

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/32  
1475 S. İşK/14

T.C.  
YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2020/8044

Karar No. 2021/5808

Tarihi: 09/03/2021

● YARGITAY'IN DEĞİŞEN İLKE KARARI NEDENİYLE REDDEDİLEN TUTAR İÇİN DAVALI YARARINA AVUKATLIK ÜCRETİ VE YARGILAMA GİDERİNE HÜKMEDİLEMEYE-CEĞİ

**ÖZETİ:** Davacı işçinin sendika üyesi olması üzerine toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başladığı anda ücretin düşürüldüğü iddiasına dayalı olarak açılan dava Dairemizin önceki uygulamaları ve kararları doğrultusunda karara bağlanmış olsa da Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması üzerinde yeniden oluşan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Eylül 2020 tarihinde aldığı ilke kararı doğrultusunda ücretin düşürüldüğü iddiasına bağlı taleplerin reddi gerekeceğinden sözü edilen reddin dolayı davalı yararına avukatlık ücreti ve yargılama giderine hükmedilmemelidir. Hizmet süresi ve yıllık izin kullanımına dair taleplerle ilgili herhangi bir red olması durumunda avukatlık ücreti ile yargılama giderleri hesabında bu husus değerlendirilmelidir.

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

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, davacının 1987 yılında işe başlayıp 2017 yılında işten ayrıldığını, 2000 yılında işverenin işçileri zorla sendikaya üye yaptığını, 2000 yılında

işe ilk kez başlamış gibi girdi çıktı yapıldığını, ücretlerin düşürüldüğünü, yıllık izinlerin bu tarihe göre düzenlendiğini, davacının Toplu İş Sözleşmesin'den önceki saat ücretinin daha yüksek olup Toplu İş Sözleşmesi ile birlikte saat ücretinin düşürüldüğünü, temel ücretin düşürülmesi ile birlikte buna bağlı tüm hakların eksik ödendiğini, davacıya yıllık izin ücretleri eksik kullandırıldığı gibi bedeli ödenen yıllık izin ücretinin de düşürülmüş eksik saat ücreti üzerinden ödendiğini, bu nedenle davacının fark yıllık izin ücreti alacağı bulunduğunu, davacıya kıdem tazminatı, fazla mesai ücreti, hafta sonu tatil ücreti ve ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin eksik ödendiğini, davacının saat ücreti düşürüldüğü için düşürülen ücret üzerinden Toplu İş Sözleşmesi ile öngörülen ücret zammının uygulandığını, Toplu İş Sözleşmesi ile davacıya sağlanan sosyal haklar ve ikramiye gibi hakların düşürülen ücret üzerinden hesaplanması nedeniyle eksik ödendiğini iddia ederek eksik ödenen kıdem tazminatı, eksik ödenen yıllık izin ücreti, eksik ödenen fazla mesai ücreti, eksik ödenen hafta tatili ücreti, eksik ödenen ulusal bayram ve genel tatil ücreti, eksik ödenen ikramiye alacağı, eksik ödenen yemek yardımı, eksik ödenen sosyal yardım, eksik ödenen erzak yardımı ve eksik ödenen gıda yardımının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

#### **Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacının 01.03.2000 tarihinden emekli olmak için ayrıldığı 28.09.2017 tarihine kadar davalı şirkette sendikalı işçi olarak çalıştığını, davacının Toplu İş Sözleşmesi ile sağlanan tüm haklardan eksiksiz faydalandığını, talep edilen hakların zamanaşımına uğradığını, davacının 01.06.1994 tarihli hizmet sözleşmesi ile davalının alt işvereni hizmet müteahhidi işçisi olarak çalıştığını, davalı şirket çalışanı olarak ilk defa 01.03.2000 tarihli iş sözleşmesini imzaladığını, sözleşmede saat ücretinin belirtilmediğini, davacının 01.03.2000 tarihinde imzalanan hizmet sözleşmesi ve Toplu İş Sözleşmesi ile bağlı olduğunu, davacının saat ücretinin düşürülmediğini, davacının sendikaya üye olduğu ilk aylarda verilen bordrolardaki ücretlere itiraz etmediğini, çalışmaya devam ederek ödenen saat ücretini kabul ettiğini, 17 yıl geçtikten sonra fark ücret alacağı talebinde bulunmasının iyiniyet kuralları ile bağdaşmadığını, davacının davalı işçisi olmasından sonra T.ÇİMSE-İŞ sendikası üyesi olduğunu ve ÇEİS ile T.ÇİMSE-İŞ arasında akdedilen grup toplu iş sözleşmesine tabi olarak çalıştığını, davacının sendikaya üye olduktan sonra haklarının korunduğunu, ücretinin düşürülmediğini, işçiye yararlılık esasının belirlenmesinde bütün olarak karşılaştırma yapılması gerektiğini, davacının Toplu İş Sözleşmesin'den faydalanmasıyla birlikte akçeli menfaatlerden de faydalandığını, davacının gelirinde ve saat ücretinde artış gerçekleştiğini, davacının Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki hakları ve sendikaya üye olmadan önceki saat ücretini birlikte talep edemeyeceğini, dava konusu taleple ilgili Hukuk Genel Kurulu Kararının dikkate alınması gerektiğini, davacının kıdem tazminatının alt işverenler yanında geçen süreler dahil noksansız hesaplanıp ödendiğini, hesaplamada giydirilmiş ücretin esas alındığını, davacının yıllık ücretli izin alacağı olmadığını,

davacının ücretlerinin eksiksiz ödendiğini, ücret zamlarının Toplu İş Sözleşmesi gereğince uygulandığını ve davacının alacağı olmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

**İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:**

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**İstinaf Başvurusu:**

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

**Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:**

Bölge Adliye Mahkemesince, davalı vekilinin istinaf başvurusunun esaslanmasına karar verilmiştir.

**Temyiz Başvurusu:**

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalı vekilinin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının ücretinin işverence tek taraflı olarak düşürülüp düşürülmediği ve davacının fark ücret alacağına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta, davacının iş sözleşmesi ile kararlaştırılan temel (kök) ücretinin Toplu İş Sözleşmesi ile düşürüldüğü açıktır. Dairemizden geçen emsal dosyalarda belirtildiği üzere, davalı ile sendika arasında, işçilerin toplu iş sözleşmesinden protokoldeki şartlar ve öngörüler doğrultusunda yararlanmalarını kararlaştırılmış, getirilen özel hükümlere göre davacı ve onunla aynı şartlarda çalışan işçilerin ücretleri belirlenmiştir. Dolayısıyla, sadece davacının şahsına ilişkin ücretinin düşürülmesi veya ücretinin işverence tek taraflı olarak düşürülmesi söz konusu değildir. Davacıya yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi gereğince ödenmesi gereken menfaatler davalı tarafça ödenmektedir. Bu şekilde davacının toplu iş sözleşmesinden faydalanmasıyla birlikte toplu iş sözleşmesinin işçiler lehine getirdiği akçalı menfaatlerden (giyim yardımı, gıda yardımı, yemek yardımı, ikramiye, ilave tediye gibi) de yararlanması mümkün olup, davacının gelirinde artış meydana gelmiştir. Davacı sendikaya üye olup toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istediğini belirttiğine göre, toplu iş sözleşmesi gereği belirlenen yeni ücretini kabul etmiş olup, hem toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sosyal hakları hem de kapsam dışı işçilere ödenen günlük brüt ücreti talep etmesi mümkün değildir.

Aynı gerekçelerle fark alacak talep eden emsal işçinin dosyasında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen son kararda özetle; tarafların anlaşması ya da düzen ilkesi gereği toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca kök ücretin düşürülebileceği, bireysel ve toplu iş sözleşmesindeki aynı amaca yönelik

hükümlerinin gruplandırılarak karşılaştırılması gerektiği ve yapılan karşılaştırma neticesinde, işçinin kök ücreti düşürülse de toplu iş sözleşmesinden faydalanmakla bireysel iş sözleşmesine nazaran çok daha avantajlı bir konuma geldiği, objektiflik ölçütü açısından da işçi yararına bir sonucun gerçekleştiği, işçinin bir yandan bireysel iş sözleşmesindeki günlük çıplak ücretinin esas alınmasını, diğer taraftan da toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ücret kriterlerinin uygulanmasını istemesi mümkün olamayacağı gerekçesiyle işçinin hem toplu iş sözleşmesi kapsamındaki sosyal hakları hem de kapsam dışı işçilere ödenen günlük brüt ücreti talep edemeyeceği kabul edilmiştir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun, 03.05.2017 tarih, 2017/887 esas, 2017/885 karar sayılı kararı).

Mahkemece, bu yönler gözetilmeksizin ücret farkına ilişkin talebin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Davacı işçi kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti ve ikramiye fark alacaklarını da talep etmiş olup Mahkemece isteklerle ilgili hesap raporu aldırılarak hüküm kurulmuştur. Bilirkişi hesap raporu denetime elverişli olmayıp davacının ücretinin düşürülmesine bağlı fark talepler dışında hizmet süresinin ve yıllık izinlerinin tam olarak kullanılmadığına dair iddiaları bulunmakta olup, bu yönde denetime elverişli hesap raporu alınmalı, ücretin düşürüldüğü iddiasına bağlı fark tazminat ile alacaklara hak kazanılamayacağına tespiti ile bu yöndeki istekler reddedilmelidir. Buna göre ücretin düşürülmesi dışında hizmet süresine dair ve yıllık izinlerle ilgili iddialar yönünden fark tazminat alacaklarının tespiti halinde sözü edilen isteklerle ilgili hüküm kurulmalıdır.

Davacı işçinin sendika üyesi olması üzerine toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başladığı anda ücretin düşürüldüğü iddiasına dayalı olarak açılan dava Dairemizin önceki uygulamaları ve kararları doğrultusunda karara bağlanmış olsa da Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması üzerinde yeniden oluşan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Eylül 2020 tarihinde aldığı ilke kararı doğrultusunda ücretin düşürüldüğü iddiasına bağlı taleplerin reddi gerekeceğinden sözü edilen reddin dolayı davalı yararına avukatlık ücreti ve yargılama giderine hükmedilmemelidir. Hizmet süresi ve yıllık izin kullanımına dair taleplerle ilgili herhangi bir red olması durumunda avukatlık ücreti ile yargılama giderleri hesabında bu husus değerlendirilmelidir.

### **SONUÇ:**

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.03.2021 gününde oybirliğiyle karar verildi.