

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2017/45032
Karar No.	2018/2579
Tarihi:	08.02.2018

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK. /32

- **İLAVE TEDİYE ÖDEMEK ZORUNDA OLAN KURULUŞLAR**
- **İLAVE TEDİYE TUTARI**

ÖZETİ SERMAYESİNİN YARISINDAN FAZLASINA İŞTİRAK SURETİYLE KURULAN KURULUŞLAR VE BUNLARIN AYNI NİSPETTE İŞTİRAKLERİYLE VÜCUT BULAN KURUMLAR, TİCARET VE SANAYİ ODALARI VE BORSALAR VEYA SATIN ALINIP BELEDİYELERE BAĞLANAN MÜESSESELER DE KANUN KAPSAMINA ALINMIŞTIR.

KEZA 5018 SAYILI KAMU MALİ YÖNETİM VE KONTROL KANUNU'NUN MERKEZİ YÖNETİM KAPSAMINDAKİ KAMU İDARELERİ, SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI VE MAHALLİ İDARELERDEN OLUŞAN GENEL YÖNETİM KAPSAMINDAKİ KAMU İDARELERİ EKLİ CETVELLERDE SAYILMIŞTIR. BU CETVELLERDE GENEL BÜTÇE KAPSAMINDAKİ KAMU İDARELERİ, ÖZEL BÜTÇELİ İDARELER, DÜZENLEYİCİ VE DENETLEYİCİ KURUMLAR VE SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARINDA ÇALIŞANLARIN KANUN KAPSAMINDA OLDUĞUNUN KABULÜ GEREKİR.

SONUÇ İTİBARİ İLE KAPSAM BAKIMINDAN, DEVLET TARAFINDAN YASA VE YASANIN VERDİĞİ YETKİ İLE İDARİ İŞLEMLE KURULAN VE KAMUSAL YETKİ VE AYRICALIKLARDAN YARARLANAN KAMU TÜZEL KİŞİLİKLERİ VE BUNLARA BAĞLI KURUŞLARDA İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞANLARA UYGULANACAĞI GÖRÜLMEKTEDİR

BUNA GÖRE AYLIK OLARAK BU ALACAĞIN HESAPLANMASINDA, FAZLA MESAI, EVLİLİK, ÇOCUK ZAMLARI VEYA PRİMLERİ, AYNI YARDIMLAR, HAFTA VE GENEL TATİL ÜCRETLERİ GİBİ ESAS ÜCRETE DAHİL OLAN ÖDEMELER DİKKATE ALINMAZ. BU DÜZENLEME NEDENİ İLE İLAVE TEDİYE ALACAĞININ BİR AY İÇİN 26 GÜN ÜZERİNDEN HESAPLANMASI GEREKİR.

İLAVE TEDİYE ALACAĞINDAN SİGORTA PRİMLERİ KESİLMEZ. ANCAK 01.10.2008 TARİHİNDE YÜRÜRLÜĞE GİREN 5510 SAYILI YASANIN 80/C VE 105. MADDELERİ UYARINCA ÜCRETİN EKİ NİTELİĞİNDEKİ BU ÖDEME, 01.10.2008 TARİHİNDEN İTİBAREN SİGORTA PRİM KESİNTİSİNE TABİDİR.

İLAVE TEDİYE ALACAĞI, ÖDEME TARİHİNDE İŞÇİNİN İŞİNDEN AYRILMIŞ OLUP OLMADIĞINA BAKILMAKSIZIN HAK EDİLEN YIL İÇİNDE O YERDE VEYA AYNI İDARE, TEŞEKKÜL VE MÜESSESEYE AİT MUHTELİF YERLERDE GEÇMİŞ OLAN HİZMETLERİNİN TOPLAMI ORANINDA VE SON ÇALIŞTIĞI YERDE ÖDENİR. İŞÇİ TAM YIL ÇALIŞMAMIŞ İSE, İLAVE TEDİYE O YIL İÇİN KISTELYEVİM ESASINA GÖRE HESAPLANIP ÖDENECEKTİR.

İŞÇİNİN İLAVE TEDİYE ALACAĞINA, ESAS OLACAK ÇALIŞMA SÜRESİNİN HESAPLANMASINDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVAMI MÜDDETİNE RASTLAYAN YASAL VE İDARİ İZİNLER, HASTALIK İZİNLERİ, HAFTA TATİLİ İLE ULUSAL, BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ, ÇALIŞILMIŞ GİBİ HESABA KATILIR.

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi
DAVA TÜRÜ : ALACAK

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi E. Karaköse Özel tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; müvekkilinin 10.10.2011 tarihinden itibaren belirsiz süreli iş akdi ile çalıştığını, davacının sendika üyesi olup sendikanın imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesi

hükümlerinden faydalandığını, davalı işverenin 6772 sayılı Kanun kapsamında olduğunu, bu nedenle kendisine ilave tediye yapılması gerektiğini beyan ederek, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla; 2.000,00 TL ilave tediye alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiş, 06.06.2017 tarihinde harçlandırdığı ıslah dilekçesi ile de, dava dilekçesinde 2.000,00 TL olarak talep ettiği ilave tediye ücret alacağını 12.780,00 TL'ye yükseltmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, Toplu İş Sözleşmesi 59 gereği ikramiye ve ilave tediye başlıklı maddesi uyarınca davacıya her yıl için 112 gün ikramiyesinin ödendiğini, davacının Toplu İş Sözleşmesi 59 gereği tüm ikramiye ödemelerini edinmiş olduğunu, firmalarının TTK hükümleri içinde kurulan bir özel hukuk tüzel kişisi olduğunu, davacının alacakları yönünden 5 yıllık zamanaşımı itirazında bulunduklarını, 6772 sayılı Kanun kapsamında olmayan ancak toplu iş sözleşmesi uygulanacak işyeri için ek 2 madde ile sınırlama getirildiğini, kanun kapsamında olmayan işyerlerinde toplu iş sözleşmeleri ile en çok 4 aylık ilave tediye oranında ücret ödeneceği kuralına yer verildiğini, ancak bu tür ödemelerin ilave tediye olarak değil, akdi ikramiye olarak kabul edilmesinin yerinde olacağını, toplu iş sözleşmelerinde 10 Mart tarihinde 30 yevmiye, 10 Haziran tarihinde 30 yevmiye, 10 Eylül tarihinde 30 yevmiye, 10 Aralık tarihinde 22 yevmiye ikramiye ödeneceğinin düzenlendiğini, işçilere 01.01.2011 tarihinden önce işe başlayanlara 112 günlük ikramiye ödendiğini, bu tarihten sonra işe girenlere ise 112 günlük ikramiyenin yarısının uygulandığını beyan ederek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesince ibraz edilen kayıt ve belgelere, Ticaret Sicil Memurluğu kayıtlarına göre davalı şirketin anonim şirket niteliğinde tüzel kişiliğe haiz olup davalı firmanın büyük ortağının İzmir Büyükşehir Belediyesi diğer ortakların yine İzmir Büyükşehir Belediyesi kuruluşları olan Eshot Genel Müdürlüğü, İzmir Deniz İşletmeleri A.Ş., Egeşehir ve İzelman A.Ş olduğu, ortaklık yapısı itibarı ile tüm ortakların İzmir Büyükşehir Belediyesi ve iştiraklerinden oluştuğu, Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesinin 12/02/2015 tarih, 2014/21336 esas, 2015/1351 karar sayılı kararında ortaklık yapısı gözetilerek davacı işçinin 6772 sayılı kanun kapsamında değerlendirilmesi ve davacının hak kazandığı ilave tediye tespit edilerek hüküm altına alınması gerektiğinin belirtildiği gözönüne alındığında davacının çalıştığı davalı şirketin ortaklık yapısının yukarıda belirtildiği üzere büyük ortağının İzmir Büyükşehir Belediyesi ve diğer küçük hisselerin de iştiraki olan şirketler tarafından oluşturulduğu, davacının 6772 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesinin gerektiği, bilirkişi raporunda tespit edilen 12.789,14 TL ilave tediye alacağına hak kazandığı yönünde mahkemeye kanaat hasıl olduğu gerekçesiyle 12.780,00 TL brüt ilave tediye alacağı hüküm altına alınmıştır.

İstinaf :

Davalı vekilince istinaf yoluna başvurulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, HMK 353/1-b-1. maddesi uyarınca istinaf başvurusunun esastan reddine karar vermiştir.

Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2-Dosya içeriğine göre davacı işçi ile davalı işveren arasında ilave tediye alacağı uyuşmazlık konusudur.

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 düzenlenmiştir. Kanun 1. maddesinde devlet ve ona bağlı kurumların hangileri olduğu, ayrıca yararlanacak kişiler açıkça belirtilmiştir.

Buna göre;

A. İşveren kapsamı yönünden devlete ve ona bağlı olmak üzere;

Genel, Katma ve Özel bütçeli daireler,

Sermayesi değişen kurumlar,

Sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlar,

Belediyeler ve belediyelere bağlı kuruluşlar,

3460 ve 3659 sayılı kanun kapsamına giren, sermayesinin tamamı devlete ait olan veya bu sermaye ile kurulan iktisadi devlet kuruluşları,

Yukarda belirtilenlerden olmayan diğer kurum, banka ve ortaklıklar olarak yasada açıkça belirtilmiştir.

3460 sayılı yasa bugün itibari ile yürürlükte olan bir yasa değildir. 3659 sayılı yasa ise, banka ve devlet kurumlarında çalışan memurların aylıkları ile ilgili düzenleme getirmiş ve halen yürürlükte dir. Bu yasanın 1. maddesinde, kapsama giren kurumlar daha ayrıntılı açıklanmıştır.

Bu kapsamda yukarda belirtilen kurumlarca, sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurulan kuruluşlar ve bunların aynı nispette iştirakleriyle vücut bulan kurumlar, ticaret ve sanayi odaları ve borsalar veya satın alınıp belediyelere bağlanan müesseseler de kanun kapsamına alınmıştır.

Keza 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu'nun merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahalli idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ekli cetvellerde sayılmıştır. Bu cetvellerde Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu idareleri, Özel Bütçeli İdareler, Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar ve Sosyal Güvenlik Kurumlarında çalışanların kanun kapsamında olduğunun kabulü gerekir.

Sonuç itibari ile kapsam bakımından, devlet tarafından yasa ve yasanın verdiği yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişilikleri ve bunlara bağlı kuruluşlarda iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanacağı görülmektedir.

B. İşçi yönünden kapsama gelince:

İş Kanunu kapsamına girsin girmesin, yukarda belirtilen devlet ve ona bağlı kurumlarda İş Kanunu'nun 1. maddesindeki tanıma göre işçi sayılan herkes bu alacaktan yararlanacaktır. Kanun, 4857 ve mülga 1475 sayılı İş Kanunu'ndan önceki İş Kanunu'na atıfta bulunmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu işçi tanımına 2. madde de yer vermiştir. Buna göre "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi" denir. O halde bir iş sözleşmesine dayanarak, yukarda belirtilen kurumlarda çalışan her işçiye ilave tediye ödemesinin yapılması gerekir.

C. Ödenecek ücret yönünde kapsam:

Maddenin son cümlesinde yukarda belirtilen işyerlerinde çalışan işçilere ücret sistemleri ne olursa olsun her yıl için birer aylık ücret tutarında ilave tediye ücreti ödeneceği belirtilmiştir. Devlet ve ona bağlı maden işletmelerinin yeraltında çalışan işçilere, ayrıca bir aylık ödeme dışında birer aylık daha ödemenin yapılacağı Kanun'un 2. maddesinde açıklanmıştır.

Kanun'un 3. maddesinde, işçilere her yıl için birer aylık (yeraltında çalışan işçilere her yıl için ikişer aylık) ilave tediye dışında, birer aylık ücret istihkaklarını geçmemek üzere Bakanlar Kurulu kararı ile aynı oranda bir ilave tediye ödemesi yapılabileceği belirtilmiştir.

Keza kanunun Ek 1. maddesi ile ilave tediye Toplu İş Sözleşmesi ile kararlaştırılması halinde buna sınır getirilmiş ve "Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tediye Toplu İş Sözleşmeleri ile en çok 4 aylık, yeraltındaki işyerlerinin de ise en çok 5 aylık ilave tediye oranında ücret ödeneceği kuralına yer vermiştir. Ancak bu tür işyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi ile kararlaştırılan bu tür ödemeleri ilave tediye olarak değil, akdi ikramiye olarak kabul etmek yerinde olacaktır.

Kanun, kapsam içinde olmayan ancak toplu iş sözleşmesi uygulanacak işyerleri içinde ek 2. madde ile bir sınırlama getirmiş ve kapsamda kalmayan işyerlerinde Toplu İş Sözleşmeleri ile en çok 4 aylık, yeraltındaki işyerlerinin de ise en çok 5 aylık ilave tediye oranında ücret ödeneceği kuralına yer vermiştir. Ancak bu tür işyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi ile kararlaştırılan bu tür ödemeleri ilave tediye olarak değil, akdi ikramiye olarak kabul etmek yerinde olacaktır.

Kanun'un 4. maddesine göre, ilave tediye alacağının ödeme zamanını, Bakanlar Kurulu belirler. Bakanlar Kurulunun kararı ile ilave tediye alacağı muaccel hale gelir. Ödeme zamanı belli taraflarca kararlaştırılmadığından, Borçlar Kanunu 101. maddesi uyarınca, temerrüt için alacaklının ihtarına gerek vardır. İlave tediye alacağı yasadan kaynaklandığından, talep halinde temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi gerekir.

Aynı madde de ilave tediye alacağının nasıl hesaplanacağı ve kesinti yapıp yapılmayacağı belirtilmiştir. Buna göre aylık olarak bu alacağın hesaplanmasında, fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, aynı yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete dahil olan ödemeler dikkate alınmaz. Bu düzenleme nedeni ile ilave tediye alacağının bir ay için 26 gün üzerinden hesaplanması gerekir.

İlave tediye alacağından sigorta primleri kesilmez. Ancak 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı yasanın 80/c ve 105. maddeleri uyarınca ücretin eki niteliğindeki bu ödeme, 01.10.2008 tarihinden itibaren sigorta prim kesintisine tabidir.

İlave tediye alacağı, ödeme tarihinde işçinin işinden ayrılmış olup olmadığına bakılmaksızın hak edilen yıl içinde o yerde veya aynı idare, teşekkül ve müesseseye ait muhtelif yerlerde

geçmiş olan hizmetlerinin toplamı oranında ve son çalıştığı yerde ödenir. İşçi tam yıl çalışmamış ise, ilave tediye o yıl için kıstelyevm esasına göre hesaplanıp ödenecektir.

İşçinin ilave tediye alacağına, esas olacak çalışma süresinin hesaplanmasında iş sözleşmesinin devamı müddetine rastlayan yasal ve idari izinler, hastalık izinleri, hafta tatili ile ulusal, bayram ve genel tatil günleri, çalışılmış gibi hesaba katılır.

Somut olayda, davacının, yukarıda belirtilen devlet tarafından yasa ve yasanın verdiği yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişilikleri ve bunlara bağlı kuruluşlardan olmayan, özel hukuk hükümlerine tabi şirket işçisi olduğu gözetilmeksizin ilave tediye alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 2017/2118 esas 2017/1134 karar sayılı kararı ile izmir 8. İş Mahkemesinin 2017/67 esas - 2017/326 karar sayılı kararının yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.02.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.