

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2021/12213
Karar No. 2021/16393
Tarihi: 13/12/2021

- PRİM
- İŞÇİYE ÖDENMESİ GEREKEN PRİM TUTARININ BELİRLENMESİNDE EMSAL İŞÇİ

ÖZETİ: Prim, çalışanı özendirici ve ödüllendirici bir ücret ödemesi olup işverence işçiye garanti edilmiş bir temel ücretin üzerine belirli bir usule bağlı olarak ödenen ek bir ücrettir. İşverenin istek ve değerlendirmesine bağlı olabileceği gibi, sözleşme gereği olarak da verilebilir.

Davacının davalı işyerinde Mali ve İdari İşler Genel Müdürlüğüne bağlı olarak muhasebe müdürü olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Davalı işverence sunulan işyeri organizasyon şeması incelendiğinde, Mali ve İdari İşlerin; Finans, Mali kontrol, Muhasebe ve İdari işler olarak 4 ayrı birimi bulunduğu, yukarıda bahsedilen ve emsal gösterilen dava dosyasındaki işçinin de Finans Müdürü olup davacı ile eşdeğer pozisyonda olduğu anlaşılmaktadır.

Hükme esas alınan raporda emsal olarak alınan işçilerden birinin Mali ve İdari İşler Grup Başkanı (Genel Müdür Yardımcısı)diğer üç işçinin ise “Koordinatör” pozisyonunda olup bu işçilerin, işyeri organizasyon şemasında davacıya göre daha üst konumda yer aldıkları görülmüştür. Bu halde, anılan işçilerin davacı emsali kabulü isabetsizdir.

Mahkemece, açıklanan işyeri organizasyon şeması gözetilip emsal gösterilen dava dosyasındaki prim

belirleme yöntemi ve davacının geçmiş yıllarda aldığı prim oranları da dikkate alınarak hak kazandığı prim miktarının tespiti gerekirken, eksik inceleme sonucu, emsal konumda olmayan işçiler dikkate alınarak alacağı belirlenmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin 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, davacının davalı işverenlik nezdinde 17.05.1993-30.04.2015 tarihleri arasında muhasebe departmanında üst düzey yönetici (muhasebe müdürü) olarak çalıştığını, 30.04.2015 tarihinde iş sözleşmesinin sona erdiğini, müvekkiline 2006 yılında 2005 yılı için, 2007 yılında 2006 yılı için, 2008 yılında 2007 yılı için prim ödemesi yapıldığını, davalı işyerinde uygulanan iş bu prim ödemelerinin işyeri kuralı haline geldiğini, ancak davacıya 2008-2015 yıllarına ait primlerinin ödenmediğini, ileri sürerek prim alacağının tahsilini, istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, zamanaşımı def'ini öne sürerek, davacı ile akdedilen sözleşmede prim ödenmesi kararlaştırılmadığı gibi işyerinin böyle bir yerleşik uygulaması da bulunmadığını, davacının çalıştığı süre içerisinde sadece birkaç kez arızı olarak işverenin kendi inisiyatifiyle yapmış olduğu prim ödemesine dayalı olarak talepte bulunmasının açıkça haksız olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalı işyerinde, herhangi bir kriter gözetilmeden 2006-2007-2008 yıllarında arka arkaya 3 yıl prim ödemeleri yapıldığı, 3 yıl aradan sonra 2012 yılında tekrar 2011 yılı çalışmaları için bir kısım çalışanlara prim ödemesi yapılarak ödemenin tekrar ettirildiği, bu nedenle prim ödemesinin işyeri için bağlayıcı olduğu ve işyeri uygulaması hâline geldiği, işyeri uygulaması haline gelen ve işçi lehine olan bu uygulamadan işverenin tek tarafı kararı ile dönmesinin mümkün olmadığı, davacının, prim uygulamasından vazgeçilmesine muvafakat ettiği dair yazılı bir belgenin de ibraz edilmediği gözetildiğinde prim alacağına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf:

Karara karşı davalı tarafça istinaf yoluna başvurulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, özetle; İlk Derece Mahkemesinin, davalı vekilinin tüm istinaf sebeplerini karşılar mahiyetteki karar ve gerekçesinin dosya kapsamına, usul ve yasaya uygun olduğu, gerekçesi ile davalı başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesi kararını davalı taraf temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine ve uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kuralları ile temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararında yazılı gerekçelere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Taraflar arasında, davacının prim alacağına hak kazanıp kazanmadığı ve hak kazanma halinde alacağın hesabı noktasında, uyumsuzluk vardır.

Prim, çalışanı özendirici ve ödüllendirici bir ücret ödemesi olup işverence işçiye garanti edilmiş bir temel ücretin üzerine belirli bir usule bağlı olarak ödenen ek bir ücrettir. İşverenin istek ve değerlendirmesine bağlı olabileceği gibi, sözleşme gereği olarak da verilebilir.

Davacı, 3 yıl üst üste verilen primin işverenin tek taraflı uygulaması ile ödenmemeye başladığını, bu durumun İş Kanunu'nun 22. maddesine aykırı olduğunu ileri sürerek alacak talep etmiş, davalı ise prim ödenmesine yönelik yerleşik uygulama olmadığını, insiyatifle arizi olarak ödemeler yapıldığını savunmuştur.

Dosyadaki bilgi, belge ve beyanlar ile aynı işverene karşı farklı bir işçinin açtığı Yargıtay denetiminden geçerek kesinleştiği anlaşılan davadaki karar da (İstanbul 16. İş Mahkemesi 2019/56 E. 2019/151 K. sayılı) dikkate alındığında işyerinde prim uygulamasının varlığına ve davacının hak kazandığına yönelik kabul yerindedir.

Alacağın tespiti açısından ise, Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, işyerinde inceleme de yapıldıktan sonra hesaplamaya esas başka veri sunulmaması nedeniyle davacı ve emsal oldukları belirtilen dört işçiye yapılan ödemelerin ortalaması alınarak alacak belirlenmiştir.

Davacının davalı işyerinde Mali ve İdari İşler Genel Müdürlüğüne bağlı olarak muhasebe müdürü olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Davalı işverence sunulan işyeri organizasyon şeması incelendiğinde, Mali ve İdari İşlerin; Finans, Mali kontrol, Muhasebe ve İdari işler olarak 4 ayrı birimi bulunduğu, yukarıda

bahsedilen ve emsal gösterilen dava dosyasındaki işçinin de Finans Müdürü olup davacı ile eşdeğer pozisyonda olduğu anlaşılmaktadır.

Hükme esas alınan raporda emsal olarak alınan işçilerden birinin Mali ve İdari İşler Grup Başkanı (Genel Müdür Yardımcısı)diğer üç işçinin ise “Koordinatör” pozisyonunda olup bu işçilerin, işyeri organizasyon şemasında davacıya göre daha üst konumda yer aldıkları görülmüştür. Bu halde, anılan işçilerin davacı emsali kabulü isabetsizdir.

Mahkemece, açıklanan işyeri organizasyon şeması gözetilip emsal gösterilen dava dosyasındaki prim belirleme yöntemi ve davacının geçmiş yıllarda aldığı prim oranları da dikkate alınarak hak kazandığı prim miktarının tespiti gerekirken, eksik inceleme sonucu, emsal konumda olmayan işçiler dikkate alınarak alacağın belirlenmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyize konu Bölge Adliye Mahkemesi kararı kaldırılarak, İlk Derece Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 373/1 hükmü uyarınca dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin ise Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 13/12/2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.