

Prof. Dr. Sarper SÜZEK

Atılım Üniversitesi Hukuk Fakültesi

# Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları

## 1. İÇ YÖNETMELİKLER

### 1. Genel İş (İşlem) Koşulları ve İç Yönetmelik Kavramı

Sanayileşme ile birlikte işçi-işveren ilişkileri kitlesel bir nitelik kazanmıştır. Sanayileşmenin yarattığı kitlesel ilişkiler çalışma yaşamına yeknesak bir yapı kazandırma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Günümüzde, özellikle büyük sanayi işletmelerinde birçok durumda her işçi ile ayrı ayrı çalışma koşullarının saptanması yerine, bu koşulların önceden hazırlanmış, genel ve yeknesak kurallara göre belirlenmesi yoluna gidilmektedir.<sup>1</sup>

Genel iş koşulları kavramı, esas itibariyle işverenin tek taraflı olarak önceden genel ve soyut biçimde (iç yönetmelik, personel yönetmeliği vb. isimler altında) düzenlediği kurallar bütünü yanında yine işverenin çalışma süreci içinde tek taraflı davranışlarıyla oluşan işyeri uygulamalarını kapsamak üzere kullanılmaktadır.<sup>2</sup>

Genel iş koşulları genel işlem koşullarının iş hukukundaki görünümüdür. Bu nedenle, gerek genel işlem koşullarıyla ilgili esaslar ve 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'nun bu konuyu düzenleyen 20-25. maddeleri, gerek genel iş koşulları ve gerekse iç yönetmelikler ve tip (sözleşmeler) iş akitleri hakkında da geçerlidir.<sup>3</sup>

Borçlar Kanunu'nun 20. maddesinin 1. fıkrası uyarınca "Genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıda 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."

Her ne kadar tanımda düzenleyenin tek başına hazırlamasından söz ediliyorsa da, anılan maddenin 3. fıkrasına göre "Genel işlem koşulları içeren sözleşmeye veya ayrı bir sözleşmeye konulan bu koşulların her birinin tartışılarak kabul edildiğine ilişkin kayıtlar, tek başına, on-

## Toplu iş sözleşmesi taraflarınca düzenlenen iç yönetmelikler toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahildir ve onun bir kısmını oluştururlar.

ları genel işlem koşulu olmaktan çıkarmaz.”

İç yönetmelikler de, işverence *tek taraflı* olarak *önceden* hazırlanan, işyerinde uygulanacak *genel* ve *yeknesak* çalışma koşullarını içeren düzenlemelerdir. Bunlar, işyerinin bütününde veya bir bölümünde çalışma koşullarını, mevcut veya gelecekteki (azalıp çoğalabilecek) çalışanlar açısından, genel ve yeknesak bir biçimde belirlerler. İç yönetmelik, belirli bir sözleşme tarafı göz önüne alınmadan, tek taraflı olarak işverence hazırlanır. İşçi işe girerken bu çalışma koşullarını ya hiçbir değişiklik olmaksızın kabul etmek ya da sözleşme yapmaktan vazgeçmek durumundadır.<sup>4</sup>

Hukukumuzda işverenler bazı yabancı ülkeler hukuk sistemlerinden<sup>5</sup> farklı bir şekilde, tek taraflı olarak *idarenin onayından geçirmeksizin* iç yönetmelik düzenleyebilecekleri gibi, böyle bir ihtiyaç duymadıkları takdirde iç yönetmelik hazırlamaktan kaçınmaları da mümkündür. Ülkemizde işverenlerce yaygın bir biçimde iç yönetmelikler (personel yönetmelikleri) hazırlanmakta ve işyerlerinde uygulanmaktadır. Bunun gibi, toplu iş sözleşmelerinin eki olarak iç yönetmeliklerin hazırlandığı sıkça görülmektedir.

İşverenler aşağıda belirtilen koşullara uygun olarak iç yönetmeliklerin içeriğini belirleyebilirler. Uygulamada, disiplin kuralları ve cezaları, iş sağlığı ve güvenliği kuralları, iş süreleri, fazla çalışmalar, genel tatil günlerinde çalışma, ücretlerin ödenme zamanı, avanslar, ek ödemeler, sosyal yardımlar vb. konuların iç yönetmeliklerde yer aldığı görülmektedir.

Borçlar Kanunu'nun 399. maddesinde de işverenin yönetim hakkına giren konularda ve işçilerin itaat borcu ile ilgili olarak işverenin, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışları ile ilgili genel düzenlemeler yapabileceği ayrıca hükme bağlanmıştır.

Gerekli koşullar gerçekleştiği için bağlayıcı

cılık kazanan iç yönetmelikler *iş akdinin eki* niteliğindedir. İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrasında da personel yönetmeliğinin iş akdinin eki niteliğinde olduğu açıkça belirtilmiştir. Bunun gibi, toplu iş sözleşmesi taraflarınca düzenlenen iç yönetmelikler toplu iş sözleşmesinin kapsamına dahildir ve onun bir kısmını oluştururlar.<sup>6</sup>

İç yönetmeliklerle genel ve yeknesak kurallar öngörülmesi kuşkusuz işyerlerinde kimi işçilerle bireysel anlaşmalar yapılmasına, farklı iş akdi hükümleri getirilmesine, eşitlik ilkesine aykırı olmamak koşuluyla bir engel oluşturmaz. Tarafların iş akdinde farklı hususlar üzerinde anlaşmaları, iç yönetmelikteki ilgili kurallara geçerlilik tanımadıkları anlamına gelir. İş akitleriyle çelişen genel iş koşulları söz konusu hukuki ilişkide bağlayıcılık kazanamazlar.

## 2. İç Yönetmeliğin Koşulları

### a) Açıkça Bilgi Verilmesi ve İşçinin Kabulü

Her ne kadar hukukumuzda işverenler idari onay söz konusu olmaksızın tek taraflı olarak iç yönetmelik (genel işlem koşulları) hazırlayabilirlerse de, bunun işçileri bağlayabilmesi ve geçerlilik kazanması için bazı koşulların gerçekleşmesi gerekir. Her şeyden önce Borçlar Kanunu'nun 21. maddesine göre “Karşı tarafın menfaatine aykırı genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi, sözleşmenin yapılması sırasında düzenleyenin karşı tarafa, bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip, bunların içeriğini öğrenme imkanı sağlamasına ve karşı tarafın da bu koşulları kabul etmesine bağlıdır.”

Görüldüğü gibi, iç yönetmeliğin bağlayıcılık kazanabilmesi için bu yönetmelik hükümleri yani genel iş koşulları hakkında *açıkça bilgi verilmesi*, bunun sözleşmenin *kurulması sırasında* yapılması ve işçinin bu koşulları  *kabul etmesi* gerekir. Her şeyden önce iş akdi kurulduktan ve çalışma koşulları belirlendikten sonra işçinin aleyhine hükümler içeren bir iç yönetmelik, çalışma koşullarının tek taraflı olarak sonradan değiştirilmesi anlamına gelecek ve İş Kanunu'nun 22. maddesi ve değişiklik

feshi hükümlerine tabi olacaktır.

Bunun gibi, Borçlar Kanunu 21/1'de herhangi bir bilgilendirme değil "açıkça" bilgilendirme şart koşulmuştur. Bu nedenle işverenin işçiye iç yönetmelik hükümleri konusunda genel açıklamalar yapması yeterli değildir. İç yönetmelik hükümleri konusunda bilgilendirme hiçbir tereddüte yer vermeyecek şekilde gerçekleşmelidir. Başka bir deyişle, işveren işçiye iç yönetmeliğin içeriğini öğrenme olanağını sağlayacak biçimde bilgilendirmiş olmalıdır.<sup>7</sup> Bu itibarla, iç yönetmeliğin işyerinin herhangi bir yerinde asılmış olması, işçiye açıkça bildirilmiş sayılması bakımından yeterli değildir. Bunu sağlamanın en güvenilir yolu, genel iş koşullarını iş akdinin kurulması sırasında basılı bir metin olarak işçiye vermektir.<sup>8</sup>

Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinin 1. fıkrası gereğince genel işlem koşullarının (iç yönetmeliğin) geçerli hale gelmesi için işçi tarafından kabul edilmiş olması gerekir. İç yönetmelik hükümlerinin açıkça bildirildiğini ve işçi tarafından kabul edildiğini, her türlü delille ispat yükü işverene aittir. Bununla beraber, bu konuda ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların önlenmesi için işçinin kabul beyanının yazılı olarak alınmasında yarar vardır. Nitekim, uygulamada bazı işyerlerinde iç yönetmelikler iş akdi yapılırken işçilere gösterilmekte, okutulmakta ve okuyup kabul ettiklerine dair yazılı belge alınmaktadır.<sup>9</sup>

İş akdinin kurulması sırasında iç yönetmelik kuralları hakkında işçiye açıkça bilgi verilmemiş ve onayı alınmamışsa Borçlar Kanunu 21/1 uyarınca bu hükümler *yazılmamış sayılır*. Diğer bir deyişle, söz konusu hükümler *geçersizdir* (kesin hükümsüzdür). Aynı şekilde, iç yönetmelikte iş akdinin niteliğine ve işin özelliğine yabancı genel iş koşulları da yazılmamış sayılır (BK. 21/2).

İş ilişkilerinde bu durumun gerçekleşme olasılığı düşük olmakla birlikte, sözleşmenin yapılması sırasında iç yönetmeliğin sadece bazı hükümleri yasaya uygun bir biçimde açıkça bildirilmiş ve işçi tarafından kabul edilmişse, bu hükümler geçerlidir. Çünkü Borçlar Kanunu 22'ye göre "Sözleşmenin yapılmamış sayılan genel işlem koşulları dışındaki hükümleri ge-

çerliliğini korur." Ayrıca aynı maddede Borçlar Kanunu 27/2'den farklı bir düzenleme getirilmiş ve işverenin (düzenleyenin), yazılmamış (geçersiz) sayılan hükümler olmasaydı diğer hükümlerle iç yönetmeliği yapmayacak olduğunu ileri süremeyeceği öngörülmüştür.<sup>10</sup>

Borçlar Kanunu'nun 23. maddesinde iç yönetmeliklerin (genel işlem koşullarının) yorumlanmasına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, iç yönetmelikte yer alan bir hüküm açık ve anlaşılır değilse veya birden çok anlama geliyorsa, işverenin (düzenleyenin) aleyhine ve işçinin (karşı tarafın) lehine yorumlanır.

### **b) Normlar Hiyerarşisine Uygunluk**

İç yönetmelik hükümleri iş akdinin bir parçası olmaları, hukuki ilişkinin kurulmasıyla sözleşmenin içeriği haline gelmeleri nedeniyle normlar hiyerarşisinde iş akdi hükümlerinde farklı bir yer tutmazlar.<sup>11</sup> Bu itibarla, iç yönetmelikler kaynaklar hiyerarşisinde yasaların ve toplu iş sözleşmelerinin altında yer alırlar.

Ancak "mutlak emredici" hükümlerin aksi kararlaştırılmayıp, "nispi emredici" hükümlerin işçi yararına değiştirilmesi mümkün olduğundan, iç yönetmeliklerde nispi emredici yasa hükümlerini işçi lehine değiştiren kurallar yer alabilir. Nitekim Yargıtay da "İşyeri iç yönetmeliği, iş sözleşmesinin eki niteliğindedir... iş sözleşmeleriyle işçi yararına olmak üzere kanunda öngörülenden daha fazla hak tanınmasına bir engel bulunmamaktadır." anlatımına yer vermek suretiyle bu görüşü paylaşmaktadır.<sup>12</sup> Aynı şekilde, iç yönetmeliklerde işçi lehine olmak koşuluyla toplu iş sözleşmesine aykırı hükümler de getirilebilir (TSGLK 6/2).<sup>13</sup>

### **c) İçerik Denetimi**

Hukukumuzda bazı hukuk sistemlerinden farklı olarak iç yönetmeliklerin bir idari makamın (Çalışma Bakanlığı'nın) onayına gerek olmaksızın işverence tek taraflı olarak hazırlanmaları, bu yönetmeliklerin işverenin çıkarına hizmet eden bir hukuki araç olup olmadığı tartışmasını gündeme getirir. Öğretide, işverenin iç yönetmeliği düzenlerken kendi lehine genel iş koşullarını empoze edebileceği, ekonomik

gücünü ve bilgi yönünden üstünlüğünü kendi çıkarı doğrultusunda kullanabileceği, buna karşılık işçinin ne ayrıntılı düzenlemeleri anlayıp değerlendirme yeteneğinin ne de iç yönetmelik hükümlerini tartışma olanağının bulunduğu, bu nedenle iç yönetmeliklerin sadece işverenlerin çıkarına hizmet ettiği ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre, işveren bu yolla klasik sözleşme mekanizmasından beklenen tüm işlevleri bertaraf etme olanağını elde etmektedir.<sup>14</sup>

Bu sakıncanın giderilebilmesi Alman Hukuku'nda olduğu gibi genel iş koşullarının (iç yönetmeliklerin) yargı organı tarafından içerik denetimine tabi tutulması ile mümkündür. 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmeden işyeri iç yönetmeliklerinin içerik denetimine tabi tutulup tutulamayacağı, bu konuda açık bir pozitif dayanak bulunmadığından öğretide tartışma konusuydu.<sup>15</sup> Yeni Borçlar Kanunu'nun 25. maddesinde "İçerik denetimi" başlığı altında bu konuda açık bir düzenleme getirilmiştir. Anılan düzenlemeye göre "Genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz." genel hükümlerde yer alan bu düzenlemenin işyeri iç yönetmeliklerine de uygulanacağı kuşkusuzdur.

Geniş anlamda içerik denetimi, sözleşme hükümlerinin emredici hukuk kurallarına, kişilik haklarına ve ahlaka aykırı olup olmadığını sorgulayan denetimdir (BK. 27). Dar anlamda içerik denetimi ise, emredici kurallara, kişilik haklarına ve ahlaka aykırı olmamakla birlikte, bir tarafın aleyhine tek taraflı hazırlanmış, *dürüstlük kurallarına aykırı* bir şekilde taraflar arasındaki *menfaat dengesini aşırı ölçüde bozan* sözleşme hükümlerinin ve genel işlem koşullarının (iç yönetmeliklerin), hukuk kurallarına ve sözleşmenin doğasına uygun hak ve yükümlülükler dengesine uygunluk açısından denetlenmesidir. Başka bir anlatımla, içerik denetimi, sözleşme adaletini sağlamak, sözleşme özgürlüğünü gerçek anlamda yaşama geçirebilmek amacıyla, yasanın kabul ettiği değer ölçütlerini göz önünde tutarak sözleşme (iç yönetmelik) hükümlerinin yerindeliğini denetler.<sup>16</sup>

Borçlar Kanunu'nun 25. (ve 21/2.) maddesi

uyarınca iç yönetmelikte dürüstlük kurallarına aykırı, taraflar arasında bulunması gereken menfaat dengesini aşırı bozan, işçinin durumunu ağırlaştıran hükümler yargıç tarafından içerik denetimine tabi tutulabilir. Bu özellikleri taşıyan hükümler "sözleşmenin niteliğine" aykırı (yabancı) olduğundan Borçlar Kanunu m. 21/2 uyarınca yazılmamış sayılır, diğer deyişle geçersizdir. Ancak buradaki geçersizlik yukarıda da belirtildiği gibi kısmi geçersizliktir (BK. 22).<sup>17, 18</sup>

### 3. İç Yönetmeliğin Değiştirilmesi ve Uygulanmaması

İşveren yasaya uygun bir biçimde bağlayıcılık kazanan iç yönetmelik hükümlerinde *işçi aleyhine esaslı değişiklik* yapamaz veya bu hükümlerin uygulanmasına son veremez. İş Kanunu'nun 22. maddesi gereğince "İşveren ... iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği (ile) ... oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz." Yazılı değişiklik önerisi işçi tarafından kabul edilmediği takdirde işveren ya bu değişikliği yapmaktan vazgeçmek ya da iş akdini bildirim sürelerine uyararak feshetmek (değişiklik feshi) zorundadır (İK. 22).<sup>19</sup> Bu durumda da iş akdinin işverence süreli feshine ilişkin hukuki sonuçlar doğar (İK. 17, 18 vd.).<sup>20</sup>

İç yönetmelikte, işverene bu yönetmelik hükümlerini sonradan tek taraflı olarak işçi aleyhine değiştirme yetkisi veren *değişiklik kayıtları* da yazılmamış kabul edilir. Borçlar Kanunu'nun 24. maddesine göre "Genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yapılmamış sayılır."

Diğer yandan, iş akdinin eki niteliğini taşıyan iç yönetmelik hükümleri *uygulanmazsa* işçi her şeyden önce İş Kanunu'nun 24. maddesinin II/f bendi gereğince iş akdini haklı nedenle feshedebilir. Çünkü anılan bende göre

“çalışma şartları uygulanmazsa” işçi haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir. Bu durumda iş akdinin işçi tarafından haklı nedenle feshinin hukuki sonuçları doğar. İç yönetmeliğin uygulanmaması bu yönetmeliğin işverence tek taraflı değiştirilmesi anlamına da gelir. Bu nedenle, iç yönetmeliğin uygulanmaması ancak işverence İş Kanunu m. 22'ye uyulmak suretiyle gerçekleştirilebilir.

Ayrıca belirtelim ki, işçinin iç yönetmelik hükmünün değiştirilmesine veya uygulanmamasına itiraz etmemesi, bu yönde işçi aleyhine bir işyeri uygulamasının (iş şartının) oluşumuna yol açmaz. Yüksek mahkemenin bu yöndeki kararı uyarınca “Personel yönetmeliğinin değiştiği ve bu değişikliğin işçiye bildirildiği konusunda herhangi bir bilgi dosya içeriğinde bulunmamaktadır. Ücret zammının 2 yıllık süreç içerisinde ödenmemesi adı geçen yönetmelik dikkate alındığında iş şartı haline gelmez.”<sup>21</sup>

## II. İŞYERİ UYGULAMALARI

### 1. İşyeri Uygulaması Kavramı

İşçi ile işveren arasında çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında yer alan işyeri uygulamaları iş hukukunun kendine özgü kurumlarından birini oluşturur. İşyeri uygulamaları da genel iş koşulları çerçevesinde yer alır. İşyerinde genel ve yeknesak bir çalışma düzeninin kurulması iç yönetmelikler yanında işyeri uygulamaları ile de sağlanabilir.

İşyeri uygulaması işyerinde bazı *fiili davranışların tekrarlanmasıyla* ortaya çıkar.<sup>22</sup> İşveren tarafından başlangıçta yasal veya akdi bir zorunluluk olmaksızın bir menfaatin *tek taraflı* olarak devamlı şekilde ve aynı koşullarda sağlanması halinde, işçilerin de zımni kabulleriyle *iş akdi hükmü* (iş şartı) haline gelen bir işyeri uygulaması oluşur. İşyeri uygulaması iş akdinin içeriği durumuna geldiğinden bağlayıcılık kazanır. İşverenin bu uygulamayı yaparken bunun gelecekte bağlayıcı olmasını gerçekten düşünmüş ve istemiş olması aranmaz. İşçilerin, işverenin davranışından böyle bir isteği olduğu sonucunu, *dürüstlük kurallarına* uygun olarak çıkarmış bulunmaları yeterlidir.<sup>23, 24</sup>

İşyeri uygulamaları ile ilgili birçok örnek

verilebilir. İşyeri iç yönetmeliğinde, iş akdinde veya toplu iş sözleşmesinde bulunmayan ve işverence tek taraflı başlatılan bir uygulama olarak işçilere ikramiye verilmesi, lojman, giyecek ve yakacak yardımı gibi ek sosyal yardımlar sağlanması, doğum, evlenme, hastalık, ölüm gibi hallerde parasal yardımda bulunulması, yolda geçen süreler için ücret ödenmesi, yasa da öngörülenden daha uzun yıllık ücretli izin süreleri verilmesi vb. bu konuda örnek olarak sayılabilir.

Yargıtay da belirli koşulların varlığı halinde işyeri uygulamalarının iş akdi hükmü haline dönüştüğü görüşünü benimsemiştir. Yüksek mahkeme bir kararında şu sonuca varmıştır: “Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının öteden beri uygulanmakta olan ikramiye alacağı iş şartı haline geldiğinden, işverenin tek taraflı olarak işçinin bu alacağından indirim yoluna gitmesi davacı işçinin ücretinde bir eksilme oluşturacaktır. Dolayısıyla davacının feshi haklıdır.”<sup>25</sup> Bunun gibi, yine yüksek mahkeme, davalı belediyenin işçilerine uzun süre ucuz tarifeli (% 50 indirimli) elektrik vermesinin, iş akdinin ücrete ilişkin bir hükmü haline geldiğini, belediyenin tek taraflı bir irade ile iş akdini ihlal edemeyeceğini hüküm altına almıştır.<sup>26</sup>

### 2. İşyeri Uygulamasının Koşulları

Bir genel iş koşulu haline gelmiş ve iş akdi hükmüne dönüşmüş işyeri uygulamasından söz edebilmek için bazı koşulların gerçekleşmesi gerekir.<sup>27</sup> Her şeyden önce bu uygulamanın *genel* nitelik taşıması zorunludur. İşverence edimin tek taraflı olarak tüm işçilere veya işçilerin belirli bir bölümüne sağlanması ve böylece işyerinin bütününde ya da belirli bölümlerinde genel ve yeknesak bir çalışma düzeninin kurulması gerekir. Gerçekten, işverenin örneğin vasıflı bir işçisine tek taraflı olarak bazı hakları vermesi halinde bu işçi ile arasında zımni bir iş akdi hükmü oluşabilir. Ancak bu uygulama genellik vasfı taşımadığından bir genel iş koşulu ve işyeri uygulaması niteliği kazanamaz. Söz konusu işçi işyerinden ayrıldığında işveren onun yerine işe aldığı işçiye aynı hakları uygulamak zorunda değildir. Oysa, genel iş koşulları (işyeri uygulamaları) çalışma koşullarını, be-

## İşveren işçilere belirli bir süre tek taraflı bir ödemede bulunmakla birlikte, bu uygulamadan vazgeçme hakkını saklı tutmuş ise, gelecek yıllarda bu ödemeyi yapmakla yükümlü sayılmaz.

lirli bir sözleşme tarafı göz önüne alınmadan, azalıp çoğalabilecek, çalışanlara uygulanacak şekilde genel ve yeknesak olarak belirlenirler.

Ayrıca, ödeme *devamlı* olduğu, diğer deyişle uygulama belirli bir süre tekrarlandığı takdirde bağlayıcı bir işyeri uygulamasının doğduğu kabul edilebilir. Nitekim Yargıtay bir kararında işçilere sadece 1997 yılında karlılık durumuna göre ikramiye verildiğini, 1998 yılı için ise işverence değerlendirme yapılmakta olduğunu, bu durumda işyerinde devamlılık arz eden ve işyeri uygulaması haline gelen bir ikramiye ödemesinin olmadığını isabetli olarak hükme bağlamıştır.<sup>28</sup>

Bir işyeri uygulamasının oluşması için uygulamanın kaç kez tekrarlanması gerektiği konusunda kesin bir ölçü verilemez. Ancak bunun, olayın özelliğine göre uygulamanın işyerinde mutad bir davranış haline geldiğini, gelecekte de yapılacağını, işçilerin dürüstlük kuralına göre çıkarmalarına yetecek bir süre olması gerekir. Yüksek mahkeme, ikramiyenin üç yıldan fazla ödenmesi halinde bir işyeri uygulamasının oluştuğunu ve işçinin bundan sonra ikramiyenin aynı koşullar altında ödenmesi yolunda bir talep hakkının doğduğunu kabul etmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu konuda şu görüşe yer vermiştir: "Bu beyanlardan yazılı belge olmasa da ikramiye ödemesinin işyerinde gelenek haline geldiği anlaşılmıştır. Bu durumda mahkemece, 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 ... gerekir."<sup>29</sup>

Bundan başka, kural olarak edimin *aynı koşullarla* sağlanması da işyeri uygulamasının meydana gelmesinde önem taşır. Ancak bu ko-

şulun 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, işveren tarafından tek taraflı olarak bir edimin sağlanması yönünde devamlı bir uygulama oluşmuş ancak edimin tutarı konusunda henüz belirgin bir ilke ortaya çıkmamışsa, miktarın hakkaniyete göre belirlenmesi gerekir.<sup>30</sup>

Buna karşılık, ödeme devamlı olarak her yıl aynı tutarda veya aynı hesap yöntemiyle yapılmışsa, bir süre sonra işyeri uygulamasının o miktar üzerinden oluştuğu veya aynı hesap yöntemine göre yapılması gerektiği sonucuna varılmalıdır. İşverenin izleyen yıl ikramiyeyi eksik ödemesi halinde, işçiler işyeri uygulaması olarak istikrar kazanan ikramiye miktarını isteyebilirler.

İşverenin bu ödemeyi belirli *koşulların* (örneğin işe devam veya verimlilik gibi) *gerçekleşmesine* tabi tutmuş olabilir. Bir ödemenin işverence salt belirli bir koşula bağlanması olgusu işyeri uygulamasının oluşumuna engel olmaz. Yıllar içinde devamlı bir uygulama sonucu, belirli koşulların gerçekleşmesi halinde belirli bir ödemenin yapılacağını işçiler dürüstlük kuralı gereği beklemekte haklı iseler, bu koşul gerçekleştiği takdirde söz konusu ödemeyi talep edebilirler.<sup>31</sup>

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 sayılmaz. Çünkü, vazgeçme hakkının veya ödemeyi yapıp yapmama serbestisinin saklı tutulduğu hallerde gelecek açısından bir bağlayıcılık doğmaz.<sup>32</sup>

Bunun gibi, işverence hata sonucu verilen haklar, uzun bir zaman süreci içinde uygulamaya konu olsalar da, bir işyeri uygulamasının oluşmasına yol açmazlar.<sup>33</sup> Yargıtay da toplu iş sözleşmesinin yanlış uygulanmasından bir iş şartının oluşmayacağını belirtmek suretiyle aynı sonuca varmaktadır.<sup>34</sup> Aynı şekilde işverence işçilere bazı konularda gösterilen hoş-

## İşçilerin rızası olmaksızın işverence işyeri uygulamasında esaslı değişiklik yapılması veya bu uygulamaya son verilmesi halinde İş Kanunu 22'deki değişiklik feshi hükümleri veya İş Kanunu 24/II, f'de öngörülen hukuki sonuçlar doğar.

görünün (örneğin işe gecikmeler veya verilen bazı zararlara göz yumulması) de bir işyeri uygulamasına yol açmayacağı kabul edilmelidir.<sup>35</sup>

İşyeri uygulamaları işçilerin zımni kabulle-riyle iş akdi hükmü haline geldiğinden kaynaklar hiyerarşisinde iş yasalarının emredici hükümlerinin ve toplu iş sözleşmelerinin altında yer alırlar. Bu nedenle, işyeri uygulamaları ile yasalara ve toplu iş sözleşmelerine göre ancak işçi lehine çalışma koşulları oluşturulabilir. İş yasalarının emredici kurallarına ve toplu iş sözleşmelerine aykırı işçi aleyhine işyeri uygulamaları geçersizdir.<sup>36</sup> İşçiler bunların yerine yasa veya toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasını talep edebilirler.

### 3. İşyeri Uygulamasının Değiştirilmesi ve Uygulamaya Son Verilmesi

İç yönetmelikte yapılacak değişiklikte olduğu gibi "İşveren ... işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz." (İK 22/1). Aynı şekilde, işyeri uygulaması sonucunda oluşan bir hakkın ödenmemesine işçinin itiraz etmemesi nedeniyle söz konusu hakkın ödenmeyeceği yolunda bir işyeri uygulamasının oluştuğu kabul edilemez.

Nitekim Yargıtay da isabetli olarak bu yönde karar vermiştir: "İşyerinde ikramiye uygulamasının mevcut olduğu ... buna rağmen davacıya dava konusu dönemlerle ilgili ikramiye ödemesi yapılmadığı anlaşılmaktadır. Mahkeme ikra-

miye ödenmemesinin işyeri uygulaması haline geldiği gerekçesiyle ikramiye alacak isteğini reddetmişse de ... işçilerin rızası dışında yapılan uygulamanın işyeri şartı haline geldiğini de kabul etmek mümkün değildir. Nitekim 4857 sayılı Yeni İş Kanunu'nun 22. maddesindeki düzenleme de bu yoldadır."<sup>37</sup>

İşçilerin rızası olmaksızın işverence işyeri uygulamasında esaslı değişiklik yapılması veya bu uygulamaya son verilmesi halinde İş Kanunu 22'deki değişiklik feshi hükümleri veya İş Kanunu 24/II, f'de öngörülen hukuki sonuçlar doğar.<sup>38</sup>

### DİPNOTLAR

- 1 N. CATALA, L'entreprise, Droit du travail, T.VI, Paris 1980, 200. J. RIVERO-J. SAVATIER, Droit du travail, éd.12, Paris 1991, 174. M. P. SOYER, Genel İş Koşulları, İzmir 1987, 25-27, 221. S. SÜZEK, İş Hukukunda İç Yönetmelikler, AÜHFD, 1995, Ankara 1996, 183 vd.
- 2 SOYER, Genel İş Koşulları, 221.
- 3 Borçlar Kanununda düzenlenen genel işlem koşulları hakkında bkz. A. M. KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, B.14, Ankara 2011, 108 vd. HATEMİ-GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, Genel Bölüm, İstanbul 2011, 61 vd.
- 4 SOYER, Genel İş Koşulları, 30-32, 36. Ö. EYRENCİ-S. TAŞKENT-D. ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, B.4, İstanbul 2010, 28.
- 5 Yabancı ülkeler hukukunda işverenin iç yönetmelikleri düzenleme serbestisine getirilen yasal sınırlamalar için bkz. W. HUG, Commentaire de la loi fédérale sur le travail, Berne 1971, 287 vd., 307 vd. F. VİSCHER, Le contrat de travail (Tr. M. Sudan), Traité de droit privé suisse, Vol. VII, T.I, 2, Fribourg 1982, 23-24. M. REHBİNDER, Droit suisse du travail (Tr. B. Schneider), Berne 1979, 201-202. A. COEURET-B. GAURIAU-M. MINÉ, Droit du travail, Paris 2006, 74 vd. J. L. DUC-O. SUBİLİA, Commentaire du contrat de travail, Lausanne 1998, 136-137. B. TEYSSİÉ, Droit du travail, 1, Relations individuelles de travail, éd.2, Paris 1992, 73. CATALA, 204 vd. RIVERO-SAVATIER, 175-177. S.SÜZEK, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998, 65.
- 6 J. M. VERDIER - A. COEURET - M. A. SOURİAC, Droit du travail, éd. 12, Paris 2002, 21. T. ESENER, İş Hukuku, B. 3, Ankara 1978, 73. M. EKONOMİ, İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1987, 30. E. AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, C. I, B. 3 Ankara 2008, 53. Ş. ÇİL, İş Kanunu Şerhi, C. II, 1575. SOYER, Genel İş Koşulları, 71-72. SÜZEK, İç Yönetmelikler, 184-185, 187-188. EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, 28.
- 7 KILIÇOĞLU, 115. HATEMİ-GÖKYAYLA, 61-62.
- 8 DUC-SUBİLİA, 136. SOYER, Genel İş Koşulları, 78.
- 9 M. EKONOMİ, Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve Sona Ermesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1984, İstanbul 1986, 62. SOYER, Genel İş Koşulları, 78 vd.
- 10 KILIÇOĞLU, 117-118. HATEMİ-GÖKYAYLA, 63.

- 11 G. H. CAMERLYNCK, Le contrat de travail, Droit du travail. T. I, éd. 2, Paris 1982, 41. SOYER, Genel İş Koşulları, 87, 91.
- 12 Y. 9. HD., 22.2.1971, 384/2367, İHU, İŞK. 9, No. 1.
- 13 CATALA, 206-207. CAMERLYNCK, 42. TEYSSİÉ, 73. HUG. 306-307. REHBİNDER, 201. Ü. NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, I, Ferdi İş İlişkileri, B. 3, İzmir 1998, 32-33. SÜZEK, İş Hukukunun Genel Esasları, 70.
- 14 SOYER, Genel İş Koşulları, 38-41 ve orada anılan Alman ve İsviçre öğretisine mensup yazarlar.
- 15 M. P. SOYER, Hizmet Akitlerinde İçerik (Hakkaniyete Uygunluk) Denetimi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 15. Yıl Armağanı, İstanbul 1991, 263-267. M. ALP, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, 292 vd., 302 vd., 309 vd. Y. ATAMER, Genel İşlem Şartlarının Denetlenmesi, İstanbul 2001, 191 vd. K. DOĞAN YENİSEY, İşverene Hizmet Akdinde Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümlerinin Denetimi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. II, İstanbul 2001, 1191. H. LAÇİNER, Die Änderung von Arbeitsbedingungen im Türkischen und Deutschen Arbeitsrecht, Hamburg 2004, 67 vd., 73-76. S. SÜZEK, Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, 2006/I, 21-22. G. BAYCIK, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011, 207 vd., 212.
- 16 ALP, 302-303.
- 17 KILIÇOĞLU, 117. HATEMİ-GÖKYAYLA, 62-63. BAYCIK, 213-216.
- 18 Alman Medeni Kanununda (BG B § 305 c), genel işlem koşullarını hazırlamamış olan taraf için son derece mutad dışı (alşılmadık) olan ve katlanılması beklenilmez nitelik taşıyan hükümlerin yazılmamış sayılması konusunda bkz. HATEMİ-GÖKYAYLA, 62.
- 19 Yüksek mahkemenin bu yöndeki bir kararı için bkz. Y. 9. HD., 6.11.2006, 20021/29320, İHSGHD, 14, 758-759.
- 20 İsviçre hukukunda iç yönetmeliğin değiştirilmesi konusunda bkz. D. AUBERT La modification du contrat de travail et plus spécialement du règlement d'entreprise, Panaroma en droit du travail, Berne 2009, 21-35.
- 21 Y. 9. HD., 18.2.2008, 9794/1303, İHSGHD, 18, 719-720.
- 22 SOYER, Genel İş Koşulları, 41, 44, 92.
- 23 J. PÉLISSIER-A. SUPİOT-A. JEAMMAUD, Droit du travail, éd. 24, Paris 2008, 123. A. MAZEAUD, Droit du travail, Paris 2008, 38 vd. CAMERLYNCK, 40. TEYSSİÉ, 70. N. ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, B. 23, İstanbul 2010, 112-114. S. SÜZEK, İşyeri Uygulamaları, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997, 152. A. N. AKTAY-K. ARICI-KAPLAN, E.T.S.: İş Hukuku, B.3, Ankara 2009, 52-53. EKONOMİ, İş Hukuku, 28-29. KŞZ. SOYER, Genel İş Koşulları, 92 vd., 108 vd., 114 vd. ALP, 216-217.
- 24 İşyeri uygulamalarının "işyeri ile sınırlı örf ve adet kuralı" sayılmasının (CAMERLYNCK, 39, TEYSSİÉ, 69 vd., RİVERO-SAVATİER, 64) uygun olmayacağı görüşü için bkz. S. SÜZEK, İş Hukuku, Genel Esasları-Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş B. 4, İstanbul 2008, 70-71.
- 25 Y. 9. HD., 28.1.2003, 12289/845, ÇT, 1, 174. Aynı yönde, Y. 9. HD., 17.3.1976, 6460/9400 ve EKONOMİ'nin incelemesi, İHU, İŞK. 14, No. 7.
- 26 Y. 9. HD., 27.12.1971, 20347/34628, İş ve Huk., Mayıs 1972, 27.
- 27 İşyeri uygulamasının ortaya çıkabilmesinin koşulları hakkında geniş bilgi için bkz. G.COUTURIER, Droit du travail, I, Les relations individuelles de travail, éd. 2, Paris 1994, 64-65. CAMERLYNCK, 39-40. TEYSSİÉ, 69-70. RİVERO-SAVATİER, 64. EKONOMİ, İş Hukuku, 28-29, ESENER, 27. ÇELİK, 112. EYRENCİ-TAŞKENT-ULUCAN, 28-29. SÜZEK, İşyeri Uygulamaları, 152-154. SOYER, Genel İş Koşulları, 43-44.
- 28 Y. 9. HD., 12.10.1999, 12910/15778, Çimento İşv., Ocak 2000, 29-30. Aynı yönde, Y. 9. HD., 20.2.2003, 14254/2020 ve GÜLER'in incelemesi, Kamu-İş, 2004, S. 3, s. 111-128.
- 29 YHGK, 5.2.2003, 9-11/54, İHSGHD, 2, 622-624. Fransız Yüksek Mahkemesi ve Alman Federal İş Mahkemesinin ikramiyenin üç yıl üst üste verilmesi halinde işyeri uygulamasının oluştuğuna ilişkin kararları için bkz. Soc. 3 Juin 1971. Bull. civ. V, 340, No. 405, TEYSSİÉ, 69, dn. 168. SOYER, Genel İş Koşulları, 43, dn. 98. ÇELİK, 113, dn. 18. EKONOMİ, İş Hukuku, 29, dn. 87.
- 30 SOYER, Genel İş Koşulları, 43-44 ve dn. 100.
- 31 Aksi yönde bir Yargıtay kararı için bkz. Y. 9. HD., 7.8.1969, 5672/8170, MESS, 1.2.1970.
- 32 SÜZEK, İşyeri Uygulamaları, 154. SOYER, Genel İş Koşulları, 46.
- 33 P. POCHE, Les usages d'entreprise, Les arrêts fondamentaux du droit du travail, Paris 2006, 25-42. COUTURIER, 65. RİVERO-SAVATİER, 64. TEYSSİÉ, 69. ÇELİK, 115.
- 34 Y. 9. HD., 18.2.1977, 1660/3029 ve EYRENCİ'nin incelemesi, İHU, TSGLK. 3, No. 6. Y. 9. HD., 20.4.1995, 18/13867, TÜHİS, Mayıs 1995, 51.
- 35 COUTURIER, 65. RİVERO-SAVATİER, 64. TEYSSİÉ, 70. POCHE, 28.
- 36 Bu yöndeki bir Yargıtay kararı için bkz. Y. 9. HD., 27.6.2006, 11382/18958, ÇT, 12, 296-298.
- 37 Y. 9. HD., 27.9.2004, 5272/20002, İHSGHD, 6, 783-784. Yüksek mahkemenin aksi yönde bir kararı için bkz. Y. 9. HD., 15.10.2010, 37043/29213, İHSGHD, 29, 2011, 195.
- 38 Buna karşılık, Fransız hukukunda işyeri uygulamalarının her işçiye ayrı ayrı ve işyeri işçi temsilcilerine de bildirilmek suretiyle sona erdirilebileceğine ilişkin görüşler ve yargı kararları için bkz. POCHE, 30 vd., 40 vd.