

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2014/2478

Karar No. 2014/5936

Tarihi: 25.02.2014

İlgili Kanun / Madde

6356 S. STK. /48

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMENİN PROTOKOLLE DEĞİŞTİRİLEBİLMESİ İÇİN TİS BAĞITLAMAYA YETKİLİ OLANLARIN İMZALAMIŞ OLMASININ GEREKMEŞİ**
- **PROTOKOLLE YAPILAN TİS DEĞİŞİKLİĞİNİN İLERİYE DOĞRU İŞÇİYİ BAĞLAYACAĞI**
-

ÖZETİ Taraflar arasında toplu iş sözleşmesi işveren yetkilisi Mehmet Cesur ile sendika yetkilileri olduğu belirtilen Kazım Doğan ve İsmet Akın tarafından imzalanmıştır. Sendika yetkilisi olarak belirtilen şahısların unvanları belirtilmemiştir. Protokol ise işveren temsilcisi olarak isimsiz bir imza içermekte ve sendika yetkilisi olarak Kazım Doğan imzasını taşımaktadır. Kazım Doğan adlı şahsın protokolün düzenlendiği tarihte sendika adına tek başına toplu iş sözleşmesi bağitleme yetkisi olup olmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Mahkemece bu husus sendikadan sorulmalı ve protokol tarihinde adı geçen tek başına toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkisinin varlığı halinde, değişiklik davacı işçiyi bağlayacağından ücret farkı isteğinin reddine karar verilmelidir. Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kişiler tarafından ileriye ekili olarak yapılan değişikliğin işçi tarafından ayrıca kabulü zorunluluğu bulunmamaktadır. Protokolün geçerli olabilmesi için noterden onaylanmış olması da gerekmez.

Uyuşmazlık konusu protokolün toplu iş sözleşmesi bağitlemeye yetkili olmayan şahıslarca imzalandığı belirlendiği takdirde şimdiki gibi ücret farkı isteğinin kabulüne karar verilmelidir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir

DAVA :Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, ikramiye alacağı, ücret alacağı, ücret zammından kaynaklanan ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Ş.Çil tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, davalı işverene ait işyerinde çalıştığı sırada toplu iş sözleşmesi gereğince 2008 Kasım ayında itibaren aylık maaşlara yapılması gereken %5 zammın yapılmadığını, 2008 yılına ait iki ikramiyenin ödenmediğini ileri sürerek iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini beyanla kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin, ikramiye, ücret, ücret zammından kaynaklanan fark ücret alacaklarının davalıdan tahsilinin talep ve dava etmiştir.

Davalı işveren, tüm dünya ve Türkiye de de yaşanan ekonomik kriz nedeniyle oluşan üretim daralması ve iş gücü fazlalığı nedeniyle, tekstil müvekkili şirket arasında yapılan 01.01.2008-31.12.2010 tarihleri dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesinin 35. maddesinde 2 yıl birinci 6 ay zammı olarak 01.11.2008 tarihinde uygulanması ön görülen ücretlerin %5 zammına yönelik maddesinin sözleşmeyi yapan yetkili taraflarca, 20.10.2008 tarihinde müştereken değiştirildiğini ve yürürlüğe girmeksizin geri alındığını, değişiklik hükümlerinin geçerli olduğunu, bu nedenle davacının fesih gerekçesinin haklı olmadığını ve taleplerinin reddi gerektiğini ayrıca taleplerinin zaman aşımına uğradığını beyanla haksız ve yasal dayanaktan yoksun davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacı işçinin 2008 Kasım ayında itibaren aylık maaş yapılması gereken zammın yapılmaması, ücretlerin tam ve zamanında ödenmemesi ve iki tam maaş ikramiyesinin ödenmemesi nedeniyle iş akdine haklı nedenle fesih ettiği, feshin davacı işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırdığı, ayrıca davalı işverenlikçe ödenmeyen bir kısım ikramiye, zam farkı ücret alacağının bulunduğu gerekçesiyle kıdem tazminatı, ücret farkı ve ikramiye isteklerinin kabulüne karar verilmiştir.

Kararı yasal süresi içinde davalı vekili temyiz etmiştir.

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

2- Davalıya ait işyerinde 06.03.2008 tarihinde imzalanan 01.01.2008- 31.12.2010 tarihleri arasında yürürlükte kalan toplu iş sözleşmesi uygulanmıştır.

Toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre ödenmesi gereken ikramiyelerin ödenmemesi sebebiyle davacının iş sözleşmesini feshi haklı olup yerel mahkemece kıdem tazminatı isteğinin kabulü bu itibarla yerindedir.

Taraflar arasında diğer bir uyuşmazlık 20.10.2008 tarihli protokolle toplu iş sözleşmesi ücret artışını öngören hükmün tadil edilip edilmediği noktasında ortaya çıkmaktadır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda toplu iş sözleşmesinde öngörülen ücret artışının kaldırıldığı işçilere duyurulmadığı belirtilmiş, hak kazanma koşullarının mahkemeye ait olduğu belirtilerek ücret farkı hesaplanmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin 35. maddesinde 2 yıl 1. altı ay ücret artışı % 5 olarak öngörülmüştür. Dosya içinde bulunan 20.10.2008 tarihli protokolde sözü edilen ve 01.11.2008 tarihinde yürürlüğe girecek olan ücret artışının kaldırıldığı belirtilmiştir.

Kural olarak toplu iş sözleşmesinin taraflarının toplu iş sözleşmesi hükümlerini tadil etmeleri mümkündür. Ancak değişiklik toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kişilerce gerçekleştirilmeli ve ileriye dönük olarak yürürlüğe konulmalıdır. Somut olayda ücret artışı hükmünün 10 gün öncesinde değişiklik yapıldığı ileri sürüldüğüne göre değişiklik geçmişe etkili olarak yapılmamıştır.

Taraflar arasında toplu iş sözleşmesi işveren yetkilisi Mehmet Cesur ile sendika yetkilileri olduğu belirtilen Kazım Doğan ve İsmet Akın tarafından imzalanmıştır. Sendika yetkilisi olarak belirtilen şahısların unvanları belirtilmemiştir. Protokol ise işveren temsilcisi olarak isimsiz bir imza içermekte ve sendika yetkilisi olarak Kazım Doğan imzasını taşımaktadır. Kazım Doğan adlı şahsın protokolün düzenlendiği tarihte sendika adına tek başına toplu iş sözleşmesi bağitleme yetkisi olup olmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Mahkemece bu husus sendikadan sorulmalı ve protokol tarihinde adı geçen tek başına toplu iş sözleşmesi imzalamaya yetkisinin varlığı halinde, değişiklik davacı işçiyi bağlayacağından ücret farkı isteğinin reddine karar verilmelidir. Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili kişiler tarafından ileriye ekili olarak yapılan değişikliğin işçi tarafından ayrıca kabulü zorunluluğu bulunmamaktadır. Protokolün geçerli olabilmesi için noterden onaylanmış olması da gerekmez.

Uyuşmazlık konusu protokolün toplu iş sözleşmesi bağitlemeye yetkili olmayan şahıslarca imzalandığı belirlendiği taktirde şimdiki gibi ücret farkı isteğinin kabulüne karar verilmelidir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.02.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.