

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ: ... 29. Hukuk Dairesi

...

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde taraf vekillerince temyiz edilmesi ve davalı vekilince duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 06.04.2021 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına vekili Avukat ... ile karşı taraf adına vekili Avukat ... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı isteminin özeti:

Davacı vekili, asıl dava ve 05.06.2018 tarihli birleşen dava dilekçesinde müvekkilinin davalıya ait işyerinde 24.12.1991-14.03.2016 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından feshedildiğini, işyerinde haftanın 5 günü 09:00-18:00 arasında haftalık 40 saat çalışma olduğunu ancak müvekkilinin haftanın 6 günü fazla mesai ile çalışmak durumunda kaldığını, işyerinde öğlen molası uygulanmadığını, davacının hafta içi her gün 08:00'de işe başlayıp akşam 21:00-21:30'a kadar çalıştığını, her ay 3 hafta sonu saat 10:00-16:00 arasında ayrıca mesai yaptığını, bu hafta sonu çalışmalarının kimi zaman cumartesi kimi zaman da pazar günleri olduğunu, işveren tarafından fazla mesai ücreti ödenmediğini beyanla fazlaya dair haklarını saklı tutarak fazla mesai ile fazla sürelerle çalışma alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiş, 22.06.2017 tarihli birleşen dava dilekçesinde ise kıdem tazminatı farkı, ihbar tazminatı farkı, yıllık izin alacağı, aködül/jestiyon priminin tahsilini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının tabi olduğu ve müvekkil bankanın iç mevzuatı niteliğinde olan insan kaynakları uygulama esasları uyarınca aylık ücrete fazla mesai ücretin de dahil olduğunu, davacının bu uygulamayı bildiğini, istediği zaman bordrolara ulaşma imkanı varken hiçbir itirazda bulunmadığını ileri sürerek asıl ve birleşen davaların reddi gerektiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, yazılı gerekçe ile asıl ve birleşen davaların kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davacı ve davalı taraf istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti :

Bölge Adliye Mahkemesi tarafından, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere,

hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakia mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355'inci maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, İlk Derece Mahkemesinin vakia ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı kanaatine varılarak, tarafların istinaf başvurularının ayrı ayrı esas yönünden reddine karar verilmiştir

Temyiz:

Bölge Adliye Mahkemesinin kararına karşı, taraf vekilleri temyiz başvurusunda bulunmuştur.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın kanuni gerektirici sebeplerine göre davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Prim, işçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödemeler şeklinde tanımlanabilir. Prim ödemesinden amaç, işçinin dava 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 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 çalışmış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim talep hakkı vardır.

Prim uygulaması, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa dahi, işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan prim ödemesi "işyeri şartı" niteliğindedir. Her durumda uygulamanın tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması doğru değildir. Prim uygulaması yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı Kanununun 22'nci maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir (Yargıtay 9. HD. 22.1.2009 gün 2007/34717 E, 2009/638 K.). 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.

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi 22.06.2017 tarihli birleşen dava dilekçesinde aködül/ jestiyon primi alacağını talep etmiştir. Davalı işveren davacının istifa ettiğinden bahisle söz konusu prime hak kazanamayacağını savunmuştur. İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan hesap raporunda, aködül/ jestiyon priminin ödeme ve hesaplama esaslarına ilişkin dosyada bilgi bulunmadığı ancak davacıya her yıl nisan ayında farklı miktarlarda ödeme yapıldığına işaretlenmiş, davacının en son aldığı jestiyon priminin, asgari ücrete yapılan zam oranında arttığı kabul edilerek yapılan hesaplama göre dava konusu alacağa hükmedilmiş, bu kararın taraflarca istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince davalının dava konusu aködül/ jestiyon primi alacağına ilişkin itirazının esastan reddine karar verilmiş ise de varılan sonuç dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Şöyle ki dosya kapsamına göre davacının prime hak kazandığına dair gerekçe isabetli olmasına karşın, hüküm altına alınan prim miktarı hatalıdır. Dava konusu alacağın davacıya son 5 yıl içinde yapılan ödeme miktarlarının ortalaması üzerinden hesaplanarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yanılığın değerlendirme ve yazılı şekilde karar verilmesi isabetli olmayıp bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN

KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, davalı yararına takdir edilen 3.050,00 TL duruşma vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 06.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY BA KANLI