

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2015/1317
Karar No.	2015/2979
Tarihi:	04.02.2015

İlgili Kanun / Madde

6356 S. STİSK. /36

- **SENDİKADAN İSTİFA TARİHİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERİŞ TARİHİNDEN ÖNCE OLMASI**
- **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN ART ETKİSİNDEN SENDİKADAN TİS SONA ERİŞ TARİHİNDEN ÖNCE İSTİFA EDEN İŞÇİNİN YARARLANAMAYACAĞI**

ÖZETİ Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davalı işyerinde son olarak şoför olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin 05.03.2012 tarihinde emeklilik süresinin dolduğu gerekçesi ile feshedildiği, davacıya otuz günlük ücreti üzerinden kıdem tazminatının ödendiği anlaşılmaktadır. Davacı işçi, iş yerinde çalışırken üyesi olduğu Tez-Koop İş Sendikası'ndan toplu iş sözleşmesi sona ermeden 30.01.1996 tarihinde istifa etmiş olup, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği 30.06.1996 tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi olmadığı gibi, toplu iş sözleşmesinden de yararlanmamaktadır. Bu sebeple toplu iş sözleşmesinin davacı yönünden hizmet sözleşmesi olarak devam ettiğinin kabul edilmesi mümkün değildir.

Davacı işçinin toplu iş sözleşmesi sona ermeden önce 30.01.1996 tarihinde sendika üyeliğinden istifa etmiş olması sebebiyle daha sonra sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisinden yararlanması mümkün değildir.

DAVA : Davacı, fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı vekili, davacının davalı işveren nezdinde 01.10.1991-05.03.2012 tarihleri arasında şoför olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin emeklilik nedeni ile feshedildiğini, kıdem tazminatı hesaplamasının kırkbeş günlük ücret üzerinden yapılması gerektiği, bu uygulamanın işyeri şartı haline geldiğini, işverenin eşit davranma borcuna riayet etmesi gerektiği, kullanılmayan izin ücretlerinin ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, bakiye ücret alacağı, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatil ücreti ile yıllık izin ücreti alacaklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının şirket tarafından hazırlanan tazminat bordrosuna herhangi bir ihtirazi kayıt düşmediğini, 01.07.1995 tarihli toplu iş sözleşmesi gereğince kısa bir süre kırkbeş günlük ücret üzerinden kıdem tazminatı ödemesinin uygulandığını, davacının 30.01.1996 tarihinde sendikadan istifa ettiğini, bundan sonra toplu iş sözleşmesi imzalanmadığını, on seneyi aşkın süredir otuz günlük süre üzerinden kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını, şirket ortaklar kurulunun 27.07.2004 günlü toplantısında işyerinde 4857 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağına karar verildiğini, kararın tüm işçilere tebliğ edildiğini, işçilerin herhangi bir itirazda bulunmadığını, davacı alacaklarının 12.03.2012 keşide tarihli çek ile ödendiğini, davacının herhangi bir alacağı bulunmadığını belirterek davanın reddini istemiştir.

Mahkemece, kıdem tazminatının yılda kırkbeş gün üzerinden hesaplanmasına ilişkin uygulamanın 2004 yılına kadar sürdürüldüğü, 2004 yılında bu uygulamaya son verildiği; ancak bu değişikliğin kabulüne ilişkin olarak davacının yazılı muvafakatının alınmadığı, bu bağlamda yeni uygulamanın davacı hakkında bağlayıcılığının bulunmadığı, davacının yılda kırkbeş gün üzerinden kıdem tazminatına hak kazandığı; yılda otuz gün üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı ile bir kısım yıllık izin ücreti alacağının ve ücret alacağının davacının iş sözleşmesinin sona ermesini müteakip makul süre içerisinde davacıya ödendiği, fazla mesai ücreti alacağı, hafta tatili ücreti alacağı ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti, ücreti alacağı talebinin yerinde olmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında uyumsuzluk, iş yerinde daha önce yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmaya devam edilmesinin işyeri şartı haline gelip gelmediği, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranıp davranmadığı ve bunun sonuçları noktasında toplanmaktadır.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davalı işyerinde son olarak şoför olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin 05.03.2012 tarihinde emeklilik süresinin dolduğu gerekçesi ile feshedildiği, davacıya otuz günlük ücreti üzerinden kıdem tazminatının ödendiği anlaşılmaktadır. Davacı işçi, iş yerinde çalışırken üyesi olduğu Tez-Koop İş Sendikası'ndan toplu iş sözleşmesi sona ermeden 30.01.1996 tarihinde istifa etmiş olup, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği 30.06.1996 tarihinde taraf işçi sendikasının üyesi olmadığı gibi, toplu iş sözleşmesinden de yararlanmamaktadır. Bu sebeple toplu iş sözleşmesinin davacı yönünden hizmet sözleşmesi olarak devam ettiğinin kabul edilmesi mümkün değildir.

Somut olayda, iş yerinde 01.07.1995–30.06.1996 tarihleri arasında yürürlükte kalan toplu iş sözleşmesinde ise kıdem tazminatının kırkbeş gün üzerinden hesaplanacağı kararlaştırılmış, bu tarihten sonra sözleşmenin feshi tarihine kadar yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmamıştır.

Davacı işçinin toplu iş sözleşmesi sona ermeden önce 30.01.1996 tarihinde sendika üyeliğinden istifa etmiş olması sebebiyle daha sonra sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisinden yararlanması mümkün değildir. Diğer yandan davalı işveren tarafından 2004 yılında bir kısım işçilere kırkbeş günlük ücret üzerinden kıdem tazminatı ödenmişse de, 27.07.2004 tarihinde alınan kararlar uygulamanın yanlışlığından söz edilerek bundan vazgeçildiği belirtilmiştir. Bu tarihten sonra davalı işverenin eşitlik ilkesine aykırı davranışının varlığı da iddia ve ispat edilememiştir. Tüm bu hususlar dikkate alındığında davacının kıdem tazminatı fark alacağına ilişkin talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 04.02.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.