

İHBAR TAZMİNATI HANGİ ÜCRET ÜZERİNDEN HESAPLANMALIDIR?

İhbar süresi ve tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "sürelî fesih" başlıklı 17'nci maddesinde düzenlenmiş olup, madde hükmü aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

" Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini de gerektirir.

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para

veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.”

Bu maddenin son fıkrasında ihbar tazminatı hesabının ne şekilde yapılacağı açık bir şekilde düzenlenmiş olup, ihbar süresine ilişkin ücretin hesabında aşağıdaki ödemeler esas alınır:

1) 4857 sayılı Kanunun “ücret ve ücretin ödenmesi” başlıklı 32’nci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen “*genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*” **Ücre.**

2) İşçiye sağlanmış **para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler.**

Kısaca, ihbar süresine ait ihbar tazminatı hesabında yukarıda yer alan (1 + 2) ödemeler esas alınacaktır.

İhbar tazminatına esas olacak ücretin hesabında işçinin en son brüt ücreti ile ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi + kanundan doğan ve devamlılık arz eden menfaatlerin dikkate alınması gerekmektedir.

Yargıtay bir kararında ihbar tazminatının **aylık giydirilmiş ücret esas alınarak hesaplanması** gerektiğine hükmetmiştir (Yrg. 9. HD., T: 25.03.2008, E: 2007/37200, K: 2008/6387).

Örneğin; işyerinde yemek verilmesi, işçilerin işyerine işveren tarafından sağlanan servis aracı ile getirilip götürülmesi, işçilere kömür verilmesi, erzak yardımı yapılması gibi parasal değeri belirlenebilen tüm aynı yardımlar da ihbar tazminatının hesabına dâhil edilecektir.

“**Para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatler**” ifadesi, işçiye yapılan her türlü ödemenin dikkate alınacağı gibi bir sonucu ortaya koymakla birlikte, ihbar tazminatının hesabında hangi ödemelerin dikkate alınacağı hususu Yargıtay kararlarıyla şekillenmiştir. Buna göre:

- ✚ Sosyal yardım amacına dayanan.
- ✚ Devamlılık arz eden.
- ✚ Kazanılması şarta bağlanmamış olan.
- ✚ Fiili çalışmaya dayalı olmayan.

Aynı veya nakdi tüm ödemelerin dikkate alınması gerekmektedir.

Buna karşılık; aşağıdaki ödemeler ihbar tazminatının hesabında dikkate alınmayacaktır.

- ✚ Sosyal yardım amacı dışında işyerinde kullanılmak üzere verilen iş elbisesi, havlu, sabun gibi yardımlar.
- ✚ Devamlılık arz etmeyen taltif primi, komisyon ücreti, satış primi, sefer (yol) primi, yolluk.
- ✚ Miktarı gösterilen başarı ve verime bağlı olarak belirlenen verimliliği teşvik primi-kar payı, doğum, ölüm, evlenme yardımları gibi kazanılması şarta bağlı ödemeler.
- ✚ Fazla çalışma ücretleri, genel tatil ve ulusal bayram günü çalışma ücretleri, hafta tatili çalışma ücretleri, gece zammı gibi devamlılık arz etmemesinin yanında fiili çalışmaya bağlı olan ödemeler.

Saygılarımızla

Vizyon Grubu