

## İKRAMİYE NEDİR, İŞÇİLERE KAÇ İKRAMİYE VERİLEBİLİR?

Bilindiği üzere ikramiye bir nevî ücret eklentisidir ve genellikle asıl ücrete eşit miktardadır.

İkramiye kavramının belli ve kesin bir tarifi yoktur. Muhtelif yazarların yaptıkları ikramiye tariflerindeki ortak görüş ikramiyenin, iyi çalışma nedeniyle işçiyi ödüllendirme biçimi olduğu şeklindedir. Eskilerde ikramiye, miktarı asıl ücrete göre belirlenen prim nevî şeklinde uygulanmış olabilir. Fakat bugün ikramiye bir prim nevî olmaktan çıkmış ve her yıl, asıl ücrete eşit miktardaki meblağın yılda üç-dört kez ve tüm işçilere verilmesi şeklinde uygulanan bir ücret eklentisi niteliğine bürünmüştür.

Tatbikatta üstün hizmet karşılığı olarak verilen ve miktarı asıl ücrete bağlı şekilde hesaplanan primlerin de bazen ikramiye olarak isimlendirildiği görülmektedir. Gerçekte bunlar ikramiye değil primdir.

Yine uygulamada ikramiyeye bayram ikramiyesi, yılbaşı ikramiyesi gibi isimler verildiği görülmektedir. Tüm personele bu gibi isimlerle yapılan ödemelerin diğer periyodik ikramiyelere mi benzediği, yoksa bir sosyal yardım mı olduğu tartışmaya açıktır. İkramiyeler genellikle toplu- iş sözleşmelerine, arızden de ferdi iş akitlerine dayanmaktadır. İşverenin tek taraflı iradesiyle başlatılan ve sürdürülen ikramiye uygulamalarına da sıklıkla rastlanmaktadır.

İkramiye ödemesinin sözleşmeye dayanmaması halinde ödeme, işverenin işçiye lütufta bulunması şeklinde düşünülebilir. Fakat söz konusu iş yerinde uzun süredir tabii eklentisi halini almakta hatta asıl ücreti oluşturan unsurlardan biri olarak mütalaa edilmektedir.

İkramiye tatbikatının ortaya çıkmasında rol oynayan önemli faktörlerden biri de işverenin, asıl ücretin bir kısmına ikramiye adını vermek suretiyle ücret konusunda insiyatifi kısmen de olsa kendi elinde tutmak istemesidir. Bu gerçeği gören Yargıtay ikramiyenin keyfi uygulamalara konu olamayacağı yönünde kararlar vermiştir, özetlemek gerekirse, ikramiye, günümüzdeki yaygın tatbikatta asıl ücrete çok yakın özellikleri haiz bir ücret eklentisidir.

### İKRAMİYENİN YASAL KESİNTİLER KARŞISINDAKİ DURUMU:

#### 1. Gelir Vergisi Kesintisi:

Gelir Vergisi Kanunu'nun 61'inci maddesinde ikramiye ücret unsurları arasında Bayılmıştır. Bu nedenle ikramiyeler, aynı kanunun 94/1'inci maddesi uyarınca G.V. stopajına tabiidir.

#### 2. Sosyal Sigorta Primi:

Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 77/b maddesine göre ikramiyeler, prime esas ücret unsurları arasında sayılmıştır. Bu itibarla ikramiyenin, ilgili aydaki prime tabi diğer ücret toplamının tavan dahilindeki kısmı üzerinden, gerekli oranlarda sigorta primi hesaplamasına konu edilmesi gerekmektedir.

### 3. Damga Vergisi Kesintisi:

Damga Vergisi Kanunu'na bağı (1) saydı tablonun IV/l-ı pozisyonuna göre ikramiyeler binde 4 nispetinde damga vergisi kesintisine tabiidir.

### 4. Tasarrufu Teşvik Fonu:

3417 sayılı, "Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesi"ne dair kanunun 3'üncü maddesine göre, kanun kapsamındaki kimselerin aylık veya ücretleri tasarrufu teşvik fonuna tabiidir.

1.7.1989 tarih ve 20212 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 89/14284 sayılı Bakanlar Kurulu kararında, tasarruf kesintisi nispeti % 4, işveren katkısı nispeti % 6 olarak belirlenmiştir.

Konu hakkında 3 Nisan 1988 tarih ve 19774 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan tebliğin 3.2. bölümünde şu ifadeye yer verilmiştir:

Tasarruf kesintisi ile devlet ve işveren katkısının hesabında, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 77'nci maddesinin (a) fıkrasında belirtilen brüt ücret dikkate alınacaktır. Dolayısıyla aynı maddenin diğer fıkralarına göre yapılan sair ödemeler 3412 saydı kanun uyarınca yapılacak tasarruf kesintisinin hesabına dahil edilmeyecektir.

İkramiyeler 506 sayılı kanunun 77'nci maddesinin (a) fıkrasında yer almadığı, (b fıkrasında bulunduğu) için tasarrufu teşvik fonu kesintisine (ve işveren kat kısmı) tabi değildir.

### İŞÇİLERE BİR YILDA AZAMİ KAÇ İKRAMİYE VERİLEBİLİR:

Yukarıdaki bölümlerde açıklandığı gibi ikramiye, gelir vergisi ve damga vergisi kesintileri sosyal sigorta primleri açısından asıl ücret gibi işlem görmektedir. Ayrıca ikramiyeler, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının hesabında dikkate alınmaktadır.

İkramiyeyi asıl ücretten farklı kılan en önemli unsur, asıl ücret tasarrufu teşvik fonuna tabi olduğu halde, ikramiyenin fon kapsamı dışında bulunmasıdır. İşçilere bir yılda azami kaç ikramiye verilebileceği konusu da bu açıdan önem arz etmektedir.

Halen yürürlükte bulunan 2448 saydı kanunun 2'nci maddesinde;

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

Bu hükümden anlaşılacağı üzere, bir yılda verilebilecek ikramiye sayısını 4 (yer altında çalışanlar için 5) olarak sınırlayan bu hüküm, toplu-iş sözleşmesi bulunan iş yerleri için geçerli olup, toplu-iş sözleşmesi uygulamayan firmalarda ikramiye sayısını sınırlayan herhangi bir yasal düzenleme yoktur.