

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/9793

Karar No. 2011/9481

Tarihi: 30.03.2011

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/32

2822 S.TSGLK/61

- ***İKRAMIYE ALACAĞININ NİTELİĞİ VE HAK EDİŞ KOŞULLARI***
- ***İKRAMIYE ÖDEMESİNİN ETK YABLI İŞVEREN KARARAI İLE ORTADAN KALDIRILAMAYACAĞI***
- ***İKRAMIYENİN İŞ SÖZLEŞMESİ TİS VEYA İŞ ŞARTINDAN KAYNAKLANABİLECEĞİ***

ÖZETİ İşçinin işyerine olan katkıları sebebiyle işverenin memnuniyetini ifade etmek üzere bir defada veya dönemsel olarak belli zaman dilimlerinde ya da işçiyi ilgilendiren doğum, ölüm, evlenme gibi nedenlere bağlı olarak yapılan ücretin eki niteliğindeki ödemeler ikramiye olarak adlandırılabilir. İşçinin başarısına bağlı olarak ödenen primden farklı olarak ikramiye genel bir nitelik taşır ve uygulamadan işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanır. Başka bir anlatımla, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece ikramiye uygulaması yönünden eşit davranma borcuna uygun davranmalıdır.

İşçinin ikramiyeye hak kazanması için işyerinde ikramiye ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmamış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin ikramiye talep hakkı vardır. İkramiye bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa da işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan ikramiye ödemesi bir işyeri şartını oluşturur. Her durumda ikramiyelerin tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmaz. İkramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir(

DAVA :Davacı, kıdem tazminatı, hizmet bedeli, ikramiye, iş kıyafeti, vergi iadesi alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi G.Demirtaş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, iş sözleşmesini haklı sebeple sona erdiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı ve davacı tarafından temyiz edilmiştir.

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

2- Taraflar arasında uyuşmazlık, ikramiye ödetilmesi noktasında toplanmaktadır.

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 ikramiye ücretin eki olarak İş Kanununda ifadesini bulmuştur.

İşçinin işyerine olan katkıları sebebiyle işverenin memnuniyetini ifade etmek üzere bir defada veya dönemsel olarak belli zaman dilimlerinde ya da işçiye ilgilendiren doğum, ölüm, evlenme gibi nedenlere bağlı olarak yapılan ücretin eki niteliğindeki ödemeler ikramiye olarak adlandırılabilir. İşçinin başarısına bağlı olarak ödenen primden farklı olarak ikramiye genel bir nitelik taşır ve uygulamadan işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanır. Başka bir anlatımla, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece ikramiye uygulaması yönünden eşit davranma borcuna uygun davranmalıdır.

İşçinin ikramiyeye hak kazanması için işyerinde ikramiye ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmamış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin ikramiye talep hakkı vardır.

6772 sayılı yasada kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçiler yönünden ikramiye ödenmesi yasal bir yükümlülük olarak öngörülmüştür.

İkramiye bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa da işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan ikramiye ödemesi bir işyeri şartını oluşturur. Her durumda ikramiyelerin tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmaz. İkramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir(Yargıtay 9. HD. 22.1.2009 gün 2007/ 34717 E, 2009/ 638 K.). Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ikramiyeler 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 boşta geçen süreye ait yasada geçen “diğer haklar” kavramına ikramiye de dahildir. Başka bir anlatımla işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinin 3. fıkrasında sözü edilen çalışmadığı en çok 4 aya kadar süre için ikramiye talep hakkı da vardır(Yargıtay 9. HD. 14.10.2008 gün 2007/ 29383 E, 2008/ 27243 K.).

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

Geçici iş ilişkisinde işçiye ödenmeyen ikramiyelerden ödünç alan ve ödünç veren işverenler birlikte sorumlu tutulmalıdır(Yargıtay 9.HD. 16.12.2008 gün 2007/ 26179 E, 2008/ 33761 K.).

İkramiyenin gününde ödenmemesi halinde işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 24/ II (e) bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshetmesi mümkündür (Yargıtay 9. HD.

17.10.2008 gün 2007/ 28997 E, 2008/ 27421 K.). Yine ikramiyenin 20 gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması aynı yasanın 34. maddesine göre işçiye iş görmekten kaçınma hakkı sağlar.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 3. fıkrasında, işverenin işçiler arasında sendikal nedenle ikramiye ödemeleri konusunda bir ayrıma gitmesi yasaklanmış olup, aksine uygulama diğer yasal koşulların da varlığı halinde sendikal tazminatı gerektirir(Yargıtay 9. HD. 2.2.2009 gün 2008/ 10999 E, 2009/ 1019 K.).

İkramiyelerin ödendiğini ispat yükü işveren üzerindedir. 4857 sayılı İş Kanununun 5754 sayılı yasayla değişik 32. maddesine göre belli bazı işyerleri bakımından ikramiye ödemeleri işçi adına açılan banka hesabına gerçekleştirilmelidir(Yargıtay 9. HD. 5.2.2009 gün 2007/ 34175 E, 2009/ 1681 K.).

İkramiyenin ödeme günü taraflarca açıkça kararlaştırılmamışsa Borçlar Kanunun 101. maddesi uyarınca temerrüt için işçinin ihtarına gerek vardır(Yargıtay 9.HD. 21.1.2009 gün 2007/ 34591 E, 2009/ 604 K.).

İkramiye yasadan ya da bireysel iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalardan doğmaktaysa gününde ödenmeyen ikramiye için 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde öngörülen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmalıdır. 1475 sayılı yasa döneminde doğan ikramiye 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 ikramiye alacaklarında ise 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunun 61. maddesinde sözü edilen en yüksek işletme kredisi faizi uygulanır. Bununla birlikte, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ardından yenisi imzalanıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam eden ikramiye uygulamasında en yüksek işletme kredisi faizi geçerli olmaz(Yargıtay 9. HD. 7.10.2008 gün 2008/2654 E, 2009/ 25720 K.).

4857 sayılı İş Kanununun 25 II (1) bendinde sözü edilen 30 günlük ücret kavramına ikramiyeler dahil değildir(Yargıtay 9. HD. 10.10.2008 gün 2007/ 27614 E, 2008/ 26208 K.).

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 ikramiye ödemeleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır(Yargıtay 9.HD. 10.10.2008 gün 2007/ 27615 E, 2008/ 26209 K.).

İkramiye alacağı, Borçlar Kanununun 126. maddesinin 3. fıkrasına göre 5 yıllık zamanaşımına tabidir.

Somut olayda, taraflar arasında düzenlenen hizmet sözleşmesinin 4.maddesinde ikramiye alacağının performans ve her yıl başında belirlenen iş hedeflerinin başarıma derecesine göre ne miktarda ödeneceği açıklanmıştır.

Performansa dayalı primlerin tahakkukunu gösteren 2006 yılı satış cetvelleri ve ilgili belgelerin işyerinden getirilmesine ilişkin işyerine yazılan yazı cevabı takipsiz bırakılmıştır.

Söz konusu belgelerin işyerinden getirtirilerek, sözleşmede yazılı performans ve iş hedeflerinin başarıma derecesi bilirkişi aracılığı ile saptanmalıdır. Yeterli araştırma yapılmadan, eksik inceleme ile ikramiye alacağı isteğinin reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.03.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.