

İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK/32

6356 S. STSK/38

T.C

YARGITAY

22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2018/7497

Karar No. 2018/18361

Tarihi: 11.09.2018

- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANANIN SENDİKAYA ÜYELİĞİN İŞVERENE BİLDİRİLMESİYLE BAŞLAYACAĞI
- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİYLE KÖK ÜCRETLERİN DÜŞÜRÜLMESİNİN KARARLAŞTIRILABİLECEĞİ
- İŞÇİNİN SENDİKAYA ÜYE OLMASIYLA TİS DE YAPILAN DÜZENLEMİYİ KABUL ETMİŞ SAYILACAĞI

**ÖZETİ:** Sendikaya üye olması ile birlikte mer'i sözleşmeye göre sendikaya üye olduğunun işverene bildirildiği tarihteki görevinin karşılığı olan yevmiye ile çalışacağını kabul ettiği görülmektedir. Dosya kapsamına göre davacıya ödenen ücretin Toplu İş Sözleşmesiyle belirlendiği anlaşıldığından uygulamanın kanuna aykırılığından söz edilemez. Davacıya yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesi gereğince ödenmesi gereken menfaatler davalı tarafça ödenmektedir. Bu şekilde davacının Toplu İş Sözleşmesinden faydalanmasıyla birlikte Toplu İş 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 İş Sözleşmesi gereği belirlenen yeni ücretini kabul etmiş olup, hem Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki sosyal hakları hem de kapsam dışı işçilere ödenen günlük brüt ücreti talep etmesi mümkün değildir.

Aynı gerekçelerle fark alacak talep eden ve aynı grup işletme Toplu İş Sözleşmesinin uygulandığı iş yerinde çalışan emsal işçinin dosyasında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen son kararda özetle; tarafların anlaşması ya da düzen ilkesi gereği Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uyarınca kök ücretin düşürülebileceği, bireysel ve Toplu İş Sözleşmesindeki aynı amaca yönelik hükümlerinin gruplandırılarak karşılaştırılması gerektiği ve yapılan karşılaştırma neticesinde, işçinin kök ücreti düşürülse de Toplu İş 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 İş Sözleşmesi ile öngörülen ücret kriterlerinin uygulanmasını istemesinin mümkün olamayacağı gerekçesiyle işçinin hem Toplu İş 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).

**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, davalı işveren işçisi olarak çalışmakta iken sendikaya üye olduğunu, sendikaya üye olduktan sonra rızası alınmadan günlük brüt ücretinin düşürüldüğünü ileri sürerek fark ücreti, fark ikramiye, ilave tediye ile kıdem ve ihbar tazminatı fark alacağını istemiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili davanın zamanlaşımına uğradığını, davacının dava dilekçesinde iddia ettiği uygulamaların TEDAŞ zamanına ait olduğunu, kendilerinin işyerinin işletme hakkını 24.07.2006 tarihinde, şirket hisselerini de 31.08.2010 tarihinde devir aldıklarını, dolayısıyla davada herhangi bir sorumluluklarının bulunmadığını, davacının özelleştirme sebebiyle kamuda çalışmak istediğini bildirerek iş sözleşmesinin feshini talep ettiğini, davacının bu talebi üzerine de iş sözleşmesinin tüm hakları ödenmek üzere fesih edildiğini, davacının hiçbir hak ve alacağının kalmadığını, bu durumun davacı tarafından çekincesiz imzalanan ibranameden de anlaşıldığını, davacının ücretinin düşürülmediğini, toplu iş sözleşmesi gereği verilmesi gereken tüm haklarının davacıya eksiksiz olarak verildiğini, davacının altı sene itiraz etmeyip bu davayı açmasında kötüniyet bulunduğunu, faiz taleplerinin de hukuka aykırı olduğunu savunarak davanın reddini talep etmiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Karar süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

**Gerekçe:**

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacının ücretinin hukuka aykırı olarak düşürülüp düşürülmediği ve buna bağlı olarak talep ettiği alacaklara hak kazanıp kazanmadığı noktasındadır.

Davacı tarafından davaya dayanak olarak gösterilen iş sözleşmesinin altı numaralı bendinde davacının işe girişteki ücreti belirtildikten sonra 7.bentte işçinin yıllık 270 saate kadar fazla çalışmalarının aylık brüt ücrete dahil olduğunun belirtildiği anlaşılmıştır. Davalı şirketin davacıya da tebliğ ettiği yazıda işverenliğin 20-24.11.2004 tarihinde yapılan sınavlar neticesinde belirli/belirsiz iş sözleşmelerine dayalı olan personelden; tekniker (iki yıllık elektrik elektronik bilgisayar), teknisyen (elektrik elektronik bilgisayar) ve büro işçisi (lise) ünvanlarında bulunun işçilerin 15.03.2005 tarihi itibarıyla yürürlükte bulunun Toplu İş Sözleşmesi kapsamına alınacakları ve işçilerle yapılan iş sözleşmesinin 7. maddesinde belirtilen hükmün dikkate alınmaması, söz konusu personelin kalifikasyon cetvellerinin ilgili bölümlerinde yer alan tekniker: 3. eşdeğer dereceli uzman teknisyeni ünvanına 26.066.560/ TL/gün, teknisyen: 4. eşdeğer teknisyen ünvanına 25.417.600 TL/gün, büro işçisi: 5. eşdeğer dereceli kalkülâtör ünvanına 24.876.800 TL/gün ücretlerin belirli iş sözleşmelerindeki görev ünvanı ve ücret bölümüne yazılarak yeniden değerlendirme ile 15.03.2005 tarihinden itibaren Toplu İş Sözleşmesi kapsamına alındıkları belirtilmiştir. İşçiler aynı ayda sendikaya da üye olmuşlardır. Sendikaya üye olması ile birlikte mer'î sözleşmeye göre sendikaya üye olduğunun işverene

bildirildiği tarihteki görevinin karşılığı olan yevmiye ile çalışacağını kabul ettiği görülmektedir. Dosya kapsamına göre davacıya ödenen ücretin Toplu İş Sözleşmesiyle belirlendiği anlaşıldığından uygulamanın kanuna aykırılığında söz edilemez. Davacıya yürürlükte olan Toplu İş Sözleşmesi gereğince ödemesi gereken menfaatler davalı tarafça ödenmektedir. Bu şekilde davacının Toplu İş Sözleşmesinden faydalanmasıyla birlikte Toplu İş 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 İş Sözleşmesi gereği belirlenen yeni ücretini kabul etmiş olup, hem Toplu İş Sözleşmesi kapsamındaki sosyal hakları hem de kapsam dışı işçilere ödenen günlük brüt ücreti talep etmesi mümkün değildir. Aynı gerekçelerle fark alacak talep eden ve aynı grup işletme Toplu İş Sözleşmesinin uygulandığı iş yerinde çalışan emsal işçinin dosyasında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen son kararda özetle; tarafların anlaşması ya da düzen ilkesi gereği Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uyarınca kök ücretin düşürülebileceği, bireysel ve Toplu İş Sözleşmesindeki aynı amaca yönelik hükümlerinin gruplandırılarak karşılaştırılması gerektiği ve yapılan karşılaştırma neticesinde, işçinin kök ücreti düşürülse de Toplu İş 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 İş Sözleşmesi ile öngörülen ücret kriterlerinin uygulanmasını istemesinin mümkün olamayacağı gerekçesiyle işçinin hem Toplu İş 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 davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.09.2018 gününde oybirliğiyle karar verildi.