

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
MESLEK YÜKSEKOKULU  
HUKUK BÖLÜMÜ  
ADALET PROGRAMI

**KIDEM TAZMİNATI**  
(YÖNLENDİRİLMİŞ ÇALIŞMA)

Hazırlayan: Mehmet Berkay YAZICI

İstanbul, 2019

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
MESLEK YÜKSEKOKULU  
HUKUK BÖLÜMÜ  
ADALET PROGRAMI

**KIDEM TAZMİNATI**  
(YÖNLENDİRİLMİŞ ÇALIŞMA)

Hazırlayan:  
Mehmet Berkay YAZICI

Öğrenci No:  
17060930088

Danışman:  
Öğr. Gör. Tülay ÖZGÜL

İstanbul, 2019

## YEMİN METNİ

Yönlendirilmiş çalışma olarak sunduğum “Kıdem Tazminatı” başlıklı çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları yer yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Mehmet Berkay Yazıcı

## ÖZET

**Konu Adı:** Kıdem Tazminatı

**Yönlendirilmiş Çalışmayı Hazırlayan:** Mehmet Berkay Yazıcı

Bu çalışmada, kıdem tazminatı konusu incelenmektedir. Kıdem tazminatı milyonlarca ilgiyi yakından ilgilendirmektedir. İş yerinde bir yılını dolduran işçinin kanunda belirtilen sebeplerden birinin varlığı halinde işten çıkması durumunda eline geçen toplu paradır.

İş Kanununda kıdem tazminatı hak edilecek durumlar belirtilmiştir. Ancak toplum içerisinde halen yanlış bilinen durumlar söz konusudur. İstifa eden kişinin hiçbir şekilde tazminat alamayacağı gibi. Bu nedenle toplumun kıdem tazminatı ve hak etme durumları hakkında detaylı bilgi edinmesi gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Şartları,

## İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	i
ÖZET.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR.....	v
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### İŞ HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATI

1.1. İŞ HUKUKU .....	2
1.1.1. Genel Bilgiler.....	2
1.1.2. Taraflar.....	2
1.1.3. İş Hukukunda Bazı kavramlar.....	2
1.2. KIDEM TAZMİNATI.....	3
1.3. KIDEM TAZMİNATI ALMA ŞARTLARI.....	3
1.3.1. İş Kanunu Kapsamında Çalışmak.....	4
1.3.2. En Az Bir Yıllık Çalışma Süresi.....	5
1.3.3. Erkek İşçinin Muvazzaf Askerlik Hizmetine Gitmesi.....	5
1.3.4. Bayan İşçinin Evlenmesi.....	6
1.3.5. İşçinin Ölümü.....	6
1.3.6. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Nedenle Feshi.....	7
1.3.7. İşveren Tarafından İş Kanunu'nun 25. Maddesinin II Numaralı Bendinde Gösterilen Sebepler Dışında İşçinin İşten Çıkarılması.....	8
1.3.8. Çalışma Koşullarının İşçinin Aleyhine Değiştirilmesinin İşçi Tarafından Kabul Edilememesi.....	8
1.3.9. İşçinin Yaşlılık Aylığı veya Toptan Ödeme Almak Amacıyla İş Sözleşmesini Feshetmesi.....	9

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **KIDEM TAZMİNATIYLA İLGİLİ ÖZEL DURUMLAR**

2.1. ÖZELLİKLİ İŞLERDE KIDEM TAZMİNATI.....	10
2.1.1. Mevsimlik İşlerde Kıdem Tazminatı.....	10
2.1.2. Kısmi Süreli İşlerde Kıdem Tazminatı.....	10
2.1.3. Grev ve Lokavtta Kıdem Tazminatı.....	11
2.1.4. Aynı İşverenin Birden Fazla İşyerinde Geçirilen Süreler.....	11
2.1.5. Önceki Çalışma Nedeniyle Kıdem Tazminatının Ödenmiş Olması.....	12
2.1.6. İşyerinin Devrinde Kıdem Tazminatından Sorumluluk.....	12
2.1.7. Kamu Kurumlarında Çalışan Alt İşveren İşçilerinin Kıdem Tazminatı...	13
2.2. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE KIDEM TAZMİNATI.....	13
2.2.1. Genel Bilgiler.....	13
2.2.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Kıdem Tazminatı Alma.....	14

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI**

3.1. KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI .....	15
3.1.1. Genel Bilgiler.....	15
3.1.2. Kıdem Tazminatına Dâhil Edilenler.....	15
3.1.3. Kıdem Tazminatına Dahil Edilmeyenler.....	16
3.1.4. Kıdem Tazminatından Vergi Kesintisi.....	16
3.1.5. Kıdem Tazminatının Hesaplanması.. ..	17
3.2. KIDEM TAZMİNATINDA ZAMANAŞIMI. ....	20
3.3. KIDEM TAZMİNATI UYGULAMASINDA SORUNLAR.. ..	21
3.4. KIDEM TAZMİNATI FONU.....	22
3.4.1. Genel Bilgiler.....	22
3.4.2. Kıdem Tazminatı Fonu Oluşturulmasının Zararları.. ..	22
3.4.3. Kıdem Tazminatı Fonu Oluşturulmasının Yararları.....	23
<b>SONUÇ</b> .....	25
<b>KAYNAKÇA</b> .....	26

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>BK.</b>	: Borçlar Kanunu
<b>İİK.</b>	: İcra ve İflas Kanunu
<b>İşK.</b>	: İş Kanunu
<b>E.</b>	: Esas
<b>HD.</b>	: Hukuk Dairesi
<b>K.</b>	: Karar
<b>m.</b>	: Madde
<b>TTK.</b>	: Türk Ticaret Kanunu
<b>vd.</b>	: Ve diğerleri
<b>YG.</b>	: Yargıtay

## GİRİŞ

İş hukuku ortaya çıkışından günümüze kadar sürekli önemini arttırarak gelişmiştir. Devlet, sosyal devlet ilkesi doğrultusunda işçi haklarını korumakla yükümlü olup iş kanunuyla işçilerin haklarını güvence altına almıştır. Ancak hakları ne kadar kanunla güvence altına alınmış olsa da bu haklardan faydalanmak için işlerin de bu haklarını bilmesi gerekiyor. Kıdem tazminatı da kanunla işçilere tanınmış en önemli haklardan biridir.

İşçiler kıdem tazminatı hakkı olduğunu bilmekte ancak işçilerin çoğunluğu hangi durumlarda kıdem tazminatının alındığını ya da hangi durumlarda alınmadığını bilmemektedirler. Büyük kesim istifa eden işçinin kıdem tazminatı alamayacağını düşünmektedir. Ancak bunun belli şartları olduğunu bilmemektedirler. Ayrıca pek çok durumda işçi kendisi işten ayrıldığında ya da işveren tarafından işten çıkarıldığında kıdem tazminatına hak kazanır. Bu durumlar işçiler tarafından bilinmemektedir.

İşçiler iş kanununa rahatlıkla ulaşabilirler. Ama kanun okumak zor ve karışık gelmektedir. İşçilerin haklarını öğrenebileceği daha sade ve açıklayıcı metinler, kitaplar gerekmektedir. Bu konuda yazılmış birçok eserde bulunmaktadır. Ancak bu konuyu araştırıp yazarak kıdem tazminatı konusunda işçilerin bilmesi gereken en önemli noktaları çok daha açık anlaşılır bir şekilde onlara sunacağız. Sadece işçilere değil işverenlere de yarayacak bir metin olacaktır. Zira işçi kıdem tazminatını işverenden alır ve işverenin yaptığı bazı eylemler nedeniyle işçiler istifa ettiğinde kıdem tazminatı almaya hak kazanırlar.

Kıdem tazminatı konusunu iş kanunundaki yerinden başlayarak ele alacağız. Kıdem tazminatına hak kazandıran durumlara ve kıdem tazminatı almayı engelleyen durumlara değineceğiz. Ayrıca hesaplamasını ve hesaplanırken işçinin aldığı ücretlerden hangilerinin eklenip hangilerinin eklenmeyeceğini belirteceğiz.

Eserimin, işçilerin kafasındaki kıdem tazminatıyla ilgili sorulara ışık tutacağını ümit ederim.



## **Birinci Bölüm**

### **İŞ HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATI**

#### **1.1. İŞ HUKUKU**

##### **1.1.1. Genel Bilgiler**

İş hukuku, sanayi devriminden sonra işçilerin haklarının korunmasına yönelik olarak gelişmiş bir hukuk dalıdır. Sanayi devriminden önce de iş hukuku alanında çalışmalar yapılmıştır. Ancak en önemli adımlar sanayi devriminden sonra atılmaya başlanmıştır. Zira sanayi devrimiyle beraber işçilerin kadın erkek çoluk çocuk gen ihtiyar demeden neredeyse karın tokluğuna çalıştırılmasından sonra ortaya çıkan huzursuzluklar nedeniyle, devletler bir sosyal patlamadan çekinip iş hukuku alanında çalışmalar yapmak zorunda kalmışlardır.

##### **1.1.2. Taraflar**

İş hukukunda taraflar işçi işveren ve devlettir. İşçi ve işveren arasında bir iş sözleşmesi vardır. Devlet yaptığı kanunlarla, düzenlemelerle tarafların hakkını korur. Öncelik olarak işçinin haklarını işverene karşı korumaya alır. Ancak işçinin tutum ve davranışlarına karşı da işvereni korumaya alır.

##### **1.1.3. İş Hukukunda Bazı kavramlar**

İşçi, bir iş sözleşmesine bağlı olarak ücret karşılığında çalışan gerçek kişidir.

İşveren, işçi çalıştıran gerçek kişi, tüzel veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır.

İş sözleşmesi, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmelerdir.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.

İşveren vekili, işveren adına hareket eden ve işyerinin, işin yürütümünde, işletmenin yönetiminde görev alan kimsedir.

Çıracak, bir mesleği öğrenmek için bir ustanın yanında çalışan kimselerdir. Asıl amaçları mesleği öğrenmektir.

Stajyer, teoride öğrenmiş olduğu bir mesleği uygulamada pekiştirmek için çalışan meslek lisesi ya da yüksekokul öğrencileridir.

## **1.2. KIDEM TAZMİNATI**

Kıdem tazminatı, iş kanunu kapsamında bir işyerinde çalışan işçilerin en az bir yıl süre çalıştıktan kanunda sayılan sebeplerden biri nedeniyle işten ayrılması veya işten çıkarılması haline çalıştığı süreye bağlı olarak almaya hak kazandığı toplu paradır. Yani dayanağını kanundan alan, devlet tarafından işverene yükletilmiş bir ödemedir.

Kıdem tazminatı dünyada ilk kez Fransa'da işinden başarıyla ayrılan işçilere bir hediye olarak verilmiştir. Türk Hukukuna ise 3008 sayılı İş kanunu ile girmiştir. 1475 sayılı iş kanunu ile de son halini almıştır.

Kıdem tazminatı her ülkede yoktur. Olan ülkelerde de uygulamalar birbirinden farklıdır. ABD, Danimarka, Hollanda ve diğer bazı ülkelerde kıdem tazminatı uygulaması tamamen yokken, Belçika'da ise sadece toplu işten çıkarmalarda işten çıkarılanlara ödenir.

## **1.3. KIDEM TAZMİNATI ALMA ŞARTLARI**

Bir işçinin kıdem tazminatı alabilmesi kanunda belli şartlara bağlanmıştır. Bu şartların oluşmaması halinde işçi kendisi işten çıktığında ya da işveren tarafından işten çıkarıldığında kıdem tazminatı alamaz. İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi, ister sağlık nedenlerine isterse ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlara veya zorunlu nedenlere dayanmış olsun, kıdem tazminatı isteyebilecektir" (Tunçomağ ve Centel, 2015, s. 229). Buna göre kıdem tazminatı alma şartları;

- İş kanunu kapsamında çalışmak

- En az bir yıllık süre çalışmak
- Erkek İşçinin muvazzaf askerlik hizmetine gitmesi
- Bayan işçinin evlenmesi
- İşçinin ölümü
- İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshedilmesi
- İşveren tarafından İş Kanunu'nun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işçinin işten çıkarılması.
- Çalışma koşullarının işçinin aleyhine değiştirilmesinin işçi tarafından kabul edilememesi
- İşçinin yaşlılık aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesini feshetmesidir.

### **1.3.1. İş Kanunu Kapsamında Çalışmak**

Kıdem tazminatı iş kanunu kapsamında düzenlenmiş bir tazminat türüdür. İş kanunu kapsamında çalışan işçilerin kıdem tazminatı alma hakları yoktur. İş kanunun kapsamına giren ve girmeyen işler, kanunda belirtilmiştir.

İş kanununa göre, bir iş yerinin iş kanunu kapsamına girebilmesi için en az üç işçinin orada çalışıyor olması gerekir. Üçten az işçi varsa iş kanunu kapsamına girmez ve işçiler iş kanunu hükümlerinden faydalanamaz. İşçi sayısı hesaplanırken stajyerler ve çıraklar hesaba katılmaz.

İşçi sayısı üçten fazla olmasına rağmen de bazı işlerde çalışanlar iş kanunu hükümlerinden faydalanamaz. Bunlar da yine kanunda belirtilmiştir. Buna göre;

- Hava taşıma işlerinde çalışanlar (uçakta görevli pilot, kabin memurları, hostesler)
- Deniz taşıma işlerinde çalışanlar (kaptan, tayfalar, vs)
- 50 ve daha az sayıda işçi çalışan tarım işleri
- Profesyonel futbolcular
- Rehabilitasyon edilenler
- Stajyerler ve çıraklar
- Ev hizmetlerinde çalışanlar
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,

- Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışanlar iş kanunu kapsamına girmezler ve iş kanunun hükümlerinden faydalanamazlar.

Bu sayılanlar iş kanunu hükümlerinden faydalanamayacağı için, bir yıllık kıdem şartını yerine getirseler ve diğer şartlar oluşsa dahi kıdem tazminatı alamazlar.

İş kanunu kapsamında çalışan işçinin iş sözleşmesinin de kural olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi olması gerekmektedir. Zira belirli süreli iş sözleşmelerinde işçinin işi sözleşme bitiminde sona erer ve işçinin kıdem tazminatı kıdem tazminatı hakkı yoktur.

### **1.3.2. En Az Bir Yıllık Çalışma Süresi**

İş kanunu kapsamında olan bir işçinin kıdem tazminatı alabilmesinin en önemli diğer şartı en az bir yıllık süre ile çalışmış olması şartıdır.

İşe giriş tarihinden itibaren bir yıl çalışanlar kıdem tazminatı almaya hak kazanırlar. “Bir yılın doldurulması yeterli olup ayrıca ikinci yıldan gün alınması gerekmez” (Demircioğlu ve Centel, 2010, s. 199). Bir yıllık süre hesaplanırken, deneme süresi de hesaba katılır. İşçi aynı işverene ait birden fazla işyerinde kısa sürelerle çalışmışsa, hesaplama yapılırken tüm süreler toplanır. Örneğin A, X Bankası'nın Beylikdüzü Şubesi'nde işe başlayıp 4 ay çalıştıktan sonra Avcılar Şubesi'nde 5 ay, Topkapı Şubesi'nde de 4 ay çalışıp işten ayrıldığı takdirde, A'nın kidedi 13 ay olarak hesaplanır.

İşe başladığı tarihten itibaren bir yıllık süre tam dolmadan işten ayrıldığı takdirde diğer şartları oluşsa dahi kıdem tazminatı alamaz. 01.01.2018 tarihinde işe başlayan bir işçi 01.01.2019 tarihinde 1 yıllık kidedini tamamlamış sayılır.

### **1.3.3. Erkek İşçinin Muvazzaf Askerlik Hizmetine Gitmesi**

İş kanunu kapsamında çalışan bir erkek işçi, bir yıllık süre şartını da yerine getirdikten sonra zorunluk askerlik hizmeti için işten ayrılırsa kıdem tazminatı almaya hak kazanır.

Erkek işçinin askere gittiğini ispat etmesi gereklidir. Bu nedenle askerlik sevk belgesini işyerine vermesi gereklidir. Sevk belgesini hakkaniyet gereği işten ayrılmadan önce makul bir sürede vermelidir. İşten ayrıldığı tarihte kıdem süresine göre tazminatı hesaplanır.

İşçi, askere gitmek için kıdem tazminatını alarak işten ayrılmak zorunda değildir. Askerlik dönüşü aynı işyerinde çalışmaya devam etmek üzere istifa etmeyebilir. Askerden döndükten sonra işe başlayıp ileri bir tarihte ayrıldıktan sonra askerlik öncesi dönem için kıdem tazminatını alabilir.

#### **1.3.4. Bayan İşçinin Evlenmesi**

Bayanlar için zorunlu askerlik söz konusu olmadığından askerlik sebebiyle ayrılıp kıdem tazminatı alma gibi bir hakları bulunmamaktadır. Ancak kanun koyucu bayanlara evlenme nedeniyle tazminat hakkı tanımıştır. Buna göre iş kanunu kapsamında çalışan bir bayan işçi bir yıllık kıdemini doldurduktan sonra evlendiği takdirde işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı alabilir.

Bayan işçinin evlendikten sonra kıdem tazminatını alabilmesi için resmi evliliği belgelemelidir. İmam nikâhıyla yapılan evlilik sebebiyle ayrılan kadın, kıdem tazminatı alamaz. Evlenme nedeniyle kıdem tazminatı alabilmek için evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde işten ayrılmalıdır.

Kadın işçinin evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde işten ayrılıp, ertesi gün başka bir işyerinde işe başlaması kıdem tazminatı almasına engel değildir. Ancak kıdem tazminatı almak için eşinden boşanıp kısa bir süre sonra boşandığı eşiyile evlenmesi durumunda, hakkın kötüye kullanılması nedeniyle işveren ödediği kıdem tazminatını geri isteyebilir. (YRG HGK 14.2.1996 E. 1996/8-37 – K. 1990/852)

#### **1.3.5. İşçinin Ölümü**

İş kanunu kapsamında çalışan işçi bir yıl ve daha fazla süreli kidede sahipken işyerinde veya dışında öldüğünde kıdem tazminatı mirasçılara ödenir. “İşçinin ölümüyle hizmet sözleşmesinin son bulması bağlamında ölüm, işçinin gerçekten ölümü ile ölüm karinesi hali ve kayıplığına karar verildiği durumları içerir. Bu hallerden hangisi gerçekleşirse gerçekleşsin, hizmet sözleşmesi ölümle son bulmuş

sayılır” (Akyiğit, 2006, s. 240). Bu durumda sadece yasal mirasçılar tazminat talebinde bulunabilirler. Atanış mirasçılarının talep hakkı yoktur. Ancak eğer iş sözleşmesi feshedilip kıdem tazminatı hakkı kazandıktan sonra işçi ölürse hem yasal mirasçılar hem de atanmış mirasçılar talepte bulunabilirler.

### **1.3.6. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Haklı Nedenle Feshi**

Toplumda işçinin istifa etmesi durumunda kıdem tazminatı alamayacağı şeklinde bir düşünce hâkimdir. Ancak bu tamamen yanlıştır. Zira işçi kanunda belirtilen haklı sebeplerden birinin varlığı halinde istifa ederek işten ayrılması halinde kıdem tazminatı almaya hak kazanır.

İşçinin haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi iş kanunu m. 24’te düzenlenmiştir. Buna göre işçinin haklı sebepleri sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ile zorlayıcı sebepler olarak üçe ayrılmaktadır.

Sağlık sebeplerinden dolayı işçinin hakle fesih nedenleri şunlardır;

- İş sözleşmesinin konusu olan işin işçinin hayatına ve sağlığına karşı ciddi tehlike oluşturması,
- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren ya da başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması.

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller nedeniyle işçinin haklı fesih nedenleri şunlardır;

- İş sözleşmesi yapılırken işverenin, işin esaslı noktaları hakkında işçiyi yanıltması (esaslı noktalardan kasıt işçinin “böyle olduğunu bilseydim işe başlamazdım.” diyeceği durumlardır.)
- İşverenin işçinin ya da onun aile bireylerinden birinin namus ve şerefine karşı olumsuz sözler söylemesi
- İşverenin işçiye cinsel tacizde bulunması,
- İşverenin işçiyi ya da aile bireylerinden birisini tehdit etmesi, gözdağı vermesi,

- İşverenin işçiyi veya aile bireylerinden birisini cezası hapis gerektiren bir suç işlemeye yönlendirmesi,
- İşçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü bir kişi tarafından cinsel tacize uğradığında bunu işverene bildirdiği halde işverenin bu konuda gereken önlemleri almaması
- İşçinin ücretinin kanunda belirlenene şekilde hesaplanmaması ve ödenmemesi, işçi için haklı fesih sebepleridir.

İşçinin çalıştığı iş yerinde bir haftadan fazla süreyle işin durmasını gerektirecek bir durumun ortaya çıkması ise zorlayıcı sebeplerden dolayı işçi için haklı fesih sebebidir.

### **1.3.7. İşveren tarafından İş Kanunu'nun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işçinin işten çıkarılması**

İş kanunu m 25/2'de işçinin iyi niyet ve ahlak kurallarına uymaması nedeniyle işveren tarafından işten çıkarılma nedenleri belirtilmiştir. Buna göre işçi; iş sözleşmesi kurulurken işvereni esaslı noktalarda yanıışmışsa, işverenin kendisine ya da aile bireyelerine karşı kötü laflar söylemişse, işverene ya da aile bireyelerine karşı şiddet uygulamışsa, hırsızlık yapmışsa, güveni kötüye kullanmışsa, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemişse, yapması gereken işler kendisine hatırlatıldığı halde yapmamışsa, savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye atmışsa, işyerine verdiği zarar otuz günlük ücretinden fazla ise işveren tarafından ihbarsız tazminatsız işten çıkarılabilir. Bu durumlarda kıdem tazminatı alması söz konusu değildir.

Ancak bunun dışındaki sağlık sebepleri ve zorlayıcı sebeplerden biri nedeniyle iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilirse kıdem tazminatı alma hakkı vardır. Sağlık sebebi olarak işçi işine devam edemeyecek bir hastalığa tutulduğunda ve işveren tarafından çıkarıldığında kıdem tazminatını alır. Zorlayıcı sebeplere örnek olarak ise; işçi tatile gittiğinde ve dönüş zamanında bir doğal afet çıktığında işçinin işe başlangıç tarihinden itibaren 1 hafta gelemezse işveren tarafından işten çıkarılabilir. Bu durumda yine kıdem tazminatı alma hakkı vardır.

### **1.3.8. Çalışma Koşullarının İşçinin Aleyhine Değiştirilmesinin İşçi Tarafından Kabul Edilememesi**

İş sözleşmesi devam ederken çalışma koşullarında değişiklikler meydana gelebilir. Yapılan değişiklikler işçi için bir külfet oluşturmadığında hakkaniyet gereği işçinin bunlara uyması gerekir. Ancak yapılan değişiklikler işçi aleyhine ise bunun işçiye yazılı olarak bildirilmesi gerekir. Yazılı olarak yapılmaması veya işçinin altı iş günü içerisinde yazılı olarak kabul ettiğini belirtmemesi durumunda yapılan değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçinin değişiklikleri kabul etmemesi durumunda işveren geçerli bir fesih nedeni olarak ihbar sürelerine uygun şekilde işçinin iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durumda işçi, süre şartını da tamamlamışsa kıdem tazminatına hak kazanır. Sözleşmenin feshine karşı işçinin İşK. m. 17 ve m. 21'e göre dava açma hakları saklıdır.

### **1.3.10. İşçinin Yaşlılık Aylığı veya Toptan Ödeme Almak Amacıyla İş Sözleşmesini Feshetmesi**

İşçi, şartları oluştuğunda yaşlılık aylığı almaya hak kazandığında ve yaşlılık aylığı almaya başladığında bu onun iş sözleşmesini feshetmesi için haklı bir sebeptir. Kıdem tazminatını almak için gereken diğer şartları da varsa işçi iş sözleşmesini feshettiğinde kıdem tazminatı almaya hak kazanır.



## İkinci Bölüm

### KIDEM TAZMİNATIYLA İLGİLİ ÖZEL DURUMLAR

#### 2.1. ÖZELLİKLİ İŞLERDE KIDEM TAZMİNATI

##### 2.1.1. Mevsimlik İşlerde Kıdem Tazminatı

Mevsimlik işlerde iş bittiğinde, işçilerin iş sözleşmeleri bir sonraki iş başlangıcına kadar askıda kalır. Bu süre içerisinde işveren tarafından iş sözleşmeleri feshedilemez. Yeni mevsim başlangıcında, işe başlama tarihinde işçi gelip işe başlamazsa iş sözleşmesini kendisi feshetmiş sayılır. Bu durumda işçi kıdem tazminatı alamaz. Ancak yeni mevsim başlangıcında işveren işçiyi çağırıp işe başlatmazsa, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır. Bu durumda İşçinin çalıştığı süreler hesaplanarak kıdem tazminatı verilmelidir.

Mevsimlik işlerde kıdem tazminatı işçinin çalıştığı veya çalışmış sayıldığı sürelerle göre hesaplanır. İşçinin sözleşmesinin askıda kaldığı dönemler dikkate alınmaz.

##### 2.1.2. Kısmi Süreli İşlerde Kıdem Tazminatı

Kısmi süreli çalışma, işçinin tam süreli çalışan işçiye göre haftalık çalışma süresinin büyük oranda altında çalışmasıdır. Türkiye’de yüksek oranda işyerlerinde kısmi çalışma süresi olarak 30 saatlik çalışma uygulanmaktadır.

Kısmi süreli çalışan işçilerin kıdem tazminatı hak edişlerine ilişkin iş kanununda açık bir hüküm bulunmamakta ve bu nedenle bu konuda çıkan uyuşmazlıklar Yargıtay tarafından çözüme kavuşturulmaktadır. Uzun bir dönem boyunca kıdem tazminatının hak edişi için kısmi süreli çalışan işçilerin çalıştığı veya çalışmış gibi sayıldığı sürelerin toplamının 1 yılı doldurması şeklinde uygulama yapılırken son dönemlerde iş sözleşmesinin başlangıcından itibaren bir yılı doldurması dikkate alınmaktadır.

Kıdem tazminatına hak kazanan kısmi süreli işçinin kıdem tazminatı hesaplanırken günlük çalışma saatine göre hesaplama yapılır.

### **2.1.3. Grev ve Lokavttta Kıdem Tazminatı**

Grev ve lokavtt, kanunun işçiyeye ve işverene tanımış olduğu haklardır. Buna göre işçiler ve işverenler, toplu iş sözleşmesi imzalarken ortaya çıkan uyuşmazlıklarda birbirlerine isteklerini kabul ettirmek için grev ve lokavtt yollarına başvurabilirler. İşçiler grev uygularken işveren lokavtt uygulayabilir.

Grev ve lokavtt durumunda işçilerin iş sözleşmeleri askıya alınır. Bu süre içerisinde şayet işveren işçinin iş sözleşmesini feshederse işçi kıdem tazminatına hak kazanabilir. İşçinin grev süresince başka bir işverene ait işyerinde işe başlaması yasaktır. Böyle bir durumda işveren işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir ve işçi kıdem tazminatı alamaz.

İşçinin kıdem tazminatı hesaplanırken çalıştığı ve çalışmış gibi sayıldığı günler hesaplanır. İş sözleşmesinin askıda kaldığı dönemler kıdem tazminatına eklenmez. Grev ve lokavtt süresince de iş sözleşmesi askıda kaldığı için, işçinin iş sözleşmesi feshedildiğinde ve şartları oluşuyorsa kıdem tazminatına hak kazandığında grev ve lokavttta geçen süreler kıdem tazminatına eklenmez.

### **2.1.4. Fasilalı Çalışmalarda Kıdem Tazminatı**

Fasilalı çalışma, işçinin aynı işverenle farklı sürelerde iş sözleşmesi imzalamasıdır. Uygulamada bu şekilde çalışmaya rastlanabilir. İşçi belirli zamanlarda işverenle iş sözleşmesi imzalayıp daha sonra işten çıkabilir. Buna engel bir durum yoktur. Ancak işgüzar işverenler de bazen işçinin kıdem tazminatı almasını önlemek ya da daha az kıdem tazminatı ödemek amacıyla işçiyeye giriş çıkış yaptırabiliyorlar. Muvazaalı olarak işçinin bir yılı dolmadan çıkışını yapıp birkaç gün sonra tekrar girişini yapabilirler.

Mahkemeler hiçbir zaman muvazaalı yapılan işlemleri korumazlar. Böyle bir durum meydana gelip yargıya taşındığında işçi ilk iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten itibaren kıdem tazminatı almaya alır.

Bir işverenin birden fazla işyerinin olması da mümkündür. İşveren de bir işçisini birden fazla işyerinde çalıştırabilir. Böyle bir durumda işçi kıdem tazminatını

hak ederek iş sözleşmesi son bulduğunda işverenin farklı işyerlerinde çalıştığı sürelerin toplamı esas alınarak kıdem tazminatı hesaplanır.

### **2.1.5. Önceki Çalışma Nedeniyle Kıdem Tazminatının Ödenmiş Olması**

Bir işçi işyerinde çalışırken askerlik, evlilik veya kıdem tazminatını hak etmesini sağlayacak başka bir sebeple işten ayrılabilir. Daha sonra tekrar işe girebilir. Hatta işyeri devredilirken devreden işveren işçilerin iş sözleşmelerini feshedip kıdem tazminatlarını ödeyebilir. Hemen ardından devralan işveren aynı işçileri tekrar işe alabilir.

İşçi aynı işyerinde tekrar işe başladığında kıdemleri yeni başladıkları tarihte başlamaktadır. İlerleyen sürede işçi işten çıkarsa kıdem başlangıç tarihi olarak yeniden işe başladıkları süre esas alınır. Bir işçi bir kıdem süresi için sadece bir defa kıdem tazminatı alabilir.

İşçinin önceki dönemde kıdem tazminatını hak edemeyecek şekilde işten çıkması veya çıkarılması durumunda da yeniden işe başlaması söz konusu olabilir. Bu durum meydana geldiğinde de işçinin kıdem süresi yeniden işe başladığı tarihten itibaren başlamaktadır.

### **2.1.6. İşyerinin Devrinde Kıdem Tazminatından Sorumluluk**

İşyerinin devri çok sık karşılaşılan bir uygulamadır. Ancak devirle beraber bazı sorunlar meydana gelmektedir. Bu sorunlar işyerinin devirden önceki borçlarıyla alakalıdır çoğunlukla. İşçinin kıdem tazminatı da işyerinin işçiye karşı olan borçlarından biridir.

Borçlar Kanununda bu düzenlenmiştir. Buna göre işyerini devreden işveren devirden önceki muaccel borçlardan devir tarihi itibarıyla iki yıl boyunca işyerini devralan işverenle beraber müteselsil sorumludur. Devirden sonra muaccel olacak borçlar için de borcun muaccel olduğu tarihten itibaren devralan işverenle beraber müteselsil sorumlu olacaktır. Müteselsil sorumluluğa göre borçlu borcunun ödenmesi için devreden veya devralan işverenden istediğine başvurabilir. Bunlardan birinin borcu ödemesi ikisi için de sonuç doğuracaktır.

Kıdem tazminatından sorumlulukta da devreden işveren devir tarihinden önceki kısım için devir tarihinden itibaren 2 yıl sorumludur. Devir tarihinden itibaren iki yıl içerisinde kıdem tazminatını hak ederek hizmet akdi feshedilen işçinin kıdem tazminatının devirden önceki kısmı için devreden ve devralan işveren müteselsil sorumludur. Devir tarihinden sonraki kısım için ise devralan işveren tek başına sorumludur.

### **2.1.7. Kamu Kurumlarında Çalışan Alt İşveren İşçilerinin Kıdem Tazminatı**

Kamu kurum ve kuruluşlarında tüzük ve yönetmeliklere göre personel istihdam edilir. Ancak istihdam edilen personeller yetersiz kaldığında kurum ve kuruluşlar ihale yoluyla alt işverenden işçi temin etme yoluna gitmektedirler. Alt işveren işçi temin ettikten sonra alt işverenin değişmesi, alt işveren işçilerini zor durumda bırakmaktadır.

Ortaya çıkan bu sorunlar üzerine kanun koyucu 11 Eylül 2014 tarihinde 6552 sayılı Kanun ile düzenleme yoluna gitmiştir. Buna göre alt işveren değişse bile işçinin hizmetini yerine getirdiği kamu kurumu değişmediğinden dolayı işçinin kıdem tazminatı şartları oluştuğunda bu sorumluluk kamu kurumuna aittir. İşçinin kıdem tazminatı kamu kurumu tarafından ödenecektir.

Alt işveren işçisi farklı kamu kurum veya kuruluşlarında hizmet ettikten sonra kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş sözleşmesi feshedilebilir. Bu durumda kıdem tazminatı işçinin son olarak çalıştığı kamu kurum veya kuruluşunca ödenecektir.

## **2.2. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE KIDEM TAZMİNATI**

### **2.2.1. Genel Bilgiler**

Belirli süreli iş sözleşmeleri, niteliği itibariyle ne zaman biteceği belli olan işlerde çalışan işçilerle yapılan sözleşme türüdür. Bir havalimanının yapılması veya bir köprünün yapılması için tutulan işçilerin iş bitiş tarihleri havalimanının ya da köprünün bittiği tarih olacaktır.

Bir yıldan fazla sürecek olan belirli süreli iş sözleşmeleri yazılı yapılır. Kural olarak bitiş tarihi bellidir. Ancak zorunlu sebeplerle belirli süreli iş sözleşmeleri

tekrarlanabilir. Eğer zorunlu bir sebep olmadan belirli süreli iş sözleşmesi tekrarlanırsa belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde taraflar haklı bir sebep olmadığı sürece sözleşmeyi feshedemezler. “Süre bitince, sözleşme ‘fesih’ ile değil, ‘kendiliğinden’ son bulur” (Şakar, 2018, s. 155). Süresi dolmadan feshedildiği takdirde bu usulsüz fesih olur ve fesheden taraf karşı tarafın zararını karşılamak zorunda kalır.

### **2.2.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Kıdem Tazminatı Alma**

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde kural olarak iş sözleşmesinin bitiş tarihi bellidir ve iş sözleşmesinin süresi sona erdiğinde sözleşme kendiliğinden feshedildiği için işçinin kıdem tazminatı alma hakkı yoktur.

Belirli iş sözleşmesinin usulsüz feshinde kıdem tazminatı hakkı kanunda belirtilmemiş olup Yargıtay içtihatlarıyla düzenlenmiştir. Buna göre işçi, İş Kanunu m. 24’te sayılan haklı sebeplerden birinden dolayı iş sözleşmesini feshettiğinde, ya da işveren usulsüz fesihle belirli iş sözleşmesini süresi dolmadan feshettiğinde, kıdem süresi de 1 yılı tamamlamışsa işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır (YG. 9. HD., 11.05.1993, E. 796, K. 8073).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

#### 3.1. KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

##### 3.1.1. Genel Bilgiler

İş sözleşmesi kapsamında çalışan bir işçinin iş sözleşmesi, kıdem tazminatını hak edecek şekilde feshedildiğinde işçinin çalıştığı süre çerçevesinde kıdem tazminatı hesaplanır.

##### 3.1.2. Kıdem Tazminatına Dâhil Edilenler

İşçi işyerinde çalışırken çalışmasının karşılığı olan çıplak ücretinin yanında pek çok ücret alabilmektedir. Kıdem tazminatı hesaplanırken bu ücretlerden bazıları dâhil edilirken bazıları dâhil edilmez.

Kıdem tazminatına dâhil edilip edilmeyenler arasındaki fark sürekliliktir. Sürekli olarak her yıl ödenen ücretlerin tamamı dâhil edilir. Ancak belirli durumlar nedeniyle çalışma hayatı içerisinde bir ya da iki defa ödenen ücretler dâhil edilmez.

Kıdem tazminatı hesaplanırken dâhil edilen ücretler:

- Çıplak ücret
- Yemek yardımı
- Yol yardımı
- Gıda yardımı
- Yakacak yardımı
- Kasa tazminatı
- Eğitim yardımı
- Erzak yardımı
- Konut yardımı
- Sosyal yardım olarak yapılan ayakkabı yardımı veya ayakkabının bedeli
- Giyecek yardımı
- Mali sorumluluk tazminatı
- Taşıt yardımı
- Unvan tazminatı
- Temettü

- Aile yardımı
- Havlu ve sabun yardımı
- Çocuk zammı
- Yıpranma tazminatı
- Kalifiye – Nitelik zammı
- Devamlı ödenen primler

### **3.1.3. Kıdem Tazminatına Dâhil Edilmeyenler**

İşçinin çalışma süresi içerisinde bir ya da iki seferlik aldığı ödemeler kıdem tazminatının hesaplanmasına dâhil edilmezler. Kıdem tazminatı hesaplanırken dâhil edilmeyen ödemeler;

- Evlenme yardımı
- Hastalık yardımı
- Doğum yardımı
- Ölüm yardımı
- İzin harçlığı
- Teşvik ikramiyesi ve primleri
- Seyahat primleri
- Fazla çalışma ücreti
- Harcırah
- Bir defalık verilen ikramiyeler

Dâhil edilenlerle edilmeyenlere bakıldığında dâhil edilmeyenlerin çoğunlukla bir ya da iki defa ödenen yardımlar olduğu görülmektedir.

### **3.1.4. Kıdem Tazminatından Vergi Kesintisi**

Bir işçi maaş alırken kendisinden çeşitli kesintiler yapılır. Bunlar SSK kesintisi, işsizlik kesintisi, gelir vergisi, damga vergisidir.

İşçi kıdem tazminatına hak kazanarak iş sözleşmesini feshettiğinde işçinin kıdem tazminatından sadece damga vergisi kesilir. Kesinti yapılacak oran binde 7,59'dur. 2019 yılı öncesinde işçi ile işverenin anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirdiğinde ödenen kıdem tazminatından gelir vergisi kesintisi yapılmaktaydı. Şubat

2019’da resmi gazetede yayınlanan vergi iadesi kanunuyla 27 Mart 2018 tarihine kadar kıdem tazminatlarından kesilen gelir vergisinin iadesi sağlandı.

### **3.1.5. Kıdem Tazminatının Hesaplanması**

Kıdem tazminatı hesaplanırken işçinin kıdem süresi esas alınır. İşçiye son aldığı brüt ve giydirilmiş ücret üzerinden her yıl için 30 günlük ücret ödenecektir.

İşçi ile işveren anlaşarak 30 günlük ücret tutarını arttırabilirler. Ancak daha aşağıya çekilmesi mümkün değildir.

Kıdem tazminatının tavanı yani üst sınırı 6547 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi olarak çalışan en yüksek dereceli memurun bir yıl için alacağı emekli ikramiyesinin tutarı kadardır. En yüksek dereceli devlet memuru 24 Haziran 2018’deki genel seçimlere kadar Başbakanlık Müsteşarı iken, 24 Haziran 2018’deki yerel seçimlerle beraber Başbakanlık kurumunun kalkmasıyla en yüksek dereceli devlet memuru Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı oldu. Kıdem tazminatının tavan ücreti de 2019 yılı için 6 bin 17 TL olarak belirlendi. Kıdem tazminatının tavan ücreti bu ücreti aşamaz. Tavan ücreti her 1 Ocak ve 1 Temmuz tarihinde memur maaşlarına zam yapıldıkça otomatik olarak artacaktır.

“Kıdem tazminatını sınırlayan bu hükmün sadece ‘kıdem tazminatı’ adını taşıyan tazminatları değil değişik adlarla anılan ve aslında kıdem tazminatı niteliği taşıyan tazminatları da kapsadığı kabul edilmelidir. Bu nedenle ‘hizmet tazminatı’, ‘vefa tazminatı’, ‘hizmet ikramiyesi’ gibi adlarla uygulamada nitelenen tazminatlar da, kıdem tazminatı niteliği taşıyorlarsa sınırlamanın kapsamına girer” (Tunçomağ ve Centel, 2015, s. 243).

1475 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatının tavanını aşan işverene hapis cezasıyla para cezası verileceği, ödenen fazla ücretinde devlet hazinesine aktarılacağı yönündeki madde 4857 sayılı iş kanunundan çıkarılmıştır. Bu da hukukçular tarafından işçi ile işverenin aralarında anlaşarak kıdem tazminatının tavanını aşabileceği yönünde yorumlanmaktadır.

Kıdem tazminatının hesaplanmasıyla ilgili kanunda çok fazla madde olmadığından ve kayıt dışı işçi çalıştırma da fazla olduğundan bu konudaki



uyuşmazlıklar Yargıtay içtihatlarıyla düzenlenmektedir. İşçi ile işveren arasında kıdem tazminatının hesaplanmasıyla ilgili uyuşmazlıklar çıktığında Yargıtay bordroya fazla itibar etmemekte konuyu kendisi araştırma yoluna gitmektedir.

Kasap olarak çalışan bir işçiyle işvereni arasında uyuşmazlık çıktığında Yargıtay kasap meslek odalarından kasabın alabileceği minimum ve maksimum ücretleri araştırmaktadır. Zira işverenler çoğunlukla maaşı yüksek ücret verip işçinin sigortasını asgari ücret zerinden yatırmaktadırlar.

Kıdem tazminatı hesaplanırken son bir yıl içerisinde işveren tarafından işçiye ödenen, süreklilik arz eden tüm ödemeler hesaba katılacaktır. Dâhil edilip edilmeyecekler yukarıda da belirtilmiştir.

İş Kanunu'nda kıdem tazminatının hesaplanma biçimiyle ilgili bir düzenleme yoktur. Hesaplama biçimleri Yargıtay kararlarıyla şekil almıştır.

Kıdem tazminatının hesaplanırken öncelikle işçinin kıdem tazminatını hak edip etmediğine bakılır. Buna göre;

- İşçi iş kanunu kapsamında çalışmışsa,
- Kıdem süresi 1 yılı doldurmuşsa,
- İşçi kıdem tazminatını hak edecek şekilde iş sözleşmesi işçi ya da işveren tarafından feshedilmişse,

kıdem tazminatının hesaplanması aşamasına geçilir.

### ***Hesaplama***

Hesaplama yapılırken işçinin 1 günlük brüt ücreti bulunur. Bunun için işçinin bir yıl içerisinde aldığı brüt ve giydirilmiş ücretlerin tamamı toplanır. Süreklilik arz eden ve kanunen kıdem tazminatına eklenmesi gereken ödemeler de toplanır. İşçinin aldığı 12 aylık maaş, her ay aldığı gıda yardımı, her ay aldığı yol parası, her ay aldığı kasa tazminatı vs. gibi ödemelerin tamamı toplanır. Bulunan sonuç 360'a bölünerek işçinin 1 günlük brüt ücreti bulunur.

Bir günlük brüt ücret bulunduğunda bu 30 ile çarpılarak 1 yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı bulunmuş olacaktır. Şayet işçi ile işveren arasında sözleşme

yapılarak kıdem tazminatının 30 değil de 40 gün üzerinden hesaplanacağı kararlaştırılmışsa, 1 günlük brüt ücret 30 ile değil de 40 ile çarpılacaktır.

“İşçinin ücreti akort ücret gibi sabit olmayan bir ücret ise, son bir yıl içinde ödenen ücretin, bu süre içinde çalışılan günlere bölünmesi süratıyla bulunacak ortalama günlük ücret kıdem tazminatının hesabında esas alınır” (Şakar, 2018, s. 224).

Bulunan günlük ücret 30 ile çarpıldığında tavan kontrolünün yapılması gerekir. Bulunan bir yıllık ücret kıdem tazminatının tavan miktarını aşıyorsa, tavan miktar esas alınacaktır. Yani 2019 yılının birinci yarısında bir yıllık kıdem tazminatı hesaplaması sonucu 10 bin TL çıkıyorsa, 10 bin TL değil 6 bin 17 TL esas alınarak hesap yapılacaktır.

Kıdem tazminatı hesaplanırken kıdem süresi, işçinin işten ayrıldığı tarihten işe başladığı tarih çıkarmak suretiyle bulunur. Bu süre içerisinde işçinin çalışma süresinden sayılmayan izinleri ve varsa grev ile lokavtta geçen süreleri, bulunan süreden çıkarılır. Bu süreler çıkarıldıktan sonra kalan sürenin en az tam bir yıl olmasına dikkat edilmelidir.

Hesaplama yapılırken dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta kıdem süresinin tam yıl değil buçuklu, küsuratlı olarak çıkmasıdır. Küsuratlı çıktığında matematik işlemi yapılarak oran orantı hesabıyla sonuca ulaşılabılır. Örnek 1 yıl 4 ay çalışan bir işçinin hesabı yapılırken bir yıllık ücret 3000 TL bulduktan sonra 4 aylık kısım için ise orantı yapılarak 12 ay için 3000 ise 4 ay için ne kadar olur şeklinde bir orantı ile 1000 TL bulunur.

Kıdem tazminatı hesaplanıp kıdem süresi için tutar bulduktan sonra bu tutardan binde 7,59 oranında damga vergisi kesintisi yapılır. Gelir vergisi kesilmeyecektir. “Basın İş Kanunu’na göre ödenen kıdem tazminatının ise 24 aylığı aşmayan miktarı vergi dışıdır” (Şakar, 2018, s. 225).

Kıdem tazminatının hesaplanmasına örnek olarak şu gösterilebilir;

İş Kanunu kapsamında faaliyet gösteren Kolat Halı firmasında 01.01.2015 tarihinde çalışan Ömer, son kıdem yılında aylık brüt 3000 TL maaş almaktadır.

Maaşın yanında aylık 300 TL yol parası, 400 TL de yemek parası almaktadır. 01.07.2018 tarihinde askere gitmek için işten ayrıldığında kıdem tazminatı durumunu inceleyelim:

1. Askerlik sebebiyle işten çıktığı için kıdem tazminatını hak eder.
2. 01.01.2015 ile 01.07.2018 tarihleri arasında 3 yıl 6 aylık kıdem süresi mevcut olur. Kıdem süresi 1 yılı aştığı için kıdem tazminatını hak eder.
3. Aylık 3000 TL maaş yıllık 36000 TL yapmaktadır.
4. Aylık 300 TL yol parası 3600 TL yapmaktadır.
5. Aylık 400 TL yemek parası 4800 TL yapmaktadır.
6. 1 yılda aldığı ücretlerin toplam ücret 44.400 TL yapmaktadır.
7. 44.400 TL 360'a bölüldüğünde günlük 123,33 TL ücret bulunur.
8. Bu durumda 1 yıl için 30 günlük ücret hesaplandığında 3.699,90 TL bulunur.
9. Kıdem süresi 3 yıl 6 ay olduğundan 3 yıl için 11.099,70 ve 6 ay için de 1.849,95 TL bulunur. Toplam 12.949,65 TL kıdem tazminatı bulunur.
10. Binde 7,59 damga vergisi kesintisi yapıldıktan sonra 12.852,10 TL kıdem tazminatı Ömer'e verilecektir.

### **3.2. KIDEM TAZMİNATINDA ZAMANAŞIMI**

İşçinin iş sözleşmesi feshedildiğinde ya da işçi öldüğünde şartları varsa kıdem tazminatına hak kazanılır. Kıdem tazminatının hak edildiği tarih iş sözleşmesinin feshedildiği ya da ölümün gerçekleştiği tarihtir. Kıdem tazminatının sözleşme feshedildikten sonra ya da ölüm gerçekleştikten sonra ne kadarlık bir süre içerisinde hesaplanıp ödenmesi gerektiğiyle ilgili açık bir tarih yoktur ancak bunun makul sayılacak bir süre içerisinde yapılması gerekir.

Makul sayılabilecek süre geçtiği halde işçinin kıdem tazminatı hesaplanıp ödenmezse işçi hakkını mahkemede arayabilecektir. Bu konuda görevli mahkemeler iş mahkemeleridir. İş mahkemesinin olmadığı yerlerde asliye hukuk mahkemesi İş

mahkemesi sıfatıyla davaya bakar. Dava sonunda hâkim kıdem tazminatının gecikmeden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faizle ödenmesine karar verir.

Kanunda faizin fesih tarihinden itibaren işletilmesi gerektiği öngörülmüştür. Davacı dava tarihinden itibaren olarak ibare düşmezse hâkim fesih tarihinden itibaren en yüksek faiz oranıyla faizlendirerek ödenmesine karar verir.

İşçi ile işveren kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesi konusunda da anlaşılabilirler. Böyle bir durumda işveren taksitleri ödemeyip uyuşmazlık yargıya taşıdığında ödenmiş olan kısım için faiz talebinde bulunulamaz.

Kıdem tazminatı zaman aşımı süresi 20017 yılına kadar 10 yıl olarak gelmişken, 2017 yılında yapılan değişiklikle 5 yıllık zaman aşımına tabi tutulmaya başlanmıştır. Fesih veya ölüm tarihinden itibaren ödenmeyen kıdem tazminatları için 5 yıla kadar hak sahipleri yargı yoluna başvurarak talepte bulunmadıkları takdirde 5 yıllık sürenin sonunda herhangi bir talepte bulunamayacaklardır.

### **3.3. KIDEM TAZMİNATI UYGULAMASINDA SORUNLAR**

Kıdem tazminatı konusunda çalışanların karşılaştığı en büyük sorunlardan biri işverenin işçiye girdi çıktı yaparak bir yıllık sürenin doldurulmasını engellemesidir. 1 yıl dolmadan çıkış yaptırıp tekrar giriş yapılan işçiler haliyle bir yıllık süreyi tamamlamamış sayıldıklarından kıdem tazminatı almaya hak kazanamıyorlar. Ancak Yargıtay tarafından işçiler lehine verilen kararlar bu uygulamaya balta indirmiştir.

Ayrıca alkol tüketimi yüzünden sorun yaşayıp işe devam konusunda aksaklık yaşayan işçinin iş sözleşmesi feshedilirken kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Fakat daha iyi şartlarda iş bulan bir işçi işten ayrılmak istediğinde kıdem tazminatı alamıyor. Bu durum kimi hukukçularca Anayasa'nın 48. Maddesinde aykırı bulunmaktadır.

Bazı bayan işçiler böyle bir durumda kıdem tazminatını alabilmek için hileye başvurma yoluna gitmiş, eşiyle boşanıp tekrar evlenerek evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesih yoluna gidip kıdem tazminatı almıştır. Yargıya taşınan bu durumlarda Yargıtay durumu hile olarak nitelendirmiştir.

### **3.4. KIDEM TAZMİNATI FONU**

#### **3.4.1. Genel Bilgiler**

Türkiye’de iş hukukunda yaklaşık 50 yıldır üzerinde durulan konulardan biri Kıdem Tazminatı Fonu oluşturulmasıdır. Sürekli olarak fon gündeme taşınmakta ancak işçi kesiminden gelen tepkiler üzerine rafa kaldırılmıştır. Tepkilerin en büyük nedeni fonun oluşmasıyla beraber kıdem tazminatının miktarının düşürülüp bir emekli ikramiyesi haline getirilme çabasında olunmasıdır.

Fonun oluşma içeriği her gündeme gelişinde tepkiler nedeniyle değişiklik göstermektedir. Ancak genel olarak belirlenen şey, işverenin her ay işçi için fona belirlenen tutarı ödeyeceği, işçi şuanda yürürlükte olan maddelere göre haklı sebeple fesih durumunda kıdem tazminatı alamayacak. Toplanan parayı çekmek için yaş şartı getirilecek ve işçi adına en az 10 yıl fona ödeme yapılmış olması gerekecek.

#### **3.4.2. Kıdem Tazminatı Fonu Oluşturulmasının Zararları**

Kıdem Tazminatı Fonu başta işçilerin ve işçi sendikalarının, bir kısım da işveren ve işveren sendikalarının büyük tepkisini çekmektedir. Zira kıdem tazminatı kazanılmış bir hak olarak görülmekte ve fona bağlanması kazanılmış bir hakka el koymak olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra farklı boyutlarda da zararları görülmektedir.

Fonla beraber işçi için işveren her ay fona ödeme yapmak zorunda kalacaktır. Mevcut durumda işçi, şartları oluşmadan sözleşmeyi feshettiğinde ya da işveren haklı nedenle sözleşmeyi feshettiğinde kıdem tazminatı ödenmemektedir. Bu nedenle işveren kesimi tarafından tepki gösterilmektedir. Bu şekilde işveren sigortasız işçi çalıştırma yoluna gidecektir.

İşverenler kıdem tazminatı ödememek için işçi çıkarma yoluna gitmemektedirler. Ancak fonla beraber işveren zaten her ay ödemeyi yaptığı için çekineceği bir durum da kalmaz. Bu şekilde dilediği gibi işçi çıkarabilir. Zira zaten kıdemini ödemiştir. “Fon kurulursa işverenler daha kolay ve daha çok işçi çıkartacaklardır” (Şakar, 2018, s. 230)

İşverenler nitelikli işçiyi ellerinde tutamayacaklardır. İşçi de kıdem tazminatı fona aktarıldığı için haklı da olsa haksız da olsa çıktığında tazminat alamayacağı için daha iyi şartlarda bir iş bulduğunda düşünmeden mevcut iş sözleşmesini feshedecektir.

Mevcut düzenlemede kıdem tazminatından sadece binde 7,59 damga vergisi kesintisi yapılmaktadır. Ancak fonla beraber yapılacak kesinti artacak hatta yüzdelik bir dilime gelecektir. Bu da kıdem tazminatının miktarını büyük oranda düşürecektir.

Mevcut durumda erkekler askere giderken, bayanlar evlenip evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshederken kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadırlar. Ancak fonla beraber bu tarihe karışacak. Askerlik veya evlilik sebebiyle tazminat alınamayacak.

5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazetecilerin kıdem tazminatı hesaplanmasında herhangi bir tavan uygulaması yoktur. Fakat basın çalışanlarının fona dâhil edilmesi, onları da tavan uygulamasına dâhil edecektir ve gazetecilerin aldıkları tazminatta büyük oranda düşüş yaşanacaktır.

### **3.4.3. Kıdem Tazminatı Fonu Yararları**

Fonun en büyük yararı devlete olacaktır. Zira yıllarca işverende bekletilen kıdem tazminatı tutarları fonda biriktirilerek farklı alanlarda kullanılabilir. Fon oluşturulmasındaki en temel amaç da budur.

İşverenin 13 yıl çalışmış işçisine bir anda yüklü miktarda tazminat ödeme yükü ortadan kalkmış olacak. İşveren her ay taksitler halinde ödemiş olacaktır.

Mevcut düzende daha iyi bir iş bulan işçi istifa ettiğinde kıdem tazminatını işverene bırakmaktadır. Ancak fonla beraber zaten işçinin tazminatı fona aktarıldığı için işçi rahatlıkla iş değişikliği yapabilecektir.

Mevcut sistemde 1 yılını doldurmamış işçi haklı nedenle bile olsa işten ayrıldığında tazminat alamamaktadır. Bu durum işverenlerce de kötüye kullanılmaktadır. Ancak fon kurulmasıyla beraber 1 ay bile çalışan işçi için fona ödeme yapılacaktır. Bu şekilde işçinin hakkı olan tek bir kuruluş kıdem tazminatı işverende kalmayacaktır.

Fonda 10 yıl adına ödeme yapılan bir işçi biriken parayı alacağı yaşa gelmeden de ev ya da araba alacağı zaman fondan belli miktarda para çekebilecektir.

Fonun yararları da zararları da vardır. Ancak tümüne bakıldığında işçi adına olumsuzlukları daha fazla görülmektedir. Bu nedenle zaten yaklaşık 50 yıldır taslak aşamasında kalmış yürürlüğe girememiştir. Son olarak yapılan düzenlemelerle ve reform paketleriyle fonun 2020’de hayata geçirileceği açıklanmıştır.

## SONUÇ

Yukarıda görüldüğü üzere kıdem tazminatı işçilerin bir hakkı olup şartları oluştuğunda kıdem tazminatı almaya hak kazanırlar.

İş kanunu kapsamında çalışan, 1 yıllık kıdemini dolduran ve iş sözleşmesi kıdem tazminatını hak edecek bir nedenle feshedilen her işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Erkek işçi askere gittiğinde, bayan işçi evlendiğinde, işveren iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davrandığında, işçinin sağlık koşulları gerektirdiğinde işçi işten ayrılabilir ve kıdem tazminatını alabilir.

Kıdem tazminatı hak edişi, hesaplanması, kıdem süresi işlere ve iş sözleşmesinin türüne göre değişiklik gösterir. Kıdem tazminatında zaman aşımı süresi 5 yıldır.

Kıdem tazminatıyla ilgili olarak Türkiye’de son 50 yıldır fon oluşturulması gündeme gelmektedir. Devlet, işçi ve işveren tarafları arasında yaşanan uyuşmazlıklar nedeniyle fon hayata geçirilememektedir. Fon oluşturulmasının yararlı ve zararları tarafları vardır. Ancak işçiler açısından zararları yararlarından çok daha fazla olduğundan taraflar anlaşmamaktadır. Bu da fon oluşumunu geciktirmektedir.

Toplum içerisinde istifa eden işçinin kıdem tazminatı alamayacağı ya da işveren tarafından çıkarılan her işçinin tazminat alabileceği yönünde yanlış bilgiler vardır. Ele alınan çalışmada kıdem tazminatının ne olduğu, nasıl alınabileceği, nasıl hesaplanacağı detaylı şekilde incelenmiştir.

İşçilerin kıdem tazminatı konusunda hak kaybı yaşamaması, alabileceği durumdayken alamayacağını zannetmemesi adına bu bilgileri bilmeleri gerekir.



## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2006
- Çelik, Nuri, vd. **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2014.
- Çil, Şahin. **Kıdem Tazminatı**, Turhan Yayınevi, Ankara, 2009.
- Demircioğlu, Murat ve Centel, Tankut. **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2010.
- Günay, C. İlhan. **İş Davaları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008.
- **İş Kanunu**, <http://www.mevzuat.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 09.03.2019).
- Orka, Celal. **Kıdem Tazminatı**, Makale, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, [www.lebibyalkin.com.tr](http://www.lebibyalkin.com.tr), ( Erişim Tarihi: 24.04.2019).
- Şakar, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2017.
- Tunçoğmağ, Kenan ve Centel, Tankut. **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.
- Uğur, Suat. **Kıdem Tazminatı Fon Sistemi**, Makale, Çimento İşveren Dergisi, 2009.