

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2007/14473
Karar No. 2007/21553
Tarihi: 03.07.2007

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İŞK/5,32

-
-
- **EŞİT İŞLEM BORCU**
- **EŞİT İŞLEM BORÇUNUN AYNI DURUMDAKİ İŞÇİLER AÇISINDAN ANLAM İFADE ETMESİ**
- **LİYAKAT PRİMİ İÇİN İŞÇİNİN LİYAKAT SAHİBİ OLMASININ GEREKMEMESİ**

OZETİ: İş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle işçi tarafından feshinin, işveren feshi ile aynı mahiyette olmadığı açıktır. 4857 sayılı İş Kanununun .5. maddesinde düzenlenen işverenin eşit davranma borcu, maddede sözü edilen aynı durumdaki işçiler bakımından bir anlam ifade etmektedir. Emeklilik suretiyle işyerinden ayrılan davacı işçinin, yönetim kurulu kararı ile getirilen ve belli bir süreden önce fesih halinde liyakat primi ödenmesini öngören, bu yönüyle iş güvencesi sağlayan hükümden, yararlanması mümkün değildir. Liyakat kelimesi, layık olma. yaraşırılık ve uygunluk anlamına gelmektedir. Bun; göre davacının liyakat primine hak kazanabilmesi için liyakat sahibi olması gerekir

DAVA :Taraflar arasındaki, liyakat ödülünün ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi ü/erine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 3.7.2007 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat G. E ile karşı taraf adına Avukat R. R geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı işçi, emeklilik sebebiyle işyerinden ayrıldığını ve yönetim kurulu kararı uyarınca hak kazandığı liyakat priminin kendisine ödenmediğini ileri sürerek, bu konuda istekte bulunmuştur. Davalı işveren ise davacının dayandığı yönetim kurulu kararında liyakat primine hak kazanmak için belli koşullar öngörüldüğünü, davacının emekli olmak suretiyle işyerinde ayrılmış olması sebebiyle bu hakkı kazanmadığını savunmuştur. Mahkemece, davacının imzaladığı ibranamede liyakat priminin ödeneceğinin **öngörüldüğü** ve yönetim kurulu kararına göre işverence iş sözleşmesi feshedilenlere ödeneceği kabul edildiği halde emeklilik sebebiyle iş sözleşmesi sona eren davacı işçiye ödenmemesinin eşitsizlik doğurduğunu ve bazı emekli olan işçilere bu türden ödeme yapıldığı gerekçesiyle 180.596,13YTL olarak hesaplanan isteğin taleple bağlı kalınarak kabulüne dair karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacı işçinin imzalamış olduğu ibranamede

davacıya liyakat primi ödeneceği kuralı mevcut değildir. Bu konuda dosyaya sunulan başkaca işçilerle ilgili ibranameler, mahkemece davacı işçinin imzaladığı ibraname olarak değerlendirilmiştir. Kararın gerekçesi bu yönde dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Dosya içinde bulunan davacının dayandığı tarihsiz yönetim kurulu kararında, liyakat primine hak kazanabilmek için Castrol şirketinden davalı şirkete intikal eden bir işçinin bu intikal anında 45 yaşını doldurması ve işverence 5 yıl içinde iş sözleşmesinin feshedilmiş olması gibi koşullar öngörülmüştür. Anılan kararda işçi tarafından emeklilik suretiyle fesih halinde liyakat primine hak kazanılacağı kuralı mevcut değildir. Yönetim kurulunun davaya konu kararında Castrol şirketinden intikal eden personele işveren 5 yıl çalışma yönünden belli bir iş güvencesi sağlanmıştır. İş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle işçi tarafından feshinin, işveren feshi ile aynı mahiyette olmadığı açıktır. 4857 sayılı İş Kanununun .5. maddesinde düzenlenen işverenin eşit davranma borcu, maddede sözü edilen aynı durumdaki işçiler bakımından bir anlam ifade etmektedir. Emeklilik suretiyle işyerinden ayrılan davacı işçinin, yönetim kurulu kararı ile getirilen ve belli bir süreden önce fesih halinde liyakat primi ödenmesini öngören, bu yönüyle iş güvencesi sağlayan hükümden, yararlanması mümkün değildir.

Liyakat kelimesi, layık olma. yaraşırılık ve uygunluk anlamına gelmektedir. Bun; göre davacının liyakat primine hak kazanabilmesi için liyakat sahibi olması gerekir. Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçi Yatırımlar Servis Müdürü olarak çalıştığı işyerinde, tedarikçi bir firmadan bu firma ile daha fazla iş yapılması karşılığında menfaat temin etmiş ve komisyon bedeli olarak çekler almıştır. Anılan çeklerin bir kısmı tahsil edilmiştir. Olayın açığa çıkması üzerine yapılan soruşturma sırasında istifa ettiğine dair 4.8.2004 tarihli dilekçesini vermiş, ardından işverene başvurarak dilekçesinin işlemi konulmamasını ve emeklilik hakkını kazanmış olması sebebiyle emekliye ayrılacağını bildirmiştir. Davalı işveren işçinin bu talebini kabul ederek emeklilik sebebiyle feshe bağlı olarak kıdem tazminatını ödemiştir. Feshin emeklilik suretiyle gerçekleştiği hususu tarafla arasında tartışmasız ise de, davacının liyakat primine hak kazanabilmesi noktasında anılan fesih işlemi öncesinin de değerlendirilmesi gerekir. Gerçekten davacının bahsi geçen davranışı ile soruşturma sırasında istifa etmiş olması dikkate alındığında, prime layık olmadığı anlaşılmaktadır.

Davalı işveren işyerinde emekli olan ya da olmayan bazı işçilere liyakat prim ödemiş, ancak aynı durumda olan bazı işçilere ödeme yapılmamıştır. Liyakat prim konusunda yönetim kurulu tarafından alınmış 22.12.2000 tarih ve 10 sayılı ve 28.2.2000 gün ve 269 sayılı iki karar daha bulunmaktadır. Her iki kararda da liyakat prim ödenmesinin yönetim kurulunun taktirinde olduğu ifade edilmiştir, işyerinde belli bir kurala tabi olmaksızın tamamen yönetim kurulunun inisiyatifi ile birkaç işçiye liyakat primi ödemesi yapıldığı görülmektedir. Bu durum, davacı işçiye liyakat primi ödemesi yapılmasını gerektirmemektedir.

Dosya içeriğine davacı işçiye liyakat primi ödemesi gerektiğine yönünde bir sonuca yarılamadığı gibi, hesap yöntemi konusunda da herhangi bir bilgiye ulaşamamıştır Davacının bildirdiği ve tamamen varsayıma dayanan bir formülle hesaplamaya gidilmiştir Davacı vekilinin sözünü ettiği hesap yöntemi, bilirkişi tarafından, ödeme yapılan üç işç yönünden denenmiş ve bahsi geçen kişilere ödenen miktarlardan çok farklı sonuçları ulaşılmıştır. Yapılan açıklamalara göre, davacının liyakat primine hak kazanamadığı anlaşılmakla anılan isteğin reddi gerekirken, mahkemece yazılı şekilde kabulü hatalı olmuştur.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, Davalı yararına takdir edilen 500.00 YTL.duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletil meşine peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.07.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.