

KIDEM TAZMİNATI'NDA SÜRE, MİKTAR VE HESAPLANMA ŞEKLİ

1. GİRİŞ

Kıdem tazminatı, düzenlendiği 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 120'nci maddesinde yer alan hüküm ile halen yürürlükte bulunmaktadır.

Deniz İş Yasasının 20'nci maddesinde de İş Yasasına koştur bir düzenleme yer almakta olup gemi adamına gerekli şartları taşıması halinde kıdem tazminatı ödenmesi öngörülmüştür.

Basın İş Yasasının 6'ncı maddesinde de gazetecilerle ilgili olarak kıdem tazminatı düzenlemesi yer almaktadır.

Kıdem tazminatının koşullarını; İş Yasası, Deniz İş Yasası veya Basın İş Yasası kapsamında bulunma, söz konusu yasalara tabi bir iş sözleşmesinin bulunması, sözleşmesinin belirli sebeplerle sona ermesi ve kıdem koşulları olarak vurgulamak mümkündür.

4857 Sayılı İş Yasasının 4'üncü maddesinde sayılan istisnalar kapsamında kalan çalışmalar ile Borçlar Yasasına tabi diğer çalışmalarda yukarıda yer alan yasalar kapsamında olduğu üzere kıdem tazminatına hak kazanılması söz konusu olmaz.¹

2. KIDEM KOŞULU

Kıdem tazminatı, işyerinde (gemide) **en az bir yıllık çalışma süresini dolduran işçiye/gemi adamına**, iş sözleşmesinin yasa da öngörülen nedenlerden biriyle son bulması durumunda işverence ödenen paradır.

İş Yasası ve Deniz İş Yasasına göre, bir yıldan az süreli çalışan işçi ve gemi adamına kıdem tazminatı ödenmez. Bir tam yıl yalnız çalışılan günleri içeren iş yılı olmayıp belirgin bir biçimde iş sözleşmesinin devamına ilişkin yıldır. Eylemli olarak çalışmış olup olmadığına bakılmaksızın, işçinin/gemi adamının işe başladığı tarihten iş sözleşmesinin hüküm ve gücünü yürüterek 365 gün devam etmesiyle bir yıl tamamlanmış olmakta ve böylece yasanın öngördüğü kıdem koşulu gerçekleşmektedir.²

İşçinin fiilen çalıştığı ya da çalışılmış sayılan hizmet süresi, kıdem hakkı yönünden belirleyici olacaktır. Bu kuralın istisnası sayılabilecek bir durum, kısmi süreli iş sözleşmesi yönünden söz konusu olur. İşçinin kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında fiilen çalıştığı süreler

¹ 6098 Sayılı Borçlar Yasasının 438'inci maddesinin 3'üncü fıkrasında işveren tarafından **haklı sebebe dayanmayan fesih halinde**, bu yasa kapsamında bulunan işçilere ödenmek üzere bir tazminat düzenlemesi yer almaktadır. Buna göre, söz konusu durumda **hakim** tarafından miktarı en çok işçinin 6 aylık ücretinden fazla olmamak üzere belirlenecek bir tazminat işçiye ödenecektir. Aynı yasanın 437'nci maddesi uyarınca **haklı feshin** söz konusu olduğu durumlarda da taraflar iş ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak sebep oldukları zararı gidermekle yükümlüdür. Ayrıca diğer durumlarda **hakim**, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak **haklı sebeple feshin maddi sonuçlarını** serbestçe değerlendirecektir.

² Mustafa Çenberci İş Kanunu Şerhi Olgaç Matbaası 1986 Ankara Sayfa 424

değil, işe başlama ve fesih tarihleri arasında geçen süre takvim esasına göre belirlenerek kıdem tazminatı hesabı Yargıtay tarafından kabul edilmektedir.³

Basın İş Yasasının 6'ncı maddesinde belirli süre çalışma kavramı daha farklı bir şekilde düzenlenmiştir.

Gazetecinin kıdeminde işyerinde değil, **meslekte geçirdiği çalışma süresi** esas alınmıştır. Kıdem hakkı, gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihi üzerinden hesaplanır ve **meslekte en az 5 yıl çalışmış olan gazeteci kıdeme** hak kazanır. Ancak bir kez kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemi, yeni işe giriş tarihinden itibaren hesaplanır.

İşçi ve gemi adamları için kıdem süresi hesaplanırken bir yıldan artan süreler de dikkate alınır. Buna karşın gazetecinin kıdemi hesaplanırken 6 aydan az bölümler göz önünde bulundurulmaz. Sözleşmenin yapıldığı ilk yılda bu miktar hesaplanmaz.⁴

Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma yönünde yasal koşul, İş Yasası sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmeleri en az bir yıl çalışma koşulu işçi lehine azaltılabilecektir. İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih en az bir yıllık sürenin başlangıcıdır. Tarafların iş ilişkisi kurulması yönünde varmış oldukları ön anlaşma bu süreyi başlatmaz.

3. KIDEM TAZMİNATININ HESABINDA KIDEMDEN SAYILMAYAN HALLER

Kıdem tazminatına hak kazanma yönünden doldurulması gereken bir yıllık sürede aşağıda yer alan süreler kıdem süresinden sayılmamaktadır.

İstifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır.

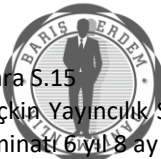
İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler de kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz.⁵

İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporları kıdem süresinde göz önünde bulundurulacaktır. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini 6 hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı, kararlılık kazanmış

³ Şahin Çil Kıdem Tazminatı, Turhan Kitabevi Ankara S.15

⁴ Bireysel Basın İş Hukuku Haluk Hadi Sümer, Seçkin Yayıncılık Sayfa 240 Dipnot 964- "...6 yıl 8 ay kıdemi olan gazeteci diğer koşullar gerçekleşmişse kıdem tazminatı 6 yıl 8 ay üzerinden, 6 yıl 3 ay kıdemi olan bir gazetecinin kıdem tazminatı ise 6 yıl üzerinden hesaplanacaktır. Yargıtay'a göre "Kıdemin hesabında 6 aydan fazla kesirler 1 yıl sayılır." (Y.4.HD.4.3.1963,752/2065)

⁵ Y.9.HD.E.2004/5260, K.2004/18897, T.20.09.2004



Yargıtay uygulamasıdır. Buna karşın, Yargıtay'a göre farklı tarihlerdeki istirahat süreleri toplanarak ihbar öneli ve 6 haftayı aşan tutarların indirilmesi doğru değildir.⁶

Kural olarak fesih bildirimi muhataba ulaştığı anda sonuçlarını doğur. Bildirimli fesihler yönünden ise ihbar öneli süreye dâhil edilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120'nci maddesi yollamasıyla halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasanın 14/2. maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. Buna göre, kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasılalı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirmesi için gerekli bir koşuldur.

İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz.

Aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır.

Zamanaşımı definin ileri sürülmesi halinde önceki çalışma sonrasında ara verilen dönem 10 yılı aşmışsa önceki hizmet bakımından kıdem tazminatı hesaplanması mümkün olmaz. 4857 Sayılı İş Yasasının Ek 3'üncü maddesiyle kıdem tazminatında zamanaşımı süresi 5 yıl olarak belirlenmiştir. Bu düzenlemenin yapıldığı 12.10.2017 tarihinden itibaren söz konusu düzenlemede yer alan zamanaşımı süresi dikkate alınacaktır.

İşçinin çıraklık ilişkisinde geçen süreler de kıdem tazminatına esas alınacak süre yönünden değerlendirilemeyecektir. Buna karşın deneme süresi, kıdem süresine eklenir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasasının 67/3'üncü fıkrası uyarınca grev ve lokavtta geçen süreler kıdem süresine eklenemez.

Tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler de kıdem tazminatına esas sürede dikkate alınmaz.

İşçinin en az bir yıllık çalışması aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmiş olmalıdır. Kural olarak aynı gruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmaz.

İşçinin alt işverende geçen hizmet süresinin, -işyeri devri ayrık olmak üzere- asıl işverene ait işyerinde geçmiş olarak değerlendirilmesi de mümkün değildir.



⁶ Y.9.HD.E.2004/8774,K.2004/24770, T.02.11.2004

İşçinin iş sözleşmesi feshedilmediği halde çeşitli nedenlerle kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemler **avans niteliğinde** sayılmalıdır, işçinin iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılması durumunda işyeri ya da işyerlerinde geçen tüm hizmet sürelerine göre kıdem tazminatı hesaplanmalı, daha önce avans olarak ödenen miktar yasal faiziyle birlikte mahsup edilmelidir.

Yargıtay uygulaması, kamu kurum ve kuruluşlarından emeklilik sebebiyle ayrılan işçi yönünden borçlanılan askerlik süresinin de kıdem süresine ekleneceği şeklindedir. İşçinin ölümü halinde de mirasçıların talep edebileceği kıdem tazminatı hesabında borçlanılan askerlik süresinin dikkate alınması gerekir.

3. KIDEM TAZMİNATININ MİKTARI

3.1. İş Yasası ve Deniz İş Yasasında Kıdem Tazminatı Miktarı

Kıdem tazminatı kural olarak **her kıdem yılı için 30 günlük ücret tutarında ödenir**. Tam yıldan arta kalan süreler de ise bu rakam orantılı olarak verilir.

Örneğin işyerinde 2 yıl 10 ay çalışmış olan işçi veya gemi adamına 85 günlük (30 gün + 30 gün + 25 Gün: 85 Gün) kıdem tazminatı ödenecektir. Bu tutar söz konusu yasaların koyduğu alt sınırdır. Örneğin hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle her yıl için 40 günlük kıdem tazminatı ödenmesi kararlaştırılabilir. Buna karşın, kıdem tazminatında İş Yasası ve Deniz İş Yasasında kıdem tazminatının yıllık olarak ödenecek miktarına bir üst sınır (tavan) getirilmiştir. Buna göre, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen kıdem tazminatının yıllık miktarı Devlet Memurlar Kanununa tabi **en yüksek devlet memuruna (Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı)** 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre **bir iş yılı için ödenecek en çok emeklilik ikramiyesi tutarını** geçemez.

Kıdem tazminatı miktarının belirlenmesinde geniş anlamda ücret (giydirilmiş ücret) esas alınır. Söz konusu **ücret**, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki **son brüt ücrettir**. Asıl (çıplak) ücretten başka para ve parayla ölçülebilen sözleşmeden ve kanundan doğan ikramiye, prim, yakacak yardımı, gıda yardımı, giyim, ulaşım, yemek, aile, çocuk ve konut yardımı gibi ödemeler de kıdem tazminatının miktarının belirlenmesinde göz önünde bulundurulur. **Bu para ve parayla ölçülebilen menfaatlerin sözleşmeden ve kanundan doğması ve sürekli bir nitelik taşıması gerekmektedir.**⁷

İşçiye ve gemi adamına sağlanan menfaatlerin asıl ücrete eklenerek kıdem tazminatı hesabına dahil edilebilmesi için; bir menfaat sağlanmış olması, sağlanan bu menfaatin para veya para ile ölçülebilir nitelikte olması, akitten veya kanundan doğması ve arızı nitelikte olmaması gerekmektedir.⁸



⁷ Şahin Çil Kıdem Tazminatı, Turhan Kitabevi Ankara S.51

⁸ Osman Usta, İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları (Kendi Yayını) S.484

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili bir kararında, “Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 32’nci maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dahil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir. ...” denilmektedir.⁹

Genel tatil ücreti, yıllık izin ücreti, fazla çalışma ücreti, evlenme–doğum yardımı, ölüm yardımı gibi süreklilik niteliği bulunmayan ödemeler ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereğinde verilen iş elbisesi, ayakkabısı, gömleği, iş gözlüğü gibi iş araç ve gereçleri (toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunsa bile), sosyal yardım niteliğinde bulunmayan temizlik malzemeleri kıdem tazminatına esas ücret belirlenirken göz önünde bulundurulamaz.

Kıdem tazminatının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte derhal ve tamamıyla ödenmesi esastır. Buna karşın, Yüksek Mahkeme tarafların kıdem tazminatının taksitle ödenmesi konusunda yaptıkları anlaşmaları kabul etmektedir. İşçi, taksitler halinde ödenen kıdem tazminatı için geç ödemeden dolayı geçmiş günler için faiz isteyebilir. Ancak bu istemde bulunabilmek için, ödemelerin ihtirazi kayıt konularak alınmış olması gerekir.¹⁰

3.2. Basın-İş Yasasında Kıdem Tazminatı Miktarı

Basın İş Yasasının 6’ncı maddesine göre meslekte en az 5 yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınır. Gazeteciye her hizmet yılı ve küsürü için bir aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Gazetecinin kıdem tazminatı miktarının belirlenmesinde dar anlamda ücret (çıplak ücret) esas alınmalıdır. Yüksek mahkeme Basın-İş Yasası yönünden kıdem tazminatının hesaplanmasında çıplak ücretin esas alınması gerektiği görüşündedir.¹¹ Buna karşın, sözleşme ile açıkça kararlaştırılmış olması halinde gazeteciye kıdem tazminatı giydirilmiş ücrete göre hesaplanabilir.¹² Basın İş Yasasında herhangi bir tavan söz konusu değildir.¹³

Basın İş Yasası 6’ncı maddesinde kıdem tazminatının işveren tarafından gazeteciye bir defada ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Eğer işveren maddi olanaksızlık sebebiyle gazetecinin kıdem tazminatını bir defada ödeyemiyorsa bir yıl içinde 4 taksitte ödemek zorundadır. Ancak, bu konuda maliye şubesinden işletmenin zararda olduğu kararının alınması gerekir.



⁹ Y.9 HD.E.2014/36962 K. 2016/8135 T. 04.04.2016

¹⁰ Y.9.HD. E.92/196-K.92/5126 T.11.05.1992

¹¹ Y. 9. HD. 20058/15437 T.2.12.2011

¹² Y.9. HD. 2771/15686 T.30.09.2003

¹³ Y.9.HD. E.9745, K.16261. T.23.09.1997

4. KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

Kıdem tazminatına esas ücret, **saat ücretinin önce yedi buçuk ile sonra da otuz ile çarpımı sonucu belirlenir**. Kıdem tazminatı işçinin fiilen eline geçen ücreti üzerinden değil, sigorta primi, vergi, sendika aidatı gibi kesintiler yapılmaksızın belirlenen brüt ücret göz önünde tutularak hesaplanır.

Aylık ücretin tespitinde işçinin fiilen çalıştığı gün sayısı üzerinden hesaplanması doğru olmaz.¹⁴Aylık maktu ücret ödenen hallerde ise, 30 gün esasına göre ödenen ücret bir aylık ücret olarak esas alınmalıdır. Feshin gerçekleştiği takvim ayının 30 günden daha az ya da fazla olması bu ayrı bir hesap yöntemini gerektirmez. Örneğin feshin şubat ayının 28 gün çektiği bir ay içinde yapılması durumunda dahi, kıdem tazminatı 30 günlük maktu ücrete göre hesaplanmalıdır.¹⁵Ücret haftada bir ödendiğinde alınan ücret yediye, on beş günde bir ödendiğinde on beşe bölünmelidir.¹⁶

“...Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin son ücretidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan ücrettir. İhbar öneli tanınmak suretiyle yapılan fesihte önelin bittiği tarihte fesih gerçekleştiğinden, önelin bittiği tarihteki ücret esas alınmalıdır. Bildirim öneli tanınmaksızın ve ihbar tazminatı da ödenmeden (tam olarak ödenmeden) işverence yapılan fesih durumunda ise, bildirim öneli sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından, iş sözleşmesi feshedilen işçinin de yararlanması ve tazminatının bu artan ücret esas alınarak hesaplanması gerekir. ...Son ücret kavramı, işçinin iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü ve ücrete hak kazandığı en son ücreti ifade eder. Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu’nun 32’nci maddesinde sözü edilen **asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler** göz önünde tutulur...”¹⁷

Yüksek Mahkemeye göre, ücret dışındaki para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin tazminata yansıtılmasında son bir yıl içinde yapılan ödemeler toplamının 365’e bölünmesi suretiyle bir güne düşen miktarın belirleneceği kabul edilmektedir.

“...Dönemsel bir niteliği olmayan parasal haklar bakımından, yıl içinde yapılan ödemelerin 365 güne bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutarın belirlenmesi yerindedir. Örneğin tır şoförünün yıl içinde aldığı sefer (yol) primi sürekli değişiklik gösterebilir ve belli bir dönemin hesaplamada esas alınması zorluk taşıyabilir. Öte yandan, işçiye dini bayramlarda yılda iki kez ödenen harçlığın belli bir dönem için yapıldığını söylemek pek olası değildir. Burada yıllık ödeme tutarının 365 rakamına bölünmesi yerinde olur. Son olarak belirtmek gerekir ki, yılda bir kez yapılan parasal yardımların (yakacak yardımı gibi) tazminata esas ücrete yansıtılacağı ve yıllık tutarın 365’e bölünmesi suretiyle gerçekleştirileceği tartışmasızdır. Yıl içinde düzenli ve belirli periyotlarla ödenen parasal haklar bakımından ise, kıdem tazminatının son ücrete göre hesaplanması gerekir. Gerçekten işçinin son ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesaplandığına ve yıl içinde artmış olan ücretlerin ortalaması alınmadığına göre, ücretin ekleri bakımından da benzer bir çözüm aranmalıdır...”¹⁸



¹⁴ Şahin Çil Kıdem Tazminatı, Turhan Kitabevi Ankara S.40

¹⁵ A.g.e. S.41

¹⁶ A.g.e.S.41

¹⁷ Y.7. HD. Esas No. 2015/6012 Karar No. 2016/5580 Tarihi: 07.03.2016

¹⁸ Y.9 HD. Esas No. 2014/36962 Karar No. 2016/8135 Tarihi: 04.04.2016

“Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, sendikal tazminat, ayrımcılık tazminatı, iş güvencesi tazminatı gibi ücret niteliğinde olmayan tazminat alacaklarında net tutar bulunurken, 5510 Sayılı Yasanın 80. maddesi uyarınca %14 oranında sosyal güvenlik primi ve %1 oranında işsizlik sigortası kesintisi yapılmaz, sadece vergi kesintisi yapılır. Ayrıca kıdem tazminatından gelir vergisi de kesilmez. Ancak gazetecilerin 24 aylık kıdem süresini aşan kısım için hesaplanan kıdem tazminatı tutarı üzerinden gelir vergisi kesilmelidir. Gemi adamlarının hem tazminat niteliğindeki hem de ücret niteliğindeki alacaklarından ise gelir vergisi kesilmez. Bütün işçilik alacakları damga vergisine tabidir.”¹⁹

Kıdem tazminatından binde 7,59 damga vergisi kesilecektir.

Kıdem tazminatına esas ücretin belirlenmesinde, yemek ve yol yardımları da önem arz etmektedir. Nakit olarak yapılan yemek yardımı kıdem tazminatına esas ücrete yansıtılacaktır. Aynı şekilde işyerine ulaşımın sağlanması için verilen nakit ya da nakit yerine geçen (akbil vb.) yardımlar kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacaktır. Aynı olarak yapılan yemek, gıda ve erzak yardımının parasal değeri de tazminata dahil edilir. Yol yardımı, yemek yardımı (Yemek yardımı olarak verilen yemek kartı, yemek çeki veya aylık olarak ödenen yemek parası) giydirilmiş ücrete dâhil edilecektir. Giyecek yardımı da aynı şekilde giydirilmiş ücret hesaplamasına dâhildir. Ancak verilen giyeceklerin işyerinde kullanılacaksa yapılan yardımlar tazminat hesaplamasında dikkate alınmaz.

İşçiye son bir ay içinde çalıştığı gün sayısı kadar yemek yardımı yapılmış olmakla, çalışılan gün sayısı ile bir günlük yemek bedeli çarpılır ve 30 güne bölünerek bir güne düşen yemek bedeli belirlenir. İşverence servis hizmeti sağlanması yoluyla ulaşım yardımı yapılması halinde de söz konusu yardımın parasal değeri tazminat hesabına eklenmelidir. Burada da işçinin ay içinde işe gelip gittiği günler bakımından hesaplama yapılmalı ve 30 güne bölünerek bir güne düşen tutar belirlenmelidir.

“İşverence işçiye işyerine gidiş ve gelişler hatta özel yaşamında kullanmak üzere özel araç tahsis edilmesi halinde söz konusu aynı yardımın da parasal bir değerinin olduğu açıktır. Bu halde de aracın işçi yaşamına maddi katkısı ortalama olarak belirlenmeli ve tazminat hesabına eklenmelidir. İşverence araç yakıt giderinin de karşılanması halinde yakıt bedeli maddi bir menfaat olarak tazminata yansıtılmalıdır. Ancak işçiye tahsis edilen aracın şoförlü olması ayrıca bir ilaveyi gerektirmez...”²⁰

“Kıdem ve ihbar tazminatına esas giydirilmiş ücretin hesabında; fesih tarihinden geriye doğru **bir aylık sürede fiilen çalışılan günler için işverence işçiye sağlanan servis ve yemek yardımı** karşılığının aya diğer bir deyişle 30 güne bölünerek günlük brüt ücrete eklenmesi gerekirken bu yardımların fiilen bir ay çalışmış gibi giydirilmiş ücrete yansıtılması doğru değildir.”²¹



¹⁹ Y.9.HD.Esas No. 2011/48488Karar No. 2012/27544Tarihi: 05. 09.2012

²⁰ Şahin Çil Kıdem Tazminatı, Turhan Kitabevi Ankara S.47

²¹ Y.9.HD. E.2004/8452, K. 2004/ 24241, T.27.10.2004

İşçiye nakit olarak sağlanan kira yardımının tamamı tazminata esas ücrette dikkate alınmalıdır. İşçiye kullanmak üzere konut tahsisinde ise bir aylık kira değeri tazminata yansıtılmalıdır.

Devamlılık gösteren prim ödemeleri kıdem tazminatının hesabına katılır. Her ay ödenen prim miktarının değişiklik göstermesi halinde son bir yılda ödenene toplam prim miktarı 365'e bölünerek bir güne isabet eden miktar bulunur.

Yüksek Mahkeme yine bir kararında, "...ücret dışındaki para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin tazminata yansıtılmasında son 1 yıl içindeki ödemeler toplamının 365'e bölünmesi esas kural olarak kabul edilmekle birlikte, yıl içinde düzenli ve belirli periyotlarla ödenen parasal haklar bakımından tazminatın son ücrete göre hesaplanması gerektiği gerçeğe uygun bir çözümdür. Böylece yılda 4 ikramiyenin ödenmesi durumunda her bir ikramiye 3 aylık bir dönem için uygulanacağından, işçinin artmış olan ikramiyenin ait olduğu 90 güne bölünmesi halinde bir güne düşen ikramiye tutarının hesaplamada esas alınması kıdem tazminatının son ücretten hesaplanmasına ilişkin yasal kurala uygun düşer. Aynı uygulamayı yol ve yemek yardımı gibi ödemeler için de yapmak olanaklı olup bunların son ay için ödenen kısmının 30 güne bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutarı tespit olunabilir." denilmektedir.

Her yıl 30 günlük ücret esas alınarak kıdem tazminatı hesabı şu şekilde formüle edilebilir.

A: Kıdemi oluşturan yıl sayısı x 30 günlük brüt giydirilmiş ücret

B: Artan Süre (Gün Olarak) x 30 Günlük brüt giydirilmiş ücret/365

A + B: Ödenmesi gereken Brüt Kıdem Tazminatı - Damga Vergisi = Ödenmesi Gereken Net Kıdem Tazminatı²²

5. KIDEM TAZMİNATINDA FAİZ

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim, gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faize hükmeder. Kıdem tazminatına uygulanacak faizin başlangıcı iş sözleşmesinin sona erme veya işçinin ölüm tarihidir.

Deniz İş Yasasında, İş Yasasında açıkça düzenlendiği gibi kıdem tazminatı için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı öngörülmediğinden kıdem tazminatı için yasal faiz yürütülecektir.²³ Söz konusu faiz iş sözleşmesinin feshi tarihinden itibaren işletilecektir.²⁴

"Basın İş Kanunu'nda da kıdem tazminatına yürütülecek faiz özel bir düzenlemeye bağlı tutulmamıştır. Bunun sonucu olarak faiz bakımından uygulanacak yasa kuralı Borçlar



²² A.g.e. S.59

²³ Bektaş Kar İçtihatlarla ve Mevzuata ile Deniz İş Hukuku Yetkin Yayınları Ankara 2011 sayfa 157

²⁴ A.g.e. Sayfa 158

Kanunu'nda öngörülendir. Faizin başlangıç tarihi de akdin feshi tarihi olmayıp daha önce temerrüt söz konusu değilse dava tarihi olmalıdır.”²⁵

Yüksek Mahkeme konuyla ilgili bir kararında, **“Faiz başlangıcı fesih tarihidir. İş sözleşmesinin ölüm ya da diğer nedenlerle son bulması faiz başlangıcını değiştirmez. Ancak, yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için işyerinden ayrılma halinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa başvurduğunu belgelemesi şarttır. Bu halde faiz başlangıcı da anılan belgenin işverene verildiği tarihtir. Emekliliğe hak kazanma belgesi işverene bildirilmemişse, işverence kıdem tazminatı olarak ilk taksitin ödendiği tarih, bakiye kıdem tazminatı için faiz başlangıcı sayılmalıdır. Böyle bir taksit ödemesi de olmadığı durumlarda faiz başlangıcı, davanın açıldığı ya da icra takibinin yapıldığı tarihtir. İşe iade davası sonrasında işçinin süresi içinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmadığı tarih, fesih tarihi olduğundan kıdem tazminatı bakımından faiz başlangıcı da, işçinin işe alınmayacağına açıklandığı tarih ya da bir aylık işe başlatma süresinin sonudur....Bu durumda kıdem tazminatı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır....Kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini kabul eden işçi, bu konuda iradesinin fesada uğratıldığını ileri sürüp, kanıtlamadığı sürece faiz hakkından vazgeçmiş sayılır. Taksitlerin zamanında ödenmesi durumunda ayrıca faize hak kazanılmaz.”**²⁶ denilmiştir.

Yüksek Mahkeme yine konuyla ilgili bir kararında, iş sözleşmesinin feshinde işçi ve işveren arasında kıdem tazminatının ileri tarihli çekler verilerek bir tür taksitli ödeme anlaşması yapılmasının mümkün olduğunu ve çeklerin öngörülen keşide tarihlerinde ödenmesi halinde işçinin faiz talep edemeyeceğini de kabul etmiştir.²⁷

Kıdem tazminatı gecikme faizi, bir faiz alacağı olduğundan faize faiz yürütülmesi mümkün olmaz. Yargıtay kararları bu yönde istikrar kazanmıştır.²⁸

6. KIDEM TAZMİNATINDA ZAMANAŞIMI

4857 Sayılı İş Yasasının Ek 3'üncü maddesinin a bendine göre, iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi yasaya tabi olursa olsun kıdem tazminatı 5 yıllık zamanaşımı süresi tabidir. Buna göre işçi, gemi adamı ve gazetecinin hak ettiği halde kıdem tazminatının işveren tarafından ödenmemesi halinde, iş sözleşmelerinin sona erdiği tarihten itibaren 5 yıl içinde dava açarak kıdem tazminatı talebinde bulunması gerekmektedir.

7. SONUÇ

Kıdem tazminatı, işyerinde (gemide) yasada belirtilen en az bir yıllık çalışma süresini dolduran işçiye/ gemi adamına, hizmet sözleşmesinin yasada öngörülen nedenlerden biriyle son bulması durumunda ödenen paradır.

²⁵ Haluk Hadi Sümer Bireysel Basın İş Hukuku Seçkin Yayınları Sayfa 246 (Dipnot 996 Y9HD.10010/11241 T.22.06.22.06.1999)

²⁶ Y.9.HD. Esas No. 2010/29003 Karar No. 2012/41844 Tarih: 10.12.2012

²⁷ Y.9HD.E.2004/13272,K.2005/14579, T.21.06.2004

²⁸ Şahin Çil Kıdem Tazminatı, Turhan Kitabevi Ankara S.67



Basın İş Yasasına göre meslekte en az 5 yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınır. Kıdem hakkı, gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihi üzerinden hesaplanır.

Gazeteciye her hizmet yılı ve küsürü için bir aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Gazetecinin kıdem tazminatı miktarının belirlenmesinde dar anlamda ücret (çıplak ücret) esas alınmalıdır.

Kıdem tazminatı her kıdem yılı için 30 günlük ücret tutarında ödenir. Tam yıldan arta kalan süreler de ise bu rakam orantılı olarak verilir. Buna karşın gazetecinin kıdemi hesaplanırken 6 aydan az bölümler göz önünde bulundurulmaz. Sözleşmenin yapıldığı ilk yılda bu miktar hesaplanmaz.

Kıdem Tazminatı son brüt giydirilmiş ücret göz önünde tutularak hesaplanır. Kıdem tazminatına esas ücret, saat ücretinin önce yedi buçuk sonra da otuz ile çarpımı sonucu belirlenmelidir. İşçilerin ve gemi adamlarının kıdem tazminatından gelir vergisi kesintisi yapılmaz. Kıdem tazminatından yalnızca binde 7,59 damga vergisi kesilecektir.

Gelir Vergisi Yasasına göre, kıdem tazminatı, gazetecinin ancak 24 aylık ücretini aştığı takdirde 24 ayı aşan bölümünden vergi kesintisi yapılacaktır. Ayrıca damga vergisi de kesilecektir.

İş Yasası ve Deniz İş Yasasında kıdem tazminatının yıllık olarak ödenecek miktarına bir üst sınır (tavan) getirilmiştir. Basın İş Yasasında herhangi bir tavan söz konusu değildir.

İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun kıdem tazminatı 5 yıllık zamanaşımı süresi tabidir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

