

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/3716
Karar No. 2022/4936
Tarihi: 20.04.2022

- PRİM
- PRİMİN ÇALIŞINA SÜREYLE ORANTILI ÖDENECEĞİ
- PRİMİN KİŞİYE ÖZEL OLDUĞU GENEL OLARAK HERKESE ÖDENMESİNİN GEREKMEDİĞİ
- PRİM ÖDEMESİNDE AYRIMI HAKLI KILAN NEDENLER OLMADIKÇA EŞİT DAVRANMA İLKESİNİN GÖZETİLECEĞİ
- İŞVEREN TARAFINDAN TEK TARAFLI BİR KARARLA ÖDENEN PRİMİNİN İŞYERİ ŞARTINA DÖNÜŞECEĞİ

ÖZETİ: Prim, işçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödemeler şeklinde tanımlanabilir. Prim ödemesinden 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 çalışmış 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 dahi, işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan prim ödemesi “işyeri şartı” niteliğindedir. Her durumda uygulamanın tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması doğru değildir. Prim uygulaması yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı Kanunun 22’nci maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir (Yargıtay 9. HD. 22.1.2009 gün 2007/34717 E, 2009/638 K.).

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, davacının davalı şirkette 05/03/2008 tarihinde mali işler bölümünde genel müdür yardımcısı pozisyonunda işe başladığı çalışmasının iş sözleşmesinin 28/02/2017 tarihli ve 2017/28 nolu yönetim kurulu kararı ile gerekçesiz ve hukuka aykırı feshedildiği tarihe kadar kesintisiz devam ettiğini, İstanbul Anadolu 6. İş Mahkemesi’nin 2017/185 esas sayılı işe iade dosyasında alınan raporla haksız feshin varlığının tespit edildiğini, müvekkilinin başarılı bir şekilde görevini ifa etmiş olması sebebiyle yaklaşık 9 yıllık görev sürecinde 2016 yılına kadar her sene başarı primi olarak jectiyon primi aldığını, 2016 yılında ise dengi olan tüm genel müdür yardımcılara prim ödemesi yapıldığı halde müvekkiline ödeme yapılmamasının hakkaniyete ve eşitlik ilkesine aykırı olduğunu, 2016 yılında % 39 karını arttıran bir kurumda mali işler genel müdür yardımcısı olarak çalışan müvekkiline prim ödenmemesinin haksız olduğunu, 2016 yılı için hesaplanan bir önceki yıl aldığı tutarın % 39 fazla oranında arttırılarak (GV stopajı sonrası) net 222.00 TL prim ödenmesi gerektiğini, 2017 yılının 2. ayı dahil davalı banka 2016 yılının aynı dönemine göre daha yüksek 40 milyon TL dolayında net kar elde ettiğinden 2 aylık çalışması dikkate alınmaksızın o döneme denk düşen priminin de tarafına ödenmemiş olmasının haksız olup bu prim ödemesinin de yapılması gerektiğini, prime hak kazanması için işyerinde prim ödemesinin gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmış olmasının gerekmeyeceğini, bu sebeple keyfi ve haksız olarak ödenmeyen 2017 Ocak ve Şubat ayları baz alınarak hak ettiği prim alacaklarının (gv stopajı sonrası) net 37.000 TL olup bilirkişi tarafından ayrıca hesaplanması gerektiği, ayrıca iyi niyetten yoksun bir biçimde yılı doldurmasına tam 5 gün kala iş sözleşmesi haksız nedenle feshedilerek 20 iş günü kadar izin ücreti almasının açıkça engellendiğini, davalı banka tarafından müvekkiline ödenen ihbar tazminatında matrah hatası yapıldığını ve ödenmesi lazım gelen tazminattan daha

az bir miktar ödendiğini, işçiye ödenen çıplak ücret dışındaki düzenli olarak her yıl ödenen jestiyon (prim) ödemeleri de ücret niteliğinde olduğundan ve giydirilmiş ücret tanımına girdiğinden, ihbar tazminatı hesaplanırken işçiye ödenen brüt tutarın dikkate alınması gerektiğini, dolayısıyla her yıl düzenli ödenen jestiyonların da ihbar tazminatı matrahı hesabında ücret olarak dikkate alınması gerektiğini ileri sürerek prim alacağı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının genel müdür yardımcısı unvanı ile çalışmakta iken 28/02/2017 tarihli YK kararı ile hizmet sözleşmesinin 28/02/2017 tarihinde yasal hakları ödenmek suretiyle feshedildiğini, davacının prim ödemeleri, izin ücreti ve ihbar tazminatının ödenmediğine ilişkin iddia ve beyanlarının dayanaksız olduğunu, 28/02/2017 tarihinde bankaca tüm yasal haklarının ödendiğini bu ödemelere ilişkin itiraz veya ihtirazı kaydının bulunmadığını, müvekkili bankada her yıl belirli oranda jestiyon primi dağıtılması yönünde bir uygulama olmadığını, bir yılın tamamlanması kaydı ile performansla bağlı olarak genel müdürlüğün takdir ve insiyatifine göre yine takdir edilen bölüm yöneticilerine prim ödemesinin söz konusu olduğunu, genel bir uygulama olmadığını, bu jestiyon oranının da tamamen genel müdürlük takdirine göre belirlendiğini, 2016 yılı için prim ödeme şartlarını taşıdığından prim ödemesi gerçekleştirildiğini, 2017 yılına ilişkin olan prim alacağına ilişkin talebinin dayanağının bulunmadığını, davacı tarafın 2017 yılında sadece 2 ay çalıştığından prim ödeme şartı olan yıl sonuna kadar çalışılmadığından ödeme şartını yerine getirmediğini, davacının çalıştığı süreye ilişkin ihbar tazminatının kendisine tam ve eksiksiz ödendiğini yapılan hesaplamaların davacı tarafından kabul edildiğini ve herhangi bir itirazının da olmadığını, davacının çalıştığı süreye ilişkin olan izin ücretinin kendisine eksiksiz ve tam olarak ödendiğini, izin ücretine hak kazanması için sürenin doldurulması yasal düzenleme gereği olup bu şartın yerine gelmediğini beyanla davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, taraflar vekilleri istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesince, taraf vekillerinin istinaf başvurusunun 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b/1 bendi uyarınca ayrı ayrı ESASTAN REDDİNE dair hüküm kurulmuştur.

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, taraflar vekilleri temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının tüm, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasında davacının prim alacağına hesaplama yöntemi hususunda uyumsuzluk bulunmaktadır.

Prim, işçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödemeler şeklinde tanımlanabilir. Prim ödemesinden 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 ayırımı 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 çalışmış 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 dahi, işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan prim ödemesi “işyeri şartı” niteliğindedir. Her durumda uygulamanın tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması doğru değildir. Prim uygulaması yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı Kanunun 22’nci maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir (Yargıtay 9. HD. 22.1.2009 gün 2007/34717 E, 2009/638 K.).

Diğer taraftan 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun “Tarafların belgeyi ibraz etmemesi” başlıklı 220 nci maddesi ise;

“(1) İbraz istenen belgenin, ileri sürülen hususun ispatı için zorunlu ve bu isteğin kanuna uygun olduğuna mahkemece kanaat getirildiği ve karşı taraf da bu belgenin elinde olduğunu ikrar ettiği veya ileri sürülen talep üzerine sükut ettiği yahut belgenin var olduğu resmî bir kayıtla anlaşıldığı veya başka bir belgede ikrar bulunduğu takdirde, mahkeme bu belgenin ibrazı için kesin bir süre verir.

(2) Mahkemece, ibraz istenen belgenin elinde bulunduğunu inkâr eden tarafa, böyle bir belgenin elinde bulunmadığına, özenle aradığı hâlde bulamadığına ve nerede olduğunu da bilmediğine ilişkin yemin teklif edilir.

(3) Belgeyi ibraz etmesinin karar verilen taraf, kendisine verilen sürede belgeyi ibraz etmez ve aynı sürede, delilleriyle birlikte ibraz etmemesi hakkında kabul edilebilir bir mazeret göstermez ya da belgenin elinde bulunduğunu inkâr eder ve teklif edilen yemini kabul veya icra etmezse, mahkeme, duruma göre belgenin içeriği konusunda diğer tarafın beyanını kabul edebilir.” hükmünü içermektedir.

Dosya içeriğine göre davacı mali işler genel müdür yardımcısı olarak çalışmış olup şirketin kar ve zarar parametrelerini bilebilecek vasıftadır. Davacı vekili davalı şirketin 2016 yılında önceki yıla göre % 39 karını arttırdığını ve 2017 yılında ise ilk

iki aylık dönemde önceki yılın aynı dönemine göre 40 milyon TL fazla kar elde ettiğini belirterek emsal işçilere ödenen miktarda prim alacağına hesaplanarak ödenmesini talep etmiştir. Davacıya 2016 yılı ve 2017 yılında 2 aylık dönem için prim ödemesi yapılmamıştır. Primler bir sonraki yılda ödendiğinden işverenin 2016 yılında yaptığı ödeme 2015 yılına aittir. İlk Derece Mahkemesince prim uygulamasına ilişkin davacıya çalışma süresi boyunca ödenen primlere ilişkin miktar ve tür bilgilerini ayrıca davaya esas olacak 2017 ve 2018 yılları davacı ile emsal nitelikteki personele ilişkin aylık ücretleri, görev tanımları ve ödenen prim miktarlarını gösteren belge ve bilgileri bildirmesi için davacıya 2 haftalık KESİN süre verildiği, bu süre içerisinde sunulmadığı takdirde dosyanın mevcut haliyle değerlendirilmesine karar verilmiş olup açıkça Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 220 maddesi sonuçlarını hatırlatan ihtarı yapılmadığı anlaşıldığından, işverene Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 220 nci maddesi gereğince kesin süre verilmeli, kesin süre içinde 2017 ve 2018 yıllarında davacı ile emsal nitelikteki Genel Müdür Yardımcılarına yapılan ödemelere ilişkin kayıtların ibrazı halinde bilirkişilerce gerekli inceleme yapılarak oluşacak sonuca göre, aksi halde Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 220 nci maddedeki usul gözetilerek duruma göre davacının mali işler genel müdür yardımcısı olarak çalıştığından mali işlere dair verileri bildiğinden davacı tarafın beyanı kabul edilerek uyuşmazlık çözüme kavuşturulmalıdır.

Hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsiz olmuştur.

SONUÇ: Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine, 20.04.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.