

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

E. 2008/33967

K. 2009/1799

T. 9.2.2009

• İŞÇİNİN İLAVE TEDİYE ALACAĞI (Devlet Tarafından Yasa ve Yasanın Verdiği Yetki İle İdari İşleme Kurulan ve Kamusal Yetki ve Ayrıcalıklardan Yararlanan Kamu Tüzel Kişilikleri ve Bunlara Bağlı Kuruluşlarda İş Sözleşmesi İle Çalışanlara Uygulanacağı)

• İLAVE TEDİYENİN YAPILACAĞI KURULUŞLAR (Devlet Tarafından Yasa ve Yasanın Verdiği Yetki İle İdari İşleme Kurulan ve Kamusal Yetki ve Ayrıcalıklardan Yararlanan Kamu Tüzel Kişilikleri ve Bunlara Bağlı Kuruluşlarda İş Sözleşmesi İle Çalışanlara Uygulanacağı)

• ÜNİVERSİTENİN 6772 SAYILI YASA KAPSAMINDA KALMASI (Bu İşyerinde İş Sözleşmesi İle Çalışan Davacı İşçinin İlave Tediye Alacağından Yararlandırılması Gerektiği)

6772/m.1, 4

818/m.101

3659/m.1

4857/m.2

ÖZET : Davacı, 6772 sayılı yasa kapsamında ödenmeyen ilave tediye alacağının tahsiline karar verilmesini istemiştir. 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı müesseselerde Çalışan İşçilere ilave Tediye Yapılması hakkındaki kanun yasanın 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. Davalı Üniversitenin kanunla kurulduğu, devlet bağlı kuruluş olduğu ve bütçeden pay aldığı, özel bütçeli idare olduğu sabittir. Davalı üniversite 6772 sayılı yasa kapsamında kalan bir kuruluştur. Bu işyerinde iş sözleşmesi ile çalışan davacı işçinin ilave tediye alacağından yararlandırılması gerekir.

DAVA : Davacı, 6772 sayılı yasa kapsamında ödenmeyen ilave tediye alacağının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davalının 6772 sayılı yasa kapsamında kalmayan kurum olmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : Davalıya üniversiteye ait Araştırma Uygulama Hastanesinde Röntgen Teknisyeni olarak iş sözleşmesi ile çalışan davacı, 6772 sayılı yasa kapsamında ödenmeyen ilave tedaviye alacağına tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davalının 6772 sayılı yasa kapsamında kalmayan kurum olmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacı işçi ile davalı işveren arasında ilave tedaviye alacağı uyuşmazlık konusudur.

İlave tedaviye alacağına kapsamı, yararlanacaklar, yararlanma şartları, miktarı ve ödeme zamanı 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı müesseselerde Çalışan İşçilere ilave Tedavi 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 yansından 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 yasa 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 yürürlükte. Bu yasanın 1. maddesinde, kapsama giren kurumlar daha ayrıntılı açıklanmıştır.

Bu kapsamda yukarıda belirtilen kurumlarca, sermayesinin yansından 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 idareler, Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar ve Sosyal Güvenlik Kurumlarında çalışanların kanun kapsamında olduğunun kabulü gerekir.

Sonuç itibari ile 6772 sayılı yasanın 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, yukarda 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, yukarda belirtilen kurumlarda çalışan her işçiye ilave tediye ödemesinin yapılması gerekir.

C.Ödenecek ücret yönünde kapsam:

Maddenin son cümlesinde yukarda 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 karan ile aynı oranda bir ilave tediye ödemesi yapılabileceği belirtilmiştir.

Keza kanunun Ek 1. maddesi ile ilave tediye Toplu İş Sözleşmesi ile kararlaştırılması halinde buna sınırlama getirilmiş ve "Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tediye 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 yukarda 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 İş Sözleşmesi uygulanacak işyerleri içinde ek 2. madde ile bir sınırlama getirmiş ve kapsamda kalmayan işyerlerinde Toplu İş 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 İş Sözleşmesi ile kararlaştırılan bu tür ödemeleri ilave tediye olarak değil, akdi ikramiye olarak kabul etmek yerinde olacaktır.Kanunun 4. maddesine göre, ilave tediye alacağının ödeme zamanını, Bakanlar Kurulu belirler. Bakanlar Kurulunun karan ile ilave tediye alacağı muaccel hale gelir. Ödeme zamanı belli taraflarca kararlaştırılmadığından, Borçlar Kanunu 101. maddesi uyarınca, temerrüt için alacaklının ihtarına gerek vardır. İlave tediye alacağı yasadan kaynaklandığından, talep halinde temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi gerekir.

Aynı madde de ilave tediye alacağının nasıl hesaplanacağı ve kesinti yapıp yapılmayacağı belirtilmiştir. Buna göre aylık olarak bu alacağın hesaplanmasında, fazla mesai, evlilik, çocuk

zamlan veya primleri, ayni yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete dahil olan ödemeler dikkate alınmaz. Bu düzenleme nedeni ile ilave tediye alacağının bir ay için 26 gün üzerinden hesaplanması gerekir.

İlave tediye alacağından sigorta primleri kesilmez. Keza bu alacak işçinin borcundan dolayı haczedilemez.

İlave tediye alacağı, ödeme tarihinde işçinin işinden ayrılmış olup olmadığına bakılmaksızın hak edilen yıl içinde o yerde veya aynı idare, teşekkül ve müesseseye ait muhtelif yerlerde geçmiş olan hizmetlerinin toplamı oranında ve son çalıştığı yerde ödenir, işçi tam yıl çalışmamış ise, ilave tediye o yıl için kıstelyevm esasına göre hesaplanıp ödenecektir.

İşçinin ilave tediye alacağına, esas olacak çalışma süresinin hesaplanmasında iş sözleşmesinin devamı müddetine rastlayan yasal ve idari izinler, hastalık izinleri, hafta tatili ile ulusal, bayram ve genel tatil günleri, çalışılmış gibi hesaba katılır.

Davalı Üniversitenin Anayasa'nın 130. maddesi uyarınca kanunla kurulduğu, devlet bağlı kuruluş olduğu ve bütçeden pay aldığı, özel bütçeli idare olduğu sabittir. Nitekim 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu'nun merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri arasında davalı üniversite de sayılmıştır. Davalı üniversite 6772 sayılı yasa kapsamında kalan bir kuruluştur. Bu işyerinde iş sözleşmesi ile çalışan davacı işçinin ilave tediye alacağından yararlandırılması gerekir. Davacı işçinin ilave tediye alacağı yukarıda belirtilen açıklamalar kapsamında belirlenmeli, hesap bilirkişisinden rapor alınmalı ve bir değerlendirmeye tabi tutularak hüküm altına alınmalıdır. Yazılı şekilde istemin reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.02.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

yarx