

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/17217
Karar No.	2014/19638
Tarihi:	28.10.2014

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK. /34

- **USULÜ KAZANILMIŞ HAK**
-

ÖZETİ Bir mahkemenin Yargıtay Dairesince verilen bozma kararına uyması sonunda, mahkeme yönünden; bozma kararında gösterilen şekilde inceleme ve araştırma yapılarak, kararda açıklanan hukuki esaslar çerçevesinde hüküm kurmak yükümlülüğü doğar. Bu hukuki aşama “usulü kazanılmış hak” olarak adlandırılır. Bu hukuki kurum mahkemeye; hükmüne uyduğu Yargıtay bozma kararındaki esaslar ve yerine getirilmesi istenilen hususlar kapsamında, yargılama usulünün, davanın sürüncemede kalmaması ve en az maliyetle bir an önce bitirilmesi amacıyla yönelik “usûl ekonomisi ilkesi” çerçevesindeki hükümleri ışığında, uyulan bozma kararı gereğinin yerine, tam olarak getirilmemesi gerekçesiyle ikinci kez “BOZULMASINA” sebebiyet vermeyecek şekilde, özenle işlem yapmak ve hüküm kurmak zorunluluğunu getirir

Dava Türü : Alacak

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşılmakla, dosya incelendi, gereği görüldü:

1-Dosyadaki yazılara, hükmün uyulan önceki Yargıtay bozma ilamına uygun biçimde verilmiş olmasına, bozma ile kesinleşen ve karşı taraf yararına kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin yeniden incelenmesine hukukça ve yasaca cevaz bulunmamasına ve özellikle başka mahkemelerce verilen red kararlarının onanmasına karşı Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru talebinde bulunulmuş ise de, bireysel başvuru sonucu verilen kararın sadece başvuru sahibi hakkında hüküm ifade edeceğinin anlaşılmasına, bu başvuru sonuçlarının beklenmesine gerek olmadığının anlaşılmasına göre davacı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine,

2-Davacı vekili, davacının davalıya ait işyerinde önce taşeron işçisi, daha sonra Petgaz işçisi olarak çalıştığını, daha sonra sözleşmeli statüde davalı işçisi olarak çalıştırıldığını, kadroya geçirilerken önceki hizmet sürelerinin dikkate alınmadığını, bu nedenle eksik ücret ve buna bağlı olarak diğer haklarının eksik ödendiğini iddia ederek, tüm hakların eksik ödendiğinin tespiti ile ücret farkı, akdi ikramiye, ilave tediye farkı, fazla çalışma farkı, vardiya farkı ve vardiyalı fazla çalışma farkı, saha tazminatı farkı, teknik ve idari

personel tazminatı farkı, kıdem teşvik primi ve kıdem teşvik primi farkı alacağı, ulusal bayram genel tatil farkı, hafta tatili çalışması farkı alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacıya tüm haklarının eksiksiz ödendiğini, iddialarının asılsız olduğunu savunmuş ve davanın reddini istemiştir.

Mahkemece istek kısmen hüküm altına alınmış, davalı vekilinin temyizi üzerine Dairemizin 03.12.2013 tarihli ilamı ile özetle, "...Davalı BOTAŞ şirketi PETGAZ Şirketi ile olan sözleşmesini 01.09.1999 tarihinde feshetmiştir. Davacının Petgaz Şirketindeki kıdemi dikkate alınarak sözleşmeli geçici işçi statüsünde işe başlatılmıştır. Sözleşmenin 2.maddesine göre davacı 1475 sayılı İş Kanunu ve bu sözleşme hükümlerine tabidir. Kapsam içi personele uygulanan hükümlerden sadece disiplin hükümlerine tabidir. Kademe ve derecelendirme kapsam içi personele uygulanmakta olup geçici işçilerin yararlanabileceğine ilişkin bir madde yoktur.

İşyerinde uygulanmakta olan Kapsam İçi Personel Yönetmeliği 11.06.1999 tarihinde yürürlükten kaldırılarak 21.10.1999 tarihinde "Kapsam İçi Personelin Görev Ünvanları-Görev Dereceleri-Başlangıç Ücretleri Ve Üst Göreve Atama Esasları" yürürlüğe konulmuş, personelin kademe ve dereceleri bu tablolara göre belirlenmeye başlamış ancak kapsam içi ücret skalasından kaynaklı haklar kazanılmış hak olarak saklanmıştır. Davacı kapsam içi ücret skalası yürürlükten kaldırılmadan önce muvazaalı çalıştırma nedeniyle PETGAZ ve asıl işveren olan BOTAŞ işçisidir. Ancak davacı 05.10.1999 tarihinde muvazaalı olduğu tespit edilen iş ilişkisinden sözleşmeli işçi statüsüne alınarak çalışmaya devam etmiştir.

Bilirkişi Kapsam İçi Personel Yönetmeliği 11.06.1999 tarihinde yürürlükten kaldırıldığından bu tarihe kadar baştan itibaren davalı işçisi sayıldığından geçici kadroya alındığı tarih olan 1999 yılına göre görev kademe ve derecesini denetime elverişli olmasa da hesaplamıştır. Ancak, davacının 1999 yılında kadroya alındığı dönem içerisinde çalışması sözleşmeli işçi statüsünde gerçekleşmiştir. Sözleşmeli işçilere tabi oldukları sözleşme hükümleri uygulanmış ücretleri ve diğer hakları da sözleşme çerçevesinde belirlenmiştir. Sözleşmeli geçici işçi olmakla 1999 yılı ve öncesindeki kademe derece uygulamasına değil sözleşme şartlarına tabi olarak çalışmıştır. İşyeri uygulaması nedeniyle yürürlükten kalkan Kapsam İçi Personel Yönetmeliğinin uygulanması bu nedenle mümkün değildir. Diğer yandan TÜRK İŞ ile yapılan 03.05.2002 tarihli protokole göre daimi kadroya alınırken geçici işçilerin aldıkları ücretin ve sair haklarının değişmeyeceğinin hüküm altına alındığı, aynı şekilde 10.07.2002 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 03.07.2002 tarihli 2002/4374 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile de protokol gibi geçici işçilerin daimi kadroya alınırken ücret ve mali imkanlarının aşılamayacağı ve yeni mali imkanlar sağlanamayacağı, intibakları yapılırken 03.05.2002 tarihinde almakta oldukları ücret ve mali hakların aşılamayacağı, ek mali imkanlar sağlanamayacağı ve ücret skalalarının değiştirilemeyeceğinin kararlaştırıldığı, 28.02.2003 tarihli Bakanlar Kurulu kararı ile 03.07.2002 tarihindeki kararın 20.07.2002 tarihinden geçerli olmak üzere "geçici işçilerin daimi işçi kadrolarına intibakı yapılırken daimi işçi kadrolarına geçirildiği kuruluşların toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işlem yapılır. Ancak bu durumdaki işçilerin ücret ve sair haklarına daimi kadroya geçirilmelerinden dolayı ek bir zam ya da iyileştirme yapılamaz" hükümleri karşısında davacının işyeri uygulaması ile belirlenen ücret kademe ve derecesinin protokol hükümleri çerçevesinde belirlendiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri döneminde kadrolu işçi olarak çalıştırıldıkları ve dava tarihine kadar bu uygulamanın devam ettiğinin anlaşılması karşısında yapılan işlem protokol ve Bakanlar Kurulu kararına uygun olarak yapıldığından bu durum iş koşulu haline gelmiş olup, 2002 yılında yürürlükte olmayan yönetmeliğe göre artık 1999 tarihinde olması gereken kademe ve derecelendirmenin 2002 yılında kadroya alınırken belirlenip tespit yoluna gidilmesi hatalıdır.

Davacı Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı dosyalarını emsal olarak göstermiş ise de, anılan dosyalarda Personel Yönetmeliği 5.madde yürürlükte olup geçmiş hizmetlerine göre intisap tarihinin belirleneceği açıkça düzenlenmiştir. Mevcut dosyada ise sözleşmeli işçi olarak çalışması, protokol ve Bakanlar Kurulu kararı doğrultusunda işlem yapılması ve 1475 sayılı Kanun zamanındaki bu işlemin intibak ve sonrasında dava tarihine kadar artık işyeri uygulaması halini de alması karşısında o dosyaların emsal niteliğinde olmadığı açıktır.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda, davacının toplu iş sözleşmesi dışında işyerindeki derece kademe uygulamasının yapılmamasından kaynaklı fark alacakları talep ettiği anlaşılmakla davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." gerekçesi ile bozulmuştur.

Davacı vekilinin bozma kararına karşı ileri sürdüğü maddi hata talebinin Dairemizce reddi üzerine mahkeme bozma kararına uymuş ve davanın reddine karar vermiştir.

Öncelikle belirtilmelidir ki; 09.05.1960 gün ve 21/9 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında da açıkça vurgulandığı üzere;

Bir mahkemenin Yargıtay Dairesince verilen bozma kararına uyması sonunda, mahkeme yönünden; bozma kararında gösterilen şekilde inceleme ve araştırma yapılarak, kararda açıklanan hukuki esaslar çerçevesinde hüküm kurmak yükümlülüğü doğar. Bu hukuki aşama “usulü kazanılmış hak” olarak adlandırılır. Bu hukuki kurum mahkemeye; hükmüne uyduğu Yargıtay bozma kararındaki esaslar ve yerine getirilmesi istenilen hususlar kapsamında, yargılama usulünün, davanın sürüncemede kalmaması ve en az maliyetle bir an önce bitirilmesi amacına yönelik “usûl ekonomisi ilkesi” çerçevesindeki hükümleri ışığında, uyulan bozma kararı gereğinin yerine, tam olarak getirilmemesi gerekçesiyle ikinci kez “BOZULMASINA” sebebiyet vermeyecek şekilde, özenle işlem yapmak ve hüküm kurmak zorunluluğunu getirir.

Uzun yıllardan beri Yargıtay'ın kökleşmiş, sapma göstermeyen uygulamaları ve öğretide benimsenen usulü kazanılmış hak müessesesi, usul hukukunun dayandığı vazgeçilmez ana temellerinden biridir.

Somut olayda, davalı vekilinin sair temyiz itirazlarının reddi nedeni ile, fark alacak niteliğinde olmayan kıdem teşvik primi alacağı bozma kapsamı dışında kalıp kesinleştiği için, mahkemece kıdem teşvik primi alacağının hüküm altına alınması gerekirken yanılığılı değerlendirme ile fark alacak niteliğinde olmayan kıdem teşvik primi alacağının da reddi hatalı olmuştur.

O halde davacı vekilinin bu yöne ilişkin temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 28.10.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.