

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İş. K/32
2822 S. TSGLK/6

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/15673
Karar No. 2012/23729
Tarihi: 19.06.2012

- MUVAZAALI İŞE GİRİŞ ÇIKIŞ YAPILMASI
- İŞÇİLERİN TİS İLE ELDE ETTİĞİ KAZANIMLARIN GİRİŞ ÇIKIŞ SONRASI YAPILAN SÖZLEŞMELERLE ORTADAN KALDIRILAMAYACAĞI

ÖZETİ Toplu iş sözleşmesinin emredici hükümleri, iş sözleşmesi taraflarına tanınan sözleşme serbestisini sınırlayan ve çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli bir yeri olan hukuk kaynağıdır. Değişen ekonomik durumların, genel ya da sektörel krizlerin çalışma koşullarını ve bu arada toplu iş sözleşmelerini etkileyebileceği açıktır. Çalışma koşullarının işçi lehine değiştirilebileceği ve bunun iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olduğu 2822 sayılı Yasanın 6.maddesinde öngörülmüştür. Ancak aynı hükme göre toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olduğu bir işyerinde çalışma koşullarında işçi aleyhine olarak yapılacak değişiklik işçi ve işverenin ortak iradeleri ile dahi mümkün olmaz.

İşyerinde toplu iş sözleşmesi düzeninin olduğu açıktır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişen ekonomik koşullara göre yürürlük süresi içinde ve ileriye dönük olmak kaydıyla toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilirler. Ancak davalı işveren bu yolu işletmemiş, toplu iş sözleşmesi uygulamaları çerçevesinde verilen

ücret artışları sonucu oluşan parasal yükümlülükleri azaltmak için işçiler üzerindeki ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanmayı tercih etmiştir. İşe ihtiyacı olan işçi, diğer taraftan kıdem tazminatının bölünerek ödenmiş olmasına rağmen bir miktar toplu ödeme alabilmek için işverence tip olarak hazırlanan dilekçeleri imzalayarak sözleşmesinin sonlandırılmasını talep etmiş ve sonrasında daha düşük ücreti kabul ederek çalışmasını sürdürmüştür.

Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların, bu şekilde tek taraflı olarak istikrarlı bir uygulama şeklinde işveren yararına azaltılması, korunmamalıdır.

Öte yandan somut olayda davacı işçi için çıktı işleminin ardından kıdem tazminatı ödenmesi ve ibraname alınmasına rağmen aynı dönem için yıllık izin kullandığına dair işverence bir belge düzenlenmiştir. Feshin ardından ara verildiği ileri sürülen dönemde işçinin yıllık izinde gösterilmesi, gerçek bir fesih olmadığını ortaya koymaktadır. Yıllık izin süresi içinde veya izin bitiminden kısa bir süre sonra işçiden alınan işe müracaatlar üzerine işe başlatılması yeni bir iş ilişkisi niteliğinde değildir.

Bu itibarla toplu iş sözleşmesi ile sağlanan işçi ücretlerinden indirimle gidilmesi ve işlemin sürekli biçimde değişik işçiler üzerinde uygulanması, üstelik ara verme döneminde işçiler yıllık izinde gösterilerek kullandırılmayan yıllık izinlerin de bu yolla bertaraf edilmesi iyiniyetli bir davranış olarak değerlendirilemez. Davaya konu ücret ve ikramiye farkı istekleri yönünden dosya içindeki bilirkişi raporunun bir değerlendirmeye tabi tutularak fark işlemlerin kabulü gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

DAVA: Davacı, ücret ve ikramiye farkı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde durulmalı olarak davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de: HUMK.nun 438.maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hakimi Ş.Çil tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı işçi, davalı işyerinde sendikası üyesi olarak ve toplu iş sözleşmesi kapsamında çalıştığı sırada ve fiilen çalışmaya devam ederken resmiyette çıkışının verildiğini, kısa süre sonra aynı işyerine girişi yapılarak muvazaalı çıktı -girdi işlemine tabi tutulduğunu, toplu iş sözleşmesi ile getirilen ücret zamlarından yararlandırılmadığı gibi almakta olduğu yevmisinden mahrum bırakıldığını, iş akdinin görünürdeki feshi sonucunda kıdem tazminatı adı altında bir miktar ödeme yapıldığını, ücretinin yeni girmiş bir işçi gibi asgari ücret seviyesine indirildiğini, davalı işyerinde hizmetlerine kesintisiz devam eden diğer işçiler için de haksız ve hileli işlem tatbik edildiğini ayrıca kıdem süresini bölerek kıdem tazminatım etkisizleştirdiğini ileri sürerek ücret farkı ile ikramiye farkı alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren, davacının kendi dilekçesi ile iş akdini sonlandırdığını. kıdem tazminatı ve sair alacaklarının eksiksiz ödendiğini, ihbar öneli kullanıldığını, daha sonra davacının müracaatı üzerine yeni bir iş akdi yapılarak kendisi ile tespit edilen ücretle işe başladığını ve toplu iş sözleşmesinden yararlandığını, davacı gibi talepte bulunanlardan 53 kişinin yeniden müracaat ile işe başlamadığını, yeniden başlamayanlara baskı olmadığını, işten ayrılan bir kişinin yeniden zorla başlatılmasının hem de tüm haklarının ödenmesinin mümkün olmadığını, davacı gibi talepte bulunanlara 2006-20007 ve 2008 yıllarında bir defaya mahsus bu talepleri kabul edilerek bu işlemin yapıldığını, yaklaşık 2,5 yıla yayılan bu sürede talepte bulunanlara aynı işlemin uygulandığını, davacının üyesi olduğu .sendika üyelik aidatlarının tekrar işe alımda belirlenen ücret esas alınarak ödendiğini, taraflar arasında yapılan yeni sözleşme ve belirlenen yeni ücretten sendikanın haberdar olduğunu, ne sendikanın ne de davacının ücrete herhangi bir itirazda bulunmadığını, davacının bu yıllık küreleri geçirdikten sonra bu tür iddiaları sürmesinin ve kendisinin tarafı olduğu işlemler nedeni ile muvazaa iddiasına dayanmasının mümkün olmadığını, geçmiş yıllara yönelik hak isteminin yasal dayanağının bulunmadığını bu nedenlerle haksız ve yersiz açılan davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, iş sözleşmesinin davacı tarafından feshedildiği ve geçmiş döneme ait kıdem tazminatının davacıya eksiksiz ödendiği, ihbar önelinin kullandırıldığı, işçinin iradesinin fesada uğratıldığının kanıtlanmadığı, irade fesadı konusunda Borçlar Kanunu'nun 31. maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü sürenin geçtiği, kişinin kendi muvazaasına bağlı olarak talepte bulunamayacağı, önceki dönem çalışmaların tasfiye edildiği, bu nedenle davacının ancak sonraki dönemle ilgili varsa uygulanmamış toplu iş sözleşmesi zamlarını talep edebileceği, bu yönden bilirkişiden ek rapor alınması için bilirkişi ücreti yatırılması hususunda davacıya kesin süre verilmesine rağmen ücreti yatırılmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı yasal süresi içinde davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Taraflar arasında uyumsuzluk, çıktı - girdi işlemi ile iş sözleşmesinin kesintiye uğrayıp uğramadığı ve bu yolla işçi ücretlerinin düşürülüp düşülemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesinin emredici hükümleri, iş sözleşmesi taraflarına tanınan sözleşme serbestisini sınırlayan ve çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli bir yeri olan hukuk kaynağıdır. Değişen ekonomik durumların, genel ya da sektörel krizlerin çalışma koşullarını ve bu arada toplu iş sözleşmelerini etkileyebileceği açıktır. Çalışma koşullarının işçi lehine değiştirilebileceği ve bunun iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olduğu 2822 sayılı Yasanın 6.maddesinde öngörülmüştür. Ancak aynı hükme göre toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olduğu bir işyerinde çalışma koşullarında işçi aleyhine olarak yapılacak değişiklik işçi ve işverenin ortak iradeleri ile dahi mümkün olmaz.

Somut olayda çok sayıda işçiden 2006 yılından itibaren özel sebeplerle tazminatları ödenerek ayrılmak istediğine dair dilekçeler alındığı, ihbar öneli kullandırıldığı, iş arama izinlerinin toplu olarak kullandırıldığı, önel bitiminde kıdem tazminatının tam olarak ödendiği ve ibraname alındığı anlaşılmaktadır. Yaklaşık bir aylık süre içinde işçilerden yeniden işe girmek üzere müracaat edenlerin işverenin belirlediği eskisine göre daha düşük yevmiye ile işe başlatıldığı, işçinin belirtilen yevmiyeyi kabul ettiğine dair yazılı izninin ayrıca alındığı, daha sonraki dönemde toplu iş sözleşmesi zamlarının yeniden işe giriş tarihinde belirlenen ücretlerine uygulandığı anlaşılmaktadır.

Davacı tanıkları, işverence sözü edilen uygulamanın sürekli olarak yapılacağı ve her beş yılda bir aynı işçiye uygulanacağı yönünde bilgi verildiğini açıklamışlardır.

İşyerindeki sözü edilen uygulamanın ekonomik kriz sebebiyle açıklanması yapılmış ise de 2006 yılından itibaren yaklaşık 2.5 yıl içinde sürekli olarak farklı

işçilere farklı tarihlerde aynı uygulamanın yapılmış olması işverenin işçilik maliyetlerini düşürme amacını ortaya koymaktadır.

İşyerinde toplu iş sözleşmesi düzeninin olduğu açıktır. Toplu iş sözleşmesinin tarafları, değişen ekonomik koşullara göre yürürlük süresi içinde ve ileriye dönük olmak kaydıyla toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabilirler. Ancak davalı işveren bu yolu işletmemiş, toplu iş sözleşmesi uygulamaları çerçevesinde verilen ücret artışları sonucu oluşan parasal yükümlülükleri azaltmak için işçiler üzerindeki ekonomik ve sosyal üstünlüğünü kullanmayı tercih etmiştir. İşe ihtiyacı olan işçi, diğer taraftan kıdem tazminatının bölünerek ödenmiş olmasına rağmen bir miktar toplu ödeme alabilmek için işverence tip olarak hazırlanan dilekçeleri imzalayarak sözleşmesinin sonlandırılmasını talep etmiş ve sonrasında daha düşük ücreti kabul ederek çalışmasını sürdürmüştür.

Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan hakların, bu şekilde tek taraflı olarak istikrarlı bir uygulama şeklinde işveren yararına azaltılması, korunmamalıdır.

Öte yandan somut olayda davacı işçi için çıktı işleminin ardından kıdem tazminatı ödenmesi ve ibraname alınmasına rağmen aynı dönem için yıllık izin kullandığına dair işverence bir belge düzenlenmiştir. Feshin ardından ara verildiği ileri sürülen dönemde işçinin yıllık izinde gösterilmesi, gerçek bir fesih olmadığını ortaya koymaktadır. Yıllık izin süresi içinde veya izin bitiminden kısa bir süre sonra işçiden alınan işe müracaatlar üzerine işe başlatılması yeni bir iş ilişkisi niteliğinde değildir.

Bu itibarla toplu iş sözleşmesi ile sağlanan işçi ücretlerinden indirimde gidilmesi ve işlemin sürekli biçimde değişik işçiler üzerinde uygulanması, üstelik ara verme döneminde işçiler yıllık izinde gösterilerek kullandırılmayan yıllık izinlerin de bu yolla bertaraf edilmesi iyiniyetli bir davranış olarak değerlendirilemez. Davaya konu ücret ve ikramiye farkı istekleri yönünden dosya içindeki bilirkişi raporunun bir değerlendirmeye tabi tutularak fark işleklerin kabulü gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 19.06.2012 gününde oybirliği ile karar verildi.