

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İŞK/32
6356 S. STK/39,53

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2024/4850

Karar No. 2024/8955

Tarihi: 22.05.2024

- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÖZERKLİĞİ**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİYLE TARAFLARIN SONA EREN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEKİ HAKLARI İŞÇİ ALEYHİNE DEĞİŞTİRME- LERİNİN DE OLANAKLI OLDUĞU**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE DÜZENLEN- MEYEN BİR HAKTAN YORUM YA DA KIYAS YOLUYLA İŞÇİNİN YARARLANDIRILMASININ OLANAKLI OLMADIĞI**

ÖZETİ: Toplu iş sözleşmesi özerkliği, işçi ile işveren taraflarının karşılıklı anlaşarak aralarındaki ilişkiyi düzenleyen kuralları serbestçe koyabilmelerini ifade eder. Buna göre yeni toplu iş sözleşmesinde, sona eren toplu iş sözleşmesinde yer alan hak ve menfaatlerin işçi aleyhine değiştirilmesi mümkündür. Aynı şekilde işçinin toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen bir haktan yorum veya kıyas yoluyla yararlandırılması toplu iş sözleşmesinin özerkliğine aykırı düşer.

Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın taraf vekillerince istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvuruların esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Belediye Başkanlığı bünyesinde işçi olarak çalışırken 2019 yılında emekli olduğunu, davalı ile davacının da üyesi olduğu Sendika arasında her yıl toplu iş sözleşmesi imzalandığını, imzalanan toplu iş sözleşmesinde ücret zamlarının, taban ücretin ve günlük yevmiyelerin belirlendiğini ancak davacının ücretinin eksik ödendiğini, davacının su ve kanalizasyon işlerini yaptığını, fazla çalışmalarının olduğunu, bu çalışmalarının kendisine ödenmediğini, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili ücreti alacaklarının da ödenmediğini, köylere, Elazığ ve Tunceli iline yapılan görevlendirilmelerinde kanun gereğince davacıya yolluk ödenmesi zorunlu olmasına rağmen yolluklarının da ödenmediğini ileri sürerek fark ücret, fark ikramiye, aile-çocuk öğrenim yardımı, yemek, yakacak, giyim ve koruyucu eşya ücreti ile bayram ve izin yardımı ücreti, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, yıllık izin ücreti ve yolluk alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunarak davacının talebinin hangi dönemlere ilişkin olduğunu somutlaştırmadığını, davacıya ücret ve diğer alacaklarının ödendiğini, davacının iddia etmiş olduğu saatlerde çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davacının diğer bir işinin vidanjör ile çalışma olduğunu beyan etmiş ise de Belediye uhdesine vidanjörün satın alınma tarihinin 19.09.2017 olduğunu, puantaj kayıtlarının sunulduğunu, ücretlerinin bankadan ödendiğini, davacının yıllık izinlerini kullanmak istediğine dair hiçbir yazılı beyanının olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının önceki dönemlere ait toplu iş sözleşmeleri hükümleri dikkate alınarak sendika üyeliğinden itibaren kıdem zamları da dikkate alınarak günlük ücretinin yeniden tespit edildiği, ücret bordrolarındaki kıdem zammı tahakkuklarının mahsubu ve zamanaşımı def'i dikkate alınarak yapılan hesaplamaların dosyaya uygun olduğu, yine zamanaşımı def'i dikkate alındığında 24.02.2015 tarihinden itibaren davacının ödenmeyen aile-çocuk öğrenim yardımı, giyim ve koruyucu eşya yardımı, bayram yardımı ve izin yardımı alacağının bulunmadığı, davacının fazla çalışma yaptığına dair ispat yükünün davacı işçiye ait olduğu, davacının tanık deliline başvurduğu, dosya kapsamında dinlenen tanıkların davalı işyerinde çalışma süreleri ve beyanları ile davacının beyanlarından davacının fazla çalışma yaptığı ve hafta tatillerinde çalıştığı iddiasını ispatlayamadığından bu alacakların reddi gerektiği, davacının ödenmeyen ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının bulunduğu, kullanmadığı yıllık izin alacağının da bulunduğu, davacının görevlendirmelerinin genelde aynı gün ve mesai saatleri içerisinde olduğuna ilişkin taşıt kullanma belgelerinin olduğu, işbu belgeler haricinde davacıya ait herhangi bir görevlendirme

belgesinin bulunmadığı, davacının yolluk alacağı talebinin reddi gerektiği gerekçeleriyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuşlardır.

B. İstinaf Sebepleri

1. Davacı vekili; davacının fazla çalışma yaptığını, hafta tatilinde çalıştığını, bu alacaklar ve yolluk alacaklarının reddinin hukuka aykırı olduğunu, toplu iş sözleşmesi gereği davacıya ödenmesi gereken aile-çocuk öğrenim yardımı, giyim ve koruyucu eşya, bayram ve izin yardımı alacaklarının ödenmediğini, alacaklarının eksik ve hatalı belirlendiğini belirterek kararın kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

2. Davalı vekili; fark ücret alacağının kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğunu, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin taraf iradeleri ve hayatın olağan akışı içerisinde değerlendirilmesi gerektiğini, fark ikramiye ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğunu, tanık K.D.O'nun beyanının 2012 yılına kadar olan çalışmaya ilişkin olduğunu, 2015 yılı öncesi alacakların zamanaşımına uğradığı da dikkate alındığında bu tanığın beyanının hükme esas alınmaması gerektiğini, fark yıllık izin alacağının kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğunu, yapılan isticvabın usule aykırı olduğunu, zira bilirkişi raporundan sonra yapıldığını belirterek kararın kaldırılarak davanın reddine karar verilmesi istemi ile istinaf yoluna başvurmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının üyesi bulunduğu sendika ile davalı işveren arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işverence işçinin ikramiye ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının eksik ödendiği, ispat yükü kendinde olan işverenin bu alacakları ödemediğini ispatlayamadığı, hükme esas alınan bilirkişi raporunun hesaplama usul ve yöntemi açısından yerinde olduğu, Mahkemenin kararında usul ve kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle tarafların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri temyiz isteminde bulunmuşlardır.

B. Temyiz Sebepleri

Taraf vekilleri, istinaf dilekçelerinde ileri sürülen gerekçeleri tekrar ederek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulmasını talep etmişlerdir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davacının ücretinin toplu iş sözleşmelerine göre eksik ödenip ödenmediği, buna göre davacının ücret tespitinden kaynaklı fark alacaklara ve davaya konu diğer alacaklara hak kazanıp kazanmadığı noktasındadır.

2. İlgili Hukuk

1. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 371 inci maddesi.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32, 41, 44, 46, 47, 53, 57 nci maddeleri.

3. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39 ve 53 üncü maddeleri.

3. Değerlendirme

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin tüm, davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda; davacının ücreti, 01.03.2011 tarihine kadar toplu iş sözleşmesinde belirlenen taban ücrete kıdem zammı eklenerek belirlenmiştir. Örneğin; davacının 01.03.2011 tarihindeki günlük ücreti, 28.02.2011 tarihindeki kıdem zammı dâhil edilerek belirlenen günlük yevmiyeye kıdem zammı (işçinin işyerindeki kıdem yılı öngörülen miktar ile çarpılmak suretiyle bulunan kıdem zammı) eklenerek belirlenmiş; 28.02.2012 tarihindeki günlük ücreti, kıdem zamlı dâhil edilerek belirlenen 28.02.2011 tarihindeki yevmiyeye yine kıdem zammı eklenerek ve bu kıdem zamlı ücrete de toplu iş sözleşmesinde o yıl için belirlenen %10'luk zam oranı eklenerek belirlenmiştir. Her bir ücret belirleme döneminde aynı yöntemin izlendiği görülmektedir.

3. Hükme esas alınan bilirkişi raporundaki hesaplamada, hem kıdem zammı eklenmiş ücrete ücret zammı uygulanmış, hem de işçinin her yıl için kıdemine göre belirlenen kıdem zammı mükerrer şekilde yevmiyeye eklenmiştir. Bu şekilde yapılan hesaplama hatalıdır. Nitekim; Dairemizin benzer mahiyetteki bir dava dosyasında, kıdem zammının ücretinin gündeliğine eklenmesi sebebiyle işçinin kıdem zammının günlük ücretin içinde yer aldığı kabul edilerek yapılan bilirkişi hesabı hatalı bulunmuştur (Dairemizin 09.11.2020 tarihli ve 2020/7368 Esas, 2020/15405 Karar sayılı kararı).

Dosyadaki ücret bordroları incelendiğinde de kıdem zammının ücretten ayrı olarak tahakkuk ettirildiği görülmektedir. Ayrıca; 01.03.2016-28.02.2017 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 36 ncı maddesinin ikinci fıkrasında; işçilerin almakta oldukları günlük ücretlerine 01.03.2016 tarihinden itibaren %15 oranında ücret zammının yapılarak günlük yevmiyelerin 127,68 TL olduğu belirtilmiştir. Belirlenen bu günlük ücretin 29.02.2016 tarihindeki kıdem zammı eklenmemiş ücrete uygulanan %15 oranındaki zam ile elde edildiği, ücret bordrolarına göre de

belirlenen bu ücretin ve ayrıca kıdem zammı tahakkukunun yapılarak davacıya ödendiği anlaşılmaktadır. Daha sonraki toplu iş sözleşmelerinde de günlük ücret miktarının kıdem zammı eklenmeden ücret zammı eklenerek belirlendiği, belirlenen bu ücretin de davacıya bordrolara yansıtılarak ödendiği anlaşılmaktadır.

4. Toplu iş sözleşmesi özerkliği, işçi ile işveren taraflarının karşılıklı anlaşarak aralarındaki ilişkiyi düzenleyen kuralları serbestçe koyabilmelerini ifade eder. Buna göre yeni toplu iş sözleşmesinde, sona eren toplu iş sözleşmesinde yer alan hakve menfaatlerin işçi aleyhine değiştirilmesi mümkündür. Aynı şekilde işçinin toplu iş sözleşmesinde düzenlenmeyen bir haktan yorum veya kıyas yoluyla yararlandırılması toplu iş sözleşmesinin özerkliğine aykırı düşer. Somut olayda da en başından beri kıdem zammının ücretten ayrı olarak tahakkuk ettirilmesi, işçi ve işveren taraflarının karşılıklı anlaşarak düzenlediği toplu iş sözleşmelerinde 01.03.2016 tarihinden sonra günlük ücret miktarının belirlenmesi ve yine kıdem zammının günlük ücrete ek olarak ayrıca ödenmesi hususları dikkate alındığında davacının ücretlerinin eksik ödenmediği ve buna göre ücret tespitinden kaynaklı fark alacağı bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu husus göz önünde bulundurulmadan yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esaslan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA,**

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

22.05.2024 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.