

**YARGITAY**  
**22. HUKUK**  
**DAİRESİ**

**Esas No.** 2012/26430  
**Karar No.** 2013/19440  
**Tarihi:** 23.09.2013

**İlgili Kanun / Madde**  
**4857 S. İşK/32**

- **PRİM**
- **PRİM ÖDEMESİNDE AYRIMI HAKLI KILACAK NEDEN OLMADIKÇA EŞİT DAVRANMA İLKESİNİN GÖZETİLMESİNİN GEREKMEŞİ**
- 

**ÖZETİ** 4857 sayılı İş Kanunu'nda 32. maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Yasada ücretin ekleri düzenlenmemiş olsa da, 5754 sayılı Kanunla değişik 32. madde ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörölmüş olmakla ücretin eki niteliğindeki ödemelerin bir kısmı İş Kanununda ifadesini bulmuştur.

İşçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödöl niteliğinde verilen ek ödeme prim olarak adlandırılabilir. Prim ödemesinde amaç, işçinin dava verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir. Pirimin 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 pirim 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.

Primlerin ödendiğini ispat yükü işveren üzerindedir. 4857 sayılı Kanun'un 5754 sayılı Kanunla değişik 32. maddesine göre belli bazı işyerleri bakımından prim ödemeleri işçi adına açılan banka hesabına gerçekleştirilmelidir.

**DAVA** :Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, prim alacağı ile genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi F. Yücesoy tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı, işyerinde oturmak yasak olduğu için sağlık sorunları ile karşılaştığını ve işten ayrılmaya zorlandığını ve işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile izin, fazla çalışma, genel tatil ve prim alacaklarını istemiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı, davacının istifa ederek işten ayrıldığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının istifa ederek işten ayrıldığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı ve davalı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2-Davacı temyizi yönünden, davacının ıslah dilekçesinin ikinci ıslah sayılıp sayılmayacağı hususu taraflar arasında ihtilafıdır.

Davacı, davasını kısmi olarak açmış ve fazlaya ilişkin haklarını saklı tutmuştur. Mahkemece, alacak miktarlarının hesaplanarak belirlenmesi ve eksik harcın tamamlanması için davacıya süre verildiği, davacının da süresinde alacak miktarlarını hesaplayarak harcı yatırdığı anlaşılmaktadır. Mahkemece aldırılan bilirkişi raporunda davacının alacakları, davacı tarafından hesaplanıp harcı yatırılan miktardan daha fazla çıkınca, davacı bakiye alacaklar için davasını ıslah etmiştir. Mahkemece davacının dilekçesi ikinci ıslah olarak nitelendirilmiş ve bir davada ikinci ıslah yapılamayacağından dikkate alınmamıştır. Dava kısmi olarak açıldığına ve mahkemenin talebi üzerine alacaklar belirlenip harcı yatırıldığına göre, davacının ıslah dilekçesinin ikinci ıslah dilekçesi olarak nitelendirilmesi yerinde değildir. Mahkemece ıslah dilekçesi dikkate alınarak davacının alacakları hüküm altına alınmalıdır.

3-Taraflar arasında davacının prim alacağı bulunup bulunmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda 32. maddenin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Yasada ücretin ekleri düzenlenmemiş olsa da, 5754 sayılı Kanunla değişik 32. madde ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörülmüş olmakla ücretin eki niteliğindeki ödemelerin bir kısmı İş Kanununda ifadesini bulmuştur.

İşçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödeme prim olarak adlandırılabilir. Prim ödemesinde amaç, işçinin dava verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir. Pirimin 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 pirim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu söz konusudur.

İşçinin prime hak kazanması için işyerinde pirim ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim talep hakkı vardır. Primlerin ödendiğini ispat yükü işveren üzerindedir. 4857 sayılı Kanun'un 5754 sayılı Kanunla değişik 32. maddesine göre belli bazı işyerleri bakımından prim ödemeleri işçi adına açılan banka hesabına gerçekleştirilmelidir.

Somut olayda; davalı işyerinde ürün ve satış danışmanı olarak çalışmış olan davacının, ücretin yanında performansına bağlı olarak satış primi aldığı anlaşılmaktadır. Davalı ise, primin arızı olduğunu, davacının çalıştığı mağazanın sadece Ekim 2010'da kotayı tutturduğu için o ay prim ödendiğini savunmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının prim alacağı, davacının en son ayda 200,00 TL prim aldığı kabul edilerek, önceki dönem ise oranlama yapılmak sureti ile hesaplanmıştır. Mahkemece, davalı işyerindeki prim sistemi araştırılmalı ve davacının çalıştığı mağazanın kotasını tutturup tutturmadığı, davacının prime hak kazanıp kazanmadığı, kazanmışsa hangi oranda prim alacağına hak kazandığı belirlenerek oluşacak sonuca göre prim alacağı hakkında bir hüküm verilmelidir. Eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.09.2013 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.