

Esas No.	2017/3017
Karar No.	2017/4610
Tarihi:	06.03.2017

İlgili Kanun / Madde
6356 S. STK. /39

- **Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın sendika üyelik tarihinden başlayacağı**
- **Mevsimlik işçilikte geçen kıdem sürelerinin toplanarak kıdeme bağlı ücret belirlenmesinde (intibakında) dikkate alınmasının gerekmesi**
- **İntibak işlemi yapılmadığı için aynı işi yapan işçiler arasında doğan farklı ücretlerin eşitlik ilkesine aykırı olduğu**
- **Toplu iş sözleşmesi ile işverenin yönetim hakkının sınırlandırılmış olduğu**

**ÖZETİ** 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeler Kanunu'nun 39. maddesine göre iş yerinde bağitlanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olan ve dayanışma aidatı ödeyen işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandığının düzenlendiği, yine eşit davranma ilkesinin tüm hukuk alanında geçerli olup iş hukuku bakımından işverene iş yerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcunu yüklediği, bu bakımdan işverenin yönetim hakkının sınırlandırılmış durumda olduğu, işverenin iş yerinde çalışan işçiler arasında ayırım yapılmasının yasaklandığı, davacı ile birleşen dosyalardaki davacıların celp edilen sendika üyelik kayıtlarına göre 2010 yılı içerisinde sendika üyesi oldukları, 2010 tarihinden beri ... Sendikası üyesi olan davacının geçici - mevsimlik işçi statüsünde geçen süreleri kıdemine dahil edilerek intibakının yapılmasının iş hukuku açısından gerekli ve zorunlu olduğu, davacı ile aynı işi yapan eşit

kıdemdeki işçilerin ücretlerinin sırf davacının intibakının yapılmamasından davacı aleyhine farklı ücret hesaplanmasının eşitlik ilkesine aykırı olduğu, davalı işverenin 01.03.2013 tarihinden itibaren davacının intibaklarını doğru bir şekilde yaptığını ancak davalı işverenin bu intibak işlemini davacının toplu iş sözleşmesi imzacısı ... Sendikasına üyelik tarihi olan 2010 yılından itibaren yapması gerekirken, 01.03.2013 tarihinden itibaren yaparak davacının hak kaybına sebebiyet verdiği, yapılması gerekenin sendika üyelik tarihinden itibaren davacının intibak işleminin toplu iş sözleşmesine göre yapılıp sendika üyelik tarihinden itibaren oluşan farkların kendilerine ödenmesinden ibaret olduğu anlaşılmaktadır.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden 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, davalı idarede işçi olarak çalıştıklarını ilk işe girdikleri tarihten beri kurumun işçisi olup ... Sendikası üyesi olduklarını, sendika ile davalı idare arasında yapılan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandıklarını, işverence intibak işlemlerinin eksik yapıldığını, bu eksiklik nedeni ile ödenen ücretlerinin eksik ödendiğini ileri sürerek, eksik ödenen ücret, kanuni ve akdi ikramiyeler ile yıpranma prim farklarının faizleriyle birlikte davalıdan tahsilini istemiştir.

#### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, zamanaşımı definde bulunarak, davanın reddini talep etmiştir.

#### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### Temyiz:

Kararı yasal süresi içinde davalı temyiz etmiştir.

#### Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık sendika üyeliği sonrası toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandırılırken hesaplamalarda yeni dönem toplu iş sözleşmesinde esas alınması ve sendika üyelik tarihi itibarıyla derece ve kademesi intibakına yapılmasına rağmen geriye dönük ödeme yapılıp yapılmayacağı konusundadır.

Davalı işyeri IV. dönem Toplu İş Sözleşmesinin geçici .... maddesinde "Başka kamu kurumlarından kanunla devredilen işçiler ile idarenin başka bir işkolundaki işyerinden işkolu değişen işçilerin bu sözleşmeden doğan her türlü hak ve menfaatlerinin hesaplanmasında devredildiği işyerinde veya işkolundaki geçen çalışma süresi bu işyerinde geçmiş gibi dikkate alınır (yıllık ücretli izin hakkı, kıdem ve ihbar tazminatının hesaplanmasında dikkate alınan çalışma süresi, pozisyon değişikliği sınavında aranan çalışma süreleri v.b). Ancak, yapılacak intibak nedeniyle bu toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihinden geriye doğru herhangi bir fark ödemesi yapılmayacaktır." hükmü yer

almaktadır.

Somut dosyada davanın 01.03.2013 tarihinde yürürlüğe giren ... .. adına ... ve Türkiye ... Sendikası arasında bağitlanan toplu iş sözleşmesi ile getirilen hükümlerin davacıya ... Sendikasına üye olunan tarihten itibaren uygulanmayıp, 01.03.2013 tarihinden itibaren uygulanması nedeni ile sendikaya üye olunan veya dayanışma aidat ödenen tarihten itibaren toplu iş sözleşmesine göre yaptığı işin niteliğine uygun olarak sözleşme hükümlerine göre derece ve kademe ve terfi uygulanması ve ücret belirlenmesi gerektiği belirtilerek eksik ödenen ücret, kanuni ve akdi ikramiyeler ile yıpranma prim farklarında oluşan alacağın ve bunların birikmiş faizinin alacağının ödenmesi talebine ilişkin olduğu, uyuşmazlıkların ücret, kademe ve derece tespitine esas teşkil eden hizmet süresi intibakının sendika üyeliğinin başladığı tarihi mi yoksa 01.03.2013 yürürlük tarihli Toplu İş Sözleşmesine göre 01.03.2013 tarihinin mi esas alınacağı noktasında toplandığı, Mülga 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun .... maddesi, gerekse 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeler Kanunu'nun 39. maddesine göre iş yerinde bağitlanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya üye olan ve dayanışma aidatı ödeyen işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandığının düzenlendiği, yine eşit davranma ilkesinin tüm hukuk alanında geçerli olup iş hukuku bakımından işverene iş yerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir neden olmadıkça farklı davranmama borcunu yüklediği, bu bakımdan işverenin yönetim hakkının sınırlandırılmış durumda olduğu, işverenin iş yerinde çalışan işçiler arasında ayırım yapılmasının yasaklandığı, davacı ile birleşen dosyalardaki davacıların celp edilen sendika üyelik kayıtlarına göre 2010 yılı içerisinde sendika üyesi oldukları, 2010 tarihinden beri ... Sendikası üyesi olan davacının geçici - mevsimlik işçi statüsünde geçen süreleri kıdemine dahil edilerek intibakının yapılmasının iş hukuku açısından gerekli ve zorunlu olduğu, davacı ile aynı işi yapan eşit kıdemdeki işçilerin ücretlerinin sırf davacının intibakının yapılmamasından davacı aleyhine farklı ücret hesaplanmasının eşitlik ilkesine aykırı olduğu, davalı işverenin 01.03.2013 tarihinden itibaren davacının intibaklarını doğru bir şekilde yaptığını ancak davalı işverenin bu intibak işlemini davacının toplu iş sözleşmesi imzacısı ... Sendikasına üyelik tarihi olan 2010 yılından itibaren yapması gerekirken, 01.03.2013 tarihinden itibaren yaparak davacının hak kaybına sebebiyet verdiği, yapılması gerekenin sendika üyelik tarihinden itibaren davacının intibak işleminin toplu iş sözleşmesine göre yapılıp sendika üyelik tarihinden itibaren oluşan farkların kendilerine ödenmesinden ibaret olduğu anlaşılmaktadır.

Davalı işyerinde imzalanan ve dava konusu alacakları kapsayan dönemde yani II. ve III. dönem Toplu İş Sözleşmesinin 98. ve 99. madde hükümlerinde kademe ilerlemesi ve derece terfine ilişkin düzenlemeler mevcuttur. Buna göre "Kademe ilerlemesi" başlıklı 98. maddesinin (a) bendinde "En az bir yıl iş sözleşmesi ilişkisi bulunmak, bulunduğu kademe en az bir yıl çalışmak, bulunduğu derecede ilerleyeceği kademe bulunmak, değerlendirme fişinde kişisel davranış bakımından en az ... puan ve toplam 60 puan almak şartıyla her yıl Şubat ayı içerisinde işçilere bir kademe ilerlemesi yapılır ve izleyen Mart ayı başından itibaren uygulanır." Yine "derece terfi" başlıklı 99. maddesinde, "işçilerin çok dereceli pozisyonlarda, alt derecelerden üst dereceye terfi edebilmeleri için; a) buldukları derecede ... yıl çalışmış olmaları, b) kademe ilerlemesine hak kazanmaları, c) bir önceki kademe ilerlemesi yapmış olması ve son yıla ait değerlendirme fişinde de en az ... puan almış olması, d) terfi edebileceği üst derece olması şarttır. Derece terfi kademe ilerlemesi yapıldıktan sonra ve kademe ilerlemesine hak kazandığı dönemlerde yaptırılır. Derece terfi ile işçi ancak bir üst dereceye yükselir. Derece terfiine hak kazanan işçi, kademe ilerlemesi yapıldıktan sonra bulunacak gündeliğine, bulunduğu derece ile yükselileceği derecenin birinci kademe gündelikleri arasındaki fark ilave edilmek suretiyle bulunacak rakam, yükseltilebileceği derecenin kademeleri arasında mevcutsa bu kademeye, değilse bu rakama en yakın lehte kademeye terfi ettirilir. Derece terfiine esas tarihler ve derece terfiine esas teşkil eden kademeye 103. maddeye göre tespit edilen ... mart günü esas teşkil eder." hükmü yer almıştır. 01.03.2011-28.02.2013 Dönemini kapsayan .... Dönem Toplu İş Sözleşmesinin geçici .... maddesindeki toplu iş sözleşmesinin eki olan Ek-...'de belirtilen pozisyon cetvelindeki pozisyonların gelebileceği son derecelerin ... derece artırıldığı, artırılan derecelere toplu iş sözleşmesinin 99. maddesi gereği yapılacak derece terfileri, değerlendirme kurulu talimatı çerçevesinde 2012 yılı itibariyle uygulanacağı geriye doğru bir fark ödemesi yapılmayacağı hükmü bulunmaktadır. Davacı ... Çiğden davalı kurumda düz işçi olarak çalışmakta olup derece

ilerleme üst sınırını gösteren 2011 dönemi toplu Toplu İş Sözleşmesi Ek ...'deki çizelgeye göre en son ... dereceye kadar yükselebilmektedir. Ancak bilirkişice yapılan ve mahkemece benimsenen hesaplama göre davacının 01.03.2011 tarihiyle intibak ettirilmesi gereken derece ... olarak belirtilmiş, gelinebilen en son derecenin ... derece arttırılabileceği düzenlemesinin 2012 yılı itibariyle uygulanacağı geriye doğru bir fark ödemesi yapılmayacağı hususu gözardı edilmiştir. Mahkemece yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**Sonuç:**

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 06.03.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.