ÜREYHUKUK

İŞYERİ UYGULAMALARI

18.01.2023

Yazarlar: Sema Çelebi, Serdarhan Güler

İşçi ile işveren arasındaki çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında yer alan işyeri uygulamaları iş hukukunun kendine has kavramlarından birisidir. İşverenler, zaman zaman verimin, kalitenin veya üretilen ürün sayısının arttırılması ya da ayıplı ürünlerin, harcanan enerjinin veya kazaların azaltılmasını teşvik amacıyla çalışanlarına bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde belirtilmese de prim verebilmektedir. Bazen de bir sebebe bağlı olmaksızın veya performanslarını ödüllendirmek için çalışanlara çeşitli başlıklar altında işverenlerce ikramiye ödemeleri yapılmaktadır. Ayrıca işveren tarafından her yıl yılın çeşitli dönemlerde veya çeşitli durumlarda çalışanlara bazı izinler veya hediye benzerinde destekler de verilmektedir. İşveren tarafından sağlanan bu menfaatlerin hangi halde işyeri uygulamasına dönüşebileceğini işyeri uygulamasının tanımını da yapmak suretiyle açıklayacağız.

1- İşyeri Uygulaması Kavramı

Hukukumuzda işyeri uygulamasından bahsedebilmek için işveren tarafından bir menfaatin; vazgeçme hakkı saklı tutulmaksızın, tek taraflı olarak, tüm işçilere veya işçilerin bir bölümüne devamlı bir biçimde, aynı koşullar altında sağlanması, işçilerin ise bu devamlılığın gelecekte de süreceğine yönelik zımni bir kabulü ve haklı beklenti içerisinde olmaları gerekmektedir[1].

[1] **Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 2015/6315E. ve 2016/6457 K. sayılı ve 16.3.2016 tarihli** kararına göre; *"…Prim uygulaması, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa dahi, işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan prim ödemesi "işyeri şartı" niteliğindedir. Her durumda uygulamanın tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması doğru değildir. Prim uygulaması yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 Sayılı Kanun›un 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir. Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen primler yönünden değişiklik ise, işçinin bireysel feragati ile dahi geçerli değildir. Toplu iş sözleşmesini*

Yukarıda yapmış olduğumuz açıklamalardan da anlaşılacağı üzere işverenin bu uygulamaları işleme koyarken gelecekte de bağlayıcı olacağını istemiş veya düşünmüş olması gerekmez. Çalışanların, dürüstlük kurallarına göre işverenin davranışlarından uygulamanın devamlı olacağı yönünde bir çıkarımda bulunması yeterlidir[2].

2- İşyeri Uygulamasının Oluşumu İçin Gerekli Koşullar

Yukarıda tanımını yaptığımız üzere işyeri uygulamaları; genel nitelik taşımalı, devamlı olmalı, aynı koşullarda sağlanmalı ve işveren vazgeçme hakkını açıkça veya zımnen saklı tutmamış olması gerekir.

2.1. Uygulamanın Genel Nitelik Taşıması:

İşyeri uygulamasından söz edebilmek için öncelikle uygulamanın genel nitelik taşıması gerekmektedir. Burada genel nitelik ile kastedilen uygulama ile verilmekte olan edimin tüm işçilere veya eşit konumda olan bir bölüme sağlanmasıdır. Bu nedenle tek bir vasıflı çalışanına sağlanan düzenli bir edimin o çalışan bakımından zımni bir iş akdi hükmü oluşturduğundan söz edilebilir. Ancak bu halde uygulama genellik niteliği taşımadığından işyeri uygulaması olamaz. Zira işyeri uygulamaları genel ve yeknesak olarak belirlenmelidir[3].

2.2. Uygulamanın Devamlı Olması

Bir diğer koşul, söz konusu uygulamanın işyerinde belirli bir süre tekrarlanarak devamlılık teşkil etmesidir. Bir uygulamanın hangi hallerde ya da kaç kere tekrar edilirse devamlılık teşkil ettiğinin tespiti için kanunlarımızda bir ölçüt belirlenmemiştir. Bu nedenle her olayın özelliğine göre bir değerlendirme yapılarak uygulamanın işyerinde devamlı bir nitelik gösterip göstermeyeceğine ve gelecekte de uygulanmaya devam edilip edilmeyeceğine ilişkin işçilerin dürüstlük kuralına göre çıkarım yapmaları yeterli görülmüştür.

Eklemek gerekir ki Yargıtay'ın prim ve ikramiye ödemelerinin işyeri uygulamasına dönüşmesi için uygulamanın 3 yıl devam etmesi koşulunu aradığı ifade edilebilir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2014/21153 E. 2015/32270 K. sayılı ve 16.11.2015 tarihli kararına göre;

"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 hâline gelmiştir. O hâlde işverenin bu uygulamadan tek taraflı kararı ile dönmesi mümkün değildir. Davalı, davacının prim uygulamasından vazgeçilmesine muvafakat ettiğine dair belge sunmamıştır. Davacının 2008-2009-2010-2011 yıllarına ait priminin ödenmesi ve 2011 yılı priminin giydirilmiş brüt ücrete eklenerek bundan doğan fark ihbar tazminatının ödenmesi gerekmektedir. Davacı 2011 yılının tamamında çalışmadığından, bu yıla ait prim alacağının kıstelyevm olarak hesaplanması gerekmektedir[4]."

---

imzalamaya yetkili olan kişilerce bu yönde yapılabilecek değişiklik, ancak ileriye dönük olarak hüküm ifade eder…".

[2] Sarper SÜZEK, **İşyeri Uygulamaları,** Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, s.154.

[3] Sarper SÜZEK**, İş Hukuku**, 20. Baskı, İstanbul, 2020, s. 76

[4] Ayrıca bakınız, *"Yargıtay Kararlarında da belirtildiği gibi, işyerinde 3 yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu hususun artık işyeri şartı haline geldiği gözetilip, bozma kararına uyularak ikramiye alacağının hesaplanması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır."* **(Yargıtay HGK, E. 2003/9-11, K. 2003/54, T. 05.02.2003)**

2.3. Edimin Aynı Koşullarda Sağlanması

Yargıtay kararlarında ve doktrinde işyeri uygulamaları için aranan bir diğer husus ise, edimin aynı koşullarla sağlanmasıdır. Gözetilen bu ölçüt ile aynı nedene bağlı olup, miktar veya nitelik anlamında bazı değişiklikler barındıran ödeme ve menfaatlerin de, işveren tarafından tekrarlanması, devamlı bir işyeri uygulamasına esas teşkil edecektir.

2.4. İşverenin Vazgeçme Hakkını Açıkça veya Zımnen Saklı Tutmamış Olması

İşyeri uygulamasının oluşması için gereken son koşul ise işverenin uygulamadan vazgeçme hakkını açıkça veya zımnen saklı tutmamış olmasıdır. Eğer ki işveren çalışanlarına sağladığı menfaatlerinden vazgeçme hakkını saklı tutmuşsa bu halde zaten dürüstlük kurallarına göre çalışanların gelecekte ilgili uygulamanın devam edeceğine yönelik bir inançları veya kabulleri bulunamayacağından işyeri uygulamasının oluştuğundan da bahsedilemeyecektir[5].

3- İşyeri Uygulamasının İşveren Tarafından Tek Taraflı Kaldırılması veya Değiştirilmesi Mümkün Müdür?

İş sözleşmelerinde ve iç yönetmeliklerde olduğu gibi işyeri uygulamalarında da işçi aleyhine esaslı değişiklik ancak 4857 Sayılı İş Kanunu'nun("Kanun") 22. maddesine uyulmak koşulu ile gerçekleştirilebilecektir. Yani işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

Her ne kadar Kanun'un lafzı açık olsa da işyeri uygulamalarının kaldırılmasına uzun bir müddet itiraz edilmemesinin zımni kabul oluşturacağı ve bu nedenle uzun süre sessiz kalan çalışanın daha sonra geriye dönük olarak prim ve ikramiye gibi taleplerde bulunup bulunamayacağı Yargıtay kararlarında tartışılmaktadır. Gelinen aşamada istikrar kazanmış net bir görüş olmadığını ifade etmek hatalı olmayacaktır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2012/9-1166 E. 2013/279 K. sayılı ve 27.02.2013 tarihli kararına göre;

> *"Somut olay bu çerçevede irdelendiğinde: Davalı işveren tarafından iş yeri koşulu olan ikramiyenin kaldırıldığı ile ilgili şirket yönetim kurulu kararı 31.12.2003 tarihinde iş yerinde ilan edilmiş ise de davacının ikramiye uygulamasının kaldırılması ile ilgili değişikliği altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ettiğini gösterir yazılı belge bulunmamaktadır.*
>
> *Bu konuda, Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmelerde azınlıkta kalan görüş sahipleri; 4857 Sayılı Yasanın 22. maddesinin lafzi yorumlanmaması gerektiği, davacının ikramiyenin kaldırılmasına ilişkin yazılı bildirime itiraz etmeyerek uzun süre sessiz kalıp, ücret bordrolarını imzalamış olması nedeniyle ikramiye ödenmemesinin iş yeri uygulaması haline geldiği, bu nedenle mahkeme kararının yerinde olduğu savunulmuşsa da, çoğunlukça bu görüş benimsenmemiştir.*

[5] Sarper SÜZEK, **İşyeri Uygulamaları**, s.154.

Hal böyle olunca; Yerel Mahkemece, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken; yanılgılı gerekçeyle önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır[6]."

4. Sonuç

Sonuç olarak, işveren tarafından bir menfaatin; tek taraflı olarak, vazgeçme hakkı saklı tutulmaksızın, tüm işçilere veya işçilerin bir bölümüne devamlı bir biçimde, aynı koşullar altında sağlanması, işçilerin ise bu devamlılığın gelecekte de süreceğine yönelik zımni bir kabulü ve haklı beklenti içerisinde olmaları halinde işyeri uygulamalarının oluştuğundan ve artık bu uygulamaların işverenler bakımından bağlayıcı olduğundan bahsedilebilecektir. Bu sebeple işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında yapılacak esaslı bir değişiklik ancak işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.

ÜREYHUKUK

İsmail Paşa Sok. No: 77
34718 Koşuyolu, Kadıköy/İstanbul
Tel : +90 0216 327 27 00 pbx
Faks : +90 0216 327 27 44
https://www.urey.av.tr

Bu bilgi notu ve varsa ekleri, sadece bilgilendirme amacıyla tarafınızla paylaşılmıştır. Bu bilgi notu, uygun yasal tavsiye olmaksızın herhangi bir özel durumda veya somut olayda uygulanmamalıdır. Bu bilgi notu, diğer internet adreslerinin linklerini içerebilir, ÜreyhukuK kendisine ait olmayan web sitelerinden hiçbir şekilde sorumlu değildir ve herhangi bir web sitesi ile ilgili bilgileri, içeriği, sunumu veya doğruluğu onaylamaz, açık veya zımni herhangi bir garanti vermez. Bu bilgi notunun telif hakları ÜreyhukuK'a ait olup işbu bilgi notu ÜreyhukuK'un önceden yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz, çevrilemez ve değiştirilemez.

[6] Bu kararın ve aksi yönde verilen Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2012/12745 E., 2013/2608 K. sayılı ve 11.02.2013 tarihli kararı ve incelemesi için bknz.; Mustafa ALP, **Olumsuz İşyeri Uygulaması ile Bir İkramiyenin Kaldırılması**, Prof. Dr. Hakan PEKCANITEZ'e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 16, Özel Sayı 2014, s. 3073-3091