

KONUT KAPICILARININ KIDEM TAZMİNATININ HESABINDA DİKKAT EDİLECEK HUSUSLAR

CONSIDERATIONS IN THE CALCULATION OF HOUSING JANITORS ' SEVERANCE PAY



Yakup ÖZER*

ÖZ

Apartman görevlileri ya da halk arasında yaygın olarak bilinen adıyla “kapıcılar” köyden kente göçün artması ve insanların apartmanlarda yaşamaya başlamaları ile giderek daha fazla ihtiyaç duyulan bir meslek haline geldi. Kapıcının genel olarak kapıcı dairesinde ikamet etmesi ve kendisine istenilen anda ulaşılabilmesi bu kişilerin iş hayatı ile gündelik hayatının iç içe girmesine neden oldu. Bu durum kapıcının ücret, fazla çalışma, genel tatil, hafta tatili, kıdem tazminatı gibi İş Hukundan kaynaklanan haklarının tam olarak ödenip ödenmediği sorusunu da beraberinde getirdi. Özellikle de kapıcının iş akdinin sona erdirilmesi halinde kıdem tazminatının hesabı bugün birçok apartman yöneticisi ve kat malikleri ile muhasebecilerin cevap aradığı soruların başında geliyor.

Anahtar Kelimeler: Emsal değer, yönetmelik, kıdem tazminatı, mülga, zamanaşımı süresi.

Jel Sınıflandırması Kodları: J81, J83, K31.

ABSTRACT

Apartment workers, or “janitors” as they are commonly known among locals, have become an increasingly needed profession as migration from the village to the city has increased and people have started to live in apartments. The janitor’s residence in the doorman’s apartment in general and the fact that he could be reached at any time caused these people to intertwine their work life with their daily life. This led to the question of whether the janitor’s rights arising from labor law, such as wages, overwork, general holidays, week breaks, severance pay, were paid in full. In particular, in case of termination of the janitor’s employment contract, the account of the severance pay is one of the questions that many apartment managers and floor owners and accountants are looking for answers to today.

Keywords: Precedent Value, Regulation, Severance Pay, Abro, Period of Limitations.

Gel Classification Codes: J81, J83, K31.

* İş Müfettişi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, yakup7076@gmail.com, ORC-ID: 0000-0003-3218-0037.
Özer, Y. (Ekim 2019). Konut Kapıcılarının Kıdem Tazminatının Hesabında Dikkat Edilecek Hususlar, *Vergi Raporu*, 241, (195-202).

GİRİŞ

Apartman görevlileri çalışma yaşamı içerisinde özel olarak korunan gruplar arasında yer almaktadırlar. Bu meslek grubu için yasa koyucu tarafından 03.03.2004 tarihli Konut Kapıcıları Yönetmeliği adı altında özel bir düzenleme getirmiş, bu düzenlemede kapıcıya görevi nedeniyle konut verilmesi halinde, iş sözleşmesinin devamı süresince kira istenemeyeceğini, kapıcının su, elektrik, ısınma ve sıcak su giderlerine kısmen ya da tamamen katılıp katılmayacağını sözleşme ile belirleneceğini hüküm altına almıştır. Konut kapıcılarının asgari ücret düzeyi gelirleri gelir ve damga vergisinden muaf tutulmuştur. Bu durum onların diğer çalışanlardan daha fazla gelir elde etmelerini sağlamaktadır. Kapıcıların korunmasına ilişkin hususlar sadece asgari ücretle sınırlı değildir. Kapıcının konut, su, elektrik, ısınma giderlerinin apartman yönetimince karşılanması, iş akdinin sona ermesi halinde kıdem tazminatının hesabında konut kapıcısına ciddi avantajlar sağlamaktadır. Çalışmamızda öncelikli olarak konut kapıcıları yönetmeliğinin hükümleri ile gelir ve damga vergisinde ve 1475 sayılı mülga İş Kanununun halen yürürlükte bulunan 14. maddesine yer alan düzenlemelere değindikten sonra, konut kapıcısının iş akdinin kıdem tazminatına hak etmeyi gerektiren şekilde sona ermesi halinde, belirtilen yasal düzenlemelerin kıdem tazminatına olan etkilerini incelenmeye çalışacağız.

1- KONUT KAPICILARI YÖNETMELİĞİNDE YER ALAN YASAL DÜZENLEMELER

4857 sayılı İş Kanununun 110. maddesinde kapıcılık hizmetlerinin esasları ve kapıcı konutlarından faydalanma şekil ve şartlarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca (mülga) çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği Kanunda öngörülmüştür. 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı

Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin Tanımlar başlıklı 3. maddesinde, konut kapıcısını, ana taşınmazın bakımı, korunması, küçük çaptaki onarımı, ortak yerlerin ve döşemelerin bakımı, temizliği, bağımsız bölümlerde oturanların çarşı işlerinin görülmesi, güvenliklerinin sağlanması, kaloriferin yakılması ve bahçenin düzenlenmesi ve bakımı ve benzeri hizmetleri gören kişi, apartman yöneticisini işveren vekili olarak hareket eden kişi, işvereni ise konutun maliki veya ortakları olarak tanımlamış, aynı yönetmeliğin 13. maddesinde ise, kapıcıya görevi nedeniyle konut verilmesinin zorunlu olmadığı, kapıcıya görevi nedeniyle konut verilmişse, konutun 3194 sayılı İmar Kanunu ve Belediye İmar Yönetmelikleri ile öngörülen asgari koşullara uygun olması gerektiği, kapıcıya, görevi nedeniyle verilmiş olan konut için iş sözleşmesinin devamı süresince kira istenemeyeceği, kapıcının su, elektrik, ısınma ve sıcak su giderlerine kısmen ya da tamamen katılıp katılmayacağını sözleşme ile belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Yönetmeliğin 4/a maddesinde yöneticinin, işverence kendisine yazılı yetki verilmesi koşulu ile iş ve toplu iş sözleşmesi yapmak, değiştirmek ve fesh etmek yetkisine sahip olduğu düzenlemesine yer verilmiştir.¹ Ancak, yazılı yetki olmadığı durumlarda kapıcı ile yönetici arasındaki sözleşmenin geçersiz olacağını söylemek de doğru olmaz. Konutun maliki ya da ortaklarının yazılı yetki vermedikleri halde kapıcılık hizmetlerinden yararlanmaları halinde kapıcılık sözleşmesine zımnen onay verdikleri kabul edilmelidir.²

2- GELİR VE DAMGA VERGİSİ KANUNU'NDA YER ALAN DÜZENLEMELER

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun Altıncı Bölüm Mütferrik İstisnalar kısmının Ücretler baş-

¹ Konut Kapıcıları Yönetmeliği, 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

² Y.9.H.D. 28.03.2011, E.2209/5694, K.2011/8900

lıklı 23. maddesinin 6. fıkrasında, hizmetçilerin ücretlerinin (hizmetçiler özel fertler tarafından evlerde, bahçelerde, apartmanlarda ve ticaret mahalli olmayan sair yerlerde orta hizmetçiliği süt ninelik, dadılık, bahçıvanlık, kapıcılık gibi özel hizmetlerde çalıştırılanlardır.) gelir vergisinden istisna olduğu hüküm altına alınmıştır.³ 488 sayılı Damga Vergisi Kanunun (2 Sayılı Tablonun IV. bölümünün (34) numaralı fıkrasında (Ek ibare: 29/6/2006-5535/8 md.) ise Gelir Vergisi Kanunu'nun 23'üncü maddesinde belirtilen ücretlere ilişkin kâğıtların damga vergisinden istisna olduğu belirtilmiştir.⁴ Yukarıda belirtilen kanuni düzenlemeler kapıcıların ücretinin gelir ve damga vergisinden istisna olduğunu göstermektedir. Bu nedenle kapıcının ücretinden ve kıdem tazminatından gelir ve damga vergisi kesintisi yapılamamaktadır.

3- MÜLGA 1475 SAYILI İŞ KANUNUN 14. MADDESİNDE YER ALAN DÜZENLEMELER

3.1- Kıdem Tazminatı ile İlgili Yasal Düzenleme

Kıdem tazminatı ile ilgili düzenleme 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde yer almaktadır. Söz konusu madde 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte kalan tek maddesidir. Kıdem tazminatı, çalışma ilişkisinin maddede belirtilen hallerden birine bağlı olarak sona ermesi halinde; işçinin işe başladığı tarihten iş akdinin sona erdiği tarihe kadar geçen her tam yıl için 30 günlük ücret tutarında ödenen tazminattır. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden kıst yöntemiyle hesaplama yapılır. Belirtilen 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine (örneğin 45

günlük 60 günlük gibi) arttırılabilir. Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna (yeni sistemde Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı) 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.⁵ Bu tutar 2019 yılı için 5.655,23 TL'dir.

İşçinin kıdemi, hizmet akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. 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 hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden, itibaren (1) işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel (2) işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.⁶

3.2- Kıdem Tazminatına Hak Kazanmanın Şartları

İşçinin kıdem tazminatı hak kazanabilmesi için, aynı işverene bağlı olarak en az 1 yıl çalışmış olmak koşulunu sağlamak şartıyla;

- İşçinin kendi isteği ile işten ayrılmamış olması, sözleşmenin işveren tarafından iş

³ 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, 06.01.1961 tarih ve 10700 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır

⁴ 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu, 11.07.1964 tarih ve 11751 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır

⁵ Mülga 1475 sayılı İş Kanununun Yürürlükteki 14. Maddesi

⁶ Mülga 1475 sayılı İş Kanununun Yürürlükteki 14. Maddesi

Kanunu'nun, 25/II. maddesinde⁷ gösterilen sebepler dışında sona erdirilmiş olması,

- İşçi kendi isteği ile ayrılıyorsa, ayrılma nedeninin İş Kanunu'nun 24. maddesinde belirtilen haklı nedenlerden birine bağlı olarak sona ermesi,
- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla işçinin işten ayrılması,
- Kadın işçi çalışırken evlenmiş ise, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile işten ayrılması,
- İşçinin emeklilik şartlarını yerine getirmiş olup kuruma müracaat etmiş olması,
- İşçinin sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı şartını doldurup, sadece yaşını doldurmasını beklerken kendi isteğiyle işten ayrılmak istemesi; yani 8 Eylül 1999'dan önce işe girenler için 15 yıllık sigortalılık süresini ve 3600 prim gün sayısını, 8 Eylül 1999'dan sonra işe girenler için 25 yıl sigortalılık süresini ve 4500 prim gün sayısını tamamlamasıyla iş sözleşmesini feshi,
- İşçinin ölümü (hak sahipleri veya yasal varisleri)

nedenlerinden biriyle işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.⁸

Yargıtay yerleşik içtihatlarında aşağıdaki yazılı bulunan hallerde kapıcının kıdem tazminatına hak kazanacağına hükmetmiştir.

- İş sözleşmesinde yazdığı halde aynı yarıdımın yerine getirilmemesi (erzak ve giyecek yardımı)
- Kapıcının sigorta primlerinin hiç yatırılması veya eksik bildirilmesi ya da düşük ücretten yatırılması
- Kapıcının ücretinin zamanında ödenmemiş olması

- Kapıcının fazla çalışma, genel tatil, hafta tatili v.b ücretlerinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi
- Kapıcıya yıllık izin kullanılmaması⁹

3.3- Kıdem Tazminatı Hesaplama Yöntemi

Hesaplama işçinin en son aldığı brüt ücret üzerinden yapılır ve bulunan tutardan sadece damga vergisi kesilir. 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. Ancak, 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.

(Değişik : 29/7/1983 – 2869/3 md.) 13 üncü maddesinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır.¹⁰

3.4- Kıdem Tazminatı Hesabında Matraha Eklenecek ve Eklenmeyecek Ödemeler

Kıdem tazminatı hesabında matraha dâhil olacak ödemelerin;

- Sürekli ya da belli periyotlarda ödenen,

⁷ 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2013 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

⁸ Mülga 1475 sayılı İş Kanununun Yürürlükteki 14. Maddesi

⁹ Mustafa Baysal, Kapıcının Kıdem Tazminatından Kim sorumludur? (www.iscidunyasi.com). Erişim tarihi: 18 Mart 2019.

¹⁰ Mülga 1475 sayılı İş Kanununun Yürürlükteki 14. Maddesi

- İşçiye bir menfaat sağlayan
- Ödenmesi performans, satış, hedef gibi kriterlere dayanmayan
- Parayla ölçülebilen/paraya dönüştürülebilen yapıya sahip olması gerekmektedir.¹¹ Bu niteliklere sahip olmayan ödemeler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Bu kapsamda yemek yardımı, kasa tazminatı, gıda yardımı, yakacak yardımı, eğitim yardımı, konut yardımı, giyecek yardımı, erzak yardımı, sosyal yardım niteliğindeki ayakkabı ya da bedeli, unvan tazminatı, aile yardımı, çocuk yardımı, temettü, havlu ve sabun yardımı (işyerinde kullanılacaksa tazminat hesabında dikkate alınmaz), taşıt yardımı, yıpranma tazminatı, kalifiye, nitelik zammı, sağlık yardımı, mali sorumluluk tazminatı, devamlı ödenen primler, devamlı ödenen bayram harçlığı primler çıplak ücrete dâhil edilir. Devamlılık demek, herhangi bir kritere bağlı olmadan sürekli ya da belli periyotlarda sabit tutarlarda ödenen ödemeler demektir. İşçilere verilen yemek kartı, yemek çeki veya aylık olarak ödenen yemek parası giydirilmiş ücrete dâhil edilir. Giyecek yardımı da çıplak ücret hesaplamasına dâhildir. Ancak verilen giyecekler işyerinde kullanılacaksa yapılan yardımlar tazminat hesaplamasında dikkate alınmaz. Aynı şekilde aylık yol ücreti, otobüs kartı veya araç yardımı ya da işçilere işe gidip gelmeleri için sağlanan servis bedelleri de giydirilmiş ücretin hesaplamasına dâhil edilir.

Yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, doğum yardımı, ölüm yardımı, fazla mesai ücreti, harcırah, teşvik ikramiyesi, bir defalık verilen ikramiyeler, iş arama yardımı, izin harçlığı, performansla bağlı olarak verilen primler v.b ödemeler kıdem tazminatının hesaplanmasında matraha dahil edilmeyen ödemelerdir.

4- KONUT KAPICISININ KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

Konut kapıcılarının kıdem tazminatının hesaplanması genel olarak diğer çalışanlarla aynı esaslara tabi olmakla birlikte, özelik arz eden husus konut kapıcısına apartman yönetimi tarafından kapıcı konutu tahsis edilip edilmediği ve elektrik, su, ısınma gibi giderlerin kim tarafından ödeneceği hususudur. Apartman yönetimi tarafından konut kapıcısına konut tahsil edilmesi halinde, konutun emsal kira bedelinin kıdeme esas matraha eklenmesi gerekmektedir. Burada kafa karışıklığa neden olan soru emsal kira bedelinin nasıl hesaplanacağı konusudur. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 73. maddesine göre, kiraya verilen bina ve arazilerde emsal kira bedeli, varsa yetkili özel makamlarca veya mahkemelerce saptanmış kira bedeli olup; bina veya arazi için kira takdiri ya da tespiti yapılmamış ise emsal kira bedeli, Vergi Usul Kanunu'na göre belirlenen vergi değerinin (emlak vergisi değeri) % 5'i dir.¹² Hesaplanan bu tutar yıllık olup kıdem tazminatı hesaplanırken, bulunan tutarın 12'ye bölünmesi gerekmektedir. Konuyu bir örnekle açmak gerekirse emsal değeri 120.000-TL olan bir kapıcı dairesinin emsal kira bedeli yetkili makamlarca hesaplanmamış ise, yapılacak olan hesaplama;

$$[(120.000-TL/100)*5]/12 \text{ ay}=500-TL \text{ şeklinde olacaktır.}$$

Üzerinde durulması gereken bir diğer konu ise su, elektrik, ısınma giderlerinin matraha eklenip eklenemeyeceği hususudur. Eğer apartman yönetimi ile kapıcı arasında yapılan sözleşme ile su, elektrik, ısınma giderlerinin tamamının veya belli bir tutarının apartman yönetimince karşılanacağı belirtilmiş ise aylık ortalama bir tutarın veya bir üst limit belirlenmiş ise belirlenen bu üst limitin toplam matraha eklenmesi gerekmektedir.

¹¹ Hangi Ödemeler Kıdem Tazminatı Hesabına Dahil Edilir? (www.iskanunu.com). Erişim tarihi:14 Mart 2019.

¹² 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu

dir. Belirtilen giderlerin tamamının apartman yönetiminin karşılandığı durumlarda özellikle ısınma giderleri açısından yaz ve kış ayları açısından ciddi farklılıklar olacağından bu gider kalemlerinin 12 aylık ortalamasının alınması daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Ancak yapılan sözleşme de bu giderlerin tamamının apartman görevlisi karşılanacağı hüküm altına alınmışsa söz konusu giderler kıdem tazminatı matrahına ilave edilmeyecektir.

Dikkat edilmesi gereken son konu, konut kapıcısının kıdem tazminatının hesabından damga vergisi kesilemeyeceği hususudur. Normal şartlar altında İş Kanunu'na tabi bir çalışanın kıdem tazminatının hesabında, toplam matrahtan sadece damga vergisi kesintisi yapılırken, konut kapıcılarından bu kesinti de yapılmamaktadır.¹³ Emsal kira bedeli ile elektrik, su ve ısınma giderlerinin kıdem tazminatı matrahına eklenmesi ve toplam matrahtan damga vergisi de dahil hiçbir kesintisinin yapılmaması konut kapıcısını diğer çalışanlar nezdinde daha avantajlı bir konuma getirmektedir.

Daha iyi anlaşılması açısından konuyla ilgili bir örnek çözmek gerekirse;

İşe giriş tarihi 01.01.2010 ve işten ayrılış tarihi 16.04.2019, ücreti yasal asgari ücret olan, kendisine kapıcı konutu tahsil edilmiş ve emsal değeri 120.000-TL olan kapıcı konutunda ikamet eden, elektrik, su, ısınma giderlerinin tamamının karşılanacağı sözleşme ile belirlenmiş ve bu giderlerin yıllık toplamı 3.600,00-TL olan kapıcıya, her yıl düzenli olarak iki defa bayram harçlığı olarak 480,00-TL verilmekte ve yine her yıl düzenli olarak Eylül ayında kapıcının okula giden çocukları için 360-TL eğitim yardımı yapılmakta, her yıl Ramazan ayında düzenli olarak 250-TL tutarında erzak yardımı yapılmakta ve hafta tatili gününde çalışması halinde ilave olarak 100-TL ücret veril-

mektedir. İş akdi apartman yönetiminin sona erdirilen konut kapıcısının alması gereken toplam kıdem tazminatı tutarı;

İşçinin çalıştığı toplam süre : 26.05.2019-01.01.2010= **25 gün 4 ay 9 yıl**

Yasal asgari ücret : 2.558,40-TL

Emsal kira bedeli : 500-TL [(120.000-TL/100)* 5]/12 ay]

Emsal su, elektrik, ısınma gideri : 300-TL (3600/12ay)

Bayram harçlığı : 80-TL (480*2/12 ay)

Eğitim yardımı : 30-TL (360/12 ay)

Erzak yardımı : 20,83-TL (250/12 ay)

Matrah : 3.488,40-TL'dir.

Hafta sonu çalışması devamlı nitelikte olmadığı ve ödenen ücret şarta bağlı bir ücret yani çalışılması halinde yapılan bir ödeme olduğu için kıdem tazminatı hesabına dahil edilmeyecek nitelikte bir ödemedir. Bu nedenle matrah hesabına dahil edilmemiştir.

Toplam Matrah:

3.488,40*9 yıl = 31.395,60-TL (9 yıl için)

3.488,40/12*4 ay = 1.162,80-TL (3 ay için)

3.488,40/360*25 = 242,25-TL (15 gün için)

= 32.800,65-TL

Hesaplanan toplam matrahtan herhangi bir sigorta primi, gelir ve damga vergisi kesilmeyecek olup, söz konusu tutarın tamamı kapıcıya ödenecektir. Ödemenin banka kanalıyla yapılması ispat hukuku açısından ve ilerde doğabilecek ihtilaflar açısından önem arz etmektedir.

5- KIDEM TAZMİNATININ BORÇLUSU

Konut Kapıcıları Yönetmeliğinin Tanımlar başlıklı 3. maddesinde, konutun maliki veya ortaklarını işveren olarak tanımlamıştır. Kapıcının işvereni aslında apartmandaki bütün kat malikleridir. Apartmanın seçilmiş yöneticisi, kapıcıyla kurulan ilişkiyi kat maliklerinin tamamı adına yü-

¹³ 488 sayılı Damga Vergisi Kanununu

rütür. Bu durumda kıdem tazminatı borcundan kat maliklerinin tamamı müteselsilen sorumludurlar. Kapıcı, kıdem tazminatının ödenmemesi halinde 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunun 3. maddesi¹⁴ uyarınca öncelikle arabulucuya başvurmak üzere kat maliklerine karşı İş Mahkemesine dava açabilir. Kapıcının açacağı davada husumeti tek başına yöneticiye yöneltmesi başka bir ifadeyle davayı sadece yöneticiye açması mümkün iken, çıkacak olan sonuçtan 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanununun¹⁵ 20/a. maddesi uyarınca kat maliklerinin tamamı sorumlu olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunun 6. maddesinde, “işyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.” düzenlemesi yer almaktadır.¹⁶ Bu kapsamda evini satan ev sahibi ise satım tarihinden itibaren 2 yıl boyunca anılan tazminattan diğer kat malikleri ile birlikte sorumludur.

Kıdem tazminatında zaman aşımı süresi 5 yıldır. Daha önceleri kıdem tazminatı için 10 yıllık bir zaman aşımı süresi belirlenmiş iken 7036 sayılı yasada yapılan değişiklik¹⁶ ile kıdem tazminatı için zaman aşımı süresi 5 yıla düşürülmüştür. İş akdi sona erdirilen işçi bu süre içerisinde didiği zaman kıdem tazminatını işverenden talep

edebilecek ve ödenmemdi halinde yargı mahkemelerine başvurabilecekken, 5 yıllık sürenin dolması halinde bu hakkını kaybedecektir. Örneğin iş akdi 15.03.2019 tarihinde sona eren kapıcının kıdem tazminatını talep edebileceği en son tarih 15.03.2024 tarihidir.

SONUÇ

Konut kapıcıları getirilmiş olan hukuki düzenlemelerle özel olarak korunan bir meslek grubudur. Kapıcıya görevi nedeniyle konut verilmişse, konutun 3194 sayılı İmar Kanunu ve Belediye İmar Yönetmelikleri ile öngörülen asgari koşullara uygun olması gerektiği, kapıcıya, görevi nedeniyle verilmiş olan konut için iş sözleşmesinin devamı süresince kira istenemeyeceği, kapıcının su, elektrik, ısınma ve sıcak su giderlerine kısmen ya da tamamen katılıp katılmayacağına sözleşme ile belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Bahsedilen bu uygulamalar konut kapıcılarının kıdem tazminatının hesaplanmasında bir takım avantajları da beraberinde getirmektedir. Konut kapıcılarının kıdem tazminatının hesaplanması genel olarak diğer çalışanlarla aynı esaslara tabi olmakla birlikte apartman yönetimi tarafından konut kapıcısına konut tahsil edilmesi halinde, konutun emsal kira bedelinin kıdeme esas matraha eklenmesi gerekmektedir. Ancak eklenecek olan emsal kira bedelinin hesaplanması noktasında uygulamada bir birliktelik bulunmamaktadır. Kiraya verilen bina ve arazilerde emsal kira bedeli, varsa yetkili özel makamlarca veya mahkemelerce saptanmış kira bedeli olup; bina veya arazi için kira takdiri ya da tespiti yapılmamış ise emsal kira bedeli, emlak vergisi değerinin % 5’i dir. Hesaplanan bu tutar yıllık olup kıdem tazminatı hesaplanırken, bulunan tutarın

¹⁴ 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, 25.10.2017 tarih ve 30221 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

¹⁵ 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu, 23.06.1965 tarih ve 12038 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır

¹⁶ 4857 sayılı İş Kanunu

¹⁷ 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

12 aya bölünmesi gerekmektedir. Aynı şekilde sözleşme ile su, elektrik, ısınma giderlerinin tamamının veya belli bir tutarının apartman yönetiminin karşılanacağı belirtilmiş ise aylık ortalama bir tutarın veya bir üst limit belirlenmiş ise belirlenen bu üst limitin toplam matraha eklenmesi de gerekmektedir. Ancak yapılan sözleşme de bu giderlerin tamamının apartman görevlisince karşılanacağı hüküm altına alınmışsa söz konusu giderler kıdem tazminatı matrahına ilave edilmeyecektir. İş Kanununa tabi bir çalışanın kıdem tazminatının hesabında, toplam matrahtan sadece damga vergisi kesintisi yapılırken, konut kapıcılarından bu kesinti de yapılmamaktadır. Kapıcının kıdem tazminatının ödenmemesi halinde 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunun 3. maddesi uyarınca öncelikle arabulucuya başvurmak üzere kat maliklerine karşı 5 yıllık zaman aşımı süresi

içerisinde İş Mahkemesine dava açma hakkı bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Mülga 1475 Sayılı İş Kanununun yürürlükteki 14. Maddesi
- 4857 sayılı İş Kanunu
- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu
- 488 sayılı Damga Vergisi Kanununun
- 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
- 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu
- Konut Kapıcıları Yönetmeliği
- Hangi Ödemeler Kıdem Tazminatı Hesabına Dahil Edilir? (www.iskanunu.com). Erişim tarihi:24 Mayıs 2019.
- Baysal, M. Kapıcının Kıdem Tazminatından Kim sorumludur? (www.iscidünyası.com). Erişim tarihi: 24 Mayıs 2019.