

İKRAMİYE ÖDEMESİNİN NİTELİK VE HAK EDİŞ KOŞULLARININ YARGITAY KARARLARI ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

1. TANIM VE YASAL DÜZENLEMELER

İkramiye, işçinin iş yerine olan katkıları sebebiyle işverenin memnuniyetini ifade etmek üzere bir defada veya dönemsel olarak belli zaman dilimlerinde ya da işçiyi ilgilendiren doğum, ölüm, evlenme ya da yılbaşı, bayram, işyerinin kuruluş yıldönümü gibi nedenlere bağlı olarak yapılan ücret eki niteliğinde bir ödemedir.¹

4857 sayılı İş Kanunu'nda ikramiye ödemesine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle Türk Borçlar Kanunu'nun 405 inci maddesi hükmü İş Kanunu bakımından da uygulama olanağına sahiptir.²

Türk Borçlar Kanunu'nun 405 inci maddesi uyarınca, "işveren bayramı, yılbaşı veya doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verebilir. Ancak, işçilerin ikramiyeyi istem hakları bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı halinde doğar.

Hizmet sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir."

İşçilerin ikramiye talep hakları; bu konuda işverenle aralarında bir anlaşma bulunması, toplu iş sözleşmelerinde bu konuda bir düzenleme bulunması veya çalışma koşulunun ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı halinde doğar.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 14 üncü maddesi uyarınca, gazeteciler her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı karın emeklerine düşen nispi karşılığı olarak asgari birer aylık ücret tutarında ikramiye alırlar.

6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanunu'nda ise kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçiler yönünden ikramiye uygulaması yasal bir yükümlülük olarak öngörülmüştür.

2. İKRAMİYE ÖDEMESİ YAPILMASININ ESAS VE KOŞULLARI

İşveren ikramiye verip vermemekte ya da kimlere hangi koşullar altında ikramiye ödeyeceği konusunda karar verme hakkında sahiptir.

Kural olarak, yasa, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iç yönetmelik veya işyeri uygulaması ile ödeme zorunluluğu getirilmediği durumlarda, işveren işçilere ikramiye ödeyip ödememekte serbesttir.³

İkramiye ödenmesi hakkındaki sözleşmenin açık olarak kurulmuş bulunması zorunlu değildir. İkramiye ödenmesi, üstü kapalı (zimni) bir anlaşmanın da gereği olabilir. Bir kaydi itiraz söz konusu



¹ Y.9 HD.10.11.2009, E.2009/39965, K.2009/31341, Y.9 HD.30.03.2011, E.2009/9793, K.2011/9481

² Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayınları, 3.Baskı, s.274

³ Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Başkan, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2020, s,144, Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 21.Baskı, Beta Yayınları, s.380

olmaksızın işverenin belirli zamanlarda veya belirli vesilelerle ikramiye dağıtması durumunda ikramiye verilmesi hakkında üstü kapalı bir anlaşmanın varlığı kabul edilir. ⁴

İşyerinde devamlı uygulamalar sonucu olarak çalışma koşulu haline gelmesi halinde, artık ikramiye ödemesi işverenin kendi iradesine kalmış bir durum olarak nitelendirilemez ve işçiye ikramiye talep hakkı verir.

Örneğin, bir işyerinde işveren her yılbaşında ve / veya bayramlar da işçilere ikramiye veriyor ve bu durum birkaç yıl üst üste tekrarlıyorsa ikramiye ödemesi çalışma koşulu haline geldiği ve artık işçiye talep hakkı verdiği kabul edilir. ⁵

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu konuyla ilgili olarak, “yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi, işyerinde 3 yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu hususun artık işyeri çalışma şartı halinde geldiği gözetilip ikramiye alacağına hesaplanması gerekir.” şeklinde hüküm kurmuştur.⁶

İşçiye ikramiye ödenmesi halinde göz önünde bulundurulması ve dikkat edilmesi gereken husus; işverenin işyerinde aynı durumda bulunan kişilere farklı işlem yapmaması ve bazılarına ikramiye verirken, diğerlerine vermeme gibi bir uygulamada bulunmaması, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5 inci maddesinde düzenlenmiş olan eşit işlem borcuna aykırı davranmamasıdır.

İkramiyenin ücret eki sayılabilmesi için genel olarak ücret eki kavramının unsurlarını taşıması yanında miktarının belli olması, personelin tümüne veya en azından bir kategorisine verilmesi (genellik) gerekir.⁷

Örneğin, bir işveren kendi işyerinde çalışan belirli bir yaşa gelmiş ve aynı işyerinde belirli süredir çalışan işçilere ikramiye vermeye karar vermiş ise bu koşulları taşıyan kişilerin tamamına aynı oranda ikramiye vermekle yükümlü olacaktır.⁸

İkramiyenin ücret eki sayılabilmesi için zorunlu olan genellik bireysel veya belli birkaç kişi ile sınırlı bir ödeme olmamasını ifade etmesi yanında verilme şartlarının objektif kriterlere bağlanmasını da içerir.⁹

İşçilere ödenen ikramiyelerin tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün değildir. Ayrıca ikramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22 nci maddesi kapsamında gerçekleştirilmesi gerekmektedir.¹⁰

⁴ Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Seçkin Kitabevi,1986, Ankara, s.673

⁵ A.g.e., s.152

⁶ A.g.e., s.152, YHGK,05.02.2003,9-11/54

⁷ “Bu nitelikleri taşımayan; yani, iş sözleşmesi, TİS, adet veya kanundan doğmayan, arızı ve değişken bir ödeme, ikramiye adı verilse bile, ücret eki sayılamaz; ortada işveren tarafından hayır amacıyla yapılan bir bağış söz konusu olur.” H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, s.631

⁸ M. Demircioğlu, D. Korkmaz, H.A. Kaplan, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 sayılı İş Yasası, Beta Yayınları, Genişletilmiş 4. Baskı, s.151

⁹ H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, s.630, “Asıl ücretin yanında yasa veya sözleşme uyarınca işçinin hak kazandığı tüm menfaatler ücretin eklerini oluşturur. Bunlar ikramiye, prim, komisyon ve kardan pay alma şeklinde olabilir.” M. Demircioğlu, D. Korkmaz, H.A. Kaplan, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 sayılı İş Yasası, Beta Yayınları, Genişletilmiş 4. Baskı, s.151

¹⁰ A.g.e., s.152

İkramiyenin ödendiği tarihte, işçinin işyerindeki çalışmasının sona ermesi ikramiyeden yararlanmasına mani değildir. İşçi bu durumda çalıştığı süre ile orantılı olarak (kistelyevm usulüne göre) ikramiyeden yararlanır.

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 405 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, iş sözleşmesi ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermişse, işçiye ikramiyenin çalıştığı süreye yansıyan bölümü ödenir.

3. İLAVE TEDİYE

İlave tediye uygulamada "kamu ikramiyesi" olarak adlandırılmaktadır.¹¹

6772 sayılı kanunda belli kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilere ilave tediye adı altında ödeme yapılması öngörülmüştür. İlave tediye ücretin eklerinden ikramiye niteliğindedir.

6772 sayılı Kanunu'nun 1 inci maddesinde, söz konusu kanun kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçilere ücret sistemleri ne olursa olsun her yıl birer aylık ücret tutarında ilave tediye ücreti ödeneceği belirtilmiştir.

6772 sayılı Kanunu'nun 2 nci maddesinde devlet ve ona bağlı maden işletmelerinin yer altında çalışan işçilere, ayrıca bir aylık ödeme dışında birer aylık daha ödemenin yapılacağı düzenlenmiştir.

6772 sayılı Kanun'un 3 üncü maddesinde ise, işçilere her yıl için birer aylık (yer altında çalışan işçilere her yıl ikişer aylık) ilave tediye dışında, birer aylık ücret istihkaklarını geçmemek üzere Cumhurbaşkanı kararı ile aynı oranda ilave tediye ödemesi yapılabileceği belirtilmiştir.

6772 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesine göre yapılacak ilave tedielerin zamanı Cumhurbaşkanınca tespit olunur. İlave tediye alacağı bir ay için 26 gün üzerinden hesaplanıp ödenir.

6772 sayılı Kanun'un ek 1 nci maddesinde ilave tedielerin toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılması halinde buna bir sınır getirilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, "Bu Kanun uyarınca işçilere yapılan ilave tedielerden ayrı olarak, her yıl için her biri bir aylık istihkakları tutarını (hafta ve genel tatil ücretleri dahil) geçmemek şartıyla toplu iş sözleşmeleri ile en çok iki ikramiye daha verilebilir."

6772 sayılı Kanun, kapsam içinde olmayan ancak TİS uygulanacak işyerleri için de ek 2 nci madde ile bir sınırlama getirmiştir.

"6772 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, münhasıran yer altında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödenebilir."

Hukukumuzda 6772 sayılı yasanın kapsamına girsin veya girmesin tüm işçilere ödenecek ikramiye sayısı yılda en çok toplam dördü (münhasıran yer altında çalışanlara en çok beşi) geçemeyecektir.¹²

6772 sayılı yasanın ek maddelerinde toplu iş sözleşmeleri ile verilecek ikramiyelerden söz edilmişse de yasanın amacına uygun olarak getirilen sınırlamaların iş sözleşmeleri veya doğrudan işveren tarafından ödenen ikramiyeler hakkında da geçerli olduğu kabul edilmektedir.¹³



¹¹ Şahin Çil, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Yayınevi, Ankara 2010, s.431

¹² Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 21.Baskı, Beta Yayınları, s.382,

¹³ Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 21.Baskı, Beta Yayınları, s.382, H. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Güncellenmiş 7.Baskı, Lykeion Yayınları, s.631

Yüksek mahkeme kararlarında konuya ilişkin olarak uyuşmazlıklarda, ilave tediye ve ikramiye alacaklarının ait oldukları dönemlere ait ücretler üzerinden hesap edilip ödenmesi gerektiğine hükmedilmektedir.¹⁴

Çalışılmayan günler ile çalışılmış gibi sayılmayan günler ikramiye hesabında nazara alınmaz.¹⁵

Yargıtay konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, 6 ay süre ile ücretsiz izin alan işçinin bu süre için ilave tediye ve ikramiye isteyemeyeceğine karar vermiştir.¹⁶

4. YARGITAY UYGULAMASI

İşçinin başarısına bağlı olarak ödenen primden farklı olarak ikramiye genel bir nitelik taşır ve uygulamadan işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanır.

İşveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece ikramiye uygulaması yönünden eşit davranma borcuna uygun davranılmalıdır.¹⁷

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

İkramiye fiilen çalışılan ya da çalışılmış sayılan süreler bakımından geçerlidir.

Yargıtay'a göre belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshinde bakiye süre için ikramiye talep hakkı yoktur.¹⁸

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 iş yeri 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 Kanunu'nun 22 nci maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir.¹⁹

¹⁴ Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 21.Baskı, Beta Yayınları, s.381

¹⁵ Y.9HD.,23.06.1994,8384/10060

¹⁶ Cevdet İlhan Günay, İş Hukuku Şerhi, Yetkin Yayınları, 5.Baskı, Ankara 2023, s.973

¹⁷ Y9 HD.30.03.2011, E.2009/9793, K.2011/9481

¹⁸ Şahin Çil, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Turhan Yayınevi, Ankara 2010, s.308, Y.9.HD.24.11.2005, E.2005/9819, K.2005/37165

¹⁹ Y.9. HD. 22.1.2009, E. 2007/ 34717, K.2009/ 638,

"4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde, "işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz..." kuralına yer verilmiştir.

İş Kanunu'nun 22.maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma koşullarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Somut olayda işverende yılda üç ikramiye uygulaması bulunduğu dosya içeriği ile sabit olmasına rağmen, işverence davacının yazılı muvafakati alınmadan tek taraflı olarak 2008 yılından itibaren kaldırılmıştır. Davalı işverence çalışma koşullarında bu şekilde yapılan değişiklik davacı işçiyi bağlamaz. Ş Kanunu'nun 22.maddesinin birinci fıkrasının asıl konuluş amacı işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma koşullarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır. Somut olayda işverende yılda üç ikramiye uygulaması bulunduğu dosya içeriği ile sabit olmasına rağmen, işverence davacının yazılı muvafakati

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 boşa geçen süreye ait yasanın geçen "diğer haklar" kavramına ikramiye de dahildir. Başka bir anlatımla işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21 inci maddesinin 3 üncü fıkrasında sözü edilen çalışmadığı en çok 4 aya kadar süre için ikramiye talep hakkı da vardır.²⁰

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

Geçici iş ilişkisinde (holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde çalışma halinde) işçiye ödenmeyen ikramiyelerden ödünç alan ve ödünç veren işverenler birlikte sorumludur.²¹

İkramiyenin gününde ödenmemesi halinde işçi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/ II (e) bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshedebilir.²²

Yine ikramiyenin 20 gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması aynı yasanın 34 üncü maddesine göre işçiye iş görmekten kaçınma hakkı sağlar.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinin 3 üncü fıkrasında (Uygulamada olan 6356 Sayılı Kanun Md.25/3), işverenin işçiler arasında sendikal nedenle ikramiye ödemeleri konusunda bir ayrıma gitmesi yasaklanmış olup, aksine uygulama diğer yasal koşulların da varlığı halinde sendikal tazminatı gerektirir.²³

İkramiyelerin ödendiğini ispat yükü işveren üzerindedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 nci maddesine göre işyerinde (Türkiye Genelinde) toplam 5 ve daha fazla işçi çalışması halinde ikramiye ödemeleri işçi adına açılan banka hesabına gerçekleştirilmelidir.²⁴

İkramiye yasadan ya da bireysel iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalardan doğmaktaysa, gününde ödenmeyen ikramiye için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34 üncü maddesinde öngörülen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 II (ı) bendinde sözü edilen 30 günlük ücret kavramına ikramiyeler dahil değildir.²⁵

Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde İş Kanunu'nun 32 nci 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.²⁶

alınmadan tek taraflı olarak 2008 yılından itibaren kaldırılmıştır. Davalı işverence çalışma koşullarında bu şekilde yapılan değişiklik davacı işçiye bağlamaz. Bu nedenle mahkeme kararının onanması gerektiği kanaati ile sayın çoğunluğun bozma yönündeki görüşüne katılmıyorum." Y.22.HD.11.02.2013, E.2012/12745, K.2013/2608, Karşı oy yazısı12.02.2013

²⁰ Y. 9. HD. 14.10.2008, E. 2007/ 29383 E, K.2008/ 27243

²¹ Y. 9.HD. 16.12.2008, E. 2007/ 26179, K.2008/ 33761

²² Y. 9. HD.17.10.2008, E. 2007/ 28997, K.2008/ 27421

²³Y.9.HD.2.2.2009, E.2008/10999, K.2009/1019

²⁴ Y. 9.HD. 21.1.2009, E. 2007/ 34591, K. 2009/ 604

²⁵ Y. 9. HD. ,10.10.2008, E. 2007/ 27614, K.2008/ 26208

²⁶ Y. 9.HD., 10.10.2008, E.2007/ 27615, K. 2008/ 26209



İkramiye alacağı 5 yıllık zamanaşımına tabidir.

5. SONUÇ

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 ya da yılbaşı, bayram, kuruluş yıldönümü gibi nedenlere bağlı olarak yapılan ücretin eki niteliğindeki ödemeler ikramiye olarak adlandırılmaktadır.

İşçinin başarısına bağlı olarak ödenen primden farklı olarak ikramiye genel bir nitelik taşır ve uygulamadan işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanır. İşveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece ikramiye uygulaması yönünden eşit davranma borcuna uygun davranılması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda ikramiye ödemesine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. İkramiye ödemelerinde Türk Borçlar Kanunu'nun 405 inci maddesi hükmü İş Kanunu bakımından da uygulama olanağına sahiptir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 405 inci maddesi uyarınca, işçilerin ikramiyeyi talep hakları ancak bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı halinde doğar.

Kural olarak, yasa, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, iç yönetmelik veya işyeri uygulaması ile ödeme zorunluluğu getirilmediği durumlarda, işveren işçilere ikramiye ödeyip ödememekte serbesttir.

Bir yasa veya sözleşme hükmüne dayanmadıkça veya işveren tarafından tek taraflı olarak verilen ikramiyeler süreklilik kazanmadıkça (işyeri uygulaması haline gelmedikçe) işverenler ikramiye verip vermemekte veya dilediği şekillerde ya da bazı kayıt ve şartlarda ikramiye vermekte serbesttir.²⁷

İşveren, işyerinde sadece ağır işlerde çalışanlara, önemli sorumluluk yüklenenlere, belirli bir yaşa gelmiş veya belirli süredir işyerinde çalışan kıdemli işçilere veya çocuk sahibi olanlara ikramiye verebileceği gibi, belirli bir gruba veya gruplara da verebilir. Önemli olan işverenin objektif ölçütlere uygun davranması, işçilere eşit işlem borcunu ihlal etmemesidir.²⁸

İkramiye ödemesi TİS ve iş sözleşmesiyle kararlaştırılabileceği gibi, işyerinde devamlı uygulamalar sonucu olarak da çalışma koşulu haline gelebilmektedir. Bu durumda da ikramiye artık işverenin kendi iradesine kalmış bir durum olarak nitelendirilemez ve işçiye ikramiyeyi talep hakkı verir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından işyerinde 3 yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu hususun artık işyeri çalışma şartı halinde geldiğine hükmedilmiştir.

İkramiyelerin tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün değildir. İkramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 nci maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir. İşveren tarafından işçinin bu konuda yazılı muvafakati alınması gerekmektedir.



²⁷ Fevzi Demir, En son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir, 2013, s.137

²⁸ A.g.e., s.138

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

İkramiye fiilen çalışılan ya da çalışılmış sayılan süreler üzerinden hesaplanır.

İşçiye hak ettiği ikramiyelerin ödendiğini hususunda ispat yükü işveren üzerindedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

