

KIDEM TAZMİNATI HESABINDA 30 GÜNLÜK SÜRE AYNI İŞYERİ İŞÇİLERİ ARASINDA FARKLI BELİRLENEBİLİR Mİ?

Kıdem tazminatına hak kazanan işçiye ne kadar tazminat ödeneceğini yine 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi düzenlemiştir. İş Sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Eğer, işçinin aldığı son ücret asgari ücretten düşük ise kıdem tazminatı asgari ücret üzerinden hesaplanır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdî ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

Kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir. Söz konusu hükmün işçiler arasında eşitliği bozmayacak şekilde uygulanması gerekmektedir. Yargıtay bir kararında, sendika kurullarında görev alanlarla diğer işçiler arasında ayırım yaratacağı gerekçesiyle, kuruldakilere kıdem tazminatı ile diğer yasal hakların bir buçuk misli ödenmesini öngören toplu sözleşme hükmünü geçersiz saymıştır[1]. Yargıtay başka bir kararında, kanunun anılan hükmünün işçiler arasında eşitliği bozmayacak şekilde uygulanması gerekir. Buna göre, sendika yöneticilerine yöneticilik güvencesi olarak doksan gün üzerinden kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmünün geçersiz olduğu sonucuna varılmıştır[2].

[1] Yargıtay 9. H.D. 12.12.1980, E.1980/7825, K. 1980/13291

[2] Yargıtay Y.9.HD, 21.3.1983, E.1983/1 K. 1983/ 2492