

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/12302
Karar No. 2011/7734
Tarihi: 21.03.2011

İlgili Kanun / Madde
2822.S. TSGLK/9

• *TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA*

ÖZETİ Davacının 03.10.2006 tarihinde sendika üyeliğinin işverene bildirildiği tarihte davalının taraf olduğu ve 19.07.2006 tarihinde imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin 51. Maddesi açıkça "Sendika üyesi işçilere 6772 sayılı yasa uyarınca ödenen ilave tediye dışında 25 Mayıs ve 25 Eylül tarihlerinde 30 ar günlük yılda toplam 60 günlük ikramiye ödenir. Ödeme yılında 365 günün altında çalışmalarda kıstel uygulama ile ödeme yapılır" hükmünü düzenlemiştir. Sözleşmenin 3/b maddesinde de "İmza tarihinden sonra üye olanlar üyeliklerinin işveren taraf sendikanın yazı ile bildirildiği tarihten itibaren yararlanacakları" belirtilmiştir.

Diğer taraftan, İlave tediye alacağının kapsamı, yararlanacaklar, yararlanma şartları, miktarı ve ödeme zamanı 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması hakkındaki kanun ile düzenlenmiş ve Belediyelerde çalışanlarında yararlanacağı belirtilmiştir. Kanununun Ek 1. maddesi ile ilave tediye Toplu İş Sözleşmesi ile kararlaştırılması halinde buna sınır getirilmiş ve "Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tediye ayrı olarak, her yıl için her biri bir aylık istihkakları tutarını (hafta ve genel tatil ücretleri dâhil) geçmemek şartıyla toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilir" düzenlemesine yer verilmiştir.

6772 sayılı Kanunu'nun düzenlemesinin ilave tediye olmasına rağmen, yapılan ödemenin aslında bir anlamda ikramiye olduğu, Toplu İş Sözleşme hükmünün de ilave tediye ödemesine ilaveten ayrıca 60 günlük ikramiye ödemesini içerdiği sabittir. Davacı 01.01.2007 tarihine kadar ikramiye alacağının ödenmediğini ve hüküm altına alınmasını talep ettiğine göre zamanaşımı dikkate alınarak ödenmemiş ise 6772 sayılı yasa uyarınca ilave tediye alacağı hesaplanmalıdır

DAVA :Davacı vekili, ödenmeyen ilave yevmiye, fazla mesai, bayram ve genel tatil çalışmaları karşılığı ücret ve ikramiye alacaklarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davanın kısmen kabulü ile fazla mesai ve genel tatil ücret alacaklarının kabulüne, ilave yevmiye ve ikramiye alacaklarının kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının Büyükşehir Belediyesi, Tiyatrolar Müdürlüğü, Harbiye Açık Hava Tiyatrosu işçisi olarak çalıştığını, toplu iş sözleşmesi gereği hak ettiği ilave yevmiyelerinin, zamlı fazla çalışma ücretlerinin, 01.01.2007 tarihine kadar ödenmesi gereken ikramiyelerinin, tüm tatil çalışmaları karşılığı ücretlerinin ödenmediğini belirterek, ödenmeyen ilave yevmiye, fazla mesai, bayram ve genel tatil çalışmaları karşılığı ücret ve ikramiye alacaklarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili zamanaşımı defi itirazında bulunarak, davacının sendika üyesi olmaması nedeni ile 01.01.2007 tarihinden önce ikramiye isteyemeyeceğini, haklarının ödendiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece yapılan yargılama sonunda, davacıya işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi uyarınca, çalıştığı halde ilave yevmiyelerinin ödenmediği, fazla mesai ve tatil çalışmaları yaptığı, ücretinin ödenmediği, davacının atıye terk ettiğini bildirdiği ilave tediye alacağı yönünden davalının atıye terki kabul etmeyip bu kısım yönünden davanın reddini talep ettiği gerekçesi ile hesaplanan 1 fazla çalışma alacağı ile genel tatil alacağı taktiren % 30 oranında hakkaniyet indirimi yapılarak, fazla mesai ve bayram ve genel tatil ücret alacaklarının kabulüne, ilave yevmiye alacağı ve ikramiye alacaklarının reddine karar verilmiştir.

Davacı vekili, ikramiye alacağının içinde ilave tediye alacağının bulunduğunu, 6772 sayılı yasa uyarınca ilave tediye alacaklarının ödenmediğini, ilave yevmiye alacağı hesaplanmasına ve gerekçede kabul edilmesine rağmen reddedildiğini, ayrıca fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücretin BÇM raporu ve kayıtlarla sabit olduğunu, bu nedenle indirim yapılmamasını gerektiğini belirterek, davalı vekili ise cevap nedenleri ile kararı temyiz etmişlerdir.

1. Fazla mesai ve bayram ve genel tatil çalışmalarının Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından kayıtlara dayanılarak tespit edildiği, ücretlerinin ödenmediği anlaşıldığından zamanaşımı itirazı dikkate alınarak hesaplanan fazla mesai ile bayram ve genel tatil ücret alacaklarının kabulüne karar verilmesi isabetlidir. Bu nedenle davalı vekilinin temyiz itirazları yerinde bulunmamıştır.

2. Davacı vekilinin temyiz nedenlerine gelince;

a) Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde son yıllarda indirim yapılması gerektiği Dairemizce istikrarlı bir şekilde vurgulanmıştır. Ancak, fazla çalışmanın taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemesi gerektiği de vurgulanmaktadır.

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/2 maddesi uyarınca, "Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri ile işçi şikâyetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir".

Somut uyuşmazlıkta, davacının fazla mesai ve tatil çalışmaları Bölge Çalışma Müdürlüğü iş müfettiş raporuna dayanılarak hesaplanmış, iş müfettişi de işveren kayıtlarını esas almıştır. Fazla mesai ve tatil çalışmaları kayda dayandığından, hesaplanan alacaklardan taktiri şekilde indirimle gidilmesi hatalıdır.

b) Davacı işçinin işyerinde Toplu İş Sözleşmesine taraf sendikaya üyeliği işverene 03.10.2006 tarihinde bildirilmiştir. Davacı işçi bu tarihten sonra Toplu İş Sözleşmesinin 59. Maddesi uyarınca "hafta tatili günlerinde çalışma ve hafta içinde bir gün izin verilmeme halinde yevmiyesine ilaveten 2 yevmiye, hafta içinde bir gün izin verilirse ilaveten 1,5 yevmiye, Ulusal Bayram ve genel tatillerde çalışma halinde ise her işçiye her gün için iki yevmiye ödeneceği hükmü gereği, ilave yevmiye alacaklarını talep etmiştir. Bilirkişi kayıtlardaki çalışmasına göre davacının ilave yevmiye alacağını hesaplamış, mahkemece de kararın gerekçesinde davacının ilave yevmiye alacağının bulunduğu kabul edilmiştir. Hesaplama ve kabule rağmen, hüküm fıkrasında davacı işçinin ilave yevmiye alacağının reddi isabetsiz olup, bozma nedeni yapılmıştır.

c) Davacı işçi 01.01.2007 tarihine kadar ikramiye alacağının ödenmediğini belirterek istekte bulunmuş, bu alacağın Toplu İş Sözleşmesinden veya 6772 sayılı İlave Tediye ödenmesini içeren yasadaki kaynaklanan ikramiye alacağı olduğu açıklanmamıştır.

Davacının 03.10.2006 tarihinde sendika üyeliğinin işverene bildirildiği tarihte davalının taraf olduğu ve 19.07.2006 tarihinde imzalanan Toplu İş Sözleşmesinin 51. Maddesi açıkça "Sendika üyesi işçilere 6772 sayılı yasa uyarınca ödenen ilave tediye dışında 25 Mayıs ve 25 Eylül tarihlerinde 30 ar günlük yılda toplam 60 günlük ikramiye ödenir. Ödeme yılında 365 günün altında çalışmalarda kıstel uygulama ile ödeme yapılır" hükmünü düzenlemiştir. Sözleşmenin 3/b maddesinde de "İmza tarihinden sonra üye olanlar üyeliklerinin işveren taraf sendikanın yazı ile bildirildiği tarihten itibaren yararlanacakları" belirtilmiştir.

Diğer taraftan, İlave tediye alacağının kapsamı, yararlanacaklar, yararlanma şartları, miktarı ve ödeme zamanı 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması hakkındaki kanun ile düzenlenmiş ve Belediyelerde çalışanlarında yararlanacağı belirtilmiştir. Kanunun Ek 1. maddesi ile ilave tediyelerin Toplu İş Sözleşmesi ile kararlaştırılması halinde buna sınır getirilmiş ve "Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tediyelerden ayrı olarak, her yıl için her biri bir aylık istihkakları tutarını (hafta ve genel tatil ücretleri dâhil) geçmemek şartıyla toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilir" düzenlemesine yer verilmiştir.

6772 sayılı Kanunu'nun düzenlemesinin ilave tediye olmasına rağmen, yapılan ödemenin aslında bir anlamda ikramiye olduğu, Toplu İş Sözleşme hükmünün de ilave tediye ödemesine ilaveten ayrıca 60 günlük ikramiye ödemesini içerdiği sabittir. Davacı 01.01.2007 tarihine kadar ikramiye alacağının ödenmediğini ve hüküm altına alınmasını talep ettiğine göre zamanaşımı dikkate alınarak ödenmemiş ise 6772 sayılı yasa uyarınca ilave tediye alacağı hesaplanmalıdır. Ayrıca davacının 03.10.2006 tarihinde sendika üyeliği işverene bildirildiğinden bu tarihten 01.01.2007 tarihine kadar Toplu İş sözleşmesinin 51 ve 3. Maddeleri uyarınca sözleşme ile düzenlenen yılda 60 gün ikramiye alacağı kıstatelyevm esasına göre belirlenmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir. Yazılı gerekçe ile ikramiye alacağının reddi de bozma nedeni yapılmıştır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.03.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.