



**Prof. Dr. Tankut Centel**  
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

## TOPLU SÖZLEŞMEDEKİ ÜCRET ZAMMINI DÜŞÜRME (Karar İncelemesi)

### **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi**

**Esas No.: 2003/18300**

**Karar No.: 2004/426**

**Tarih: 20.1.2004**

### **Karar Özeti:**

1 - Toplu iş sözleşmesini bağtılamaya yetkili olan işçi ve işveren taraflarının temsilcileri arasında sonradan yapılan ve ücret zamlarını düşürmeyi içeren ek protokol hükümleri, hukuken geçerlidir.

2 - Taraf sendikanın üyesi olan işçi; yürürlük başlangıç tarihi imza tarihinin öncesine alınan toplu iş sözleşmesi hükümleriyle bağlı olup, bu süre zarfında önceye etkili kılan toplu iş sözleşmesi hükümlerine tabidir.

### **İlgili Mevzuat:**

TİSGLK. 9

### **Karar Metni:**

Dava: Taraflar arasındaki maaş, ikramiye ve fazla çalışma parasının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda, ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek, işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmalı ve duruşma için 20.1.2004 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ... ile karşı taraf adına Avukat ... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

### **Yargıtay Kararı**

Davacı işçi sendika üyesi olup işyerinde uygulanmış olan 1.8.2000-31.7.2002 tarihli toplu iş sözleşmesinden yararlanmıştı. Anılan sözleşmenin 41. maddesine göre işyerinde uygulanması gereken 2. yıl birinci altı ay ücret artışının % 32.2 oranında olduğu taraflar arasında tartışmasızdır. Sendika yetkilileri ile işveren temsilcileri biraraya gelerek

13.12.2001 tarihli protokolü hazırlamışlar ve bu ücret artış oranını % 16 olarak belirlemişlerdir. Davacı işçi anılan protokolda, yeni toplu iş sözleşmesi dönemine kadar geçen süre içinde işverence işçi çıkarılması halinde bu işçiler yönünden uygulanması gereken ücretin toplu iş sözleşmesine göre belirleneceğinin öngörüldüğünü, iş sözleşmesi 19.11.2002 tarihinde feshedilen davacı yönünden protokolün uygulanmayacağını belirterek, işçilik haklarıyla ilgili fark isteklerinde bulunmuştur. Mahkemece isteklerin kabulüne dair karar verilmiştir.

Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre toplu iş sözleşmesinde öngörülen 2. yıl birinci altı aylık ücret artışının 1.8.2001 tarihinde yürürlüğe girmesinden sonra toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendika yetkilileri ile işveren temsilcileri 13.12.2001 tarihinde ek protokol düzenlemişler ve 31.12.2001 tarihinden sonraki dönem için bu ücret artış oranını % 16'ya indirmişlerdir. Anılan ek protokolü sendika adına ikisi toplu iş sözleşmesi bağtılamaya yetkili toplam beş kişi imzalamıştır. Bu açıdan bakıldığında, söz konusu ek protokolün geçerli olduğu kabul edilmelidir ve esasen bu husus taraflar arasında da tartışmasızdır.

Bahsi geçen ek protokolün düzenlenmesinden sonra sendika yetkililerinin ayrılmasını müteakip sendika üyesi işçilerin bazı tereddütleri olmuş, özellikle iş sözleşmesi işverence feshedilebilecek işçiler yönünden protokolle azaltılmış olan ücretten tazminatların ödenebilecek olması haksız bulunmuş ve bu husus sendika yetkilileri ile işveren temsilcileri arasında telefon konuşmasına konu olmuştur. Bu konuda karşılıklı mutabakat sonucu aynı tarihli yeni bir ek protokol düzenlenmiş, bu belgeyi de işveren adına aynı temsilciler imzalamış, sendika yetkililerinin bir kısmının ilgili yerden uzaklaşmış olmaları sebebiyle sendika adına ise sadece işyeri sendika temsilcileri imza koymuşlardır. Mahkemece bu şekilde ikinci kez imzalanmış olan protokolün geçerli olup olmadığı ilgili sendikadan sorulmuş ve sendikanın cevap yazısında yukarıda bahsi geçen

olaylar açıklanmış, her iki protokolün de geçerli olduğu belirtilmiştir. Söz konusu ikinci ek protokolün toplu iş sözleşmesi bağtılamaya yetkili kişiler tarafından sendika adına imzalanmadığı hususu, ancak sendika tarafından ileri sürülebilecek bir konudur. Gerçekten, işveren adına imza atan şahıslar birinci ek protokoldekilerle aynı olduğuna göre, ikinci ek protokolün geçersiz olduğunun davalı işverence ileri sürülmesine olanak bulunmamaktadır.

Bu şekilde 13.12.2001 tarihinde imzalanan ikinci ek protokolün de geçerli sayılması gerektiğini belirledikten sonra anılan ek protokolün içeriği üzerinde durulmalıdır. Anılan ikinci ek protokolde, yeni dönem toplu iş sözleşmesine kadar iş sözleşmesi işverence feshedilen işçiler yönünden bu protokolde belirlenen % 16 oranındaki ücret artışı yerine toplu iş sözleşmesindeki % 32.2 ücret artışı oranının uygulanacağı kuralı mevcuttur. Bir sonraki toplu iş sözleşmesi 24.1.2003 tarihinde imzalanmış ve bu sözleşme 1.8.2002-31.7.2004 tarihleri arasında yürürlüktedir. Davacı işçinin iş sözleşmesi ise 19.11.2002 tarihinde davalı tarafından feshedilmiş, ihbar ve kıdem tazminatları ödenmiştir. Buna göre davacı işçi yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihleri arasında işten çıkarılmıştır. Dairemizin kararlılık kazanmış olan görüşüne göre bu gibi hallerde, yeni toplu iş sözleşmesinde yürürlük başlangıcı ile imza tarihi arasında çıkarılanlarla ilgili yararlanma maddesinin bulunup bulunmadığı önem kazanmaktadır. İşyerinde 1.8.2002-31.7.2004 tarihleri arasında uygulanan toplu iş sözleşmesinin geçici maddesinde yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında işverence iş sözleşmesi feshedilen işçilere % 12 oranında öngörülen bu sözleşmedeki ücret artışının uygulanacağı belirtilmiştir. Anılan hükme göre davacı işçi yönünden yeni toplu iş sözleşmesinin uygulanması söz konusu olmaktadır. Bir başka anlatımla, davacı işçi yönünden 1.8.2002 tarihinden itibaren bu yeni toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girdiği kabul edilmelidir. Bu noktada yeniden 13.12.2001 tarihinde imzalanan ikinci ek protokole dönülecek olursa, anılan protokolde yeni dönem toplu iş sözleşmesine kadar iş sözleşmesi işverence feshedilen işçiler bakımından protokol hükümlerinin geçerli olmayacağı açıklandığına göre, davacı işçi bu kapsamda değerlendirilemez. Gerçekten davacı işçi bakımından yeni dönem toplu iş sözleşmesi 1.8.2002 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve iş sözleşmesinin feshi daha sonraki bir tarihte gerçekleşmiştir.

Böyle olunca ikinci ek protokolde bahsi geçen ayırık durumun davacı işçi bakımından uygulanması söz konusu değildir. Davalı işverence 13.12.2001 tarihli her iki protokol hükümleri uygulanarak davacı işçiye 31.12.2001 tarihinden sonraki dönem için % 16 oranında ücret artışı yapılmasında hatalı bir yön bulunma-

maktadır. Mahkemece dava konusu fark isteklerin reddi gerekirken yazılı şekilde kabule karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 375.000.000 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.1.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

### **Kararın İncelenmesi:**

I. İncelenen Yargıtay kararına konu olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadariyle:

1. İşyerinde 1.8.2000-31.7.2002 yürürlük süreli bir toplu iş sözleşmesi uygulanmaktayken, 13.12.2001 tarihinde toplu iş sözleşmesi bağtılamaya yetkisi bulunan işçi sendikası ile işveren temsilcileri ek bir protokol imzalayarak, 1.1.2002-31.7.2002 döneminde ücret artış oranını % 32.2'den % 16'ya düşürülmesini kabul etmişlerdir. Yine, aynı tarihli ikinci bir ek protokol düzenlenerek, bu süre içinde işten çıkarılacak işçilere % 16'lık oranın yerine toplu iş sözleşmesindeki % 32.2'lik oranın uygulanacağı kararlaştırılmıştır. Ancak, ikinci ek protokol, birinci ek protokolü daha önce imzalamış bulunan aynı işveren temsilcileri ile işyeri sendika temsilcileri tarafından imza altına alınmıştır.

24.1.2003 tarihinde yeniden bir toplu iş sözleşmesi imzalanmış; ama, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi, imza tarihinin öncesine alınarak 1.8.2002-31.7.2004 olarak belirlenmiş ve söz konusu toplu iş sözleşmesinin geçici maddesinde, imza tarihi ile yürürlük başlangıç tarihi arasında işverence işten çıkarılmış işçilere % 12'lik bir ücret artış oranının uygulanacağı belirtilmiştir.

Bu arada, sendika üyesi davacı işçinin iş sözleşmesi, 19.11.2002 tarihinde işveren tarafından feshedilmiştir. Bunun üzerine davacı işçi de, dava açarak, kendisine ödenecek hakların ikinci ek protokol gereğince % 16 yerine % 32.2 üzerinden hesaplanması gerektiğini ileri sürmüş ve fark talebinde bulunmuştur.

Alt mahkeme; gerekçesi karar metninden anlaşılacakla birlikte, davacı işçinin bu yöndeki talebini kabul ederek, farkların ödetilmesine karar vermiştir.

2. Alt mahkemenin bu kararının davalı vekilince temyiz edilmesi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; ücret artış oranlarını sonradan düzenleyen her iki protokolün hukuken geçerli olduğunu, ancak davacı işçinin yürürlüğü önceye alınan yeni toplu iş sözleşmesi döneminde işten çıkarıldığını ve bunun için de, fark talebinde bulunmayacağını belirtmiş ve alt mahkemenin farklara hükmeden kararının bozulmasını kabul etmiştir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından ir-

delenmesi gereken hukuki sorun; görüldüğü üzere, toplu iş sözleşmesinin taraflarının, serbest iradeleriyle daha sonra değişiklik yapıp yapamayacakları ve yapacaklarsa da, bunun kapsamının ne yönde olacağı noktalarında toplanmaktadır. Bu bakımdan, öncelikle, yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesini tarafların anlaşmak suretiyle değiştirmeleri ve sonra da, söz konusu değişikliğin uygulama alanı üzerinde durulması gerekmektedir.

1. İncelenen Yargıtay kararında, herşeyden önce, toplu iş sözleşmesinde taraf iradeleriyle sonradan değişiklik yapılması [değişiklik kavramı konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Ömer Ekmekçi, Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması, Çimento İşveren X, 5 (Eylül 1996), 13 vd.] söz konusudur. Nitekim, taraflar, aralarında yaptıkları ilk ek protokolde, toplu iş sözleşmesiyle daha önce saptanmış bulunan ücret artış oranlarını indirmeyi kabul etmişler ve % 32.2'lik ücret artış oranının, % 16'ya düşürülmesini kararlaştırmışlardır. Yüksek Mahkeme; görüldüğü üzere, bu tarz ücret indirimlerini hukuken geçerli saymaktadır.

Yüksek Mahkeme'nin bu konuda üzerinde durduğu esaslı bir nokta, değişikliğe ilişkin protokol metinlerini imzalayacak kişilerin, gerçekten buna yetkili olup olmadıklarıdır. Gerçekten, toplu iş sözleşmesinde sonradan yapılacak değişikliklere imza atacak kişiler, değişiklik yapmaya yetkili bulunmalıdır. Bu bakımdan, söz konusu kişilerin buna yetkilerinin bulunup bulunmadığının, taraflar nezdinde ayrıca araştırılması ve böyle bir yetkinin saptanamadığı durumlarda, imzalanmış protokolün hukuken geçersizliğine karar verilmesi gerekir [bkz. Yarg. 9. HD., 22.4.1996-906/9229-Çimento İşveren X, 4 (Temmuz 1996), 31].

Uyuşmazlığa konu olan olayda, ilk ek protokolde, değişiklik yapma yetkisi açısından, tartışılan bir konu yoktur. Aynı tarihi taşıyan ikinci ek protokol ise, işçi (sendikası) tarafı olarak, sadece işyeri sendika temsilcilerince imzalanmıştır. Ancak, Yüksek Mahkeme, bu durumda hukuka aykırı herhangi bir yönü görmemektedir. Çünkü, bu husus; Yüksek Mahkeme'ye göre, "ancak sendika tarafından ileri sürülebilecek bir konu"dur. Nitekim, burada yükümlülük altına giren taraf doğrudan işveren tarafı olduğundan ve de yetkili işveren temsilcilerince protokol imzalanmış bulunduğundan, artık bunun işçi sendikasına karşı kullanılması, söz konusu değildir. Aksine davranış, "dürüstlük kuralı"na (MK. m. 2) ters düşer. Buna göre, Yüksek Mahkeme'nin bu yolaki gerekçesini, "kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı" yolundaki bir ek gerekçeyle tamamlamak mümkündür. Gerçekten, işveren temsilcileri, karşı tarafın yetkilerinin olup olmadıklarını araştırmadan ikinci ek protokolü im-

zalamışlardır. Sonradan işveren temsilcilerinin, bundan yararlanıp işçi sendikasına karşı bunu ileri sürmeye kalkışmaları, dürüstlük kuralı ilkesiyle (MK. m. 2) bağdaşmayacaktır. Ayrıca, alt mahkeme, işçi sendikası durumunu sormuş ve ilgili sendikadan "her iki protokolün de geçerli olduğu" yanıtını almıştır. Bu durum da, işçi sendikasının yetkili kişilerin, altında imzalarının bulunmasına rağmen, ikinci ek protokolü onayladıklarını göstermeye yeterlidir.

2. Davacı işçinin iş sözleşmesi; ek protokollerin söz konusu olmadığı, yürürlük başlangıç tarihi imza tarihinin öncesine alınmış yeni bir toplu iş sözleşmesi döneminde, işverence feshedilmiştir. İşyerinden ayrılmamış taraf sendika üyesi işçilerin, yürürlüğü önceye alınmış toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanması, inceleme konusu kararda da belirtildiği üzere, Yüksek Mahkeme'nin zaman içinde istikrar kazanmış görüşleri içinde yer almaktadır [ayrıntılı bilgi için bkz. Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukununun Esasları, İstanbul 2003, 371-372 ve orada belirtilen yargı kararları]. Kaldı ki; yeni yapılan toplu iş sözleşmesi, bu dönemdeki yararlanma konusunda, açık bir düzenlemeye yer vermektedir. Buna göre, ilgili toplu iş sözleşmesinin geçici maddesi, yürürlük başlangıç tarihi ile imza tarihi arasında işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilen işçilere % 12'lik ücret artışı oranının uygulanmasını öngörmektedir. Davalı işveren ise, belirtilen dönemde davacı işçiye % 16'lık bir ücret artış oranını, yani % 4'lük bir fazladan ödemeyi uygulamış durumdadır. Ancak, Yüksek Mahkeme, taleple bağlılık ilkesi gereğince olsa gerek, bu nokta üzerinde durmamakta; "31.12.2001 tarihinden sonraki dönem için % 16 oranında ücret artışı yapılmasında hatalı bir yön bulunmamakta" anlatımına yer vermekte, ama farklılara hükmedilmesini de hukuken yerinde bulmamaktadır. Bu durumda, davacı işçiye uygulanacak ücret artış oranı, 1.1.2002-31.7.2002 dönemi için % 16 ve 1.8.2002 ile işten çıkarıldığı tarih olan 19.11.2002 arasındaki dönem için de % 12 olacak ve doğallıkla, tazminatları da, % 12'lik zamlı ücreti üzerinden hesaplanmak gerekecektir. Davalı işveren de, % 4'lük fazladan ödediği miktarları ayrıca davacı işçiden isteyebilecektir.

III. Sonuç itibarıyla, inceleme konusu yapılan Yargıtay kararı, sonuçları ve gerekçeleri bakımından, doğru ve yerinde olarak değerlendirilmelidir. Ancak, Yüksek Mahkeme'nin bu kararı, sonucundan çok, içeriği ve kapsamı itibarıyla zenginliğe sahip görünmektedir. Gerçekten, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi; söz konusu kararında, ek iki protokolle ilgili geniş ve ayrıntılı açıklamalara girişmek sizin, salt davacı işçinin yeni toplu iş sözleşmesine bağlı bulunduğunu gözönünde bulundurarak, fark isteklerinin yerinde olmadığına karar verebilirdi. Ancak, Yüksek Mahkeme; isabetle bunu yapmamış; değişikliği yapma yetkisine ilişkin açıklamalarının ötesinde, tarafların sonradan top-

lu iş sözleşmesinde değişiklik yapabileceklerini ve hatta giderek, karşılıklı anlaşmak suretiyle, ücret zamlarını düşürebileceklerini açıklığa kavuşturmuştur. Ekonomik güçlük çekilen durumlarda işçi sendikalarının işyerlerine (işveren kesimine) yardımcı olmalarına hukuki olanak sağlayan bu tür anlaşmalar, hala küresel ekonomik krizin etkilerinden

kurtulamamış bulunan Türkiye ekonomisi bakımından, güncelliğini sürdürmektedir. İşte, Yüksek Mahkeme'nin bu kararı; ayrıntıya girmek suretiyle, bazı kişi ve kesimlerdeki duraksamaları cesurane silmeye çalışmakta ve bazı işçi sendikalarının bu yöndeki tutumlarını da destekler görünmektedir.