/GIESEN Richard, /KREIKEBOHM Ralf, /UDSCHING Peter, 2020, Rn. 8.

²²⁵ JACOBS, Rn. 9; SPINNER, Rn.360; LAKIES, Sonderzahlungen, s.308.

veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte düzenlenmemesi gerekmektedir. Daha önce de vurguladığımız üzere öğretilerde bizim de katıldığımız bir görüşe göre TBK'nın 25. maddesinde yer alan dürüstlük kurallarına aykırılık ibaresi, önemli ölçüde bir dengesizliğe yol açması hususunu da içermektedir²²⁶. Dolayısıyla bir yönüyle Alman hukukunda geçerli olan bu kayıtların makul/ölçülü olarak düzenlenmesi ve taraflar arasında dengenin gözetilmesi hususlarının Türk hukuku için de geçerli olacağı düşünülebilir. Bu bağlamda da düzenleyenin (işverenin) menfaatleri göz önünde bulundurularak, taahhüt ettiği bir edimi değiştirebileceği veya bunlardan ayrılabilmesine ilişkin bir kayıt, sözleşmenin karşı tarafı (işçi) için makul/ölçülü değilse geçersizdir²²⁷. Buna karşın tarafların menfaatlerinin dengelenmesi durumunda işçi için ölçülülük/makullük sağlanmış olacaktır²²⁸. Dolayısıyla işveren, bu kayıtları düzenlerken karşılıklı çıkarları uygun şekilde hesaba katması gerekir²²⁹. Başka bir ifadeyle değişiklik nedenlerinin objektif, yeterli ve kesin olması, çıkar dengesinin her durumda gözetilmesi ve işçi için kaydın makullüğü/ölçülülüğü sağlanmalıdır²³⁰. Yine geri alma/değişiklik kayıtlarına istinaden yapılan değişikliklerin sebepsiz yere yapılmaması, ancak koşulların belirsiz gelişimi nedeniyle bir uyarılma aracı olarak kullanılmasında bu kayıtlar, makul/ölçülü olarak kabul edilecektir²³¹. Ayrıca makullük/ölçülülük, özellikle iptal edilecek edimin türüne ve miktarına, kalan kazanç miktarına ve çalışanın işyerindeki konumuna da bağlıdır²³².

Sözleşme hükümlerinde değişiklik yapma hakkı, ahde vefa ilkesinden ayrılmaktadır²³³. Dolayısıyla geri alma/değişiklik kayıtları, genel

²²⁶ CİVAN, Genel İş Koşulları, s.248.

²²⁷ SPINNER, Rn. 361; JACOBS, Rn.8; KUNZL, Rn.109; PLETKE/SCHRADER/SIEBERT/THOMS/KLAGGES, Rn. 893.

²²⁸ SINGER, s.367.

²²⁹ STOFFELS, s.1220.

²³⁰ SPINNER, Rn.362; İşverenin geri alma için objektif nedenlerinin olması, somut olayın esaslı koşullarının ve her iki tarafın çıkarlarının hesaba katılması ve bunların birbirlerine kıyaslanması durumunda geri almanın haklı olabileceğine ilişkin bkz. KUNZL, Rn.110.

²³¹ SPINNER, s.361; LAKIES, Sonderzahlungen, s.308; KUNZL, Rn.79e.

²³² SPINNER, Rn.362; PLETKE/SCHRADER/SIEBERT/ THOMS/KLAGGES, Rn. 895; STOFFELS, s.1219; SINGER, s.367.

²³³ LAKIES, Sonderzahlungen, s.308.

işlem koşulları denetimine tabidir²³⁴. Geri alma/değişiklik kayıtları öncelikle içerik olarak daha sonra şeffaflık açısından kontrol edilir. Bu kapsamda ilk olarak, geri alma/değişiklik kaydının şartlarının oluşup oluşmadığı dikkate alınarak bu kayıtların işçi için makul/ölçülü olması gerektiği kontrol edilecektir. Bu aşamada işveren tarafından sağlanan telafi edici nitelikteki uygulamalar da dikkate alınmalı ve kapsamlı bir şekilde menfaat dengesinin tartımı yapılmalıdır²³⁵. İkinci olarak geri alma/değişiklik kaydının yeterli düzeyde şeffaf olarak düzenlendiği kontrol edilir²³⁶. Hal böyleyken bu kayıtlara tabi tutulan edimler ve kayıtların kullanılabilmesi olası nedenler sözleşme metninde açıkça belirtilmelidir²³⁷. Bu şartlar altında geri alma/değişiklik kayıtlarında şeffaflık kurallarına uyulmalı²³⁸ ve bu kayıtlar bütün olasılıklar dikkate alınarak gerekçelendirilmelidir²³⁹.

Geri alma/değişiklik kayıtlarının kapsamı ve koşulları belirli olmalıdır²⁴⁰. Başka bir ifadeyle bu kayıtların kapsadığı edimin türü ve miktarının yanı sıra bu kayıtların kullanımına ilişkin nedenlerin de kayıtların lafzından anlaşılabilmesi gerekir²⁴¹. Dolayısıyla kullanımını tamamen işverenin takdirine bırakacak ve objektif nedenlere yer vermeyecek şekilde bu kayıtların düzenlenmemesi gerekmektedir²⁴². Aksi takdirde bu kayıtların ölçüsüz ve dolayısıyla geçersiz olduğu kabul edilmelidir²⁴³. Keza böyle bir düzenlemeyle işçi, gelecekte nelerle karşılaşabileceğini öngöremediğinden şeffaflık ilkesi de ihlal edilir²⁴⁴. Hal böyleyken işçi, bu kayıtların gündeme gelebileceği koşulları öngörebilmelidir²⁴⁵.

²³⁴ FANSOLW, Rn. 177; LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.469

²³⁵ KUNZL, Rn.111.

²³⁶ KUNZL, Rn.111.

²³⁷ KUNZL, Rn.111; SPINNER, Rn. 363.

²³⁸ LAKIES, Sonderzahlungen, s.308.

²³⁹ SPINNER, Rn. 362; STOFFELS, s.1219.

²⁴⁰ LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s. 469; JACOBS Rn. 17; SPINNER, Rn.363.

²⁴¹ FANSELOW, Rn.177; LAKIES, Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen, s.469; JACOBS, Rn.17; PLETKE/SCHRADER/SIEBERT/ THOMS/KLAGGES, Rn. 894.

²⁴² JACOBS, Rn.17.

²⁴³ SPINNER, Rn.364; LAKIES, Sonderzahlungen, s.308; STOFFELS, s.1218; PLETKE/SCHRADER/SIEBERT/ THOMS/KLAGGES, Rn. 894.

²⁴⁴ ROLLER, Rn.45.

²⁴⁵ PLETKE/SCHRADER/SIEBERT/ THOMS/KLAGGES, Rn. 894.

Gerici alma/değişiklik kayıtlarının kullanımına ilişkin şartlar, öznel yani yalnızca işverenin sübjektif anlayışına bağlı olmamalıdır²⁴⁶. Aksine geri alma/değişiklik kayıtlarının objektif nedenlere bağlanması ve bu nedenlerin kayıtların lafzından anlaşılması durumunda ölçülü/makul kabul edilecektir²⁴⁷. Öte yandan objektif nedenler, işçinin kolaylıkla anlayabilmesi için somutlaştırılmalıdır. Bu bağlamda ilgili kayıtların kullanım şartları; şirketin ekonomik sıkıntısı, yetersiz ciro/kar, beklenen ekonomik gelişmeyi başaramama, çalışanın ortalamasının altında performans göstermesi, ciddi görev ihlali şeklinde somutlaştırılabilir²⁴⁸. Ancak bu kayıtların kullanım şartlarının ekonomik nedenler, çalışanın davranışları veya çalışanın performansı şeklinde genel olarak belirtmesi de Alman öğretisinde yeterli kabul edilmiştir²⁴⁹.

Gerici alma/değişiklik kayıtlarına ilişkin objektif nedenlerin somutlaştırılması seviyesi her durum için farklılık gösterebilir. Alman hukukunda geri alınacak ücretin miktarının % 25-30 sınırına yaklaşması durumunda bu kayıtların kullanım şartlarının daha ağır bir şekilde düzenlenmesi gerektiği ileri sürülmüştür²⁵⁰. Buna karşın Türk hukukunda geri alma/değişiklik kayıtlarının miktarına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat Türk hukukunda da benzer bir yaklaşım kabul edilebilir. Yani bu kayıtlara istinaden geri alınan ücretin miktarı yükseldikçe bu şartların daha belirgin ve somut şekilde düzenlenmesi önerilebilir.

İçerik ve şeffaflık denetimi ile birlikte geri alma/değişiklik kayıtlarının kullanımı da kontrol edilmelidir. Başka bir ifadeyle bu kayıtlar için öngörülen objektif şartların gerçekten mevcut olduğu kontrol edilecektir²⁵¹. Bu kayıtlar, her zaman hakkaniyete uygun şekilde kullanılmalıdır²⁵². Öyle ki bu kayıtların uygulanmasına ilişkin objektif nedenler ne kadar muğlak bir şekilde düzenlenirse, işveren, bu hakkını kullanırken o kadar çok uygulama/hakkaniyet denetimine maruz kalacaktır²⁵³.

²⁴⁶ SPINNER, Rn.363.

²⁴⁷ PLETKE/SCHRADER/SIEBERT/ THOMS/KLAGGES, Rn. 894.

²⁴⁸ SPINNER, Rn.363; LAKIES, Sonderzahlungen, s.308; STOFFELS, s.1218; FANSELOW, Rn. 177.

²⁴⁹ KUNZL, Rn. 111.

²⁵⁰ LEDER, s.97.

²⁵¹ FANSELOW, Rn.177.

²⁵² FANSELOW, Rn.177.

²⁵³ STOFFELS, s.1220.

Geri alma/değişiklik kayıtlarına ilişkin objektif nedenlerin varlığı büyük ölçüde somut olaya göre değerlendirilecektir²⁵⁴. Örneğin ekonomik nedenlere bağlı olarak bu kayıtların kullanılması durumunda işletmenin ekonomik sıkıntısının mevcut olup olmadığının tespiti önem arz etmektedir²⁵⁵. Özellikle kar veya ciroda yaşanan düşüşün tespiti tartışmalı bir konudur. Çünkü kar edilmiş bir önceki yıla istinaden karlarda veya satışlarda olağan düşüşler olabilir. Ancak bu kayıtların, her kar/ciro kaybı veya siparişlerde azalma gibi olağan dalgalanmaların etkisini kırarak bir araç şeklinde düzenlenmesine izin verilmemelidir²⁵⁶. Kanaatimizce ticari hayatın olağan gelişimi dışında seyreden ve ekonomik açıdan acil müdahale gerektiren durumlarda bu kaydın uygulanması gerekmektedir.

D. GERİ ALMA/DEĞİŞİKLİK KAYITLARININ DÜZENLENMESİ

Alman hukukunda, karşılıklı edimler için geri alınabilir kısım, toplam ücretin % 25'in altında olması ve toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücretin altına düşülmemesi şartlarına bağlıdır²⁵⁷. Dolayısıyla geri alma kayıtlarıyla çalışanın ücretinin asgari ücretin altına çekilemeyeceği, ekonomik acil bir durum olsa bile bu şekilde bir geri almanın tarafların tasarrufunda olmadığı kabul edilmelidir²⁵⁸. Ayrıca, iş görme ediminin doğrudan karşılığı olmayan, aslında işçiye ait bir masrafın işveren tarafından karşılanması şeklinde sağlanan ücret eklerinde (örneğin seyahat masraflarının ödenmesi), geri alınabilir kısım %30'a kadar yükseltilebilir²⁵⁹. Öyle ki Alman hukukunda, toplam ücretin geri alınabilir kısmının %25'i geçmemesi ve toplu iş sözleşmesi ile belirlenen asgari ücretin altına düşülmemesi durumunda sözleşmenin temel alanın henüz etkilenmediği kabul edilmiştir²⁶⁰.

²⁵⁴ SINGER, s.367.

²⁵⁵ STOFFELS, s.1220.

²⁵⁶ STOFFELS, s.1218.

²⁵⁷ LAKIES, Sonderzahlungen, s.308; FANSELOW, Rn.177; JACOBS, Rn.15; PLETKE/SCHRADER/SIEBERT/ THOMS/KLAGGES, Rn. 895; LUNK/LEDER, s.3767.

²⁵⁸ STOFFELS, s.1220.

²⁵⁹ LAKIES, Sonderzahlungen, s.308; FANSELOW, Rn.177; JACOBS, Rn.15; STOFFELS, s.1219; ALP, Tek Taraflı Ücret Değişikliği, s.22.

²⁶⁰ KUNZL Rn.79f.

Alman hukukundaki bu uygulamanın, yani ücretin saklı kısmının %70 olarak belirlenmesinin Türk hukukunda da uygulanabileceği ve işçinin ücretinin %30'u oranındaki kısmının geri alınabileceği ileri sürülmüştür²⁶¹. Hatta geri alma kayıtlarının sınırı ile ilgili olarak İş Kanununun 35. maddesinde düzenlenen ücretin saklı kısmının, başka bir ifadeyle %75'nin dokunulmaz olduğu kuralının hukukumuz için geçerli ve genelleştirmeye uygun olduğu ve toplam ücretin %25'lik kısmının değiştirilebileceği ileri sürülmüştür²⁶². Türk hukukunda geri alma kaydı için bir sınır belirlenmediğinden kanaatimizce, doğrudan iş görme karşılığı olmayan edimler için İş Kanununun 35. maddesinde düzenlenen %25'lik sınırın uygulanabileceği makul gözükmektedir²⁶³.

Geri alma/değişiklik kayıtları düzenlenirken, işverenin bu hakkı kullanabileceği zaman diliminin belirlenmesi gerekli değildir²⁶⁴. Ancak geri alma/değişiklik kayıtlarının uygulanacağı miktarın sözleşmede mümkün olduğu kadar açık ve net olarak belirtilmesi tavsiye edilmektedir²⁶⁵. Yine satış ve kar/ciro düşüşünün belirli bir oran veya yüzdeye bağlanması uygun olacaktır²⁶⁶. Bütün bu durumları dikkate alarak bir örnek vermek gerekirse, yılbaşı ikramiyesi verilmesi ile ilgili geri alma kaydı, aşağıdaki şekilde düzenlenebilir:

“ (1) İşveren, çalışana özel bir bonus olarak yıllık ... tutarında yılbaşı ikramiyesi verir.

(2) İşveren, (çalışanın toplam ücretinin% 25'ten daha az olacak şekilde) ekonomik nedenlerin olması halinde özel ödeneği geri alma hakkını saklı tutar. Ekonomik nedenler, özellikle, ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, satışlarda ve/veya kârda bir düşüş (Özellikle şirketin kârında en az % ... oranında

²⁶¹ ALP, Tek Taraflı Ücret Değişikliği, s.23.

²⁶² ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, s.384; Aksi görüş bkz. ÖZTÜRK, s.584; BAYCIK, Yenilik Doğuran Haklar, s.219.

²⁶³ Benzer şekilde bkz. CİVAN, Genel İş Koşulları, s.106-107

²⁶⁴ FANSELOW, Rn.177; JACOBS, Rn.17; “İptal rezervasyonu ile işveren, sınırsız bir süre için bir taahhüt edilen bir edimi, gelecekte iptal etme hakkını saklı tutar.” (SPINNER, Rn.358).

²⁶⁵ SPINNER, Rn.363; LAKIES, Sonderzahlungen, s.308; STOFFELS, s.1218; SINGER, s.370.

²⁶⁶ “Özellikle son mali yılda satışlarda% ... 'den fazla düşüş veya ekonomik kayıp durumunda geri alınabilir kısım, toplam ücretin% 24,5'i ile sınırlıdır” şeklinde bir düzenleme için bkz. STOFFELS, s. 1218.

azalma)²⁶⁷, *yatırım gereksinimleri ve iş hedeflerini karşılayamama durumu-*
dur"²⁶⁸.

SONUÇ

İş sözleşmesinin akdedilmesi sırasında işverenin gelecekte karşılaşılabilecek bütün durumları öngörmesi, bütün ihtimalleri değerlendirerek çalışma koşullarını oluşturması ve bunları iş sözleşmesinde düzenlemesi beklenemez. Bu bağlamda işveren, İş Kanununun 22. maddesinde düzenlenen koşullara tabi olacak şekilde çalışma koşullarını değiştirebilir. Ancak işverenler, ilgili maddede düzenlenen şekil şartlarına tabi olmadan ve hızlı bir şekilde çalışma koşullarını değiştirme niyetinde olabilirler. Dolayısıyla işverenler, çalışma koşullarını iş sözleşmesinde düzenlemekle birlikte, ihtiyaç durumunda bu koşullarda değişiklik yapma hakkını da saklı tutmaktadırlar. İşte bu kayıtlara değişiklik kayıtları denilmektedir.

Gönüllülük kayıtları, değişiklik kayıtları veya geri alma kayıtları değişiklik kayıtlarının türlerindedir. Geri alma/değişiklik yapma kaydının amacı işverence yerine getirileceği taahhüt edilen edim, zaman sınırı olmaksızın işveren tarafından tek taraflı olarak iptal edilebilecek veya değiştirilebilecektir. Gönüllülük kaydı ise işverence sağlanan bir edimin gelecekte yasal hak talebini ve edimler süreklilik arz etse bile işyeri uygulamasına dönüşmesini engelleme amacına hizmet eder.

Alman hukukunda geri alma/değişiklik yapma ve gönüllülük kayıtları, genel işlem koşullarına ilişkin denetimlerden geçtikten sonra geçerli kabul edilmiştir. Buna karşın Türk hukukunda öğretide farklı görüşler bulunmakta ve fakat Yargıtay, nakil kayıtları dışında diğer kayıtları geçerli kabul etmemektedir. Kanaatimizce bu kayıtların mutlak suretle kabul edilmemesi yerine, denetim şartına bağlı olarak geçerli olması gerekmektedir. Zira çok hızlı değişen çalışma ilişkileri, ekonomik gelişmeler ve esnekleşme ihtiyacı da bu kayıtların düzenlenmesini zorunlu hale getirmektedir. Bu bağlamda da değişiklik kayıtları, değişen şartlara sözleşmeyi hızlı bir şekilde uyumlaştırmayı hedeflemektedir. Bununla birlikte işverene tanınan bu hakkın, sınırsız ve denetime kapalı bir şekilde düzenlenip kullanılması söz konusu değildir. Dolayısıyla değişiklik kayıtları, yürürlük, içerik, şeffaflık ve kullanım/hakkaniyet denetimine tabi

²⁶⁷ LUNK/LEDER, s.3768.

²⁶⁸ PLETKE/SCHRADER/SIEBERT/ THOMS/KLAGGES, Rn. 897-898.

tutulmalıdır. Bu denetimlerden geçen değişiklik kayıtlarının hukuken geçerli olduğu kabul edilmelidir.

Türk hukukunda genel işlem koşulları, TBK'nın 20 ila 25. maddeleri arasından düzenlenmiştir. Değişiklik kayıtlarının TBK'nın 24. maddesi karşısında geçerliliği sorunu karşımıza çıkmaktadır. Kanaatimizce TBK'nın 24. maddesi, iş sözleşmesinin değişim ihtiyacını ve iş hukukunun esnekleşme sürecini karşılamaz. Yine iş sözleşmesinin statik bir yapıda olmaması ve sözleşme hükümlerinin değişim ihtiyacının her zaman gündeme gelebileceği gerçeği karşısında bu maddenin mutlak suretle uygulanması, ağırlıklı olarak işçilerin çıkarlarına zarar verecektir. Şöyle ki, çalışma koşullarında değişiklik yapamayan bir işverenin, iş sözleşmesini feshetmekten başka bir çaresi kalmayacak ve dolaylı olarak işçinin menfaatleri daha fazla zedeleneyecektir.

Tip iş sözleşmesi niteliği taşımayan bireysel nitelikteki iş sözleşmelerine, TBK'nın 20. maddesini dikkate aldığımızda genel işlem koşullarına ilişkin hükümlerin uygulanması mümkün değildir. Buna karşılık tip iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerde yer alan gönüllülük ve geri alma/değişiklik kayıtları, genel işlem koşulu niteliğindedir. Dolayısıyla bu kayıtların, tip iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerin içeriğine girebilmesi için TBK'nın 21. maddesi gereği bu kayıtlar hakkında açıkça bilgi verilmesi, sözleşmenin diğer tarafına bu kayıtları öğrenme imkânının sağlanması ve son olarak da sözleşmenin diğer tarafının bu kayıtları kabul etmesi gerekmektedir. İşte bu şartların sağlandığına ilişkin denetim, yürürlük denetimidir.

Tip iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerin kapsamına giren bu kayıtların doğrudan geçerli olduğu kabul edilmez. Bu kayıtlar içerik ve şeffaflık denetiminden de geçmelidir. Sözleşme içeriğine giren gönüllülük ve geri alma/değişiklik kayıtları, işçi ve işveren arasındaki menfaat dengesini önemli ölçüde bozması ve işçiye ölçüsüz bir şekilde zarar vermesi durumunda geçersiz sayılacaktır. Bu kayıtların işçinin iş görme borcunun doğrudan karşılığı olan edimler için düzenlenmesi durumunda işte bu menfaat dengesi önemli ölçüde bozulur. Bu sebeple gönüllülük ve geri alma/değişiklik kayıtları iş görme borcunun doğrudan karşılığı olmayan ek ödemeler ve özellikle de sosyal yardım niteliğindeki ödemeler için düzenlenebilir. Yılbaşı ikramiyesi, bayram ikramiyesi, evlenme, doğum ve ölüm nedeniyle yapılan nakdi veya aynı ödemeler, jestiyon ücreti, yemek ve seyahat ödenekleri, yakacak, kırtasiye, barınma ve kıyafet yardımı gibi ödemeler bu kapsamda değerlendirilebilir.

Gönüllülük ve geri alma/değişiklik kayıtlarının diğer tarafa ölçüsüz bir şekilde zarar vermesi, bu hükümlerin şeffaf olmamasından da kaynaklanabilir. Dolayısıyla bu kayıtların mümkün olduğu kadar sade, açık ve net olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Yine bu kayıtların kapsamının, yani hangi edimler için bu kayıtların düzenlendiğinin ve hangi koşullar altında gündeme gelebileceğinin de somut ve açık bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu denetim ise şeffaflık denetimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yürürlük, içerik ve şeffaflık denetiminden sonra bu kayıtlar, kullanım/hakkaniyet denetimine tabi tutulmaktadır. Yani işveren, bu kayıtları kullanırken dürüstlük kurallarına ve hakkaniyete uyması gerekmektedir. Yine bu aşamada ilgili kayıtlara ilişkin objektif nedenlerin gerçekleşip gerçekleşmediği de değerlendirilecektir.

KAYNAKLAR

- AKIN, Levent**, “İşçinin Çalışma Şartlarında Değişiklik ve Fesih Hakkı”, *ÇEİS*, C.27, S.2, 2013, ss.38-50.
- AKPINAR, Fatih**, “İşverene Çalışma Koşullarını Değiştirme Yetkisi Veren Kayıtların Genel İşlem Koşulları Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, S.68, 2021, ss.317-354.
- ALP, Mustafa**, “İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtlarının İçerik Denetimi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 3, 2006, ss.37-53 (İçerik Denetimi).
- ALP, Mustafa**, *İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2005 (İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi).
- ALP, Mustafa**, “İşverene Tek Taraflı Ücret Değişikliği Yetkisi Veren Sözleşme Kayıtlarının Geçerlilik ve Denetim Ölçütleri”, *LİSGHD*, S.21, 2009, ss.13-36 (Tek Taraflı Ücret Değişikliği).
- ALPAGUT, Gülsevil**, “İş Kanununun 22. Maddesinin Uygulama Alanı - Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararları”, *LİSGHD*, S.9, 2006, ss.49-64 (Uygulama Alanı).
- ALPAGUT, Gülsevil**, “İş Sözleşmesinin Esaslı Şartlarında Değişiklik ve Yargıtayın Konuya İlişkin Bir Kararın Düşündürdükleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, C.18, S.5, 2004, ss.52-62 (Değişiklik Kayıtları).
- ALPAGUT, Gülsevil**, “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik” *Bankacılar Dergisi*, S.65, 2008, ss. 89-110 (Esaslı Değişiklik).
- ANLAMA, Adil**, “İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri (Değişikliği Saklı Tutma Kayıtları)”, *İş ve Hayat Dergisi*, C.3, S.5, 2017, ss.256-271.
- ARICI, Kadir**, “İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası”, *Yargıtay Dergisi*, C.9, S.1-2, 1983, ss.160-176.
- AYDIN, Ufuk**, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Değişiklik Feshi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.23, 2011, ss.22-36 (Değişiklik Feshi).
- AYDIN, Ufuk**, “4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları (Hukuk Genel Kuruluna Ait Bir Karar

- İncelemesi)", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.5, 2007, ss.57-68 (Değişiklik Kayıtları).
- BAYCIK, Gaye**, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2011 (Yenilik Doğuran Haklar).
- BAYCIK, Gaye**, "İşverenin Nakil Yetkisinin Kullanım Denetimi", AÜHFĐ, C.61, S.2, 2012, ss. 487-504 (Nakil Yetkisi Veren Kayıtlar).
- CİVAN, Orhan Ersun**, Genel İş Koşulları, Beta Yayınevi, İstanbul, 2015 (Genel İş koşulları).
- CİVAN, Orhan Ersun**, "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S.1 (Özel Sayı), 2016, ss. 781-824 (Değişiklik Kayıtları).
- DOĞAN YENİSEY, Kübra**, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", Çalışma ve Toplum, S.26, 2010, ss.93-116.
- DURŞUN ATEŞ, Sevgi**, İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019.
- EKONOMİ, Münir**, "Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu", Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Kamu-İş, Ankara, 1997, ss.157-179.
- ENGİN, Murat**, "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı", İÜHFĐ, C.LXI, S.1-2, 2003, ss.313-326.
- ERTUĞRUL, Meltem**, "İş Hukukunda Değişiklik Feshi", İzmir Barosu Dergisi, C.83, S.2, 2018, ss.131-173.
- ERTÜRK, Şükran**, "Genel İş Koşulları ve Genel İş Koşullarının Denetlenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2013, ss.81-118.
- FANSELOW, Dana**, Münchener Anwaltshandbuch Insolvenz und Sanierung, § 3 Arbeitsrechtliche Fragestellungen, 3. Auflage, Hrsg.: NERLICH Jörg/ KREPLIN Georg, Beck Verlag, München, 2019.
- GÜLER, Mikdat**, "Ücretin Belirlenmesi ve Değiştirilmesi Yöntemlerine İlişkin Bir Yargıtay Kararının Düşündürdükleri", Kamu İş, C.7, S.3, 2004, ss.1-18.
- GÜZEL, Ali**, "İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihle Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi", Çalışma ve Toplum, S.4, 2005, s.159-182.

- GÜZEL, Ali/UGAN ÇATALKAYA, Deniz**, “İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, ss.17-66.
- HUNOLD, Wolf**, “AGB-Kontrolle einer Versetzungsklausel”, NZA, Heft:1, 2007, ss.19-22.
- KAR, Bektaş**, “Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.15, 2009, ss.60-69.
- KUNZL, Reinhard**, Kündigungsgesetz Gross Kommentar zum Gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, KSchG § 2 Änderungskündigung, 6. Auflage, Hrsg.:LINCK Rüdiger/PREIS Ulrich/SCHMIDT Ingrid, Beck Verlag, München 2021.
- JACOBS, Matthias**, BeckOK (Beck’scher Online Kommentar) Arbeitsrecht, BGB § 308, 56. Edition, Hrsg. ROLFS Christian/GIESEN Richard, /KREIKEBOHM Ralf, /UDSCHING Peter, 2020.
- LAKIES, Thomas**, “AGB-Kontrolle von Sonderzahlungen”, ArbRAktuell, Heft: 13, 2012, ss.306-310 (Sonderzahlungen).
- LAKIES, Thomas**, “Das Ende des arbeitsvertraglichen Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen”, ArbRAktuell, Heft:19, 2012, ss. 469-472 (Freiwilligkeitsvorbehalts und Alternativen).
- LEDER, Tobias**, “Aktuelles zur Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen” RdA, Heft: 2, 2010, ss.93-100.
- LUNK, Stefan/LEDER, Tobias**, “Der Arbeitsvertrag – Einzelne Vertragsklauseln”, NJW, Heft:52, 2015, ss.3766-3769.
- MANAV, Eda**, “İşyeri Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği Sorunu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.25, 2012, s.136-157.
- NARMANLIOĞLU, Ünal**, “İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3,2006, ss. 9-19.
- ÖZDEMİR, Erdem**, “İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar”, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12, S.3-4, 2004, ss.31-44.
- ÖZTÜRK, Berna**, İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2021.

- PLETKE, Matthias/SCHRADER, Peter/SIEBERT, Jens/THOMS, Tina/KLAGGES, Rhea-Christina**, *Rechtshandbuch Flexible Arbeit*, B. Dimensionen der Flexibilisierung, 1. Auflage, Beck Verlag, München, 2017.
- PREIS, Ulrich**, "AGB-Recht und Arbeitsrecht Eine Zwischenbilanz", *NZA-Beil*, Heft:3, 2006, ss.115-122 (AGB-Recht).
- PREIS, Ulrich**, *Kündigungsrecht Gross Kommentarzum Gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen*, 1. Teil E. Arten der Kündigung, 6. Auflage, Hrsg.:LINCK Rüdiger/PREIS Ulrich/SCHMIDT Ingrid, Beck Verlag, München 2021 (Kündigungsrecht).
- ROLLER, Jürgen**, *Personalbuch Arbeitsrecht- Lohnsteuerrecht- Sozialversicherungsrecht, Arbeitsvertrag*, 28. Auflage, Beck Verlag, München, 2021.
- SEÇKİN, İhsan**, "Komisyon ve Genel Kurul Tutanaklarına Yansıyan Meclis İradesi Işığında İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kaydının Geçerliliği Sorunu", *TBB Dergisi*, S.121, 2015, ss.343-380.
- SINGER, Reinhard**, "Flexible Gestaltung von Arbeitsverträgen", *RdA*, Heft:6, 2006, ss.362-374.
- SPINNER, Günter**, *Münchener Kommentar zum BGB Band 5: Schuldrecht - Besonderer Teil*, Buch 2. Recht der Schuldverhältnisse, 8. Auflage, Hrsg.: SACKER Franz Jürgen/ RIXECKER/ OETKER Hartmut/ LIMPERG Bettina, Beck Verlag, München, 2020, BGB § 611a.
- SOYER, Polat**, *Genel İş Koşulları*, İzmir, 1987 (Genel İş Koşulları).
- SOYER, Polat**, "Hizmet Akitlerinde İçerik (Hakkaniyete Uygunluk) Denetimi", *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı*, İstanbul 1991, ss.263-268 (İçerik Denetimi).
- STOFFELS, Markus**, "Neues zu Widerrufsvorbehalten in Arbeitsverträgen" *NZA*, Heft:19, 2017, ss.1217-1224.
- SÜMER, Haluk Hadi**, *İş Hukuku Uygulamaları*, 6. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016.
- SÜZEK, Sarper**, "Değişiklik Feshi", *Tisk Akademi*, C.1, S.1, 2006, ss.7-31 (Değişiklik Feshi).
- SÜZEK, Sarper**, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları", Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan, *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu*

İşverenleri Sendikası Yayınları, 1998, Ankara, ss.225-232 (İşverenin Yönetim Hakkının Sınırı).

SÜZEK, Sarper, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.24, 2011, ss.5-12 (Genel İş Koşulları).

TULUKÇU, N. Binnur, “Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan Cilt 1, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, ss.1099-1141.

WANK, Rolf, “Änderung von Arbeitsbedingungen”, NZA-Beil, Heft:2, 2012, ss.41-49.

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, Özel Sayı, 2007, ss.211-271.

YILDIZ, Gaye Burcu, “İş Hukuku Açısından Genel İşlem Koşulları ve Denetimi”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, Editör: CENTEL Tankut, Onikilevha Yayınevi, İstanbul, 2016 (Genel İşlem Koşulları).

YILDIZ, Gaye Burcu, İş Hukukunda Sözleşmesel Kayıtlar, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2014 (Sözleşmesel Kayıtlar).

YÜCEL, Ramazan, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi”, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.3, S.1, 2017, ss.49-67.

YÜCEL BODUR, Mehtap, “İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü”, İş ve Hayat, C.1, S.2, 2015, ss.137-167.