

İŞ VE GELİR VERGİSİ KANUNLARI YÖNÜNDEN KIDEM TAZMİNATI

Bülent YILDIZ*

1- Kıdem Tazminatının Hakedilmesi

1 475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi kıdem tazminatı konusunu düzenlemekte olup maddeye göre;

"Bu kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1- İşveren tarafından bu kanunun 17. maddesinin II. numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2- İşçi tarafından bu kanunun 16. maddesi uyarınca,

3- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4- Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malüllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü ile son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır."

2- Kıdem Tazminatının Ödeneceği Durumlar

a) İş Kanunu'nun 17. maddesinin I ve III numaralı bendlerine göre;

- İşçinin kendi kasdından veya derli toplu olmayan yaşayışından, yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,

- İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması,

- İşçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde;

* Özel Şirket Denetçisi

(Hastalık işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 13 üncü maddedeki bildirim önellerini altı hafta aşmasından sonra doğar. doğum ve gebelik hallerinde bu süre doğumdan önce altı ve doğumdan sonra altı hafta olmak üzere oniki haftanın bitiminde başlar.)

- İşyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması,

b) İş Kanunu'nun 16 ıncı maddesine göre;

- Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması sözleşme sırasında bilinmeyen ve işin mahiyetinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması,

- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, yahut başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması,

- Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerle işverenin, işçiyi yanıltması,

- İşverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi,

- İşçi işverenin evinde oturmakta ise, bunların yaşayış tarzlarının genel ahlak bakımından düzgün olmaması,

- İşverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi yahut işçiyi

veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirmesi, kışkırtması, sürüklemesi yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunması,

- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmemesi veya ödenmemesi,

- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıpda işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılınmaması, yahut iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi, başkalaşması veya uygulanmaması,

- İşçinin çalıştığı iş yerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması,

c) Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

d) İşçinin bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum ve sendikalarından yaşlılık, emeklilik veya malüliük aylığı yahut toptan ödeme almak istemesi,

e) Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile hizmet aktini sona erdirmesi,

f) İşçinin ölmesi,

3- Kıdem Tazminatının Ödenmeyeceği Durumlar

Hizmet akdinin aşağıda belirtilen sebeplerden biri ile son bulması durumunda kıdem tazminatı ödenmez.

a) İş Kanunu'nun 17. maddesinin II numaralı bendine göre;

- Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,

- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birisinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,

- İşverenin evinde oturan işçinin yaşayışının o evin adabına ve usullerine uygun veya genel ahlak bakımından düzgün olmaması,

- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 77 nci maddeye aykırı hareket etmesi,

- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,

- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmiyen bir suç işlemesi,

- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi,

- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması,

- İşçinin kendi isteği veya savmaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malın olan veya malı olmayıpda el altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödiyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması,

b) İşçinin, İş Kanunu'nun 16. maddesinde sayılan haller dışında, kendi isteği ile hizmet akdini sona erdirmesi;

c) Hizmet aktinin bir yıldan kısa sürmesi;

4- Kıdem Tazminatının süresi

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin süreli veya süresiz hizmet akdine bağlı olarak işveren nezdinde **en az bir yıl** süre ile çalışmış olması gerekmektedir. **Çalışma süresi bir yıldan az olan işçi, işveren tarafından işine son verilse dahi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.**

Aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde aralıklı olarak değişik süreler çalışan işçinin kıdem tazminatı hizmet akdinin devamlı olmamasına veya kesintilerle aktedilmiş olmasına bakılmaksızın toplam çalışma süresi dikkate alınarak hesaplanacaktır. İşyerinin devredilmesi veya başka bir nedenle bir başka işverene geçmesi halinde işyerinde çalışmaya devam eden işçinin kıdem tazminatı süresi de işlemeye devam edecek ve kıdem tazminatı doğuran bir nedenle işten

ayrılması halinde her iki işveren nezdinde çalıştığı sürenin toplamı hesaplama esas olacaktır.

5- Kıdem Tazminatının Hesaplanmasında Dikkate Alınmayacak Süreler

- Çıraklar iş kanununa tabi olmadığından çıraklıkta geçen süreler kıdem tazminatı süresine dahil edilmez.

- Hizmet akdi süresince işçinin grev yapması nedeniyle hizmet ifa edilmeyen süreler için kıdem tazminatı hesaplanmaz.

- İşçinin uzun süren bir hastalık nedeniyle çalışmaması halinde işçinin iş yerinde çalışma süresine göre 13. maddedeki bildirim önelerinin 6 hafta aşmasına kadar geçen süre dışındaki çalışmadan geçen bu süreler de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.

- Tutukluluk süresince çalışılmayan süreler de kıdem tazminatı süresine dahil edilmez.

- İşçinin kesintili olarak çalıştığı sürelerden birinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek bir şekilde son bulması halinde bu çalışma döneminde kıdem tazminatı sürelerinin birleştirilmesinde dikkate alınmamaktadır.

- Mevsimlik işçilerin kıdem tazminatlarının hesabında fiili çalışma süreleri dikkate alınır. Çalışılan mevsimlik süre tam yıl olarak dikkate alınmaz.

- İhbar tazminatının peşin ödenmesi suretiyle işten çıkarmalarda,

ihbar süresi sonunda iş akdi sona ermesine rağmen yargı kararları bu süreyi kıdem tazminatı süresi dışında bırakmaktadır.

6- Kıdem Tazminatına Esas Süre ve Ücret

Kıdem tazminatı tazminata esas her bir yıl için işçinin hizmet akdinin feshinden önce aldığı son brüt ücretinin 30 günlük tutarı olarak hesaplanır. Ayrıca parça başı akort götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmayacağı hallerde son bir yıllık süre içerisinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesaplanmasında esas alınır.

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 sene içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Ayrıca ücretin hesaplanması sırasında işçiye ücrete ilaveten sağlanmış olan ikramiye, sosyal yardım gibi para ile ifade edilen değerler ile aynı yardımlar da ücretin hesaplanmasında dikkate alınır. Hesaplanan bu ortalama günlük ücret, her hizmet yılı için otuz gün ile çarpılarak bu kıdem tazminatı hesaplanır. Bu otuz günlük süre toplu sözleşme hükümleri ile işçi lehine artırılabilir. **Ancak her durumda işçiye ödenecek kıdem tazminatlarının yıllık miktarı 5434 Sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.**

Kıdem tazminatı hesaplama- larında brüt ücret kapsamında sayılan ödemeler;

1- Çıplak ücret.

2- Ücret niteliğindeki ödemeler:

a) Toplu iş sözleşmesi zam farkları,

b) Sürekli ödenen primler,

c) Gece zammı veya vardiya zammı,

ç) Kıdem zammı,

3- Ücret benzeri ödemeler:

a) İkramiyeler,

b) Kıdemli işçiyi teşvik ikramiyesi,

4- Sosyal yardımlar:

a) Yemek yardımı,

b) Giyecek yardımı,

c) Erzak yardımı,

d) Yol parası,

e) Konut yardımı,

f) Çocuk zammı,

g) Devamlılık arzeden diğer yardımlar,

Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak bu ödemelerin devamlılık niteliği taşıması ve çalışılan iş karşılığı olarak ödenmesi gerekir. Devamlılık niteliği taşımayan ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmazlar.

Brüt ücret kapsamında sayılmayan ödemeler:

1- Ücret niteliğinde ödemeler:

a) Fazla çalışma ücreti,

b) Yıllık izin ücreti,

c) Devamlı olmayan hizmet primi,

d) Yolluklar,

e) Jübile ikramiyesi

2- Sosyal Yardımlar:

a) Doğum, ölüm ve evlenme yardımları,

b) İş arama izni,

c) Seyahat ek ödemeleri,

d) Askerlik yardımı.

7- Kıdem tazminatının üst sınırı ve cezai hükümler

İş Kanunu'nun 14. maddesine göre kıdem tazminatı işçinin işyerine bağlı olarak çalıştığı her yıl için son brüt ücretinin 30 günlüğü olarak hesaplanacaktır. Ancak çalışılan her yıl için ödenecek kıdem tazminatı tutarı Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek ikramiye tutarını aşamayacaktır. Tavanı aşan miktarın üzerinde ödeme yapılması yasa ile yasaklanmıştır. Yine kanunda sayılmayan hallerde kıdem tazminatı ödenmesi yasaktır. Bununla ilgili yasa hükmü aynen şöyledir:

"14 üncü madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü,

muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde **altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmibin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezası hükümlenir.** Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine resen tahsiline karar verilir." (İş Kanunu 98/D)

01.07.1996 tarihinden itibaren kıdem tazminatının üst sınırı 53.312.500.- TL.'dir.

8- Kıdem tazminatlarının vergilendirilmesi

İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalıştırılanlar Arasındaki Mü-nasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'a göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları gelir vergisinden müstesnadır (G.V.K. 25/7). Kıdem tazminatları binde 4.8 nispetinde damga vergisi hariç diğer vergi, resim ve harçlardan müstesnadır.

9- Kıdem Tazminatının Gider Yazılması

1475 ve 854 sayılı Kanunlara göre ödenen kıdem tazminatları, bu kanunların 14 ve 20'nci maddeleriyle belirtilen miktardan fazla olmayacağından, Gelir Vergisi Kanunu'nun 25/7 maddesine göre ödenen kıdem tazminatları vergiden istisna olup tamamı gider kaydedilebilecektir. 5953 Sayılı Kanun'a göre ödenecek kıdem tazminatlarında herhangi bir sınırlama yoktur. Ancak gelir vergisinden istisna edilecek kısım, hizmet erbabının 24 aylığı tutarı ile sınırlandırılmıştır. Hizmet erbabının 24 aylığı tutrını aşan kıdem tazminatı ödemeleri ise gelir vergisi istisnasından yararlanmayacak ve ücret olarak vergilendirilecektir. Yani, basın işkolundaki hizmet erbabının 24 aylığı tutarı kadar olan kısım, "tazminat" olarak, 24 aylık tutarını aşan kısmı ise "ücret" olarak gider kaydedilebilecektir.

Kıdem tazminatları ancak öden-
diği dönemde gider yazılabilir.