

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/21, 32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/8939
Karar No. 2021/13770
Tarihi: 06.10.2021

● **BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİNİN HESABINDA DEVAMLILIK GÖSTEREN PRİM ÖDEMLERİNİN DE DİKKATE ALINACAĞI**

ÖZETİ: Dosya içerisinde yer alan işe iade dosyası incelendiğinde, davalı işveren tarafından çalışanların performans değerlendirmesine ilişkin birtakım tablolar sunulduğu, bu tabloların açıklama kısmında "prim sistemi çalışanları teşvik etmek amacıyla kurulduğundan beklenenden düşük performansta bile çalışanın motivasyonunu kaybetmemesi için az da olsa belirli bir miktar prim ödemesi olur" şeklinde belirtildiği, bu nedenle davalı işyerinde çalışanlara prim ödemesinin devamlılık gösterdiği anlaşılmıştır.

Bu itibarla, Mahkemece, dosya içerisindeki işe iade dosyası ile işbu dava dosyasındaki bilgi ve belgeler birlikte değerlendirilerek gerekirse bilirkişi raporu almak suretiyle, davacının ve emsal işçilerin düşük performans gösterdiğinde aldığı/alabileceği prim ödemesi tespit edilmeli, diğer ek ödemelerle birlikte davacının boşta geçen dört aylık süre ücreti hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, 01.09.2010 tarihinden itibaren davalı işyerinde çalışan davacının iş akdininin 21.09.2012 tarihinde feshedildiğini, davacı tarafından 16.10.2012 tarihinde davalı şirket aleyhine ... 1. İş Mahkemesinin 2012/904 esas sayılı numarasıyla işe iade davası açtığını, davacı lehine karar verildiğini, yasal sürede başvurmasına rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmadığını ileri sürerek kıdem tazminatı farkı, ihbar tazminatı farkı, boşta geçen 4 aylık ücret farkı, işe başlatmama tazminatı farkı alacağını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Bozma İlamı ve Mahkeme Kararının Özeti:

İlk derece mahkemesinin davanın kısmen kabulüne ilişkin kararının davacı vekilince temyizi üzerine Dairemizin 02.12.2019 tarih ve 2017/12837 esas, 2019/21288 karar sayılı ilamı ile; fesih tarihi işçinin işe başlatılmadığı tarih olarak kabul edildiğinden ve daha önce işveren tarafından ödenen ihbar ve kıdem tazminatı geçerli nedene dayanmayan feshe bağlı bir ödeme olduğundan avans mahiyetinde kabul edilemeyeceği, davacı işçiye geçersizliği tespit olunan fesih sırasında yapılan ödemenin faizsiz olarak mahsubuna karar verilmesi gerektiği, geçersiz sayılan feshi izleyen en çok 4 aya kadar boşta geçen süre için işçi adeta çalışmış gibi ücret ve diğer hakların tespit edilmesi gerektiği, işyerinde prim uygulaması olduğu, sağlık sigortası yardımı, giyim yardımı ve yemek yardımı bulunduğu anlaşılmalı boşta geçen süre içindeki diğer haklar bakımından sözü edilen maddi ve aynı hakların denetime elverişli şekilde miktar olarak belirlenmesi ve istekle ilgili hüküm kurulması gerektiği yönünde bozulmuş, Mahkemece bozmaya uyulmasına ve bilirkişi raporu doğrultusunda yazılı gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2- Davacının dört aylık boşta geçen süre ücretine primlerin dahil edilip edilmeyeceği hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Dairemizin 02.12.2019 tarih ve 2017/12837 esas, 2019/21288 karar sayılı bozma ilamında, işyerinde prim uygulaması olduğu, sağlık sigortası yardımı, giyim yardımı ve yemek yardımı bulunduğu anlaşılmalı boşta geçen süre içindeki diğer haklar bakımından sözü edilen maddi ve aynı hakların denetime elverişli şekilde miktar olarak belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, dosya kapsamından işyerinde prim uygulamasının nasıl olduğunun anlaşamadığı, satış primlerinin dört aylık boşta geçen süre ücretinin hesabına dahil edilemeyeceğine dair Yargıtay kararları olduğu belirtilmiş, mahkemece, davacının satışa bağlı olarak prim aldığı, boşta geçen sürede davacının satışı olmadığı gerekçesiyle primler dahil edilmeden yapılan hesaplama göre davacının alacağına hükmedilmiştir.

Dosya içerisinde yer alan işe iade dosyası incelendiğinde, davalı işveren tarafından çalışanların performans değerlendirmesine ilişkin birtakım tablolar sunulduğu, bu tabloların açıklama kısmında "prim sistemi çalışanları teşvik etmek amacıyla kurulduğundan beklenenden düşük performansta bile çalışanın motivasyonunu kaybetmemesi için az da olsa belirli bir miktar prim ödemesi olur" şeklinde belirtildiği, bu nedenle davalı işyerinde çalışanlara prim ödemesinin devamlılık gösterdiği anlaşılmıştır.

Bu itibarla, Mahkemece, dosya içerisindeki işe iade dosyası ile işbu dava dosyasındaki bilgi ve belgeler birlikte değerlendirilerek gerekirse bilirkişi raporu almak suretiyle, davacının ve emsal işçilerin düşük performans gösterdiğinde aldığı/alabileceği prim ödemesi tespit edilmeli, diğer ek ödemelerle birlikte davacının boşta geçen dört aylık süre ücreti hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Eksik incelemeyle karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 06.10.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.