

İş akdinden doğan  
alacaklar ile,  
iş kazalarından doğan  
maddi tazminat alacağı  
hesaplamaları

**(TOPLANTI NOTLARI)**

***Bu çalışma; mahkeme kararlarına esas bilirkişi raporlarının, mahkeme kararlarının ve Yargıtay kararlarının komisyonumuzca değerlendirildiği toplantı notlarından derlenmiştir. Ne kişisel olarak benim ve ne de Komisyonumuzun ortak görüşü olmadığı gibi, “Başvuru metni” veya “hukuki dayanak” özelliği de taşımamaktadır.***

***Bu çalışma, içerdiği konulara öncelikle ilgi çekme ve giderek uzmanlaşmak isteyenler için bir başlangıç noktası olma amaçlı hazırlanmıştır.***

***Umarım ilgi çeker ve başlangıç noktası oluşturur.***

***Av. Meriç KAPTAN***

**KIDEM  
TAZMINATI**

## NEDİR ?

**Yargıtay 9. H.D. ilke kararlarında, Kıdem tazminatını:**

“İşverene ait bir yada birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin işini kaybetmesi halinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşıacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak; geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu para” olarak tanımlamaktadır.

# HAK KAZANMA ŞARTLARI

**A - İŞÇİNİN İŞYERİNDE EN AZ 1 YIL SÜREYLE  
ÇALIŞMIŞ OLMASI,**

*Nisbi emredici Şart olup, sözleşmelerle  
süre 1 yıldan daha aza çekilebilir.*

## B - İŞ AKDİNİN;

- İŞÇİ Tarafından HAKLI Sebeple
- İŞÇİ Tarafından EMEKLİLİK Sebebiyle
- İŞÇİ Tarafından ASKERLİK Sebebiyle
- **KADIN İŞÇİ** Tarafından EVLİLİK Sebebiyle
- İŞÇİ'nin ÖLÜMÜ Sebebiyle
- İŞVEREN Tarafından İŞ. K. 25/ II m. Yazılanlar DİŞİ Sebeplerle ,

**F E S H E D İ L M E S İ**

İŞE İADE DAVALARINDA İŞ AKDİNİN “ GEÇERLİ” SEBEPLERLE FESHEDİLDİĞİNİN MAHKEMELERCE KABULÜ, KIDEM TAZMİNATI TALEBİNİ ORTADAN KALDIRMAZ.

### Neden ?

Çünkü işveren tarafından SADECE İş Kanunu 25/II m. yazılı haklı sebeplerle iş akdinin feshi, kıdem tazminatını ortadan kaldırır. “Geçerli Fesih”, “haklı fesih” değildir. “Geçerli fesih” hali sadece işe iadeye engel durum oluşturur.

# KIDEM TAZMİNATININ **YILLIK** TUTARI

- İş akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işçinin brüt ücreti ile ücret dışında işçiye sağlanan para veya para ile ölçülen menfaatlerin bir güne isabet eden tutarının toplamından oluşan **giydirilmiş ücretin** 30 günlük tutarından oluşur.
- 30 günlük süre nispi emredici olup, iş sözleşmesi ile işçi lehine süre arttırılabilir.
- Ancak her halükarda tutar, **tavan tutarı** geçemez.



## Tavan Tutar Nedir? Nasıl hesaplanır ?

Devlet Memurlarına bir hizmet yılı için ödenen emeklilik ikramiyesi kadar olup, hesabında aşağıda belirtilen ödemelerin toplamı esas alınır:

1. Aylık Gösterge X Aylık Katsayısı
2. Ek Gösterge X Aylık Katsayısı
3. Kıdem Aylığı Toplam Göstergesi X Aylık Katsayısı
4. Taban Aylık Göstergesi X Taban Aylık Katsayısı
5. (Aylık Gösterge + Ek Gösterge) x Aylık Katsayısı  
x % 200

(En yüksek devlet memuru aylığının - ek gösterge dahil - brüt tutarının her devlet memurunun kendi ek göstergesine göre farklılık gösteren oranına tekabül eden miktar)

## **VERİLER Temmuz-Aralık 2012**

- Aylık Göstergesi 1.500
- Ek Göstergesi 8.000
- Kıdem Aylığı Toplam Göstergesi 500
- Taban Aylığı Göstergesi 1.000
- Aylık Katsayısı 0,071589
- Taban Aylık Katsayısı 0,9579

## **HESAPLAMA**

$1.500 \times 0,071589$	107,39
$8.000 \times 0,071589$	572,71
$500 \times 0,071589$	35,79
$1.000 \times 0,9579$	957,90
$9.500 \times 0,071589 \times \% 200$	1.360,19
<b>TOPLAM</b>	<b>3.033,98</b>

# YILLARA GÖRE TAVAN TUTARLAR

(01.01.2009- 31.12.2012 Arası)

01.07.2012 - 31.12.2012 arası 3.033,98 TL

01.01.2012 - 30.06.2012 arası 2.805,04 TL

01.07.2011 - 31.12.2011 arası 2.731,85 TL

01.01.2011 - 30.06.2011 arası 2.623,23 TL

01.07.2010 - 31.12.2010 arası 2.517,01 TL

01.01.2010 - 30.06.2010 arası 2.427,04 TL

01.07.2009 - 31.12.2009 arası 2.365,16 TL

01.01.2009 - 30.06.2009 arası 2.260,05 TL

# HESABI

KIDEM TAZMİNATI HESABI İÇİN ÖNCELİKLE

1 - KIDEM TAZMİNATINA ESAS SÜRE

ile,

2 – KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRET' in

Belirlenmesi gerekir .

# 1 – KIDEM TAZMİNATINA ESAS SÜRE

İŞÇİNİN İŞE BAŞLANGIÇ TARİHİ İLE İŞ AKDİNİN SONA ERME TARİHLERİ ARASI; KIDEM TAZMİNATI HESABINA DAHİL OLMAYAN HALLERDE GEÇEN SÜRELER DİKKATE ALINMAKSIZIN ANCAK ÇALIŞILMIŞ GİBİ KABUL EDİLEN SÜRELER DİKKATE ALINARAK VE KIDEM SÜRELERİ BİRLEŞTİRİLEREK HESAPLANIR.

## A - BAŞLANGIÇ :

İŞÇİNİN İŞYERİNDE **FİİLEN** ÇALIŞMAYA BAŞLADIĞI TARİHTİR.

- Sözleşme imza tarihi başlangıç olarak kabul edilmez.
- İş ilişkisi kurulması yönünde varılmış olan ön anlaşma tarihi başlangıç olarak kabul edilmez.
- Çıraklık ilişkisinin başladığı tarih başlangıç olarak kabul edilmez.
- Fiilen çalışmaya başlandığı tarih deneme süresini içerse de başlangıç olarak kabul edilir.

## **B – SONA ERME**

- Derhal fesihlerde feshin bildirildiği andaki tarih.
- Bildirimli fesihlerde ihbar önel süresi sonuna isabet eden tarih.



## **C – KIDEM SÜRESİNE DAHİL OLMAYAN DURUMLAR**

- İşçinin bir defada aldığı ve ihbar önel süresine 6 hafta ilave edilmesinden sonra aşılın istirahat raporu süresi,
- İş sözleşmesinin askıda olduğu süreler, (ücretsiz izin gibi )
- Grev ve lokavtta geçen süreler,
- Tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler,

## **D - ÇALIŞILMIŞ GİBİ KABUL EDİLEN HALLER**

- Yer altı ve su altında çalışanların bu yerlere inmeleri ve çıkmalarında geçen süreler.
- İşverence işyerinden başka yerde çalıştırmak üzere gönderilmelerinde yolda geçen süreler.
- İşyerinde bulunmasına rağmen, çalıştırılmadığı veya yapılacak işi bekleyerek geçen süreler.
- İşverence başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili yerde ( ev, ofis) meşgul edilerek asıl işini yapmadan geçirilen süreler .

- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilen süreler.
- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapımı onarımı gibi yerleşim yerlerinden uzakta bulunan işyerlerine işçilerin toplu ve düzenli şekilde götürülmesi ve getirilmesinde geçen süreler.
- İşin niteliğinden kaynaklanmayan, sosyal yardım amaçlı servis taşımalarında araçta geçen süreler dahil değildir.

# DİKKAT

ÇALIŞILMIŞ GİBİ KABUL EDİLEN  
SÜRELER, FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİNİN  
HESABINDA DA AYRICA ÖNEM ARZ  
ETMEKTEDİR.

## **E – KIDEM SÜRESİNE DAHİL OLACAK ŞEKİLDE BİRLEŞTİRİLMESİ GEREKEN ÇALIŞMALAR**

- İş akdinin devamlı olması veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın **aynı işverene** ait **farklı işyeri** ya da işyerlerinde olan çalışma süreleri.
- İşyeri devri veya intikali, hangi surette olursa olsun bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde tüm çalışma süreleri.
- İşverenler arasında organik bağ olması durumunda hizmet akdi devri suretiyle **farklı işveren** bünyesinde yer alan çalışmalar.

## 2- KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRET

Kıdem tazminatı hesabına esas olacak ücret; işçinin günlük aldığı ücret ile ücrete ilave edilecek ek ücret ve diğer sosyal yardımların parasal karşılığının bir günlük ücrete tekabül eden kısmının toplamından oluşur.

## **A – ÜCRET ( İŞ K. M. 32 )**

Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Kıdem tazminatı hesabında iş akdinin sona erdiği tarihte ödenen/ödenmesi gereken ücret esas alınır.

## **B - ÜCRETİN EKLERİ**

- a) İkramiye
- b) İlave tediye ( 6772 s.y. – 3659 s.y. )
- c) Prim
- d) Yol ücreti
- e) Yemek ücreti
- f) Bayram harçlığı
- g) Yakacak
- h) TİS'nde yazılı veya işyeri uygulaması haline gelmiş diğer sosyal yardımlar. ( aile, çocuk, giyecek, kira, aydınlatma, özel sağlık sigortası yardımı, erzak v.b. )



## **a) İkramiye :**

- Her iş yerinde olabilir.
- İşyerinde çalışan tüm işçiler yararlanır.
- Bireysel veya TİS' nde yer alabilir.
- Sözleşmede yer almasa da işverence tek taraflı olarak düzenli ödenmesi işyeri şartını oluşturur.
- İşveren tarafından tek taraflı olarak ortadan kaldırılması veya azaltılması mümkün değildir.
- Ödenmemesi veya uygulamadan kaldırılması İş K. 22. maddesi gereği işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik kapsamında sayılır.

- **Bir yıl için en fazla 4 aylık tutarla sınırlıdır. Yer altında çalışan işçilere en çok 5 aylık ikramiye verilebilir.**

“6772 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, münhasıran yer altında çalışan işçilere en çok beş ikramiye ödenebilir. (6772 s.y. Ek Madde 2 )”

“Kanun, kapsam içinde olmayan ancak Toplu İş Sözleşmesi uygulanacak işyerleri içinde ek 2. madde ile bir sınırlama getirmiş ve kapsamda kalmayan işyerlerinde Toplu İş Sözleşmeleri ile en çok 4 aylık, yeraltındaki işyerlerin de ise en çok 5 aylık ilave tediye oranında ücret ödeneceği kuralına yer vermiştir. Ancak bu tür işyerlerinde Toplu İş Sözleşmesi ile kararlaştırılan bu tür ödemeleri ilave tediye olarak değil, akdi ikramiye olarak kabul etmek yerinde olacaktır. ( Yarg. 9. H.D. 02.05.2011 gün ve 2011/ 19485 – 12720 E – K )

İş akdinin feshi tarihinde geçerli olan ücret üzerinden ve yıllık ikramiye verilme süresine göre hesaplanır.

Örnek : yılda 4 aylık veriliyor ise  
Günlük ücret x 120 gün / 365 gün

## **b) İlave Tediye :**

- Kapsamı,
- Yararlanacaklar,
- Yararlanma şartları,
- Miktarı
- Ödeme zamanı

6772 s.y. ile belirlenmiştir.

Bir yılda en çok 2 aylık ücret ile sınırlıdır.

Hafta ve genel tatil ücreti gibi ücrete dahil olanlar dikkate alınmaz. Bu sebeple ay 26 gün olarak kabul edilerek, yılda  $26 \times 2 = 52$  günlük ücret üzerinden hesaplama yapılır.

Yasa kapsamına giren işyerlerinde uygulanması zorunludur.

Ödeme zamanı Bakanlar Kurulu kararıyla belirlenir.

Kıdem tazminatı hesabında, iş akdinin feshi tarihindeki ücret esas alınır.

## c) Prim

İşçinin mal ve hizmet üretiminde verimliliğinin, başarısının artmasını sağlamak amacıyla işverence ödül niteliğinde verilen ek ödemedir.

- Kişiyeye özel olduğundan ikramiye gibi genel nitelik taşımaz, ancak haklı neden olmadıkça işverenin prim ödemesinde de işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır.
- Kıdem tazminatına esas ücrete dahildir.
- Her ay ödenen prim miktarı değişiklik gösterdiğinden son bir yıl içersinde ödenen toplam prim miktarınının 365' e bölünerek tazminata esas ücrete yansıtılması gerekir.

**d ) Yol - yemek ücreti, bayram harçlığı, yakacak – giyecek yardımı, kira, aydınlatma, aile – çocuk yardımı, özel sağlık sigortası veya hayat sigortası primi v.b. Diğer sosyal yardım ödemeleri.**

Yukarıda yazılı sosyal yardımların ayrı ayrı yıl içi ödeme toplamlarının 365'e bölünerek tazminata esas ücrete yansıtılması gerekir.

Uygulamada yol ve yemek yardımında günlük tutarın 6/7 si tazminata esas ücrete yansıtılmaktadır.



HESAPLAMA  
YÖNTEMI

A – Kıdem tazminatına esas süre için, yıllar 365 gün olarak ve aylar takvimde belirtilen süreler kadar olacak şekilde toplanır ve bir aydan az çalışılan gün ilavesiyle süre bulunur.

**Örnek 1:** 01.01.2002 – 12.07.2012 arası

çalışma süresi : 10 yıl 6 ay 12 gün ise

10 yıl x 365 gün : 3650 gün

ocak - haziran ayları : 181 takvim günü

temmuz ayı : 12 gün

**TOPLAM** : 3843 gün

**Örnek 2** - 01.01.2002 – 12.07.2012 arası çalışma süresinde, işçi aralıksız 7 ay rapor almış ise :  
Çalışma süresi 10 yıl 6 ay 12 gün olup, 7 aylık rapor süresinin SADECE ihbar süresi + 6 haftalık kısmı kıdem süresinden sayılacağından,

$$8 + 6 = 14 \text{ hafta} = 98 \text{ gün.}$$

$$7 \text{ ay} \times 30 \text{ gün} = 210 \text{ gün}$$

$$210 \text{ gün} - 98 \text{ gün} = 112 \text{ gün}$$

(kıdeme esas süreye dahil edilmeyeceğinden)

$$10 \text{ yıl} 6 \text{ ay} 12 \text{ günlük süre} = 3843 \text{ gün}$$

$$\text{İndirilecek süre} = 112 \text{ gün}$$

$$\text{Kıdeme esas süre} = 3731 \text{ gün}$$

B – Kıdeme esas giydirilmiş ücret, günlük brüt ücret ile işçiye sağlanan para veya para ile ölçülen diğer menfaatlerin günlük brüt tutarları toplanarak bulunur.

Örnek	: ücret aylık 1.100 TL brüt ise;
Çıplak ücret	: 36,66 TL ( 1.100 / 30 )
İkramiye	: 12,05 TL ( 1.100 x 4 / 365 )
Yakacak	: 0,82 TL ( 300,00 TL / 365 )
Yol	: 3,43 TL ( 4,00 x 6 / 7 )
Yemek	: 4.29 TL ( 5.00 x 6 / 7 )
Giydirilmiş ücret	: 57,25 TL / gün – brüt

Bu örnekte işçiye bir yılda 300 TL sına tekabül edecek şekilde yakacak yardımı yapıldığı ve günlük 4,00 TL servis, günlük 5.00 TL yemek yardımı yapıldığı varsayılmıştır.

Eğer yakacak ton olarak odun veya kömür şeklinde belirlenmişse, piyasa fiyatı bulunarak aynı yöntemle ve yemek ile yol ücreti belirlenmemişse yine tablot piyasa ile mutad ulaşım fiyatı bulunarak aynı yöntemle hesap yapılır.

C- Günlük giydirilmiş ücret 30 ile çarpılarak bir yıla tekabül eden kıdem tazminat tutarı bulunur, bulunan tutar, tavan tutardan fazla ise tavan tutar üzerinden, fazla değil ise bulunan giydirilmiş ücret üzerinden önce 365 güne bölünerek ve sonra kdeme esas süre ile çarpılarak kıdem tazminat hesaplanır. ( tersi çarpma ve bölme işlemi sonucu değiştirmez. )

**Örnek 1:** Yukarıda örnek 1 de kıdem süresi 3843 gün ve günlük giydirilmiş ücret 57,25 TL olarak belirlenmiş olup bu örnek üzerinden:

$57,25 \text{ TL} \times 30 : 1.717,50 \text{ TL}$  ( tavandan az)

$1.717,50 \text{ TL} / 365 \text{ gün} \times 3843 \text{ gün} : 18.083,16 \text{ TL}$

**Örnek 2:** Yukarıda örnek 2 de kıdem süresi 3731 gün ve günlük giydirilmiş ücret 57,25 TL olarak belirlenmiş olup bu örnek üzerinden:

$57,25 \text{ TL} \times 30 : 1.717,50 \text{ TL}$  ( tavandan az)

$1.717,50 \text{ TL} / 365 \text{ gün} \times 3731 \text{ gün} : 17.556,14 \text{ TL}$



Örnek 3: İşçinin günlük ücretinin yüksek olması sebebiyle giydirilmiş ücretinin 127,43 TL olarak hesaplanması halinde:

127,43 TL x 30 : 3.822,90 TL ( Tavandan fazla)

Bu sebeple 3.033,98 TL olan tavan üzerinden:

Örnek 1 e göre:

3.033,98 TL / 365 gün x 3843 gün : 31.944,07 TL

Örnek 2 ye göre:

3.033,98 TL / 365 gün x 3731 gün : 31.013,09 TL

1. Ve 2. Örnekte işçinin günlük giydirilmiş ücretinin 30 günlük tutarı 1.717,50 TL olarak hesaplanıp, 2012 yılının temmuz ayı ve sonrası için tespit edilen 3.033,98 TL yıllık tavadan az olduğundan hesaplanan ücret üzerinden,

3. Örnekte ise günlük giydirilmiş ücretinin 30 günlük tutarı 3.822,90 TL olarak hesaplanıp, 2012 yılı temmuz ayı ve sonrası için tespit edilen 3.033,98 TL yıllık tavadan fazla olduğundan tavan tutar üzerinden, hesaplama yapılmıştır.

**İHBAR  
TAZMINATI**

# NEDİR ?

**Belirsiz** süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken tazminata denir.

# OLUŐMAYACAĐI DURUMLAR

- İş sözleşmesinin **belirli süreli** olması durumunda taraflar birbirinden ihbar tazminatı talep edemez.
- İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğundan, iş sözleşmesini fesheden taraf haklı nedene dayanıyor ise karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme borcundan kurtulur. Haklı fesih, karşı taraftan ihbar tazminatı istenmesini mümkün kılmaz.
- İş akdi işçi tarafından, emeklilik, askerlik, evlilik gibi nedenlerle feshedildiğinde taraflar birbirinden ihbar tazminatı talep edemez.

İŞ AKDİNİN İŞVERENCE FESHEDİLMESİ  
SONRASI AÇILAN İŞE İADE DAVASI  
NETİCESİNDE, İŞ AKDİNİN İŞVERENCE GEÇERLİ  
SEBEPLE FESHEDİLDİĞİ YÖNÜNDE VERİLEN  
KARARLAR, İHBAR TAZMİNATI TALEP  
EDİLMESİNE ENGEL TEŞKİL ETMEZ.

( Bu husus kıdem tazminatı kısmında da  
belirtilmiştir. )

# İHBAR SÜRELERİ ( İŞ K. m. 17 )

Belirsiz süreli iş sözleşmesi

- a) 6 aydan az sürmüştür ise 2 hafta,
- b) 6 aydan 1,5 **yıla kadar** sürmüştür ise 4 hafta,
- c) İş 1,5 yıldan 3 **yıla kadar** sürmüştür ise 6 hafta,
- d) İş 3 **yıldan fazla** sürmüştür ise 8 hafta,  
sonra feshedilmiş sayılır.

# DİKKAT

İhbar süresi,

İş akdi fesih bildirimini diğer tarafa yapılmasından itibaren işlemeye başlar.



İHBAR TAZMİNATINA ESAS SÜRELER  
KANUNDA ASGARİ SÜRELER OLARAK  
BELİRTİLMİŞ OLDUĞUNDAN,  
SÖZLEŞMELER İLE ARTTIRILABİLİR.

(Yani kanundaki süreler nisbi emredicidir.)

# HESABI

İHBAR TAZMİNATI HESABI İÇİN ÖNCELİKLE

1 - İHBAR TAZMİNATINA ESAS SÜRE

ile,

2 – İHBAR TAZMİNATINA ESAS ÜCRET' in

Belirlenmesi gerekir

# 1 -İHBAR TAZMİNATINA ESAS SÜRE

İŞE BAŞLANGIÇ TARİHİ İLE SONA ERME TARİHLERİ ARASINDAKİ ÇALIŞMA SÜRESİ, YIL AY VE GÜN OLARAK TESPİT EDİLİR.

ÇALIŞMA SÜRESİNE TEKABÜL EDECEK MAHİYETTE EĞER SÖZLEŞMEDE DAHA UZUN İHBAR SÜRELERİ VAR İSE BU SÜRELER, YOKSA KANUNDA YAZILI SÜRELER ESAS ALINARAK İHBAR SÜRESİ TESPİT EDİLİR.

## 2 - İHBAR TAZMİNATINA ESAS ÜCRET

İhbar tazminatı hesabında, İş K. m.32/1 de yazılı ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanunlardan doğan menfaatler de göz önüne alınır. ( İş K. m. 17/son )

Bu haliyle ihbar tazminatına esas ücret ile, kıdem tazminatına esas ücret aynı olup, sadece kıdem tazminatında var olan tavan tutar ile sınırlama ihbar tazminatında bulunmamaktadır.

HESAPLAMA  
YÖNTEMİ

İş sözleşmesinin ihbar tazminatının ödenmesini gerektirir bir sebeple feshedilmesi halinde, işçinin çalışma süresine isabet eden kanunda veya sözleşmede yazılı sürenin günlük karşılığı ile giydirilmiş ücretin günlük tutarının çarpımı suretiyle hesaplanır.

**Örnek 1** : 01.01.2002 – 12.07.2012 arası  
çalışmada giydirilmiş ücretin 57,25  
TL olması durumunda:

Çalışma süresi 3 yılı geçtiğinden ihbar süresi 8  
hafta olup, giydirilmiş ücret 57,25 TL ise

$57,25 \text{ TL} \times 7 \text{ gün} \times 8 \text{ hafta} : 3.206,00 \text{ TL/ brüt}$

**Örnek 2** : 01.01.2002 – 12.07.2012 arası  
çalışmada giydirilmiş ücretin 127,43  
TL olması durumunda :

Çalışma süresi 3 yılı geçtiğinden ihbar süresi 8  
hafta olup, giydirilmiş ücret 127,43 TL ise

$127,43 \text{ TL} \times 7 \text{ gün} \times 8 \text{ hafta} : 7.136,08 \text{ TL/ brüt}$

Görüldüğü üzere tavan tutar sınırlaması YOK.



# İHBAR SÜRELERİNDE SINIR VARMIDIR?

4857 sayılı yasanın 17. maddesinde bu yönde bir üst sınır bulunmamaktadır. Ancak Yargıtay 9. H.D. 21.03.2006 gün ve 2006/ 109 – 7052 E – K sayılı kararında hakimin ihbar sürelerinde sınırlama getirmesi hakkına sahip olduğunu belirtmiş ve sonraki kararlarında da bu karara atıf yaparak görüşünü devam ettirmiştir. İhbar süresinde üst sınırın ihbar ile kötüniyet tazminatı süresinin toplamı kadar olabileceği hususu Yargıtay kararlarında süreklilik göstermektedir.

Yargıtay 9. H.D, 21.03.2006 gün ve 2006/ 109 – 7052 E – K  
“...ihbar önellerinin arttırılmasını öngören 4857 sayılı iş Kanununun 17. maddesinde bir üst sınır belirlenmemiş olması, kanunda bu yönde bir boşluk bulunduğu şeklinde değerlendirilmelidir. Kanunlarımızda boşluk bulunan hallerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 1. maddesine göre hakim, örf ve adete bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl kural koyacak ise ona göre bir karar vermek durumundadır. Aynı maddenin son fıkrasında, hakimin yasalarda boşluk bulunan hallerde uygulanması gereken kuralı belirlemekte, bilimsel görüşlerden ve yargı kararlarından da yararlanılması gerektiği de açıklanmıştır. Bu durumda, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ihbar önellerinin üst sınırını, hakim tayin etmek durumundadır.”

Yargıtay 9. H.D. 14.07.2008 gün ve 2007/ 24490 E, 2008/ 20203 K sayılı kararında

**“..Bildirim önellerinin arttırılabileceği yasada belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırı hakimin belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 21.03.2006 gün 2006/109 E. 2006/7052 K.) . Üst sınırın en çok ihbar ve kötüniyet tazminatlarının toplamı kadar olabileceği belirtilmelidir.”** demek suretiyle bu yöndeki görüşünü ortaya koymuş olup, işbu görüş halen devam etmektedir.

**Örneğin :** TİS ile ihbar önel süreleri, çalışma süresine göre 12, 20, 30 ve 40 hafta olarak belirlenmiş ise; kötüniyet tazminatına esas süre ihbar süresinin 3 katı olduğundan artık TİS'nde yazılı sürelerle göre değil;  $2 \text{ hafta} + (2 \text{ hafta} \times 3 \text{ katı}) 6 = 8 \text{ hafta}$ ;  $4 \text{ hafta} + (4 \text{ hafta} \times 3 \text{ katı}) 12 = 16 \text{ hafta}$ ;  $6 \text{ hafta} + (6 \text{ hafta} \times 3 \text{ katı}) 18 = 24 \text{ hafta}$ ;  $8 \text{ hafta} + (8 \text{ hafta} \times 3 \text{ katı}) 24 = 32 \text{ hafta}$  üst ihbar önel süreleri olmaktadır. Yargıtay'a göre işçinin ihbar tazminatı hesabında TİS' de yazılı olan 12, 20, 30 ve 40 hafta değil 8, 16, 24 ve 32 hafta esas alınacaktır.

YILLIK İZİN  
ÜCRETİ  
ALACAĞI

# NEDİR ?

İş Sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretinin, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ve hak sahiplerine ödenmesidir. ( İş K. m. 59 )

# 1 – Özellikleri:

- İş sözleşmesi devam ettiği sürece yıllık izin ücreti alacağı oluşmaz.
- İş akdinin fesih nedeni önem arzetmez.
- Kullanılmayan yıllık izne ait günler geçmiş yıllara ait olsa dahi, iş akdinin feshedildiği tarihteki ücreti üzerinden hesaplanır.
- Zamanaşımı süresi 5 YILDIR ve iş akdinin feshi tarihinden başlar
- İşçinin kendisi dışında varisleri tarafından da talep edilebilir.

- Temerrüt ihtarla oluşur ve yasal faiz uygulanır.
- Sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden takdiri indirim yapılamaz.
- Çalışma süresi en az 1 yıl olmalıdır. Ancak bu sürenin hesabında, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilir.
- Nitelikleri gereği 1 yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlar yıllık izinle ilgili kanun kapsamı dışındadır.



## 2 – İspat sorunu

- a) İşçiye yıllık izinlerin kullandırıldığıının ispatı işverene ait olup, imzalı izin defteri veya eşdeğer belgelerle kanıtlayabilir.
- b) İşveren bu yönde yemin teklif edebilir.

## **3 – YILLIK İZİN ÜCRETİ ALACAĞINA ESAS ÜCRET**

Yıllık izin ücreti alacağı hesabında İş  
K. m. 32/1 de belirtilen ücret esas  
alınır.

**Yani giydirilmiş ücret değil, çıplak ücret.**

## 4 – YILLIK İZİN SÜRELERİ ( İŞ K. m. 53 )

İşçilerin hizmet süresi

- a) 1 – 5 yıl arası olanlar 14 gün, ( 5 yıl dahil)
- b) 5 – 15 yıl arası olanlar 20 gün,
- c) 15 yıl ( dahil ) ve daha üzeri olanlara 26 gün,

Ancak 18 yaş ve altı ile 50 ve daha yukarı yaşa sahip işçilere verilen izin süresi 20 günden az olamaz.

Nispi emredici kural olup, işçi lehine izin süreleri arttırılabilir.

# HESABI

İşçinin işe giriş tarihinden iş akdinin sonlandığı tarihe kadar, çalıştığı her bir tam yıl için yasada veya sözleşmede yazılı izin süreleri üzerinden toplam kullanması gereken izin süresi belirlenir  
İşçinin kullandığını kabul ettiği veya işverence kanıtlanan kullanılmış yıllık izin süreleri hesaplanarak tespit edilir.

Kullanılması gereken izin süresinden, kullanılan izin süresi çıkartılıp bakiye izin süresi bulunur.

Bakiye izin süresi, işçinin son çıplak günlük ücreti ile çarpılarak izin ücreti alacağı hesaplanır.

**Örnek** : 01.01.2002 – 12.07.2012 tarihleri arası  
10 yıl 6 ay 12 gün çalışmada : 112 gün izin  
kullanıldığı belirlenmiş ise;

Çalışma süresi 10 tam yıl olup, 1 yılı 1475 s.y. 9  
yılı 5857 s.y. Kapsamında olduğundan

1 yıl x 12 gün : 12 gün ( 1475 s.y. )

4 yıl x 14 gün : 56 gün ( 4857 s.y. )

5 yıl x 20 gün : 100 gün ( 4857 s.y. )

Toplam : 168 gün

10 yılda kullanılan : 112 gün

Bakiye süre : 56 gün

İzin ücreti : 56 gün x **36,66 TL** : 2.052,96 TL

FAZLA  
ÇALIŞMA

# 1 – FAZLA ÇALIŞMANIN TESPİTİ

A – FAZLA ÇALIŞMA SAYILAN HALLER ( İş K. m.41)

a) Haftalık 45 saati aşan çalışmalar

b) Haftalık 45 saati aşmasa dahi,

aa) Günlük 11 saati aşan çalışmalar

bb) Günlük 7,5 saati aşan gece çalışmaları  
( 20,00 – 06.00 saatleri arası olup, en fazla 11 saat ile sınırlıdır. İş K. m. 69 )



Bu sürelerin hesabında İş K. m. 68 de yazılan ara dinlenmelerinin dikkate alınması gerekir.

Yargıtay, 10 saate kadar olan çalışmalarda 1 saat, 15 saate kadar olan çalışmalarda 1,5 saat dinlenme yapıldığının kabul edilmesi gerektiği belirtilmektedir. 24 saat çalışılan işyerlerinde, dinlenme, yemek ve diğer ihtiyaçlar için belli bir sürenin ayrılmasından sonra çalışmanın günde en fazla 14 saat sürdürülebileceği, Hukuk Genel Kurulu'nun istikrar kazanmış ve Yargıtay 9. H.D.since benimsenen 21.03.2007 gün ve 2007/9-176-164, 08.07.2007 gün ve 2007/9-582-557 ve son olarak 19.09.2007 gün ve 2007/9-588-597 sayılı kararlarında kabul edilen görüştür.

Ancak Yargıtay 9. H. D. 2009/ 636 E, 2010/ 36856 K sayılı kararında :

“Ara dinlenmesi 4857 sayılı İş Kanununun 68. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedibuçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedibuçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesi hükmüne göre günlük çalışma süresi 11 saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok 11 saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde 11 saate kadar olan çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saat ve daha fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir.....”

Demek suretiyle son içtihadında, 4857 s.y. 63 ve 68. maddelerini fazla çalışma tanımına en uygun olacak şekilde yorumlamıştır. Zira gündüz 11 saate kadar olan çalışmaların haftalık 45 saati aşmaması halinde fazla çalışma sayılmaması ve/veya denkleştirme esasına göre haftalık 45 saati geçmemek kaydıyla iş yerinde çalışma süresinin 11 saate çıkarılabilmesi, işyerlerindeki 12 saatlik 2 vardiya halinde çalışmalara yasallık sağlayıcı bir düzenleme olarak getirildiği kanısını doğurmaktadır. Bu görüşe uygun olarak da ara dinlenme süresinin 1 saat kabul edilmesi gerekir. Zira aksi halde 12 saatlik ikili vardiya usulü çalışan iş yerlerinde çalışma süresi 11 saat değil, 10,5 saati olacaktır ki yasanın düzenlenme amacına aykırıdır.

Netice olarak;

Günlük çalışma süresi (brüt olacak şekilde)

a) 4 saate kadar ise 15 dakika,

b) 8 saata kadar ise ( dahil ) 30 dakika ,

c) 8 – 12 saat ( dahil) arası çalışmalarda 1 saat ,

d) 12 -15 saat arası çalışmalarda 1,5 saat ,

Ara dinlenme süresi indirilecektir.

NOT: Günlük çalışma süresi 24 saat dahi olsa NET  
ÇALIŞMA SÜRESİ günlük 14 saat olarak kabul  
edilmektedir.

YANI,

Fazla çalışmanın tespitinde; işçinin günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlenirken, İş K. m. 68 deki süreler düşüldükten sonraki süreler esas alınacaktır.

Örneğin: 08,00 – 17,30 saatleri arası işyerinde çalışan işçinin çalışma süresi günlük 9,5 saat olarak değil, 1 saat yemek ve dinlenme süresi düşüldükten sonra 8,5 saat olarak kabul edilecektir.

## Yine örneğin,

İş yerinde 08.00 – 20.00 saatleri arası çalışan işçinin çalışma süresi 12 saat değil, 1 saat yemek ve dinlenme düşüldükten sonra 11 saat olarak kabul edilecektir.

Baz istasyonları veya farklı işyerlerinde 24 saat iş yerinde çalışan işçinin çalışma süresi 14 saat olarak kabul edilecektir.

## B – İŖ K. m. 63 DÜZENLEMESİ

Haftalık 45 saatlik alıŖma süresi, haftanın alıŖılan günlerine eŖit bölünerek uygulanır.

Taraflar anlaşarak haftalık alıŖma süresini, ( dinlenme süresi düşüldükten sonra) günlük 11 saati aşmamak üzere haftanın alıŖılan günlerine dağıtılabılırler.

Bu uygulama en çok 2 ay süre ile olabilir, 2 aylık alıŖma süresi ortalaması haftalık 45 saati geçemez. TİS ile süre 4 aya uzatılabilir.

Genellikle işyerlerinde : Dinlenme süreleri düşüldükten sonra;

Haftanın 6 günü ve günlük 7,5 saat ( NET) üzerinden haftada 45 saat,

Veya;

Haftanın 5 günü ve günlük 9 saat ( NET ) üzerinden haftada 45 saat,

Çalışma yapılmaktadır.



Yargıtay'ca üçlü vardiya şeklinde çalışan işyerlerinde prensip olarak fazla çalışma yapılmadan çalışıldığı kabul edilmektedir. Zira her bir işçinin yerine diğer vardiyadan başka bir işçi işe gelmektedir. Üçlü vardiya sisteminde, yerine gelecek işçinin gelmemesi durumunda çalışan işçinin işine devam etmesi sıkça görünen bir uygulama olup, bu halde fazla çalışma 2 -3 saat olarak değil, normal çalışma süresi olan 7,5 saat olmaktadır ki vardiyalı çalışmalarda ancak bu şekilde fazla çalışma mümkün olmaktadır.

Vardiya sistemli çalışmalarda her bir vardiyaya  $24/3 = 8$  saat düşmektedir. Bunun 0,5 saati yemek ve dinlenme olarak düşldğnden çalışma suresi 7,5 saati aşamamaktadır. Her bir vardiyada aynı işi yapan farklı işiçi bulunduğndan, vardiyalı çalışmalarda günlük 1 -3 saat fazla çalışma iddiası olağın çalışma koşullarına uygun düşmemektedir. Zira gerek yemek ve gerek servis hizmetleri toplu olarak verildiğnden, 1 -3 saat fazla çalışan işiçiye münferit yemek ve servis hizmeti verilmesi de göz önüne alındığında, 1- 3 saat gibi fazla çalışma ancak işiçiden ve işten kaynaklanan özel bir durum olması halinde mümkün olabilecektir.

## C – FAZLA ÇALIŞMA ÜST SINIRI ( İş K. m. 41)

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz.

İşbu sınırlama işçiyi korumaya yönelik olup, fiilen yılda 270 saatten fazla çalışılması halinde sınırlama dışı fazla çalışma süresine ilişkin fazla çalışma ücreti de işçi tarafından talep edilebilir.

**D – Fazla çalışma ücretinin, ücrete dahil edildiği şekilde iş sözleşmesi yapılabilir mi?**

Evet yapılabilir. Ancak bu halde işçinin yıllık 270 saatlik fazla çalışmasının karşılığı olan ücretin, ücrete eklendiği kabul edilerek yıllık 270 saatten fazla yapılan çalışmalarla ilgili fazla çalışma ücreti talep edilir.

Yıllık 270 saat fazla çalışma; aylık,  $270 / 12 = 22,5$  saate isabet etmektedir.

22,5 saat fazla çalışma ise  $22,5 \times 1,5 = 33,75$  saatlik normal çalışma ücretine tekabül etmektedir.

Aylık çalışma süresi ise  $30 \text{ gün} \times 7,5 \text{ saat} = 225$  saattir. ( çalışılmış gibi kabul edilen hafta tatili, genel tatil günleri dahil)

Bu durumda aylık fazla çalışma süresine ait ücret tutarı, normal aylık çalışma süresine ait ücretin % 15 i kadar olmaktadır.

33,75 saat karşılığı fazla çalışma ücretinin, 225 saatlik normal çalışma ücretine bölünmesinde  $33,75 / 225 = \% 15$  oranı bulunur.

Tekrarlarsak : 225 saatin % 15'i, 33,75 saat eder.

Buradan hareketle, fazla çalışma dahil aylık ücretin, normal aylık ücretten en az % 15 tutarında fazla olması gerekir.

Yani;

İşçisine, normal asgari ücret olan (2012 temmuz – aralık arası) aylık brüt 940,50 TL sı ile % 15 fazlası olan 1.081,57 TL arası (örneğin 1,075,00 TL/ brüt ) aylık ödeyen işverenin, işçisiyle fazla çalışma dahil ücret karşılığı anlaştığı iddiasında bulunması, yasaya aykırılık oluşturur.

Çünkü bu durumda işveren işçisini asgari ücret altında çalıştırmış olur. NEDEN ?

Çünkü;

1.075,00 TL aylık ücretin 1 yıllık tutarı;  
Asgari ücret olan 940,50 TL sının bir yıllık tutarı ile , yine asgari ücret üzerinden hesaplanan saat ücretinin 1,5 katının 270 saat karşılığı hesaplanacak fazla çalışma tutarının toplamından daha az olacağından, işveren işçisini fiilen asgari ücretin altında çalıştırmış olur ki bu durum yasaya aykırılık hali oluşturur.

**Hesaplayalım:**



1.075,00 TL x 12 ay : **12.900,00 TL** yıllık tutar.

( fazla çalışma dahil ücretin yıllık tutarı)

940,50 TL x 12 ay : 11.286,00 TL ( yıllık asg. ücret)

940,50 / 30 / 7,5 : 4,18 TL saat ücreti

4,18 TL x 1,5 katı : 6,27 TL zamlı saat ücreti

6,27 TL x 270 saat : 1.692,90 TL fazla çalışma ücr.

11.286,00 TL + 1.692,90 TL = **12.978,90 TL**

( asgari ücret yıllık tutarı ile yıllık 270 saat fazla çalışma tutarının toplamı)

Görüldüğü üzere asgari ücret üzerinden, yıllık 270 saat fazla çalışma yapılarak hak edilen yıllık ücret, saptanan 1.075,00 TL aylık ücretin yıllık tutarından fazla olduğundan, işçi fiilen asgari ücretin altında çalıştırılmış olmaktadır.

DEMEK Kİ;

01.07.2012 – 31.12.2012 TARİHLERİ ARASI

FAZLA ÇALIŞMA DAHİL AYLIK ÜCRET **EN AZ**

**1.081,57 TL OLMALIDIR.**

TALEP KONUSU EDİLEN TARİHLER İÇİN FAZLA ÇALIŞMA DAHİL ÜCRETİN AYLIK EN AZ TUTARI , CARİ ASGARİ ÜCRETİN % 15 FAZLASI KADAR OLACAĞINDAN BU DENETİMİN ÖNCELİKLE YAPILMASI GEREKTİĞİNİ UNUTMAYIZ.

## **AYRICA;**

Fazla çalışma ücretinin ücrete dahil edildiği durumlarda, yıllık 270 saatten fazla örneğin yılda 350 saat çalışıldığının kanıtlanmasında hesaplama nasıl olacaktır.

Bu durumda  $YILDA\ 350 - 270 = 80$  saat fazla çalışılmış olmaktadır. Fazla çalışmaya esas ücret çıplak ücret olduğundan ve işçinin ücreti fazla çalışma ücreti dahil tespit edildiğinden öncelikle ücrete ilave edilen fazla çalışma katkı payının düşülmesi ve gerçek ücretin belirlenmesi gerekir.

**Örneğin** işçinin ücreti ( fazla çalışma dahil) aylık 1.265,00 TL ise, aylık normal ve fazla çalışma süresi dahil, çalışma süresi toplamı  $225 + 33,75 = 258,75$  saat olduğundan,

Normal aylık ücret:

$1.265,00 \text{ TL} / 258,75 \times 225 = 1.100,00 \text{ TL}$ ' sına isabet etmektedir. (asgari ücretten fazla olup geçerli )

80 saatlik fazla çalışma hesabı:

$1.100,00 \text{ TL} / 225 \text{ saat} = 4,89 \text{ TL}$  saat ücreti

$4.89 \text{ TL}$  saat ücreti  $\times 1,5 = 7,34 \text{ TL}$  zamlı saat ücreti

$7,34 \text{ TL} \times 80 \text{ saat} = 587,20 \text{ TL}$  fazla çalışma ücret alacağı hesaplanmış olur.

## E – Prim karşılığı çalışanlar : Satış temsilcileri

Belli hedeflerin gerçekleşmesine bağlı olarak ücret + prim karşılığı çalışan işçilerin aldığı primler, fazla çalışmaları karşılığı alması gereken ücretten az ise aradaki fark fazla çalışma ücreti olarak talep edilebilir.

**Örneğin** işçinin aylık sabit ücreti üzerinden haftalık yapmış olduğu fazla çalışmaları hesaplanıp aylık primin haftaya isabet eden kısmı ile kıyaslanır, hesaplanan fazla çalışma ücreti fazla ise fazlalık kısmı talep edilebilir.

Aynı hesaplama yöntemi aylık olarak da yapılabilir ancak fazla çalışma süresinin haftalık hesaplanması zorunlu olup, haftalık süreler toplanarak aylık fazla çalışma süresi bulunur.

F- İŖyerinde Ŗst dŖzey konumda alıŖan iŖi, gŖrev ve sorumluluğunun gerektirdiği Ŗcret aldığı takdirde ayrıca fazla alıŖma Ŗcreti isteyemez .

Ŗst dŖzey konumda alıŖan iŖi, iŖyerinde kendisine talimat veren yŖnetici veya Ŗirket ortağı olması halinde alıŖma gŖn saatlerini kendisi belirleyemeyeceğinden fazla alıŖma Ŗcreti talep edebilir.

## 2 – FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI

Fazla çalışmanın ispat yükü işçidedir. İspatta her türlü delil geçerlidir. Ancak:

- a) İşçinin imzasını taşıyan bordrolar sahteliği kanıtlanana kadar kesin delil kabul edilir.
- b) İhtirazi kayıtsız imzalanmış bordroda yazılı fazla çalışma ücretinden daha fazla çalışma yapıldığı iddia edilemez.
- c) İmzalı bordroda yazılı fazla çalışma alacağı ödenmiş sayılır.



- d) İhtirazi kayıtsız imzalanmış bordrolarda yazılı çalışma süresinden daha fazla çalışma yapıldığı iddiası ancak geçerli yazılı belge (puantaj - işe giriş çıkış kartları v.b.) ile kanıtlanabilir.
- e) Bordrolar imzasız olsa da fazla çalışma ücretlerinin tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarda bankaya ücret ödenmesi halinde ihtirazi kayıt yoksa ödeme üzerinde fazla çalışma yapıldığı iddiası da yazılı delille kanıtlanabilir.

- f) İşyeri kayıtları işe giriş çıkışı gösteren belgeler iş yeri iç yazışmaları delil niteliğindedir.
- g) İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğu ve herkesçe bilinen bazı genel vakıalar fazla çalışmanın tespit ve tayininde göz önüne alınır.

## **3 – FAZLA SÜRELİ ÇALIŞMA**

TİS veya bireysel sözleşmelerle iş yerinde haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, bireysel veya TİS ile saptanan haftalık çalışma süresi ile 45 saat arasındaki çalışmalardır.

Devlet dairelerinde İş Kanununa tabi olarak çalışanların durumu ile yine Adliyelerde ve Belediyelerde İş Kanuna tabi çalışanların durumu buna örnektir.

Bu tür yerlerde haftanın 5 günü, günde 08,30 – 17,30 saatler arası çalışıldığından, 1 saat dinlenme süresi düşüldükten sonra günlük çalışma süresi 8 saat ve haftalık 40 saat olmaktadır.

Yine TİS ile işyerinde haftalık çalışma süresi 40 saat olarak da belirlenebilir.

Haftalık çalışma süresinin 40 saat olarak belirlendiği veya uygulandığı işyerlerinde, 40 saatten fazla ancak 45 saatten az çalışma süreleri FAZLA SÜRELİ ÇALIŞMA” olarak kabul edilecektir.

## 4 – FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN TUTARI

Günlük çıplak ücretin 7,5 'a bölünmesi suretiyle bulunacak saat ücretinin

- a) Fazla süreli çalışmalarda saat ücretinin 1,25 katı tutarı ( saat ücreti % 25 yükseltilerek )
- b) Fazla çalışmalarda saat ücretinin 1,5 katı tutarı ( saat ücreti % 50 yükseltilerek )

## **5 – FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN DİĞER ÖZELLİKLERİ**

- a) Ücretin ödenme zamanında muaccel olur.
- b) Muaccel olduğu tarihten başlayarak 5 yıllık zamanaşımı süresine tabidir.
- c) Fazla çalışma ücreti takdiri delillerle ( tanık v.b.) kanıtlanmış ve geçmişe ait uzun bir süreyi kapsayıp, miktarının fazla çıkması halinde hakimlikçe indirim yapılabilir.
- d) Fazla çalışma süresi yazılı belge veya işveren kayıtlarıyla kanıtlanmışsa indirim yapılamaz.
- e) İndirilen tutar karşılığı karşı tarafa vekalet ücreti verilmez.

## 6 – FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ HESABI YÖNTEMİ

### A ) Haftalık 45 saati geçen fazla çalışma ücreti hesabı.

a) Fazla çalışılan süreler haftalık olacak şekilde belirlenir.

Zira haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır. Bu sebeple haftada çalışılan sürelerin toplamının 45 saati aşip aşmadığı saptanır.



- ÖNEMLİ NOT :

Bu belirlemede günlük çalışma sürelerinin en fazla 11 saati ve gece çalışmalarının en fazla 7,5 saati normal çalışma süresi kabul edilerek haftalık çalışma süresi hesaplanır. Bu saatler üzerinden yapılan hesaplamada haftalık 45 saati aşan kısım fazla çalışma olarak tespit edilir.

## b) Haftalar, ücrete göre kümelenir

Fazla çalışma ücreti hesabı, fazla çalışıldığı andaki ücrete göre hesaplanacağından ve ücret zamana göre değişkenlik arzettiğinden aynı ücret dönemine isabet eden haftalar toplanarak kümelenir.

c) Ücrete göre kümelenen her bir haftada, ayrı ayrı belirlenen haftalık fazla çalışma saatleri toplanarak (ücrete göre kümelenen haftalardaki) toplam fazla çalışma süresi bulunur

Örneğin, 6 aylık ücret döneminde 26 hafta söz konusu olduğundan ve eğer her hafta periyodik olarak 3 saat fazla çalışma yapıldığı saptanmışsa, 26 ile 3 çarpılarak, O ücret döneminde 78 saat fazla çalışma yapıldığı bulunur. ( işyerinde günlük çalışma süresinin - dinlenme süreleri düşüldükten sonra - 8 saat olarak tespit edildiği durumlar buna örnektir. )

- d) Ücret dönemindeki günlük ücret 7,5'a bölünerek saat ücreti ve 1,5 ile çarpılarak da zamlı saat ücreti bulunur
- e) Ücret dönemindeki zamlı saat ücreti ile 0 ücret dönemine isabet eden haftaların toplamında yapılan fazla çalışma süresi çarpılarak ( ücrete göre kümelenen tarihlere ait) fazla çalışma tutarı belirlenir
- f) Bu işlem her bir ücrete göre kümelenen haftalar için ayrı ayrı yapılarak ve hepsi toplanarak tüm fazla çalışma tutarı bulunur.

**B ) Günlük olarak yapılan fazla çalışmalarda fazla çalışma ücreti hesabı**

a) Yasa haftalık 45 saati aşmasa da günlük 11 saati ve gece çalışmalarında 7,5 saati aşan çalışmaları fazla çalışma olarak kabul ettiğinden öncelikle bu durum yine aynı ücret dönemine isabet eden tarihler arasında günlük olarak saptanır.

- b) Aynı ücret dönemindeki normal günlük ücret ve % 50 fazlası olacak şekilde fazla çalışma saat ücreti saptanır.
- c) Saat ücreti ile ücret dönemi içinde yapılan günlük fazla çalışma süreleri saat olarak toplanarak birbiri ile çarpılır.

**Örnek :** 6 aylık ücret döneminde sadece 3 gün ve dinlenme süresi düşüldükten sonra 2 saat aşımak suretiyle gece çalışılması yapıldığı saptanmışsa, saptanan zamlı saat ücreti ile (2 saat x 3 gün) 6 saat çarpılarak O döneme ait fazla çalışma ücreti bulunur.

C- Hem Haftalık çalışma süresi ve hem de günlük çalışma süresi aşılacak şekilde aynı hafta içinde çalışma olması halinde hesaplama yöntemi.

**Örneğin :** Ara dinlenme süreleri düşüldükten sonra, Pazartesi, Salı Çarşamba günleri 11 saat, Perşembe günü 14 saat Cuma günü gecesini 9 saat Cumartesi günü 5 saat çalışma yapıldığının kanıtlanması halinde.

Önce haftalık 45 saatlik çalışma şartına bağlı olmaksızın günlük fazla çalışılan günlerdeki fazla çalışma süreleri belirlenerek ayrılır. Böylece adı geçen günlerdeki çalışma süreleri normal sürelere indirilerek haftalık çalışma süresine esas olacak hale getirilir.

**Örneğimizde** Perşembe günü 14 saat ve Cuma gecesi 9 saat çalışıldığı belirtildiğinden önce Perşembe günü normal çalışma süresi 11 saat olarak kabul edilerek 3 saatlik kısım ile Cuma gecesi normal çalışması 7,5 saat olarak kabul edilerek 1,5 saatlik kısım fazla mesai olarak tespit edilir.



Daha sonra ; Perşembe günü çalışması 11 saat ve cuma gecesi çalışması 7,5 saat olarak kabul edilerek haftalık çalışma süresi bulunur ve 45 saatlik kısımdan fazla çalışma saatleri fazla çalışma olarak belirlenir.

**Örneğimizde** olduğu gibi; haftalık çalışma süresi :

$11 + 11 + 11 + 11 + 7,5 + 5 = 56,5$  saat olarak belirleneceğinden haftalık 45 saatlik çalışma süresinin 11,5 saat aşılarak çalışıldığı tespit edilmiş olunur.

Perşembe günü 3 saat ve Cuma günü 1,5 saat günlük çalışma süreleri, 11,5 saat de haftalık çalışma süresi aşılarak çalışıldığından toplam haftada,  $3 \text{ saat} + 1,5 \text{ saat} + 11,5 = 16 \text{ saat}$  fazla çalışma yapıldığı tespit edilmiş olur.

## DİKKAT

- Önce günlük fazla çalışma süreleri,
- Sonra haftalık fazla çalışma süreleri tespit edilmelidir.

## HESAPLAMADA DİKKAT EDİLECEK HUSUSLAR:

Fazla çalışma fiilen çalışılan günlerde olabileceğinden, yıllık fazla çalışmalar hesabında;

Yıllık izinde geçen süreler ile çalışılmayan genel tatil günlerini hesaba katmamak gerekir.

Örneğin, yıl boyunca her hafta düzenli olarak 3 saat fazla çalışma yapıldığı varsayıldığı bir durumda yıldaki hafta süresi 52 olarak kabul edilmez, izin süresi ( 14 -20 veya 26 gün) ile 13,5 genel tatil günler süresinin indiriminin yapılması gerekir.

# 1475 s.y. İle 4857 s.y. Arasında fark

1475 sayılı yasada sadece haftalık 45 saati geçen çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edildiğinden örneğin haftanın 3 günü, günde ( NET) 14 saat çalışılıp diğer günlerin dinlenildiği işyerinde 1475 sayılı yasaya göre yukarıdaki örnek esas alındığında haftada toplam  $14 \text{ saat} \times 3 \text{ gün} = 42$  saat çalışıldığından, fazla çalışma olmadığı kabul edildiği halde, 4857 s.y. günlük 11 saati aşan çalışmaları fazla çalışma kabul edip, denkleştirme dışı tuttuğundan günlük  $14 - 11 = 3$  er saatten haftada toplam 9 saat fazla çalışma yapıldığı kabul edilmesi gerekecektir.

**MADDI  
TAZMINAT**

# I – HUKUKİ DAYANAK

## 1 – İŞ KAZALARINDA :

A- Önce Yargı kararları bu konuda ne diyor bir bakalım ?

**Taraflar arasındaki "destekten yoksun kalma ve manevi tazminat" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Ankara 4. İş Mahkemesince davanın destekten yoksun kalma tazminatının reddine, manevi tazminat kısmının, kısmen kabulüne dair verilen 15.04.2003 gün ve 2000/504 E. 2003/206 K. sayılı kararın incelenmesi taraf vekilleri tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 06.11.2003 gün ve 2003/8772-9009 sayılı ilamı ile;**

(...Dava nitelikçe Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmayan zararın giderilmesi istemine ilişkindir. Bu nedenle, haksız zenginleşmeyi ve mükerrer ödemeyi önlemek için kurum tarafından hak sahiplerine bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin belirlenen tazminattan düşürülmesi gerektiği Yargıtay'ın oturmuş yerleşmiş görüşlerindedir. Bu bakımdan, davanın niteliği göz önünde tutularak öncelikle hak sahiplerine Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından iş kazası nedeniyle gelir bağlanıp bağlanmadığının araştırılması, gelir bağlanmış ise, bildirilen miktarın, tazminattan düşülmesi, gelir bağlanmamış ise bu yön, hak sahibinin tazminat hakkını doğrudan etkileyeceğinden hak sahibine; gelir bağlanması için Sosyal Sigortalar Kurumu'na başvurması giderek, Sosyal Sigortalar Kurumu aleyhine dava açması için önel verilmesinde ve verilen önelin sonucuna göre karar verilmesinde yasal zorunluluk olduğu açıktır.

Başka bir anlatımla, hak sahibi tarafından Kurum aleyhine açılan davada, 506 Sayılı Yasanın 24. maddenin öngördüğü koşulların oluşmadığının saptanması durumunda; hak sahibine gelir bağlanmayacağı, giderek hak sahibinin, destekten yoksun kalma tazminat isteme hakkına sahip olmayacağı açık-seçiktir. Somut olayda, hak sahibi anne ve baba yönünden yukarıda açıklanan doğrultuda, inceleme ve araştırma yapılmadığı ortadadır.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozulmasına, bozma nedenine göre, sair hususların şimdilik incelenmesine yer olmadığına,



**O halde, davacıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır...)** gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

### **HUKUK GENEL KURULU KARARI**

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

**(YHGK 16.10.2004 gün ve 2004/ 21 – 445 E. , 487 K.)**

KARAR GEREKÇESİNDE HUKUK GENEL KURULU:

İŞ KAZALARI SEBEBİYLE OLUŞAN MALULİYETE DAYALI VEYA ÖLÜM SEBEBİYLE OLUŞAN DESTEK KAYBINA DAYALI TAZMİNAT İSTEMLERİNİN HUKUKİ DAYANAĞININ:

**SGK TARAFINDAN KARŞILANMAYAN ZARARIN GİDERİLMESİ** OLARAK KABUL ETMEKTEDİR.

BU SEBEPLE DE ; OLUŞAN İŞ KAZASI SEBEBİYLE KAZAZEDEYE VEYA HAKSAHİPLERİNE SGK ( SSK ) TARAFINDAN GELİR BAĞLANMASI ÖN ŞART OLARAK KARŞIMIZA ÇIKMAKTADIR.

YANI, İŞ KAZASI SONUCU SİGORTALININ HAYATINI KAYBETMEYİP , KALICI İŞ GÖREMEZLİĞE UĞRAMASI HALİNDE BİZZATKENDİSİ ( VÜCUT TAMLIĞINI BELLİ ORANDA YİTİRDİĞİNDEN) HAK SAHİBİ OLARAK KABUL EDİLMEKTE, SİGORTALININ HAYATINI KAYBETMESİ HALİNDE KİMLERİN HAK SAHİBİ OLACAĞI SSK/ SGK TARAFINDAN BAĞLANAN GELİR İLE BELİRLENDİĞİNDEN, ÖNCELİKLE SGK/SSK TARAFINDAN KİMLERE GELİR BAĞLANDIĞININ ARAŞTIRILARAK TESPİTİ GEREKMEKTEDİR.

B - **SSK** TARAFINDAN İŞ KAZASI SEBEBİYLE GELİR BAĞLANANLAR: ( 506 Sayılı Yasa )

a) İş kazası sebebiyle meslekte kazanma gücünün tamamını veya en az % 10 luk kısmını yitiren sigortalının **KENDİSİNE** ,

Sürekli ve tam iş göremezlikte kazancının % 70'i,

Sürekli kısmi iş göremezlikte ( kazancının % 70 inin) iş göremezlik derecesi oranına tekabül eden tutarı,

Gelir olarak bağlanır.

Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise bu gelirler % 50 artırılır. ( 506 sayılı yasa madde 20 )

## **b) Eş**

### **İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde**

Ölen sigortalının tespit edilecek yıllık kazancının % 70'inin; gelir alan çocuğu bulunması halinde % 50'si, bulunmaması halinde % 75'i, dul eşine gelir olarak bağlanır.

( 506 sayılı yasa madde 23 )

# **ÖZEL BİR DURUM:**

**İmam Nikahlı eşin durumu :**

**Davacı Hanım imam nikahlı eş olup, resmi nikahlı eş olması halinde S.S.K.' ca iş kazası sigorta kolundan bu davacıya bağlanacak gelirin peşin sermaye değeri ile zararın bir bölümü S.S.K.'ca karşılanacağından, imam nikahlı eşe gelir bağlanmaması nedeniyle mahkemece, bu davacının maddi zararından Borçlar Kanunu'nun 43-44. maddeleri gereğince münasip bir indirim yapılmak suretiyle hak ettiği maddi tazminat alacağıının miktarının tesbit edilmesi gerekirken hakkaniyet indirimi yapılmamış olması isabetsiz olmuştur.( Yarg. 21. H.D. 28.05.2007 gün ve 2007/ 289 – 8718 E – K )**

## **c) Çocuklar**

**İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde**

**18 yaşını, orta öğrenim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olan veya çalışamayacak durumda malül bulunan ve Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan erkek çocuklarla yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan ve Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi bir işte çalışmayan, buralardan gelir veya aylık almayan kız çocukların her birine %25'i, (506 sayılı yasa madde 23)**

## d) Anne ve baba

Sigortalının ölümü tarihinde eşine ve çocuklarına bağlanması gereken gelirlerin toplamı, sigortalının yıllık kazancının % 70 inden aşağı ise, artanı, eşit hisseler halinde sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmayan veya 2022 sayılı Kanuna göre bağlanan aylık hariç olmak üzere buralardan her ne ad altında olursa olsun gelir veya aylık almayan ana ve babasına gelir olarak verilir. Ancak, bunların her birinin hissesi sigortalının yıllık kazancının % 70 inin dörtte birini geçemez.

Sigortalının ölümü ile eşine ve çocuklarına bağlanabilecek gelirlerin toplamı, sigortalının yıllık kazancının % 70 inden aşağı değilse ana ve babanın gelir bağlanma hakları düşer.  
( 506 s.y. Madde 24)



## C - **SGK** TARAFINDAN İŞ KAZASI SEBEBİYLE GELİR

BAĞLANANLAR: ( 5510 Sayılı Yasa )

a) İş kazası sebebiyle meslekte kazanma gücünün tamamını veya en az % 10 luk kısmını yitiren sigortalının **KENDİSİNE** ,

Sürekli ve tam iş göremezlikte kazancının % 70'i,

Sürekli kısmi iş göremezlikte ( kazancının % 70 inin) iş göremezlik derecesi oranına tekabül eden tutarı,

Gelir olarak bağlanır.

Sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranı % 100 dür. ( 5510 sayılı yasa madde 19 )

## **b) Eş**

### **İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde**

(Sigortalının gelirinin) Dul eşine % 50'si; aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşine ise bu Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentleri hariç bu Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaması veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olması halinde % 75'i.

( 5510 sayılı yasa madde 34/a )

## c) Çocuklar

- Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış çocuklardan;
- 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların veya,
- Kurum Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malûl olduğu anlaşılanların veya,
- Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarınının,
- her birine % 25'i, ( 5510 s.y. Madde 34/b )

## d) Anne ve baba

Hak sahibi eş ve çocuklardan artan hisse bulunması halinde her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartıyla ana ve babaya toplam % 25'i oranında; ana ve babanın 65 yaşın üstünde olması halinde ise artan hisseye bakılmaksızın yukarıdaki şartlarla toplam % 25'i, ( 5510 s.y. Madde 34/ d )

NETİCE OLARAK Gerek 506 ve gerekse 5510 s.y.

- Vücut tamlığının % 10 oranında yitilmesi sonucunu doğuran iş kazalarında sigortalının kendisine,
- Ölümlü iş kazalarında haksahibi olarak sigortalının eşine, çocuklarına ve anne ile babasına gelir bağlanacağını

Hükme bağlamış olduğundan bu kişiler SSK veya SGK tarafından karşılanmayan zararlarının giderilmesini, (maddi tazminat ) talep edebilecek HAK SAHİBİ kişiler olarak kabul edilmektedir.

# ANCAK

SSK/SGK TARAFINDAN BAKIM ALTINDA OLMADIĞI GEREKÇESİYLE GELİR BAĞLANMAYAN ANNE, BABA YANINDA KANUN GEREĞİ DESTEK GELİRİ BAĞLANAMAYACAK OLAN KARDEŞ, NİŞANLI GİBİ KİŞİLER DESTEK KAYBINA UĐRAMIŐ OLARAK KABUL EDİLMEMEYECETİR.

## 2 – DİĞER HALLERDE :

İş kazaları dışında trafik kazası veya haksız fiil sonucu oluşan zararların gideriminde :

Önce Yargı kararlarına bakalım:

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 06.03.1978 tarih ve 1/3 sayılı kararının gerekçesinde oluşan zararı:

<Destekten Yoksun Kalma Tazminatı eylemin karşılığı olan bir ceza olmayıp, ölüm sonucu ölenin yardımından yoksun kalan kimsenin muhtaç duruma düşmesini önlemek ve yaşamının, desteğin ölümünden önceki düzeyde tutulması amacına yönelik sosyal karakterde kendine özgü bir tazminat..> olarak belirtmiştir.

Hukuk Genek Kurulu kararında da;

“Destekten yoksun kalma tazminatı niteliği itibariyle; üçüncü kişilere, desteğin gelir ve yardımından yoksun kalmaları nedeniyle tanınmış bağımsız bir hak olup, mirasçılık sıfatı ve miras hukuku ile ilgisi yoktur. Çünkü bu hak, mirasçılık sıfatından değil, eylemli olarak destek olanın ölümü nedeniyle, onun gelir ve yardımından yoksun kalma ya da farazi destek olma olgusundan kaynaklanmaktadır” (YHGK 25.05.1984 gün, E: 1982/9-301, K: 1984/619).



olarak belirtmiş ve bir başka kararında;

<Bu itibarla, Borçlar Kanunu'nun 45/II. maddesinde desteğin yardımından yoksun kalan <diğer kimseler> tabirinden, **ölenle aralarında yakın ilişki bulunan anası, babası, eşi, çocukları, kardeşleri, nişanlısı, hatta evlilik dışı birlikte yaşadığı kimsenin anlaşılması gerektiği; miras hukuku ile ilgili olmadığı için de, mirasçı olmak veya ölen yönünden nafaka borçlusu bulunmak zorunluluğunun bulunmadığı her türlü duraksamadan uzaktır.>** ( YHGK 18.04.2007 gün ve 2007/ 4 – 222 E )

Demek suretiyle konuya iyice açıklık getirmiştir.

İçtihadı Birleştirme kararı ile işbu kararı açılımlı olarak destekleyen Genel Kurul kararlarında destekten yoksun kalma tazminatının hukuki dayanağının B.K. 45/II maddesi olduğu açıkça ifade edilmektedir.

Borçlar Kanunu'nun 45/II. Maddesi: <Ölüm neticesi olarak **diğer kimseler** müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir> hükmüne amir olup, Yeni Borçlar Kanunu 53/3 maddesi eski maddenin özü aynı kalacak şekilde <Ölenin desteğinden yoksun kalan **kişilerin** bu sebeple uğradıkları kayıplar> şekline düzenlenerek eski B.K. 45/II madde uygulaması aynen korunmuştur. Yani biraz evvel belirtilen yargı kararları gerekçeleri yeni B.K. 53/3 madde hükmü içinde aynen geçerliliğini devam ettirecektir.

TÜM BU SEBEPLERLE;

Trafik yada haksız fiil sonucu oluşan destek kaybı davalarının hukuki dayanağı eski B.K. 45/II. Maddesi – Yeni B.K. 53/3 maddesi olup, Müteveffanın yardımından mahrum kalan diğer kimseler tanımına giren herkes

**Yani Eş ve çocuklar dışında,**

**Anne – Baba – Kardeş – Nişanlı**

**DAHİLDİR.**

HESAPLAMA  
YÖNTEMİ

# I

**İŞ KAZASI SONUCU ÖLÜM  
HALİNDE, HAK SAHİPLERİNİN  
TALEP EDEBİLECEĞİ  
DESTEKTEN YOKSUN  
KALMAYA YÖNELİK MADDİ  
ZARAR HESABI**

A – HESAPLAMADA ESAS OLACAK MAHİYETTE,

**1 – Ölen Sigortalının geliri saptanır ve asgari**

**ücrete oranlanır:**

Sadece çıplak ücret olmayıp, devamlılık arzeden tüm gelirlerin gün/ay tutarı ( ikramiye, prim sair gibi ) NET olacak şekilde tespit edilir ve cari asgari ücrete oranlanır. Günlük veya aylık üzerinden olabilir.

## Ücretin hesabında kafa karıştıran konu : AGİ

Ücretin belirlenmesinde öne çıkan bir sorun da **Asgari Geçim İndirimidir. ( AGİ)** Maddi tazminat hesabına ilişkin tanzim edilen raporlarda en çok hata ücretin belirlenmesinde ve/veya pasif dönem hesabındaki asgari ücret belirlenmesinde AGİ konusunda oluşmaktadır. Bu sebeple öncelikle AGİ nin, ne olduğu, nasıl hesaplandığı ve asgari ücretle olan ilişkisinin üzerinde durulması gerekmektedir. Yargıtay 21. H.D.' nin AGİ ile ilgili vermiş olduğu karar özeti aşağıdadır.



<...01.01.2008 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 5615 sayılı Yasanın 2. maddesiyle değişik 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun askeri geçim indirimi başlıklı 32. maddesine göre "Ücretin gerçek usulde vergilendirilmesinde asgari geçim indirimi uygulanır. Asgari geçim indirimi; ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin yıllık brüt tutarının; mükellefin kendisi için %50'si, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için % 10'u, çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere; ilk iki çocuk için % 7.5 diğer çocuklar için % 5'idir. Gelirin kısmi döneme ait olması halinde, ay kesirleri kesirleri tam ay sayılmak suretiyle bu süreye isabet eden indirim tutarları esas alınır. Asgari geçim indirimi, bu fıkraya göre belirlenen tutar ile 103. maddedeki Gelir Vergisi Tarifesi'nin birinci gelir dilimine uygulanan oranın çarpılmasıyla bulunan tutarın, hesaplanan vergiden mahsup edilmesi suretiyle uygulanır...> ( Yarg. 21. H.D. 23.02.2012 gün ve 2009/ 11212 E, 2010/ 1807 K )

## Asgari Geçim İndirimi Neymiş ?

Ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan asgari ücretin yıllık brüt tutarının; mükellefin kendisi için % 50'si, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için % 10'u, çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere; ilk iki çocuk için % 7,5 diğer çocuklar için % 5'i oranı toplamı üzerinden gelir vergisi ilk dilimi oranı ile çarpımı suretiyle bulunan tutarın 12 ye bölümü ile aylık olarak hesaplanan ve (vergi iadesi kapsamında) net ücrete ilave edilen tutardır.

AGİ kapsamındaki:

“Çocuk” tabiri, mükellefle birlikte oturan veya mükellef tarafından bakılan (nafaka verilenler, evlat edinilenler ile ana veya babasını kaybetmiş torunlardan mükellefle birlikte oturanlar dahil) 18 yaşını veya tahsilde olup 25 yaşını doldurmamış çocukları,

“Eş” tabiri ise, aralarında yasal evlilik bağı bulunan kişileri

ifade etmektedir.

## Yani kısaca AGİ :

NET ücrete ilave edilen vergi iadesi kapsamındadır. Bu haliyle ikramiye veya prim veya ek ücret olarak değerlendirilmemesi gerekir.

AGİ brüt ücrete ilave edilmez. Brüt ücretin NET ücrete çevrilmesinden sonra, NET ücrete ilave edilen ve sigortalının bekar veya eşi çalışmayan evli olup olmamasına ve çocuk sayısına bağlı olarak değişkenlik arz eden bir tutardır. Brüt ücretin artması AGİ tutarını arttırmaz.

## HESAPLANMASI :

AGİ oranlarını hatırlayalım :

Sigortalının kendisi için : % 50

Çalışmayan eş için : % 10

İlk çocuk için : % 7,5

2. Çocuk için : % 7,5

Sonraki çocukların her biri için : % 5

Gelir Vergisi ilk diliminin oranı : % 15

**Örnek 1:** Sigortalının bekar veya evli ama eşi çalışan ve çocuksuz olması halinde:

2012 başı asgari ücret BRÜT 886,50 TL

Bekar veya eşi çalışan evli ve çocuksuz için oran % 50 olduğundan:

886,50 TL x 12 : 10.638,00 TL

10.638,00 TL x % 50 : 5.319,00 TL

5.319,00 TL x % 15 : 797,85 TL

797,85 TL / 12 : 66.49 TL aylık tutar

**Örnek 2 :** Sigortalının evli, eşi çalışmadığı ve 4 çocuğu olduğunu varsayarsak ; sigortalı için % 50, çalışmayan eş için % 10, ilk iki çocuk için % 7,5, diğer iki çocuk için % 5 den toplam oran: % 85

2012 başı asgari ücret BRÜT 886,50 TL

Sigortalının AGİ oranı % 85 olduğundan:

886,50 TL x 12 : 10.638,00 TL

10.638,00 TL x % 85 : 9.042,30 TL

9.042,30 TL x % 15 : 1.356,35 TL

1.356,35 TL / 12 : 113,03 TL aylık tutar

## ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI

	2008 YILI	2009 YILI
Bekar ve eşi çalışan evli	45,63 TL	49,95 TL
Evli eşi çalışan 1 çocuk	52,47 TL	57,44 TL
Evli eşi çalışan 2 çocuk	59,32 TL	64,94 TL
Evli eşi çalışan 3 çocuk	63,82 TL	69,93 TL
Evli eşi çalışan 4 çocuk	68,44 TL	74,93 TL
Evli Eşi Çalışmayan	54,76 TL	59,94 TL
Evli eşi çalışmayan 1 çocuk	61,60 TL	67,43 TL
Evli eşi çalışmayan 2 çocuk	68,44 TL	74,93 TL
Evli eşi çalışmayan 3 çocuk	73,00 TL	79,92 TL
Evli eşi çalışmayan 4 çocuk	77,57 TL	84,92 TL



## ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI

	2010 YILI	2011 YILI
Bekar ve eşi çalışan evli	54,68 TL	59,74 TL
Evli eşi çalışan 1 çocuk	62,88 TL	68,70 TL
Evli eşi çalışan 2 çocuk	71,08 TL	77,66 TL
Evli eşi çalışan 3 çocuk	76,55 TL	83,63 TL
Evli eşi çalışan 4 çocuk	82,01 TL	89,61 TL
Evli Eşi Çalışmayan	65,61 TL	71,69 TL
Evli eşi çalışmayan 1 çocuk	73,81 TL	80,65 TL
Evli eşi çalışmayan 2 çocuk	82,01 TL	89,61 TL
Evli eşi çalışmayan 3 çocuk	87,48 TL	95,58 TL
Evli eşi çalışmayan 4 çocuk	92,95 TL	101,55 TL

# 2012 yılı AGİ tutarları

Bekar ve evli ama eşi çalışan	66,49 TL
Evli eşi çalışan 1 çocuk	76,46 TL
Evli eşi çalışan 2 çocuk	86,43 TL
Evli eşi çalışan 3 çocuk	93,08 TL
Evli eşi çalışan 4 çocuk	99,73 TL
Evli Eşi Çalışmayan	79,79 TL
Evli eşi çalışmayan 1 çocuk	89,76 TL
Evli eşi çalışmayan 2 çocuk	99,73 TL
Evli eşi çalışmayan 3 çocuk	106,38 TL
Evli eşi çalışmayan 4 çocuk	113,03 TL

# **DİKKAT 1**

Her yıl başında geçerli olan asgari ücret üzerinden ve yıl boyunca geçerli olacak şekilde hesaplanır .

Yıl içindeki asgari ücret artışları dikkate alınmaz.

# DİKKAT 2

**2012 YILI temmuz-aralık ayları NET ASGARİ ÜCRET ( her durumda) 739,79 TL DEĞİLDİR.**

739,79 TL NET tutar, sigortalının bekar veya eşi çalışan evli ve çocuksuz olma durumuna göre AGİ ilave edilerek( internet sitelerinde ve/veya hukuk yazılım programlarında) örnek olarak verilmektedir. Ancak uygulamada ( Ve maalesef raporlarda) 2012 yılı Net asgari ücretin sürekli olarak ( yani sigortalının her durumunda ) 739,79 olduğu kabul edilmektedir. Her bir Sigortalı için sosyal durumuna göre AGİ ilave edilerek NET ASGARİ ücret ayrı ayrı hesaplanmalıdır.

## DİKKAT 3

Brüt Asgari ücretin Net asgari ücrete çevrilmesi ile üzerine ilave edilen AGİ'nden sonra oluşan tutarın doğru hesaplanması sadece maddi tazminat davalarında değil, NET talep edilen ihbar, fazla mesai, genel tatil, yıllık izin ücreti gibi işçilik alacakları hesabında da aynı derecede önem arz etmektedir.

## BRÜT ASGARİ ÜCRETİN NETİ NASIL HESAPLANIR.

Asgari ücret her yıl ocak ve temmuz ayında geçerli olmak üzere ve BRÜT olarak tespit edilir. Brüt olarak tespit edilen asgari ücret geçerli olduğu dönem içinde değişikliğe uğramaz. Brüt asgari ücretten :

- a) % 14 oranında SGK prim kesintisi,
- b) % 1 oranında işsizlik prim kesintisi, yapılır.
- c) SGK ve İşsizlik prim toplamı brüt ücretten indirildikten sonra bakiye kalandan Gelir Vergisi ilk dilimi olan % 15 oranında gelir vergisi,
- d) Son olarak da brüt tutardan binde 6,6 damga vergisi kesilir .
- e) Sigortalının sosyal konumuna uygun olan AĞİ ilave edilerek NET asgari ücret bulunur.

**Asgari ücretin Brüt tutarından NET tutarının hesaplanması :**

2012 yılı temmuz – aralık brüt asgari ücret : 940,50

940,50 x % 14 SGK primi	: 131,67 TL
940,50 x % 1 işsizlik primi	: 9,41 TL
940,50 – ( 131,67+ 9,41) x % 15	: 119,91 TL
940,50 x binde 6,6 damga vergisi	: 6,21 TL
Kesinti toplamı	: 267,20 TL
Net : 940,50 TL – 267,20	: 673,30 TL NET

2012 yılı temmuz – aralık ayları NET asgari ücret 673,30 TL olup, AGİ ilavesiyle :

1. Örnekteki, bekar veya eşi çalışan evli için:

673,30 TL + 66,49 TL : 739,79 TL olup,

2. Örnekteki , eşi çalışmayan evli ve 4 çocuklu için

673,30 TL + 113,03 TL : 786,33 TL olmaktadır.

Yani NET asgari ücret; sigortalının bekar, eşinin çalışıp çalışmamasına göre evli ve çocuk sayısına göre değişmektedir. AMA UYGULAMADA ASGARI ÜCRETLER SİGORTALININ SOSYAL KONUMUNA BAKILMAKSIZIN HEP AYNI TUTAR OLARAK KABUL EDİLMEKTEDİR Kİ HESAPLAMA HATALARININ EN BARİZİ BU HUSUSTUR.



Bu sebeple ölen sigortalının kaza tarihindeki net ücretinin net asgari ücrete olan oranını hesaplarken;

- a) Sigortalının kaza tarihindeki brüt ücretinin net tutarı bulunarak ( sigortalının konumuna göre) AGİ ilave edilmesi,
- b) Kaza tarihindeki net asgari ücret aynı tutardaki AGİ ilave edilerek hesaplanmalı,
- c) İşbu iki net ücretin birbiri ile oranlanması gerekmektedir.

**Bir örnek:** Kaza tarihi 12.07.2012 olup, sigortalının brüt ücreti 1.252,00 TL ve sigortalı eşi çalışmayan evli ve 1 çocuklu ise :

a) 1.252,00 TL brüt ücretin NETİ

SGK primi : 175,28 TL , İşsizlik primi: 12,52 TL,  
gelir vergisi: 159,63 TL, Damga vergisi: 8,26 TL  
olup NET tutar : 896,31 TL + 89,76 TL ( AGİ ) =  
986,07 TL

b) 2012 yılı temmuz ayı asgari ücret NET 673,30 TL  
olup, 89,76 TL AGİ ilavesiyle 763,06 TL

c)  $986,07 \text{ TL} / 763,06 \text{ TL} = 1,2923$  katı

## ÖNEMLİ:

Sigortalının aylık ücreti yüksek ise, brüt ücretin net ücrete çevrilmesinde, ücretin yıllık tutarına göre uygulanacak gelir vergisi oranının değişkenlik gösterebileceği, yıllık gelir tutarının, gelir vergisi oranının ilk dilimi olan % 15 i aşabileceği, yıllık gelirin bir kısmına % 20 lik ikinci dilimin ve hatta % 27 lik üçüncü dilimin uygulanabileceği hususu gözden kaçırılmamalıdır. Özel bir durum olmakla birlikte bilgi eksikliğine yer vermemek sebebiyle işbu açıklamanın yapılması gerekmiştir.

## **2 – Ölen sigortalının ve hak sahiplerinin kaza tarihindeki yaşları ayrı ayrı saptanır.**

Sigortalı vefat etmiş olduğundan, dosya içindeki Veraset belgesinden veya nüfus bilgilerinden, hem vefat eden sigortalının ve hem de hak sahibi konumundaki eş, varsa çocuklar ve bakım altında olduğu belirlenmişse anne ve babanın herbirinin yaşları kaza tarihine göre yıl ay ve gün olarak belirlenir.

### **3 – Ölen sigortalının ve hak sahiplerinin bakiye muhtemel yaşı tespit edilir.**

P.M.F. Yaşam tablosundan yararlanılarak sigortalı ile hak sahiplerinin kaza tarihindeki yaşlarına göre bakiye muhtemel ömürleri ayrı ayrı saptanır. PMF tablosunda yaşlar yıl olarak belirlenmiştir. Bu sebeple örneğin sigortalının yaşı kaza tarihinde 33 yıl 7 ay 25 gün ise PMF tablosunda 33 yıl karşılığı mı yoksa 34 yıl karşılığı mı esas alınacak sorusunu akla getirmektedir. Doğrusu kıstalyevm yapmaktır.

**Örneğin:** PMF yaşam tablosunda bakiye ömür süresi olarak:

33 yıl karşılığı 35 yıl 01 ay 07 gün,

34 yıl karşılığı 34 yıl 03 ay 16 gün gösterilmiştir.

33 ile 34 yaş arası 1 yılda bakiye ömür süresi olarak 9 ay 21 gün yani 291 günlük fark vardır. Sigortalı 33 yaşını 7 ay 25 gün yani 235 gün geçtiğinden: 360 gün 291 güne tekabül ediyor ise 235 gün kaç güne tekabül eder oranından 190 gün yani 6 ay 10 gün bulunur. 35 yıl 1 ay 7 günden, 6 ay 10 gün çıkartıldığından sigortalının bakiye ömür süresi 34 yıl 6 ay 27 gün olacak şekilde NET olarak bulunur.

Aynı hesaplamayı tersten yaparsak; sigortalı kaza tarihinde 33 yıl 7 ay 25 gün yaşında olup, 34 yaşını doldurmasına 4 ay 5 günü yani 125 günü kalmıştır. PMF yaşam tablosunda 33 ile 34 yaş aralığı yani 360 gün yaşam süresi farkı 291 gün olduğundan; 291 günlük bakiye yaşam süresinden 125 güne isabet eden kısım ( $291/360 \times 125$ ) 101 gün yani 3 ay 11 gün olmaktadır. 34 yaş karşılığı bakiye yaş olan 34 yıl 3 ay 16 güne, 3 ay 11 gün ilave edildiğinde sigortalının bakiye ömür süresi NET 34 yıl 6 ay 27 gün olarak (diğer örneklerle aynı olacak şekilde) tespit edilir.

## **4 – Sigortalının hak sahiplerinin destek oranları belirlenir.**

Bu yönde 506 s.y. 23 ve 24. maddesi ile 5510 s.y. 34. maddesi bir ölçü olarak kabul edildiği gibi, genellikle eşin tek başına haksahibi olduğu hallerde % 50 oranında, tek çocukta eş % 40, çocuk % 25, 2 çocukta, eş % 35 çocukların her biri için % % 15 gibi bir destek oranı uygulanmaktadır. Anne ve babanın destek altında olduğu haller nadir olmakla birlikte olması halinde her birine % 7 gibi bir oran öngörülmektedir. Haksahiplerinin tüm destek oranı toplamı % 70 i geçmemektedir.



## **5 - Ölen sigortalının varsa kusuru tespit edilir.**

Kusurla ilgili olarak açılmış ceza mahkemesinde belirlenen kusur oranından ziyade mahkemece yaptırılan kusur incelemesi sonucu tanzim edilen kusur bilirkişi raporundaki oranlara itibar edilmesi gerekir. Zira, İş kazalarında işverenin kusursuz sorumluluğu bulunduğundan, işverenin değil, ölen sigortalının kusuru önem arz etmektedir. Ceza yargılamasında ise sanık olan işveren veya vekilinin kusuru araştırılmaktadır.

## 6 – Evlenme ihtimali tespit edilir.

Hak sahibi olarak eş bulunmakta ise, eşin evlenme ihtimali oranı yaşı, çocuk sayısı ve sosyal konumu değerlendirilerek evlenme ihtimali belirlenir bu yönde bazı araştırma tabloları bulunmaktadır. **Kadınların** yaşlarına göre yeniden evlenme olasılıklarını gösteren tablolar şöyledir:

### a) Kadınların yaşlarına göre yeniden evlenme olasılıkları:

#### **Moser tablosu**

- 20 yaşındaki dul kadın için %72
- 25 yaşındaki dul kadın için %48
- 30 yaşındaki dul kadın için %28
- 35 yaşındaki dul kadın için %17
- 40 yaşındaki dul kadın için % 9

## **Stauffer/Schaetzle tablosu**

- 18 yaşındaki dul kadın için %75
- 20 yaşındaki dul kadın için %70
- 25 yaşındaki dul kadın için %40
- 30 yaşındaki dul kadın için %26
- 35 yaşındaki dul kadın için %15
- 40 yaşındaki dul kadın için % 9
- 45 yaşındaki dul kadın için % 7
- 50 yaşındaki dul kadın için % 4
- 55 yaşındaki dul kadın için % 3

## **AYİM (Askeri Yüksek İdare Mahkemesi) tablosu**

- 17-20 yaş arası %52
- 21-25 yaş arası %40
- 26-30 yaş arası %27
- 31-35 yaş arası %17
- 36-40 yaş arası % 9
- 41-50 yaş arası % 2
- 51-55 yaş arası % 1

Tüm tablolaradaki yüzdeler, çocuksuz eşler için olup, AYİM uygulamasında 18 yaşından küçük her çocuk için %5 indirim yapılmaktadır.

## **b) Erkeklerin yaşlarına göre yeniden evlenme olasılıkları tablosu :**

### **Moser tablosuna göre :**

- 20 yaşındaki dul erkek için %90
- 25 yaşındaki dul erkek için %85
- 30 yaşındaki dul erkek için %50
- 35 yaşındaki dul erkek için %30
- 40 yaşındaki dul erkek için %16
- 50 yaşındaki dul erkek için % 4

## **Stauffer/Schaetzle tablosuna göre :**

- 18 yaşındaki dul erkek için %75
- 20 yaşındaki dul erkek için %70
- 25 yaşındaki dul erkek için %40
- 30 yaşındaki dul erkek için %26
- 35 yaşındaki dul erkek için %15
- 40 yaşındaki dul erkek için % 9
- 45 yaşındaki dul erkek için % 7
- 50 yaşındaki dul erkek için % 4
- 55 yaşındaki dul erkek için % 3

## **AYİM tablosuna göre:**

- 17-20 yaş arası erkekler %90
- 21-25 yaş arası erkekler %70
- 26-30 yaş arası erkekler %48
- 31-35 yaş arası erkekler %30
- 36-40 yaş arası erkekler %15
- 41-50 yaş arası erkekler % 4
- 51-55 yaş arası erkekler % 2

Tüm tablolar için yukardaki oranlardan, 18 yaşından küçük her çocuk için %5 indirim yapılacaktır.

## B- HESAPLAMA YÖNTEMİ

Ölen sigortalının:

1 – Aktif çalışma devresindeki kazanç durumu

a) Bilinen devre ( İskontosuz dönem)

b) Bilinmeyen Devre ( İskontolu dönem)

2 – Pasif devredeki kazanç durumu ( Emeklilik Dönemi)

Ayrı ayrı hesaplanır.



# **1 – Aktif çalışma devresindeki kazanç durumu hesabı**

## a) Bilinen devre (İskontosuz dönem)

Ölüm tarihi ile karara en yakın tarih arasında olan süreye ilişkin yapılan zarar hesabını kapsar.

Kazadan sonra belli bir süre tedavi olup, sonra ölüm gerçekleşmişse, kaza ile ölüm tarihi arası süre geçici işgöremezlik süresi olarak ayrıca hesaplanır.

Bu dönemdeki gelirler, hak edildiği halde kaza sebebiyle elde edilemediğinden iskontoaya tabi tutulmaz.

Bu dönem gemiŖe ait olduğundan tüm bulgular bilinebilir durumdadır. Bu sebeple varsayım kuralı uygulanmaz. Yani gelire esas ücret, işyerinde emsal çalışanların ücretleri veya Ticaret veya Esnaf Odası gibi kurumlardan sorulmak suretiyle tespit edilir.

Bu dönem için gelire esas ücret hesabında; müteveffanın kaza tarihindeki ücretinin asgari ücrete olan oranı kadar olacak şekilde döneme tekabül eden cari asgari ücretler arttırılmak suretiyle de gelir tespit edilebilir.

Kazanın oluştuğu işyerinde TİS yok ise ve yıllara göre emsal ücret belirlenemiyorsa genellikle bu yöntem uygulanmaktadır.

Bilinen devre ( iskontosuz dönem) hesabında her ücret yılı ayrı ayrı gösterilmek suretiyle çalışma süresi ve ücret ( gelirin) çarpımı suretiyle bulunur. Yıllara ait gelirler toplanarak Bilinen ( iskontosuz ) devre zarar hesabı tespit edilir.

## Bilinen devre hesap örneği :

Veriler: geride eş ve 4 yaşında bir çocuk bırakmış ise

- a) Kaza ve ölüm tarihi : 15.04.2008
- b) Sigortalının doğumu : 20.08.1974
- c) Yaşı : 33 yıl 7 ay 25 gün
- d) Bakiye ömrü PMF : 34 yıl 6 ay 27 gün
- e) Ücret (aylık brüt) : 720,25 TL
- f) Ücret aylık net +( AGİ) : 515,63 + 61,60 : 577,23
- g) Cari net asgari ücret + AGİ : 435,92 + 61,60 : 497,52
- h) Ücretin asgari ücrete oranı: 1,1602 katı
- i) Karara en yakın tarih : 31.12.2012
- j) Kaza sonrası ücret : Bilinmiyor

# BİLİNEN DEVRE HESABI :

15.04.2008 – 31.12.2012 TARİHLERİ ARASI

Dönem	Net asgari Ücret/ay	AGİ	Toplam	Süre	Oran	Tutar
15.04.2008 - 30.06.2008	435,92	61,60	497,52	1,5 ay	1,1602	865,83 TL
01.07.2008 – 31.12.2008	457,63	61,60	519,23	6 ay	1,1602	3.614,46 TL
01.01.2009 – 30.06.2009	477,18	67,43	544,61	6 ay	1,1602	3.791,14 TL
01.07.2009 – 31.12.2009	496,53	67,43	563,96	6 ay	1,1602	3.925,84 TL
01.01.2010 – 06.30.2010	521,89	73,81	595,70	6 ay	1,1602	4.146,79 TL
01.07.2010 – 31.12.2010	544,44	73,81	618,25	6 ay	1,1602	4.303,76 TL
01.01.2011 – 30.06.2011	570,21	80,65	650,86	6 ay	1,1602	4.530,77 TL
01.07.2011 – 31.12.2011	599,21	80,65	679,86	6 ay	1,1602	4.732,64 TL
01.01.2012 – 30.06.2012	634,64	89,76	724,40	6 ay	1,1602	5.042,69 TL
01.07.2012 – 31.12.2012	673,30	89,76	763,06	6 ay	1,1602	5.311,81 TL
		TOPLAM		4 yıl 7 ay 15 gün		40.265,73 TL

Görüldüğü üzere iskonto indirimi uygulanmamıştır.

## b) Bilinmeyen ( iskontolu ) devre hesabı.

Bu dönem, bilinen devrenin sonu ile müteveffanın 60 yaşını doldurduğu tarih arasındaki dönemi kapsar.

Karar tarihine en yakın tarihe göre saptanan günlük ücret, bilinmeyen devrede her yıl için bir önceki döneme ( yıla) ait ücretin % 10 oranında arttırılmak suretiyle varsayımsal olarak tespit edilir.

Bu dönemde henüz çalışılmadığı için hakedilmeyen gelirler hesaplandığından iskonto uygulanır.

İskonto oranı % 10 olup,  $1/ K_n$  formülü ile bulunur.

**Örnek 1** : Gelir 1 ise ve ilk bilinmeyen yıl için % 10 artması ile gelir yani  $K_n = K : 1$  ,  $n : \%10$  dan 1 yıl : 1,10 olarak bulunur.

İskonto ise  $1/ 1,10 : 0,90909$  olarak bulunur.



**Örnek 2 :** gelir 1 ise ve ikinci bilinmeyen yıl için gelir % 10 dan artıktan 2 kez yararlanacağından  $Kn : 1,10 \times 1,10 : 1,21$  olur.

İskonto  $1/kn$  olduğundan  
 $1/ 1,21 : 0,82644$  olarak bulunur.

Diğer tüm yıllar bu formülasyona göre tespit edilir.

## ÖNEMLİ NOT

Bu devredeki gelir her yıl % 10 oranında arttırılmakta ve % 10 oranında iskontoya tabi tutulmaktadır.

SABİT İKİ SAYI; AYNI SAYI İLE ÇARPILDIĞINDA ve BÖLÜNDÜĞÜNDE İŞBU İKİ SABİT SAYI ve ARASINDAKİ ORAN DEĞİŞMEZ.

Bu basit matematik bilgi karşısında bilinmeyen devre ile ilgili olarak her yıl ayrı ayrı hesap yapmak gereksiz hale gelmektedir. Ancak Yargıtay bu hesaplamaı her nedense istemektedir.

Bu sebeple Bilinmeyen devre hesabında bilinmeyen devreye giren her yılın zarar tutarı birbiri ile aynı olmaktadır.

YANI BİLİNMEYEN İLK YILIN ZARAR  
TUTARI BULUNUP, BİLİNMEYEN DEVRE  
SÜRESİ İLE ÇARPILDIĞINDA AYNI SONUÇ  
ÇIKMAKTADIR.

## Bilinmeyen devre Aktif Dönem hesap örneği :

Veriler: geride eş ve 4 yaşında bir çocuk bırakmış ise

- a) Kaza ve ölüm tarihi : 15.04.2008
- b) Sigortalının doğumu: 20.08.1974
- c) Yaşı : 33 yıl 7 ay 25 gün
- d) Bakiye ömrü PMF : 34 yıl 6 ay 27 gün
- e) 60 yaşındaki tarih : 20.08.1974 + 60 yıl : 20.08.2034
- f) Bilinmeyen devre : 31.12.2012 – 20.08.2034 :  
21 yıl 7 ay 20 gün
- a) 2012 yılı sonu ücreti: 763,06 x 1,1602 katı : 885,30 TL
- b) 2013 yılı ücreti : 885,30 TL x % 10 : 973,83 TL
- c) Ücret artış oranı : % 10
- d) İskonto oranı : % 10

# BİLİNMEYEN DEVRE HESABI :

31.12.2012 – 20.08.2034 TARİHLERİ ARASI

Yıllar	Ücret/ay	Net asgari ücret/yıl	İskonto	Peşin Tutar	Süre
2013	973,83	11.685,96	0,90909	10.623,59 TL	1 yıl
2014	1.071,21	12.854,52	0,82644	10.623,49 TL	1 yıl
2015	1.178,33	14.139,96	0,75131	10.623,49 TL	1 yıl
2016	1.296,17	15.554,03	0,68301	10.623,55 TL	1 yıl
2017	1.425,78	17.109,36	0,62092	10.623,69 TL	1 yıl
2018	1.568,36	18.820,32	0,56447	10.623,51 TL	1 yıl
2019	1.725,20	20.702,40	0,51315	10,623,44 TL	1 yıl
2020	1.897,72	22.772,64	0,46650	10.623,44 TL	1 yıl
2021	2.087,49	25.049,88	0,42409	10.623,41 TL	1 yıl
.....				10.623,50 TL	11 yıl
2033	6.551,44	78.617,28	0,13513	10.623,55 TL	1 yıl
2034	7.206,59	55.250,52	0.12284	6.786,97 TL	7 ay 20 gün
		Toplam		229.880,31 TL	21 yıl 7 ay 20 gün

Hesaplama tablosunda 0,41 TL ile 0,69 TL arasında kuruşlarda ortaya çıkan fark, yıllara göre ücretin % 10 artışlı hali hesaplanırken kuruşların tama iblağsından ve iskonto oranının virgülden sonra 5 rakamın kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır. Aslında her yıl için aynı tutarın ortaya çıkması gerekir. 11 yıllık süre için yıllık ücret 10.623,50 TL olarak kabul edilerek toplam tazminat tutarı belirlenmiştir. Yine 2034 yılı için 60 yaşın dolduğu tarihe kadar olan 7 ay 20 gün süre için hesaplama yapılmıştır.

## 2 – Pasif Dönem ( emeklilik Dönemi) hesabı :

Müteveffanın 60 yaşını doldurduğu tarih ile P.M.F. Yaşam cetveline göre muhtemel yaşayacağı varsayılan ömür süresi sonuna kadar olan dönemi kapsar.



Pasif devre zararının hesaplanması sırasında esas alınan asgari ücret, bir çalışmanın karşılığı değil ekonomik bir değer taşıyan yaşamsal faaliyetlerin sürdürülmesinin karşılığıdır. Hal böyle olunca da ücretle fiilen çalışanlara uygulanmak için getirilen asgari geçim indiriminin, ücretli bir çalışmanın söz konusu olmadığı pasif devre zararının hesaplanması sırasında dikkate alınamayacağı açık ve seçiktir. ( Yarg. 21. H.D. 23.02.2010 gün ve 2009/ 11212 E, 2010/ 1807 K )

Buradan hareketle :

- a) Pasif dönem hesabında ücret müteveffanın ücreti ne olursa olsun asgari ücret olarak kabul edilir.
- b) Asgari ücrete Asgari Geçim İndirimi ilave edilmez.
- c) En son bilinen asgari ücret ( AGİ olmaksızın) Kn formülüne göre % 10 oranı üzerinden arttırılarak emekli olacağı varsayılan yıla göre denkleştirilerek bulunur. ( iskonto uygulanmadan)

Pasif dönem her yıl ayrı ayrı gösterilmek suretiyle ve yine ilk emeklilik yılı için denkleştirilerek bulunan asgari ücret, müteakip yıllar için % 10 oranında arttırılarak ve % 10 oranında iskonto uygulanarak hesaplanır.

Bilinen devre + bilinmeyen devre + emeklilik devresi toplanarak toplam oluşan zarar tespit edilir.

## Bilinmeyen devre Pasif Dönem hesap örneği :

Veriler: geride eş ve 4 yaşında bir çocuk bırakmış ise

- a) Kaza ve ölüm tarihi : 15.04.2008
  - b) Sigortalının doğumu: 20.08.1974
  - c) Yaşı : 33 yıl 7 ay 25 gün
  - d) Bakiye ömrü PMF : 34 yıl 6 ay 27 gün
  - e) Bakiye ömür sonu : 15.04.2008 + 34 yıl 6 ay 27 gün :  
12.11.2042 tarihi
  - f) Bilinmeyen pasif devre : 12.11.2042 – 20.08.2034 :  
8 yıl 2 ay 22 gün ( emeklilik süresi )
- a) 2012 yılı AGİ olmaksızın asgari ücret : 673,30 TL
  - b) 2013 yılı ücreti :  $673,30 \times \% 10$  : 740,63 TL
  - c) Ücret artış oranı : % 10
  - d) İskonto oranı : % 10

# BİLİNMEYEN DEVRE PASİF DÖNEM HESABI :

20.08.2034 – 12.11 2042 TARİHLERİ ARASI

Yıllar	Ücret/ay	Net asgari ücret/yıl	İskonto	Peşin Tutar	Süre
2034	740,63	3.209,40	0,90909	2.917,63 TL	4 ay 10 gün
2035	814,69	9.776,28	0,82644	8.079,51 TL	1 yıl
2036	896,16	10.753,92	0,75131	8.079,52 TL	1 yıl
2037	985,78	11.829,36	0,68301	8.079,56 TL	1 yıl
2038	1.084,35	13.012,20	0,62092	8.079,70 TL	1 yıl
2039	1.192,79	14.313,48	0,56447	8.079,53 TL	1 yıl
2040	1.312,07	15.744,84	0,51315	8.079,47 TL	1 yıl
2041	1.443,28	17.319,36	0,46650	8.079,48 TL	1 yıl
2042	1.587,61	16.511,14	0,42409	7.002,21 TL	10 ay 12 gün
			TOPLAM	66.476,61 TL	8 yıl 2 ay 22 gün

## D- PAYLAŞTIRMA

Müteveffanın geride desteğinden mahrum bıraktığı eş ve çocuklarının destek oranları ayrı ayrı tespit edilir.

Uygulamada çocuklara tek çocuk için % 15 iki çocuk % 12,5 tan toplam % 25 oranında pay ayrılmakta kalanın  $\frac{1}{2}$  si eşe ayrılmaktadır.

Çocuk yok ise % 50 pay eşe ayrılmaktadır.

HAKSAHİPLERİNDEN EŞ VE ÇOCUKLAR  
MÜTEVEFFANIN YAŞAM SÜRESİ KADAR DEĞİL,  
KENDİ DESTEK SÜRELERİ KADAR  
FAYDALACAĞINDAN :

- A) Çocuklar için GELİRDEN ayrılan pay, 18, 22 veya 25 yaşını ikmal ettiği tarihe kadar,
- B) Eş için kaza tarihindeki yaşı esas alınarak ve yine PMF yaşam tablosuna göre muhtemel yaşayacağı tarihin sonuna kadar destek payı alacağı unutulmamalıdır. ( Müteveffadan daha büyük yaştaki eşler için )



Bu sebeple uygulamada müteveffa için yapılan hesaplamanın aynısı hak sahiplerinden eş ve çocuklar için de ayrı ayrı yapılmaktadır.

Önemli : Destekten çıkan çocukların payları eş ve müteveffaya eşit olarak dağıtılır.

Eşin hesabında evlenme ihtimali olup olmadığı hususu değerlendirilir ve evlenme ihtimali oranı kadar tazminat tutarından indirim yapılır.

Her bir hak sahibi için ayrı ayrı bulunan zarar tutarından müteveffanın kusuru kadar indirim yapılır.

Her bir haksahibine SGK tarafından bağlanan peşin değerli gelir toplamı indirildikten sonra bakiye karşılanmamış maddi zarar tutarı belirlenir.

## Paylaştırma ile ilgili örnek :

Veriler : Öndeki hesaplama örneği gereği

a) Kusur : Sigortalıda % 35 ( varsayım)

b) Çocuk destek süresi : 21 yıl ( çocuk kaza tarihinde 4 yaşında olup, 25 yaşına kadar okuyacağı varsayılacağı için)

c) Eş destek süresi : Sigortalının bakiye yaşam süresi olan 34 yıl 6 ay 27 gün süresince ( eşinden küçük olduğu varsayılarak )

d) Çocuk destek oranı : % 15

e) Eş destek oranı : Çocukla birlikte 21 yıl % 42,5, sonrası 13 yıl 6 ay 27 gün % 50 oranında

f) Eş evlenme ihtimali oranı : AYİM' e göre 17 – 5 : % 12

g) SGK tarafından bağlanan gelirler : Eş için, 25.600,00 TL, çocuk için 5.780,00 TL ( varsayım olarak)

Veriler : evvelce yapılan örnek esas alındığında:

Eş sigortalının tüm yaşam süresince, çocuk ise kaza tarihinde 4 yaşından olduğundan 25 yaşına ulaşacağı 15.04.2029 tarihine kadar olan destek altında olacaktır.

Sigortalının tüm geliri :

- a) Bilinen devre geliri : 40.265,73 TL
- b) Bilinmeyen aktif dönem geliri : 229,880,31 TL
  - aa) 15.04.2029 tarihine kadar : 173,959,92 TL
  - bb) 15.04.2009 dan sonrası : 55.920,39 TL
- c) Bilinmeyen pasif dönem geliri : 66.476,61 TL
- d) Eşin evlenme ihtimali (AYİM) : % 17 -5 : % 12
- e) Çocuğun destek oranı : % 15
- f) Eşin destek oranı : Çocukla % 42,5 sonrası % 50

## A) ocuğun destek kaybı hesabı:

Bilinen devre geliri	: 40.265,73 TL
Bilinmeyen devre geliri	: 173,959,92 TL
Toplam	: 214.225,65 TL
% 35 kusur indiriminden sonra	: 139.246,67 TL
% 15 destek karşılığı	: 20.887,00 TL
SGK tarafından bağlanan	: 5.780,00 TL
Karşılanmayan maddi zarar	: 15.107,00 TL

## B) Eşin destek kaybı hesabı:

Bilinen devre geliri	: 40.265,73 TL
Bilinmeyen devre geliri ( 15.04.2029 tarihine kadar)	: 173,959,92 TL
Ara toplam	: 214.225,65 TL
% 35 kusur indiriminden sonra	: 139.246,67 TL
% 42,5 destek karşılığı	: <u>59.179,83 TL</u>
Bilinmeyen devre geliri 15.04.2029 – 20.08.2032 arası	: 55.920,39 TL
Pasif dönem (Emeklilik) geliri	: 66.476,61 TL
Ara toplam	: 122.397,00 TL
% 35 kusur indiriminden sonra	: 79.558,05 TL
% 50 destek karşılığı	: <u>39.779,03 TL</u>
Gelirler toplamı: 59.179,83 TL + 39.779,03 TL	: 98.958,86 TL
Evlenme ihtimali indiriminden sonra(% 12)	: 87.083,79 TL
SGK tarafından bağlanan	: 25.600,00 TL
Karşılanmayan maddi zarar	: <u><b>61.483,79 TL</b></u>

# II

**YARALANMA SONUCU VÜCUT  
TAMLIĞININ YİTİRİLMESİ  
HALİNDE MALULİYET ORANINA  
TEKABÜL EDEN EFOR KAYBINA  
DAYALI MADDİ ZARAR HESABI**

# BU HALDE OLUŞAN ZARARDA;

- Talep eden kişi bizzat iş kazasına uğrayan kişinin kendisidir.
- Haksahiplerinden eş ve çocukların maddi zarar talep etme hakkı bulunmamaktadır.
- Tedavi süresince oluşan zarar geçici iş göremezlik adı altında ayrıca hesaplanır.
- Maddi tazminatın oluşması için kalıcı iş göremezlik yani maluliyetin oluşması gerekir.



- Maluliyet oranı ADLİ TIP ve Hastanelerce tespit edilir.
- Maluliyet oranı % 10 oranını geçtiği takdirde SGK tarafından peşin değerli gelir bağlanır .
- SGK tarafından peşin değerli gelir bağlanmamış ise öncelikle bunun sağlanması için mahkemelerce süre verilir.
- Maluliyet oranı % 10 un altında ise yukarıdaki şart aranmaksızın davaya devam edilir.
- Maluliyet oranına bakılmaksızın pasif devre zarar hesabı asgari ücret ( AGİ dahil edilmeden) üzerinden yapılır.

# HESAPLAMA

Destekten yoksun kalma hesabı yönteminde hesaplama yapılır. Yani:

a) Belirlenen gelir ( ücret) üzerinden tedavi süresinde geçici iş göremezlik adı altında,

b) Maluliyet oranının saptandığı ve/veya kalıcı iş göremezliğin başladığı tarih ile karar tarihi arasındaki dönem bilinen devre olarak,

- c) Karar tarihi ile 60 yaşını ikmal edildiği tarihler arası bilinmeyen devre olarak,
- d) 60 yaşının ikmalinden PMF cetveliyle tespit edilen muhtemel ömür süresi sonuna kadar AGİ hariç tutulmak suretiyle asgari ücret üzerinden pasif devre geliri olarak,  
Hesaplama yapılır.
- e) Bulunan tutarlardan geçici iş göremezlik harcında olanlar toplanır ve maluliyet oranı ile çarpılarak maddi zarar bulunur.

- f) Bulunan tutardan kusur indirimi yapılır
- g) SGK tarafından bağlanan peşin değerli gelir tenkisi edilir. Bakiye karşılanmayan zarar tespit edilir.
- h) Geçici iş göremezlik olarak bulunan tutardan önce kusur indirimi yapılır ve SGK'ca ödenen iş göremezlik ödemesi tenkisi edilir. Bakiye tutar belirlenir. ( İş göremezlik oranı üzerinden belirleme yapılmaz)
- i) Bakiye kalan geçici iş göremezlik tutarı ile bakiye kalan kalıcı iş göremezlik gelir kaybı tutarı toplanarak maddi zarar bulunur.

*SABRINIZ*

*iÇİN*

*TEŞEKKÜR*

*EDERİM*