

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/20527
Karar No.	2015/17380
Tarihi:	01.10.2015

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK/22,32
6356 S. STSK/36,38

- ***İŞÇİ SENDİKASI İLE İŞVEREN ARASINDA SENDİKAYA TİS YÜRÜRLÜĞE GİRMESİNDEN SONRA ÜYE OLAN İŞÇİLER İÇİN PROTOKOLLE ÖZEL DÜZENLEMELER YAPILMIŞ OLMASI***
- ***İŞÇİNİN ÜCRETİNİ DÜŞÜREN SENDİKA VE İŞVEREN ARASINDA İMZALANAN PROTOKOLÜN GEÇERLİ OLACAĞI***

•
•
ÖZETİ Davacı sendikaya üye olmuş üyelik işverene bildirilmiştir. İşyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesinin eki olarak imzalanan protokol hükümleri gereği davacıya ödenen günlük brüt çıplak ücrette düşüş olduğu anlaşılmaktadır. Toplu İş Sözleşmesinin tarafları arasında imzalanan protokolle sendikaya sonradan üye olan işçilerin Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlandırılmasına ilişkin özel hükümler getirilmiş, bu özel hükümlere göre davacı ve onunla aynı şartlarda çalışan işçilerin ücretleri belirlenmiş olup sadece davacının şahsına ilişkin ücretinin işverence tek taraflı olarak düşürülmesi söz konusu olmamıştır. Davacının Toplu İş Sözleşmesinin hükümlerinden faydalanmaya başladığında ücretinin belirlenmesinde, davalı ve davacı adına hareket eden sendika ile işveren arasında imzalanan protokol hükümlerinin esas alındığı açıktır. Bu bakımdan ücretin düşürülmesi iddiasının sözleşme dayanağının bulunmadığı yönündeki davacı iddialarına katılmak mümkün değildir.

Dava Türü : Alacak

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtayca incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dosya incelendi, gereği görüşüldü:

Davacı, davalı işyerinde büro elemanı (kalkulatör) olarak çalışırken işe ilk girdiğinde ücretinin günlük 27,73 TL olduğunu, 2005 Mart ayında sendikaya üye olarak TİS'den yararlanmaya başladığını ancak muvafakatı olmaksızın günlük ücretinin 24,88 TL'na düşüğünü bildirerek fark alacaklarının tahsilini istemiştir.

Davalı, davacının kendi rızası ile sendikaya üye olduğunu ücretinin işverenin tek yanlı iradesi ile değil sendika ile yapılan anlaşmaya uygun olarak belirlendiğini, bu konuda kendilerinin sorumluluğunun olmadığını savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının yevmiyesinin düşürülmesinin yasaya aykırı olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Davacının işe başladığı tarihte günlük brüt ücreti 27,73 TL'dir. Davacı sendikaya üye olmuş üyelik işverene bildirilmiştir. İşyerinde uygulanan Toplu İş Sözleşmesinin eki olarak imzalanan protokol hükümleri gereği davacıya ödenen günlük brüt çıplak ücrette düşüş olduğu anlaşılmaktadır. Toplu İş Sözleşmesinin tarafları arasında imzalanan protokolle sendikaya sonradan üye olan işçilerin Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlandırılmasına ilişkin özel hükümler getirilmiş, bu özel hükümlere göre davacı ve onunla aynı şartlarda çalışan işçilerin ücretleri belirlenmiş olup sadece davacının şahsına ilişkin ücretinin işverence tek taraflı olarak düşürülmesi söz konusu olmamıştır. Davacının Toplu İş Sözleşmesinin hükümlerinden faydalanmaya başladığında ücretinin belirlenmesinde, davalı ve davacı adına hareket eden sendika ile işveren arasında imzalanan protokol hükümlerinin esas alındığı açıktır. Bu bakımdan ücretin düşürülmesi iddiasının sözleşme dayanağının bulunmadığı yönündeki davacı iddialarına katılmak mümkün değildir. Davacıya yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesi gereğince ödenmesi gereken menfaatler davalı tarafça ödenmektedir. Davacı sendika ile davalı işveren arasında bağitlanan TİS'den yararlanmak amacıyla kendi isteği ile, TİS kapsamına girmiştir. Davacının Toplu İş Sözleşmesinden faydalanmasıyla birlikte Toplu İş Sözleşmesinin işçiler yararına getirdiği akçalı menfaatlerden (giyim yardımı, gıda yardımı, yemek yardımı, ikramiye, ilave tediye vs. gibi) de yararlanmakta olup böylelikle davacının gelirinde artış meydana gelmiştir. Davacının bu sendikaya üye olmayıp aynı iş kolunda faaliyet gösteren başka bir sendikaya üye olup önceden tabi olduğu Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden hizmet akdi hükümleri olarak faydalanmak imkanı varken işyerinde uygulanan bu TİS'den yararlanmak amacıyla seçimlik hakkını kullanarak işyerinde yetkili sendikaya üye olduğu açıktır. Mahkemece bu yönler gözden kaçırılarak davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde, davalıya iadesine, 01.10.2015 tarihinde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacı, davalı işyerinde yetki alan sendikaya üye olduğunda yevmiyesinin düşürüldüğünü ileri sürerek fark işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı, dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, ücret düşürülmesinin söz konusu olmadığını, yapılan işlemin işyerinde yürürlükte bulunun TİS hükümlerine uygun olduğu ve davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının sendika üyesi olmadan önce aldığı yevmiyesinin, üyelikten sonra davacının muvafakatı alınmadan düşürüldüğünü kabul ederek hesaplama yapan bilirkişi raporu uyarınca davanın kabulüne karar vermiş, davalının temyizi üzerine sayın çoğunluk tarafından kararın bozulmasına karar verilmiştir.

Davacının işe girdiği ve sendikaya üye olduğu tarihlerde yürürlükte bulunan 2822 sayılı TİSGLK'un 6.maddesinde "Toplu İş Sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır. Toplu iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir..." düzenlemesi yer almakta, dava tarihinde yürürlükte bulunan 6356 sayılı yasanın 36.maddesi de aynı hükmü içermektedir.

Bu düzenlemeler "işçi lehine şart ilkesi" olarak adlandırılan kuralın, Türk İş Hukukundaki pozitif yansımasını oluşturmaktadır. Söz konusu hüküm gereğince normlar hiyerarşisinde iş sözleşmesine nazaran daha üstte bulunan toplu iş sözleşmeleri hükümleri yerine iş sözleşmeleri hükümleri ancak işçi lehine olmak koşuluyla uygulanma kabiliyetine sahiptir. Bir başka ifadeyle iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesi karşı karşıya geldiğinde yani aynı konuda iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesinde farklı düzenlemeler yer aldığı anda iş sözleşmesi hükmü, daha işçi lehine olmak koşuluyla tatbik edilebilir.

Somut olaya dönüldüğünde; davacının iş sözleşmesi ile kararlaştırılan temel ücretinin sendikaya üye olduktan sonra düşürüldüğü anlaşılmaktadır. Bu ücretin düşürülmesi işlemi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesine göre değil toplu iş sözleşmesi ile yapılmıştır. Nitekim İş Kanunu'nun 22.maddesindeki prosedüre uyulup işçinin yazılı rızasının alındığı da iddia ve ispat edilmiş değildir. Öte taraftan TİS'lerle belirlenen ücretlerin ödendiği savunulmuş ise de; öncelikle dosyada yer alan TİS'ler de davacının ücretine ilişkin doğrudan bir düzenleme ve cetvele rastlanılmamıştır. Sadece TİS'in 72.maddesinde sözleşme anlamında asgari ücret tanımlanmış ve sözleşmenin eki niteliğindeki cetvellere göre belirleneceği ifade edilmiştir.

İşveren tarafından toplu iş sözleşmelerinin uygulanması neticesinde, iş sözleşmesinde kararlaştırılan ücretin davacının sendikaya üyeliği ve TİS'den yararlanmaya başlanması üzerine düşürülmesi, 2822 sayılı TİSGLK'nın 6.maddesi ve dava tarihinde yürürlükte bulunan 6356 sayılı yasanın 36.maddesi uyarınca işçi lehine şart ilkesinin ihlali niteğilinde olup, kanuna aykırıdır. Mahkemece, davalının zamanaşımı savunması nazara alınarak hesap dönemine ilişkin tüm ücret bordrolarının dosyaya getirilmek suretiyle davacının ücret farkından kaynaklı taleplerine ilişkin hesaplamanın yerinde olup olmadığı denetlenerek varsa eksik ödemenin davalıdan tahsiline yönelik

hükmün onanmasına karar verilmesi gerekirken, yukarıda açıklanan yasal esaslara aykırı olarak davanın reddi gerektiği yolundaki Sayın Çoğunluğun kararına katılmıyoruz. 01/10/2015