

## YARGITAY

### 22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/20175	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/30980	4857 S. İşK. /17,41
Tarihi:	11.11.2014	1475 S. İşK. /14

- **KIDEM İHBAR TAZMİNATI HESABINA ESAS ÜCRET**
- **BİR YILLIK ÖDEMLERİN AYLI ÜCRETE YANSITILMASI İÇİN 365'E BÖLÜNMESİNİN GEREKMESİ**
- 
- 

**ÖZETİ** Kıdem ve ihbar tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin son ücretidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan 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.

Kıdem ve ihbar 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.

Dairemiz kararlarında, ücret dışındaki para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin, tazminata yansıtılmasında son bir yıl içinde yapılan ödemeler toplamının üçyüzaltmışbeşe bölünmesi suretiyle bir güne düşen miktarın belirleneceği kabul edilmektedir. Dönemsel bir niteliği olmayan parasal haklar bakımından, yıl içinde yapılan ödemelerin üçyüzaltmışbeş güne bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutarın belirlenmesi yerindedir

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, prim, sigorta primi, fazla mesai, yıllık izin ücreti, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi F. Benli tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalıya ait işyerinde 05.08.2003-20.10.2010 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiğini, işyerinde fazla çalışma yapmasına, hafta tatilleri ile ulusal bayram genel tatil günlerinde çalışmaya devam etmesine rağmen hak kazandığı ücretlerin ödenmediğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile bir kısım işçilik alacaklarının tahsilini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının hak kazandığı tüm işçilik alacaklarının ödendiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının iş sözleşmesini fesihte haksız olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı ve davalı taraf temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm, davacının ise aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Kıdem ve ihbar tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

Kıdem ve ihbar tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin son ücretidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan 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.

Kıdem ve ihbar 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 pirim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dahil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış

rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan pirim değışkenlik gösterse de, kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir.

Dairemiz kararlarında, ücret dışındaki para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin, tazminata yansıtılmasında son bir yıl içinde yapılan ödemeler toplamının üçyüzaltmışbeşe bölünmesi suretiyle bir güne düşen miktarın belirleneceğı kabul edilmektedir. Dönemsel bir niteliğı olmayan parasal haklar bakımından, yıl içinde yapılan ödemelerin üçyüzaltmışbeş güne bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutarın belirlenmesi yerindedir.

Somut olayda, davacı aylık sabit ücretine ek olarak şirket karından prim ödemesi yönünde iş yeri uygulaması bulunduğunu ileri sürmüştür. Dosya içerisine davacı tarafça ibraz edilen cari hesap ekstrelerinin incelenmesinde, 21.02.2009 tarihinde 20.000 TL, 15.03.2010 yılında 15.000,00 TL prim adı altında davacı hesabına alacak kaydedildiğı görülmektedir. Ayrıca iş yerinde prim ödenmesi yönünde uygulama bulunduğu davalı tanıkları Murat Öncel ve Sinan Çelikkol tarafından da doğrulanmıştır. Bu durumda davacının prim alacağı isteminin reddedilmesi ve ihbar tazminatı hesaplamasına esas ücretin prim miktarı eklenmeksizin belirlenmiş olması hatalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.11.2014 tarihinde oybirliğıyle karar verildi.