

**İİTedK. m.4. 6772 SAYILI YASAYA GÖRE YAPILAN EK Ö-
DEMELER İLE AKDİ İKRAMİYELERİN HESABINDA
PRİMLERİN GÖZÖNÜNDE BULUNDURULMAMASI**

Yarg.9.HD., 21.3.1991, E.1990/13002 -
K.1991/6328

**Teknik hizmet primi, 6772 sayılı Yasa'ya göre
ödenen ek ödemeye esas aylık istihkaklar ile
toplu iş sözleşmesinde öngörülen ikramiyelerin
hesabına katılmaz.**

İİTedK. ek m.1; İş K. m.26.

Dava: Davacı, noksan ödenen ilave tediye ve ikramiye alacağının
ödetilmesi ile TİS'nin 61. maddesi ile getirilen % 6'lık primin ücret ol-
duğunun tesbitine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı hazine avukatı tarafından temyiz edil-
miş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararı

6772 sayılı kanunun 4. maddesinin 2. fıkrasında ilave tediye e-
sas aylık istihkakların hesabında primlerin nazarı itibara alınmayacağı
belirtilmiştir. Davacıya ödenen ücretinin % 6'sı oranındaki teknik hiz-
met primini buradaki prim kavramından ayırık tutmak mümkün değildir.
TİS'de öngörülen akti ikramiye için de aynı husus geçerlidir. Zira, prim
asıl ücretten sayılmaz. Bu nedenle, sözkonusu primin ilave tediye ve
ikramiye hesabında nazara alınmaması icap eder. Mahkemenin aksine
düşünce ile karar vermiş olması bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten (**bo-
zulmasına**), peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine
21.3.1991 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Kararın İncelenmesi

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına neden olan olayda, karar metninden çıkarılabildiği kadarıyla:

1. Davacı işçi; 6772 sayılı Yasa'ya göre ödenen ek ödemeler ile toplu iş sözleşmesi tarafından öngörülen ikramiyenin hesabında, teknik hizmet primleri gözönünde bulundurulmadığı için, ek ödeme ve ikramiye alacağıının eksik ödendiği iddiasıyla, dava açmıştır.

2. Alt mahkeme; davacı talebinin, kısmen de olsa, kabulüne karar vermiştir. Buna ilişkin hükmün davalı yanınca temyizi üzerine uyuşmazlık, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin önüne götürülmüştür. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de; vermiş olduğu kararında:

- 6772 sayılı Yasa m.4/II hükmünün, ek ödemeye temel alınan istihkakların hesabında, primlerin gözönünde bulundurulmayacağını öngördüğünü;

- Davacı işçiye ödenen teknik hizmet priminin, 6772 sayılı Yasa m.4/II'de sözkonusu olan prim kavramı içinde yer aldığını;

- Toplu iş sözleşmesiyle öngörülen ikramiye için de, primin asıl ücretten sayılmayışı nedeniyle, 6772 sayılı Yasa m.4/II'deki kuralın geçerli olacağını;

belirterek, temyiz edilen alt mahkeme kararının açıklanan noktalardan bozulmasını istemiştir.

3. İnceleme konusu Yargıtay kararının çözmeye çalıştığı hukuki sorun, görüldüğü üzere, prim kavramının anlamı ile 6772 sayılı Yasa uyarınca ödenen ek ödemeler ile akdi ikramiyelerin hesaplanma biçimi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu nedenle, aşağıda ilkin, ücret eklerinin ve bu arada primlerin içeriği ve sonra da, anılan yasanın öngördüğü ek ödemelerin kapsamı üzerinde durulacaktır.

II. Bazı durumlarda ücret kavramı, genişletilir ve asıl ücretin dışında, birtakım yan çıkarların da gözönünde bulundurulacağı belirtilir. Nitekim, İş K. m.14/XI ile Deniz İş K. m.20/XII uyarınca ödenecek kıdem ve ihbar tazminatına temel alınacak ücretin hesabında, asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan çıkarlar gözönünde tutulur. Bu gibi durumlarda, (asıl) ücret kavramının genişlemiş bulunması nedeniyle, ödenecek ücrete "geniş anlamda ücret" denilir. İşte, uyuşmazlık konusu olayda sözedilen prim ile ikramiyeler, yani ücret ekleri niteliğindedir. ...

1. Ücret denildiğinde, esas olan asıl ücrettir. Buna göre, geniş anlamda ücretin sözkonusu olabilmesi için yasanın veya sözleşmenin bu konuda açıklık taşıması, yani ücret eklerinin hesaba katılmasını öngörmesi gerekir (T. Centel, İş Hukukunda ücret, İstanbul 1988, 117). Buna göre, yasada veya sözleşmede tersi belirtilmedikçe, ücret veya ücret zammı biçiminde yahut ücretin temel alınmasıyla yapılacak bir ödemenin hesabında, asıl ücret temel alınır (N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1990, 105; T. Esener, İş Hukuku, Ankara 1978, 165-166).

Aynı esas, bizzat ücret eklerinin hesabı açısından da geçerlidir. Nitekim, ücret eklerinin hesabına temel olacak olan ücret, genel olarak, asıl ücrettir. Çünkü, ücret ekleri; kural olarak, asıl ücretin tamamlayıcısı olup (M. Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984, 463; Esener, 166), asıl ücrete göre belirlenir. Bu anlamda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin geçmişteki bir kararında; toplu iş sözleşmesinde sözkonusu olan ücret kavramının, İş K. m.26/1'de tanımlanan ücret anlamında olduğu ve vardiya zammının, sosyal yardımlar eklenmeksizin çıplak (asıl ücret) üzerinden hesaplanarak ödenmesinin, sözleşme veya yasa hükümlerine uygun bulunduğu belirtilmiştir (Bak. Y.9.HD., 10.9.1970-2890/8611-E.Egemen, İş Mevzuatı İle İlgili Örnek Kararlar 1968-1971, İstanbul 1972, 152).

Belirtilen esas, 6772 sayılı Yasa m.4/II hükmü de benimsemiş ve anılan yasa uyarınca kamu kesiminde yapılacak ek ödemelerin hesabına esas olacak aylık istihkaklarda fazla çalışma, evlilik, çocuk zamları veya primleri, aynı yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete ek ödemelerin gözönünde bulundurulmamasını öngörmüştür. Uyuşmazlık konusu olayda ise, "teknik hizmet primi" olarak adlandırılan ve ücretin % 6'sı oranındaki bir ek ödemenin yapılması sözkonusudur. 6772 sayılı Yasa m.4/II'de, genel olarak "prim" yerine, "çocuk primleri"nden sözedilmekle birlikte; bu durum, prim niteliğini taşıyan teknik hizmet primine, belirtilen hükmün uygulanmasını engellemez. Çünkü, sözkonusu hükmün anlatımından, maddede sıralanan ek ödemelerin sınırlı (tüketici) nitelikte (numerus clausus) sayılmadığı anlaşılmaktadır (Centel, 286). Ancak, inceleme konusu Yargıtay kararındaki "... 6772 sayılı Kanununun 4. maddesinin 2. fıkrasında ilave tediye esas aylık istihkakların hesabında primlerin nazarı itibara alınmayacağı belirtilmiştir..." tümcesi; anılan hükmün, metninde genel olarak primlere yer verdiği izlenimini yaratması nedeniyle, anlatımı bakımından başarılı değildir. Bu anlamda, sözkonusu karar metnindeki "... teknik hizmet primini buradaki (altını ben çizdim) prim kavramından ayırık tutmak

mümkün değildir..." tümcesinin de, "... teknik hizmet primini **genel olarak** prim kavramından ayırık tutmak mümkün değildir.." biçiminde anlaşılması gerekecektir.

2. Davacı işçiye toplu iş sözleşmesiyle ödenmesi öngörülen ikramiyenin hesaplanma biçimi de, olayda uyuşmazlık konusu edilmekte ve bu konuda, inceleme konusu olan Yargıtay kararı, "... TİS'de öngörülen akti ikramiye için de aynı husus geçerlidir.." anlatımını kullanmaktadır. Söz konusu anlatımdaki "aynı husus" deyiimiyle, neyin kastedildiği ise açık değildir. Sanırım, burada Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 6772 sayılı Yasa m.4/II'deki hükme yollama yapmak istemektedir. Çünkü, belirtilen anlatımın kendisinden önceki tümcelerden soyutlanması, istenilmeyen yorum sonuçlarına götürmektedir. Nitekim, söz konusu anlatımı, kendisinden hemen önceki tümcenin ışığında ele alacak olursak; "akti ikramiye"nin, "buradaki prim kavramından ayırık" tutmanın olanaksız olduğu, yani ikramiye ile prim kavramlarının aynı anlamı taşıdığı gibi, doğru olmayan bir sonuca varmak gerekecektir. Gerçekten, prim ile ikramiye, işçinin üstün hizmetini ödüllendirme amacıyla verilmeleri yüzünden, birbirine çok benzeyen ve ortak özellikler gösterebilen iki kavramdır (**Esener**, 168; **W. Kaskel/H.Derch**, Arbeitsrecht, Berlin/Göttingen/Heidelberg 1957, 157). Bu bakımdan, prim ile ikramiye, çoğu zaman birbiriyle kolayca karıştırılır. Nitekim, her iki kavrama aynı anlamı veren Yargıtay kararlarına dahi rastlanır (Bak. **Çenberci**, 464 dn. 16'daki Yargıtay kararları). Bunların birbirinden farklı kavramlar olduğu ise, kuşkuya yer bırakmayacak biçimde açıktır. Nitekim, özellikle, ikramiyenin belirli vesilelerle verilmesi ve primin, daha çok, zamana göre ücretin sakıncalarını örtmek üzere, işin nicelik ve niteliğini yükseltmek için ödenmesi (**A. Isaac**, "Ücret Sistemleri", İktisadi Siyaset Konferansları, İkinci Kitap, İstanbul 1949, 56; **A. İzveren**, İş Hukuku, Ankara 1974, 136; **K. Oba**, "Ücretler ve Sosyal Yardımlar Tatbikatı", Sosyal Siyaset Konferansları, Onbeşinci Kitap, İstanbul 1964, 134), bunların birbirinden ayırıldığını sağlar. Olayda söz konusu olan da, 6772 sayılı Yasa ek m.1'deki sınırlama ile ilgili bulunan, ikramiye niteliğindeki bir ödemedir.

Gerçekten, anılan hüküm; 6772 sayılı Yasa uyarınca işçilere yapılan ek ödemelerden ayrı olarak, toplu iş sözleşmeleriyle en çok ikramiye daha verilmesine olanak tanımaktadır. Ayrıca, aynı hüküm, bu ikramiyelerden her birinin, "bir aylık istihkakları tutarını (hafta ve genel tatil ücretleri dahil)" geçmemesini öngörmektedir. İşte, inceleme konusu kararda asıl dayanak yapılması gereken hukuki kaynaklardan biri de, bu 6772 sayılı Yasa ek m.1 hükmü olmalıydı. Nitekim, bir yanından

CENTEL

6772 sayılı Yasa m.4/II hükmü,asıl ücrete ek (tamamlayıcı) nitelikteki ödemelerin aylık istihkakların hesabına katılmayacağını öngörmüş ve diğer yandan da, 6772 sayılı Yasa ek m.1 hükmü de, aylık istihkakların hesabına katılabilecek olan ödemeleri, hafta ve genel tatil ücretleriyle sınırlamıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise; inceleme konusu kararda buna ilişkin gerekçe olarak, primin asıl ücretten sayılmayışını göstermiştir. Oysa doğru olmakla birlikte teorik nitelik taşıyan böyle bir gerekçe yerine; 6772 sayılı Yasa'daki pozitif kaynaklardan kalkılıp bunu teorik esaslarla pekiştirmek, sanırım, daha uygun olurdu.

III.İnceleme konusu yapılan Yargıtay kararını, değişik biçimdeki gerekçelere sahipolmasına rağmen, ulaştığı sonuç itibarıyla yerinde bulunduğumu belirtmek isterim.

Doç. Dr. Tankut Centel