

TÜRKİYE'DE BİR ÜCRET BİÇİMİ OLARAK İKRAMIYE UYGULAMASI

Yrd. Doç. Dr. İnci KUZGUN

İkramiye, asıl ücrete ek olarak, belirli nedenlerle (yılbaşı, bayram, iş yılının sona ermesi gibi) verilen özel bir ücret şeklidir. İkramiye işverenin, işçinin işini iyi yapmasından duyduğu memnuniyetin ve işçi ile işveren arasındaki bağlılığın ifadesi olmaktadır. Ayrıca ikramiye, işçinin gelecekte daha verimli çalışmasını sağlamaya yönelik bir teşvik unsuru olarak da değerlendirilmektedir.

Türkiye'de bir ücret biçimi olarak ikramiyenin yasal dayanakları genel olarak bireysel düzeyde hizmet akitleri, kolektif düzeyde toplu iş sözleşmeleri veya konuyu düzenlemeye yönelik özel kanunlardan oluşmaktadır. Bunun dışında 1475 sayılı İş Kanununda ikramiye düzenlenmemiştir. Her üç düzenleniş biçiminde de ikramiye, işçinin ücretinin bir bölümünü oluşturmakta ve işçiye talep etme hakkı sağlamaktadır. Bununla birlikte işçi ile işveren arasındaki gerek bireysel, gerekse kolektif düzeyde bir hizmet ilişkisine dayanılarak verildiğinden ikramiye bir bağış değil, işçiye esas ücretine ilave olarak yapılan bir ek ödemedir. Ücret olarak kabul edilmesinin sonucu olarak da, ücrete ilişkin genel nitelikteki hukuki düzenlemelerin ikramiye için de geçerli olduğu kabul edilmektedir.

Yukarıda belirtilen düzenlemelere dayanmaksızın, işverenin tek taraflı irade beyanı ile verilen ikramiyelerin de, bazı durumlarda çalışma koşulu haline gelerek işçi açısından talep hakkı doğurabileceği de kabul edilmektedir. Genel olarak işverenin ikramiye verip vermemekte veya dilediği şekilde veya belirli koşullarda vermekte serbest olduğu kabul edilmektedir.⁽¹⁾ İkramiyenin verilmesi işveren tarafından işin niteliği, işçinin kıdemi, evli olup olmaması, çocuk sayısı gibi unsurlara bağlanabileceği gibi, işçiler gruplandırılarak da ikramiye ödenip ödenmemesine karar verilebilir. Bununla birlikte işveren haklı bir neden olmadıkça, aynı nitelikteki işçiler arasında ikramiye ödeme konusunda farklı davranışta bulunamaz. Bu, iş hukukunda düzenlenen işverenin, işçiye eşit davranma borcunun bir ifadesi olmaktadır. Aynı nedenle işveren, ikramiye verilmesinde işçinin sendikalı veya sendikasız işçi olması veya farklı sendikaya üye olması nedeniyle işçiler arasında ayırım yapamaz.

(1) N.Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Marmara Üniversitesi Eğitim ve Yardım Vakfı yayımları No: 86/10, Sekizinci Baskı, İstanbul 1986. S.128.

İkramiye ödenmesinde işçinin fiilen çalıştığı gün sayısı esas alındığından, işten çıkarılan işçiye bir yılda çalıştığı gün sayısı esas alınarak orantı üzerinden ikramiye ödenmektedir.

Türkiye'de 1475 sayılı İş Kanununa göre gerek kamu gerekse özel sektörde çalışan işçilere yapılan ikramiye ödemelerine baktığımızda, gerek yasal dayanakları gerekse, ödenecek ikramiye tutarı konusunda farklılıklar olduğu görülmektedir.

Söz konusu İş Kanununa göre özel sektörde çalışmakta olan işçilere yapılan ikramiye ödemelerinin yasal dayanağı, işçi ile işveren arasında bireysel düzeyde yapılan hizmet akitleri veya işveren veya işveren sendikası ile işçi sendikası arasında toplu pazarlık sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmeleridir. Özel sektörde işçilere ikramiye ödenmesinin kanunla düzenlenmediği görülmektedir. Konunun düzenlenmesi, tamamen tarafların karşılıklı iradelerine ve birbirlerine karşısındaki pazarlık güçlerine bırakılmıştır.

Kamu sektöründe çalışan işçilere ödenen ikramiyelerin ise kamu işvereni veya kamu işveren sendikası ile, işçi tarafının işçi sendikası olması halinde kollektif düzeyde toplu iş sözleşmeleri ve kanunla düzenlendiği görülmektedir. Her iki sektör arasında ikramiye konusundaki farkı kamu kesimiyle sınırlı olarak konunun hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleri yanında özel kanunlarla da düzenlenmesi ve genel bütçeye getireceği yükün sınırlandırılması amacıyla yıllık toplam ikramiye tutarına üst sınır getirilmesi oluşturmaktadır. Aşağıda kamu kesiminde 1475 sayılı İş Kanununa göre çalışmakta olan işçilere yapılan ikramiye ödemeleri tarihsel gelişimi ve uygulanışı bakımından ele alınmıştır.

Kamu kesiminde çalışanlara ek ödeme (ikramiye) yapılmasının ilk yasal dayanağı, işçileri kapsamamakla birlikte, 1938 tarih ve 3460 sayılı Kanundur diyebiliriz. Bu Kanun ile sermayesinin tamamı Devlete ait iktisadi teşekküllerde çalışan memur ve müstahdemlere maaş ve ücretleri ile sınırlı olarak ve bir aylık istihkaklarını geçmemek üzere ikramiye verilebileceği, vazifelerinde kusurlu görülenlere bu ikramiyenin verilmeyeceği, başarılı olanlara ise iki maaş tutarında ikramiye verileceği öngörülmüştür.⁽¹⁾ Daha sonra 1944 yılında çıkarılan aynı konudaki diğer bir Kanunla bankalarda ve kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan memur ve hizmetlilere üstün başarı göstermeleri halinde iki ikramiye daha verilebileceği kabul edilmiştir.⁽²⁾ Bu düzenlemeyi getiren ilgili madde hükmünde de işçiler Kanun kapsamına alınmamıştır.

(1) Sermayesinin Tamamı Devlet Tarafından Verilmek Suretiyle Kurulan İktisadi Teşekküllerin Teşkilatıyla İdare ve Murakebesi Hakkında Kanun (3460 S.K.), M.42; 1938.

(2) Bankalar ve Devlet Müesseseleri Memurları Aylıklarının Tevhit ve Teadülü Hakkındaki 3659 sayılı Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Bazı Maddeler Eklenmesine Dair Kanun. (4621 S.K.), 11.4;1944.

Kamu kesiminde çalışanlar arasındaki ayrımı gidermek ve işçileri de kapsama almak amacıyla 1953 yılında ek ödeme konusunda yeni bir düzenleme yapılmıştır. Söz konusu Kanunun 2 nci maddesi ile, 3460 sayılı Kanuna aşağıdaki madde eklenmiştir⁽¹⁾.

"3559 sayılı Kanunun 4621 sayılı Kanunla muaddel 13 üncü maddesinin 3'üncü bendi ve 3460 sayılı Kanunun 42 nci maddesi hükümleri uyarınca memur ve müstahdemlere verilen temettü ikramiyesinden, bir aylık istihkakı geçmemek ve teşekkül veya müesseselerince tayin edilecek çalışma müddetleri nazara alınmak üzere, bu maddelerdeki kayıt ve şartlarla işçiler de istifade ederler.

Aylık istihkakın tesbitinde fazla mesai, prim, pahalılık ve çocuk zamları gibi tediyeler hesaba katılmaz.

Temettü ikramiyesi tevzii için 3460 sayılı Kanunun 42 nci maddesine tevfi kanardan ayrılacak miktarın nispeti %5 ten %10'a çıkarılmıştır.

4478 sayılı Kanunun 2'nci maddesindeki hükümler işçiler hakkında da uygulanır."

Bu madde ile, iktisadi teşekküllerde 3008 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışan işçilerin de aynı şartlarda sınırlı olmak üzere ek ödemeden yararlandırılmaları kabul edilmiştir.

Bu konuda daha sonra çıkarılan kanun ile işçilere yapılan ek ödemeler 3460 ve 6212 sayılı Kanunların kapsamı dışında kalan kamu işyerlerinde çalışan işçilere, 3008 sayılı İş Kanununun 1 inci maddesindeki işçi tanımı esas alınarak, işyerleri İş Kanunu kapsamı dışında kalırsa bile ücret sistemlerine bakılmaksızın senede bir kere birer aylık istihkaklarını geçmemek üzere ikramiye verilmesi öngörülmüştür⁽²⁾. Yine aynı Kanun ile ek ödemelerin hesabında (fazla mesai, prim, evlilik, çocuk ve pahalılık zamlarıyla hafta tatili ve genel tatil ücretleri gibi ödemelerin dikkate alınmayacağı) çıplak ücretin esas alınacağı ve bu tediyelerin prime esas ücrete dahil edilmeyeceği, haciz edilmeyeceği ve iş akti devamınca işçinin bir yıl içerisinde fiilen çalıştığı sürenin esas alınacağı kabul edilmiştir.

Özet olarak bugün kamu kesiminde çalışan işçilere yapılan ek ödemelere ilişkin temel ilkeleri koyan bu Kanun, 1956 yılında 6772 sayılı Kanunun kabulü ile yürürlükten kaldırılmıştır. Kamu kesiminde çalışan işçilerle sınırlı olarak ek ödeme konusunda bugünkü uygulamayı düzenleyen 6772 sayılı Kanun 1956 yılında yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Bu Kanun ile ücret sistemleri ne olursa olsun, kamu kesiminde çalışan işçilere her yıl için birer aylık istih-

(1) Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun. (6772 S.K.), 1956.

(2) 3460 ve 6212 sayılı Kanunların Şumulu Dışında Kalan Umumi, Mülhak ve Hususi Bütçeli Dairelerle Mütedavil Sermayeli Müesseseleri Sermayesinin Yarından Fazlası Devlete Ait Olan Şirket ve Kurumlarla Belediyeler ve Bunlara Bağlı Teşekküllere Ait İşyerlerinde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanun. (6452 S.K.), M.1; 1955.

kakları tutarında ilave tediye yapılacağı kabul edilmiştir. Bu düzenleme ile ek ödeme miktarının işçinin çıplak ücreti üzerinden hesaplanacağı, bu ödemelerden sigorta primi kesilmeyeceği, ödeme tarihinde işçinin işten ayrılıp ayrılmamasına bakılmaksızın işçinin o işyerinde çalıştığı süre ile orantılı olarak ve son çalıştığı işyerinde ödeneceği kabul edilmiştir. Ek ödeme tutarının hesaplanmasında, kanuni ve idari izinlerle genel tatil günleri de çalışılmış gibi sayılmakta⁽¹⁾, toplu iş sözleşmeleriyle veya kanunla öngörülen ücretsiz izinler çalışmış gibi değerlendirilmektedir.

Konuya ilişkin olarak Yargıtay'ın bir kararında ise "Ek ödemeler (ilave tediyeler) ilişkin bulunduğu yıl içinde işten ayrıldığı tarihe kadar ilgiliye ödenen ve ödenmesi gereken ek ödeme tutarlarının aynı süre içinde çalışılan ve çalışılmış gibi sayılan günler toplamına bölünmesi suretiyle tesbiti gerekir."⁽²⁾ denilerek, ödenecek ikramiye miktarının hesaplanması açıklığa kavuşturulmuştur.

Bu konuda daha yakın bir tarihte yapılan değişiklikle, kamu kesiminde çalışan işçilere her yıl için bir aylık istihkaklarıyla sınırlı olmak üzere en çok iki ikramiye daha verilebileceği kabul edilmiştir⁽³⁾. Bu ikramiyelerin hesabında hafta ve genel tatil günleri çalışılmış gün olarak sayılmamaktadır. Bunun dışında 6772 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan kamuya ait işyerlerinde İş Kanununa göre çalışmakta olan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, yer altında çalışan işçilere ise en çok beş ikramiye verilebileceği kabul edilerek, ikramiye konusunda sınır getirilmiştir. Ayrıca kamu kesiminde çalışan işçilere ödenecek olan ikramiyelerin yıllık tutarı da işçinin 112 günlük çıplak ücretini geçmemektedir. Kamu kesiminde çalışan işçilere ödenen ikramiyelerin üst sınırı, 6772 sayılı Kanuna göre ödenen $(30 + 30) = 60$ günlük ücret ile 2448 sayılı Kanuna göre cumartesi ve pazar günlerinin çıkarılmasıyla $(26 + 26) = 52$ günlük ücret toplamı üzerinden bulunmaktadır ve bunun üzerinde ikramiye ödenmesi mümkün değildir.

Yukarıda kısaca özetlenen ek ödemeye ilişkin uygulama da, ikramiyelerin ödeme tarihlerinin Bakanlar Kurulunca tesbit edileceği öngörülmüş bulunmaktadır. Bununla birlikte ek ödeme tarihleri Bakanlar Kurul adına Maliye ve Gümrük Bakanlığınca belirlenmektedir. Maliye ve Gümrük Bakanlığının bu konudaki yetkisi, sözkonusu Bakanlığın harcama politikasının tesbiti ve uygulanması ile Devlet bütçesinin hazırlanması, uygulanması ve yönlendirilmesi konusunda görevlendirilmesine dayanmaktadır⁽⁴⁾. Ek ödeme tarihlerini belirleyen Bakanlar Kurulu

(1) Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2 nci maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun. (6772 S.K.). M.4; 1956.

(2) Yargıtay 9 uncu Hakuk Dairesinin Kararı, (Ek Ödemeler), E.S.: 1983/3542; K.S.: 1983/5245; K.G.: 13.6.1983.

(3) 4.7.1956 tarihli 6772 Sayılı Kanuna Bir Ek Madde Eklenmesi ve İşçilere Toplu İş Sözleşmeleri İle Verilecek İkramiyeler Hakkında Kanun. (2448 S.K.), 1981.

(4) Maliye ve Gümrük Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanunu Hükmünde Kararname. (178. s. K.H.K). M. 10; 1983.

kararına ilişkin kararname taslağı Maliye ve Gümrük Bakanlığı'nın ana hizmet birimlerinden Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanarak Başbakanlığın onayına sunulmaktadır. Başbakanlık onayı alınmasından sonra ek ödemeye ilişkin Bakanlar Kurulu Kararı, Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmektedir.

Uygulamada 2448 sayılı Kanun ve 6772 sayılı Kanuna göre yapılan ek ödemeler eşit taksitler halinde ödenmek üzere 6772 sayılı Kanununun 2 nci madde hükmüne göre maden işletmelerinin münhasıran yeraltı işlerinde çalışan işçilere ise tamamı yıl sonunda ödenecek şekilde ödeme tarihleri her yıl Maliye ve Gümrük Bakanlığı tarafından belirlenmektedir. Bu belirleme yapılırken, işçilere kolaylık sağlamak üzere ödeme tarihlerinin dini bayramlardan önceki günlere rast gelmesine dikkat edilmektedir. İçinde bulunduğumuz 1990 yılı için kamu kesimindeki işçilere yapılacak ek ödeme (ilave tediye, ikramiye) tarihleri 3.3.1990 tarih ve 90/214 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenmiştir.⁽¹⁾ Diğer taraftan 1475 sayılı İş Kanunu kapsamına girmekle birlikte, özel kesimde çalışan işçilere 6772 ve 2448 sayılı Kanunlara göre ödeme yapılmamaktadır. Özel sektörde çalışan işçilerin ek ödeme kapsamına alınmayacağı muhtelif Yargıtay kararlarında da ifade edilmiş bulunmaktadır⁽²⁾.

(1) Bakanlar Kurulu Kararı 30.3.1990 tarih ve 90/214 sayılı Karar, Resmi Gazete, 20480, 2 Nisan 1990, s.4.

(2) Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi Kararı E.S.: 1978/15720 K.S.: 1978/16114; K.G.: 20.12.1978.