

GİRDİ-ÇIKTI GÖSTERİLEREK İŞÇİYE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİ

Selahattin BAYRAM (*)

1 - GİRİŞ

Çalışma hayatında işçi lehine olan düzenlemelerin en önemlilerinden birini kıdem tazminatı düzenlemesi oluşturmaktadır. Kıdem tazminatı, niteliği itibarıyla belirli nedenlerle iş sözleşmesi sona eren işçinin ödüllendirilmesine ve karşılaşması muhtemel zorlukların ortadan kaldırılmasına yönelik bir düzenleme özelliği taşımaktadır. İşverenliğin işyerinde belirli süre çalışmış olan, yasanın aradığı şartlarla iş sözleşmesi sona eren, dolayısıyla kıdem tazminatına hak kazanan işçisine kanuna uygun olarak kıdem tazminatını hesaplayarak yasal kesintiyi yaptıktan sonra ödemesi gerekmektedir. Bazı işverenlerin işçi işyerinde çalışmaya devam ederken girdi-çıkta yaparak kıdem tazminatı adı altında ödemeyi işçiye yaptıkları görülmektedir. Makalede, genel olarak kıdem tazminatı hakkında bilgi verildikten sonra işyerinde fiilen çalışmaya devam eden işçiye girdi-çıkta gösterilerek kıdem tazminatı ödenmesinden bahsedilecektir.

2- GİRDİ-ÇIKTI GÖSTERİLEREK İŞÇİYE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİ

Kıdem tazminatının olmazsa olmaz şartlarından en önemlisi iş sözleşmesinin sona erme özelliği olmasına rağmen, iş sözleşmesinin her sona ermesinin de kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyeceği hususu unutulmamalıdır. Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesinin en önemli sonuçlarından biridir. İlk defa 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımıza girmiş olan kıdem tazminatı zamanla çeşitli evrelerden geçmiştir. En son 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120'nci maddesi ile 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatını düzenleyen 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Yine, 4857 sayılı İş Kanunu'nun Geçici 1'nci maddesiyle diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıfların bu Kanuna yapılmış sayılacağı ve bu kanunun 120'nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2'nci bendi ile on birinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26'ncı

(*) ÇSGB İş Müfettişi

maddelerine yapılan atıfların bu Kanunun 24, 25 ve 32'nci maddelerine yapılmış sayılacağı belirtilmiştir. Kıdem tazminatının geçirdiği tüm evrelere rağmen, kıdem esasıyla ilgisi ve iş sözleşmesinin sona ermesinin bir sonucu olma özelliği bakımından niteliğini her zaman koruduğu görülmektedir.

Kıdem tazminatı, kanunda sayılan hallerde iş sözleşmesi sona eren işçiye en az bir yıl çalışmış olması şartıyla hizmet süresine ve ücretine göre değişen miktarlarda işveren tarafından ödenmesi gereken bir paradır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanması için iş kanununa tabi olması, mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü devam eden 14'ncü maddesinde sayılan hallerden biriyle iş sözleşmesinin sona ermesi ve en az bir yıl çalışmasının olması gerekmektedir. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü devam eden 14'ncü maddesinde sayılan hallerin ise iş sözleşmesinin işveren tarafından bu Kanunun 17'nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında (4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'nci maddesinin II'nci bendinde gösterilen sebepler dışında), işçi tarafından bu Kanunun 16'ncı maddesi uyarınca (4857 sayılı İş Kanunu'nun 24'ncü maddesi uyarınca), muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla, bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ve 506 sayılı Kanunun 60'ncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılması nedenleriyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş söz-

leşmesini sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin son bulması olduğunu belirtelim.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 ve Geçici 6'ncı maddeleri ile mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü devam eden 14'ncü maddesi uyarınca işçinin işyerindeki toplam hizmet süresi dikkate alınarak (daha önceden kıdem tazminatı alarak işyerinden ayrılmamışsa veya daha önceden kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek bir şekilde iş sözleşmesi sona ermemişse) her hizmet yılı için 30 günlük ücreti tutarında (iş sözleşmesi veya TİS ile aksi kararlaştırılmamışsa) kıstelyum esasıyla son brüt ücreti üzerinden (dönem kıdem tazminatı tavanı ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak ve alınmayacak ücret ekleri dikkate alınmak suretiyle) hesaplanarak iş sözleşmesi sona eren işçiye veya ölümü halinde kanuni mirasçılara ödenen tazminata kıdem tazminatı denir.

Uygulamada işçinin iş akdinin değişik tarihlerde şeklen feshedilip kıdem tazminatının ödendiği, her fesihten sonra yeniden iş akdi yapıldığı, gerçekte sözleşmelerin feshedilmeyip işçinin aralıksız olarak işyerinde çalıştırıldığı, bu girdi-çıkıtı işlemine işverenlerce işçiye daha az kıdem tazminatı ödemek amacıyla başvurulduğu görülmektedir. Yargıtay bu gibi durumlarda, işverenin daha az kıdem tazminatı ödemek amacıyla işçiye işten çıkarıp tekrar işe alması halinde, kıdem tazminatının tüm çalışma süreleri üzerinden hesaplanacağı ve daha önce ödenmiş olan tazminatların bundan düşüleceği görüşünü ortaya koymaktadır.

Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun kararında iş sözleşmesi sona ermediği halde kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemenin avans veya karz hükmünde olduğu belirtilmiştir.¹

¹ Yargıtay HGK. 27.12.1985 tarih, E.1984/9-147 ve K.1985/1188 sayılı kararı.

Yine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararında "Hizmet akdi devam ederken bir fesih işlemi olmadan işverence yapılan kıdem tazminatı adı altındaki ödemeler avans niteliği taşıdığından söz konusu ödemelerin ödeme tarihlerinden itibaren hesaplanacak yasal faizleriyle birlikte hükmolunan kıdem tazminatı miktarından düşülmesi gerekir. ... 1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillere, kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. 2- Davacı işçi, kıdem tazminatının önceki süreleri dikkate alınmaksızın eksik ödendiğini iddia ederek fark kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur. Davalı tarafından ibraz edilip, davacı imzasını taşıyan ve itiraz edilmeyen ve belgelerden davacı işçiye 25.02.1989 ve 31.12.1995 tarihlerinde kıdem tazminatı adı altında ödemeler yapıldığı anlaşılmaktadır. Hizmet akdi devam ederken bir fesih işlemi olmadan işverence yapılan bu ödemeler Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamalarına göre avans niteliğindedir. Bu nedenle bu ödemelerin, ödeme tarihlerinden itibaren hesaplanacak yasal faizleriyle birlikte hükmolunan kıdem tazminatı miktarından düşülmesi gerekir. ..." hususları öngörülmüştür..²

Görüldüğü üzere, yargı kararlarında iş sözleşmesi sona ermeden işçiye yapılmış olan kıdem tazminatı adı altındaki ödemelerin kıdem tazminatı ödemesi yerine geçmeyeceğinin, avans niteliğinde işçiye yapılan ödeme niteliğinde olacağının, işçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanır şekilde sona ermesi halinde işçinin kıdem tazminatının toplam hizmet süresi üzerinden kanuna uygun olarak hesaplanması gerektiğinin,

hesaplanan söz konusu tutardan daha önce işçiye kıdem tazminatı adı altında yapılmış olan avans niteliğindeki ödemelerin ödeme tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte mahsup edilmesi gerektiğinin vurgulandığı görülmektedir. Söz konusu kararların hakkaniyet açısından isabetli olduğu, bu kararlar ile hem işvereni hem de işçiye mağdur etmeme ve aralarında dengeyi gözetme yolunun tercih edildiği kanaatindeyim.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir başka kararında; farklı tüzel kişiliğe haiz olan işverenlere ait ayrı adreslerde faaliyet gösterdiği tespit edilen işyerlerinde çalışan işçinin girdi-çıkıtı yapılarak ödenen kıdem tazminatı avans niteliğinde kabul edilerek fark kıdem tazminatı talebinde bulunmasını yerinde görmediği görülmektedir.³ Söz konusu karar ile farklı tüzel kişiliğe haiz işverenlere ait ayrı adreslerde faaliyet gösteren işyerleri nedeniyle girdi çıktı işlemi yapılmasında ve kıdem tazminatı ödenmesinde kıdem tazminatının avans niteliğinde olmadığı yönünde karar verilmiş olduğu, dolayısıyla kararlar arasında herhangi bir çelişkinin bulunmadığı hususları akıldan çıkarılmamalıdır.

3- SONUÇ

Kıdem tazminatı, mer-i İş Kanunu'nun 120 ve Geçici 6'ncı maddeleri ile mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü devam eden 14'ncü maddesi uyarınca işçinin işyerindeki toplam hizmet süresi dikkate alınarak (daha önceden kıdem tazminatı alarak işyerinden ayrılmamışsa veya daha önceden kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek bir şekilde iş sözleşmesi sona ermemişse) her hizmet yılı için 30 günlük ücreti

² Yargıtay 9.HD. 05.06.2002 tarih, E.2002/1348 ve K.2002/950 sayılı kararı.

³ Yrg.9.HD. 15.2.2005 tarih, E.2004/12340 ve K.2005/4342 sayılı kararı.

tutarında (iş sözleşmesi veya TİS ile aksi kararlaştırılmamışsa) kıstelyum esasıyla son brüt ücreti üzerinden (dönem kıdem tazminatı tavanı ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak ve alınmayacak ücret ekleri dikkate alınmak suretiyle) hesaplanarak iş sözleşmesi sona eren işçiye veya ölümü halinde kanuni mirasçılara ödenmektedir. İş sözleşmesi sona ermeden kıdem tazminatı ödemesi yapılamaz. Kanunun söz konusu ödemeyi iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı bir ödeme olarak düzenlediği, işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını gerektiren halleri de mer-i İş Kanunu'nun 120 ve Geçici 6'ncı maddeleri uyarınca mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü devam eden 14'ncü maddesinde tek tek saydığı, kanunda öngörülen hallere uygun olarak iş sözleşmesi sona ermedikçe işverenin kıdem tazminatını ödeme yükümlülüğünün doğmayacağı, iş sözleşmesi fiilen sona ermeden işçiye yapılmış olan kıdem tazminatı adı altındaki ödemenin kıdem tazminatı ödemesi yerine geçmeyeceği, avans niteliğinde işçiye yapılan bir ödeme niteliğinde olacağı, işçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanır şekilde sona ermesi halinde kıdem tazminatının toplam hizmet süresi üzerinden kanuna uygun olarak hesaplanması gerektiği, hesaplanan söz konusu tutardan daha önce işçiye kıdem tazminatı adı altında yapılmış olan avans niteliğindeki ödemelerin ödeme tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faiziyle birlikte mahsup edilmesi gerektiği hususları unutulmamalıdır.