

Esas No.	2015/6081
Karar No.	2016/11415
Tarihi:	19.04.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /18-21

- **YÜZDE İKİ YÜZ ZAMLI ÖDENİR İFADESİNDEN GENEL TATİLLERDE ÇALIŞAN İŞÇİNİN ÇALIŞMADAN ALACAĞI YEVMİYE DAHİL ÜÇ YEVMİYE ALACAĞI SONUCUNUN ÇIKACAĞI**

**ÖZETİ** Somut olayda; hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının genel tatil alacağına ilave üç yevmiye karşılığı hesaplanması isabetli olmamıştır. Zira toplu iş sözleşmesi hükmünde genel tatil günlerinde çalışılması halinde çıplak ücretin %200 zamlı yani üç yevmiye olarak ödeneceği öngörüldüğüne göre; bunun bir yevmiyesinin çalışma karşılığı olmaksızın aylık ücret içinde ödenen yevmiye olduğu açıktır. Bu durumda, davacının genel tatil alacağına ilave iki yevmiye üzerinden hesaplanıp hüküm altına alınması gerekirken, dosya kapsamına uygun olmayan bilirkişi raporuna itibarla karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA : Davacı, toplu iş sözleşmesinden kaynaklı ücret farkı, ilave tediye, vardiya zammı, ulusal bayram ve genel tatil, yemek, giyim, aile yardımı, sosyal yardım ile şeker ikramiyesi alacaklarını ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalının asıl işi niteliğindeki pancar analizi işinde çalıştığını ve baştan itibaren

davalı işveren işçisi sayılması gerektiğini, 19.10.2010 tarihinde Şeker İş Sendikasına üye olduğunu, üyeliğinin 02.11.2010 tarihinde işverene bildirildiğini, ancak davalı işveren işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinden faydalandırılmadığını ileri sürerek, toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret farkı, ilave tediye, vardiya zammı, genel tatil, yemek, giyim ve aile yardımı, sosyal yardım ile şeker ikramiyesi alacaklarını istemiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı, davacının yüklenici şirket işçisi olması sebebi ile işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinden faydalanamayacağını savunarak, davanın reddini istemiştir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**Temyiz:**

Kararı davalı temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

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

2-Davacı işçinin ücretinin toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre tespiti hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davalı işveren işyerinde uygulanmakta olan 2009-2011 yürürlük süreli 23. Dönem Toplu İş Sözleşmesinin asgari ücret başlıklı 44. maddesi "Kampanya ve mevsimlik işçilere kanuni asgari ücret uygulanır. 01.02.2009 tarihinden sonra işe yeni alınan Şeker-İş üyesi kampanya ve mevsimlik işçilerin çıplak ücretlerine birinci yıl birinci altı ay için TL. 1,83 ilave edilir. Birinci yıl ikinci altı ay, ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylık dönemlerde işe yeni alınan kampanya ve mevsimlik işçilerin ücretlerine ilave edilecek miktar, birinci yıl ikinci altı ay ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylar için ücret zamları oranında ve ücretin zamlandığı tarih itibariyle uygulanacaktır.

Yapılacak zamlara rağmen işçilerin çıplak ücretleri, birinci yıl birinci altı ay işe yeni alınanlar için, asgari ücret + 1,83 TL, birinci yıl ikinci altı ay ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylar için asgari ücret + ücret zamları oranında arttırılan bu miktardan aşağıda kalırsa, ücretleri bu miktara iblağ edilecektir.

İşbu Toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten sonra işe alınan kampanya ve mevsimlik işçilerin çıplak ücretleri asgari ücret seviyesinde veya daha yukarıda olsa bile Şeker-İş'e üye oldukları takdirde çıplak ücretlerine birinci yıl birinci altı ayda işe yeni alınanlar için TL. 1,83, birinci yıl ikinci altı ay ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylarda işe alınanlar için bu miktara ücret zamları oranında ilave yapılır.

Toplu sözleşme dönemi içinde yeni asgari ücret uygulandığı takdirde, birinci yıl birinci altı ay için işbu TL. 1,83, birinci yıl ikinci altı ay ile ikinci yıl birinci ve ikinci altı aylar için ücret zamları oranında artırılarak yeni asgari ücretin üzerine ilave edilecektir." şeklindedir.

Aynı toplu iş sözleşmesinin yararlanma başlıklı geçici 1. maddesinde ise "İşbu Toplu İş Sözleşmesinden kural olarak; yürürlük tarihinde işyerinde çalışan ve imza tarihinden sonra işe giren veya iş sözleşmesi devam eden işçilerden yürürlük tarihinden sonra kadroya giren işçilerin toplu iş sözleşmesi zamlarından ne yolda yararlanacakları, ilgili maddelerinde gösterilmiştir." hükmüne yer verilmiştir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının ücreti belirlenirken, fiilen ödenen asgari ücrete önce 1,83 TL birinci yıl birinci altı ay zammı, ardından %5,5, %2,5 ve %2,5 olmak üzere diğer altışar aylık dönem zamları uygulanmıştır. 23. Dönem Toplu İş Sözleşmesi 01.02.2009-31.01.2011 yürürlük süreli olup, sözleşmenin 44. ve geçici 1. maddeleri gereğince davacının sendikaya üye olduğunun işverene bildirildiği 02.11.2010 tarihinden itibaren varsa o döneme denk gelen zamlardan yararlandırılması gerektiği açıktır. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihlerine göre, davacının ikinci dönem ikinci altı aylık dönemde işe girdiği de sabittir. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yanlış yorumlanması sonucu davacının sendikaya üye olmadığı ve hatta işe dahi başlamadığı dönem için ücret zamlarından faydalandırılması isabetli olmamıştır. Davacının ücreti, toplu iş sözleşmesinin 44. maddesi gereğince işe giriş tarihinden sonra ücretine uygulanması gereken bir zam varsa o zam uygulanarak tespit edilmelidir. Davacının davalı işveren işyerinde çalışmadığı dönem için toplu iş sözleşmesinde öngörülen zamlardan yararlandırılması hatalı olup bozayı gerektirmiştir.

3-Davacının genel tatil alacağıının hesaplanması hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

23. Dönem Toplu İş sözleşmesinin 20. maddesinde; ulusal bayram ve genel tatil

günlerinde çalışan bütün işçilerin çıplak ücretlerinin de %200 (3 yevmiye ) olarak ödeneceği hükmüne yer verilmiştir.

Somut olayda; hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının genel tatil alacağına ilave üç yevmiye karşılığı hesaplanması isabetli olmamıştır. Zira toplu iş sözleşmesi hükmünde genel tatil günlerinde çalışılması halinde çıplak ücretin %200 zamlı yani üç yevmiye olarak ödeneceği öngörüldüğüne göre; bunun bir yevmiyesinin çalışma karşılığı olmaksızın aylık ücret içinde ödenen yevmiye olduğu açıktır. Bu durumda, davacının genel tatil alacağına ilave iki yevmiye üzerinden hesaplanıp hüküm altına alınması gerekirken, dosya kapsamına uygun olmayan bilirkişi raporuna itibarla karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.04.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.