

KIDEM TAZMİNATI TAVANINA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMENİN YERLEŞİK YARGI KARARLARI ÇERÇEVESİNDE İNCELENMESİ

1. GENEL KIDEM TAZMİNATI TAVANI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 nci maddesi yollamasıyla halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı yasanın 14 üncü maddesinin 13 üncü fıkrasında, "Toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez" düzenlemesi yer almaktadır.

Söz konusu yasal düzenlemeyle kıdem tazminatının tavanı ile memur emekli ikramiyesi arasında bir paralellik sağlanmış, bu tazminatın bir yıllık miktarının en yüksek devlet memuruna ödenen ikramiyenin bir yıla düşen miktarını geçemeyeceği hükme bağlanmıştır.¹

Buna göre, kıdem tazminatının yıllık miktarı, en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini aşamaz.

1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin beşinci maddesi uyarınca, en yüksek devlet memuru Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı'dır.

Kıdem tazminatı için belirlenen bu üst sınır, "genel tavan" olarak adlandırılmaktadır.²

Genel tavan, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte yürürlükte olan tavadır.

Kıdem tazminatının tavanı her tam yıl için işçiye ödenecek kıdem tazminatının üst sınırı olup işçinin gerçek ücretine göre bulunacak miktar bunun altında ise bu miktarın işçiye ödenmesi gerekir.³

Kıdem tazminatı tavanıyla ilgili olarak, yukarıda belirtilen düzenlemeye paralel bir düzenleme Deniz İş Kanunu'nun 20 nci maddesinin 14 üncü fıkrasında da yer almaktadır. Bu nedenle Deniz İş Kanunu kapsamında çalışanlar da kıdem tazminatı yönünden genel tavan sınırlamasına tabidirler.

Basın İş Kanunu kapsamındaki gazetecilerin kıdem tazminatları ise tavan sınırlamasına tabi değildir.⁴

2. ÖZEL KIDEM TAZMİNATI TAVANI

Değişik kamu kuruluşlarında geçirilen hizmet süreleri bazı koşulların varlığı halinde kıdem tazminatı hesaplanmasında birleştirilir.

Kıdem tazminatına ilişkin olarak özel tavan olarak adlandırılan bu tavan ise 1475 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinin altıncı fıkrasında düzenlenmiştir.

¹ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, Yenilenmiş 21.Baskı, sayfa 789

² En yüksek devlet memuru olan Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı'na 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesinin miktarı, dolayısıyla kıdem tazminatının tavanı, ocak ve temmuz aylarında memur maaş katsayı katsayılarının değişmesine paralel olarak altı ayda bir yeniden belirlenmektedir. Buna göre, 01.07.2024-31.12.2024 tarihleri arasında geçerli olan kıdem tazminatı tavan miktarı 41.828,42 TL'dir.

³ Y.9.HD.15.09.1987, E.967/8223, K.967/7862

⁴ Y.9.HD.23.09.1997T, E.9745, K.16261;23.09.1997T, E.9746, K.16258

Buna göre, işçinin iş sözleşmesinin yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanması ve T.C. Emekli Sandığına tabi olarak hizmetlerinin bulunması durumunda son kamu kurumu işverenince Emekli Sandığına tabi hizmetleri için ödenmesi gereken kıdem tazminatı tutarı, anılan kanun hükümlerine göre ödenmesi gereken emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktarı geçemez.

Bir başka anlatımla, işçiye ödenmesi gereken kıdem tazminatı tutarı o işçinin Emekli Sandığına tabi hizmetleri karşılığında kendisine ödenmesi gereken emeklilik ikramiyesini aşamaz. Bu özel tavan, işçinin yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihi esas alınarak belirlenir.⁵

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinin 6 ncı fıkrasında geçen "T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresi" ifadesinin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4/1, c kapsamında geçirilen hizmet süresi olarak anlaşılması gerekmektedir.⁶

Bu özel tavan hükmü, T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na tabi olarak memurluk statüsünde geçen hizmet süresi bakımından söz konusudur.⁷

5434 sayılı yasaya tabi hizmetlerinin tamamı için kıdem tazminatı ödeneceğini öngören yasa, ya da sözleşme hükümleri 1475 sayılı yasanın 14 üncü maddesinin 6 ncı fıkrasındaki özel tavanı bertaraf etmez.⁸

Ancak yasayla aksine imkan veren hallerde tavanın aşılması, geçersizlik sonucunu doğurmaz.⁹

3. KIDEM TAZMİNATININ TABANI VE İŞÇİ LEHİNE ARTIRILABİLME SINIRI

Kıdem tazminatının tabanını, 1475 sayılı yasanın 14 üncü maddesinin 12 nci fıkrasında, öngörülen her yıl için 30 günlük ücret oluşturur. Aynı maddede 30 günlük sürenin hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine olarak arttırılabileceği öngörülmüştür.

Ancak yasada öngörülen bu arttırmaya ilişkin serbesti kıdem tazminatı tavanıyla sınırlıdır.

Toplu iş sözleşmesinin her yıl için altmış günlük ücret üzerinden kıdem tazminatı ödeneceği kuralı, kıdem tazminatı tavanını bertaraf etmez.¹⁰

Yine Yüksek Mahkemeye göre, "Toplu iş sözleşmesinde her hizmet yılı için 50 günlük giydirilmiş ücret öngörüldüğünden ve 50 günlük ücret fesih tarihindeki tavanı aştığından kıdem tazminatının tavadan hesaplanması doğrudur.¹¹

4. KIDEM TAZMİNATI TAVANINA İLİŞKİN DÜZENLEMENİN MUTLAK EMREDİCİLİĞİ

Kıdem tazminatına ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 nci maddesi yollamasıyla halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı yasanın 14 üncü maddesi hükümleri nispi emredici olmasına karşın anılan maddenin 13 üncü fıkrasında yer alan bu tazminatın tavanına ilişkin kural mutlak emredicidir.

⁵ (Yargıtay 9.HD. 27.3.2006 gün 2005/ 29328 E, 2006/ 7379 K.).

⁶ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulas Bayşal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, sayfa 1241

⁷ Y.9 HD.25.04.1991, E.1991/42, K.1991/7577

⁸ Yargıtay 9.HD. 8.4.2003, E. 2002/21820, K.2003/ 5911

⁹ Y.7.HD.13.02.2014, E.2013/16781, K.2014/3765

¹⁰ Gaziantep BAM 8.HD 17.04.2019 gün, E.2018/350, K.2019/997

¹¹ Y.9HD.25.03.2008,37200/6387



Yargıtay tarafından da kıdem tazminatı tavanının yasada emredici şekilde düzenlendiği ve işçi yararına olsa da tavanı arttıran ya da tümüyle ortadan kaldıran sözleşme hükümlerinin geçerli olmadığı kabul edilmektedir.¹²

Öyle ki, aynı feshe bağlanan başkaca hiçbir özel şart ile ilişkilendirilmeyen cezai şart hükümleri de kıdem tazminatı tavanını bertarafa yönelik olup geçersiz kabul edilmektedir.¹³

5. KIDEM TAZMİNATI TAVANINA İLİŞKİN YARGITAY İLKE KARARLARI

Yüksek Mahkemenin konuyla ilgili ilke kararları çerçevesinde, derhal fesihlerde fesih tarihindeki yürürlükte olan kıdem tazminatı tavanı dikkate alınır.

Önelli (bildirimli) fesih halinde ise önelin son bulunduğu tarih tavanın tespitinde dikkate alınır. İşverence ihbar önelli tanınmaksızın işçinin iş sözleşmesinin feshine rağmen ihbar tazminatının ödenmemiş olması halinde de önel süresi içinde meydana gelen tavan artışından işçinin yararlanabilecektir.¹⁴

İstirahat raporu içinde iş sözleşmesinin işverence feshi halinde ise, rapor bitimi tarihi fesih yapıldığı tarih olarak sayılacağından, bu tarihteki tavan gözetilmelidir.

İşçinin işe iade kararı üzerine süresi içinde başvurmasına karşın, işverence işe başlatılmaması halinde, fesih işe başlatmama tarihinde gerçekleşeceğinden, kıdem tazminatı tavanı işe başlatmama tarihine göre belirlenmelidir.

Mevsimlik işlerde, işçinin iş sözleşmesinin mevsim sonu itibarıyla feshedilmesi halinde kıdem tazminatı tavanı anılan fesih tarihine göre belirlenmelidir. Ancak, mevsim sonunda fesih yerine iş sözleşmesinin askıya alındığı durumlarda, yeni sezon çalışma süresinin başlangıcında işçinin işe çağrılmaması halinde, iş sözleşmesi işe çağrılmamak suretiyle feshedilmiş sayılacağından işe çağrılması gereken tarihteki tavan gözetilmelidir. İşçinin fesih tarihinde raporlu olmasına rağmen iş sözleşmesinin feshedildiği bildirilmişse, fesih sonuçlarını doğurur ve feshin gerçekleştiği andaki kıdem tazminatı tavanı gözetilir.¹⁵

İkale (bozma sözleşmesi) yapılmak suretiyle iş ilişkisinin sona erdirildiği durumlarda kıdem tazminatının ödenmesi kararlaştırıldığı takdirde, kıdem tazminatı 1475 sayılı yasanın 14 üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir.¹⁶

İkale sözleşmesinde icabın(davetin) işverenden geldiği durumlarda işverence sağlanan makul yarar karşılığı ek ödeme kıdem tazminatı tavanı ile ilişkilendirilmez. Zira icabın işverenden gelmesi üzerine yapılan ikale sonucu işçi iş güvencesinin sağlandığı tüm haklardan mahrum kalmakta bu nedenle genel olarak dört aylık ücret tutarında ek ödeme ikalenin geçerlilik şartı olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle ek ödeme kıdem tazminatı değil, iş güvencesi haklarıyla ilişkilendirildiği için kıdem tazminatı tavanında değerlendirilmez.¹⁷

¹² Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), Yetkin Yayınları, Tıpkı 9.Baskı, sayfa 1509, Y.9.HD.14.10.2020 gün, E.2016/26756, K.2020/11802

¹³ A.g.e., sayfa 1509

¹⁴ Yargıtay 9.H.D. 13.4.1998 gün 1998/ 4280 E, 1998/6443 K.

¹⁵ Y.9.HD. T.24.09.2018, E.2018/7243, K.2018/16457

¹⁶ Y.9.HD. 21.10.2020, E.2016/28137, K.2020/12795

¹⁷ Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), Yetkin Yayınları, Tıpkı 9.Baskı, sayfa 1508

Toplu iş sözleşmesinde kendi isteğiyle işten ayrılanlara ödenmesi öngörülen vefa tazminatı kıdem tazminatı niteliğinde olduğundan kıdem tazminatı tavanında dikkate alınması gerekir.¹⁸

6. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 nci maddesi yollamasıyla halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı yasanın 14 üncü maddesinin 13 üncü fıkrasında, "Toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez" düzenlemesi yer almaktadır.

Bu düzenlemeye göre, kıdem tazminatının yıllık miktarı, en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini aşamaz.

En yüksek Devlet Memuru Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı'dır.

Kıdem tazminatı için belirlenen bu üst sınır, "genel tavan" olarak adlandırılmaktadır.

Genel tavan, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte yürürlükte olan tavadır.

Kıdem tazminatının tavanı her tam yıl için işçiye ödenecek kıdem tazminatının üst sınırı olup işçinin gerçek ücretine göre bulunacak miktar bunun altında ise bu miktarın işçiye ödenmesi gerekir.

Kıdem tazminatı tavanıyla ilgili olarak, yukarıda belirtilen düzenlemeye paralel bir düzenleme Deniz İş Kanunu'nun 20 nci maddesinin 14 üncü fıkrasında da yer almaktadır. Bu nedenle Deniz İş Kanunu kapsamında çalışanlar da kıdem tazminatı yönünden genel tavan sınırlamasına tabidirler.

Basın İş Kanunu kapsamındaki gazetecilerin kıdem tazminatları ise tavan sınırlamasına tabi değildir.

Değişik kamu kuruluşlarında geçirilen hizmet süreleri bazı koşulların varlığı halinde kıdem tazminatı hesaplanmasında birleştirilir.

Kıdem tazminatına ilişkin olarak özel tavan olarak adlandırılan bu tavan ise 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin 6 ncı fıkrasında öngörülmektedir.

Buna göre, işçinin iş sözleşmesinin yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanması ve T.C. Emekli Sandığına tabi olarak hizmetlerinin bulunması durumunda son kamu kurumu işverenince Emekli Sandığına tabi hizmetleri için ödenmesi gereken kıdem tazminatı tutarı, anılan kanun hükümlerine göre ödenmesi gereken emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktarı geçemez.

Kıdem tazminatının tabanını, 1475 sayılı yasanın 14 üncü maddesinin 12 nci fıkrasında, öngörülen her yıl için 30 günlük ücret oluşturur. Aynı maddede 30 günlük sürenin hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine olarak arttırılabileceği öngörülmüştür.

Ancak yasada öngörülen bu arttırmaya ilişkin serbesti kıdem tazminatı tavanı ile sınırlıdır.



¹⁸ Y.9.HD.19.06.1996,1996/3142-14072

Kıdem tazminatına ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 nci maddesi yollamasıyla halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı yasanın 14 üncü maddesi hükümleri nispi emredici olmasına karşın anılan maddenin 13 üncü fıkrasında yer alan bu tazminatın tavanına ilişkin kural mutlak emredicidir.

Yargıtay tarafından da , kıdem tazminatı tavanının yasada emredici şekilde düzenlendiği ve işçi yararına olsa da tavanı arttıran ya da tümüyle ortadan kaldıran sözleşme hükümlerinin geçerli olmadığı kabul edilmektedir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

