

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32, 41

T.C
YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2015/27074

Karar No. 2018/6645

Tarihi: 14.03.2018

- ÜCRET
- PRİM
- SABİT ÜCRET ARTI PRİMLE ÇALIŞMA
- PRİM ÖDEMELERİNİN FAZLA ÇALIŞMA HAFTA TATİLİ ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÜCRETİ YERİNE GEÇTİĞİNİN KABUL EDİLEMEYECEĞİ

ÖZETİ: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin 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 yasayla 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 daha 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 sebepler olmadığı sürece prim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu söz konusudur.

Somut olayda, davacının davalı Pronet Güvenlik şirketinde güvenlik danışmanı, yani satış danışmanı olarak sabit ücret ve primle çalıştığı dosya kapsamında anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının aldığı primlerin fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini fazlasıyla karşıladığı gerekçesiyle davacının söz konusu taleplerinin reddine karar verilmiştir. Ne var ki, prim ve fazla çalışmalar birbirinden farklı kavramlardır. Davacının aldığı satış primi yaptığı satışlara bağlı olarak davacıya yapılan bir ödeme olup esas itibarıyla çalışmanı özendirme ve ödüllendirme amacına matuf ek ücret niteliğindedir. Fazla çalışmalar karşılığı yapılan ödemeler ise bizatihi ücretin kendisidir. Fazla çalışma yapılsın veya yapılmıyorsa, işyeri uygulaması gereği şartlar oluştuğunda prim ödemesine hak kazanıldığı nazara alındığında, prim ödemesinin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretleri yerine geçtiği kabul edilerek, söz konusu taleplerin reddi yerinde olmamıştır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi E. Uçar Önal tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işveren nezdinde 08.10.2012-26.05.2014 tarihleri arasında kıdemli güvenlik danışmanı olarak 08:30-22:00/23:00 saatleri arasında çalıştırıldığını, hafta tatili kullandırılmadığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırıldığını, talep etmesine rağmen bu çalışmalarını karşılığı ücretlerinin ödenmediğini, iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı sebeple sona erdirildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile fazla mesai, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının satış hedeflerine göre prim aldığını, çalışmanın işyeri dışında - sahada randevu sistemi ile gerçekleştirildiğini, randevu saatlerini davacının ayarladığını, fazla çalışma yapmadığını, kendi çalışma saatlerini kendisinin belirlediğini, fazla çalışma yapmış olsa dahi ödenen primler ile fazla çalışma ücretinin karşılandığını, ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışma olmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının ödenmeyen ücretinin bulunmadığı, öte yandan serbest zamanlı olarak sahada çalışmasını sürdüren davacının hafta tatili ücreti alacağı, fazla mesai ücreti alacağı ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağına hak kazanmadığı, bir an için bunlara hak kazandığı düşünülse dahi davacıya ödenen primlerin hafta tatili ücreti alacağı, fazla mesai ücreti alacağı ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağını fazlasıyla karşıladığı, bu bağlamda davacının haklı sebep olmaksızın iş sözleşmesini feshettiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, davacı vekili süresinde temyiz etmiştir.

Gerekçe:

Davacının, fazla çalışma yapıp yapmadığı, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıp çalışmadığı, bu bağlamda söz konusu işçilik alacaklarının ödenmemesi sebebiyle yaptığı feshin haklı olup olmadığı hususlarında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin 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 yasayla değişik 32. madde ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörülmuş 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 daha verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir. Pirimin kişiye özgü olması sebebiyle ikramiyeden farklı olarak prim ödemelerinin genel bir nitelik taşıması gerekmez. Bununla birlikte, işveren tarafından ayrımlı haklı kılan geçerli sebepler olmadığı sürece prim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu söz konusudur.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi de bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda iş yeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, iş yeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları şahit beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir.

Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlaması gerekir.

Hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil alacakları konusunda da aynı ispat kuralları geçerlidir.

Somut olayda, davacının davalı Pronet Güvenlik şirketinde güvenlik danışmanı, yani satış danışmanı olarak sabit ücret ve primle çalıştığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının aldığı primlerin fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini fazlasıyla karşıladığı gerekçesiyle davacının söz konusu taleplerinin reddine karar verilmiştir. Ne var ki, prim ve fazla çalışmalar birbirinden farklı kavramlardır. Davacının aldığı satış primi yaptığı satışlara bağlı olarak davacıya yapılan bir ödeme olup esas itibariyle çalışanı özendirme ve ödüllendirme amacına matuf ek ücret niteliğindedir. Fazla çalışmalar karşılığı yapılan ödemeler ise bizatihi ücretin kendisidir. Fazla çalışma yapılsın veya yapılmıyın, işyeri uygulaması gereği şartlar oluştuğunda prim ödemesine hak kazanıldığı nazara alındığında, prim ödemesinin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretleri yerine geçtiği kabul edilerek, söz konusu taleplerin reddi yerinde olmamıştır. Mahkemece, tanık beyanları alınarak varsa fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde tüm taleplerin reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.03.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.