

KIDEM TAZMİNATI HESABINDA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN DURUMU

Nevzat Altan

Sayıştay Uzman Denetçisi

İşçilere yapılan kıdem tazminatı ödemelerinde, yılı içinde ödenen fazla çalışma ücretlerinin kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabına dahil edilip edilmemesi konusunda hukuki tereddütler bulunmaktadır.

Bu yazımızda gerek fazla çalışma ücreti, gerekse benzer nitelikte ödeme durumunda bulunan ve çalışılan tatil günleri için tatil ücreti gibi isimler altında işçilere sağlanan menfaatlerin, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiği hususundaki gelişmeleri aktarmaya çalışacağız.

Fazla çalışma ücretinin kıdem tazminatı hesabına dahil edilmesi konusu hukuki açıdan tartışmalı olmakla birlikte genel olarak uygulamada, kıdem tazminatı hesabına dahil edilecek ödemelerin arızı olmaması, nitelik itibarıyla süreklilik, daimilik arzemesi gereği üzerinde durulmakta ve fazla çalışmanın ancak işverenlerce gerek duyulduğunda başvurulmuş bir çalışma şekli olup ve esasen yasa ile de sınırlandırılmış olması karşısında, bu ücretlerin kıdem tazminatı hesabına dahil edilmemesi yoluna gidilmektedir. Nitekim Yargıtay'ın konuya ilişkin müteaddit kararlarında ilke olarak, arızı olmayan her türlü ödemenin kıdem tazminatına esas ücrete ekleneceği hükme bağlanmıştır.

Konunun tarihi gelişimi incelendiğinde; kıdem tazminatı konusunun ilkin 8.6.1936 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe konulan 3008 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde düzenlendiği ve kıdem tazminatı hesabında, feshlerde beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için onbeş günlük ücret tutarının esas alınacağı yolunda bir hükme yer verildiği görülmektedir. Ancak anılan bu yasada, ücret yanında işçiye sağlanan diğer menfaatlerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınıp alınmayacağı yolunda herhangi bir hükme yer verilmemektedir.

Bu yasanın uygulanmasına ilişkin olarak ortaya çıkan tereddütler üzerine Yargıtay'ca alınan 15.5.1957 gün ve 13 Esas, 10 Karar sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında asgari ücret tanımından yola çıkılarak, yasa metnindeki ücret kavramına açıklık getirilmek istenmekte ve işçinin gıda, mesken, sağlık, yakacak, aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak kifayette olmak üzere iş karşılığında para ve ayın olarak yapılan ve arızı olmayan her türlü ödemelerin ve bu arada hususi surette iyi olan bir hizmetin karşılığı olarak ödenen primlerin ve bu mahiyetteki yıllık ikramiyelerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiği ifade olunmak suretiyle, bir anlamda yasadaki ücret tanımının kapsamı genişletilmektedir.

Bu İçtihadı Birleştirme kararında yer alan "arızı olmayan her türlü ödeme" ifadesi bugün için de, genel mahkemelere intikal eden konuya ilişkin ihtilaflarda gerekçe ittihaz edilmekte ve sonuçta gerek yılı içinde ödenen fazla çalışma ücretleri, gerekse çalışılan tatil günleri için tatil ücreti gibi isimler altında ödenen ve daimilik arzetmeyen, arızı nitelikli ödemeler, kıdem tazminatı hesabına dahil edilmemektedir.

Halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanununun "Kıdem tazminatı" başlığını taşıyan 14. maddesinin, 2869 sayılı Kanunun 3. fıkrası ile değişik konuya ilişkin 12. fıkrasında aynen "*13. maddenin (C) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26. maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur.....*" denilmekte, aynı Kanunun atfı yapılan değişik 26. maddesi ilk fıkrasında ise aynen "Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar" denilmek suretiyle ücret tanımı yapılmaktadır.

Açıklanan madde metinlerinden anlaşılacağı üzere, kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında, 26. maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten, işçiye sağlanmış para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatlerin de gözönünde tutulması icap etmekte ve bu husus verilen ücretin veya sağlanan menfaatin "devamlı olması" ya da "*arızı olmaması*" gibi başkaca bir şarta bağlanmadan anılan maddede hüküm altına alınmaktadır.

Nitekim 1475 sayılı İş Kanunu'nun 35 ve müteakip maddelerinde düzenlenmesi nedeniyle fazla çalışma, esas itibarıyla kanundan doğan ve genellikle Toplu İş Sözleşmelerinde de yer alan bir hak olup esas ücretin devamı niteliğinde bir ödemedir.

Sonuç olarak 1957 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı, 3008 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde sözü edilen ücret kavramından ne anlaşılması gerektiği hususuna açıklık getirmektedir. Daha sonra yürürlüğe konulan 931 sayılı İş Kanununun 14 ve 26. maddeleri ile halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanununun değişik 14. maddesinde ise; kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında, 26. maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatlerin de gözönünde tutulması gereği hükme bağlanmaktadır. Dolayısıyla ücret yanında akdi ve kanundan doğan menfaatlerin tümünün kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekirken, başlangıçta 3008 sayılı Yasadaki ücret tanımının kapsamını genişletici bir nitelik taşıyan bahse konu Yargıtay Kararı daha sonra, yasa ile sağlanan hakları sınırlayıcı bir görünüm kazanmıştır.

Bu itibarla 7.3.1989 tarih ve 21721 tutanak sayılı Sayıştay Temyiz Kurulu Kararında da ifade edildiği üzere; Kanundan ve sözleşmeden doğan ve para ile ifade edilebilen menfaatler meyanında bulunan fazla çalışma ücretlerinin ve çalışılan tatil günleri için verilen tatil ücreti gibi benzer nitelikli ödemelerin geçici olma veya arızilik gibi özelliklerine bakılmaksızın, kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabına dahil edilmesi gerekmektedir.