

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/22
1475 S. İşK/14

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2020/7681
Karar No. 2020/18863
Tarihi: 16/12/2020

- İKRAMİYENİN KALDIRILMASININ 1475 SAYILI YASANIN YÜRÜRLÜKTE OLDUĞU DÖNEME DENK GELMESİ
- 1475 SAYILI YASADA İŞ KOŞULLARININ ESASLI DEĞİŞİKLİĞİNİ ÖZEL OLARAK DÜZENLEYEN HÜKÜM OLMADIĞI
- 1475 SAYILI YASANIN YÜRÜRLÜKTE OLDUĞU DÖNEMDE İKRAMİYENİN KALDIRILMASINA İTİRAZ ETMEYEN İŞÇİNİN BU TUTUMUNUN ZİMNEN KABUL ANLAMINA GELECEĞİ

ÖZETİ İş Kanunu'nun 22. maddesindeki aleyhe değişikliğin işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece geçerli olmayışına ilişkin düzenlemenin benzeri 1475 sayılı Yasada yoktur. 1475 sayılı yasa İş Kanunu dönemi açısından işçinin zımni kabulü geçerlidir ve sonuç doğurur. İkramiye uygulamasının kaldırılması 4857 sayılı Yasa döneminde değil 1475 sayılı Yasa döneminde 2000 yılında gerçekleşmiş ve davacı işçi bu duruma 2015 yılında açtığı davaya kadar hiçbir şekilde itiraz ileri sürmemiştir. Dolayısıyla 1475 sayılı Yasa kapsamında değerlendirildiğinde ikramiyenin kaldırılması uygulamasına davacı işçinin zımni muvafakati söz konusudur. Bu nedenle ikramiye alacak talebinin reddi gerekirken somut olayda uygulama imkanı bulmayan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinden hareketle kabulü hatalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin emeklilik nedeniyle işten ayrıldığını ileri sürerek bakiye kıdem tazminatı ile ödenmediğini iddia ettiği bir kısım işçilik alacakları ile ikramiye alacağının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili zamanaşımı def'inde bulunmuş, davacının kıdem tazminatının tamamının ödendiğini, davacının fazla çalışma ve genel tatil ücret alacağının yerinde olmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, yapılan yargılama neticesinde asıl ve birleşen davalar yönünden davanın kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Davacı işçinin ikramiye alacağı olup olmadığı uyumsuzluk konusudur.

Davacı vekili 25.11.2015 tarihli birleştirilen davaya ilişkin dava dilekçesinde işverenin 2000 yılında kaldırdığı ikramiye ödemesinin kaldırılması işleminin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi şartlarını taşımadığı için yani işveren tarafından tek taraflı olarak kaldırılan ikramiye uygulamasına işçinin yazılı muvafakati olmadığından geçerli olmayacağı gerekçesi ile ikramiye alacak talebinde bulunmuştur, davalı ise; 2000 yılında kaldırılan ikramiye alacağının 15 yıl sonra talep edilemeyeceğini savunmuştur.

İş Kanunu'nun 22. maddesindeki aleyhe değişikliğin işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece geçerli olmayışına ilişkin düzenlemenin benzeri 1475 sayılı Yasada yoktur. 1475 sayılı yasa İş Kanunu dönemi açısından işçinin zımni kabulü geçerlidir ve sonuç doğurur. İkramiye uygulamasının kaldırılması 4857 sayılı Yasa döneminde değil 1475 sayılı Yasa döneminde 2000 yılında gerçekleşmiş ve davacı işçi bu duruma 2015 yılında açtığı davaya kadar hiçbir şekilde itiraz ileri sürmemiştir. Dolayısıyla 1475 sayılı Yasa kapsamında değerlendirildiğinde ikramiyenin kaldırılması uygulamasına davacı işçinin zımni muvafakati söz konusudur. Bu nedenle ikramiye alacak talebinin reddi gerekirken somut olayda uygulama imkanı bulmayan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinden hareketle kabulü hatalıdır.

Diğer taraftan bu husus önceki kararın temyizi esnasında davalı işveren tarafından açıkça temyize konu edildiği halde kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücret hesabında var olmayan ikramiyenin hesaba dahil edilmesi maddi hata sonucu bozma dışı kalmıştır. Maddi hata usulü kazanılmış hakkın istisnası olup taraflar lehine usulü kazanılmış hak oluşturmaz.

Açıklanan nedenle kıdem tazminatı da giydirilmiş ücrete ikramiye dahil edilmeden yeniden hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır.

2- Taraflar arasında davacının fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda uyumsuzluk bulunmaktadır.

Bozma öncesinde fazla mesai tahakkuku bulunan aylar hesaplamadan dışlanmış bozma sonrasında ise dışlama işlemi yapılmamıştır. Önceki karar fazla mesai bakımından davacı lehine bozulmuştur. Bozma sonrasında fazla mesai süresinin belirlenmesi açısından bozma uyarınca yazılı işe giriş-çıkış çizelgeleri dikkate alınmıştır. Öncelikle bordrolarda gösterilenden daha fazla, fazla mesai yazılı belge ile ispatlandığından tahakkuk bulunan aylardaki fazla mesai ödemelerinin hesaplanan fazla mesai alacağından miktar olarak mahsubu yapıp alacak bu şekilde belirlendikten sonra fazla mesai alacağına taleple bağlı kalınarak karar verilmelidir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 16/12/2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.