

Ücret Zammının İşverenin Yönetim Hakkı İlkesi Kapsamında Sayılma(ma)sı

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

19 Ağustos 2021

İşverenler işçilerine ücret zammı yapmak zorunda mıdır? Önceki yapılan zamlar işyeri uygulaması sayılır mı? Sorularının cevabını Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 30 Ocak 2012 tarihli 2009/37863 Esas, 2012/2312 Karar sayılı kararı ile belirtelim.

Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma, ikramiye ve ücret zammı farkı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

1. A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, iş sözleşmesini ikramiye ve fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini, her yıl yapılan maaş zammının yapılmadığı gerekçesiyle feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ile fazla çalışma ücreti, ikramiye ve ücret zammı farkı alacaklarını istemiştir.

1. B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının başka bir iş bulması nedeniyle iş akdini ihbar önellerine uymadan feshettiğini, talep edilen dönemde fazla çalışma yapılmadığını, ikramiye uygulaması olmadığını ve her yıl ücretlere %15 oranında zam yapılacağına dair bir sözleşme ve ya taahhüt bulunmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

1. C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının iş sözleşmesini fesihte haklı olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

1. D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

1. E) Gerekçe:

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

2- Davacı yılda iki kez %15 oranında ücret zammı yapıldığını iddia ederek talepte bulunmuş ise de davacı ile davalı işveren arasında mutlak ücret zammı yapılacağına ve oranına ilişkin yazılı bir sözleşme olmadığı anlaşılmaktadır.

Yazılı sözleşmede ücret zammının zorunluluğu ve oranı konusunda açık düzenleme olmadığı takdirde önceki yıllarda yapılan zam ve oranlar işvereni bağlamaz. Zam işverenin yönetim hakkı kapsamında olup önceki zamlar işyeri uygulaması olarak değerlendirilemez.

Davacının hak ve alacaklarının zamsız ücrete göre değerlendirilmesi ve ücret zammı fark alacağı talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır.

1. F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 30.01.2012 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/ucret-zamminin-isveren-in-yonetim-hakki-ilkesi-kapsaminda-sayilmamasi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 08:56 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net