

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/32

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/7203  
Karar No. 2021/12370  
Tarihi: 21.09.2021

- SERBEST BÖLGEDE ÇALIŞAN İŞÇİ
- İLAVE TEDİYE
- İLAVE TEDİYE ÖDEMEKLE YÜKÜMLÜ KURULUŞLAR
- İLAVE TEDİYE HAK ETMEK İÇİN İŞÇİDE BULUNMASI GEREKEN KOŞULLAR

**ÖZETİ** İlave tediye alacağının kapsamı, yararlanacaklar, yararlanma şartları, miktarı ve ödeme zamanı 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması hakkındaki kanun ile düzenlenmiştir. Kanun 1. maddesinde devlet ve ona bağlı kurumların hangileri olduğu, ayrıca yararlanacak kişiler açıkça belirtilmiştir. Sonuç itibari ile kapsam bakımından, devlet tarafından yasa ve yasanın verdiği yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişilikleri ve bunlara bağlı kuruluşlarda iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanacağı görülmektedir. İşçi yönünden kapsama gelince: İş Kanunu kapsamına girsin girmesin, yukarıda belirtilen devlet ve ona bağlı kurumlarda İş Kanunu'nun 1. maddesindeki tanıma göre işçi sayılan herkes bu alacaktan yararlanacaktır. Kanun, 4857 ve 1475 sayılı İş Kanunu'ndan önceki İş Kanunu'na atıfta bulunmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu işçi tanımına 2. madde de yer vermiştir. Buna göre “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi” denir. O halde bir iş sözleşmesine dayanarak, yukarıda belirtilen kurumlarda çalışan her işçiye ilave tediye ödemesinin yapılması gerekir.

**Dava:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

## **Y A R G I T A Y K A R A R I**

### **Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, davacının kamu kuruluşu olan ... Çimento Fabrikasında 1991 yılında çalışmaya başladığını, iş sözleşmesinin 1999 yılında özelleştirme nedeniyle sona erdiğini, davacının 2002 yılından itibaren geçici işçi olarak ...'nde çalışmaya devam ettiğini, ancak önceki kıdeminin yok sayıldığını, ücret, kıdem ve yıllık izin gibi tüm haklarının ilk defa çalışmaya başlayan işçi gibi değerlendirildiğini, sendika üyesi olup toplu iş sözleşmesinden yararlanma şartlarını taşımamasına rağmen yararlandırılmadığını, davacının ücretinin emsal işçiye göre daha düşük ücret olduğunu, her yıl Bakanlar Kurulu kararı ile işçilere 2 (iki) kez 52 günlük ücretleri tutarında ilave tediye kadar ödeme yapılması gerekirken davalı kurum tarafından ödeme yapılmadığını, davacının yıpranma primi ve ücret alacağı da bulunduğunu ileri sürerek ilave tediye, ücret farkı, yıpranma primi, ikramiye ile yıllık izin tazminatı fark alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

### **Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacının daha önce görev yaptığı ... Çimento ve Toprak San T.A.Ş'ye bağlı ... Çimento Fabrikasının özelleştirilmesi üzerine iş sözleşmesinin sona erdiğini, 18/05/1983 tarih ve 83/6750 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği'nde 18/07/2002 tarih ve 24819 sayılı Resmi Gazete yayımlanarak yürürlüğe giren Yönetmelik ile değişiklik yapıldığını, Yönetmeliğin ek geçici 2. maddesinde (iştirakler hariç) özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların sürekli işçi kadrolarında özelleştirmenin yapıldığı tarihte çalışmakta olanlardan, bu kuruluşların süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedeniyle hizmet akitleri sona erenler ile özelleştirme sonunda, yeni işverenin iflası veya sair nedenlerle üretimin durdurulması veya hizmet akitlerinin haklı neden olmaksızın feshedilmesi nedeniyle işsiz kalan işçilerin talebi üzerine genel bütçeye dahil daireler ve katma bütçeli idareler ile kamu kurum ve kuruluşlarının işçi kadrolarına atanabileceğinin düzenlendiğini, davacının aradan 3 yıl geçtikten sonra davacının 2002 yılında açıktan atama suretiyle kurum bünyesinde düz işçi olarak işe başladığını, önceki iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ve diğer hakları ödenmek suretiyle sona erdiğini, yeni iş sözleşmesinde önceki kıdem nazara alınmayacağını, davacının kanundan ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarının eksiksiz ödendiğini beyan ederek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

### **İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:**

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporu doğrultusunda davanın reddine karar verilmiştir.

### **İstinaf Başvurusu:**

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

### **Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:**

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, istinaf dilekçesinde bildirilen sebeplerle sınırlı olarak yapılan inceleme sonucunda, davacının özelleştirme sonrasında nakle tabi personel olmadığı, uyuşmazlık konusu Yönetmeliğin geçici 2. maddesinde personelin nakli veya devrinin değil ilk defa işe alınmasını düzenlediği, davacının da hükme göre açıktan atama suretiyle yeni bir iş sözleşmesi ile başlatıldığı, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin emsal 23/01/2018 gün ve 2017/4540 E, 2018/1159 K sayılı kararı da nazara alındığında davacının işe giriş ücretinin davalı işverence kanun yönetmelik ve protokol hükümlerine uygun olarak belirlendiği sonucuna varılarak davanın reddine dair ilk derece mahkemesi kararının usul ve esas yönünden yerinde olduğu gerekçesiyle, davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

### **Temyiz:**

Karar yasal süresi içerisinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir. Gerekçe:

1-Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, Bölge Adliye Mahkemesi kararının davacı temyizi yönünden aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan yönleri usul ve kanuna uygun görülmüştür.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının ilave tediye alacağı bulunup bulunmadığı noktasındadır.

İlave tediye alacağının kapsamı, yararlanacaklar, yararlanma şartları, miktarı ve ödeme zamanı 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması hakkındaki kanun ile düzenlenmiştir. Kanun 1. maddesinde devlet ve ona bağlı kurumların hangileri olduğu, ayrıca yararlanacak kişiler açıkça belirtilmiştir.

Buna göre;

A. İşveren kapsamı yönünden devlete ve ona bağlı olmak üzere,

1. Genel, Katma ve Özel bütçeli daireler,

2. Sermayesi değişen kurumlar,

3. Sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan şirket ve kurumlar ve bunlara bağlı kuruluşlar,

4. Belediyeler ve belediyelere bağlı kuruluşlar,

5. 3460 ve 3659 sayılı kanun kapsamına giren, sermayesinin tamamı devlete ait olan veya bu sermaye ile kurulan iktisadi devlet kuruluşları,

6. Yukarıda belirtilenlerden olmayan diğer kurum, banka ve ortaklıklar olarak yasada açıkça belirtilmiştir.

3460 sayılı yasa bugün itibari ile yürürlükte olan bir yasa değildir. 3659 sayılı yasa ise, banka ve devlet kurumlarında çalışan memurların aylıkları ile ilgili düzenleme getirmiş ve halen yürürlüktedir. Bu yasanın 1. maddesinde, kapsama giren kurumlar daha ayrıntılı açıklanmıştır.

Bu kapsamda yukarıda belirtilen kurumlarca, sermayesinin yarısından fazlasına iştirak suretiyle kurulan kuruluşlar ve bunların aynı nispette iştirakleriyle vücut bulan kurumlar, ticaret ve sanayi odaları ve borsalar veya satın alınıp belediyelere bağlanan müesseseler de kanun kapsamına alınmıştır.

Keza 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu'nun merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri, sosyal güvenlik kurumları ve mahalli idarelerden oluşan genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ekli cetvellerde sayılmıştır. Bu cetvellerde Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu idareleri, Özel Bütçeli İdareler, Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar ve Sosyal Güvenlik Kurumlarında çalışanların kanun kapsamında olduğunun kabulü gerekir.

Sonuç itibari ile kapsam bakımından, devlet tarafından yasa ve yasanın verdiği yetki ile idari işlemle kurulan ve kamusal yetki ve ayrıcalıklardan yararlanan kamu tüzel kişilikleri ve bunlara bağlı kuruluşlarda iş sözleşmesi ile çalışanlara uygulanacağı görülmektedir.

B. İşçi yönünden kapsama gelince:

İş Kanunu kapsamına girsin girmesin, yukarıda belirtilen devlet ve ona bağlı kurumlarda İş Kanunu'nun 1. maddesindeki tanıma göre işçi sayılan herkes bu alaktan yararlanacaktır. Kanun, 4857 ve 1475 sayılı İş Kanunu'ndan önceki İş Kanunu'na atıfta bulunmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu işçi tanımına 2. madde de yer vermiştir. Buna göre “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi” denir.

O halde bir iş sözleşmesine dayanarak, yukarıda belirtilen kurumlarda çalışan her işçiye ilave tediye ödemesinin yapılması gerekir.

C. Ödenecek ücret yönünde kapsam:

Maddenin son cümlesinde yukarıda belirtilen işyerlerinde çalışan işçilere ücret sistemleri ne olursa olsun her yıl için birer aylık ücret tutarında ilave tediye ücreti ödeneceği belirtilmiştir. Devlet ve ona bağlı maden işletmelerinin yeraltında çalışan işçilere, ayrıca bir aylık ödeme dışında birer aylık daha ödemenin yapılacağı Kanunun 2. maddesinde açıklanmıştır.

Kanunun 3. maddesinde, işçilere her yıl için birer aylık (yeraltında çalışan işçilere her yıl için ikişer aylık) ilave tediye dışında, birer aylık ücret istihkaklarını geçmemek üzere Bakanlar Kurulu kararı ile aynı oranda bir ilave tediye ödemesi yapılabileceği belirtilmiştir.

Keza Kanunun Ek 1. maddesi ile ilave tediyelemlerin toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılması halinde buna sınır getirilmiş ve “Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tediyelemlerden ayrı olarak, her yıl için her biri bir aylık istihkakları tutarını (hafta

ve genel tatil ücretleri dahil) geçmemek şartıyla toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilir” düzenlemesine yer verilmiştir. Toplu İş Sözleşmesi ile yukarıda belirtilen kurumlarda çalışan işçilere en çok iki ay daha ilave tediye ödeneceğinin kararlaştırılabileceği, bu miktar üzerinde ödeme yapılacağı şeklindeki düzenlemenin yasal sınırı aşan miktarda geçersiz olacağını kabul etmek gerekir. Kanun, kapsam içinde olmayan ancak toplu iş sözleşmesi uygulanacak işyerleri için de ek 2. madde ile bir sınırlama getirmiş ve kapsamda kalmayan işyerlerinde toplu iş sözleşmeleri ile en çok 4 aylık, yeraltındaki işyerlerin de ise en çok 5 aylık ilave tediye oranında ücret ödeneceği kuralına yer vermiştir. Ancak bu tür işyerlerinde toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan bu tür ödemeleri ilave tediye olarak değil, akdi ikramiye olarak kabul etmek yerinde olacaktır.

Somut uyuşmazlıkta, davacı ... Çimento Fabrikasında çalıştığı döneme ilişkin kıdeminin davalıya ait işyerinde işe başladığı tarihte dikkate alınmaması sebebiyle ücretinin eksik belirlendiğini, emsal işçinin sahip olduğu bir kısım haklardan yararlandırılmadığını ileri sürerek ücret farkı, yıpranma primi gibi bir kısım alacaklarının tahsilini istemiş, ilk derece mahkemesince yerinde görülmeyen taleplerin reddine karar verilmiştir. Bölge adliye mahkemesince benzer gerekçelerle davacının istinaf başvurusunun reddine karar verilmiş ise de, davacı taraf dava dilekçesinde ilave tediye alacağına ödenmediğini beyan ederek, bu alacağının davalı taraftan tahsilini istemiştir. Gerçekten de dava dilekçesi incelendiğinde, davacının mahkemece reddine karar verilen bir kısım taleplerinin dışında “her yıl Bakanlar Kurulu kararı ile işçilere 2 (iki) kez ilave tediye yani toplamda 52 günlük ücretleri kadar ödeme yapılması gerekirken davalı kurum tarafından ödeme yapılmadığına” yönelik iddiasının bulunduğu görülmektedir. İlk derece mahkemesince davacının bu iddiası ve talebi ile ilgili olarak herhangi bir inceleme yapılmadığı, bölge adliye mahkemesince de davacının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verildiği anlaşılmakta olup, ilave tediye alacağı talebi noktasında eksik inceleme ile karar verilmesi yerinde değildir. Davacının bildirdiği deliller toplanmalı, iddia ve savunma ile dosya kapsamındaki tüm deliller birlikte değerlendirilerek davacının ilave tediye alacağına hak kazanıp kazanmadığı noktasında bir sonuca varılmalıdır. Eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.

### **SONUÇ:**

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, karardan bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesi ilgili hukuk dairesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21/09/2021 gününde oybirliği ile karar verildi.