

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/22125
Karar No.	2014/33119
Tarihi:	25.11.2014

#### İlgili Kanun / Madde

4857 S. İşK. /32

- **İKRAMİYE**
- 

**ÖZETİ** 4857 sayılı İş Kanunu'nda 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. Kanun'da ücretin ekleri düzenlenmemiş olsa da, 5754 sayılı Kanun'da değişik 32. madde ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörülmüş olmakla ikramiye ücretin eki olarak 4857 sayılı Kanun'da ifadesini bulmuştur.

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.

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, fazla mesai, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi F. Benli tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, işveren tarafından iş yerinde çalışan işçilere gerçeğe aykırı şekilde düzenlenmiş ibraname imzalatılmak istendiğini, bunu kabul etmemesi üzerine de iş sözleşmesinin haksız

feshedildiğini, iş yerinde yılda üç maaş tutarında ikramiye ödenmesi yönünde iş yeri uygulaması bulunduğunu ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile bir kısım işçilik alacaklarının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

#### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, işçinin iş yerini kendi iradesi ile terk ettiğini, hak kazandığı tüm işçilik alacaklarının ödendiğini ve iş yerinde ikramiye uygulaması bulunmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

#### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, iş sözleşmesinin davalı işverence haksız feshedildiği, davacının yılda üç maaş tutarında ikramiye ödenmesi yönünde iş yeri uygulaması bulunduğu iddiasını şahit beyanları ile ispatladığı gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

#### Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

#### Gerekçe:

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

2-Taraflar arasında uyuşmazlık, ikramiye ödetilmesi noktasında toplanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda 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. Kanun'da ücretin ekleri düzenlenmemiş olsa da, 5754 sayılı Kanun'da değişik 32. madde ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörülmüş olmakla ikramiye ücretin eki olarak 4857 sayılı Kanun'da ifadesini bulmuştur.

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.

Somut olayda, hükme dayanak bilirkişi raporunda, davacının iddiasına göre ikramiye eklemesi yapılarak brüt giydirilmiş ücret hesaplanmıştır. Dosya içerisine ibraz edilen ücret bordrolarında ikramiye ödemesi yer almamaktadır. Her ne kadar diğer davacı şahidi bu iddiayı doğrulamış ise de işyerinde ikramiye uygulaması bulunduğunu gösterir başkaca delil davacı tarafça dosya içerisine ibraz edilmemiştir. Bu durumda ikramiye ödenmesi yönünde işyeri uygulaması bulunduğu davacı tarafça tereddüte yer vermeyecek şekilde ispatlayamadığından, tazminatlara esas ücretin tespitinde ikramiye eklemesi yapılması hatalı olup bu husus bozmayı gerektirmiştir.

#### Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.11.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

