

# tühis

## İş hukuku ve iktisat dergisi

Ek : Yargıtay Kararları



**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9.HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO: 2010/44776**  
**KARAR NO : 2010/37261**  
**TARİHİ : 10.12.2010**

**KARAR ÖZETİ: HİZMET YILI ÖDÜLÜNDEN KESİNTİ YAPILIP YAPILMAYACAĞI**

Toplu iş sözleşmesi ile hizmet yılı ödülü adı altında davacıya yapılan ödemeler Gelir Vergisi Yasası, Damga Vergisi Yasası, Sosyal Sigortalar Yasası ve İşsizlik Sigortası Yasası anlamında geniş anlamda vergiye ve prime esas kazanç olarak kabul edilmelidir. İşverence yapılan kesintiler yasal olup aksi halde işverenin hukuki sorumluluğu söz konusu olacaktır.

**DAVA:** Davacı ... ile davalı ... A.Ş. arasındaki alacak davasına ilişkin ... İş Mahkemesince verilen ve temyiz edilmeksizin kesinleşen 17/12/2009 tarih ve 2009/325 Esas, 2009/1855 Karar sayılı kararının 6245 sayılı Harcırah Kanununa aykırı olduğu iddiası ile kanun yararına bozulması Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının 23/9/2010 gün ve 2010/201759 sayılı tebliğnamesi ile istenilmiş olmakla, dosyadaki tüm belgeler okunup dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

**YARGITAY KARARI**

Davacı; davalı işyerinde işçi olarak çalıştığını, iş yerinde uygulanan TİS'in 56/a maddesinde hizmet yılı ödülünün düzenlendiğini, bu maddede şeker sanayinde 10-15-20-25 ve 30 yıl hizmeti bulunan daimi personel ile 10-15-20-25-30 kampanyada çalışmış olan geçici personele 10 yıl için 10, 15 yıl için 30, 20 yıl için 45, 25 yıl için 50, 30 yıl için 60 günlük brüt yevmiye tutarında ödül verilir hükmünün bulunduğunu, davacının maddede belirtilen hizmet yılını doldurması nedeniyle hizmet ödülü aldığını, ancak davacıya kesintiler yapılarak ödülünün ödendiğini, TİS'e göre hizmet yılı ödülünün hiç bir kesinti yapılmaksızın brüt yevmiye tutarı üzerinden ödenmesi gerektiğini belirterek, eksik ödenen hizmet yılı ödülü alacağıının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı; dava konusu alacağın zamanaşımına uğradığını 193 sayılı Gelir Vergisi K.nun 61. maddesine göre hizmet yılı ödülünden kesinti yapılmayacağına dair bir düzenleme olmadığını, 488 sayılı Damga Vergisi Kanununa göre ücret ikramiye v.s gelirlerin damga vergisine tabi olduğunu, 5510 sayılı Yasanın 80. maddesinde prime esas kazançların belirtildiğini, 506 sayılı SSK'nu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu gereği personele ödenmekte olan ücretlerden Gelir Vergisi kesintisi Sigorta primi kesintisi, İşsizlik sigortası kesintisinin yapılmasının zorunluluğu olduğunu 1978, 1980 yılları arasında imzalanan 8. Dönem TİS'den bu yana uygulamanın bu şekilde devam ettiğini, taraflar arasında hiç bir ihtilaf çıkmadığını savunmuştur.

Mahkemece;

TİS'nde hizmet yılı ödülü başlığını taşıyan 56/a maddesinde şeker sanayinde 10-15-20-25 ve 30 yıl hizmeti bulunan daimi personel ile 10-15-20-25-30 kampanyada çalışmış olan geçici personele 10 yıl için 10, 15 yıl için 30, 20 yıl için 45, 25 yıl için 50, 30 yıl için 60 günlük brüt yevmiye tutarında ödül verilir hükmünün bulunduğu, TİS gereği hizmet yılı ödülünün brüt tutar üzerinden ödenmesi gerektiği, TİS'nde ödenecek ödül veya diğer sosyal yardımların hangisinin net hangisinin brüt ücret üzerinden ödeneceğinin açık, kesin ve somut olarak taraflarca kararlaştırıldığı, örneğin TİS'nin 53. maddesinde düzenlenen doğum yardımının ve 64. maddesinde düzenlenen defin yardımının net olarak ödeneceğinin belirtildiği, 67. maddedeki görev ve sorumluluk ödeneği ile 63. maddedeki ölüm yardımının çıplak yevmiye üzerinden ödeneceğinin belirtildiği hizmet yılı ödülünden kesinti yapılacağına dair vergi yasasında bir düzenleme olmadığı, vergide kanunilik ilkesi geçerli olduğundan yorum yolu ile yasanın genişletilemeyeceği, TİS'ndeki bu maddenin amacının belirli bir süre hizmet eden kişilerin ödüllendirmeye çalışılması olduğu aynı maddede hizmet yılı ödülü olarak Cumhuriyet altını verileceğinin de kararlaştırıldığı, bu ödülün aynı olarak işçilere ödendiği, brüt kelimesinin sözlükteki karşılığının kesinti yapılmamış para olduğu uygulamada brüt deyiminin henüz yasal kesintiler yapılmamış ücret anlamına geldiği ... ile ...Sendikası arasında yapılan 23. TİS'nin 35. maddesinde "ücret ve ücret dışındaki her türlü ödemelerden kanuni kesintiler yapılır" düzenlemesinin yer aldığı bu düzenlemenin davaya konu önceki dönem TİS'lerinde bulunmadığı buna göre davacıya hizmet yılı ödülünün brüt yevmiye üzerinden ödenmesi gerektiği halde kesinti yapılarak net ödeme yapıldığı gerekçesi ile isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Uyuşmazlık toplu iş sözleşmesinde brüt ücret üzerinden ödeneceği belirlenen hizmet ödülünden Gelir Vergisi, Damga Vergisi, Sigorta Şahıs Payı olarak Sigorta Primi ve İşsizlik Sigortası primi kesintisi yapıp yapılmayacağı noktasında toplanmaktadır.

Davaya konu toplu iş sözleşmelerinin "Hizmet Yılı Ödülü" başlığını taşıyan 56/a maddesinde; "Şeker Sanayinde (... bağlı ve ... tedvir edilen dönemde) 10-15-20-25 ve 30 yıl hizmeti bulunan kadrolu daimi işçiler ile diğer işçilere ve 10-15-20-25 ve 30 kampanyada çalışmış olan kampanya mevsimlik işçilere 10 yıl için 10, 15 yıl için 30, 20 yıl için 45, 25 yıl için 50, 30 yıl için brüt 60 günlük yevmiye tutarında ödül verilir." düzenlemesi bulunmaktadır.

193 sayılı Gelir Vergisi Yasasınının 61. maddesinde; Ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir.

Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez.

Bu Kanunun uygulanmasında, aşağıda yazılı ödemelerde ücret sayılır.

1. 23 üncü Maddenin 11 numaralı bendine göre istisna dışında kalan emeklilik, maluliyet, dul ve yetim aylıkları;

2. Evvelce yapılmış veya gelecekte yapılacak hizmetler karşılığında verilen para ve ayınlarla sağlanan diğer menfaatler;

3. Türkiye Büyük Millet Meclisi, İl genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile özel kanunlarına veya idari kararlara göre kurulan daimi veya geçici bütün komisyonların üyelerine ve yukarıda sayılanlara benzeyen diğer kimselere bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler;

4. Yönetim ve denetim kurulları başkanı ve üyeleriyle tasfiye memurlarına bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler;

5. Bilirkişilere, resmi arabuluculara, eksperlere, spor hakemlerine ve her türlü yarışma jürisi üyelerine ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler;

6. Sporculara transfer ücreti veya sair adlarla yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler, şeklinde düzenleme mevcuttur.

Aynı yasanın 94. maddesinde ise "Kamu idare ve müesseseleri, iktisadi kamu müesseseleri, sair kurumlar, ticaret şirketleri, iş ortaklıkları, dernekler, vakıflar, dernek ve vakıfların iktisadi işletmeleri, kooperatifler, yatırım fonu yönetenler, gerçek gelirlerini beyan etmeye mecbur olan ticaret ve serbest meslek erbabı, zirai kazançlarını bilanço veya zirai işletme hesabı esasına göre tespit eden çiftçiler aşağıdaki bentlerde sayılan ödemeleri (avans olarak ödenenler dahil) nakden veya hesaben yaptıkları sırada, istihkak sahiplerinin gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapmaya mecburdurlar." hükmü bulunmaktadır.

506 sayılı Yasanın 77. maddesinde ise; Sigortalılarla işverenlerin bir ay için ödeyecekleri primlerin hesabında:

- a) Sigortalıların o ay için hak ettikleri ücretlerin,
- b) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan sigortalılara o ay içinde ödenenlerin,
- c) İdare veya kaza mercilerince verilen karar gereğince (a) ve (b) fıkralarında yazılı kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin, Brüt toplamı esas alınır.

Şu kadar ki, ölüm, doğum ve evlenme yardımları, yolluklar, kıdem, ihbar ve kasa tazminatları, aynı yardımlar ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca miktarları yıllar itibariyle belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, sigorta primlerinin hesabına esas tutulacak kazançların aylık tutarının tespitinde nazara alınmaz. Bunların dışında her ne ad altında ödeme yapılırsa yapılsın tüm ödemeler prime tabi tutulur düzenlemesi bulunmaktadır.

488 sayılı Damga Vergisi Kanununun ekinde yer alan 1 sayılı tablonun 4. bölümüne ait 1. sıranın b bendinde "Maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne adla olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya

açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediye olunduğu takdirde nakli ve tediye temin eden kağıtların... oranında damga vergisine tabi olacağı..." düzenlenmiştir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48. maddesinde ise "İşsizlik sigortası zorunludur. Bu Kanun kapsamına giren ve halen çalışmakta olanlar bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, yeni girenlerde işe başladıkları tarihten itibaren sigortalı olurlar." Şeklinde hüküm bulunmaktadır.

Anılan yasal düzenlemeler ve somut uyuşmazlık birlikte değerlendirildiğinde TİS ile hizmet yılı ödülü adı altında davacıya yapılan ödemeler Gelir Vergisi Yasası, Damga Vergisi Yasası, Sosyal Sigortalar Yasası ve İşsizlik Sigortası Yasası anlamında geniş anlamda vergiye ve prime esas kazanç olarak kabul edilmelidir. İşverence yapılan kesintiler yasal olup aksi halde işverenin hukuki sorumluluğu söz konusu olacaktır. Buna göre dava konusu isteğin reddine karar vermek gerekirken yazılı gerekçelerle kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Bu nedenle Yargıtay C. Başsavcılığının kanun yararına bozma istemine atfen düzenlediği tebliğname yerinde görülmekle ... İş Mahkemesinin 17/12/2009 tarih ve 2009/325-Esas, 2009/1855-Karar sayılı kararının sonuca etkili olmamak üzere HUMK'nun 427/6 maddesi uyarınca kanun yararına **BOZULMASINA**, Kararın onaylı bir örneğinin Adalet Bakanlığınca Resmî Gazete'de yayınlanmak üzere dosyanın Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilmesine 10/12/2010 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.**

**YARGITAY**

**9. HUKUK DAİRESİ**

**ESAS NO : 2010 / 23543**

**KARAR NO : 2010 / 37242**

**TARİHİ : 10.12.2010**

**KARAR ÖZETİ : İŞYERİNE GETİRİP - GÖTÜRME SERVİSİ UYGULAMASI**

Her yenilenen toplu iş sözleşmesinde mevcut uygulamanın devam edeceği belirtilmiş olup servisin olmadığı anlaşılan işyerinde bu durumun devam edeceğinin sendika ve işveren tarafından kabul edildiği, bu konu üzerinden uzlaşma sağlandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca işçinin 25 sene

**sonra işyerinde servis olması gerektiği yönünde talepte bulunması iyi niyetle bağdaşmadığı gibi hakkın kötüye kullanılmasını göstermektedir.**

**DAVA** : Davacı, ulaşım bedelinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği 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:

### **YARGITAY KARARI**

Davacı; davalı işyerinde uzun yıllardır çalıştığını, işyerinin önce ... Genel Müdürlüğü iken sonradan ... Genel Müdürlüğüne dönüştürüldüğünü, bu müdürlüğün de kapatılarak davacının tüm hakları ile birlikte İl Özel İdarelerine devredildiğini, ... ile ... Genel Müdürlüğü arasında akdedilen 01.10.1979-28.02.1982 tarihli TİS'in 77. maddesinde servis hususunun düzenlendiğini, maddenin sonraki sözleşmelerde mevcut uygulamaya devam olunacağı hükmüne yer verildiği, davalının TİS'in bu hükmüne rağmen araç tahsisi yapmadığını, bugüne kadar da ücretini ödemediğini belirterek servis ücreti alacağına yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Kurum; dava konusu edilen alacağın 5 yıllık zamanaşımına tabi olduğunu, ... ile ... Federasyonu arasında 1978-1980 dönemini kapsayan TİS'in 80. Maddesinde işverence öncelikle merkez işyerine gidiş ve gelişlerde kullanılmak üzere servis arabası sağlanır hükmünün yer aldığını, 1980'li yıllarda bir kısım sendikanın kapandığını, sendikal faaliyetlerin durdurulduğunu, Yüksek Hakem Kurulu karar ile TİS'lerin kabul edildiğini, 28.02.1982 tarihinde sona eren TİS'in süresinin 28.02.1985 tarihine kadar uzatıldığını, bu sendika ile bir daha TİS imzalanmadığını, bu sözleşmeden sonra ... Sendikası ile yapılan tüm sözleşmelerde servisle ilgili mevcut uygulamaya devam edileceğinin belirtildiğini, 2011 yılı dahil akdedilen tüm sözleşmelerde de bu hükme yer verildiğini, işyerinde hiçbir zaman gerek sendikalı işçiler gerekse diğer işçiler açısından servis uygulaması olmadığını, mülga ... ve ... binaları ve gerekse İl Özel İdaresi binalarının İl Merkezinde yer alması nedeniyle işçilerin işe gidiş ve gelişlerinde servis aracı sağlamadığını, gece nöbet değiştiren ve fazla mesaiye kalan işçilerin ve gece bekçilerinin halen Kurumun araçları ile getirilip götürüldüklerini, uygulamada hiçbir zaman servisin olmadığını, sendikacıların ve işçilerin servis

uygulanması olmadığını bildiklerini, 13 dönemin her birinde mevcut uygulamaya devam edileceğinin yazılı olduğunu, Kamu Kurum ve Kuruluşları Personel Servis Hizmet Yönetmeliğinde servisin esaslarının düzenlendiğini. Aydın İlinde şehir merkezi trafiğinin sıkışık olmadığını, muayyen tarifeli araçların bulunduğunu, TİS'lerin hiçbirinde servis sağlanmadığı takdirde bedeli ödenir şekilde bir hükmün bulunmadığını savunmuştur.

Mahkemece, servis uygulamasının işverenin takdirine bırakılmış bir uygulama olmadığı, açık ve net olarak "işverence öncelikle merkez işyerlerine gidiş gelişlerde kullanılmak üzere kesinlikle servis arabası sağlanır." hükmünün getirildiği, TİS'den yararlanma hakkını elde eden ve sendika üyeliği devam eden her işçinin bu servis düzenlenmesinden faydalanması gerektiği, her ne kadar TİS'de servis sağlanmadığı takdirde servis ücreti nakit olarak ödenir şeklinde bir düzenleme olmasa da işverence işçilerin taşınması uygulamasına gidilsin ya da gidilmesin TİS'de servis hizmeti sağlama ile ilgili bir hüküm bulunduğu müddetçe vasıta yardımının, tazminat hesaplarında dikkate alınması gerektiği, servis ücreti talebinde bulunmak için TİS'de illa ki "servis sağlanmadığı takdirde servisi ücreti nakit olarak ödenir" şeklinde bir düzenlemenin bulunması da gerekmediği, Borçlar Kanununu 323. maddesine göre; işverenin sözleşmede belirlenen ya da adet olan veya TİS'de belirlenen ücreti ödemekle yükümlü olduğu, davasının talep etmiş olduğu yol ücretinin ücretin eki olduğu, TİS'den doğduğu, para ile ölçülmesinin mümkün olduğu ve devamlı nitelikte olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğini göre; ... Federasyonu ile ... Genel Müdürlüğü arasında akdedilen 1974-1976 dönemine ilişkin TİS'te "Merkez işyerlerine gidiş ve gelişlerde kullanılmak üzere olanaklar ölçüsünde işverence öncelikle servis arabası sağlanır." hükmü yer almış.

1978-1980 dönemine ilişkin TİS'te; "İşverence öncelikle merkez işyerinde gidiş ve gelişlerde kullanılmak üzere servis arabası sağlanır." hükmüne yer verilmiş,

... Sendikası ile ... Genel Müdürlüğü arasında akdedilen 01.10.1979-28.02.1982 yürürlük süreli İşyeri Toplu İş Sözleşmesinde; "işverence öncelikle merkez işyerine gidiş ve gelişlerde kullanılmak üzere kesinlikle servis arabası sağlanır." Denilerek önceki TİS'den farklı olarak maddeye "kesinlikle" ibaresi eklenmiş,



Yüksek Hakem Kurulunun sözleşmenin süresini 01.03.1982-28.02.1985 tarihine kadar uzatan kararında ise; "İşçilerin işyerlerine götürmelerinde mevcut uygulamaya aynen devam edilir." maddesine yer verilmiştir.

... Sendikası (Türkiye ... Sendikası) ile ...'nin hak ve yetkilerini devralarak yerine kurulan ... Genel Müdürlüğü arasında işletme düzeyinden imzalanan 01.03.1985-28.05.1987 yürürlük süreli I.Dönem TİS'te ise madde; "işçilerin, işyerlerinde getirilip götürülmesinde mevcut uygulamaya aynen devamı edilir ve bu getirilip, götürülmeler Trafik Kanununa uygun araçlarla sağlanır." şeklinde kabul edilmiş ve bu güne kadarda maddenin I. Fıkrası bu şekilde kabul edile gelmiştir.

Somut olayda, davalı işveren işyerlerinde işçilere servis hizmeti verilmeyeceği anlaşılmaktadır. Zira, davalı taraf, bu şekilde bir hizmetinin hiçbir zaman verilmeyeceğini kabul etmiş, davacı da işyerinde servisin bulunduğu uygulamanın bu yönde olduğu noktasında bir iddia da bulunmamıştır. Buna göre işyerinde servisin bulunmadığı ihtilaf dışıdır.

İşyerinde servisin bulunması gerektiğine dair hükümler ... Federasyonu ile ... Sendikası tarafından 1974-28.02.1982 döneminde imzalanan TİS'ler ile Yüksek Hakem Kurulunca yürürlüğe konulan 01.03.1982-28.02.1985 döneminde ilişkin TİS'te yer almaktadır.

Bundan sonra imzalanan tüm TİS'lerde ise mevcut uygulamaya devam edileceği düzenlenmiştir. Ancak yukarıda da belirtildiği üzere, işyerinde günümüze kadar işveren tarafından (gece nöbetine kalanlar ile fazla mesai yapanlar hariç) bir servis uygulamasının yapılmadığı anlaşılmaktadır. Mevcut uygulamanın ise "servisin konulmaması, bu konuda işveren tarafından herhangi bir yükümlülük üstlenilmemesi" şeklinde olduğu da ortadadır. Zira, her yenilenen sözleşmede mevcut uygulamanın devam edeceği belirtilmiş olup servisin olmadığı anlaşılan davalı işyerinde bu durumun devam edeceğinin sendika ve işveren tarafından kabul edildiği sonucuna varılmıştır. Bir başka ifade ile sendika ve işveren, servis uygulaması olmadığını kabul etmişler ve taraflar servisin olmayacağı üzerinden uzlaşmışlar ve uygulama bu şekilde süregelmiştir. Diğer yandan işçinin 25 seneyi geçen bir zaman sonrasında işyerinde servisin olması gerektiği iddiası ile talepte bulunmasının da iyi niyetle bağdaşmadığı ve hakkın kötü niyetli kullanılması mahiyetinde olduğu açıktır. Buna göre dava konusu isteğin reddi gerekirken yazılı gerekçelerle kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.12.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2008 / 10227**  
**KARAR NO : 2009 / 29416**  
**TARİHİ : 27.10.2009**

**KARAR ÖZETİ : İŞÇİ ALACAKLARININ ÖDENMEMESİ VE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ**

Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödeme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir. İşçinin hak edip de ödenmeyen, ikramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil alacakları ile erzak yardımı ve kömür yardımı gibi aynı alacakların yahut sigorta primlerinin hiç yatırılmamış eksik yatırılması veya düşük ücretten yatırılması hallerinde işçinin haklı feshi imkanı vardır.

**DAVA** : Davacı, ücret, ihbar, kıdem tazminatı, izin, fazla mesai, genel tatil alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

#### **YARGITAY KARARI**

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillere kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- İşçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedip feshetmediği taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanununun 32/4. maddesinde ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. Yine İş Kanununu da, 5953 sayılı Basın İş Kanununun 14. maddesinde öngörüldüğü gibi ücretin peşin ödeneceği öngörülmemiştir. Buna göre, aksi bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmadığı sürece işçinin ücreti bir ay çalışıldıktan sonra ödenmelidir.

Ücreti ödenmeyen işçinin bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde bunun dışında toplu olarak hareket etmemek ve kanun dışı grev kapsamında sayılmamak kaydıyla Borçlar Kanununun 81. maddesi uyarınca ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini ifa etmekten, yani çalışmaktan kaçınabileceğini kabul edilmekteydi. 4857 sayılı İş Kanununda ücret daha fazla güvence altına alınmış ve işçi ücretinin 20 gün içinde ödenmemesi durumunda işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği açıkça düzenlenmiş ve bunun toplu bir nitelik kazanması durumunda dahi, kanun dışı grev sayılamayacağı kurala bağlanmıştır.

Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme ediminin yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesinin feshetme hakkı da tanınmıştır.

İşçinin ücretinin kanun veya sözleşme hükümlerine göre ödenmemesi işçiye bu imkânı verir. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir.

Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir. 4857 sayılı İş Kanununun 24/II-e bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkânı verir. (Yargıtay 9. HD. 16/7/2008 gün 2007/22062 E, 2008/16398 K.)

İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenmemiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin ücretinin bir kısmını İş

Kanununun 33.maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz.

Bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan aynı yardımların yerine getirilmemesi de (erzak yardımı, kömür yardımı gibi) bu madde kapsamında değerlendirilmeli ve işçinin nakli fesih imkânı kabul edilme-lidir.

İşçinin sigorta primlerinin hiç yatırılmaması veya eksik bildirilmesi işçinin sosyal güvenlik hakkını ilgilendiren bir durum olsa da Dairemizin 1475 sayılı Yasa döneminde istikrar kazanmış olan görüşü 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de devam etmekte olup, sigorta primlerinin hiç yatırılmaması, eksik yatırılması veya düşük ücretten yatırılması hallerinde de işçinin haklı fesih imkânı vardır.

Somut olayda davacı, davalı işyerine 1.1.1999-30.7.2006 tarihleri arasında aralıksız çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı tarafından haksız olarak fesih edildiğini, son aylık ücretinin net ... TL. olduğu gibi Mayıs-Haziran-Temmuz / 2006 aylarına ait ücretlerinin ödenmediğini, yapmış olduğu fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil çalışmalarına ilişkin zamlı ücretlerinin ödenmediğini belirterek ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin, ücret, fazla çalışma ile genel tatil ücreti alacaklarının faiziyle birlikte davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı, davacının asgari ücretle çalıştığını Mayıs, Haziran, Temmuz 2006 aylarına ait maaşlarını gelip almadığı için ödenmediğini, davacının yıllık izin sonrası Temmuz 2006 ayı sonunda işe başlamayacağını söylemesi üzerine 26-27-28 Temmuz 2006 tarihlerini taşıyan tutanakların tutulup 31.7.2006 tarihinde iş akdinin feshedildiğini savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece davacının üç aylık ücretinin ödenmemiş olsa bile tanık beyanlarından işveren tarafından işe çağrıldığı, başlaması önerildiği ve hatta bir süre beklenildiği halde işe başlamadığı, bu nedenle ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine, ücretli izin, ücret alacağı, fazla mesai, ulusal bayram alacağı taleplerinin kabulüne karar verilmiştir.

Karar taraflarca temyiz edilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının son üç aylık ücretinin ödenmediği gibi fazla çalışma ve genel tatil çalışmalarının karşılığı ücret alacak-

ların da ödenmediği anlaşılmaktadır. Yukarıda ayrıntılı olarak açıklandığı gibi işçinin alacaklarının ödenmemesi işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih etme hakkını verir. Davacı da işe gitmemek suretiyle eylemli olarak iş sözleşmesini haklı nedenle fesih etmiştir. Bu durumda kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekir iken yazılı şekilde kıdem tazminatı isteğinin reddi doğru değildir.

Eksik inceleme ve araştırma ile yanlış değerlendirme sonucu verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.10.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2008/43018**  
**KARAR NO : 2008/34252**  
**TARİHİ : 19.12.2008**

**KARAR ÖZETİ : BANKA ARACILIĞI İLE YAPILAN ÖDEMELERİN NİTELİĞİ**

**Aylık ücret bordrolarında tahakkuk ettirilen miktarlar banka vasıtasıyla davacıya ödenmiş ise artık bordroların imzasız olması sonuca etkili olmayacaktır. Dolayısıyla banka aracılığıyla yapılan ödemelerde banka kayıtları da ödemeyi gösteren belge niteliğindedir.**

**DAVA** : Davacı, TİS'den kaynaklanan ücret alacağı, ikramiye, yacak, yılbaşı ödeneği, izin yardımı ve prim alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel 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:

**YARGITAY KARARI**

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Dairemizin bozma ilamında “sorumluluk zammı yakacak yardımı ve izin yardımı yönünden davalının ödeme itirazı üzerinde durulmalı, bankadan ekstreler getirilmeli, ödemeler varsa mahsup edilmelidir.” denilmiştir.

Mahkemece bozmaya uyulmuş, yakacak yardımının ödendiği ancak sorumluluk zammı ve izin yardımı yönünden bordroların imzasız olması nedeniyle davalının ödeme itirazının kabul edilmediği belirtilerek söz konusu istekler hüküm altına alınmıştır.

Dosya içeriğine göre davacıya aylık ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapıldığı anlaşılmaktadır. Davalı tarafından bilirkişi raporuna itirazları ile birlikte aylık ücret bordroları sunulmuştur. Ücret bordrolarında aylık ücretin içerisinde bazı aylar için sorumluluk zammı ve izin yardımı ücreti tahakkukları mevcuttur. Aylık ücret bordrolarında tahakkuk ettirilen miktarlar banka vasıtasıyla davacıya ödenmiş ise artık bordroların imzasız olması sonuca da etkili olmayacaktır. Başka bir ifadeyle banka aracılığı ile yapılan ödemeler de banka kayıtları ödemeyi gösteren belge niteliğindedir. Bu sebeple davalı tarafından bilirkişi raporuna yapılan somut itirazlar ücret bordroları ile banka ekstreleri karşılaştırılmak suretiyle değerlendirilerek sonuca gidilmelidir. Yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.

3- İzin yardımı alacağı yönünden davacı tarafından imzalandığı iddia edilen 02/07/2004 tarihli tahakkuk müzekkeresi ve ücret bordrosu mevcut olup söz konusu belgelerdeki imzaların davacıya aidiyeti konusunda da mahkemece bir inceleme yapılmamış olması ayrı bir bozma nedenidir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.12.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2010 / 3004**  
**KARAR NO : 2010 / 2912**  
**TARİHİ : 09.02.2010**

**KARAR ÖZETİ : KAMU TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÇERÇEVE PROTOKOLLERİ - ÜCRET ZAMMI**

**Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü, işveren genelgelerinde belirtilen tarihlerden ileriye dönük olarak uygulanması gerekmektedir.**

**DAVA** : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, bayram ve genel tatil ücreti ve ikramiye alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel 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 :

**YARGITAY KARARI**

Davacı işçi, davalı bakanlığa ait işyerinde sendika üyesi işçi olarak çalışmaya devam ettiğini, sendika üyesi olduğu halde toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tam olarak uygulanmaması sebebiyle ücretlerinin eksik ödendiğini yine kıdem zammı ile iyileştirme zammının uygulanmadığını ileri sürerek, ücret, ilave tediye ve ikramiye farkı alacaklarının ödetilmesi isteğiyle bu davayı açmıştır.

Davalı işveren ücret artışlarının toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre yapıldığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkemece isteklerin kabulüne karar verilmiş, kararı davalı vekili temyiz etmiştir

Taraflar arasında temel uyuşmazlık, ücret artışlarının toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca tam olarak yapıp yapılmadığı ve 31.12.2004 tarihinde süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin art etkisi noktasında toplanmaktadır.

Hükme esas alınan bilirkişi tarafından 1.1.2005 tarihinden sonraki dönem için de her altı ayda bir %5 ücret artışı uygulanarak bir hesaplama yapıldığı anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre 14. dönem toplu iş sözleşmesinin süresi 31.12.2004 tarihinde sona ermiş ve sonrasında yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmamıştır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 6. maddesinde, süresi sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği şeklinde düzenleme, kazanılmış hakların korunması amacına yöneliktir. Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ardından işverenin yürürlüğü sona eren hükümlere göre yeniden ücret artışı yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu itibarla mahkemece 1.1.2005 tarihinden sonraki dönem için, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde her altı ayda bir zam öngörüldüğü gerekçesiyle ücret artışına gidilmiş olması hatalı olmuştur. Bununla birlikte dosya içeriğine göre 2005 ve 2007 yıllarında Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolleri imzalanmış olup anılan protokollere göre ücret artışına gidilmiştir. Davacı işçiye yapılan ödemelerin anılan protokollere uygun olup olmadığı belirlenmeli ve gerekirse bu yönde hesaplama yapılmalıdır.

Dosyada istek konusu dönemlere ait toplu iş sözleşmelerinin tamamı bulunmamaktadır. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda bazı yıllar her ay için enflasyon oranında ücret artışına gidildiği bildirilmiş, bazı yıllar için ise 6 ayda bir ücret artışı bulunmaktadır. Sözü edilen ücret artışları, aynı mahiyette olup Dairemizce inceleme konusu yapılan davalarda alınan bilirkişi raporları ile de farklılık göstermektedir. Mahkemece istek konusu döneme ait toplu iş sözleşmeleri getirilmeli, ücret artışının öngörüldüğü dönemlere ait enflasyon oranları belirlenmeli buna göre bilirkişi raporu aldırılmalıdır.

Mahkemece, iki hukukçu ve Türkiye İstatistik Kurumu uzmanı bir bilirkişiden oluşan bilirkişi heyetinden denetime elverişli şekilde rapor alınmalı ve alınacak rapor bir değerlendirmeye tabi tutularak isteklerle ilgili karar verilmelidir. Eksik incelemeyle sonuca gidilmesi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.



**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 9.2.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.**  
**YARGITAY**  
**9. HUKUK DAİRESİ**  
**ESAS NO : 2010/27788**  
**KARAR NO : 2010/23382**  
**TARİHİ : 13.07.2010**

**KARAR ÖZETİ : SÜRESİ SONA EREN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ - ÜCRET ZAMMI :**

**Yürürlük süresi sona eren toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre işverenin yeniden ücret artışı yapma zorunluluğu bulunmamaktadır.**

... adına Avukat ... ile davalı ... adına avukat ... arasındaki dava hakkında Ankara 1. İş Mahkemesinden verilen 18.9.2009 günlü ve 2009/383 E, 2009/527 K. sayılı karar davalı tarafından temyiz edilmiş ve Dairemizin 13.5.2010 günlü ve 41020-13074 sayılı ilamıyla hükmün **ONANMASINA** karar verilmiştir. Davalı adına verilen dilekçe ile kararın maddi hataya dayandığı gerekçesiyle ortadan kaldırılması istenilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokollerinden doğan işçilik alacakları hesaplanmış ve sözü edilen protokollere göre hesaplama toplu iş sözleşmesinin yürürlüğünün sona erdiği tarihten itibaren yapılmıştır. Dairemizce sözü edilen hesap yönetimi gözden kaçırılmış olup, onama ilamının maddi hataya dayandığı anlaşılınca, Dairemiz içeriğine göre aşağıdaki gibi hüküm kurmak gerekmiştir.

#### **YARGITAY KARARI**

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı işçi ücret ve ikramiye farkı isteklerinde bulunmuş, davalı işveren davanın reddini savunmuştur. Mahkemece isteklerin kabulüne karar verilmiş, kararı davalı vekili süresi içinde temyiz etmiştir.

Davacının üyesi olduğu sendika ile davalı arasında bağtlanan toplu iş sözleşmesinin süresi 31.12.2004 tarihinde sona ermiş, daha sonra sözü edilen taraflar arasında yeni bir toplu iş sözleşmesi imzalanmamıştır. Bu arada zaman zaman Türk-İş ile Hükümet arasında Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolleri imzalanmıştır. Davacının üyesi bulunduğu sendikanın yetkisine dair sorunlar sebebiyle toplu iş sözleşmesini imzalanmasının gecikmesine bağlı olarak işçilerin daha fazla mağdur olmaması için işverence idari nitelikte genelgeler çıkarılmış ve Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokollerinin ileriye dönük olarak uygulanmasına dair kararlar verilmiştir. Bu şekilde ileride imzalanabilecek olan toplu iş sözleşmesi bakımından kazanılmış hak oluşturmamak üzere genelgelerde belirtilen tarihlerden itibaren Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokollerinin uygulanması yoluna gidilmiştir.

Davacı işçinin sözü edilen çerçeve protokollerinden genelgede yazılı olan tarihlerden itibaren yararlanması gerekirken, hükme esas alınan bilirkişi raporunda toplu iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren uygulamaya konularak fark ücret ve ikramiye hesabı hatalı olmuştur. Konu Dairemizce daha önce de incelenmiş ve çerçeve protokollerinin, işverence çıkarılan genelgelerde belirlendiği üzere ileriye dönük olarak uygulanması esas benimsenmiştir. (Yargıtay 9. HD 6.10.2009 gün 2009 / 9135 E, 2009 / 25976 K ve Yargıtay 9. HD. 18.5.2010 gün 2010 / 17087 E, 2010/13864 K.) Mahkemece gerekirse bu yönde bilirkişiden ek hesap raporu alınmalı ve yukarıda belirtilen esaslar dahilinde hesaplamaya gidilerek isteklerle ilgili bir karar verilmelidir.

**SONUÇ** : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.7.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.**  
**ANKARA**  
**İŞ MAHKEMESİ**  
**ESAS NO : 2009/383**  
**KARAR NO : 2009/527**  
**TARİHİ : 18.09.2009**

Davacı vekili tarafından davalı aleyhine mahkememize açılan alacak davasında yapılan açık yargılama sonunda.

**GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ :**

Davacı vekili 14.04.2009 tarihinde işlem gören dava dilekçesinde özetle, Türk-İş ile hükümet arasında imzalanan 04.07.2005 tarihli protokol gereği ücret zamlarının TİS'nin yürürlük tarihinden itibaren başlatılmasının kabul edildiğini, Maliye Bakanlığı'nın da TİS kapsamında bulunup bulunmadığına bakılmaksızın tüm işçilerin protokol de belirlenen ücret zamlarından yararlandırılmasının uygun olacağını belirtildiği, ... ve ... Bakanlığı ... Genel Müdürlüğün'ce yayınlanan 08.08.2005 tarihli uygulama emrinde Maliye Bakanlığı görüşlerine istinaden günlük ücretleri 40.00 TL'nin altında olanlara 4.00 TL günlük 40.00 TL'nin üzerinde olan ücretler ise sosyal yardım miktarının %10 oranında arttırılmasının ve uygulanmasının 08.08.2005 tarihinden itibaren başlatılmasının istendiğini, bu durumdan davacının yararlandırılmadığını ve zamların 01.01.2005 tarihinden itibaren başlatılmadığını, işyerinde 01.01.2005-31.12.2007 süresi için ... İş sendikası tarafından hükümsüz bir yetkiye dayanarak işverenle TİS imzalandığını, bu durumda bir kısım işçiler sözleşmeden yararlandırılırken aralarında davacının da bulunduğu diğer bir kısım işçinin sözleşmeden yararlandırılmadığını, ayrıca Türk-İş ile hükümet arasında imzalanan 2007 Kamu TİS'leri çerçeve anlaşma protokolü'ne görede uygulanması gereken ücret zamlarının da davacıya uygulanmadığını beyan ederek ücret zammından ve teşfik priminden olmak üzere toplam ... TL'nin davalıdan tahsilini dava ve talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle, zamanaşımı itirazında bulunarak, davacının 14.4.1986 yılında sürekli işçi kadrosunda çalışmaya başladığını, 01.01.2003 - 31.12.2004 süreli TİS den Türkiye ... İş sendikası üyesi olarak yararlandığını, yetki ihtilafının yargıya intikal etmesi sonucu 02.03.2009 tarihinde ... İş sendikası ile yeni bir TİS imzalandığını, bu sözleşmenin 01.01.2005 - 31.12.2007 tarihleri arasında geçerli olacak şekilde yürür-

lüğe konulduğunu, davacının bu sözleşmede taraf olan sendikanın üyesi olmadığını beyan ederek açılan davanın reddini savunmuştur.

Davacının çalıştığı işyerinden ve SGK dan şahsi sicil dosyası, ücret bordroları, taraflar arasında yapılan TİS Maliye Bakanlığı ve sendikalar arasında yapılan görüşmelerle ilgili alınan kararlar istenilerek dosyaya konmuş, taraflarca mahkememize ibraz edilen tüm belgeler alındıktan sonra dosya bilirkişiye verilmiş olup alınan 10.08.2009 tarihli raporda davacının ücret farkından ... TL teşvik priminden ... TL alacağı olduğu belirlenmiştir.

Davacı vekili 01.09.2009 tarihli ıslah dilekçesi ile dava dilekçesinde talep ettiği miktarları bilirkişinin belirlemiş olduğu miktarlara göre harç yatırarak ıslah etmiş ve bu dilekçe davalı tarafa tebliğ edilmiştir.

Tarafların iddia ve savunmaları, dosyaya alınan belge içerikleri ve bilirkişi raporu göz önüne alındığında ... işletme müdürlüğü'nün 08.05.2009 tarihli yazısında davacıya Hükümet ile Türk-İş Konfederasyonu arasında imzalanan 2005 ve 2007 yıllarında ait kamu toplu iş sözleşmesi çerçeve anlaşması protokolü gereğince herhangi bir ücret ve ikramiye farkının ödenmediği belirtildiği, Türk - İş ile Hükümet arasında imzalanan Kamu Toplu İş Sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü ile belirlenen ücret zamlarının TİS yürürlük başlangıç tarihinden itibaren uygulanmasının kararlaştırılması ve davalının genelgeleri ile de bu artışın TİS'nin imzalanıp imzalanmadığına bakılmaksızın tüm işçiler için ve bireysel iş sözleşmesi hükmü niteliğinde yapılacağı belirtilmesine rağmen davalının bu konudaki genelgeleri ile yürürlük başlangıç tarihleri arasında kalan 01.01.2005 - 07.08.2005 ile 01.01.2007-30.08.2007 dönemleri için ücret zamlarının ve TİS ile belirlenen teşvik priminden sözkonusu dönem için yararlanıp yararlanmayacağı hususunda ihtilaf konusu olup, hükümet ile işçi konfederasyonları arasında 2007 yılı kamu Toplu İş sözleşmeleri çerçeve anlaşma protokolü gereğince konfederasyona üye Sendikaların örgütlü bulunduğu ve yetki aldığı işyerlerine ilişkin olarak belirlenen esaslar dahilinde sonuçlandırılmaları kabul edilmiş olduğundan TİS ve protokol hükümleri ve davalının genelgelerinde yer alan hususların birlikte değerlendirilmesi davacıya ücret farkı ve teşvik primi ödenmesi gerektiği ve bilirkişinin belirlediği miktarlar kadar alacağına olduğu kanaatine varılarak aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

**HÜKÜM** : Yukarıda açıklanan nedenlerle ;

Davanın kısmen kabulü ile,

... TL ücret zammının ... TL si için dava tarihinden, geri kalanı için ıslah harcının tamamlandığı 01.09.2009 tarihinden itibaren ücret alacağı olması nedeni ile en yüksek banka mevduat faiziyle birlikte davalıdan alınıp davacıya verilmesine

... TL prim alacağının ... TL si için dava tarihinden, geri kalanı için ıslah harcının tamamlandığı 01.09.2009 tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte davalıdan alınıp davacıya verilmesine.

Davacının faiz başlangıcı ve cinsi yönünden fazlaya ilişkin talebinin reddine.

Hükmedilen bedel üzerinden alınması gereken ... TL harçtan peşin alınan indirim ile bakiye ... TL harcın davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına.

Davacı kendisinin vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan avukatlık ücret tarifesi nazara alınarak takdiren ... TL vekalet ücretinin davalıdan alınıp davacıya verilmesine.

Davacının yapmış olduğu yargılama giderleri, harç, tebligat, posta masrafı, tanık ve bilirkişi ücreti olmak üzere toplanan ... TL'nin takdiren tamamının davalıdan alınıp davacıya verilmesine.

Taraf vekillerinin yüzüne ve 8 gün içinde Yargıtay 9 Hukuk Dairesi Başkanlığı'na temyiz nedeni ile başvurma yolu açık olmak üzere verilen karar açıkça okunup anlatıldı. 18/09/2009

**tuhis**

**TÜRK AĞIR SANAYİİ VE HİZMET SEKTÖRÜ KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASI**

**Kuzgun Sokak No : 103 06540 A.Ayrancı / ANKARA**

**Tel : (0.312) 440 02 07 - Faks : (0.312) 440 02 08**

**[tuhis.org.tr](http://tuhis.org.tr)**