

KIDEM TAZMİNATINA DAHİL OLAN ÖDEMELER VE KIDEM TAZMİNATI TAVAN TUTARI

Resul KURT
Sigorta Müfettişı

I. GENEL BİLGİLER

Uygulama ve öğretide, 1475 sayılı kanunda gösterilen fesih hallerinden birinin bulunması durumunda en az bir yıllık çalışması olan işçiye veya işçinin vefat etmesi halinde bu işçinin hak sahiplerine işveren tarafından ödenmesi gereken para kıdem tazminatı olarak tanımlanmaktadır. Bazı yazarlarca farklı şekilde de tanımlanan kıdem tazminatı, işçinin yükümlülüklerinden biri olan “İşverene Sadakat Borcunun” işçiye sağladığı önemli bir menfaattir.

4857 sayılı yasa ile 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi dışındaki tüm maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak, yeni bir düzenleme yapıncaya kadar kıdem tazminatına ilişkin uygulama aynen devam ettirilecektir.

Kıdem tazminatı hesaplanırken işçiye yapılacak hangi ödemelerin hesaplamaya dahil edilmesi gerektiği yönünde önemli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bazı durumlarda, işçiye yüksek tutarlarda ücret ödenmesi halinde, bir üst sınır olup olmadığı da tartışma konusu olabilmektedir. 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde;

“Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

13 üncü maddenin (C) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim

gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır. “ hükmü bulunmaktadır.

Bu yazıda, öncelikle kıdem tazmi - natına dahil olan ve olmayan ödemeler belirtilerek, kıdem tazminatı tavan tutarı kavramı açıklanmıştır.

II. KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASINA DAHİL ÖDEMELER

1475 Sayılı İş Kanununda, iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için, işverenin işçiye 30 günlük ücreti üzerinden kıdem tazminatı ödemesi gerekir. Bir yıldan artan sürelerde de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Burada çalışanlara her bir yıl için ödenecek olan, 30 günlük ücret, giydirilmiş brüt ücrettir. Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilecektir. Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılacaktır. Kıdem ve ihbar tazminatının hesaplanmasına esas giydirilmiş ücret tespit edilirken, davacının son bir yıl içerisinde çalışılan günlerde yararlandığı yemek ücreti ve yol yardımı belirlenmeli, bu miktar 365'e bölünerek bir güne düşen yemek ve yol yardımı miktarları hesaplanmalı ve bu miktarlar ücrete eklenerek giydirilmiş ücret bulunmalıdır. Toplu İş Sözleşmesi sona yeni bir Toplu İş Sözleşmesi imzalanmamışsa bu tarihten sonra

doğacak ikramiye ve ücret farkı alacakları Toplu İş Sözleşmesinden kaynaklanmadığından başka bir anlatımla iş sözleşmesi olarak devam eden normatif hükümlerden doğduğundan bu tarihten sonraki ücret farkı ve ikramiye farkı alacaklarına işletme kredisi faizi uygulanması gerekir. (T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2004/863, K. 2004/12152, T. 17.5.2004)

Kıdem ve ihbar tazminatının hesaplanmasına esas giydirilmiş ücret tespit edilirken, davacının son bir yıl içerisinde çalışılan günlerde yararlandığı yemek ücreti ve yol yardımı belirlenmeli, bu miktarlar ücrete eklenerek giydirilmiş ücret bulunmalıdır. (T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2004/23184, K. 2004/12484, T. 24.5.2004)

İşçinin gıda, mesken, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak kıfayette olmak üzere iş karşılığında para veya ayın olarak yapılan ve arızı olmayan her türlü ödemelerin ve bu arada hususi surette iyi olan bir hizmetin karşılığı olarak ödenen primlerin veya bu mahiyetteki yıllık ikramiyeler, ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabında göz önünde bulundurulur. (T.C. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu E.1956/13 K.1957/10 T.15.05.1957)

A. Asıl Ücret

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Eğer, işçinin aldığı son ücret asgari ücretten düşük ise kıdem tazminatı asgari ücret üzerinden hesaplanır.

Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı halde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur. (İş K.14/9.)

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.(İş K.14/10)

Yargıtay'a göre (Yarg. 9.HD.14.10.1997, E.13145, K.17675), tasarrufu teşvik payları ücret niteliğinde değildir ve bunlar kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında dikkate alınmayacaktır.

İşçinin gerçek ücretinin bordrolara yansımadağı anlaşıldığı takdirde gerçek ücretinin tespiti yoluna gidilerek işçinin hakları buna göre hesap edilmelidir. (T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.1987/7164, K.1987/8103, T.17.9.1987)

Asgari ücret üzerinden düzenlenen bordrolarda davacının imzası varsa da, imzalı bordroların nitelikli olmayan işçiler açısından bağlayıcılığı kabul edilmeli, nitelikli işçiler açısından ise bu bağlayıcılıktan söz edilmemelidir. Sorunun sağlıklı bir çözüme kavuşabilmesi için davacının yaptığı iş kesin bir şekilde belirlendikten sonra çalışma süresi ve görev unvanından söz edilerek davacı gibi bir işçinin ücretinin ne kadar olabileceği ilgili

meslek odası veya kuruluşundan sorularak hasıl olacak sonuca göre işçilik hakları hüküm altına alınmalıdır.

(T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2000/8614, K.2000/13106, T. 03.10.2000)

B. Asıl Ücretin Eklentileri

Kıdem tazminatının hesaplanmasında esas alınacak ücretin tespitinde, asıl ücretin haricinde işçiye haftalık, aylık veya yıllık ödemelerle sağlanmış para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan ve süreklilik arzeden menfaatler de göz önünde tutulur. Yani işçinin gıda sağlık, yaka-cak ve giyim gibi ihtiyaçlarının karşılayacak nitelikte para ve mal olarak, çalışma karşılığı yapılan ödemeler, kıdem tazminatının tespitine esas alınacak ücrete dahil edilir. Asıl ücretin eklentilerinden sayılan ödemelerden fiilen yapılan ödemeler dikkate alınır. İleriye dönük olarak sözleşmede yer alan ancak kıdem tazminatına hak kazanıldığında fiilen ödenmemiş tutarlar değerlendirmeye alınmaz.

Toplu İş Sözleşmesinde çocuk yardımının aylık olarak ödeneceği öngörülmesi durumunda, çocuk yardımının parasal değerinin kıdem tazminatına yansıtılmasında, çocuk adedine göre oluşan miktarın bir ayı oluşturan gün sayısı 30'a bölünmesi gerekmektedir. Çalışılan gün sayısına bölünmesi doğru değildir.

(T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 1991/15218,K. 1992/3371, T. 24.3.1992)

Kıdem tazminatı hesabında;

1. İkramiye
2. Temettü
3. Devamlılık arzeden prim ödemeleri,
4. Kasa tazminatı, Mali sorumluluk tazminatı
5. Unvan yada imza tazminatı
6. Yemek yardımı
7. Gıda yardımı (süt, yoğurt, ara dinlenmesinde verilen meşrubat vb.)
8. Erzak yardımı
9. Ulaşım yardımı,
10. Yakacak yardımı
11. Aile yardımı
12. Konut yardımı
13. Havlu ve sabun yardımı (eğer işyeri dışında kullanılmasına izin verilmiyorsa tazminat hesabına katılmaz)
14. Sosyal yardım niteliğinde ayakkabı ya da bedeli
15. Yıllık izin harçlığı (her yıl sürekli veriliyorsa)
16. Çocuk zammı, Çocuk yardımı,
17. Aylık ödenen eğitim yardımları,
18. Sağlık Yardımı,
19. Giyim yardımı,

gibi **süreklilik gösteren** ödemeler dikkate alınacaktır.

III. KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASINA DAHİL OLMAYAN ÖDEMELER

Kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında, çıplak ücretine ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile

ölçülmesi mümkün akitten ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde bulundurulur. Bu menfaatlerin belirlenmesinde şu hususlara dikkat edilmelidir.

1. Yapılan ödemenin sözleşmeden veya kanundan doğması,

2. Süreklilik arzemesi,

3. İşçiye sağlanan bir menfaat niteliği taşıması,

4. Para ve para ile ölçülebilir olması,

Bu esaslardan birinin bulunmaması halinde, işçiye sağlanan menfaat kıdem tazminatının hesabına dahil edilmez. Örneğin; sözleşmeden ve kanundan doğmayan ve süreklilik taşımayan bir cep harçlığı, bayram harçlığı, kıdem tazminatına yansıtılacak nitelikteki ödemelerden değildir.

Kıdem tazminatının hesabında,

1. Fazla çalışma ücreti,
2. Hafta tatili, ulusal bayram ve dini bayram günleri için ödenen ücretler,
3. Jübile ikramiyesi,
4. Genel tatil ücreti
5. Süreklilik göstermeyen ve bir defaya mahsus yapılan ödemeler,
6. Yolluklar (harcırah)
7. Yıllık izin ücreti
8. Evlenme yardımı
9. Doğum yardımı
10. Ölüm yardımı
11. Doğal afet yardımı
12. Askerlik yardımı

13. Hastalık yardımı
14. Bir defalık verilen ikramiyeler
15. Seyahat primleri
16. İş arama yardımı
17. Bayram harçlığı
18. Vardiya ücreti,
19. Tasarrufa Teşvik Kesintisinin işveren payı,
20. İşsizlik sigortası priminin işveren payı,
21. İşçilere verilen iş güvenliği malzemeleri ile iş elbisesi bedelleri,
22. Eğitim yardımı,

gibi **süreklilik arz etmeyen ödemeler** ve işle ilgili malzeme bedelleri dikkate alınmayacaktır.

IV. 1475 SAYILI İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI TAVAN TUTARI

1475 sayılı İş kanunu ödenecek kıdem tazminatının bir yıllık miktarını en yüksek devlet memuruna (Başbakanlık Müsteşarı) ödenen bir yıllık emeklilik ikramiyesi tutarı ile sınırlandırmıştı. Memur maaş katsayısına bağlı olan kıdem tazminatı tavan oranı sürekli değişmektedir.

İş Kanunu'nda öngörülen esaslar dışında veya kıdem tazminatı tavan tutarından fazla ödeme yapılması için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği tak-

dirde altı aydan iki seneye kadar hapis ve ağır para cezasına hükmolünmakta iken **4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanununda düzenlenen idari para cezaları yürürlükten kaldırıldı-ğından**, buna aykırı işlem yapılması halinde herhangi bir ceza uygulanması söz konusu olmayacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçiler için tavan tutar sınırlaması bulunduğu halde, 5953 sayılı yasaya tabi gazetecilerin kıdem tazminatında herhangi bir tavan tutar uygulanmayacaktır.

V. SONUÇ

İş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için, işverenin işçiye 30 günlük ücreti üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi gerekir. Bir yıldan artan sürelerde de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Burada çalışanlara her bir yıl için ödenecek olan, 30 günlük ücret, giydirilmiş ücrettir.

Kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında, çıplak ücretine ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akitten ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde bulundurulacaktır. Sözleşmeden ve kanundan doğmayan ve süreklilik taşımayan ödemeler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacaktır.

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçiler için en yüksek devlet memuruna (Başbakanlık Müsteşarı) ödenen bir yıllık emeklilik ikramiyesi tutarı ile sınırlanan tavan tutar sınırlaması bulunmaktadır.