



KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA ve KAPSAMDAKİ ÖDEMELER

Akın ŞİMŞEK^(*)

1 - GİRİŞ

Çalışma hayatında işçiler açısından 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle bazı hakları korunmuş, bazı yeni haklar getirilmiştir. Korunan hakları konusunda ise özellikle kıdem tazminatı uygulamasına ilişkin düzenleme öne çıkmaktadır. Bu kapsamda çalışanların kıdem tazminatına hangi durumlarda hak kazanacakları, hangi ödeme unsurlarının hangi şartlarla kıdem tazminatı hesabına dahil edileceği, hangi ödeme unsurlarının kıdem tazminatı hesabına dahil edilmeyeceği hususunun açıkça bilinmesi büyük önem arz etmektedir.

Bu makalede 1475 sayılı Kanunun 14'ncü maddesine göre uygulaması devam eden çalışanların kıdem tazminatına hak kazanmaları ile kıdem tazminatında hangi ödemelerin dikkate alınacağı konusu açıklanacaktır.

2- KIDEM TAZMİNATINA İLİŞKİN MEVZUAT

Yeni iş kanunu olarak da adlandırılabilir 4857 sayılı Kanununun 120'nci maddesi ile eski iş kanunu olarak adlandırılabilir 1475 sayılı Kanunun 14'ncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Aynı Kanunun geçici 6'ncı maddesinin "Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır." hükmü ile de uygulamanın aynı şekilde devamı öngörülmüştür.

Sözü edilen 1475 sayılı Kanunun 14'ncü maddesine göre de İş Kanununa tabi işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için iş sözleşmelerinin;

^(*) Kamu Yönetimi Uzmanı, İdari Koordinatör, , Rekabet Kurumu

¹ 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

1. İşveren tarafından İş Kanununun 25'nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında (Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri dışında işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı),

2. İşçi tarafından İş Kanununun 24'ncü maddesi uyarınca (İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı),

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

5. Eski 506 sayılı Kanunun 60'ncü 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 ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçiler kıdem tazminatına hak kazanmaktadırlar. İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmaktadır. 12.07.1975 tarihinden, itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.07.1975 tarihinden önce işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur. Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılmaktadır. 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 kıdem tazminatının hesabına esas tutulmaktadır. 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. Kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de dikkate alınmaktadır.

3- KIDEM TAZMİNATI DOĞURAN HALLER

Çalışanların kıdem tazminatına esas olmak üzere hak doğuran halleri 1475 sayılı Kanunun 14'ncü maddesi çerçevesinde değerlendirmek ve konuya açıklık getirmek gerekirse aşağıdaki iş akdi fesih durumlarında kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır².

1. İşveren tarafından haklı nedenlerle derhal fesih hakkının kullanılması. Bunlar 4857/25/ I-Sağlık sebepleri III- Zorlayıcı sebepler ve IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devam-

² SERTEL Ferhat, "Kıdem Tazminatı (1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi Hala Yürürlükte)", Bursa BİLANÇO Dergisi, Sayı 113, www.muhasabetr.com, 2010

sızlığının 4857/17. maddedeki bildirim sürelerini aşması halleridir. (25/II Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlıklı 25/II kıdem tazminatının kapsamı dışındadır),

2. İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanması. Bunlar da 4857/24/I-Sağlık sebepleri II-Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile III-Zorlayıcı sebeplerdir.

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla iş akdinin feshedilmesi,

4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş akdinin feshedilmesi Ancak bu sebeple iş akdini feshetmek ve kıdem tazminatına hak kazanabilmek için çalışanın aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. Uygulamada Sosyal Güvenlik Kurumu'nca bu sebeple başvuruda bulunanlara verilen ve üzerinde başvuru numara ve tarihi yazan küçük bir pusula işveren veyahut işveren vekillerince iş akdinin bu sebeple feshine ilişkin gerekli ve ispat edici belge olarak kabul edilmektedir.

5. 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim gün sayısı olanlar, SGK'ndan "Kıdem Tazminatı Alabilir" yazısı alarak iş akdini feshederse kıdem tazminatı alabilmektedirler. 1475 sayılı (eski) İş Kanunu'nun 14. maddesine 8.9.1999 tarihinden itibaren emeklilik yaşını yükselten 4447 sayılı Kanunla eklenen (5) numaralı bende göre, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanun'un 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaş şartları dışında kalan sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını veya aynı kanunun geçici 81 nci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak, SGK'ndan alacakları "Kıdem Tazminatı Alabilir" yazısına istinaden kendi istekleri ile işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

6. Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş akdini feshetmesi: Evlilik nedeniyle iş akdini feshederek kıdem tazminatını talep edecek olan kadın; evlenme cüzdanı sureti ile bu talebini yazılı olarak yapmak mecburiyetindedir.

7. İşçinin ölümü sebebiyle iş akdinin gayri iradi olarak feshedilmesi: İşçinin ölüm nedeninin, kıdem tazminatı hakkının doğumuna bir etkisi yoktur. Ölüm halinde doğan tazminat hakkı da kanuni mirasçılara aittir.

4- KIDEM TAZMİNATI HESABINDA DİKKATE ALINACAK HAKLAR ve ÖDEMELER

Günümüzde çalışma hayatında önemli konulardan biri olan kıdem tazminatı hesaplanmasında işçinin normal brüt ücretinin dışında iş mevzuatı ve Yargıtay kararları ışığında kıdem tazminatı hesaplanmasında aşağıda belirtilen hak ve ödemeler göz önünde bulundurulurken yapılması gerekmektedir³. Bu çerçevede;

İkramiyeler: İkramiyenin kaynağı bir kanun veya sözleşme ise kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacaktır. Durum böyle değilse, işveren hiçbir yasal veya sözleşmeden doğan yükümlülüğü olmadığı halde işçileri ödüllendirmek, çalışmalarını teşvik etmek için bazı ikramiyeler ödemişse, bu ödemelerin süreklilik kazanıp kazanmadığı önem taşımaktadır. Eğer sürekli ödeme niteliği taşıyan bir ikramiye ise kıdem tazminatı hesabına dahil edilecektir.

³ EKŞİ Sinan, TERZİ Ali Kemal, "Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınacak Hak ve Ödemeler ile Dikkate Alınmayacak Hak ve Ödemeler", <http://muhaseberekber.com>, 2011

Çocuk Yardımı: Kıdem tazminatı hesabına dahil edilir. Aylık çocuk yardımının kıdem tazminatına yansımada, çocuk adedine göre oluşan toplam miktarın bir ayı oluşturan gün sayısı olan 30'a bölünmesi gerekir.

Jestiyon İkramesi: Sürekli nitelik taşıyan jestiyon ikramiyesi kıdem tazminatının hesaplanmasında ücrete dahil edilecektir.

Yemek Yardımı: Nakdi olarak yapılan yemek yardımı kıdem tazminatı hesabına dahil edilir. Asıl ücrete para ile ölçülmesi mümkün aynı menfaatlerde eklendiğinden, işçiye aynı olarak verilen yemeğin ise değeri hesaplanarak (işçiye verilen bir günlük yemeğin değeri hesaplanır.) kıdem tazminatı hesabına dahil edilir. Bir ay içinde fiili olarak yapılan yemek yardımının toplam değeri 30'a bölünmek suretiyle, kıdem tazminatına esas bir günlük yemek ücreti bulunur.

Vasıta (Taşıt) Ücreti: Kıdem tazminatı hesabına dahil edilir. Hesaplama vasıta ücreti adı altındaki ödemelerde fiili çalışma günleri için söz konusu olan ve o ay içinde verilen vasıta ücretinin bir günlük tutarının toplam 30 güne bölünmesi gerekir.

Gıda veya Erzak Yardımı: Aynı olarak yapılan gıda yardımının parasal değeri kıdem tazminatı hesabına dahil edilecektir. Örneğin, sözleşme ile işçilere her ay iki kilo et verileceği kararlaştırıldığında, bu etin bedeli kıdem tazminatına esas geniş anlamda ücretin hesabına dahil edilecektir.

Giyecek Yardımı: Birçok toplu iş sözleşmesinde görüldüğü gibi, işveren tarafından işçiye bir sosyal yardım olarak verileceği öngörülen elbiselik kumaş, ayakkabı, palto vb. giyeceklerin para olarak karşılıkları kıdem tazminatına esas ücrete göz önünde bulundurulacaktır.

Aile Yardımı (Zammı): Aile yardımı asıl ücretin eki olarak kabul edilmektedir. Kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması gerekir.

Konut Yardımı: Konut yardımı kıdem tazminatı hesabına dahil edilir. Nakdi olarak yapılan konut yardımının bir güne isabet eden miktarı bulunarak asıl ücrete eklenir. Eğer işçi, işverence kiralanan konutta oturuyorsa, işverenin ödediği miktarı esas alınır. İşverene ait konutta kira ödemedi oturuyorsa, konutun emsal kira bedelinin dikkate alınması gerekmektedir.

Yakacak Yardımı: Süreklilik arz eden aynı veya nakdi yakacak yardımı kıdem tazminatına esas ücretin hesabında göz önünde bulundurulur.

İlave Tediye: 6772 sayılı İlave Tediye Kanunu ile öngörülen ve süreklilik niteliği taşıdığından Yasa ve sözleşmedeki sınırlar içinde kıdem tazminatının hesabına katılmalıdır.

Bahşişler: 4857 sayılı İş Kanunu'nu 51. maddesi uyarınca; otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorunda olduğundan, bu işyerinde yüzdelerin dışında müşterilerce ödenen paralar asıl ücret niteliğindedir.

Sadece müşterilerin verdiği bahşişlerle çalışan işçi bakımından da bahşişler ücret hükmündedir.

Yüzde usulüyle çalışan işyerleri dışındaki işyerlerinde, işçilere müşteriler tarafından verilen bahşişler bir düzene bağlanmışsa, yani alınan paralar işyerinde çalışan işçiler arasında paylaştırılıyorsa, bunlarda bir ücret ekidir. Belirtilen şekilde toplanan ve dağıtımı yapılan bahşişlerin kıdem tazminatı

hesabına dahil edilmesi gerekir. Zira, bu şekilde düzene bağlanan menfaatler bir işe bağlı olarak üçüncü kişilerce ödenmesi, işin gereğinden ve işyerinin geleneğinden kaynaklanması, daimilik arz etmesi ve hesap edilebilir nitelikte olması nedeniyle, kıdem tazminatının hesabına dahil edilebilmesinin tüm koşullarını içermektedir.

5- SONUÇ

Çalışanların kıdem tazminatı hesabında hak kaybına uğramamaları için esas ücretleri haricinde tazminat tutarını etkileyecek unsurları bilmeleri tutar olarak lehlerine bir durum ortaya çıkaracaktır. Özellikle aynı olarak verilen ancak parasal olarak değerinin tespiti ile kıdem tazminatına ilave edilecek yardımların hesabı ve kıdem tazminatına esas tutulacak toplam bedele eklenmesi gerekmektedir.

Kıdem tazminatı hesabına esas olacak ödeme unsurları yanında devamlılık arz etmeyen genel ödemeler ile aynı yardımların ve bu kapsamda teşvik primi, teşvik ikramiyesi, öğrenim yardımı, işyerinde kullanılmak üzere verilen sabun ve havlu, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, fazla çalışma ücreti, bayram harçlığı, harcırah, evlenme yardımı, doğum yardımı, ölüm yardımı, vekâleten yürütülen görevin ücreti gibi nakdi ödemeler ile aynı yardımların da kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması gerektiği unutulmamalıdır.