



2015 YILINDA KIDEM TAZMİNATI

SEVERANCE PAY IN 2015

Cumhur Sinan ÖZDEMİR^(*)

ÖZ

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin belirli nedenlerle sona ermesi durumunda işçilerin hak kazandığı bir tazminat türüdür. İşçilerin, bu tazminata hak kazanabilmeleri için belirli koşullar dahilinde işyerinden ayrılmaları gerekir. İşyerinde en az 1 yıl çalışmış olan işçiler kıdem tazminatına hak kazanır. İşçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Arızı nitelikte ücret ekleri kıdem tazminatının hesabında nazara alınmaz. Kıdem tazminatı ile ilgili hususlar kamu düzeni ile ilgili olup hak etmeyen kimseye işverenin rızası ile de olsa kıdem tazminatı ödenemez.

Anahtar Kelimeler: İş Sözleşmesi, Kıdem Tazminatı, Kıdem Süresi, Kıdem Tazminat Tavanı

ABSTRACT

Severance pay is a compensation that is received by an employee when labour contract is ended by certain reasons. To be entitled to this right, employees must leave their job with certain conditions. Those who have worked at least one year can be entitled to severance pay. Employees receive a thirty-day-wage payment as a severance pay for each full year they have finished at work. Incidental payments are not taken into consideration in computation of severance pay. Severance pay is subject to public order and therefore, it cannot be paid to those who legally do not deserve it even though there is employer's consent for payment.

Keywords: Labour contract, severance pay, seniority duration, severance pay ceiling

1- GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 120 ve geçici 6'ncı maddesi gereği "Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin

^(*) İş Başmüfettişi

kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun, 14'üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır" hükmünü içeren yasal düzenlemede bir değişiklik olmamıştır.

2- KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı işçinin iş sözleşmesinin sona eriş biçimine bağlı olarak ve işçinin çalıştığı süre dikkate alınarak ücret tutarına göre ödenen kıdem tazminatı "İş Hukukuna has, işçinin işini kaybetme olgusuna dayalı, kıdem esası üzerine kurulu özel bir tazminat türü" şeklinde tanımlanabilir.

2.1- Kıdem Tazminatı Hak Kazanma Şartları

İşyerinde en az 1 yıl çalışmış olan işçilerin kıdem tazminatına hak kazanması için iş sözleşmesinin aşağıdaki nedenlerle sona ermesi şarttır.

- İşveren tarafından İş Kanunu'nun, 25/II. maddesinde gösterilen sebepler dışında işçinin işten çıkarılması.
- İşçinin İş Kanunu'nun, 24'üncü maddesi uyarınca işi bırakması.
- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla işçinin işten ayrılması.
- Yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla işçinin işi bırakması.
- Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile işten ayrılması.
- İşçinin ölümü.

2.2- Kıdem Tazminat Hesabı

Örnek:

Kıdem tazminatı almayı hak eden bir işçinin 3 yıl 3 ay 3 gün hizmeti bulunmaktadır. İşçi kıdem tazminatını aşağıdaki şekilde hesaplayacaktır.

• İşçinin Aylık Brüt Maaşı	: 1.500 TL		
• Günlük Ücreti	: 1.500:30	=	50 TL
• İşçiye Yılda İki Aylık Brüt Maaş Tutarında İkramiye Verilmektedir	: 1.500 x 2	=	3.000 TL
• Günlük ikramiye	: 3.000: 365	=	8.22 TL
• Giydirilmiş günlük ücret	: 50 + 8.22	=	58.22 TL
• 3 yıl için	: 58.22 x 30 gün x 3 yıl	=	5.239,80 TL
• 3 ay için	: 58.22 x 30 gün x 3/12 ay	=	436,65 TL
• 3 gün için	: 58.22 x 30 gün x 3/365 gün	=	14,36 TL
• Toplam	= 5.690,81 TL		

İşçiye yapılacak 5.690,81 TL kıdem tazminatı ödemesinden sadece binde 7,59 oranında (43,19 TL) damga vergisi kesilecektir. Kıdem tazminat ödemesinden gelir vergisi kesilmez.

2.3- Kıdem Tazminatına Dâhil Edilecek ve Edilmeyecek Ödemeler

Arızı nitelikte ücret ekleri kıdem tazminatının hesabında nazara alınmaz. Örneğin fazla mesai, mamul yardımı, tahsil yardımı, işyerinde giyilmek ve kullanılmak üzere verilen iş eşyaları, primler, ücretli izin

parası, çalışılan hafta tatili ücreti, yolluk, otel ve ev gideri olarak ödenen paralar, gezici görev ödencesi, belirli sürelerde verilen özendirme ikramiyesi (teşvik ikramiyesi), avans ödemesi gibi daimilik arz etmeyen ödemeler geniş anlamdaki ücret kavramına dâhil olmadıkları için kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmazlar¹.

2.3.1- Kıdem Tazminatına Dâhil Edilen 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.

2.3.2- Kıdem Tazminatına Dâhil Edilmeyen Ödemeler

- Askerlik yardımı,
- Bayram harçlığı,
- Bir defalık verilen ikramiyeler,
- Devamlılık göstermeyen primler,
- Doğal afet yardımı,
- Doğum yardımı,
- Evlenme yardımı,
- Fazla çalışma ücreti,

¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu-E:2004/9-086-K:2004/0124-T:03.03.2004

- Genel tatil ücreti,
- Hafta tatil ücreti,
- Hastalık yardımı,
- İş arama yardımı,
- İzin harçlığı,
- Jestiyon ödemeleri,
- Ölüm yardımı,
- Seyahat primleri,
- Teşvik ikramiyesi,
- Teşvik Primi,
- Yıllık izin ücreti,
- Yolluklar.

2.4- Kıdem Tazminatının Ödenmesi

İşçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir². Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez. Kıdem tazminatının hesaplanması son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Kıdem tazminatına esas giydirilmiş ücret belirlenirken, işçinin son bir yıl içindeki ücret ve diğer haklarının toplanarak 365'e bölünerek günlük miktarları bulunmalı ve hesaplama buna göre yapılmalıdır³.

İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmesi sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır.

2.5- 15 Yıl ve 3600 Prim Günü Dolduran İşçilerin Emekli Olmadan Kıdem Tazminatını Alması

1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı Kanunla getirilen düzenleme gereği emeklilik için gereken sigortalılık süresi ile prim gün sayısını doldurup, yaşın dolmasını bekleyen işçiler kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

² Yargıtay 9.HD-E:2003/17016-K:2003/16733-T:09.10.2003

³ Yargıtay 9.HD-E:2006/01042-K:2006/21052-T:13.07.2006

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükte olan 14. maddesine göre kıdem tazminatına hak kazanma koşullarından birisi de 4447 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemedir. 08.09.1999 tarihinde yürürlüğe giren yasal düzenleme gereği "506 sayılı Kanunun 6. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 8.maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmalari nedeniyle" yaşlılık aylığı bağlanması için yaş koşulu dışında sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı koşullarını yerine getirenler kendi istekleri ile işten ayrılmalari halinde kıdem tazminatına hak kazanır.

4447 sayılı Kanunun 45'inci maddesi ile getirilen, 08.09.1999 tarihinde yürürlüğe giren yasal düzenleme gereği en az 15 yıllık sigortalılık süresi ve 3600 prim ödeme gün sayısını doldurup, yaş bekleyen işçilerinde ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu Müdürlüğüne başvurarak İş Kanuna göre kıdem tazminatı alabilir yazısını almaları gerekir. Bu yazıyı işverenine ibraz eden işçi kıdem tazminatını talep ederek işten ayrılabilir. İşverence kıdem tazminatının ödenmemesi halinde işçinin İş Mahkemesine dava açması gerekir.

Düzenlemenin amacı, prim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkını kazanmış olsa da, diğer bir ölçüt olan emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmalari halinde kıdem tazminatı alabilmelerini sağlamaktır. Şüphesiz işçinin bu ayrılmasından sonra yeniden çalışması gündeme gelebilir ve Anayasal temeli olan çalışma hakkının ortadan kaldırılması beklenmemelidir. Bu itibarla işçinin ilk ayrıldığı anda iradesinin tespiti önem kazanmaktadır⁴.

2.6- Evlenen Kadın İşçiye Kıdem Tazminatı Ödenmesi

1475 sayılı İş Kanunu'nun, 14'üncü maddesi, kıdem tazminatına hak kazanma koşullarını belirtmiştir. 14'üncü madde hükmüne göre " ...kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi... hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için aynı oran üzerinden ödeme yapılır".Yasal düzenleme çok net,kadın işçi çalıştığı süre ile orantılı kıdem tazminatını alacaktır.

Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini fesih etmesi ve kıdem tazminatını işverenden talep etmesi gerekir. Aksi halde bu haktan yararlanamaz. Kadın işçinin bu haktan yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin devam ediyor olması şarttır.

Evlilik nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı sadece kadın işçiye verilmiştir. İşveren ve/veya erkek işçi bu yasal gerekçe ile iş sözleşmesini sona erdiremez.

Evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden kadın işçiden işveren kanaatimce de ihbar öneli talep edemez⁵.

2.7- Bedelli Askerlik Nedeniyle Kıdem Tazminatı Ödemesi

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin belirli nedenlerle sona ermesi durumunda işçilerin hak kazandığı bir tazminat türüdür. İşçilerin, bu tazminata hak kazanabilmeleri için belirli koşullar dahilinde işyerin-

⁴ Yargıtay 9.HD-E:2006/02716-K:2006/08549-T:04.04.2006

⁵ Yargıtay 9.HD-E:2005/38639-K:2006/18186-T:20.06.2006

den ayrılmaları gerekir. Bu koşullardan birisi de işçinin muvazzaf askerlik nedeniyle işinden ayrılmak zorunda kalmasıdır.

Muvazzaf askerlik nedeniyle işinden ayrılmak zorunda kalan ve aynı işverene bağlı olarak en az 1 yıl çalışan işçi askere giderken kıdem tazminatına hak kazanır. İşverenin askerlik nedeniyle işten ayrılan işçiye kıdem tazminatını ödemesi için işçinin bunu ispatlaması gerekir. İşçi bu durumunu askerlik subesinden alınan askere sevk belgesi, uygulamadaki adıyla sülüs belgesi ile ispatlamak zorundadır.

13 Aralık 2014 tarih, 29204 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6582 sayılı Kanun ile 1111 sayılı Askerlik Kanununa eklenen geçici 52’nci madde de belirtildiği üzere bu haktan yararlanacaklar temel askerlik eğitimine tabi tutulmaksızın askerlik hizmetini yerine getirmiş sayılacaklardır. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nun, yürürlükte olan 14’üncü maddesi muvazzaf askerlik nedeniyle işinden ayrılmayı, kıdem tazminatına hak kazanma koşullarından biri saymıştır. Belirli bir miktar para ödemek suretiyle askere gitmeyen kişilerin durumlarının kıdem tazminatını düzenleyen yasa hükmü ile bir ilişkisi yoktur. Bu gerekçe ile iş sözleşmesinin sona erdiren işçi istifa etmiş sayılacağından kıdem tazminatına hak kazanması kanaatimce mümkün değildir.

2.8- Kıdem Tazminatı Tavanı

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükte olan 14’üncü maddesine göre, toplu iş sözleşmeleri ve/veya iş sözleşmeleri ile belirlenen kıdem tazminatının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini aşamaz. Diğer bir ifadeyle kıdem tazminatının tavanı en yüksek devlet memuru için öngörülen azami emeklilik ikramiyesine bağlanmıştır. 01.01.2015-30.06.2015 dönemi için kıdem tazminat tavanı 3.541,37 TL’dir.

Devlet Memurlarına bir hizmet yılı için ödenmekte olan emeklilik ikramiyesinin hesabında aşağıda belirtilen ödemelerin toplamı esas alınmaktadır:

- Aylık Gösterge x Aylık Katsayısı
- Ek Gösterge x Aylık Katsayısı
- Kıdem Aylığı Toplam Göstergesi x Aylık Katsayısı
- Taban Aylık Göstergesi x Taban Aylık Katsayısı
- En yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dâhil) brüt tutarının her devlet memurunun kendi ek göstergesine göre farklılık gösteren oranına tekabül eden miktar 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun değişik Ek 70.maddesinin birinci fıkrasının b bendinde belirtilmiş bulunan ve her devlet memurunun almakta olduğu ek göstergesine göre farklılık gösteren bu uygulamaya göre; Ek göstergesi 8400 ve daha yüksek olanlara % 240, ek göstergesi 7600 (dâhil) - 8400 (hariç) arasında olanlara % 200, ek göstergesi 6400 (dâhil) - 7600 (hariç) arasında olanlara %180, ek göstergesi 4800 (dâhil) - 6400 (hariç) arasında olanlara % 150, ek göstergesi 3600 (dâhil) - 4800 (hariç) arasında olanlara % 130, ek göstergesi 2200 (dâhil) - 3600 (hariç) arasında olanlara % 70, diğerlerine % 40 oranı uygulanmaktadır.

01.01.2015 – 30.06.2015 döneminde geçerli olmak üzere;

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun, 154’üncü maddesi uyarınca aylık gösterge tablosunda yer alan rakamlar ile ek gösterge rakamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak aylık katsayısı

(0,079308) olarak; memuriyet taban aylığı göstergesine uygulanacak taban aylık katsayısı (1,24144) olarak; iş güclüğü, iş riski, temininde güçlük ve mali sorumluluk zamlarının aylık tutarlara çevrilmesinde uygulanacak yan ödeme katsayısı ise (0,025149) olarak belirlenmiştir.

Yukarıdaki açıklama çerçevesinde, en yüksek devlet memuru olan Başbakanlık Müsteşarına bir hizmet yılı için ödenen emeklilik ikramiyesi 01.01.2015-30.06.2015 tarihleri için aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır:

Aylık Göstergesi	1.500 x 0,079308	=	118,962
Kıdem Aylığı Toplam Göstergesi	500 x 0,079308	=	39,654
Ek Göstergesi	8.000 x 0,079308	=	634,464
Taban Aylığı Göstergesi	1.000 x 1,24144	=	1.241,44
Aylık Katsayısı	0,079308	Taban Aylık Katsayısı	1,24144

En Yüksek Devlet Memuru Maaşının İki Katı $9500 \times 0,079308 \times 2 = 1.506,852$

Kıdem Tazminat Tavanı $(118,962 + 39,654 + 634,464 + 1.241,44 + 1.506,852)$ 3.541,37 .-TL

3- SONUÇ

Kıdem tazminatı ile ilgili hususlar kamu düzeni ile ilgili olup hak etmeyen kimseye işverenin rızası ile de olsa kıdem tazminatı ödenemez⁶. İstifa ve işçinin neden olmaksızın ayrılması kıdem tazminatına hak kazandırmaz⁷. Ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatı hesabında nazara alınamaz⁸. Kıdem tazminatı işçinin son aldığı brüt ücret üzerinden hesaplanacaktır. Her 365 günlük süre hesaplamada bir yıl olarak dikkate alınmaktadır. Kıdem tazminatı hesabında ücret dışındaki parasal hakların son bir yılda ödenenler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle sonuca gidilmesi gerekir⁹. Artan süreler ise orantı yapılarak kıdem tazminatı hesabına yansıtılacaktır.

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükte olan 14'üncü maddesine göre, toplu iş sözleşmeleri ve/veya iş sözleşmeleri ile belirlenen kıdem tazminatının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini aşamaz. Diğer bir ifadeyle kıdem tazminatının tavanı en yüksek devlet memuru için öngörülen azami emeklilik ikramiyesine bağlanmıştır. 01.01.2015-30.06.2015 dönemi için kıdem tazminat tavanı 3.541,37 TL'dir. Kıdem tazminatı tavanını düzenleyen kural mutlak emredici niteliktedir. Tavanı arttıran iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi hükümleri geçersiz sayılacaktır.

KAYNAKÇA

- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, Yargıtay Karar İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, Maliye Postası Yayınları, 2012
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, Açıklamalı ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, İstanbul, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları, 2011

⁶ Yargıtay 9.HD-E:2003/19197-K:2004/08296-T:12.04.2004

⁷ Yargıtay 9.HD-E:2005/12277-K:2005/37913-T:05.12.2005

⁸ Yargıtay 9.HD-E:2005/35516-K:2006/17346-T:15.06.2006

⁹ Yargıtay 9.HD-E:2004/05643-K:2005/00467-T:11.01.2005

- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, İş Kanunu İşveren ve İşçi Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, Yargıtay Kararları ile Açıklamalı Güncellenmiş İş Kanunu, Ankara, Yaklaşım Yayınları, 2009
- Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı (E:2004/9-086-K:2004/124-T:03.03.2004)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2003/17016-K:2003/16733-T:09.10.2003)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2003/19197-K:2004/08296-T:12.04.2004)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2004/05643-K:2005/00467-T:11.01.2005)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2004/13375-K:2005/04441-T:16.02.2005)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2005/12277-K:2005/37913-T:05.12.2005)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2006/02716-K:2006/08549-T:04.04.2006)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2005/35516-K:2006/17346-T:15.06.2006)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2005/38639-K:2006/18186-T:20.06.2006)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2006/01042-K:2006/21052-T:13.07.2006)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2008/21645-K:2007/20491-T:22.07.2008)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2008/28944-K:2008/29715-T:27.10.2008)