

## **YARGITAY KARARLARINA GÖRE PRİMLERİN ÖZELLİKLERİ**

### **I- GİRİŞ**

Çalışan işçi, çalışırken sadece ücret adı altında gelir elde etmemektedir. Çeşitli işkollarında ve farklı pozisyonlarda çalışanlar her ay değişik miktarda da olsa satış primi ya da satışa bağlı çeşitli adlar altında primler almaktadır.

İşçilere üretimde artış, daha iyi kalite, daha az maliyet sağlama gibi amaçlarla verilen prim, işçinin işinde gösterdiği üstün özen sonucu kalite ve miktar bakımından özellikle iyi olan işinin karşılığı olarak yapılan bir ek ödeme şeklinde tanımlanmaktadır<sup>[1]</sup>.

### **II- PRİMLERİN NİTELİKLERİ**

#### **A- Ücretin Eki Olması**

4857 sayılı İş Kanununda 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 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<sup>[2]</sup>.

#### **B- Kişiyi Özgü Olması**

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 kişiyi 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 çalışmamış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim talep hakkı vardır.

İşçi primli bir işte çalışmakta iken rızası dışında primsiz bir işte çalıştırılırsa, bu durumda, yoksun kaldığı primleri isteme hakkını haizdir<sup>[3]</sup>.

Prim uygulaması, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa da işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan prim ödemesi işyeri şartını oluşturur. Her durumda uygulamanın tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmaz. Prim uygulaması yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir<sup>[4]</sup>. Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen primler yönünden değişiklik ise, işçinin bireysel feragati ile dahi geçerli değildir. Toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili olan kişilerce bu yönde yapılabilecek değişiklik, ancak ileriye dönük olarak hüküm ifade eder.

#### **C- Kıdem Tazminatına Dahil Olması için Devamlılık Göstermesi**

Primin kıdem tazminatında esas alınabilmesi için devamlılık göstermesi şarttır. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişiklik gösterse de; kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilir<sup>[5]</sup>. Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde İş Kanununun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre devamlılık gösteren prim ödemeleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır<sup>[6]</sup>.

#### **D- İşe İade Davalarında Primlerin de İstenmesi**

İşçinin işe iade kararı üzerine çalıştırılmadığı 4 aya kadar boшта geçen süreye ait yasanın 21. maddesinde "diğer haklar" kavramına primler de dahildir. Başka bir anlatımla işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinin 3. fıkrasında sözü edilen çalışmadığı en çok 4 aya kadar süre için bu dönemde çalışmış gibi prim talep hakkı vardır. Hesaplama işçinin çalıştığı sıradaki ortalama mal veya hizmet üretimi verilerine göre yapılabilir.

#### **E- Farklı Konumda İşverenler Varsa Tümünün Sorumlu Olması**

İşçinin ödenmeyen prim alacaklarından asıl işverenle birlikte, alt işveren de birlikte sorumludur, yani müteselsil sorumluluk söz konusudur<sup>[7]</sup>.

Geçici iş ilişkisinde işçiye ödenmeyen primlerden ödünç alan ve ödünç veren işverenler birlikte sorumlu tutulmalıdır<sup>[8]</sup>.

#### **F- Primlerin Zamanında Ödenmemesi**

Primlerin gününde ödenmemesi halinde işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II ( e ) bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshetmesi mümkündür. Yine prim ödemelerinin 20 gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması halinde işçinin aynı yasanın 34. maddesine göre iş görmekten kaçınma hakkı söze konu olur.

Prim uygulaması bireysel iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalardan doğmaktaysa gününde ödenmeyen primler için 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde öngörülen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmalıdır. 1475 sayılı yasa döneminde doğan prim alacakları bakımından temerrüt tarihinden 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihine kadar yasal faize, bu tarihten sonrası için ise bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir.

Toplu iş sözleşmesinden doğan prim alacaklarında ise 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesinde sözü edilen en yüksek işletme kredisi faizi uygulanır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 II ( ı ) bendinde sözü edilen 30 günlük ücret kavramına prim ödemeleri dahil değildir<sup>[9]</sup>.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 3. fıkrasında, işverenin işçiler arasında sendikal nedenle prim ödemeleri konusunda bir ayrıma gitmesi yasaklanmış olup, aksine uygulama diğer yasal koşulların da varlığı halinde sendikal tazminatı gerektirir<sup>[10]</sup>.

#### **G- Diğer Hususlar**

Bir ek ödemenin prim olarak kabulü için o adla anılması yetmez, gerçekten işçinin nicelik ya da nitelik yönünden özellikle üstün olan bir işinin karşılığı şeklinde verilmesi gerekir. Örneğin, sırf bazı yasal yüküm ve borçlardan kurtulmak amacıyla asıl ücretin az gösterilip kalan kesiminin prim adı altında ödenmesi durumunda primden söz edilemez. Bu durumda yasaya dolan var demektir<sup>[11]</sup>.

Prim, ücret ekidir, tek başına ücret olamaz. Tek başına primle çalışan işçinin bu çalışma şekli sadece bir adlandırmadır. Gerçekte ise bu bir ücrettir. Ancak değişken ücrettir. Bu tür bir iddiayı yasaklayan bir norm da yoktur, çalışabilir<sup>[12]</sup>.

Primlerin ödendiğini ispat yükü işveren üzerindedir. 4857 sayılı İş Kanununun 5754 sayılı yasayla değişik 32. maddesine göre belli bazı işyerleri bakımından prim ödemeleri işçi adına açılan banka hesabına gerçekleştirilmelidir<sup>[13]</sup>.

Prim ödeme günü taraflarca açıkça kararlaştırılmamışsa Borçlar Kanununun 101. maddesi uyarınca temerrüt için işçinin ihtarına gerek vardır.

Prim alacakları, Borçlar Kanunu'nun 126. maddesinin 3. fıkrasına göre 5 yıllık zamanaşımına tabidir.

### III- SONUÇ

Bir işçi için ücreti çok önemlidir. Çok zaman ücreti kendisinin ve ailesinin tek gelir kaynağı da olabilmektedir. Yargıtay kararlarında, ücretin eki niteliğinde olan primlerin, işçinin daha verimli çalışmasını özendirdiği, kişiye özgü olsa bile işverenin prim uygulaması yönünden eşit davranma borcunun bulunduğu, dönem sonuna kadar çalışılmasa bile çalışılan süre kadar primin ödenmesi gerektiği, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmasa bile işverence tek taraflı düzenli bir şekilde yapılan prim ödemesinin işyeri şartına dönüştüğü, devamlılık gösteren primlerin kıdem tazminatına dahil olduğu, işe iade davalarında primlere de hak kazanıldığı, ücretin ödenmesiyle ilgili her türlü zorunluluğun primler için de geçerli olduğu, belirtilmiştir.

---

[1] Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s.467.

[2] **Yrg. 9. HD'nin 17.06.2010 tarihli ve E. 2008/33353, K. 2010/19301 sayılı kararı.**

[3] Mustafa Çenberçi, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 670.

[4] Yrg. 9. HD'nin 22.01.2009 tarihli ve E. 2007/34717, K. 2009/638 sayılı kararı.

[5] Yrg. 9. HD'nin 25.01.2010 tarihli ve E. 2008/16356, K. 2010/1303 sayılı kararı.

[6] **Yrg. 9. HD'nin 10.10.2008 tarihli ve E. 2007/27615, K.2008/26209 sayılı kararı.**

[7] Yrg. 9. HD'nin, 05.10.2009 tarihli ve E. 2008/43245, K. 2009/25694, sayılı kararı.

[8] Yrg. 9. HD'nin, 16.12.2008 tarihli ve E. 2007/26179, K. 2008/33761sayılı kararı.

[9] **Yrg. 9. HD'nin, 10.10.2008 tarihli ve E. 2007/27614, K. 2008/26208 sayılı kararı.**

[10] Yrg. 9. HD'nin 02.02.2009 tarihli ve E. 2008/10999, K. 2009/1019 sayılı kararı.

[11] Mustafa Çenberçi, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 670.

[12] Mustafa Kılıçoğlu, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 360.

[13] Yrg. 9. HD'nin 05.02.2009 tarihli ve E.2007/34175, K. 2009/1681sayılı kararı.