

Ücret eklentileri kıdem tazminatına esas ücrete dâhil edilir mi?

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Sirküler No: 876

Tarih: 12.09.2023

Kısa Cevap

Evet. Kıdem tazminatı hesabında asıl ücretin yanında ücret eklentileri de dikkate alınır; bunun için menfaatin işçiye sağlanmış, para ile ölçülebilir, kanundan ya da akitten doğmuş ve **arızı olmayan** nitelikte olması gerekir. İkramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak, giyecek, kira, aydınlatma, servis ve yemek yardımı ile özel sağlık sigortası ve hayat sigortası prim ödemeleri hesaba dâhildir. Fazla mesai, yolluk, ücretli izin parası, çalışılan hafta tatili ücreti gibi arızı nitelikteki ödemeler dâhil edilmez.

Ücret Eklentisinin Şartları

Kıdem tazminatı hesabında asıl ücret yanında ücret eklentileri de kıdem tazminatına esas ücrete dâhil edilir ve şartları şunlardır:

- İşçiye bir menfaat sağlanmış olmalı
- Menfaat para ile ölçülebilir nitelikte olmalı
- Menfaat kanundan ya da akitten doğmalı
- Menfaatler arızı olmamalıdır.

Devamlılık ve Arızılık

Yasada, işçiye sağlanan menfaatlerin sürekli veya arızı nitelikte olmalarına ilişkin bir hüküm bulunmamasına rağmen, ilk 3008 sayılı İş Kanunu dönemindeki ortaya çıkan görüş farklılıkları sonucunda, Yargıtay'ın 15.05.1957 tarihli 1956/13 E., 1957/10 K. sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile ücret eklentilerinin arızı nitelikte olmaması görüşü bugün de kabul görmüştür. Anılan karar ile; asıl ücret yanında işçinin gıda, mesken, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını

karşılacak 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 veya bu mahiyetteki yıllık ikramiyelerin de kıdem tazminatına esas olan ücret kavramına dahil olduğu belirtilmektedir.

Yargı kararlarında kavram olarak devamlılık ve arızilik açıklığa kavuşturulmuş olmadığından bazı ücret ekleri ve ödemelerin devamlı nitelikte olup olmadıkları görüş ayrılıklarına yol açmaktadır. Bir görüşe göre, işçiye kanun veya sözleşmeyle sağlanan menfaatin, belirli zaman aralıkları ile tekrar ödenmesi söz konusu ise, devamlılık niteliği taşıdığı kabul edilmelidir. Gerçekten de devamlılık, ödemenin periyodik olarak yapılması halinde ortaya çıkan bir niteliktir.

Arızı nitelikte ücret ekleri kıdem tazminatının hesabında nazara alınmaz. Örneğin, fazla mesai, mamul yardımı, tahsil yardımı, işyerinde giyilmek ve kullanılmak üzere verilen iş eşyaları, primler, ücretli izin parası, çalışılan hafta tatili ücreti, yolluk, otel ve ev gideri olarak ödenen paralar, gezici görev güvencesi, belirli sürelerde verilen özendirme ikramiyesi (teşvik ikramiyesi, avans ödemesi gibi daimilik arz etmeyen ödemeler) geniş anlamdaki ücret kavramına dâhil olmadıkları için kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmazlar.

Kıdem Tazminatına Dâhil Edilen Ödemeler

Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 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 prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dâhil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir.

Yargıtay Kararı

İstemin Özeti: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkili davacı işçinin davalıya ait birçok şantiyede çalıştığını, yol, yemek, barınma ve ısınma masraflarının davalı tarafça karşılandığını, iş akdinin haksız ve bildirimsiz olarak feshedildiğini fakat tazminatlarının ödenmediğini iddia ederek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir. Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davanın reddini talep etmiştir. Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir. Kararı davalı vekili yasal süresi içerisinde temyiz etmiştir.

Karar: 1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. 2-

Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret noktasında taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur. Kıdem 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 prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dâhil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de, kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir. Davacı vekili davacı işçiye sağlanan yol, yemek, barınma ve ısınma yardımları konusunda dava dilekçesinde veya yargılamanın devamı sırasında açıklayıcı bir beyanda bulunmamıştır. Hükme esas alınan hesap raporunda bilirkişi afaki olarak işçiye sağlanan yardımlar toplamını 250 Amerikan Doları olarak esas almıştır. Aynı gün temyiz incelemesi yapılan 9. HD 2015/29179 Esas sayılı seri dosyalarda ve daha evvel Dairemizce temyiz incelemesi yapılan birçok dosyada davacı işçilere yapılan sosyal yardımların karşılığı 200 Amerikan Doları olarak kabul edilmiş ve bu kararlar Dairemizce onanmıştır (9. HD., 04.05.2015 tarih ve 2015/7420 Esas 2015/16223 Karar sayılı ilamı). Davacı lehine 250 Amerikan Doları miktarda sosyal yardım hesabı yapan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması hatalıdır. 3- Hükmedilen miktarların net mi yoksa brüt mü olduğunun belirtilmemesinin infazda tereddüt oluşturacağının düşünülmemesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı bozulmasına oybirliğiyle karar verildi.

Sık Sorulan Sorular

Hangi ödemeler kıdem tazminatı hesabına girer?

İkramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak, giyecek, kira, aydınlatma, servis ve yemek yardımı ile benzeri ödemeler; ayrıca özel sağlık sigortası yardımı ve hayat sigortası prim ödemeleri.

Fazla mesai kıdem tazminatına dâhil midir?

Hayır. Fazla mesai, yolluk, ücretli izin parası, çalışılan hafta tatili ücreti gibi arızı nitelikteki ödemeler hesaba katılmaz.

Değişken prim nasıl değerlendirilir?

Satış rakamlarına ya da başka verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilir.

Bir ödemenin “devamlı” sayılması neye bağlıdır?

Bir görüşe göre menfaatin belirli zaman aralıklarıyla tekrar ödenmesi söz konusuysa devamlılık niteliği taşıdığı kabul edilir; devamlılık, ödemenin periyodik yapılmasıyla ortaya çıkar.

Sosyal yardımların tutarı nasıl belirlenir?

Karara konu olayda Yargıtay, bilirkişinin afaki biçimde belirlediği tutara itibar edilmesini hatalı bulmuş; aynı nitelikteki dosyalarda kabul edilen tutarın esas alınması gerektiğine işaret etmiştir.

Resmî Kaynaklar

- 1475 sayılı İş Kanunu (yürürlükteki 14'üncü madde – kıdem tazminatı)
- 4857 sayılı İş Kanunu (32'nci madde – ücret)
- Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı, 15.05.1957, E. 1956/13, K. 1957/10
- YHGK., 03.03.2004 T., 2004/9-86 E., 2004/124 K.
- Yrg. 9. HD., 02.11.2015 T., 2015/27588 E., 2015/30902 K.

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/ucret-eklentileri-kidem-tazminatina-esas-ucrete-dahil-edilir-mi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 07:02 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler,

bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul ·
+90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net