

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/2

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/10976
Karar No. 2021/15374
Tarihi: 04.11.2021

- KADROYA GEÇİRİLEN ALT İŞVEREN İŞÇİSİNİN ÜCRETİ
- KADROYA GEÇİRİLMEYEN ÜCRETİN ASGARI ÜCRETİN BELİRLİ BİR YÜZDESİ OLARAK ARTTIRILACAĞINA İLİŞKİN SÖZLEŞME HÜKMÜNÜN HER ASGARI ÜCRET ARTIŞ DÖNEMİ İÇİN İŞVERENİ BAĞLAYACAĞI

ÖZETİ: Belirtmek gerekir ki; kadroya geçiş aşamasında işverenle imzalanan iş sözleşmesinde asgari ücretin belli bir oranda fazlasının ödeneceği kararlaştırılmışsa sözü edilen kural, her asgari ücret artış dönemi için işvereni bağlar. Bu durumda mahkemece ücret farkı alacağına hüküm altına alınmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak hükme esas alınan bilirkişi raporu incelendiğinde ücret farkı alacağına davalı idare ile davacı işçi arasında imzalanan iş sözleşmesinde asgari ücretin %22 fazlasının öngörüldüğü kabulü ile hesaplamaların yapıldığı görülmektedir.

Davacının ücret farkı alacağı talebi hesaplanırken iş sözleşmesi hükümlerine uygun olarak 2019 yılı için asgari ücretin %17 oranında fazlası bulunmalı ve Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre %4 zam yapılmak suretiyle ödenecek ücret belirlenmeli ve davacının talebi bulunacak bu ücrete göre değerlendirilmelidir. Asgari ücretin %22 oranında fazlası bulunarak yapılan hesaplamaya göre hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

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:

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davalı Bakanlıkta dava dışı alt işverenler arasında imzalanan hizmet alım sözleşmesi kapsamında davacının alt işveren işçisi olarak davalı Bakanlığa ait işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışırken 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçirildiğini, sürekli işçi kadrosuna geçirildikten sonra ücretinin düşürüldüğünü, bundan dolayı ücret farkı alacağıının bulunduğunu iddia ederek ücret farkı alacağıının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının ücretinin sürekli işçi kadrosuna geçirildikten sonra da ilgili düzenlemeler uyarınca eksiksiz ödendiğini, davacının ücret farkı alacağıının bulunmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

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

İstinaf Başvurusu:

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

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, delillerin takdirinde bir isabetsizlik bulunmamasına göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- Davacının ücret farkı alacağına hak kazanıp kazanmadığı taraflar arasında ihtilafıdır.

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin kadroya geçişi aşamasında Bakanlık ile arasında imzalanan iş sözleşmesinde açıkça asgari ücretin %17 fazlasının ödeneceğinin kararlaştırıldığı görülmektedir. Belirtmek gerekir ki; kadroya geçiş aşamasında işverenle imzalanan iş sözleşmesinde asgari ücretin belli bir oranda fazlasının ödeneceği kararlaştırılmışsa sözü edilen kural, her asgari ücret artış

dönemi için işvereni bağlar. Bu durumda mahkemece ücret farkı alacağına hüküm altına alınmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ancak hükmüne esas alınan bilirkişi raporu incelendiğinde ücret farkı alacağına davalı idare ile davacı işçi arasında imzalanan iş sözleşmesinde asgari ücretin %22 fazlasının öngörüldüğü kabulü ile hesaplamaların yapıldığı görülmektedir.

Davacının ücret farkı alacağı talebi hesaplanırken iş sözleşmesi hükümlerine uygun olarak 2019 yılı için asgari ücretin %17 oranında fazlası bulunmalı ve Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre %4 zam yapılmak suretiyle ödenecek ücret belirlenmeli ve davacının talebi bulunacak bu ücrete göre değerlendirilmelidir. Asgari ücretin %22 oranında fazlası bulunarak yapılan hesaplamaya göre hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 04.11.2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.