

İŞYERİ UYGULAMALARI

Prof. Dr. Sarper SÜZEK

A.Ü. Hukuk Fakültesi

İşçi ile işveren arasındaki çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında yer alan işyeri uygulamaları iş hukukunun kendine özgü kurumlarından birisini oluşturur. İşyerinde genel ve yeknesak bir çalışma düzeninin kurulması iç yönetmelikler yanında işyeri uygulamaları ile de sağlanabilir. İşyeri uygulaması işverenin açık beyanlarıyla değil, fakat bazı fiili davranışların işyerinde tekrarlanmasıyla ortaya çıkar¹. Gerçekten, işveren tarafından başlangıçta akdi ve yasal bir zorunluluk olmaksızın bir menfaatin tek taraflı olarak devamlı şekilde ve aynı koşullarla sağlanması halinde, işçilerin de zımni kabulleriyle iş akdi hükmü haline gelen bir işyeri uygulaması oluşur.

Öğretide genel bir kabul görmesine karşın, Yargıtayın işyeri uygulamaları konusunda kararlı bir tutum izlediği söylenemez. Yüksek Mahkeme bazı kararlarında işyeri uygulamalarının iş akdi hükmü haline gelerek bağlayıcı bir nitelik kazandığını kabul ederken diğer bazı kararlarında aksi sonuca varmaktadır. Yargıtay, bir kararında, davalı belediyenin işçilerine uzun süre ucuz tarifeli (% 50 indirimli) elektrik vermesinin, iş akdinin ücrete ilişkin bir (şartı) hükmü haline geldiğini, belediyenin tek taraflı bir irade ile iş akdini ihlal edemeyeceğini hükme bağlamıştır². Aynı şekilde, Yüksek Mahkeme işçiyi her yıl verilmesi nedeniyle ücret eki -iş akdi hükmü-haline gelen jestiyon ikramiyesinin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması gerektiğini kararlaştırmıştır³. Buna karşılık, Yargıtay bazı kararlarında bağlayıcı bir işyeri uygulamasına yol açan koşullar gerçekleştiği halde, aynı sonuca varmaktan kaçınmıştır. Yüksek Mahkeme, örneğin bir kararında çalışmayı teşvik ikramiyesinin bir kaç

¹ P. Soyer, Genel İş Koşulları, İzmir 1987, 41, 44, 92.

² "Davalı belediyenin işçilerine uzun süre ucuz tarifeli elektrik verdiği uyumsuzluk konusu değildir. Böylece aynı şekilde yapılan bir yardım, iş sözleşmesinin ücrete ilişkin bir şartı halini iktisab etmiştir. Davalı Belediye bu aynı yardımın bir ihsan ve lütuf olduğunu savunmuştur... Ancak davalı bu yönü ispat etmemiş ve yardımın uzun süre devam etmesi hali de, bu yardımın bir lütuf ve ihsan olarak kabulünü gerektirmemiştir. Belediye tek yanlı bir irade ile iş sözleşmesini ihlal edemez". Y9HD, 27. 12.1971, 20347/34628, İş ve Huk., Mayıs 1972, 27.

³ Y9HD, 17.3.1976, 6460/9400 ve Ekonomi'nin aynı görüşü paylaşan incelemesi, İHU, İşK. 14 (No.7). Aynı yönde Yargıtayın süt yardımının çalışma koşulu haline geldiğini belirten kararı için bkz. Y9HD, 17.3.1972, 3857/6952, M. Çenberci, İş Kanunu Şerhi, B. 6, Ankara 1986, 61.

Yıl üst üste verilse dahi teamül (işyeri uygulaması) haline gelmeyeceği sonucuna varmıştır⁴.

İş hukuku öğretisinde, işverence yapılan devamlı ödemeler sonucunda ortaya çıkan işyeri uygulamalarının işçilerin zımnî kabulüyle iş akdinin içeriği durumuna geldiği, bu nedenle bağlayıcılık kazandığı ve tek taraflı olarak işveren tarafından ortadan kaldırılamayacağı görüşü genel olarak benimsenmektedir. Yine öğretiye göre, işverenin uygulamayı yaparken bunun gelecekte bağlayıcı olmasını gerçekten düşünmüş ve istemiş olması aranmaz. İşçilerin, işverenin davranışından böyle bir isteği olduğu sonucunu, dürüstlük ve iyi niyet kurallarına uygun olarak çıkarmış bulunmaları yeterlidir⁵.

İşyeri uygulamaları ile ilgili bir çok örnek verilebilir. İşyeri iç yönetmeliğinde veya toplu iş sözleşmesinde bulunmayan ve işverence tek taraflı başlatılan bir uygulama olarak işçilere belirli günlerde ikramiye verilmesi, lojman, giyecek ve yakacak yardımı gibi ek sosyal edimler sağlanması, doğum, ölüm, hastalık, evlenme gibi hallerde parasal yardımda bulunulması, iş akitlerinin yasayla belirlenen önellere daha uzun sürelerle bağlı kalınarak feshedilmesi, sendika temsilcilerinin işyerinde bazı olanak ve kolaylıklardan yararlandırılması bu konuda örnek olarak sayılabilir⁶. Fransız Yüksek Mahkemesi de işverence işçilere uzun bir süre, yolda geçen süreler için ücret ödenmesini, daha uzun yıllık ücretli izin sürelerinin verilmesini, ihtilafli toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasını, yer değiştirme masraflarının ödenmesini, telafi edici tatil verilmesini bağlayıcı nitelikte işyeri uygulaması (geleneği) olarak kabul etmiştir⁷.

İş akdi hükmüne dönüşmüş bir işyeri uygulamasından söz edebilmek için herşeyden önce bu uygulamanın *genel* nitelik taşıması zorunludur⁸. İşverence edimin tek taraflı olarak tüm işçilere veya işçilerin belirli bir

⁴ Y9HD, 7.8.1969, 5672/8170, MESS, 1.2.1970. Yargıtayın aynı yöndeki diğer kararları için bkz. Y9HD, 19.1.1976, 34675/2399, YHGK, 24.3.1976, 9-762/1164 ve *Eyrenç*'nin hakkı eleştirisi, İHÜ, İşK.26 (No.3) ve (No.4). Y9HD, 30.5.1975, 19695/33874, YKD, Mart 1976, 331-333.

⁵ G.H. *Camerlynck*, *Le contrat de travail, Droit du travail*, T. I, éd.2, Paris 1982, 40; B. *Teyssié*, *Droit du travail, 1, Relations individuelles de travail*, éd.2, Paris 1992, 70; G. *Lyon-Caen-J. Pélissier*, *Droit du travail*, éd.14, Paris 1988, 49; M. *Ekonomi*, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, B.3, İstanbul 1987, 28-29; N. *Çelik*, İş Hukuku Dersleri, B. 12, İstanbul 1994, 86-87; T. *Centel*, İş Hukuku, C. I, Bireysel İş Hukuku, B. 2, İstanbul 1994, 24. *Soyer* de işyeri uygulamasının belirli koşullarla bağlayıcılık kazandığını ancak işverenin davranışlarında "gelecekle ilgili" bir irade beyanında bulunma unsurunun söz konusu olmaması nedeniyle Türk iş hukuku öğretisinde genel olarak benimsenen görüşten farklı olarak işyeri uygulamasının sözleşme mekanizmasına dayandırılmayacağını, bunun ancak işçilerde yaratılan güven ilkesiyle açıklanabileceğini ileri sürmektedir. İşyeri uygulamasının bağlayıcılığını açıklayan değişik teoriler hakkında ayrıntılı bilgi, sözleşme teorisinin eleştirisi ve yazarın görüşleri için bkz. Genel koşullar, 92 vd., 108 vd., 114 vd.

⁶ *Soyer*, 42.

⁷ Bu kararlar için bkz. *Camerlynck*, 39, dn. 34.

⁸ İşyeri uygulamasının ortaya çıkabilmesinin koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. *Camerlynck*, 39-40; *Teyssié*, 60-70; *Ekonomi*, 28-29; *Soyer*, 43-44; *Eyrenç*, İHÜ, İşK. 26 (no.3); T. *Esener*, İş Hukuku, B. 3, Ankara 1978, 27.

bölümüne sağlanması ve böylece işyerinin bütününde ya da belirli bölümlerinde yeknesak bir çalışma düzeninin kurulması gerekir. Bu özellik işyeri uygulamasına genel iş koşulları arasında yer verilmesini haklı gösterir.

Ayrıca, ödeme *devamlı* olduğu diğer bir deyişle ancak belirli bir süre tekrarlandığı takdirde zımnen kararlaştırılmış bağlayıcı bir işyeri uygulamasının doğru kabul edilebilir. Bu sürenin ne kadar olması gerektiği konusunda kesin bir ölçü verilemez. Ancak bunun, olayın özelliğine göre uygulamanın işyerinde mutlak bir davranış haline geldiğini, gelecekte de yapılacağını işçilerin dürüstlük kuralına göre çıkarmalarına yetecek bir süre olması gerekir. Fransız Yüksek Mahkemesi ikramiyenin üç yıl üst üste verilmesi halinde bağlayıcı işyeri uygulamasının (geleceğinin) doğduğunu kararlaştırmıştır⁹. Aynı şekilde, Alman Federal İş Mahkemesi ve öğretisi de işverenin arka arkaya üç yıl yılbaşı ikramiyesi vermesi halinde bir işyeri uygulamasının oluştuğunu ve işçinin bundan böyle ikramiyenin aynı koşullar altında ödenmesi yolunda bir talep hakkının doğduğunu kabul etmektedir¹⁰.

Bundan başka, kural olarak işverence edimin *aynı koşullarla* sağlanması da işyeri uygulamasının meydana gelmesinde önem taşır. Ancak, bu koşulun çok katı bir biçimde uygulanması isabetli olmaz. İşverence aynı nedene bağlı olarak yıllar içinde devamlı bir ödeme yapılmışsa, bazı yıllar bu ödemenin tutarının farklı olması işyeri uygulamasının oluşmadığı anlamına gelmez. Önemli olan yön, aynı davranışın aynı nedenler karşısında tekrarlanmasıdır. Bu itibarla, işverence tek taraflı olarak bir edimin sağlanması yönünde devamlı bir uygulama oluşmuş, ancak edimin tutarı konusunda değişik uygulamalar nedeniyle henüz belirgin bir ilke ortaya çıkmamışsa, miktarın hakkaniyete göre belirlenmesi gerekir¹¹.

Buna karşılık, ödeme devamlı olarak her yıl aynı tutarda veya aynı hesap yöntemiyle yapılmışsa, örneğin ikramiye hep aynı miktarda verilmişse, bir süre sonra işyeri uygulamasının o miktar üzerinden oluştuğu sonucuna varılmalıdır. İşverenin izleyen yıl ikramiyeyi eksik ödemesi halinde, işçiler işyeri uygulaması olarak istikrar kazanan ikramiye miktarını isteyebilirler. Yargıtayın kararına konu olan bir olayda, işyerinde her yıl devamlı olarak 20 gün üzerinden verilmekte olan ikramiye davacıya 15 günlük verildiği cihetle noksan ödenen miktar talep edilmiştir. Yüksek Mahkeme tarafından bu çeşit ikramiyelerin önceki yıllara göre eksik miktarda verilmesi veya hiç verilmemesi halinde işçinin bir talep hakkının doğmayacağı sonucuna varılmıştır¹². Kararı inceleyen *Ekonomi*'nin haklı olarak belirttiği gibi, işverenin takdiri ile başlatılan ve verilmesine her yıl

⁹ Soc. 3 Juin 1971, Bull. civ. V. 340, No. 405, *Teyssié*, 69, dn. 168.

¹⁰ Bkz. *Soyer*, 43, dn.98; *Çelik*, 86, dn.10; *Ekonomi*, 29, dn. 87.

¹¹ *Soyer*, 43-44 ve dn.100.

¹² Y9HD, 7.8.1969, 5672/8170, MESS, 1.2.1970.

devam edilen ikramiye işçilerin zımnı kabulleriyle iş akdinin bir hükmü niteliğini kazanmış olur. İşçiler, ikramiyenin verilmesini, hem de miktarında bir eksilme olmaksızın talep edebilirler¹³.

İşveren bir ödemeyi belirli koşulların (verimlilik, çalışmayı teşvik veya işe devam gibi) gerçekleşmesine tabi tutmuş olabilir. Bir ödemenin işverence salt belirli bir koşula bağlanmış olması işyeri uygulamasının oluşumuna engel olmaz. Yıllar içinde devamlı bir uygulama sonucu, belirli koşulların gerçekleşmesi halinde belirli bir ödemenin yapılacağını işçiler dürüstlük kuralları gereği beklemekte haklı iseler, bu ödemenin işçilerin zımnı kabulü nedeniyle iş akdi hükmü haline geldiği, bir çalışma koşulunun oluştuğu kabul edilmelidir. Bu nedenle Yargıtayın "ikramiyenin sözleşme veya kanunla tayin edilen ikramiye olmayıp devamı ve çalışmayı teşvik ikramiyesi olduğu, ikramiyenin işverenin takdirine vabeste bulunduğuna göre bu çeşit ikramiyelerin bir kaç yıl üst üste verilse dahi te-amül haline gelmeyeceği" yolundaki kararı¹⁴ isabetli sayılamaz¹⁵.

Buna karşılık, işveren işçilere belirli bir süre tek taraflı bir ödemede bulunmakla birlikte, bu uygulamadan vazgeçme hakkını saklı tutmuş ise, gelecek yıllarda bu ödemeyi yapmakla yükümlü sayılamaz. Çünkü, vazgeçme hakkının veya ödemeyi yapıp yapmama serbestisinin saklı tutulduğu hallerde gelecek açısından bir bağlayıcılık doğmaz¹⁶.

Bunun gibi, işverence hata sonucu verilen haklar, uzun bir zaman süreci içinde uygulamaya konu olsalar da, bir işyeri uygulamasının ve çalışma koşulunun oluşmasına yol açmazlar¹⁷. Yargıtay da toplu iş sözleşmesinin yanlış uygulanmasından bir iş şartının oluşmayacağını belirtmek suretiyle aynı sonuca varmaktadır¹⁸. Fransız hukukunda işverence işçilere bazı konularda uzunca bir süre gösterilen toleransın da bir işyeri uygulamasına yol açmayacağı kabul edilmektedir¹⁹.

Öğretide işyeri uygulamasının "işyeri ile sınırlı örf ve adet hukuku" niteliği taşıdığı bazı yazarlarca ileri sürülmektedir²⁰. Bilindiği gibi, bir örf ve adet kuralının ortaya çıkabilmesi için iki unsurun bir arada gerçekleşmesi gerekir. Bunlardan birincisi, yazılı olmayan bir kuralın sürekli ve muntazam bir şekilde uygulanması (maddi unsur), diğeri ise bu kurala uymanın zorunlu olduğu hususunda ilgililerde yerleşmiş bulunan genel inançtır (opinio necessitatis-manevi unsur). Bu ölçütler göz önünde tu-

¹³ *Ekonomi*, İHU, İşK. 14 (No. 7).

¹⁴ Bkz. yuk. dn. 12'de yer alan karar.

¹⁵ Aynı görüşte, *Çelik*, 87; *Ekonomi*, İHU, İşK. 14 (No. 7).

¹⁶ *Soyer*, 46; *Ekonomi*, İHU, İşK. 14 (No. 7).

¹⁷ *J. Rivero-J. Savatier*, *Droit du travail*, éd. 12, Paris 1991, 64; *Lyon-Caen-Pélissier*, 49; *Teyssié*, 69; *Çenberci*, 61, dn. 153a; *Çelik*, 88.

¹⁸ Y9HD, 18.2.1977. 1660/3029 ve *Eyrenci'nin inceleme*, İHU, TSGLK 3 (No. 6).

¹⁹ *Lyon-Caen-Pélissier*, 49; *Rivero-Savatier*, 64; *Teyssié*, 70.

²⁰ *Camerlynck*, 39; *Teyssié*, 69 vd.; *Rivero-Savatier*, 64; *Lyon-Caen-Pélissier* 49; *Esener*, 25; *K. Turan*, *Ferdi İş Hukuku*, Ankara 1993, 42.

tulduğunda, işyeri uygulamasının bir örf ve adet kuralı niteliğini taşıdığını ileri sürmek mümkün gözükmemektedir. Çünkü, bir uygulamanın örf ve adet kuralı haline gelebilmesi için yıllar içinde, uzun zaman sürekliliği bir biçimde uygulanmış olması gerekirken, bir işyeri uygulamasının ortaya çıkabilmesi için belirli bir davranışın olayın özelliğine göre örneğin üç kez arka arkaya tekrarlanması yeterli sayılmaktadır. Ayrıca, bir uygulamanın örf ve adet kuralı halini alması için toplumda buna uyulmasının hukuki bir zorunluluk olduğu hususunda genel bir inancın yerleşmiş bulunması gerekir. Oysa, işyeri uygulamasında bu kadar güçlü bir inancın yerleşmesine gerek olmadığı gibi uygulamayı kendi aleyhine gören tarafın (işverenin) bu uygulama ile bağlı kalmayı objektif hukukun bir gereği olarak gördüğü olayların büyük çoğunluğunda söylenemez²¹.

İşyeri uygulamaları işyerlerinde oldukça sık ortaya çıkan bir hukuk kaynağı olmasına karşın, başlangıçta işçi-işveren ilişkilerinde önemli bir yer tutan örf ve adet, iş hukukunda yazılı hukuk kaynaklarının ön plana geçmesinden sonra eski işlevini yitirmiştir²². Bununla beraber, yazılı metinlerde bir boşluk bulunduğu zaman, bu konuda bir örf ve adet kuralı varsa, bu kuralın uygulanması gerektiği (MK 1/1) gibi²³, yasanın açıkça yollama yapmış olması halinde (BK 326, 329, 331, 337, İK 40, 64, 65, DİK 14, 48) de yine bu kaynağa başvurulur.

İşyeri uygulaması işçilerin zımni kabulleriyle iş akdinin içeriği durumuna geldiğinden, işveren tarafından tek taraflı olarak ortadan kaldırılamaz. İşverence tek taraflı olarak uygulamadan vazgeçilmesi iş akdinin ihlali anlamına gelir ve buna ilişkin hukuki sonuçlara tabi olur. İşyeri uygulamasına ancak tarafların birbirine uygun açık veya zımni iradeleri ile son verilebilir²⁴. Buna karşılık, Fransız öğreti ve uygulamasında işverenlerin işçilere ayrı ayrı uygun bir bildirim öneli vermek suretiyle işyeri uygulamasından tek taraflı olarak vazgeçebilecekleri kabul edilmektedir²⁵.

²¹ A.C. *Tuncay*, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, 81; N. *Çelik*, İş Hukuku, I. Genel Bilgiler-Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1971, 127, dn. 148; *Soyer*, 97-98 ve orada anılan yazarlar. *Esener* de Fransız ve Alman hukukunda örf ve adet kuralları ile işletmeye özgü geleneğin birbirinden ayrıldığını belirtmektedir. Bkz. s. 27. Buna karşılık, *Tuncay*, işyeri uygulamasının çok sınırlı bir örf ve adet hukuku, daha doğrusu "işyeri örf ve adet hukuku" olarak düşünülebileceğini yazmaktadır. Eşit davranma, 81.

²² F.H. *Saymen*, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, 73; K. *Tunçomağ*, İş Hukuku, C. I, B. 4, İstanbul 1986, 49; Ü. *Narmanlıoğlu*, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, B. 2, İzmir 1994, 31-32; *Ekonomi*, 28. Kış. *Soyer*, 96.

²³ Örf ve adet kuralının iş akitleri ve iç yönetmeliklerle karşılıklı durumu için bkz. *Camerlynck*, 38-39.

²⁴ *Centel*, 24; *Turan*, 42. Buna karşılık, işyeri uygulamasının güven sorumluluğu temeline dayandığı görüşünü benimseyen *Soyer*'e göre, işverenin işyeri uygulamasını sona erdirmekteki çıkarı, uygulamanın devam ettirileceğine ilişkin güvenden daha çok korunmaya değer görülebiliyorsa, uygulamaya son verme olanağının bulunduğunu kabul etmek gerekir. Genel koşullar, 218-219, 224.

²⁵ *Camerlynck*, 40, dn.37; *Lyon-Caen-Pélissier*, 49; *Rivéro-Savatier*, 64; *Teyssié*, 71-73 ve bu yerlerde belirtilen Fransız Yüksek Mahkemesi kararları.

