

Kıdem Tazminatının ve Üst Sınırın Hesabında Hangi Tarih Esas Alınır ?

1475 sayılı İş Kanununun Kıdem Tazminatı başlıklı 14 üncü maddesinde; hizmet akdinin kıdem tazminatı almayı hak edecek şekilde son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği, bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı belirtilmiştir.

Yine aynı maddede;

“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”, “Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir”,

“Ancak, 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”, hükümleri yer almaktadır.

Ancak bazen fesih durumuna göre, kıdem tazminatının hesabında hangi tarihteki ücretin esas alınacağı, kıdem tazminatının tavanı olarak hangi tarihteki memur emeklilik ikramiyesinin esas alınacağı konusunda tereddüt yaşanabilmektedir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 24.11.2014 tarihli kararında konuya açıklık getirmiştir. Söz konusu ilgili kısmı aynen aşağıda yer almaktadır;

Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin son ücretidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan ücrettir. İhbar süresi tanınmak suretiyle yapılan fesihle sürenin bittiği tarihte fesih gerçekleştiğinden, sürenin bittiği tarihteki ücret esas alınmalıdır. Bildirim süresi tanınmaksızın ve ihbar tazminatı da ödenmeden (tam olarak ödenmeden) işverence yapılan fesih durumunda ise, bildirim süresi sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından, iş sözleşmesi feshedilen işçinin de yararlanması ve tazminatının bu artan ücret esas alınarak hesaplanması gerekir.

Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, işçinin brüt ücretidir. O halde, kıdem tazminatı, işçinin fiilen eline geçen ücreti üzerinden değil, sigorta primi, vergi sendika aidatı gibi kesintiler yapılmaksızın belirlenen brüt ücret göz önünde tutularak hesaplanır.

Mülga 1475 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinde, “Toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez” şeklinde kurala yer verilmiştir. Belirtilen üst sınır, “genel tavan” olarak adlandırılabilir.

Genel tavan, iş sözleşmesinin feshedildiği andaki tavadır. Süreli fesih halinde sürenin son bulunduğu tarih tavanın tespitinde dikkate alınır. İstirahat raporu içinde iş sözleşmesinin işverence feshi halinde ise, rapor bitimi tarihi feshin yapıldığı tarih sayılacağından, bu tarihteki tavan gözetilmelidir. İşverence ihbar süresi tanınmaksızın işçinin iş sözleşmesinin feshine rağmen ihbar tazminatının ödenmemiş olması durumunda, ihbar süresi içinde meydana gelen tavan artışından işçinin yararlanabileceği Dairemizce kabul edilmektedir. (T.C. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi – 2014/26692 E., 2014/33025 K., Tarihi: 24.11.2014)