

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İş. K/32

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/2711
Karar No. 2012/6207
Tarihi: 03.04.2012

- İŞVERENİN ÜCRET DEĞERLENDİRMESİ SİSTEMİ KURMASI
- EŞİT İŞLEM BORCU
- KAPSAM DIŞI İŞÇİNİN TİS KAPSAMINDAKİ İŞÇİLERE YAPILAN ZAMMI EMSAL ALAMAYACAĞI

ÖZETİ: İş sözleşmesinin 7/3 maddesi ve davalı genelgesi ücretlere zam yapılmasının zorunlu olduğuna ilişkin emredici bir hüküm taşımamaktadır. Davalının 1. Tip sözleşme imzalayanların bir kısmına zam yapıp, bir kısmına zam yapmadığı da iddia ve ispat edilmiş değildir, böyle olunca eşit işlem borcuna aykırılık da söz konusu değildir.

Toplu iş sözleşmesi üyesi işçilere zam yapılması davacı için emsal olamaz, davacı ancak, kendi iş sözleşmesi ve tabi bulunduğu yönetmelik ya da skalada öngörülen zamları talep edebilir. Davacının talebi ise, sadece iş sözleşmesi ve genelgeye göre, enflasyon ve şirketin karlılık oranına dayanan zam isteğine ilişkin olduğu gibi, mahkemenin kabulü de aynı doğrultudadır. Yukarıda yazılı nedenlerle davanın reddi yerine yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının temyiz isteminin REDDİNE,

2-Davalının temyizine gelince;

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işveren nezdinde Ankara İl Müdürlüğü Keçiören Telekom Müdürlüğü'nde iş mevzuatına tabi kapsam dışı personel olarak

çalışmak için 2006 yılında sözleşme imzaladığını, işveren tarafından 14.07.2008 tarihinde iş sözleşmesinin feshedildiğini, ücret artışı yapılmadan kıdem ve ihbar tazminatının ödendiğini, Ankara 3. İş Mahkemesi'nde 2008/648 esas sayılı dosya ile işe iade davası açıldığını, davacının işe iadesine karar verildiğini ve kararın Yargıtay tarafından onandığını, davacının kanuni süre içerisinde iş başvurusu yaptığını, ancak davacının başvurusunun kabul edilmediğini, ücret artışı dikkate alınmadan tazminat, ikramiye ve ücret alacaklarının ödendiğini belirterek, fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak üzere; 100,00 TL davalı ile Tip-1 sözleşmesi imzalandığı tarihten, iş sözleşmesinin nihai olarak feshedildiği ve davalı ile nihai ilişik kesildiği tarihe kadar geçen dönemler için, sözleşmeye aykırı şekilde, enflasyon ve şirket performansına göre ücret artışı yapılmamış olmasından doğan tüm ücret ve ikramiye alacağı, 100,00-TL fark kıdem tazminatı, 100,00 TL fark ihbar tazminatı, 100,00 TL yargı kararı uyarınca işe başlatılmayarak ödenen dört aylık ücret alacağı ve dört aylık ücret karşılığı tazminat tutarına yansıtılarak, eksik ödenen bu ücret ve tazminatlardan doğan alacakların, tazminat farkı alacakları için en yüksek banka mevduat faiziyle, ücret alacaklarını ise kanuni faiziyle birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde, sözleşme maddesi ile ücret artışının işveren icra kurulunun yetkisine bırakıldığını, 2007 yılında %5,57 oranında ücret artışı yapıldığını, 2008 yılında artış yapılmadığını, davacının işe iadede kaynaklanan haklarının ve diğer alacaklarının ödendiğini belirterek, davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece, işçinin en az enflasyon artış oranı kadar zam alması gerektiğini belirten ve buna göre hesaplama yapan bilirkişi raporuna istinaden davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar taraf vekillerince temyiz edilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin emsal dosyalarından da anlaşılacağı üzere, davalının Hay Group adlı uluslararası bir firmaya iş değerlendirilmesi projesi yaptırdığı, 27.11.2007 günlü yönetim kurulu kararı ile bu projenin sonuçlarını nazara almak kaydı ile ücret skalasını nihai hale getirmek için Genel Müdüre yetki verildiği, 17.03.2008 tarihli karar ile 2008 yılı kapsam dışı ücret skalasının kabul edildiği görülmektedir. Tip 1 imzalayanlara bu değerlendirme ve piyasa şartları sebebi ile bir zam öngörülmediği davalı yazılarından anlaşılmaktadır.

İş sözleşmesinin 7/3 maddesi ve davalı genelgesi ücretlere zam yapılmasının zorunlu olduğuna ilişkin emredici bir hüküm taşımamaktadır. Davalının 1. Tip sözleşme imzalayanların bir kısmına zam yapıp, bir kısmına zam yapmadığı da iddia ve ispat edilmiş değildir, böyle olunca eşit işlem borcuna aykırılık da söz konusu değildir.

Toplu iş sözleşmesi üyesi işçilere zam yapılması davacı için emsal olamaz, davacı ancak kendi iş sözleşmesi ve tabi bulunduğu yönetmelik ya da skalada

öngörülen zamları talep edebilir. Davacının talebi ise, sadece iş sözleşmesi ve genelgeye göre, enflasyon ve şirketin karlılık oranına dayanan zam isteğine ilişkin olduğu gibi, mahkemenin kabulü de aynı doğrultudadır. Yukarıda yazılı nedenlerle davanın reddi yerine yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

O halde, davalının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının temyiz edene yükletilmesine, 03.04.2012 gününde oybirliğiyle karar verildi.