T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ
Esas No : 2025/9928
Karar No : 2026/6109
Tarihi : 23.06.2026

Bölge Adliye Mahkemesi davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verilmiştir.

Davacı vekili tarafından temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 02.06.2026 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davacı asıl ... ile davalı vekili Avukat ... duruşmaya geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan davacı asıl ve davalı avukatının sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işveren nezdinde 30.05.2018 tarihinden itibaren gemi adamı-uzakyol kaptanı olarak çalıştığını, sendika üyesi olmamakla beraber iş sözleşmesi gereği brüt ücret ve makam tazminatının iş sözleşmesinde, diğer ödemelerin ise toplu iş sözleşmesinde belirtilen tutar ve esaslar çerçevesinde ödeneceğinin iş sözleşmesinde belirtildiğini, işe başladığı dönemde geçerli olan 26. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi doğrultusunda 01.03.2017 tarihinde geçerli olan %5 zam oranının işletmeye bağlı diğer gemi adamları gibi müvekkilinin de ücretine yansıtıldığını, 27. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nin Ek 1. maddesi ile ücret ve makam tazminatlarını belirlemeye işveren yönetim kurulunun yetkili kılındığını, sonraki dönem toplu iş sözleşmelerinde de aynı tutumun devam ettirildiğini bu nedenle müvekkilinin ve benzer konumdaki arkadaşlarının aynı gemide çalışan ve aynı çalışma şartlarına tâbi diğer gemi adamlarından farklı olarak toplu iş sözleşmesi hükümlerinde belirtilen zam ve enflasyon farkını alamadığını,01.03.2018 tarihinden itibaren alacaklarının eksik ödendiğini, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığını iddia ederek fark ücret, fark fazla çalışma, fark makam tazminatı, fark ikramiye farkı, fark sefer primi ve fark mahrumiyet tazminatı alacağı ile ayrımcılık tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; Vangölü Feribot Müdürlüğünde faaliyet gösteren gemiler için Türkiye İş Kurumu aracılığıyla 2016 yılından itibaren çeşitli tarihlerde uzakyol kaptanı, uzakyol birinci zabiti, uzakyol baş makinisti/mühendisi ve uzakyol vardiya makinisti/mühendisi unvanlarında gemi adamı alımı yapıldığını, söz konusu uzakyol kaptanı ve uzakyol baş makinisti/mühendisi unvanında işe alınan gemi adamlarının, Liman-İş Sendikası ile imzalanan toplu iş sözleşmesi gereğince, sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesine tâbi olmadan kapsam dışı olarak, uzakyol birinci zabit ile uzakyol vardiya makinisti/mühendisi unvanında işe alınan gemi adamlarının ise sendika üyeliği olan ve toplu iş sözleşmesi kapsamında çalıştırılmakta olduklarını ancak toplu iş sözleşmesinin ek 1. maddesi gereğince uzakyol birinci zabiti ve uzakyol vardiya makinisti/mühendislerinin ücret ve makam tazminatlarının müvekkili yönetim kurulunca belirlendiğini, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na (854 sayılı Kanun) tâbi olarak çalışan kapsam dışı uzakyol kaptanı ve uzakyol baş makinisti/mühendislerinin ücret ve diğer haklarında gerekli düzenlemelerin, Yüksek

Planlama Kurulunun 18.07.2017 tarihli ve 2017/T-7 sayılı Kararı gereğince ilgili kuruluş veya bakanlığın teklifi üzerine Devlet Personel Başkanlığınca belirlenmekte iken, 2393 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 10.04.2020 tarihinden itibaren Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yetkili kılındığını, bu itibarla; kapsam dışı olarak çalışan uzakyol kaptanı ve uzakyol baş makinisti/mühendisleri için 2017 yılında yapılacak ücret artışı ile ilgili olarak Devlet Personel Başkanlığınca verilen yetki kapsamında Yönetim Kurulunca "2017 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü" dâhilinde 01.03.2017 tarihinden geçerli %7,5 oranında, 01.09.2017 tarihinden geçerli %5 oranında uzakyol kaptanı ve uzakyol baş makinisti/mühendisi ile uzakyol birinci zabit ve uzakyol vardiya makinisti/mühendisi ücretlerine artış yapıldığını, 2018 yılında, Devlet Personel Başkanlığınca müvekkili teşekkülde kapsam dışı olarak çalışan uzakyol kaptanı ve uzakyol baş makinisti/mühendisine ödenen ücretin, emsal niteliğindeki Kıyı Emniyeti Genel Müdürlüğünde uzakyol kaptanı ve uzakyol baş makinisti/mühendisi olarak çalışan gemi adamlarından daha yüksek olduğu gerekçesi ile teşekküllerinde kapsam dışı olarak çalışan uzakyol kaptanı ve uzakyol baş makinisti/mühendisi ücretlerinin 2018 yılında artışı için yönetim kuruluna yetki verilmediğini, bu nedenle, söz konusu gemi adamlarına 2018 yılı için ücret artışı yapılamadığını ancak toplu iş sözleşmesi kapsamında olup ücret ve makam tazminatları müvekkili yönetim kurulunca belirlenen uzakyol birinci zabit ve uzakyol vardiya makinisti/mühendisi olarak çalışan gemi adamlarının, brüt ücretlerine 01.03.2018 tarihinden geçerli olmak üzere %2, 01.09.2018 tarihinden geçerli olmak üzere de %2 oranında Yönetim Kurulunca artış yapıldığını, makam tazminatlarına belirtilen tarihler itibarıyla herhangi bir artış yapılmadığını, sonraki yıllarda ise verilen yetkiler çerçevesinde yönetim kurulunca belirlenen oranlarda zamların gerçekleştirildiğini, müvekkilinin kurumsal bir işyeri olup somut olayda yalnızca mevzuat hükümleri uygulanmış olduğundan eşit davranma yükümlülüğünün ihlal edilmediğini savunarak davanın reddini istemiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının sendika üyesi olmadığı ancak işe girerken işveren ile yapmış olduğu belirsiz süreli iş sözleşmesinin eki niteliğindeki 14.12.2016 tarihli ve 28/336 sayılı Yönetim Kurulu kararı uyarınca; çıplak ücret miktarı ve makam tazminatı dışındaki diğer bazı ek menfaatlerde, sendika üyesi olma koşulu aranmaksızın açıkça toplu iş sözleşmesi kapsamındaki düzenlemelere yollama yapıldığı ancak brüt ücret ve makam tazminatı yönünden davacının toplu iş sözleşmesine tâbi olmadığı ayrıca davacının çalışma süresi itibarıyla işyerinde uygulanmakta olan 27, 28,ve 29. Dönem Toplu İş Sözleşmeleri'nin 132. maddesinde de toplu iş sözleşmesinin gemi adamlarına uygulanmayacak hükümlerinin belirtildiği ve bu hükümler arasında işler ve ücretleri başlıklı 40. maddenin bulunduğunun tespit edildiği, davacının da gemi adamı-uzak yol kaptanı olarak çalıştığı anlaşıldığından davacının talep ettiği alacaklara hak kazanamadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesi yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içerisinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesi kararında bir isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

TEMYİZ

Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

Aynı gemide çalışan ve aynı çalışma esaslarına tâbi diğer gemi adamlarından farklı olarak müvekkilinin toplu iş sözleşmesi hükümlerinde belirtilen zam ve enflasyon farklarını alamadığını, tüm kamu çalışanlarının yararlandığı artış ve güncellemelerden müvekkilinin yoksun bırakılmasının hiçbir nesnel gerekliliği olmadığı gibi hukuki dayanağı da bulunmadığını,

Davalı işverene yapılan yazılı başvurular sonucunda işçilerin öğrendiği üzere; Kıyı Emniyeti Genel Müdürlüğü personeli emsal gösterilerek müvekkilinin de aralarında bulunduğu çalışanların haksız uygulamalara maruz bırakıldığını,

Müvekkilinin makam tazminatı, mahrumiyet tazminatı, sefer primi ve ücret zam oranlarınca artırılmadığını, dolayısıyla ücreti üzerinden hesaplanan fazla çalışma, ikramiye alacaklarının 01.03.2018 tarihinden bu zamana dek eksik ödendiğini ve eksik ödenmeye devam ettiğini,

Müvekkilinin, aynı işyerinde birlikte çalıştığı diğer işçilerden farklı olarak ücretine zam alamamasının tipik bir ayrımcılık örneği olup davalı işverenin bu tutumunun hukuka aykırı olduğunu, işverenin ayrım yapma yasağının, işyerinde çalışan işçiler arasında keyfî ayrım yapılmasını yasakladığını,

Davalı taraf lehine hükmedilen vekâlet ücreti miktarının da hatalı ve hukuka aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacı işçinin toplu iş sözleşmesinden faydalandırılmamasına yönelik uygulamanın yerinde olup olmadığı ve bu bağlamda toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fark alacaklara hak kazanıp kazanmayacağı ve ayrımcılık tazminatı koşullarının bulunup bulunmadığı hususlarındadır.

Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki paragraflarının kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

4857 sayılı İş Kanunu’nda ve 854 sayılı Kanun’da kapsam dışı personel kavramına ve tanımına yer verilmemiştir. Aynı şekilde genel kanun niteliğinde olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda da kapsam dışı personelle ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin 3/a hükmünde, teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetlerin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle yürütüleceği açıklanmış, kapsam dışı personel statüsüne yer verilmemiştir. Konuyla ilgili tek normatif hüküm, özelleştirme kapsamına alınan kamu iktisadi teşebbüslerinde kapsam dışı statüde çalışanların nakle tâbi olduğu yönündeki düzenlemedir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı, davalı işyerinde uzak yol kaptanı olarak çalıştığını, uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinin ücret zammı hükümlerinden 2018 yılından itibaren yararlanamadıklarını bu nedenle fark ücretlerinin bulunduğunu iddia ederek talepte bulunmuş, davalı işveren ise davacının kapsam dışı personel olduğunu, ücretlerinin toplu iş sözleşmesi ile değil yönetim kurulunca alınan karar doğrultusunda belirlendiğini, Devlet Personel Başkanlığınca müvekkili Kurumun yönetim kuruluna kapsam dışı olarak çalışan uzak yol kaptanı ve uzak yol baş makinisti/mühendisi için 2018 yılında ücret artış yetkisi verilmediğinden ücret artışı yapılamadığını savunmuştur.

Dosya içeriğine göre davacının sendika üyesi olmadığı, taraflar arasında düzenlenen 29.05.2018 tarihli belirsiz süreli iş sözleşmesinin ücret başlıklı 4. maddesinde ödenecek brüt ücret, makam tazminatı ve diğer ödemelerin işbu sözleşmenin eki ve ayrılmaz parçası olarak sözleşme ekinde yer aldığının düzenlendiği, sözleşme ekinde ise Yönetim Kurulunun

14.12.2016 tarihli ve 26/336 sayılı kararının bulunduğu ve buna göre ücret, makam tazminatı ve ilave ödemelerin neler olduğu ve miktarlarının yer aldığı görülmüştür. Davacının işe girdiği tarih itibarıyla davalı işyerinde yürürlükte olan 01.03.2017 – 28.02.2019 tarihlerini kapsayan 27. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi ile 01.03.2019 – 28.02.2021 tarihlerini kapsayan 28. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi ve 01.03.2021 – 28.02.2023 tarihlerini kapsayan 29. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi'nin "Sözleşmenin Kapsamı" başlıklı 2. maddesinde aynen "Vangölü Feribot Müdürlüğünde çalışan Uzakyol kaptan ve Uzakyol Baş makinist/mühendis personel, işbu toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışındadır." düzenlemesi olduğu; yine toplu iş sözleşmelerinin gemi adamına uygulanmayacak maddelerinin sayıldığı 132. maddesinde ücret ve zamlarına ilişkin "İşler ve Ücretleri" başlıklı 40. maddesinin de yer aldığı görülmektedir.

Dosya içeriğine göre; davacının, davalı işyerinde uzak yol kaptanı olarak çalıştığı, sendika üyesi olmadığı, davalı işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 2. maddesi uyarınca uzak yol kaptanının kapsam dışı bırakıldığı anlaşılmaktadır. Dairemiz uygulamasına göre işyerinde çalışan bir işçinin kapsam dışı bırakılması ancak kendisine toplu iş sözleşmesine göre daha yüksek haklar tanınmak kaydıyla geçerli kabul edilebilir. Davacı işçi uzak yol kaptanı olarak çalışmış olup sendika üyesi değil ise de kapsam dışı bırakılması nedeniyle sendika üyesi olamadığı ya da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebinde bulunmadığı kuvvetle muhtemeldir. Bu durumda kapsam içi tüm işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlandığı kriter olarak kabul edilebilir. Başka bir anlatımla kapsam içi personelin tamamının toplu iş sözleşmesinden yararlandığı bir durumda davacı işçinin de yararlanmak isteyeceği muhakkaktır.

Bu açıklamalar karşısında öncelikle yapılacak iş; davacının kapsam dışı personel olarak elde ettiği menfaatler ile kapsam içi personel olsa idi elde edeceği menfaatlerin karşılaştırması yapılarak kapsam dışı personel olarak elde ettiği hak ve menfaatlerin daha yüksek olduğunun tespiti hâlinde şimdiki gibi davanın reddine karar verilmesi, düşük olması hâlinde ise dava konusu fark alacakların hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir.

Açıklanan yönler gözetilmeden eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

23.06.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.