

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2011/53277

Karar No. 2012/1089

Tarihi: 23.01.2012

● İLAVE TEDİYE ALACAĞI

ÖZETİ 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.

Kanunun 4. maddesine göre, ilave tediye alacağının ödeme zamanını, Bakanlar Kurulu belirler. Bakanlar Kurulunun kararı ile ilave tediye alacağı muaccel hale gelir. İlave tediye alacağına esas ücretin de ödeme yapılması kararlaştırılan tarihteki ücretin dikkate alınması gerekir. 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 yapılıp 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.

DAVA: Davacı vekili, davacı işçinin 6772 sayılı yasadan kaynaklanan ödenmeyen ilave tediye alacağının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı işyerinde 657 sayılı yasa uyarınca 4-B kadrosu verilerek memur statüsüne geçtiği tarihe kadar iş sözleşmesi ile çalıştığını, davacıya işçi statüsünde çalıştığı dönem için 6772 Sayılı Yasadan doğan ilave tediye alacaklarının ödenmediğini, davalı işverenin 6772 Sayılı Yasanın 1. Maddesinde sayılan kamu kurumları arasında yer aldığını, 6772 Sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2. Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun'un 1. Maddesinde ve 3. Maddesinde ilave tediye ödemelerinin düzenlendiğini, ilave tediye alacaklarının ödenmediğini belirterek, ilave tediye alacağının davalı Üniversiteden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, giderleri döner sermaye gelirlerinden karşılanmak üzere üniversitenin ihtiyaç duyulan birimlerine geçici işçi statüsünde çalıştırılmak üzere geçici işçi alımına gidildiğini, davacının da bu kapsamda Maliye Bakanlığında alınan vize üzerine geçici işçi statüsünde görev yaptığını, davalı üniversitede kadrolu daimi işçi olmadığı için geçici statüde çalışan işçilerin daimi işçilerin yararlandığı ücret, tediye v.s. haklardan yararlandırılmamış olması gibi bir durumun söz konusu olmadığını, işçi statüsünde çalışan hiçbir personele ilave tediye adı altında bir

ödeme yapılmadığını, davacının işçi statüsünde çalıştığı dönemde ilave tediye talebinin olmadığını, sözleşmeli personel statüsüne geçtikten sonra bu alacak isteğini ileri sürmesinde kötü niyetli olduğunu, işçilik alacaklarının 5 yıllık zaman aşımına tabi olduğunu, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda alınan hesap raporu doğrultusunda, davalı işveren Hacettepe Üniversitesinin Anayasa'nın 130. maddesi uyarınca 2809 Sayılı Yükseköğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu'nun 9.maddesi gereğince kurulduğu, ayrıca 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu'nda merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri arasında bulunduğu, hal böyle olunca davalı işverenin 6772 Sayılı Yasa kapsamında kaldığı, davacının bu işverenlikte çalıştığı, 6772 Sayılı Yasanın 1. ve 3.maddeleri gereğince ilave tediye alacağına hak kazandığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar davalı vekili tarafından özellikle davacının 2006 yılında çalışmasının 87 gün olduğu ve kıstelyevm esasına göre hesaplanması gerektiği gerekçesi ile temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

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,

1.Genel, Katma ve Özel bütçeli daireler,

2.Sermayesi değişen kurumlar,

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

4.Belediyeler ve belediyelere bağlı kuruluşlar,

5.3460 ve 3659 sayılı kanun kapsamına giren, sermayesinin tamamı devlete ait olan veya bu sermaye ile kurulan iktisadi devlet kuruluşları,

6.Yukarıda belirtilenlerden olmayan diğer kurum, banka ve ortaklıklar olarak yasa da açıkça belirtilmiştir.

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

Bu kapsamda yukarıda 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, yukarıda belirtilen devlet ve ona bağlı kurumlarda İş Kanunu'nun 1. maddesindeki tanıma göre işçi sayılan herkes bu alaktan yararlanacaktır. Kanun, 4857 ve 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, yukarıda belirtilen kurumlarda çalışan her işçiye ilave tediye ödemesinin yapılması gerekir.

C. Ödenecek ücret yönünde kapsam:

Maddenin son cümlesinde yukarıda 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 kanunun 2. maddesinde açıklanmıştır.

Kanunun 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.

Kanunun 4. maddesine göre, ilave tediye alacağının ödeme zamanını, Bakanlar Kurulu belirler. Bakanlar Kurulunun kararı ile ilave tediye alacağı muaccel hale gelir. İlave tediye alacağına esas ücretin de ödeme yapılması kararlaştırılan tarihteki ücretin dikkate alınması gerekir. 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 yapılıp 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 alacağına 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.

Yukarıda yapılan açıklamalar kapsamında;

1) Davalı Üniversite 6772 sayılı yasa kapsamında kaldığından, mahkemece ödenmeyen ilave tediye alacağına karar verilmesi isabetlidir. Bu nedenle davalı vekilinin aşağıda belirtilen neden dışında temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2) Davacının hesaplanan ve hüküm altına alınan ilave tediye alacağı dava tarihine göre zamanaşımı itirazına uğramayan süre içinde aylık ücretin ödendiği tarihte yıllık ödenen ilave tediye alacağına aylık süreye düşen oranına göre hesaplanıp hüküm altına alınmıştır. Oysa ilave tediye alacağına ödeme tarihleri Bakanlar Kurulu kararı belirtilmektedir. İlave tediye alacağına ödeme tarihi kararlaştırılan tarihteki ücret üzerinden hesaplanması gerekir. Bu nedenle davacının dava konusu ettiği yıllara ait ilave tediye ödeme tarihleri araştırılarak bu tarihlerdeki ücret üzerinden ödenmesine karar verilen ilave tediye alacakları hesaplanmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.

3. Açılan kısmı davada davalı vekili zamanaşımı itirazında bulunmuştur. Bu itiraz bilirkişi raporunda değerlendirilmiştir. Ancak davalı vekili alacak miktarını ıslah sureti ile arttırdığında, davalı vekili tekrar zamanaşımı itirazında bulunmuştur. 15.06.2011 ıslah tarihine göre 15.06.2006 tarihinden önce kısmi davada istenen 1.000,00 TL lik miktar dışında kalan ilave tediye alacağı zamanaşımına uğramıştır. Davalının ıslaha karşı yaptığı zamanaşımı itirazının dikkate alınmaması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.01.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.