



Prof. Dr. Tankut Centel
İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı

ÜRETİM YAPILMAYAN İŞYERİNDE PRİM İSTEĞİ (Karar İncelemesi)

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2002/16222

Karar No.: 2003/2821

Tarih: 3.3.2003

Karar Özeti:

Prim ödemede üretimi temel alan toplu iş sözleşmesi hükümleri karşısında, üretim yapılmayan işyerinde prim ödemesi gereğinden sözedilemez.

İlgili Mevzuat:

İş K. 26

Karar Metni:

Dava: Davacı, prim alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla Mahalli Mahkemece davalının temyizinin süresinde bulunmadığı gerekçesi ile reddine karar verilmişse de, kısa kararın davalının giyabında tefhim olunduğu, gerekçeli kararın ise adı geçene 24.05.2002 günü tebliğ edildiği, 8 günlük temyiz süresinin 01.06.2002 günü dolduğu, ancak 01.06.2002 tarihinin resmi tatil olan Cumartesi gününe rastladığı, takip eden Pazar gününün de resmi tatil olması sebebi ile temyiz son günü 03.06.2002 günü olduğu, davalının da bu tarihte temyiz yoluna başvurduğu anlaşıldığından mahalli mahkemenin temyiz isteminin reddine dair olan kararının bozularak ortadan kaldırılmasına karar verildi.

Yargıtay Kararı

Davacılar toplu iş sözleşmesinden doğan prim alacağının tahsilini talep ve dava etmişler, mahkemece bu istek hüküm altına alınmıştır. Dava-

nın dayanağı olan toplu iş sözleşmesinin 53. maddesinde primin gayesinin istihsalin artırılması, kalitenin ıslahı, hammadde, yarı mamül tali hasılat ve malzeme tasarrufunu temin etmek, işçilerin işe devamının işyeri disiplinini ve nizamlarına riayetini ve işlerini iş talimatlarına uygun olarak sağlanmasını temin olarak tarif edilmiş, 59. maddesinin B bendinde ise aşağıdaki hallerde işçilere ay içinde çalışmadığı günlerin primleri verilmeyip yalnız çalıştıkları günlerin primlerinin verileceği düzenlemesine yer verilmiştir. Prim istihsal yapılan işyerinde verimliliği arttırmak için yapılan bir uygulamadır. İşyerinde uzun yıllardır istihsal yapılmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu nedenlerle toplu iş sözleşmesinin primle ilgili tüm düzenlemeleri nazara alındığında davacıların prim almak isteklerinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.03.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

Kararın İncelenmesi:

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden olan olayda, söz konusu kararın metninden anlaşıldığı kadariyle:

1. Davacı işçi, prim alacağının ödetilmesi talebiyle mahkemeye başvurup, davalı işveren aleyhine dava açmıştır.

Alt mahkeme, davacı işçinin prim ödenmesine ilişkin isteğini kısmen kabul etmiştir. Burada ki kısmen kabulün neye yönelik olduğu ise, in-

celeme konusu kararın metninden anlaşılama-
maktadır.

2. Alt mahkemenin prim alacağını kısmen hüküm altına alan kararı, davalı avukatı tarafından temyiz edilmiştir. Bunun üzerine uyuşmazlık, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir. Bu bağlamda, Yüksek Mahkeme; primin, üretim yapılan bir işyerinde verimliliği artırmaya yönelik bir uygulama olduğundan ve de toplu iş sözleşmesinin, çalışılan günler için prim ödenmesini temel almasından hareketle, uzun bir süre üretim yapılmayan işyerinde prim ödenmesinin gerekmeceğini kabul etmiş ve alt mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir.

II. İnceleme konusu Yargıtay kararı bakımından irdelenmesi gereken hukuki sorun; görüldüğü üzere, "prim"in hukuki niteliği ve özellikleri ve daha sonra da, prim ödenmesinin koşulları noktalarında toplanmaktadır. Bu açıdan, öncelikle, prim hakkının niteliği ve koşulları üzerinde durulması gerekmektedir.

1. Prim, üstün bir çabayla çalışan işçiyi ödüllendirme amacıyla ödenen bir ek ücrettir [K. Tunçomağ-T. Centel, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999, 53]. Bu anlamda, prim, işçiye özel olarak iyi yaptığı bir işin karşılığı olarak verilen bir miktar parayı anlatır [bkz. N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2000, 116; T. Esener, İş Hukuku, Ankara 1978, 168]. Nitekim, prim, özel bir çaba gösterilerek iyi bir biçimde yerine getirilen işin karşılığında ödenir [bkz. M. Ekonomi, İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, 132].

Diğer yandan, prim, ikramiyeye çok benzeyen ve ortak özellikler gösteren bir kavramdır. Çünkü, gerek prim ve gerekse ikramiye, işçinin üstün hizmetini ödüllendirme amacıyla verilmektedir. Bu nedenle de, prim ile ikramiye, çoğu kez birbiriyle karıştırılmakta ve hatta, biri diğerinin yerine kullanılabilir. Nitekim, her iki kuruma aynı anlamı veren Yargıtay kararları vardır [bunlar için bkz. M. Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984, 464 dn. 16]. Ancak, her iki kavramın, birbirlerinden farklı kurumları oluşturdukları açıktır. Gerçekten, ikramiyenin özel vesilelerle verilmesi ve primin de, zamana göre ücretin ya-

rattığı sakıncaları ortadan kaldırmak üzere, işin niceliğini ve niteliğini yükseltmek için ödenmesi, her iki kavramın birbirinden ayırıldığını sağlamaktadır [T. Centel, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1986, 127. Ayrıca bkz. Ü. Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 1998, 228 ve aynı yer, dn. 96].

Prim ödemelerindeki ödüllendirme ve üretimi yükseltme düşüncesini gören Yüksek Mahkeme de, inceleme konusu kararında, uyuşmazlıkta dayanak yapılan toplu iş sözleşmesi hükmünü esas almakta ve söz konusu düzenlemede primin ödenme amacı olarak gösterilen nedenler arasında, verimliliği önplana çıkarmaktadır.

Primlerin, uygulamada değişik nedenlere bağlı olarak ödendikleri görülür. Nitekim, prim ödemeleri, çoğu kez yapılan işin özelliği gereğince ya da bağlılığı özendirme karşılığında yapılmaktadır [bkz. Esener, 169]. Ancak, hangi nedene veya amaca hizmet ederse etsin, primlerin çalışma, yani mal veya hizmet üretimi uğruna ödendikleri belirtilmelidir. Bu bağlamda, Yüksek Mahkeme de; inceleme konusu kararında, üretimi temel almakta ve uzun yıllar işyerinde üretim yapılmamış olmasını (bunun nedenini inceleme konusu karar metninden çıkaramıyoruz), gerekçe olarak göstermektedir. Bunun gibi, Yüksek Mahkeme, söz konusu toplu iş sözleşmesinin, primin ancak çalışma karşılığında ödenmesini düzenleyen hükmüne de yollama yaparak, çalışmayan işçiye prim ödenmeyeceğini de vurgulamaktadır.

2. İşveren, kendi isteğiyle işçiye prim ödeyebileceği gibi; işçiyle yapacağı bir sözleşmede (hizmet sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde) de, prim ödenmesini kararlaştırabilir. Bunun gibi, işverence başlatılan tek yanlı uygulamaların da, iş koşulu niteliğini kazanarak, işçiye prim talep hakkını kazandırması mümkündür [bkz. Centel, 128; Çelik, 116; Ekonomi, 133; S. Süzek, İş Hukuku (Genel Esaslar – İş Akdi, İstanbul 2002, 297].

Uyuşmazlık konusu olayda, ödenmesi istenen prime hukuki dayanak olarak, toplu iş sözleşmesi hükümleri gösterilmektedir. Ancak, söz konusu toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeler; önce, primin ödenme amacını üretimin artırılması ve verimlilik kavramlarıyla belirlemekte ve sonra

da, primin çalışma karşılığında ödenmesini öngörmektedir. Bu konuda, Yüksek Mahkeme; yerinde olarak, toplu iş sözleşmesiyle öngörülen her iki koşulun da uyumsuzluk konusu olayda yerine getirilmediğini dikkate almakta ve giderek, davacı işçinin prim talebinin reddine karar verilmesini benimsemektedir.

III. Sonuç itibariyle, inceleme konusu Yargıtay kararı, hem primlerin hukuki niteliğini belir-

lemesi ve hem de ödenme koşullarını açıklığa kavuşturması bakımından, isabetli bir karar olarak değerlendirilebilmektedir. Ayrıca, Yüksek Mahkeme'nin söz konusu kararı, verimliliğin ve giderek, bunu sağlayabilecek olan çalışma yaşamındaki esnekliğin yoğun tartışmalara konu olduğu günümüzde, üretimi temel alması bakımından da güncellik kazanmakta ve dikkati çekmektedir.