

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/22

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2023/18900
Karar No. 2024/878
Tarihi: 23.01.2024

- ÇALIŞMA KOŞULLARI (İŞ KOŞULLARI)
- ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK
- İŞÇİNİN USULÜNE UYGUN OLARAK VE SÜRESİ İÇERİSİNDE YAPILAN ESASLI DEĞİŞİKLİĞİ KABUL ETMEK ZORUNDA OLMADIĞI
- ÇALIŞMA KOŞULLARI DEĞİŞİKLİĞİNE İŞÇİ TARAFINDAN VERİLEN ONAYIN DEĞİŞİKLİK SONRASI DEĞİŞİKLİKLERİ KAPSAMAYACAĞI

ÖZETİ 1. Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinde yer verilen düzenleme, çalışma koşullarında değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

Uygulamada, yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte, çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu nedenle gerek çalışma koşullarının tespiti gerekse çalışma koşullarında değişiklik yapılması noktasında ispat sorunları ortaya çıkmaktadır. Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir.

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de yer alır. İşçi

tarafından onaylanan personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İşyerinde öteden beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisi kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin işçi açısından bağlayıcı olabilmesi ise bu değişikliklerin, 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesindeki şekle uygun olarak işçi tarafından kabulüne bağlıdır.

İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik gerçekleşmiş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla, işveren işçinin bir kez vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz. Diğer taraftan, işçiye yapılan değişiklik önerisi altı iş günlük süre içinde yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz.

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 23.01.2024 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalı vekili Avukat İ. G. Ö. K. ile davacı asıl geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın ve davacı asılın sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 2007 tarihinde davalı Bankada kadrolu avukat olarak işe başladığını, çalışma süresi içinde raportör avukat ve müşavir avukat olarak görev yaptığını, davalı Bankanın iş sözleşmesinin eki mahiyetindeki banka iç mevzuatına aykırı olarak alacaklarından %25 oranında kesinti yaparak gelir kaydettiğini, davalının yapılan bu kesintileri gizlediğini ileri

sürerek yapılan kesintilerin davalı Bankadan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulduklarını, taraflar arasında işçi işveren ilişkisi bulunduğunu, müvekkili Bankanın sözleşmeli avukatlar ile imzaladığı sözleşme kapsamında karşı taraf vekâlet ücretinin %50'sini aldığını, bu tutarın bir bölümünün kadrolu avukatlara performans bonusu olarak dağıtıldığını, dava konusu kesintinin işverenin eşit davranma borcunun gereği olduğunu, işverenin söz konusu düzenlemeyi yönetim hakkı kapsamında objektif ve iyiniyetli olarak işyerindeki ücret dengesini korumak amacıyla yaptığını, yapılan kesintilerin davacının çalışma koşullarını esaslı olarak değiştirmedğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; vekâlet ücretlerinin nasıl dağıtılacağına ilişkin düzenlemelerdeki esasların davalı Bankanın tek tarafı tasarrufu ile davacı işçi aleyhine değiştirildiği, ödemelerin miktarının düşürülüp ayrıca belli bir oranda da kesinti yapıldığı, bu kesintinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 22 nci maddesi kapsamında işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olduğu, davacının bu değişikliklere yazılı onayının bulunmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davalı vekili; dava konusu alacağa yasal faiz işletilmesi gerektiğini, %25 tutarındaki kesintinin davacı istihdam edilmeden önce yürürlükte bulunan bir işyeri uygulaması olduğunu, bu nedenle çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edilemeyeceğini, davacının karşı taraf vekâlet ücreti ödemesinden %25 oranında kesinti yapılmak suretiyle eksik ödendiği iddiasına dayalı talebinin haksız olduğunu, %25 oranında kesintinin dağıtımın yapıldığı havuza aktarılmadan önce yapılan bir kesinti olduğunu, dolayısıyla %25 oranında kesintinin dağıtım yapılırken değil davalı Bankanın tasarrufu ve mülkiyetindeyken uygulandığını, davacının eline geçen ücrette bir azalma meydana gelmediğini, Yargıtay kararlarında yapılan değişikliğe uzun süre sessiz kalan işçinin artık bu durumu zımnen kabul ettiği şeklinde değerlendirme yapıldığını, davacının yapılan kesintilere rağmen gelirinin artması sebebiyle zarara uğramadığını belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılması ve davanın reddine karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekeçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalıya ait işyerinde 01.11.2007-04.03.2016 tarihleri arasında çalıştığı, davalı Bankanın Mayıs 1999 tarihli Takip İşleri Uygulama Esasları (Takip İşleri Genelgesi) 46/2 nci maddesinin (a) fıkrasına göre başka daimi kadrolu avukatların takip ettikleri işlerden dolayı fiilen tahsil edilen vekâlet ücretlerinin Hukuk Müşavirliği Yönetmeliği'nin 12 nci maddesi gereğince yarısının işi takip ve sonuçlandıran avukata ödeneceği, bu vekâlet ücretinin diğer yarısının ise müşavirlerin, raportör avukatların ve avukatların performansı göz önünde tutulmak suretiyle başhukuk müşavirinin takdir ve onayına bağılı olarak dağıtılması için muhasebe müdürlüğüne "herhangi bir kesinti yapılmaksızın maledileceğinin" kararlaştırıldığı, davalı Bankanın Mayıs 1999 tarihli Takip İşleri Uygulama Esasları (Takip İşleri Genelgesi) 46 ncı maddesinin fıkrasında ise, davalı Bankanın devamlı kadrosunda olmayıp, gerek duyulduğu zaman ve yalnız belirli veya bazı işlere ilişkin olmak kaydıyla akit serbestisi çerçevesinde geçerli usullere göre avukatlık hizmet ve ücret sözleşmesi kapsamında istihdam edilen avukatların vekâlet ücreti sözleşmelerinde mahkeme ve icra dairelerince hüküm altına alınan vekâlet ücretinin yarısının bu sözleşmeli avukatlara, diğer yarısının ise hukuk müşaviri, müşavir ve avukatlara ait olduğunun kararlaştırıldığı, bu esasların davalı Bankanın tek taraflı tasarrufu ile davacı işçi (avukat) aleyhine değiştirildiği ve 2006 yılında dağıtılan %50 oranındaki karşı taraf vekâlet ücretinin %25'e düşürülüp, geri kalan %25'inin davalı Bankaya gelir kaydedildiği, 2009 yılında ise dağıtılan %25 ücretten %30 oranında kesinti yapıldığı, tüm bu kesintilerin 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesi kapsamında işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşullarında esaslı değişiklik mahiyetinde olup, davalı bünyesinde iş sözleşmesiyle çalışan davacı avukatın bu değişikliklere ilişkin yazılı muvafakatinin bulunmadığı, davalı Bankanın tek taraflı tasarrufuyla davacı aleyhine yaptığı bu değişikliklerin davacı avukatı bağlamayacağı gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili; istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü sebepleri tekrar ederek temyiz yoluna başvurmuştur.

C. Gerekeçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık; davacıya ödenmesi gereken ücret benzeri alacaklardan yapılan kesintinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik olup olmadığı ve kesintinin davacıya ödenmesi gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

2. İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 370 ve 371 inci maddeleri.

4857 sayılı Kanun'un "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" kenar başlıklı 22 nci maddesi şu şekildedir:

"İşveren, 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 işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz."

"

4857 sayılı Kanun'un 32 nci maddesi.

Dairemizin 21.06.2022 tarihli ve 2022/5798 Esas, 2022/8082 Karar; 27.04.2021 tarihli ve 2021/2380 Esas, 2021/8488 Karar sayılı ilâmları.

3. Değerlendirme

Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesinde yer verilen düzenleme, çalışma koşullarında değişikliğin normatif dayanağını oluşturur.

Uygulamada, yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte, çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu nedenle gerek çalışma koşullarının tespiti gerekse çalışma koşullarında değişiklik yapılması noktasında ispat sorunları ortaya çıkmaktadır. Çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir.

Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de yer alır. İşçi tarafından onaylanan personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İşyerinde öteden beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisi kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin işçi açısından bağlayıcı olabilmesi ise bu değişikliklerin, 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesindeki şekle uygun olarak işçi tarafından kabulüne bağlıdır.

İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik gerçekleşmiş olur. İşçinin

değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla, işveren işçinin bir kez vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz. Diğer taraftan, işçiye yapılan değişiklik önerisi altı iş günlük süre içinde yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz.

Davalı Bankada uygulanan Mayıs 1999 tarihli Takip İşleri Uygulama Esasları'nın (Takip İşleri Genelgesi) 46 ncı maddesinin (a) fıkrasına göre; başka daimi kadrolu avukatların takip ettikleri işlerden dolayı fiilen tahsil edilen vekâlet ücretlerinin Hukuk Müşavirliği Yönetmeliği'nin 12 nci maddesi gereğince yarısının işi takip ve sonuçlandıran avukata ödeneceği, bu vekâlet ücretinin diğer yarısının ise, müşavirlerin, raportör avukatların ve avukatların performansı göz önünde tutulmak suretiyle başhukuk müşavirinin takdir ve onayına bağlı olarak dağıtılması için muhasebe müdürlüğüne herhangi bir kesinti yapılmaksızın maledileceğinin kararlaştırıldığı, davalı Bankanın Mayıs 1999 tarihli Takip İşleri Uygulama Esasları'nın (Takip İşleri Genelgesi) 46'ncı maddesinin (b) fıkrasında ise, davalı Bankanın devamlı kadrosunda olmayıp, gerek duyulduğu zaman ve yalnız belirli veya bazı işlere ilişkin olmak kaydıyla akit serbestisi çerçevesinde geçerli usullere göre avukatlık hizmet ve ücret sözleşmesi kapsamında istihdam edilen avukatların vekâlet ücreti sözleşmelerinde mahkeme ve icra dairelerince hüküm altına alınan vekâlet ücretinin yarısının bu sözleşmeli avukatlara, diğer yarısının ise hukuk müşaviri, müşavir ve avukatlara ait olduğunun kararlaştırıldığı görülmüştür.

Yine "18.12.2006 tarihli Kredi İzleme ve Takip Uygulama Esasları" adlı belgenin 5.9.5.4 numaralı "Vekâlet Ücretinin Dağıtımı, ödenmesi ve Muhasebeleştirilmesi" başlıklı maddesinin; "Bankanın vekaletini üstlenmiş avukatlar, hukuksal durumlarına göre; Banka daimi kadrosunda olup, Banka mevzuatı ve Hukuk Müşavirliği görev tanımları kapsamında görev alan avukatlar,

Banka daimi kadrosunda olmayıp, gerek görüldüğünde ve sadece belirli bazı işlere ilişkin olmak kaydıyla, mevzuat hükümlerine göre yeni avukatlık hizmet ve ücret mukavelesi düzenlenerek istihdam edilen avukatlar, şeklinde iki grupta ele alınabilir.

İkinci grupta bulunan avukatların yukarıda açıklanan durumlarına göre değişmektedir.

Birinci grupta bulunan avukatların takip ettikleri işlerden dolayı fiilen tahsil edilen vekâlet ücretleri bu uygulama esasları dahilinde ve taktiren aşağıda belirtilen esaslar dahilinde hak sahiplerine dağıtılır. İkinci grupta yer alan, Banka devamlı kadrosunda olmayıp, gerek duyulduğu zaman ve yalnız belirli veya bazı işlere ilişkin olmak kaydı ve akit serbestisi içerisinde ve geçerli usullere göre "Yeni Avukatlık Hizmet ve Ücret Sözleşmesi" (EK: 14) akdedilerek istihdam edilen sözleşmeli Avukatların sözleşmelerinde; "Dava ve icra takibi nedeniyle, mahkeme ve/ya icra dairelerinden veya haricen borçlu ve/ya davacı ya da davalı taraftan alınacak vekâlet ücretleri Hukuk Müşavirliğinden alınan hukuki yardım nedeniyle vekil ve Banka Hukuk Müşavirliği arasında eşit oranda paylaşılacak" şeklinde yer alan hükme İstinaden ödenir.

Bu nedenle, vekalet ücretinin yarısı Hukuk Müşavirliği Müşavir ve Avukatlarına aşağıdaki şekilde dağıtılır ve muhasebeleştirilir.

Birinci grupta bulunan avukatların takip ettikleri İşlerden dolayı fiilen tahsil edilen vekalet ücretleri Baş Hukuk Müşaviri'nce, mahkeme ve İcra dairelerince karşı tarafa yükletilmek üzere takdir edilecek vekalet ücretlerinin fiilen tahsili halinde bu uygulama esasları dahilinde ve takdiren aşağıda belirtilen esaslar dahilinde hak sahiplerine dağıtılır. Bu gruptaki tüm avukatlarca tahsil edilen vekalet ücretleri vekalet ücreti hesabında toplanır. Bu hesaptaki tutarın:

%25'i tüm avukatlara - görev seviyesi ve görev tanımlarına bakılmaksızın - ödenir.

%25'i Baş Hukuk müşaviri, Hukuk Müşaviri, I. Müşavir Avukatlar, Müşavir Avukatlar ile Raportör Avukatlara görev seviyeleri gözönüne alınarak orantılı olarak ödenir.

%25'i Yapılan tahsilatlar gözönüne alınarak, tahsilatı yapan avukatlara ödenir.

%25'i performanslar gözönünde tutulmak suretiyle Baş Hukuk Müşaviri'nin takdir ve onayına bağlı olarak dağıtılır.” şeklinde düzenlendiği görülmüştür.

Somut uyuşmazlıkta davacının, davalıya ait işyerinde 01.11.2007 tarihinde çalışmaya başladığı uyuşmazlık dışıdır. Dosya kapsamında bulunan bilgi ve belgeler, davalı Bankada vekâlet ücretinin dağıtımına ilişkin Esaslar ile davacının işe giriş tarihi birlikte değerlendirildiğinde; davalı tarafından karşı taraf vekâlet ücretlerinden yapılan %25'lik kesintiye ilişkin değişikliğin, davacının işe giriş tarihinden önce yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının işe başladığı tarihte vekâlet ücretlerinden %25 oranında kesinti yapılmakta olup davacının çalışmaya başlamasından önce işverence son verilen işyeri uygulamasına göre talepte bulunulması ve karşı taraf vekâlet ücretinden %25'lik kesinti yapıldığı gerekçesiyle alacak hesaplanması isabetli değildir.

İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesince belirtilen yönler gözetilmeden dava konusu alacağın kabulüne dair yazılı gerekçe ile hüküm kurulması hatalı olup kararın bu sebeple bozulması gerekmektedir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Davalı yararına takdir edilen 17.100,00 TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

23.01.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.