

T.C.

YARGITAY 22. HUKUK DAİRESİ

E. 2015/20567 K. 2015/26227 T. 1.10.2015

SENDİKA ÜYESİ İŞÇİ İLE SENDİKASIZ İŞÇİ ARASINDA TOPLU SÖZLEŞMEDEN YARARLANMA BAKIMINDAN FARK OLABİLİR. EŞİTLİK İLKESİ AYNI DURUMDA OLANLAR İÇİN GEÇERLİDİR.

Gerekçe:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının baştan itibaren davalı işyerinde çalışan işçilere tanınan haklardan yararlanıp yararlanamayacağı ve buna bağlı olarak talep ettiği alacaklara ilişkindir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, davacının ilk defa dava dışı Petrol Ltd. Şirketi bünyesinde çalışmaya başladığı, daha sonra davalı işveren kadrosuna geçirildiği anlaşılmaktadır. Diğer yandan davacının 2006 yılında Petrol-İş Sendikasına üye olduğuna ilişkin üye kayıt fişi, davalı tarafından yapılan ödemeleri gösteren belgeler, kapsam içi personel ücret yönetmeliği, kök ücret tablosu ve davalı işyerinde geçerli toplu iş sözleşmesi ile yönerge de dosyaya ibraz edilmiştir.

Davalı Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Kapsam İçi Personel Ücret ve Görevde Yükselme Yönergesinin "İşe Almada Ücretin Tespiti" başlıklı 6. maddesinde "(1) Personelin daimi veya geçici bir göreve açıktan atanmasında ilk kademe unvanı ve ücreti verilir. (2) İşe alınan personelin başlangıç ücreti; Ortaklık içi, Ortaklık dışı hizmetleri ve öğrenim farkı nedeniyle verilecek ücretin değerlendirilmesini düzenleyen aşağıdaki (a), (b), (c), (ç) bendi esaslarına göre tespit edilir. a) Ortaklık İçi Hizmetler: Daha önce ortaklık içi hizmeti olanların yeniden işe alınmaları halinde, 3. maddenin (c) bendi de dikkate alınarak, son işe alınma tarihi itibarıyla geçmiş hizmetlerine göre intisap tarihi bulunur. Bulunan intisap tarihinde yürürlükte bulunan kök ücret tablosuna göre kök ücreti tespit edilir. Kök ücretin üzerine bu maddenin (b) bendi dikkate alınarak kademe farkı ve (c) bendi dikkate alınarak tahsil zammı ilave edilir. İntisap tarihinden son giriş tarihine kadar geçen süre içinde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesi zamları ilave edilmek suretiyle başlangıç ücreti tespit edilir. Ücretleri bu şekilde tespit edilenlere, geçmiş iç hizmetleri için ayrıca kademe farkı verilmez. Bu işlem iş akdi yenilenen personele uygulanmaz" hükmüne yer verilmiştir.

Davacı, davalıya ait işyerinde başlangıçtan itibaren olarak çalıştığını, tüm işçilere aynı ücretin verilmesine karşın kendisine yapılan ödemelerin eksik olduğunu ileri sürmektedir. Buna karşı davalı işveren, davacının Kapsam İçi Personel Ücret Yönetmeliğinin 1. maddesinde "Bu yönetmelik TPAO işyerlerinde belirsiz süreli hizmet akdi ile çalışan ve toplu iş sözleşmesi kapsamında olan (kapsam içi) personele uygulanır." hükmü sebebiyle toplu iş sözleşmesine dayalı olarak ödenen ücret kalemlerinden yararlanamayacağını savunmaktadır. Buna göre taraflar arasındaki davacının kök ücretinin nasıl belirleneceği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davalı Ortaklığın Kapsam İçi Personel Ücret ve Görevde Yükselme Yönergesinin 1. maddesinde yönergenin, kapsam içi personelin işe başlama ücretleri ile nakil ve görevde yükselmelerinde uygulanacak esasların belirlenmesinin amaçlandığı; yönergenin Ortaklık işyerlerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve toplu iş sözleşmesi kapsamında olan kapsam içi personele uygulanacağı belirtilmiştir. Bu sebeple davacının kök ücretinin belirlenmesinde tespit kararına göre işe başladığı tarihte alabileceği ücret araştırılmalıdır.

Yukarıda sözü edilen Yönergenin 6. maddesinin 2. bendinde "İşe alınan personelin başlangıç ücreti; Ortaklık içi hizmetler Daha önce ortaklık içi hizmeti olanların yeniden işe alınmaları halinde, 3. maddenin (c) bendi de dikkate alınarak, son işe alınma tarihi itibarıyla geçmiş hizmetlerine göre intisap tarihi bulunur." düzenlemesi dikkate alınarak kök ücret tespit edilmelidir.

Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise, TPAO kapsam içi personel ücret yönetmeliği ve kök ücret tablosuna göre davacının ilk defa çalışmaya başladığı tarihteki kök ücreti belirlenerek iş sözleşmesinin fesih tarihindeki günlük ücretinin belirlendiği, dosyadaki bordroların emsal alındığı ve davacının baştan beri sendikal haklardan yararlanacağı düşünülmüş hesaplaması yapıldığı belirtilmiştir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, eşitlik ilkesinin aynı durumda olanlar bakımından geçerli olduğunun göz önünde bulundurulması gerekir. Bu bağlamda, sendikaya üye olan ile üye olmayan arasında Toplu İş Sözleşmesinden yararlanma yönünden bir fark olması doğal karşılanmalıdır. Davacının 2006 yılında sendika üyesi olduğu dikkate alındığında sendikaya üyelik tarihinden önceki dönem için kök ücrete toplu iş sözleşmesi zamlarının uygulanması doğru olmaz. Aksi halde daha önce toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi ile toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçinin ikinci dönem giriş ücreti aynı olacaktır. Buna göre mahkemece işyerinde çalışan güvenlik görevlilerinin ücretlerinin sendika üyesi oldukları tarih ve önceki durumları dikkate alınarak tespit edilmeli, sendika üyesi olduğu tarihten itibaren Toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği hususu da nazara alınarak hesaplama yapılmalıdır. Hüküm kurmaya yeterli olmayan bilirkişi raporu ve eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç :

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 01.10.2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.