



İŞÇİ ALACAKLARININ HESAPLANMASINDA YIL KAÇ GÜNDÜR?

Hamit TİRYAKİ

Em. İş Başmüfettişi, Hukukçu

tiryakidanismanlik@gmail.com

ÖZET

Bilindiği gibi SGK ayı 30, yılı 360 gün olarak esas almaktadır. Fiili yıl günü esas alınmadığı için her 4 yılda bir işçilerin 21 günlük sigortalı gün sayısı eksik kayıt edilmektedir. Oysa SGK'daki bazı haklar prim ödenen gün sayısı esas alınarak verilmektedir. Buna karşın işçilik alacaklarının hesaplanmasında ise yıl 365 gün olarak kabul edilmekte, 360 gün esas alınarak yapılan işlemler ise geçersiz sayılmaktadır.

Anahtar kelimeler: SGK, işçilik alacakları, 360 gün, 365 gün.

1. GİRİŞ

İşçi alacaklarının hesaplanmasında önemli unsurlardan biri de zamandır. Gelir, zamanla çarpılarak /bölünerek hesaplamalar yapılmaktadır.

Günümüzde en çok miladi takvim (Gregoryen) kullanılmaktadır. Miladi takvim bugünkü haliyle ilk olarak 4 Ekim 1582 yılında kabul edilmiş olup, buna göre bir yıl 365.2425 gündür. Hesaplamalarda kolaylık olması açısından ise bir yıl 365 gün kabul edilmiş; biriken bu 6 saatler ise 4 yılda bir şubat ayına eklenmiştir.

İşçilik alacaklarının hesaplamalarında ve yine işçilerin sosyal güvenlikleri için yatırdıkları prim gün sayılarında esas alınan yıl aynı olmasına rağmen aralarında esaslı farklılıklar bulunmakta ve bu çelişki de nedense giderilmemektedir.

2. YILIN KAÇ GÜN OLARAK ESAS ALINMASI GEREĞİ

2.1. SGK'ya Göre

Yılı Sosyal Güvenlik Kurumu 360 gün olarak esas almaktadır. 360 gün uygulaması sadece SGK'ya özgü değildir. Aynı şekilde banka faiz hesaplamalarında veya aylık kira sözleşmelerinde bir yıl 360 gün olarak dikkate alınmaktadır. Faiz ve kira sözleşmelerinin bu şekilde yapılması, aylık gün farkları nedeniyle olası karışıklık ihtimallerinin önüne geçmektedir. Ancak duruma SGK'lı çalışan açısından bakarsak, bir mağduriyet ve hak kaybı olduğu açıktır. Her yıl 5, 4 yılda ise toplam 21 prim günü SGK kayıtlarında eksik gözükmemektedir. 30 tam yıl çalışan bir işçinin 157 prim günü SGK'da eksik gözükmemektedir.

Bırakalım 157 günü bazen bir günlük sigortalı hizmet (prim gün sayısı) büyük bir öneme sahip olabilmektedir. Örneğin sigortalı ölmüşse, hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için gerekli olan prim gün sayısı bir gün eksik olsa, eğer geriye dönük hizmet borçlanması yaparak yoluyla eksik günü tamamlama imkanı da yoksa hak sahiplerine aylık bağlanamamaktadır. Aksi yönde Yargıtay kararı olmasına rağmen 900 günle ölüm aylığı bağlanmasında Sosyal Güvenlik Kurumu borçlanmayı kabul etmemektedir. Teknik imkanların bu kadar gelişmediği önceki dönemlerde SGK'nın yılı 360, ayı 30 gün kabul etmesi makul karşılanabilir. Ama bu dönemde ay ve yıl fiilen kaç gün ise aynı gün sayısının esas alınmasını sağlayacak teknolojik seviye vardır. Bu gelişmenin bir an önce sağlanmasını temenni ediyoruz.

2.2. İşçilik Alacaklarının Hesaplanmasında

İşçilik alacaklarının hesaplanmasında yılın kaç gün olarak esas alınması gereği bizi farklı noktalara da götürebilmektedir. Örneğin eksik hesaplamalar örneğin ibra sözleşmesini geçersiz kılacaktır. Türk Borçlar Kanununun 420 nci maddesine göre ibra sözleşmesinin geçerli sayılabilmesi için "...ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ..." hesaplanması şarttır.

Bir sayıyı örneğin 1.000 rakamını 360'a bölersek 2,777, 365'e bölersek 2,739 gibi birbirinden farklı sonucu buluruz. 360'a böldüğümüzde elde ettiğimiz rakam daha büyüktür.

1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre, hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur. Bu kapsamda genel olarak kıdem tazminatına dahil olan ödemeler: "aile yardımı, ayakkabı bedeli, çıplak ücret, çocuk zammı,

devamlı ödenen primler, eğitim yardımı, erzak yardımı, gıda yardımı, giyecek yardımı, havlu ve sabun yardımı (işyerinde kullanılacak ise tazminat hesabında dikkate alınmaz), kalifiye-nitelik zammı, kasa tazminatı, konut yardımı, mali sorumluluk tazminatı, sağlık yardımı, taşıt yardımı, temettü, unvan tazminatı, yakacak yardımı, yemek yardımı, yıpranma tazminatı.” şeklinde sıralanırken, *kıdem tazminatına dahil edilmeyecek ödemeler*: “askerlik yardımı, bayram harçlığı, bir defalık verilen ikramiyeler, devamlılık göstermeyen primler, doğal afet yardımı, doğum yardımı, evlenme yardımı, fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti, hafta tatil ücreti, hastalık yardımı, iş arama yardımı, izin harçlığı, jestiyon ödemeleri, ölüm yardımı, seyahat primleri, teşvik ikramiyesi ve primleri, yıllık izin ücreti, yolluklar” şeklinde belirtilebilir.

İşyerinde yemek- servis hizmeti ve erzak yardımı sağlandığında, kıdem tazminatına esas brüt ücretin hesaplanmasında davacı tarafından işverenin bildirdiği maliyete itiraz edilmemişse, işveren tarafından bildirilen maliyetin esas alınması zorunludur¹.

İhbar tazminatının miktarı, işçinin, usulsüz fesih suretiyle uygulanmayan bildirim süresine ilişkin ücreti tutarı kadardır (İş K. Md. 17/f.4). İhbar tazminatına esas alınan ücret ise, İş K. Md. 17/7son fıkra hükmüne göre, asıl ücret yanında kanun veya sözleşmeyle işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatleri de içerir. Yargıtay, ihbar tazminatının, bildirim süresine ilişkin gün sayısı ile kıdem tazminatına esas alınan giydirilmiş günlük ücretin çarpımı suretiyle hesaplanması gerektiğini belirtmiştir².

2.2.1. Sayıştay’ın Görüşü

Sayıştay Temyiz Kurulu’nun 7 Mart 1989 tarihinde verdiği kararda kıdem yılı 360 gün kabul edilemez. Bir tam yıl ifadesinden iş akdinin devamına ilişkin yıl, yani 365 günün anlaşılması icap etmektedir. Müteaddit (birden fazla) yargı kararlarında da ifade edildiği üzere, kıdem tazminatının hesabında bir güne isabet eden miktar bulunurken, bir yıl içinde ilgililere yapılmış olan ödemelerin 365 sayısına bölünmesi, ilamda da belirtildiği üzere yılın 365 gün olarak dikkate alınması gerekmektedir.

2.2.2. Yargıtay’daki İlgili Dairelerin Görüşleri

Yargıtay 22.Hukuk Dairesi'nin 18.03.2013 tarihinde vermiş olduğu 2013/4501 E ve 2013/5564 E sayılı kararında da bu konu değerlendirilmiştir. Karara konu olan olayda; davacının fark kıdem alacağını hesaplayan bilirkişi hesabını 360 gün üzerinden yapmış ve

¹ Yrg. 22. HD’nin 04.03.2014 tarihli ve E:2013/6213, K: 2014/4787 sayılı kararı.

² Yrg. 9. HD’nin 15.09.1987 tarihli ve E: 1987/8223, K: 1987/7862 sayılı kararı.

davacının alacağını tespit etmiştir. Ancak kıdem tazminatı hesabında bir yılın 360 gün olarak kabul edildiğini tespit eden Yargıtay 22.Hukuk Dairesi Yerel Mahkemenin kararını bu sebeple bozmuştur. Daire kararında açıkça bir yılın 365 gün olarak hesaplanması gerektiğini vurgulamıştır.

Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi³ de kıdem tazminatı hesabında da bir takvim yılının 365 gün olduğu dikkate alınarak işçinin kıdem tazminatı giydirilmiş aylık ücreti / 365 X işçinin fiilen çalıştığı takvim günü sayısı hesabı ile yapıldığını belirtmiştir. Yine aynı şekilde kıdem tazminatına esas ücreti belirlenirken, son bir yıl içinde ödenen ikramiye miktarı belirlenerek 365'e bölünmeli, bulunan miktar günlük ücrete eklenerek son giydirilmiş ücret belirlenmelidir⁴. Yargıtay'ın 7. Hukuk Dairesi de son dönemde kıdem tazminatı hesabında yılın 365 gün olarak hesaplanması gerektiği yönünde kararlar vermeye başlamıştır. Örneğin 2016 yılında verdiği bir kararda “yıllık ödeme tutarının 365 rakamına bölünmesi yerinde olur⁵”, şeklinde hükmü vardır.

3. SONUÇ

SGK tarafından yıl 360 gün olarak esas alınmaktadır. Yılın fiilen kaç gün ettiğinden bağımsız olarak yılın standart olarak 5 gün az bir şekilde hesap edilmesi sigortalıların pek çok hak kaybına ve mağduriyetlerine neden olmaktadır. Teknolojinin bugün için geldiği noktadan yararlanılarak sigortalıların gerçek çalıştıkları gün sayıları esas alınmalıdır.

İşçilik alacaklarının hesaplanması noktasında ise gerek Sayıştay'ın gerekse de Yargıtay'ın işçilik alacaklarıyla ilgili dairelerinin (7, 9 ve 22. Hukuk Dairelerinin) kararları arasında tam bir uyum vardır ve yıl 365 gün süren dönem olarak değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu.
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.
- Yargıtay'ın 7. 9. ve 22. Hukuk Dairesinin kararları.

³ Yrg. 9. HD'nin 25.05.2015 tarihli ve E: 2015/13921, K: 2015/18965 sayılı kararı.

⁴ Yrg. 9. HD'nin 22.11.2007 tarihli ve E: 2007/8406, K: 2007/34928 sayılı kararı.

⁵ Yrg. 7. HD'nin 31.03.2016 tarihli ve E: 2015/6569, K: 2016/7682 sayılı kararı.