

KIDEM TAZMİNATI HESABINDA DİKKATE ALINACAK ALINMAYACAK ÖDEMELERİN AYRIMI

EYT nedeniyle işyerlerinde işten ayrılmalar yaşanmakta ve işçilerin kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak alınmayacak ödemelerin belirlenmesinde yerleşmiş yargı içtihatları belirleyici olmaktadır. Ücret eklentilerinin kıdem tazminatına esas ücrete dâhil edilebilmesi için; işçiye bir menfaat sağlanmış olmalı, menfaat para ile ölçülebilir nitelikte olmalı, menfaat kanundan ya da akitten doğmalı, menfaatler arızı olmamalıdır. Bu genel kıstas çerçevesinde bazı örneklerle konuyu açıklayalım.

Yemek Yardımı: Nakdi olarak yapılan yemek yardımı kıdem tazminatı hesabına dâhil edilir. Aynı olarak verilen yemeğin değeri hesaplanarak (işçiye verilen bir günlük yemeğin değeri hesaplanır.) kıdem tazminatı hesabına dâhil edilir.

Yol Yardımı: Yol yardımının işveren tarafından; nakden, işçiye araç tahsisi yapılması, kart bedeli verilmesi ve servis sağlanması şeklinde gerçekleşebilir. İşçiye araç tahsisi yapılması, kart bedeli verilmesi halinde yol ücreti ilgili belediyeden sorularak esas ücrete ilave edilmeli; işyeri servisinde ise ilgili servisçiler odasından günlük ücret sorularak esas ücrete ilave edilmelidir.

Yakacak Yardımı: Süreklilik arz eden aynı veya nakdi yakacak yardımı kıdem tazminatına esas ücretin hesabında göz önünde bulundurulur.

Çocuk Yardımı: Çocuk yardımı kıdem tazminatı hesabına dâhil edilir.

Aile Yardımı (Zammı): Aile yardımı asıl ücretin eki olarak kabul edilmektedir. Kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması gerekir.

İş Elbisesi Yardımı: İşçiye iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı uyarınca, yürütülen işin niteliği ve gereği dolayısıyla "kişisel koruma araçları" olarak işverence verilen iş gömleği, ayakkabısı, gözlüğü, eldiveni vb. bir ek ücret olarak kıdem tazminatında dikkate alınmaz.

Yıllık İzin Ücreti: Yıllık izin ücreti asıl ücrete dâhil olduğundan, kıdem tazminatı hesabında ayrıca dikkate alınmaz.

Fazla Çalışma Ücreti: Fazla çalışma ücreti devamlılık arz etmeyip, arızı nitelikte

olduğundan kıdem tazminatı hesabına dâhil edilmez.

Harcırah: Harcırah, işçinin geçici, sürekli veya seyyar görevi sırasında yeme, yatma ve yol giderlerini karşılamak amacıyla verilmektedir. Ücrete yapılan bu ilaveler işçinin normal yaşam ortamından uzakta çalışma zorunluluğunun sebep olabileceği arızı masrafları karşılama amacına yönelik olarak verilen ek ödemeler olup, geçici niteliktedir. Bu nedenle kıdem tazminatının hesabına esas alınacak geniş anlamdaki ücrete dâhil değildir.

Sonuç olarak; yerleşik yargı kararlarında, kıdem tazminatının hesabında, devamlılık arz eden ödemelerin dikkate alınacağı, arızı nitelikteki ücret eklerinin geniş anlamdaki ücret kavramına dâhil olmadıkları için kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmektedir.

İşverenlerimizin yukarıda bahsedilen dört şartın gerçekleşip gerçekleşmediğine bakarak ücret eklentilerinin kıdem tazminatı hesabında göz önünde bulundurulup bulundurulmadığına kolaylıkla karar verebilecektir.

Saygılarımızla...

Vizyon Grubu