



## **KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRET ve EK MENFAATLER**

**Hamit TIRYAKI**

**Avukat, Em. İş Başmüfettişi**

**tiryakidanismanlik@gmail.com**

### **ÖZET**

Kıdem tazminatı klasik bir konu olmasına rağmen, hesaplanmasında bazen yanlışlıklar da yapılmaktadır. Yine Yargıtay'ın bu konudaki değerlendirmelerinde de zaman içinde değişiklikler olabilmektedir. Pandemi dönemindeki gelir kaybına ilişkin görüşlerimizi de ifade ettiğimiz bu makalenin konuyu kapsayıcı olmasına dikkat edilmiştir.

**Anahtar kelimeler: Kıdem Tazminatı, Ek Menfaatler, Ücretsiz İzin.**

### **1. GİRİŞ**

Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücretin ne olduğu ve hesaplamalara hangi menfaatlerin nasıl dahil edileceği hususu bazen net bir şekilde ortaya konamamaktadır. Konu aşağıda uygun başlıklar altında ifade edilmeye çalışılmıştır.

### **2. KIDEM TAZMİNATINDA SON ÜCRET KAVRAMI**

Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Kanununun 14 üncü maddesine göre, **“kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır”**.

Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan ücrettir. İhbar öneli tanınmak suretiyle yapılan fesih 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. 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<sup>1</sup>.

Son ücret çeşitli nedenlerle düşük ücret de olabilir. Hesaplamalar bu düşük ücret üzerinden yapılır.

Son ücretin işçiye fiilen ödenen ücret değil ödenmesi gereken ücret olduğu belirtilmelidir<sup>2</sup>.

### **Salgın Dönemindeki Son Ücret**

Son ücret kavramı, işçinin iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü ve ücrete hak kazandığı en son ücreti ifade eder. İş ilişkisinin askıya alınması ve askı süresi içinde iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, iş sözleşmesinin askıya alınmasından önce hak kazanılan son ücret olmalıdır<sup>3</sup>. Kararda iş sözleşmesinin askıya alınması vurgusunu biraz açmak gerekmektedir. Askıya alma, işçinin de kabulündedir, aynı şekilde tarafların anlaşmasıyla kullanılan ücretsiz izinde de işçinin rızası vardır. İşçinin rızasıyla işverenden ücret almadan geçirilen dönemdeki son ücret, askıya alınmadan, ücretsiz izne çıkmadan alınan son ücrettir.

Çalışma hayatıyla ilgili mevzuat, salgın özelinde getirilen yeni hükümler karşısında yetersiz kalmıştır. Yargının, kendisine intikal eden/edecek olan çok sayıdaki pandemiyle ilgili özel sorunlara ne şekilde çözüm getireceği merakla beklenmektedir. Kanaatimizce, pandemi döneminde, işveren tarafından tek taraflı bir iradeyle işçiye ücretsiz izin kullandırılması ya da işçinin kısa çalışmaya ayrılması durumu farklı olduğundan, işçinin rızası bulunmadığından, son ücret, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki **emsal ücret** olarak esas alınmalıdır. Kısaca ödenen son ücret değil, fesih tarihindeki emsal ücret olmalıdır.

### **3. KIDEM TAZMİNATINDA ÜCRETE İLAVE MENFAATLER ve HESAPLANMA YÖNTEMİ**

<sup>1</sup> Yrg. 7. HD'nin 16.02.2015 tarihli ve E. 2015/2861, K. 2015/1523 sayılı kararı.

<sup>2</sup> Ercan AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, Ankara 2010, s.600.

<sup>3</sup> Yrg. 9. HD'nin 03.02.2020 tarihli ve E. 2017/14297, K. 2020/1178 sayılı kararı.

Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı Kanununun 14 üncü maddesine göre, “kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında ...**ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler** de gözönünde tutulur”.

Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. 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<sup>4</sup>.

Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de, kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir. İşçiye sağlanan koruyucu elbise, işyerinde kullanılmak üzere verilen havlu, sabun yardımı, arızı fazla çalışma, ulusal bayram genel tatil, hafta tatili alacakları dikkate alınmaz<sup>5</sup>.

### **Ek Menfaatlerin Son Miktara Göre Hesaplanması**

Eski uygulamada, ek menfaatler son haliyle değil, son bir yıl içinde ödenenler toplanıp 365'e bölünerek hesap edilirdi<sup>6</sup>.

Dairemiz kararlarında, ücret dışındaki para veya 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. **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. Örneğin işçinin yıl içinde aldığı üç ikramiyenin eski ücretten olması sebebiyle daha az olması ve fakat son ikramiyenin işçinin son ücreti üzerinden ödenmesi halinde tazminata esas ücretin tespitinde dikkate alınması gereken ikramiye de bu son ikramiye olmalıdır. Hesaplamanın, son dilim**

<sup>4</sup> Yrg. 9. HD'nin 01.07.2021 tarihli ve E.2021/6690, K.2021/11313 sayılı kararı

<sup>5</sup> Yrg. 9. HD'nin 09.03.2021 tarihli ve E. 2020/2597, K. 2021/5846 sayılı kararı.

<sup>6</sup> Yrg. 9. HD'nin 29.09.2005 tarihli ve E. 2005/342, K. 2005/31714 sayılı kararı.

ikramiyenin ait olduğu dönemdeki gün sayısına bölünerek yapılması hakkaniyete de uygundur. Daha somut bir ifadeyle, yılda dört ikramiye ödemesinin olması durumunda her bir ikramiye 3 aylık bir dönem için uygulanmaktadır. İşçinin artmış olan ikramiyesinin ait olduğu doksan güne bölünmesi suretiyle, bir güne düşen ikramiye tutarının bulunması, kıdem tazminatının son ücretten hesaplanacağı şeklinde yasal kural ile daha uyumlu olacaktır. Aynı uygulamayı yol ve yemek yardımı gibi ödemeler için de yapmak olanaklıdır. İşçiye aylık olarak yapıldığı varsayılan bu gibi ödemelerin son ay için ödenen kısmının fiilen çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutar tespit edilmelidir. Buna göre periyodik olarak ödenen ve yıl içinde artmış olan parasal haklar yönünden son dönem ödemesinin ait olduğu dilim günlerine bölünmesi ile tazminata esas ücrete yansıtılacak tutar daha doğru biçimde belirlenebilecektir. Dairemizin kararları da bu yöndedir (Yargıtay 10.10. 2008 gün 2007/27615 E, 2008/26209 K. )<sup>7</sup>. Örneğin işçinin yıl içinde aldığı üç ikramiyenin eski ücretten olması sebebiyle daha az olması ve fakat son ikramiyenin işçinin son ücreti üzerinden ödenmesi halinde tazminata esas ücretin tespitinde dikkate alınması gereken ikramiye de bu son ikramiye olmalıdır. Hesaplamanın, son dilim ikramiyenin ait olduğu dönemdeki gün sayısına bölünerek yapılması hakkaniyete de uygundur<sup>8</sup>.

### **Yol Yardımı**

Nakdi olarak yapılan ödemede, işçinin bir tam ay çalışması karşılığında yapılan ödeme tutarı dikkate alınır. İşyeri servisi kendisinin sağladığı durumda ise işyerinin bulunduğu yerdeki toplu taşıma ücreti üzerinden, fiili çalışılan gün sayısına göre hesaplama yapılması gerektiği kanaatindeyiz. Haftada 5 gün çalışılıyorsa (haftada 2 ayda 8 gün tatil olduğu dikkate alınarak) 22 gün üzerinden hesaplama yapılır.

İşçiye özel araç tahsis edilmişse, aracın işçi yaşamına ortalama maddi katkısı hesap edilmeli, ayrıca yakıt gideri de işverence ödeniyorsa yakıt bedeli de tazminata yansıtılmalıdır. Tahsis edilen aracın şoförlü olması ayrıca bir ilaveyi gerektirmez<sup>9</sup>.

Pandemi döneminde işe gidilmeyen günler için yol yardımı ödenip/ödenmemesi konusu tartışmalı olsa da kıdem tazminatı hesaplamasında bu tür yardımların (işçinin ödenmemesine ilişkin çalışma şartlarındaki esaslı değişikliği kabul durumun hariç) tazminat hesaplamalarına tam yansıtılması gerektiği, değerlendirilmektedir.

<sup>7</sup> Yrg. 9.HD'nin 11.06.2020 tarihli ve E. 2016/16352, K. 2020/5463 sayılı kararı.

<sup>8</sup> Yrg. 7. HD'nin 16.02.2015 tarihli ve E. 2015/2861, K. 2015/1523 sayılı kararı.

<sup>9</sup> Şahin ÇİL, Kıdem Tazminatı, Ankara 2009, s.47.

## **Yemek Yardımı**

Yemek yardımının nakdi olarak yapıldığı durumda fesih tarihi itibariyle bir tam ay çalışılması karşılığında ödenen tutar dikkate alınır. İşyerinin fiili olarak yemek verdiği durumda bir öğün yemek maliyetinin parasal tutarının bulunması gerekmektedir. Eğer bu unsurlar belli değilse cari net asgari ücretin % 0,7'si günlük yemek ücreti olarak esas alınır. Günlük yemek bedeli, işçinin normal şartlar altında bir tam ay içinde fiili olarak çalıştığı gün sayısı ile çarpılarak hesaplama yapılır.

Pandemi döneminde işe gidilmeyen günler için yemek yardımı ödenip/ödenmemesi konusu tartışmalı olsa da kıdem tazminatı hesaplamasında bu tür yardımların (işçinin ödenmemesine ilişkin çalışma şartlarındaki esaslı değişikliği kabul durumun hariç) tazminat hesaplamalarına tam yansıtılması gerektiği, değerlendirilmektedir.

## **Gıda, Erzak Yardımı**

İşyerlerinde işçilere gıda veya erzak yardımı adı altında menfaat sağlandığı bilinmektedir. Anılan menfaatlerin nakdi olarak yapılması durumunda fesih tarihi itibariyle 1 yıl boyunca yapılan nakdi tutarların bir aya denk gelecek şekilde tutarı bulunup kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekmektedir. Bu tür yardımların aynı olarak yapılması durumunda yapılan yardımların toplam tutarının nakdi değeri bulunarak bir aya denk gelen tutarı hesaplanmalıdır.

## **İkramiye**

İkramiye yılda bir defa ödenebileceği gibi yıl içinde birkaç parça halinde de ödenebilir. İkramiye kıdem tazminatına dahil edileceği zaman işçinin fesih tarihi itibariyle aldığı ikramiye tutarı üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir. Örneğin; işçiye 1,5 maaş tutarında ikramiyenin üçer aylık dönemler halinde ödendiğini varsayalım. İş sözleşmesinin de 30 Ocak 2021 tarihinde sonlandırıldığı durumda, kıdem tazminatında dikkate alınacak ikramiye son bir yıl içinde ödenen ikramiye olmayıp, fesih tarihindeki (2021 Yılındaki) ücret dikkate alınarak hesaplama yapılacaktır. Örneğe göre işçinin fesih tarihindeki (2021 Yılındaki) temel ücretinin 1,5 katı tutarındaki brütü hesaplandıktan sonra bulunan miktarın bir aya denk gelen kısmı kıdem tazminatı esas ücrete eklenecektir.

## **Devamlılık Arz Eden Prim**

Devamlılık arz eden primler de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. Devamlılık arz eden primden kastedilen, satış vb kriterlere bağlanmadan ödenen primdir. Her ay aynı

miktarda olmasa bile, değişik miktarlarda olsa bile yapılan prim ödemeleri kıdem tazminatına dahil edilir<sup>10</sup>.

### **Satış Rakamları Ya Da Başkaca Verilere Göre Ödenen Prim**

Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de, kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir<sup>11</sup>.

Bu nedenle, satış veya başkaca kriterler dikkate alınarak ödenen primler de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir.

### **Özel Sağlık Sigortası Yardımı Ve Hayat Sigortası Pirim Ödemeleri**

İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası pirim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dahil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir<sup>12</sup>,

Bu nedenle, sağlık sigortası ve hayat sigortası prim ödemelerinin de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekecektir.

### **Ciro primi**

Davacının giydirilmiş ücreti belirlenirken ciro primi ödemesinin de dikkate alınması doğrudur<sup>13</sup>.

Bu nedenle, kıdem tazminatına esas ücret ücreti belirlenirken ciro primi ödemesinin de dikkate alınması gerekecektir. Son bir yıl içinde ödenen prim toplamının aylık ortalaması bulunarak, bu miktarın ücrete eklenmesi gerekir.

### **Yakacak Yardımı**

Yakacak yardımı aynı ya da nakdi olarak belirlenebilir. Yakacak yardımının nakdi olarak yapıldığı durumda, kıdem tazminatının hesabında ödenen miktarın 365'e bölünüp 30'la çarpılmasıyla bulunacak rakam dikkate alınacaktır. Yakacak yardımı aynı olarak yapılıyor ise bunun tutarı araştırılarak belirlenecektir.

### **Giyecek Yardımı**

---

<sup>10</sup> Yrg. 9. HD'nin 10.10.2011 tarihli ve E.2009/21254, K.2011/36499 sayılı kararında: "...Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacıya ödenen primler devamlılık arz etmediği gerekçesi ile kıdeme esas ücrete eklenmemiş ise de dosya içinde bulunan bordrolardan davacıya hemen hemen her ay değişik miktarlarda prim ödendiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle davacı işçiye fesih tarihinden geriye doğru 1 yıl içinde ödenen primlerin toplanarak ortalamasının bulunması ve bu miktar esas alınarak kıdeme esas ücrete eklenecek prim tutarının hesaplanması gerekir"

<sup>11</sup> Yrg. 9. HD'nin 09.03.2021 tarih ve E. 2020/2597, K. 2021/5846 sayılı kararı.

<sup>12</sup> Yrg. 9.HD'nin 28.01.2021 tarih ve E. 2019/4772, K. 2021/2620 sayılı kararı.

<sup>13</sup> Yrg. 9.HD'nin 15.05.2014 tarih ve E. 2012/10884, K. 2014/15924 sayılı kararı.

Giyecek yardımı eğer sosyal yardım anlamında yapılıyorsa kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacaktır.

İşyerinin gereği olarak (iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği işçiye verilen, ayakkabı, gözlük, baret, koruyucu elbise gibi) giyim yardımı ihbar ve kıdem tazminatında dikkate alınmaz.

### **Kira**

Kira yardımı nakdi olarak yapıldığı durumda fesih tarihi itibarıyla yapılan bir aylık kira tutarı hesaplamada dikkate alınır. İşçilere lojman olarak verilmişse emsal kira araştırması ya da fesih tarihinde cari asgari ücretin % 25'inin esas alınması gerekir<sup>14</sup>.

### **Aydınlatma, Su ... Gibi Yardımlar**

Elektrik, su vb yardımların nakdi olarak yapılması durumunda, fesih tarihi itibarıyla 1 yıl boyunca yapılan ödemelerin bir aya denk gelen tutarı hesaplamaya dahil edilecektir. Fatura üzerinden ödeme yapılıyorsa bir yıl boyunca ödenen faturaların toplam tutarının bir aya denk gelen tutarı yine ihbar ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir.

### **Diğer Menfaatler**

Bunlara ek olarak sözleşmeden ya da TİS'ten kaynaklanan ya da işyeri uygulamalarından kaynaklanan temettü, kasa tazminatı, aile yardımı, çocuk yardımı, eğitim yardımı, havlu sabun yardımı vb işçiye sağlanan aynı ya da nakdi yardımların da yine kıdem tazminatı hesaplamasında dikkate alınması gerekir.

### **Asgari Geçim İndirimi Kıdem Tazminatı Hesabına Dahil Edilmez**

Asgari geçim indirimi ücretin eki ya da giydirilmiş ücrete katılan diğer parasal menfaat olmadığından giydirilmiş ücret hesabında dikkate alınamaz. Aynı şekilde evlenme yardımı, hastalık yardımı, doğum yardımı, ölüm yardımı, izin harçlığı, seyahat primleri, fazla çalışma ücreti, ulusal ve genel tatil, hafta tatili ücretleri, bir defalık verilen ikramiyeler kıdem tazminatı hesaplamasında dikkate alınmaz.

### **SONUÇ**

Kıdem tazminatının hesabında son ücret ve son ücrete ek menfaatler dikkate alınır.

---

<sup>14</sup> Yrg 22. HD'nin 05.04.2013 tarihli ve E. 2012/16302, K. 2013/7435 sayılı kararında: "... fesih tarihinde cari asgari ücretin % 25'inin konut ihtiyacını karşılayan tutar olduğu (kira bedeli olduğu) kabul edilerek bu tutarın bir güne isabet eden miktarı bulunmalı..." . Emsal kira bedeli tespitinin güç olduğu durumlarda fesih tarihindeki geçerli asgari ücretin % 25'i kadar olan tutarının kira yardımı olarak kıdem tazminatı hesaplamasına dahil edilmesi uygun olacaktır.

Son ücrette ve ek menfaatlerde son bir yıl içinde artış olmuşsa, önceki dönem ücret ve menfaate ilişkin miktarlar hesaba katılmaz.

İş sözleşmesinin son bulmasından önce işçinin de rızası alınarak ücretsiz izne ayrılmışsa kendisine ödenen son ücret ve ek menfaatleri, işçinin rızası olmadan kısa çalışmaya, ücretsiz izne gönderilmişse iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki emsal ücreti ve ek menfaatleri tazminat hesabında dikkate alınması gerekir, kanaatindeyiz.

#### Kaynakça

- 1- Şahin ÇİL, Kıdem Tazminatı, Ankara 2009.
- 2- Ercan AKTİĞİT, Kıdem Tazminatı, Ankara 2010.
- 3- 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunu
- 4- Yargıtay 7, 9 ve 22 nci hukuk dairelerine ait kararlar.