

İŞYERİNDE PRİM UYGULAMASI VE PRİMİN HESAPLANMASI

I. GİRİŞ

İşçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödeme prim olarak adlandırılır.

Prim ödemesinde 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 ayrımı 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 çalışması gerememekte olup, işyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim talep hakkı vardır.

II. PRİM VE PRİME HAK KAZANMA KOŞULLARI

İşyeri uygulamalarıyla işçiye çok çeşitli adlar altında prim ödemesi yapılabilmektedir. Örneğin yalnızca belirli bir yerde ve zamanda çalışmanın karşılığı olarak gece çalışma primi ve arazi primi ödenebilmektedir. Sefer başına ya da kilometreye bağlı olarak işçiye/şoföre prim ödemesi de yapılabilmektedir. Uygulamada ağırlıklı olarak görülen bir prim ödeme şekli de satış primidir. Satış primi günlük, haftalık, aylık, yıllık belli bir satış miktarını/kotayı tutturana işçilere bu satışın/kotanın parasal tutarının belirli bir yüzdesi şeklinde ödenmektedir. Prim ödemesinin bir başka şekli, şirket karı göz önünde bulundurularak dönem sonunda yapılan prim ödemeleridir.

Yukarıda belirtilen gece çalışma primi, arazi primi gibi primlerden yalnızca söz konusu işi o zaman diliminde ya da yerde yapan işçiler yararlanırlar. Kamyon ya da tır şoförlerine de belirli bir zaman diliminde yaptıkları sefer ya da gittikleri kilometreye göre belirlenen sabit bir prim ödemesinde bulunulur.

Prim bir başka tanımlamayla, iş görme ediminin başarılı bir şekilde yerine getiren ve bu bakımdan işyerindeki mal ve hizmet üretimine katkı sağlayan işçinin ödüllendirilmesi amacıyla yapılan ücret eki niteliğinde bir ödemedir. Satış primi veya şirket karı göz önünde bulundurularak dönem sonunda ödenen primlerden ilgili işçiler yaptıkları katkı oranında yararlanırlar. İşçinin ödemenin ilgili olduğu dönemde çalışmış olması, bu ödemeye hak kazanması için yeterlidir. İşçi ödemenin yapılacağı tarihte iş sözleşmesi sona ermiş olsa da söz konusu prim ödemesine hak kazanacaktır.

4857 sayılı İş Kanununun 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 açıkça düzenlenmemiş olup bununla birlikte, Kanunun 32. maddesinde öngörülen prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması, öngörülmüş olduğundan ücretin eki niteliğindeki ödemelerin bir kısmı İş Kanununda tanımlanmış kabul edilebilir.



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 Kanununun 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir.¹

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.

İşçinin işe iade kararı üzerine çalıştırılmadığı 4 aya kadar boşa geçen süreye ait yasada geçen "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 çalışıyormuş gibi prim talep hakkı vardır. Hesaplama işçinin çalıştığı sıradaki ortalama mal veya hizmet üretimi verilerine göre yapılabilir.²

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde işçinin ödenmeyen prim alacaklarından her iki işveren birlikte sorumludur.

Geçici iş ilişkisinde işçiye ödenmeyen primlerden ödünç alan ve ödünç veren işverenler birlikte sorumlu tutulmalıdır.³

Primlerin gününde ödenmemesi halinde işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 24/II-(e) bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshetmesi mümkündür. İşveren tarafından prim ödemelerinin mutlak ödeme tarihinden itibaren 20 gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması halinde işçinin aynı yasanın 34. maddesine göre iş görmekten kaçınma hakkı söz konusu olur.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasında, işverenin işçiler arasında sendikal nedenle prim ödemeleri konusunda bir ayrıma gitmesi yasaklanmıştır. Aksine uygulama diğer yasal koşulların da varlığı halinde sendikal tazminatı gerektirmektedir.⁴

Primlerin ödendiğini ispat yükü işveren üzerindedir. 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesine göre belli bazı işyerleri bakımından (en az 5 işçinin çalıştığı işyerleri) prim ödemeleri işçi adına açılan banka hesabına gerçekleştirilmelidir.⁵



¹ Yargıtay 9. HD. 22.1.2009 gün 2007/ 34717 E, 2009/ 638 K.

² Y. 9. HD. 21.04.2011 gün 2009/8001 E, 2011/ 12171 K.

³ Y. 9.HD. 16.12.2008 gün 2007/ 26179 E, 2008/ 33761 K

⁴ Y. 9. HD. 2.2.2009 gün 2008/ 10999 E, 2009/ 1019 K.

⁵ Y. 9. HD. 5.2.2009 gün 2007/ 34175 E, 2009/ 1681 K.

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 uygulanır. 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 verilir.

4857 sayılı İş Kanununun 25/II-(1) bendinde sözü edilen 30 günlük ücret kavramına prim ödemeleri dahil değildir.⁶

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.⁷

Prim alacakları, 5 yıllık zaman aşımına tabidir.

III.PRİM VE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ İLİŞKİSİ

Fazla çalışma ile prim uygulaması arasında çalışma süreleri ile doğru orantılı olması sebebiyle bir bağ olsa da esasında fazla çalışma ile prim ödemesi birbirinden bağımsızdır.

Haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşmayan dönem içindeki çalışmalar için de prim elde edilebilmesi mümkün olup, sözü edilen primlerin fazla çalışma ücretinden mahsubu söz konusu olamaz. Ayrıca prim, ücretin eki niteliğinde hatta bazen kendisi olabildiği halde, fazla çalışma ücreti genel anlamda ücretten farklıdır.

Yüksek Mahkemeye göre, bu iki ödemenin farklı nitelikte olduğu göz önüne alınmadan, işçiye ödenen prim miktarının fazla çalışma ücreti ile karşılaştırılması suretiyle sonuca gidilmesi yerinde değildir; diğer taraftan işçiye yapılan prim ödemesinin niteliği, fazla çalışma ücretinin hesabında önem taşımaktadır.

İşçiye, garanti ücrete ilaveten, bahşiş, parça başına, satışa, sefer başına ya da kilometreye bağlı olarak prim ödemesi usulünün öngörüldüğü çalışma biçimlerinde, fazla çalışma ücretinin hesaplamasında, temel ücretin, garanti ücret kısmı ile prim kısmı birbirinden ayrılarak; prim üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücretinde sadece zam nispeti üzerinden (0,5 çarpanıyla); garanti ücret üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücreti kısmında ise (1,5 çarpanıyla) hesaplama yapılarak sonuca gidilmelidir.⁸



⁶ Y. 9. HD. 10.10.2008 gün 2007/ 27614 E, 2008/ 26208 K.

⁷ Y. 9.HD. 10.10.2008 gün 2007/ 27615 E, 2008/ 26209 K.

⁸ Y.9.HD.E.2017/18538,K.2020/15373,T.09.11.2020

Primli çalışmada fazla çalışma ücreti hesabı:

a- Ücret sadece primden oluşuyorsa;

Ücret sadece primden oluşuyorsa fazla çalışma ücreti ödenen primin saat ücretinin %50 fazlası hesaplanarak ödenir.

b- Ücret, sabit ücret ile hedefe veya kotaya bağlı primden oluşuyorsa;

Hedefe veya belli bir kotanın aşılmasına bağlı prim ödemesi uygulamalarında işçinin fazla çalışma ücreti sabit ücret üzerinden saat ücretinin %150 fazlası olarak ödenir. Başka bir anlatımla bu tür prim ödemelerinin fazla çalışma ücreti hesabına bir etkisi bulunmamaktadır.

c- Ücret, sabit ücret ile satışa, sefer sayısına (v.s) bağlı primden oluşuyorsa;

Satışa, ürün miktarına, sefer sayısına veya gidilen kilometreye göre prim ödemelerinde ise sabit ücret üzerinden %150 zamlı saat ücretine göre hesaplama yapılarak sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Ödenen prim miktarının %50 zam kısmına göre de hesaplama yapılır ve her iki hesap yöntemi toplanarak fazla çalışma ücreti belirlenir.

Örneğin, işçinin 3.000,00 TL sabit ücret ve 1.000,00 TL ortalama prim aldığı durumda $3.000,00 \text{ TL} / 225 \text{ saat} \times 1,5 \times \text{fazla çalışma saat sayısı} = A$ şeklinde sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Aynı dönem için ödenen primlerin fazla çalışmanın zamsız kısmını karşıladığı kabul edilerek, prim tutarı için $1.000,00 \text{ TL} / 225 \text{ saat} \times 0,5 \times \text{fazla çalışma saat sayısı} = B$ hesabıyla prime düşen fazla çalışma ücreti belirlenir. A+B toplamı o dönem için hak kazanılan fazla çalışma ücretini belirler.

“Somut olayda; davacının sabit ücret ve satış primi ile çalıştığı hususundaki Bölge Adliye Mahkemesi tespiti yerinde olmakla birlikte fazla mesai ücretinin zamsız kısmının ücret içerisinde ödendiği, fazla mesai ücretinin tespitinde yalnız %50’lik zamlı kısmın hesaplanması gerektiği yönündeki gerekçe ise Dairemiz içtihadına uygun değildir. Yukarıda açıklandığı üzere sabit ücrete ek olarak satış primi ile çalışan işçinin fazla mesai alacağına tespitinde, tespit edilen sabit ücret dikkate alınarak bu ücret üzerinden %150 zamlı saat ücreti tespit edilmeli ayrıca ödenen prim miktarı da dikkate alınarak %50’lik zamlı kısımda tespit edildikten sonra bu hesaplamanın toplam sonucuna göre davacının fazla mesai ücreti tespit edilmelidir.”⁹

IV.SONUÇ

Prim, işçinin nitelik ve nicelik açısından başarılı bir şekilde yapmış olduğu işin karşılığı olarak ödüllendirilmesi amacıyla ödenen ek ücrettir.



⁹ Y.9.HD.E.2021/8474,K.2021/13187,T.29.09.2021

Prim kişiye özgü olup, 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.

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. Prim uygulaması yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında yapılacak değişikliğin 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

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.

Gece çalışma primi, arazi primi gibi primlerden yalnızca söz konusu işi o zaman diliminde ya da yerde yapan işçiler yararlanırlar.

Satış primi veya şirket karı göz önünde bulundurularak dönem sonunda ödenen primlerden ilgili işçiler yaptıkları katkı oranında yararlanırlar. İşçinin ödemenin ilgili olduğu dönemde çalışmış olması, bu ödemeye hak kazanması için yeterlidir.

Haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşmayan dönem içindeki çalışmalar için prim elde edilebilmesi mümkün olup, sözü edilen primlerin fazla çalışma ücretinden mahsubu söz konusu olamaz.

Buna karşın, prim ödeme döneminde fazla çalışmanın da söz konusu olması halinde Yüksek Mahkeme iki ödeme yönünden bir ayrıma giderek hesaplama yapma yöntemini seçmiştir.

İşçiye, prim ödemesinin öngörüldüğü çalışma biçimlerinde, fazla çalışma ücretinin hesaplamasında, temel ücretin, garanti ücret kısmı ile prim kısmı birbirinden ayrılarak; prim üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücretinde sadece zam nispeti üzerinden (0,5 çarpanıyla); garanti ücret üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücreti kısmında ise (1,5 çarpanıyla) hesaplama yapılacaktır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

