

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/8001
Karar No. 2011/12171
Tarihi: 21.04.2011

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/32,57
1475 S.İşK/14

- ***PRİM ALACAĞININ HUKUKİ NİTELİĞİ***
- ***PRİM ÖDEMELERİNİN KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRETE DİKKATE ALINACAĞI***
- ***PRİMLERİN BEŞ YILLIK ZAMAN AŞIMIN TABİ OLDUĞU***
- ***PRİM ALACAĞINA FAİZİN BAŞLAMASI İÇİN TEMERRÜD KOŞULUNUN GERÇEKLEŞMESİNİN GEREKMESİ***

ÖZETİ İşçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödeme prim olarak adlandırılabilir. Prim ödemesinde amaç, işçinin dava verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir. Primin kişiye özgü olması sebebiyle ikramiyeden farklı olarak prim ödemelerinin genel bir nitelik taşıması gerekmez. Bununla birlikte, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece prim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu söz konusudur.

İşçinin prime hak kazanması için işyerinde prim ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmamış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim talep hakkı vardır

4857 sayılı İş Kanununun 25 II (ı) bendinde sözü edilen 30 günlük ücret kavramına prim ödemeleri dahil değildir(Yargıtay 9. HD. 10.10.2008 gün 2007/ 27614 E, 2008/ 26208 K).

Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde İş Kanununun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre devamlılık gösteren prim ödemeleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır(Yargıtay 9.HD. 10.10.2008 gün 2007/ 27615 E, 2008/ 26209 K.).

Prim alacakları, Borçlar Kanununun 126. maddesinin 3. fıkrasına göre 5 yıllık zamanaşımına tabidir.

DAVA :Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, kötüniyet tazminatı ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı, davalı işyerinde çalışırken iş akdinin haksız olarak feshedildiğini, kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarını küçük bir kısmının bankaya yatırıldığı, sunulan belge uyarınca prim ödenmesi gerektiğini, 13.11.2006 tarihli belge uyarınca 106.302,83.YTL'lik satış gerçekleştirdiğini, bir önceki yıl için ise yaklaşık 40.000.YTL. civarında olduğunu, vaat edilen %5 prim hakkının olduğunu ileri sürerek diğer işçilik alacakları ile birlikte prim alacağının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, davacıya prim ödeneceği hususunda vaatte bulunulmadığını, davacının sunduğu prime ilişkin belgenin 16.09.2005 tarihli olduğu, bu tarihte Ufuk Tasarım şirketinde çalıştığını 2006 yılında Bilgin Eğitimin bu uygulamayı kaldırdığını, Bilgin Eğitim bünyesinde böyle bir uygulama olmadığını, kaldı ki bu belgede prim ödemesi yapılabilmesi için bir takım kriterlerin arandığını, %5'lik bir ifadenin olmadığını, bu belgenin herkes tarafından düzenlenmesinin mümkün olduğunu, prim ödemesinin kriteri olan %100 tahsilatın yapıldığının anlaşılamadığını, isteklerin yerinde olmadığını savunmuştur

Mahkemece, %5 prim alacağı talep koşullarının olduğu, bakiye kıdem ve ihbar tazminatı ile izin alacağının olduğu kanaati ile bilirkişi raporundaki miktara göre isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Kararı yasal süresi içinde davalı taraf temyiz etmiştir.

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

2. Taraflar arasında prim ödetilmesi yönünden uyumsuzluk bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununda 32. maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Yasada ücretin ekleri düzenlenmemiş olsa da, 5754 sayılı yasayla değişik 32. madde ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörülmüş olmakla ücretin eki niteliğindeki ödemelerin bir kısmı İş Kanununda ifadesini bulmuştur.

İşçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödeme prim olarak adlandırılabilir. Prim ödemesinde amaç, işçinin dava verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir. Pirimin kişiye özgü olması sebebiyle ikramiyeden farklı olarak prim ödemelerinin genel bir nitelik taşıması gerekmez. Bununla birlikte, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece pirim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu söz konusudur.

İşçinin prime hak kazanması için işyerinde pirim ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmamış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim talep hakkı vardır.

Prim uygulaması, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa da işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan prim ödemesi işyeri şartını oluşturur. Her durumda uygulamanın tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmaz. Prim uygulaması yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir(Yargıtay 9. HD. 22.1.2009 gün 2007/ 34717 E, 2009/ 638 K.). Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen pirimler yönünden değişiklik ise, işçinin bireysel feragati ile dahi geçerli değildir. Toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili olan kişilerce bu yönde yapılabilecek değişiklik, ancak ileriye dönük olarak hüküm ifade eder.

İşçinin işe iade kararı üzerine çalıştırılmadığı 4 aya kadar boşta geçen süreye ait yasa da geçen “diğer haklar” kavramına primler de dahildir. Başka bir anlatımla işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinin 3. fıkrasında sözü edilen çalışmadığı en çok 4 aya kadar süre için bu dönemde çalışıyormuş gibi prim talep hakkı vardır. Hesaplama işçinin çalıştığı sıradaki ortalama mal veya hizmet üretimi verilerine göre yapılabilir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde işçinin ödenmeyen pirim alacaklarından her iki işveren birlikte sorumludur.

Geçici iş ilişkisinde işçiye ödenmeyen primlerden ödünç alan ve ödünç veren işverenler birlikte sorumlu tutulmalıdır(Yargıtay 9.HD. 16.12.2008 gün 2007/ 26179 E, 2008/ 33761 K).

Primlerin gününde ödenmemesi halinde işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 24/ II (e) bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshetmesi mümkündür. Yine prim ödemelerinin 20 gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması halinde işçinin aynı yasanın 34. maddesine göre iş görmekten kaçınma hakkı söze konu olur.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 3. fıkrasında, işverenin işçiler arasında sendikal nedenle prim ödemeleri konusunda bir ayrıma gitmesi yasaklanmış olup, aksine uygulama diğer yasal koşulların da varlığı halinde sendikal tazminatı gerektirir(Yargıtay 9. HD. 2.2.2009 gün 2008/ 10999 E, 2009/ 1019 K.).

Primlerin ödendiğini ispat yükü işveren üzerindedir. 4857 sayılı İş Kanununun 5754 sayılı yasayla değişik 32. maddesine göre belli bazı işyerleri bakımından prim ödemeleri işçi adına açılan banka hesabına gerçekleştirilmelidir(Yargıtay 9. HD. 5.2.2009 gün 2007/ 34175 E, 2009/ 1681 K.).

Prim ödeme günü taraflarca açıkça kararlaştırılmamışsa Borçlar Kanunun 101. maddesi uyarınca temerrüt için işçinin ihtarına gerek vardır.

Prim uygulaması bireysel iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalardan doğmaktaysa gününde ödenmeyen primler için 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde öngörülen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmalıdır. 1475 sayılı yasa döneminde doğan prim alacakları bakımından temerrüt tarihinden 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihine kadar yasal faize, bu tarihten sonrası için ise bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir.

Toplu iş sözleşmesinden doğan prim alacaklarında ise 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunun 61. maddesinde sözü edilen en yüksek işletme kredisi faizi uygulanır.

4857 sayılı İş Kanununun 25 II (ı) bendinde sözü edilen 30 günlük ücret kavramına prim ödemeleri dahil değildir(Yargıtay 9. HD. 10.10.2008 gün 2007/ 27614 E, 2008/ 26208 K.).

Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde İş Kanununun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre devamlılık gösteren prim ödemeleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır(Yargıtay 9.HD. 10.10.2008 gün 2007/ 27615 E, 2008/ 26209 K.).

Prim alacakları, Borçlar Kanununun 126. maddesinin 3. fıkrasına göre 5 yıllık zamanaşımına tabidir.

Somut olayda davacının prim alacağı olduğunu ispat hususunda sunduğu tek belge 16.09.2005 tarihli Bilgin Eğitim Ltd. Şti. Genel Müdürü Levent Uğur imzalı satış temsilcilerini hedef alan belgedir. Anılan belge içeriği itibari ile Mahkemece irdelenmemiştir. Öte yandan prim ile ilgili davalı tanıklarının da ifadeleri alınmamıştır. İşyerinde çalışanların daha önce prim alıp almadıkları, bunun iş şartı haline gelip gelmediği ayrıntılı bir incelemeye tabi tutulduktan sonra sonuca gidilmesi gerekirken eksik inceleme ile prim alacağının hüküm altına alınması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.04.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.