

İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA KOŞULU HALİNE GELEN İŞYERİ UYGULAMALARI

1. İŞYERİ UYGULAMASI

Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler.

İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü “çalışma koşulları” meydana getirmektedir.¹

Kanun ya da iş sözleşmesinde düzenlenmemesine, bu yönde yasal ve sözleşmesel bir zorunluluk bulunmamasına karşın, işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkiye yön veren, varlığını somut uygulamalar şeklinde gösteren eylemler ise işyeri uygulamalarını oluşturmaktadır.²

Çalışma koşullarının işverenin işyeri uygulamasıyla da oluşacağı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesinde de açıkça belirtilmiştir.

İş hukuku uygulamasında işveren tarafından işçiye sağlanan haklar çoğunlukla iş sözleşmesinde veya herhangi bir yerde yazılı olmamasına rağmen uygulanmaktadır.

İşyeri uygulaması, düzenli olarak tekrarlandığında başka unsurların da eklenmesiyle işyerindeki çalışma koşullarının düzenlenmesinde işçiler için genel ve kolektif bir kaynak karakterinde ortaya çıkmaktadır.³

İşyeri uygulaması ile çalışma koşulu haline gelmiş bir hak, tıpkı yazılı olan kurallar gibi iş ilişkisindeki çalışma koşullarından biri haline gelir ve işçinin ilgili menfaati talep hakkı doğar.⁴

Örneğin işverenin yasada ve iş sözleşmesinde yer almamasına karşın işçiye her yıl düzenli olarak ikramiye ödemesi yapması çalışma (iş koşulu) haline gelen bir işyeri uygulamasıdır. Bunun sonucu

¹ “4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinden de yola çıkılarak, Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile **işyeri uygulamasından doğan** işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, **çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir**. İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir.... Çalışma koşullarının belirleyen faktörler arasında yukarıdan aşağıya doğru bir sıralama yapmak gerekirse; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve **işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarının belirler.**” (Y.9.HD. T.19.01.2009, E.2007/34216, K.2009/111)

² H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeon Yayınları, sayfa 80, (Y.9.HD. T.06.10.2020, E.2020/2619, K.2008/282)

³ N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Kasım 2023 Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınları, sayfa 270

⁴ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, On İki Levha Yayınları, İstanbul Kasım 2023, sayfa 103

olarak, işveren düzenli bir ödemeye dönüşen bu hakkı/menfaati devamlı olarak işçiye sağlama borcu altına girmiş olmaktadır.

İşçiye iş sözleşmesinde hüküm bulunmamasına karşın fazla çalışma ücretlerinin %100 zamlı ücret üzerinden ödenmesini öngören ve süreklilik gösteren işyeri uygulaması ile işçiye fazla çalışma ücretlerinin %100 zamlı olarak ödenmesi yönünde çalışma koşulu ortaya çıkmış olur ve iş sözleşmesi hükmü haline gelir.

Burada korunan, belirli bir süre sağlanan menfaatin devamlı olarak sağlanacağı yönünde işçide oluşan haklı beklentidir.⁵

İş Kanunu'nun 22 nci maddesi uyarınca işveren, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

2. İŞYERİ UYGULAMASININ KOŞULLARI

2.1. İŞYERİ UYGULAMASININ GENEL NİTELİKTE OLMASI

Çalışma (iş) koşulu haline gelen işyeri uygulaması genel nitelikte olmalıdır.

İşveren tarafından işyeri uygulamasının tek taraflı olarak tüm işçilere ya da işyerinin belirli bölümde çalışan işçilere yapılması gerekmektedir.

Örneğin, işverenin vasıflı bir işçisine tek taraflı olarak bazı hakları devamlı vermesi halinde bu işçi ile arasında zımni bir iş sözleşmesi hükmü oluşabilir. Ancak bu uygulama genellik vasfı taşımadığından bir genel iş koşulu ve işyeri uygulaması niteliği kazanmaz. Söz konusu işçi işyerinden ayrıldığında işveren onun yerine aldığı işçiye aynı hakları uygulamak zorunda değildir. Bu nedenle, tek işçiyle oluşturulan zımni iş sözleşmesi hükmünü işyeri uygulaması olarak nitelendirmemek gerekmektedir.⁶

İşyeri uygulamaları çalışma koşullarını, çalışanlara uygulanacak şekilde genel ve yeknesak olarak belirlerler. İşyerine yeni işe alınan işçi de emsal işçiye uygulanan işyeri uygulamasına hak kazanır.⁷



⁵ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, On İki Levha Yayınları, İstanbul Kasım 2023, sayfa 103

⁶ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2022, sayfa 81

⁷ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2022, sayfa 81

2.2. İŞYERİ UYGULAMASININ DEVAMLILIK OLMASI

Bir hakkın işyeri uygulamasıyla çalışma koşulu haline gelmesi için tekrarlanmış olması gerekmektedir. İşyeri uygulamasıyla yapılan ödemenin devamlı bir nitelik taşıması gerekmektedir.

İşveren tarafından işçiye bir kere sağlanan bir menfaat işyeri uygulaması oluşturamaz.

Yargıtay konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, "...Somut olayda davacı, davalı işyerinde ikramiye ödendiğini ve işyeri uygulaması haline geldiğini, davacının ikramiye alacağı bulunduğu iddia etmiştir. Davalı ise sadece 2009 yılı için ikramiye ödendiğini işyeri uygulaması haline gelmediğini savunmuştur. Her ne kadar Mahkemece ikramiye alacağının 2010-2011 yılı için kabulüne karar verilmiş ise de işyerinde 2009 yılında ikramiye ödemesi yapılmış olup, bu tarihten önce ve sonra ikramiye ödenmemiştir. İkramiyenin düzenli ödeneceğine dair alınmış yönetim kurulu kararı, iş sözleşmesi ya da süregelen bir uygulama olmadığından ikramiye alacağının reddine ilişkin emsal kararların Dairemizce onandığı (2016/13467-2019/12057 Karar sayılı ilam) göz önüne alındığında talebin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." şeklinde hüküm kurmuştur.⁸

Bir uygulamanın kaç defa tekrar etmiş olması halinde artık bir işyeri uygulaması haline geleceği konusunda somut olayın özellikleri ön plana çıkar. Nitekim önemli olan, işçide bu uygulamanın tekrar edeceği yönünde bir beklenti oluşmasıdır.⁹

Yargıtay, işveren tarafından yasal veya akdi bir zorunluluk olmaksızın bir menfaatin 3 yıl süreyle sağlanması halinde bir işyeri uygulamasını oluşturduğunu ve işçinin bundan sonra hakkın aynı koşullar altında ödenmesi yolunda bir talep hakkının doğduğunu kabul etmektedir.

Yüksek Mahkeme kararına göre, "...Prim uygulaması, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa dahi, işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan prim ödemesi işyeri şartı niteliğindedir... İşverenin yaptığı prim ödemesi, başarı veya herhangi bir kriter gözetilmeden arka arkaya 3 yıl sürmüş,3 yıl aradan sonra tekrar etmiş olmakla bağlayıcı olmuş ve işyeri uygulaması haline gelmiştir. O halde işverenin bu uygulamadan tek taraflı kararı ile dönmesi mümkün değildir."¹⁰

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da ikramiyenin üç yıldan fazla ödenmesi halinde bu uygulamanın çalışma koşulu haline geleceğine hükmetmiştir.¹¹

2.3. İŞYERİ UYGULAMASININ AYNI KOŞULLARLA YAPILMASI

İşyeri uygulamasında üstlenilen yükümlülüğün aynı koşullarla yerine getirilmesi gerekmektedir.

İşveren tarafından işçiye ikramiye ödemesi devamlı olarak her yıl aynı tutarda veya aynı hesap yöntemiyle yapılmışsa, bir süre sonra işyeri uygulamasının o miktar üzerinden oluştuğu veya aynı hesap

⁸ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, On İki Levha Yayınları, İstanbul Kasım 2023, sayfa 104-105, (Y.22.HD., 24.06.2019,2016/16058, 2019/13885)

⁹ A. g. e., sayfa 105

¹⁰ Y.9.HD.16.11.2015,2014-21153, 2015-32270

¹¹ N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Kasım 2023 Yenilenmiş 36. Bası, Beta Yayınları, sayfa 271, (Y.HGK. T.05.02.2003, E.2003/9-11, K.2003/54)



yöntemine göre yapılması gerektiği sonucuna varılır. İşverenin izleyen yıl ikramiyeyi eksik ödemesi halinde, işçiler işyeri uygulaması olarak istikrar kazanan ikramiye miktarını isteyebilirler.¹²

Doktrinde somut olayın şartlarından ödemenin yalnızca ilgili yıla özgü olarak yapıldığı anlaşılıyorsa veya ödeme tutarları işverenin takdirine bağlı olarak her yıl değişiyorsa artık işverenin diğer yıllarda ödeme yapıp yapmama, yapacaksa miktarı konusundaki yetkiyi saklı tuttuğu, bunun da işyeri uygulamasının oluşmasını engellediği ileri sürülmektedir.¹³

Yüksek Mahkeme, konuyla ilgili olarak bir uyuşmazlıkta her yıl yönetim kurulu kararı ile değişkenlik gösteren ikramiye ödemesinin işyeri uygulaması oluşturmadığına karar vermiştir.¹⁴

2.4. İŞYERİ UYGULAMASI OLARAK DEĞERLENDİRİLEMEYECEK HALLER

İşveren işçilere belirli bir süre tek taraflı olarak bir ödemede bulunmakla birlikte bu uygulamadan vazgeçme hakkını saklı tutmuş ise gelecek yıllarda söz konusu ödemeyi yapmakla yükümlü sayılamaz.¹⁵

İşverenin bağlayıcı olmama hakkını veya ödemeyi yapıp yapmama serbestisini saklı tuttuğu hallerde, işçilerde bu konuda dürüstlük kuralları gereği haklı bir beklenti oluşmaz, gelecek açısından bir bağlayıcılık doğmaz.¹⁶

Bu durumda işverenin herhangi bir yükümlülük olmaksızın tek taraflı olarak yaptığı ödeme işyeri uygulaması oluşturmaz.

İşverence hata sonucu verilen haklar, uzun bir zaman süreci içinde uygulamaya konu olsalar da bir işyeri uygulamasının oluşması mümkün değildir.

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili bir kararında toplu iş sözleşmesinin yanlış uygulanması halinde bir iş şartının oluşmayacağına karar vermiştir.¹⁷

İşyeri uygulamasıyla mevzuatın amir hükümlerine aykırı bir çalışma koşulu oluşmaz.¹⁸

Yargıtay'a göre, "...Örneğin yasada haftalık 45 saati aşan çalışmaların %50 zamlı olarak ödeneceği kuralına rağmen, işverenin bu yönde hiç ödeme yapmamış olması, fazla çalışmanın ödenmeyeceği yönünde bir çalışma koşulu olduğu şeklinde yorumlanamaz. Aynı şekilde işverenin %50 zamlı ücret yerine daha az bir oranda ödeme yapmış olması da işçi aleyhine olduğundan bağlayıcılık taşımaz."¹⁹

¹² Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2022, sayfa 82

¹³ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 83 (Dipnot 226)

¹⁴ Y.9.HD. T.23.12.2010, E.2008/38775, K.2010/39429

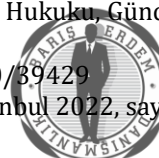
¹⁵ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2022, sayfa 83 (Dipnot 83)

¹⁶ A. g. e., sayfa 83 (dipnot 83)

¹⁷ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2022, sayfa 83 (Dipnot 87)

¹⁸ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, On İki Levha Yayınları, İstanbul Kasım 2023, sayfa 104

¹⁹ A. g. e., sayfa 104, Y9HD.18.09.2019,6426/16155



İş sözleşmesinde açıkça bir zam oranının kararlaştırılmamış olduğu hallerde işverenin daha önceki dönemler için uyguladığı zam oranı işyeri uygulaması olarak kabul edilemez. İşyeri uygulaması ücret artışlarını kapsamaz.²⁰

Yargıtay konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, "...Davacı yılda iki kez %15 oranında ücret zammı yapıldığını iddia ederek talepte bulunmuş ise de davacı ile davalı işveren arasında mutlak ücret zammı yapılacağına ve oranına ilişkin yazılı bir sözleşme olmadığı anlaşılmaktadır. Yazılı sözleşmede ücret zammının zorunluluğu ve oranı konusunda açık bir düzenleme olmadığı takdirde önceki yıllarda yapılan zam ve oranlar işvereni bağlamaz. Zam işverenin yönetim hakkı kapsamında olup önceki zamlar işyeri uygulaması olarak değerlendirilemez. Davacının hak ve alacaklarının zamsız ücrete göre değerlendirilmesi ve ücret zammı fark alacağı talebinin reddi gerekir." şeklinde hüküm kurmuştur.²¹

2.5. İŞYERİ UYGULAMASININ İŞVEREN TARAFINDAN KALDIRILMASI VEYA DEĞİŞTİRİLMESİ

İş Kanunu'nun 22 nci maddesi uyarınca işveren, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamayacaktır.

Aynı şekilde iş sözleşmelerinde ve iç yönetmeliklerde olduğu üzere işyeri uygulamalarında da işçi aleyhine değişiklikler ancak İş Kanunu'nun 22 nci maddesi hükümlerine uyulması suretiyle gerçekleştirilebilirler.

Yargıtay'a göre, "İşyeri uygulaması ile oluşan iş şartı, işverence, işçi aleyhine olarak değiştirilemez. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesi uyarınca, çalışma koşullarında yapılacak değişiklikler ancak tarafların anlaşmalarıyla gerçekleşebilir."²²

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da işverenin ikramiyelerin kaldırıldığını işçiye duyurması, ikramiyenin uzun süre ödenmemesi, ikramiye ödemesi olmayan bordroları işçinin ihtirazi kayıtsız olarak imzalaması ve aradan dört yıl gibi uzun bir süre geçmesi halinde dahi işyeri uygulamalarının kaldırılması için İş Kanunu'nun 22 nci maddesindeki usulün uygulanması gerektiğine hükmetmiştir.²³

3. SONUÇ

Kanun ya da iş sözleşmesinde düzenlenmemesine, bu yönde yasal ve sözleşmesel bir zorunluluk bulunmamasına karşın, işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkiye yön veren, varlığını somut uygulamalar şeklinde gösteren eylemli durum işyeri uygulamalarını oluşturmaktadır.

İşyerinde düzenli olarak tekrarlanmakla oluşan, herhangi bir koşula bağlı bulunmayan işyeri uygulamaları, işçilerin zımni kabulleriyle bir iş sözleşmesi hükmü, iş şartı (çalışma koşulu) haline dönüşürler, bir iş sözleşmesi eki olarak bağlayıcı nitelik kazanırlar.



²⁰ A. g. e., sayfa 104,

²¹ A. g. e. sayfa 104, (Y.9HD.T.3001.2012,2009/37863,2012/2312)

²² Y.9.HD. T.06.10.2020, E.2020/2619, K.2020/10706

²³H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 84, YHGK.27.02.2013, E.2012/9-1166, K.2013/279

Bir uygulamanın işyeri uygulaması olarak kabulü için tekrarlı gelen, hesaplanabilir, genel nitelikte olması ve buna uyulmasının hukuksal zorunluluk olduğu yönünde genel inancın doğmuş olması gerekmektedir. Bu bakımda işyeri uygulamaları, işvereni belirli yükümlülük altına sokan objektif mahiyette hükümler olarak değerlendirilmektedir.²⁴

İş Kanunu'nun 22 nci maddesi uyarınca işveren, işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

Aynı şekilde iş sözleşmelerinde ve iç yönetmeliklerde olduğu üzere işyeri uygulamalarında işçi aleyhine değişiklikler de ancak İş Kanunu'nun 22 nci maddesi hükümlerine uyulması suretiyle gerçekleştirilebilirler.

İşyeri uygulaması aleyhine değiştirilen veya son verilen işçi isterse iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin e ve f bentlerine göre çalışma koşullarının uygulanmamasından dolayı haklı nedenle derhal feshedebilir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



²⁴ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, sayfa 80, Y.9.HD. T.06.10.2020, E.2020/2619, K.2008/282