



Prof. Dr. Tankut Centel
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

İKRAMİYELERİN KALDIRILMASINA İTİRAZ EDİLMEMESİ (Karar İncelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2002/14254

Karar No.: 2003/2020

Tarih: 20.2.2003

Karar Özeti:

İkramiye ödenirken bunun sonradan kaldırılması durumuna işçi itiraz etmediği takdirde, söz konusu uygulama iş koşulu haline gelir.

İlgili Mevzuat:

1475 sayılı İş K. 13, 14, 26, 54; 4857 sayılı İş K. 17, 22, 32, 57

Karar Metni:

Dava: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı farkı, yıllık izin ücreti ile ikramiye alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

Yargıtay Kararı:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı, 1998, 1999 yıllarına ait ikramiye alacaklarının ödenmediğini keza, işten ayrıldıktan sonra kendisine ödenen ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının hesabında ikramiyenin dikkate alınmadığını iddia ederek fark alacak isteğinde bulunmuştur.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden işyerindeki ikramiye uygulamasının devamlılık arz etmediği, nitekim son iki yıl ikramiye ödenmediği, davacının da buna bir itirazının olmadığı, ilke olarak ikramiye ödenen

hallerde sonradan kaldırılması durumlarında ve davacının bu konuda itirazının bulunmaması artık bu uygulamayı iş şartı haline getirir. Somut olayda da aynı durum söz konusu olduğundan ikramiye alacağı isteğiyle bundan kaynaklandığı ileri sürülen fark alacak isteklerinin reddi gerekir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.02.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadarıyla:

1. Davalı işverene ait işyerinde ikramiye uygulanırken, son iki yıl ikramiye ödenmemiş; ancak, davacı işçi, buna herhangi bir itirazda bulunmamıştır. Davacı işçi, işyerinden ayrıldıktan sonra, 1998 ve 1999 yıllarına ait ikramiye alacağının ödenmediğinden söz ederek, hem bu ödenmemiş ikramiye alacaklarının ve hem de ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının hesabında söz konusu ikramiye alacaklarının gözönünde bulundurulup fark alacağının ödetilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Alt mahkeme, davacı işçinin bu taleplerini kısmen hüküm altına almıştır. Buradaki kısmen hüküm altına alınan hangi kalemlere ve hangi ölçüde yönelik olduğu ise, anılan kararın metninden anlaşılamamaktadır.

2. Alt mahkemenin söz konusu kararının davalı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; ilke olarak ikramiye ödenen durumlarda sonradan ikramiye tek yanlı olarak işverence kaldırıldığı

takdirde, işçinin buna razı olmadığı zaman itiraz etmesi gerektiği, aksi takdirde itirazın yokluğunun söz konusu uygulamaya iş koşulu niteliğini kazandıracağı gerekçesiyle, fark alacak isteklerini kısmen de olsa hüküm altına alan alt mahkeme kararının bozulmasını kabul etmiştir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından irdelenmesi gereken hukuki sorun, görüldüğü üzere, işyeri uygulaması haline gelen ikramiye uygulamasının, hangi koşullar altında işverence tek taraflı olarak kaldırılabilmesi noktasında toplanmaktadır. Bu açıdan, öncelikle, ikramiyenin hukuki niteliği, iş koşulu haline gelmesi ve iş koşullarındaki tek yanlı değişiklik olanağı gibi konuların ele alınmasında yarar görülmektedir. Anılan kararın, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde verilmiş olması nedeniyle, yürürlükteki mevzuat karşısındaki durumu ele alınmayacaktır.

İkramiye kavramına ilişkin tanımlarda, herhangi bir öğreti birliğine rastlanmamaktadır [bkz. T. Centel, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1986, 119]. Buna karşılık, ikramiye hakkının, bir sözleşme veya yasa hükmü tarafından düzenlenebileceği ya da işverence tek yanlı olarak sağlanabileceği esası, genellikle benimsenmektedir. Ancak, ikramiye, işveren tarafından tek yanlı olarak verilmiş olsa bile, işçinin iş sözleşmesi uyarınca yerine getirdiği hizmetleri dikkate alınarak ödendiği için, bir bağışlama değil de, bir ek ücret niteliğinde sayılmaktadır [Centel, 121].

Belirtilen bağlamda, inceleme konusu Yargıtay kararının metni, “dosyadaki bilgi ve belgelerden işyerindeki ikramiye uygulamasının devamlılık arz etmediği”nin anlaşıldığından sözetmektedir. Hemen bu durum, herhangi bir işveren uygulamasının hangi koşullar altında işyeri uygulamasına dönüşüp iş koşulu niteliğini kazanabileceği sorusunu akla getirmektedir. Gerçekten, uygulamada yasa, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle düzenlenmemiş bulunmasına rağmen, bazı hallerde işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkileri etkileyecek somut düzenlemelere rastlanması mümkündür. Nitekim, işyeri uygulaması; doğuşu itibarıyla kendiliğinden bağlayıcı bir etkisinin yokluğuna karşın, başka birtakım öğelerin kendisine eklenmesi üzerine, iş koşullarının ele alınmasında genel ve toplu (kollektif) bir kaynak niteliğine bürünebilmektedir. Bu anlamda, işyeri uygulaması, bazen iş sözleşmesi hükmü, yani bir iş koşulu haline gelebilmektedir [bkz. N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2000, 84].

İşveren tarafından tek taraflı olarak işçilere ödenen ikramiyeler ile değişik adlar altında yapılan sosyal yardımlar, bu tür uygulamaların tipik örneğini oluşturur. Nitekim, işveren belirli koşullar gerçekleştiği takdirde gelecekte bu gibi yararları sağlayacağını açıkça vaatmiş veya böyle bir vaatte bulunmamakla birlikte uygulama yoluyla belirtilen yararları devamlı biçimde sağlamış ise, artık bu gibi durumları işverenin tekbaşına dönebileceği durumlar olarak değerlendirmek mümkün olmaz. Çünkü, artık bunların, işçilerin örtülü kabulleriyle bağlayıcı nitelikteki birer sözleşme hükmü haline geldiği kabul edilir. Bu bağlamda, iş koşulunun doğumu için, işverenin uygulama sırasında bunun gelecekte bağlayıcı olmasını istemiş bulunması da gerekmez. Buna göre, işçinin, işverenin davranışından böyle bir durumu istemiş bulunduğu sonucunu, dürüstlük kuralına uygun biçimde çıkarmış olması yeterlidir [bkz. W. Zöllner/K. G. Loritz, Arbeitsrecht, Münih 1992, 67].

İşvereni işçi karşısında bağlayacak bir iş koşulunun doğumu için, “devamlılık” unsurunun varlığı aranır. Nitekim, inceleme konusu Yargıtay kararında da, “işyerindeki ikramiye uygulamasının devamlılık arzetmediği”nin belirtilmesi suretiyle, bu noktanın isabetle vurgulandığı görülmektedir. Ancak, devamlılık unsurunun kaç kez tekrarlanmayla ortaya çıkacağı hususu, tartışmaya açıktır. Uyuşmazlık konusu olayla ilgili olarak, söz konusu tekrarlanmanın, iki kereye indirgeniği söylenebilir. Çünkü, söz konusu olayda davalı işveren, son iki yıl işyerinde ikramiye ödemiş ve işçi de, bu duruma herhangi bir itirazda bulunmamıştır.

Diğer yandan, işyeri uygulamasının işçi aleyhine de sonuç doğurup doğuramayacağı noktası, geçmiş öğretilerde tartışmalıdır. Bu bağlamda, ilkin, işyeri uygulamasının, kural olarak işçinin aleyhine sonuç doğuramayacağı [Çelik, 87] ve iş sözleşmesi ve iç yönetmelik hükümlerine göre işçi aleyhine çalışma koşulları oluşturmasının da kabul edilemeyeceği [S. Süzek, İş Hukuku (Genel Esaslar-İş Akdi), İstanbul 2002, 64] belirtilmektedir. Buna karşılık, Alman hukuku açısından bu tür uygulamaların, sadece işçi lehine olmalarının şart olmayıp, işçi aleyhine de olabilecekleri ileri sürülmektedir. [bkz. Zöllner/Loritz, 67-68. Ayrıca bkz. Çelik, 87].

Bütün bu görüşlerin isabet derecesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22'nci maddesindeki düzenleme karşısında, yeni tartışmalara açık görünmektedir.

İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından da, iş-

çinin itiraz etmemek suretiyle kendi aleyhine işyeri uygulamasının doğumuna yolaçabileceğini Yüksek Mahkeme'nin kabul etmiş bulunduğunu söylemek mümkündür. Ancak, anılan kararın, daha önceki Yüksek Mahkeme uygulamasına uygun düştüğü söylenememektedir. Gerçekten, Yüksek Mahkeme; fazla eski sayılamayacak daha önceki bir kararında, iş sözleşmesinde yeralan ücret artışına ilişkin hükmün işveren tarafından uygulanmamasına işçinin iş sözleşmesinin feshi tarihine kadar geçen altı aylık süre içinde itiraz etmemesinin, bunu iş koşulu, yani iş sözleşmesi hükmüne dönüşen bir işyeri uygulaması durumuna getirmeyeceğini kabul etmiştir [bkz. Yarg. 9. HD., 25.5.1995-3439/18493-Tekstil İşveren, 193 (Kasım 1995)].

İşçinin itiraz etmemesi suretiyle işçi aleyhine işyeri uygulaması yaratılıp yaratılamayacağı hususu, 1475 sayılı İş Kanunu dönemi gibi yeterli bir yasal iş güvencesinin bulunmadığı ortamlar için, ayrı bir özellik taşımaktadır. Çünkü, işini yitireceği korkusuyla işveren uygulamasına ses çıkaramayacak işçinin, bu gibi ortamlarda özgür iradeyle (kendi aleyhine) iş koşulu ya-

ratmasından sözedilememektedir. Nitekim, iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçi, aleyhine iş koşulu yaratılmadığını düşünerek dava açıp hakkını aramak istemektedir. Aksi takdirde, özgür iradesiyle iş koşulu yarattığını bilecek işçiden dava açması beklenmez ve buna rağmen açılacak davanın da reddi gerektiğinden sözedilebilirdi. Bu açıdan, katı iş güvencesi hükümlerini içeren Alman hukuk sistemindeki esasların, böyle bir güvence ortamını kapsamayan Türk hukuku için de geçerli olacağını söylerken ihtiyatlı olunmasında yarar vardır. inceleme konusu Yargıtay kararı ise, belirtilen yetersiz güvence ortamını gözönünde bulundurmamaktadır.

III. Sonuç itibarıyla, anılan Yargıtay kararının, söz konusu kararın verildiği 15 Mart 2003 öncesi ortamın koşullarına pek de uymadığı görülmektedir. Bu anlamda, Yüksek Mahkeme'nin daha önceki uygulamasından ayrılmasını gerektirecek haklı (zorunlu) bir nedeni de saptamak mümkün olamamaktadır. Buna göre, önceki Yargıtay uygulamasının, son uygulamaya göre nispeten daha yerinde ve tatminkar olduğu söylenebilir.