

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/5347
Karar No. 2022/6834
Tarihi: 31.05.2022

●PRİM ALACAĞI
●PRİM ALACAĞININ HESAPLANMASI

ÖZETİ: Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacı işçiye 2016 yılına kadar her yıl değişik miktarlarda prim ödemesi yapıldığı görülmektedir. Davalı işveren, davacı işçinin hangi sebeple 2016 yılı primini hak etmediğini izah edememektedir. Hatta risk ve finans müdürü olarak çalışmakta olan davacı işçinin aynı bölümde emri altında çalışan Pınar Ç. isimli çalışana 2017 yılı Mart ayında 2016 yılı primi olarak brüt 9.079,00 TL ödendiği gerçeği karşısında davalı savunmasının aynı zamanda kendi uygulaması ile de çelişkili olduğu açıktır. Her ne kadar İlk Derece Mahkemesi prime esas hesap yöntemini belirleyemediği için prim alacağını talebini reddetmişse de esasen bu konuda sorumluluk üzerinde olan davalı işverenin hesaba esas unsurları sunmamasının tüm sonuçları davacı işçiye yükletilemez.

Mevcut delil durumu karşısında, davacı işçiye son beş yıl içinde ödendiği anlaşılan primler toplamının ortalaması alınarak ve 2016 yılındaki çalışmanın yılın tamamını kapsamayıp iş sözleşmesinin 19 Aralık 2016 tarihinde sona erdiği de gözetilerek kıstelyevm usulü uygulanmak suretiyle ulaşılabilecek miktarın prim alacağı olarak hüküm altına alınması gerekmektedir.

DAVA: Taraflar arasındaki alacak davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işverende risk ve finans müdürü olarak 11.10.2010-19.12.2016 tarihleri arasında aralıksız şekilde çalıştığını, İzmir 21. Noterliğinden 19.12.2016 tarihinde keşide edilen ihtarnamesiyle haksız olarak iş sözleşmesinin feshedildiğini, İzmir 15. İş Mahkemesinin 2017/31 Esas sayılı dosyası ile işe iade davası açıldığını ve feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verildiğini, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesinin 2018/507 Esas, 2018/666 Karar sayılı kararı ile İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılarak davanın reddine karar verdiğini ve iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğinin kesin olarak hüküm altına alındığını, bu sebeple davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığını, son ücretinin brüt 11.250,00 TL olduğunu, yılda bir kez mart ayında bir önceki yılın prim hak edişlerinin ödendiğini, 2015 yılında terfi aldıktan sonraki prim ödemesinin 81.595,00 TL olduğunu, 2016 yılında 12 ay boyunca çalışmasını sürdürdüğü gözetildiğinde bu yıl için hak etmiş olduğu prim alacağının da davacıya ödenmesi gerektiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile 2016 yılı prim alacağının davalıdan tahsilini istemiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının ihbar tazminatı talebinin ve kıdem tazminatı talebinin 26.403,00 TL'lik kısmını kabul ettiklerini, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından kesin olarak verilen kararda işveren feshinin haklı değil geçerli nedenle feshedildiği hüküm altına alınmış olduğundan davacının ihbar tazminatı talebini kabul ettiklerini, davacının davalı işverende prim alacağının bulunmadığını, sözleşmesinde prim ödeneceğine ilişkin bir düzenleme bulunmadığını, davacıya periyodik ve süreklilik arz eden bir ödeme olmadığını, bu sebeplerle prim alacağı talebinin reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;

"... davacının davalı işyerinde çalışmakta iken iş akdinin davalı işveren tarafından feshedildiği, bu feshin İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 3. HD'nin 2018/507 Esas 2018/666 Karar sayılı ilamında değinildiği üzere geçerli fesih olduğu, bu şekilde feshin haklı fesih olmadığı hususunun kesinleşen mahkeme hükmü ile sabit olduğu ve aksinin de davalı tarafça ispat olunamadığı görülmüştür. Davacının; iş akdinin işveren tarafından haksız sebeple feshedilmesi karşısında kıdem tazminatına ve kendisine İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenen sürelerin tanınmaması nedeniyle ihbar tazminatına hak kazandığı anlaşılmıştır. Ancak davacı taraf her ne kadar prim alacağı talebinde bulunmuş ise de; mahkememizce alınan her iki bilirkişi raporunda değinildiği üzere davacının

hakettiği veya edeceği prim alacağının hesabı mümkün olmadığından ve aksi davacı tarafından ispatlanamadığından bu talebi yerinde görülmemiştir. ... " gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı davacı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili istinaf dilekçesinde; müvekkilinin prim alacağına hak kazandığının Mahkemece de tespit edilmesine rağmen hesaplama yapılamadığı ve bu suretle ispatlanamadığı gerekçesi ile talebin reddine karar verilmesinin hatalı olduğunu, yerinde yapılan tespit ve incelemeler neticesinde davalı işyerinde her yıl mart ayında düzenli prim ödemesi yapıldığının açık olduğunu, 2017 yılı Mart ayında müvekkili ile eşdeğer pozisyonda farklı bölümde ve benzer kıdem süresi ile çalışan müdür ve müdür sıfatını haiz olmayan personele değişen miktarlarda prim ödemesi yapıldığını, müvekkilinin iş sözleşmesinin 19.12.2016 tarihinde davalı Şirket tarafından feshedildiğini ve 2016 yılında 12 ay boyunca çalışmasını sürdürdüğü gözetildiğinde bu yıl için hak etmiş olduğu prim alacağının da kıstelyevm usulü ile yapılacak hesaplama ile müvekkiline ödenmesi gerektiğini ve istinaf dilekçesinde belirttiği diğer hususları ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını istemiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;

"... Dosya içeriğine göre davacı tarafça 2016 yılı çalışması karşılığı prim alacağının bulunduğu belirtilmişse de, mahkemece davalı işverenin bilgisayar kayıtları ve ticari defterleri yerinde incelenmek suretiyle davacının prim alacağının bulunup bulunmadığına dair yaptırılan bilirkişi heyeti incelemesi sonucu bilirkişilerin 2016-2017 yılına ait tahakkuk eden prim miktarlarını karşılaştırdıkları ve 2016 yılına göre 2017 yılında prim tutarlarında azalış olduğunun belirlendiği, azalış oranlarına bakıldığında oranların eşit olmadığı, primlerin neye göre belirlendiğinin, kimlere nasıl prim verildiğinin tespitinin yapılamadığının, çalışanlara ödenen primlerin her yıl değişken olup, primlerin ödeme usul ve esasları hakkında da yerinde yapılan incelemede bir bilgi ve belgeye rastlanılmadığının belirtilerek davacının prim alacağının hesaplanamadığının belirtildiği dikkate alındığında ve davacının bu durumun aksini ve prim alacağı bulunduğunu somut olarak ispatlayamadığı birlikte değerlendirildiğinde prim alacağının reddine karar verilmesinde hatalı yön bulunmadığı ... " gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf talebinin 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 353 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin (1) inci alt bendi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekilince, istinaf dilekçesinde ileri sürülen gerekçeler ve resen dikkate alınacak nedenlerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozulması talep edilmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, davacı işçinin 2016 yılı prim alacağını hak edip etmediği noktasında toplanmaktadır.

2. İlgili Hukuk

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 nci maddesinin altıncı fıkrası, "İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur." düzenlemesini içermektedir.

3. Değerlendirme

1.Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2.Somut uyuşmazlıkta; davacı işçi hesaba ilişkin herhangi bir veri bildirmeksizin her yıl aldığı priminin 2016 yılı için ödenmediğini ileri sürerek prim alacağı talebinde bulunmuştur. Davalı işveren ise davacıya 2016 yılı için prim ödemesi yapmadığını kabul ederek iş sözleşmesinde prim ödeneceğine ilişkin bir düzenleme olmadığını, davacıya periyodik ve süreklilik arz eden bir ödeme yapılmadığını, işveren tarafından tek taraflı olarak ek ücret niteliğindeki ödemelerde bulunulmasına rağmen bu durumun davacıya talep hakkı vermediğini savunmuş; prime hangi işçinin hangi şartlarda hak kazanacağı, hak kazanan işçiler bakımından prim hesabının nasıl yapılacağı hususlarında detay vermemiştir.

3. Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacı işçiye 2016 yılına kadar her yıl değişik miktarlarda prim ödemesi yapıldığı görülmektedir. Davalı işveren, davacı işçinin hangi sebeple 2016 yılı primini hak etmediğini izah edememektedir. Hatta risk ve finans müdürü olarak çalışmakta olan davacı işçinin aynı bölümde emri altında çalışan Pınar Ç. isimli çalışana 2017 yılı Mart ayında 2016 yılı primi olarak brüt 9.079,00 TL ödendiği gerçeği karşısında davalı savunmasının aynı zamanda kendi uygulaması ile de çelişkili olduğu açıktır. Her ne kadar İlk Derece Mahkemesi prime esas hesap yöntemini belirleyemediği için prim alacağını talebini reddetmişse de esasen bu konuda sorumluluk üzerinde olan davalı işverenin hesaba esas unsurları sunmamasının tüm sonuçları davacı işçiye yükletilemez.

4. Mevcut delil durumu karşısında, davacı işçiye son beş yıl içinde ödendiği anlaşılan primler toplamının ortalaması alınarak ve 2016 yılındaki çalışmanın yılın tamamını kapsamayıp iş sözleşmesinin 19 Aralık 2016 tarihinde sona erdiği de gözetilerek kıstatelyevm usulü uygulanmak suretiyle ulaşılacak miktarın prim alacağı olarak hüküm altına alınması gerekmektedir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA**,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

31.05.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.