

ÖNSÖZ

Kıdem tazminatı, hizmet sözleşmesi mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun halen yürürlükte bulunan 14'üncü maddesinde öngörülen hallerden biri ile sona eren ve bu kanunda öngörülen asgari sürenin üstünde çalışmış olan işçiye veya ölümü halinde mirasçılarına, işveren tarafından ödenen ve miktarı işçinin çalışma süresi ve son brüt ücretine göre belirlenen bir miktar paradır.

Kıdem tazminatı, işverene yüklenmiş, kanundan doğan kendine özgü bir ödeme yükümlülüğüdür. Devlet memurlarına ödenen emekli ikramiyesinin işçiler bakımından karşılığı, işsizlik sigortasının eksikliğini gideren bir ödeme yükümlülüğü, işçinin yıpranma karşılığı ya da geciktirilmiş bir ücret niteliğinde olduğu söylenebilir de, ayrı ayrı bu nitelermelerin hiçbiri değil, duruma göre belki hepsidir.

15.05.1957, 1957/13-10 tarih sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında kıdem tazminatının, işçinin işyerine ve işine bağlılığının bir karşılığı olduğunu, işyerinde kazandığı kıdemle mamelekinde bir hak doğuracağını kabul etmiştir.

Kıdem tazminatının hukuksal niteliği konusunda çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. İleri sürülen bu görüşler; ikramiye, işsizlik sigortası, ücret, tazminat ve kendine özgü bir kurum olduğu görüşleridir. Benimsenen görüş, kendine özgü bir kurum olduğu görüşüdür. Kıdem tazminatı, belli ve alışılmış kalıpların hiçbirine girmeyen, ama çoğundan da esinlenmiş, iş sözleşmesinin sona erdiği belirli durumlarda işveren tarafından işçiye ödenmesi öngörülen, kanundan doğan kendine özgü bir kurum olarak nitelenmek gerekecektir.

Türk İş Hukukuna 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile kıdem tazminatı kurumu girmiştir. 931, 1475, 1927, 2320, 2457, 2782 ve 2829 sayılı Kanunlarla değişikliğe uğrayan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde düzenlenen kıdem tazminatı, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda yer almıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatı ayrı bir başlık altında düzenlenmemiş olup, 120'nci maddesinde, 25.08.1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi yürürlükte bırakılmıştır. Ta ki, kıdem tazminatı fonu yürürlüğe girene kadar. 4857 sayılı Kanunu'nun Geçici 6'ncı maddesinde kıdem tazminatı için Kıdem Tazminatı Fonu kurulması belirtilerek, bu konuda kanunun yürürlüğe girmesine kadar 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesine göre işçilerin kıdem tazminatı haklarının saklı olduğu belirtilmiştir.

Kıdem tazminatının işverenin mali sorumluluğu altında bir fondan karşılanması düşüncesi ilk olarak 1954 yılında II. Çalışma Meclisi'nde ortaya atılmış, 1962 yılında toplanan III. Çalışma Meclisi'nin de gündemini oluşturmuştur. 1984 yılında VII. Çalışma Meclisi tek gündem maddesi fon olmak üzere toplanmıştır. Son olarak da İstihdamın Artırılması, "Kayıtdışı İstihdamın Önlenmesi ve Kıdem Tazminatı Fonu" gündem maddeleriyle IX. Çalışma Meclisi 15-16 Eylül 2004 tarihinde toplanmıştır. Son Çalışma Meclisi tarafından açıklanan sonuç bildirisinde; "kıdem tazminatı fonunun; işçilerin müktesep haklarını ve işletmelerin rekabet gücünü koruyacak şekilde, sürdürülebilir bir aktüeryal denge içerisinde oluşturulabilmesi için sosyal ortaklarca kapsamlı bir şekilde tartışılıp değerlendirilerek kamuoyunun gündemine getirilmesinin uygun olacağı yönünde görüş birliğine varıldığı" açıklanmıştır.

Kıdem tazminatı fonu meselesi 50 yıldan beri sosyal taraflarca tartışılmakta, ancak üzerinde ittifak edilen bir çözümü bulunamamaktadır. İşçi kesimi kazanılmış hak yaklaşımıyla hareket etmekte ve hak kaybına yol açacak düzenlemelere haklı olarak tepki duymaktadır. İşveren kesimi ise kıdem tazminatının neredeyse tümünden kaldırılmasını, işsizlik sigortasının kurulmuş olmasını bahane ederek talep etmektedir. Meselenin çözümü için üç seçenek ortaya atılmıştır: Birincisi, kıdem tazminatının kaldırılarak işsizlik sigortasından sağlanan yardımların gelişmiş ülkeler düzeyine çıkarılması ve işsizlik sigortasından yararlananların sayısının üç kat artırılmasıdır. İkinci seçenekte, her işçi için yatırılan primlerin ortak bir fonda toplanması ve işçilerin mevcuttaki kadar kıdem tazminatı alması öngörülüyordu. Katımlı fon başlığı altında ele alınan üçüncü seçenekte ise, işçilerin bireysel hesaplarında izlenerek nemalandırılacak katılım esaslı fon kurulması üzerinde durulmaktaydı. Kanımızca, illa Fon kurulacaksa ikinci seçenek işçi için daha uygundur.

Bu çalışmada, kıdem tazminatı müessesesi 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Vergi Mevzuatı yönünden irdelenmiştir. Çalışma, yargı kararları ile Hazine ve Maliye Bakanlığınca verilen Özelgeler kapsamında donatılmıştır.

Bu çalışmanın uygulayıcılara yararlı olması dilek ve temennisiyle, çok fedakâr eşime armağan olsun. Ankara, Mart 2023

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ

TABLolar LİSTESİ

KISALTMALAR

BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ

- 1- Tarihçe
- 2- Tanımı ve Hukuksal Niteliği
- 3- Avrupa Birliği Üye Ülkelerinde Kıdem Tazminatı

İKİNCİ BÖLÜM KANUNİ DAYANAK VE ANAYASA MAHKEMESİ KARARLARI

- 1- Kanuni Dayanak
- 2- Anayasa Mahkemesi Kararları
 - 2.1- Karar-1
 - 2.2- Karar-2

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA ŞARTLARI

- 1- İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Kanunun 25/II Numaralı Bendinde Gösterilen Sebepler Dışında Feshedilmesi
- 2- İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshedilmesi
- 3- İşçinin Ölümü Nedeniyle Feshedilmesi

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM KIDEM TAZMİNATINI GEREKTİREN-GEREKTİRMEYEN UYGULAMALAR

- 1- Mevsimlik İşlerde Kıdem Tazminatı

- 2- Kısmi Süreli İşlerde Kıdem Tazminatı
- 3- İstifa Halinde Kıdem Tazminat
- 4- Askerlik Sürelerinin Borçlanması Kıdem Tazminatı
- 5- Grev ve Lokavt Halinde Kıdem Tazminatı
- 6- Aynı İşverene Ait İş Veya İşyerlerinde Kıdem Tazminatı
- 7- Kamu İşyerlerinde Kıdem Tazminatı
- 8- Memurlukta Kıdem Tazminatı
- 9- İşyerinin Değişmesinde Kıdem Tazminatı
- 10- Tutukluluk Süresinde Kıdem Tazminatı
- 11- Hastalık Halinde Kıdem Tazminatı
- 12- Çıraklık Döneminde Kıdem Tazminatı
- 13- Asgari Çalışma Yaşının Altında Kıdem Tazminatı
- 14- Ücretsiz İzinde Kıdem Tazminatı
- 15- Evlilik Nedeniyle Kıdem Tazminatı
- 16- Devir Halinde Kıdem Tazminatı
- 17- Emeklilerde Kıdem Tazminatı
- 18- Belediye Başkanlarının Kıdem Tazminatı
- 19- Ev Hizmetlerinde Çalışanın Kıdem Tazminatı Hakkı
- 20- Tarım İşinde Kıdem Tazminatı
- 21- İşçi Statüsünden Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmede Kıdem Tazminatı
- 22- Alt İşveren (Taşeron) Açısından Kıdem Tazminatı

- 23- Özelleştirmede Kıdem Tazminatı
- 24- Bedelli Askerlikte Kıdem Tazminatı
- 25- Belirli Süreli İşlerde Kıdem Tazminatı
- 26- Doğum Nedeniyle Kıdem Tazminatı
- 27- Girdi-Çıktı ve Fasıllı Çalışmalarda Kıdem Tazminatı
- 28- Gönüllü Olarak İşten Ayrılacak Olanlara Kıdem Tazminatı
- 29- İşçi İken Belediye Başkanı/Milletvekili Seçilenlere Kıdem Tazminatı
- 30- İşçi İken Devlet Memurluğuna Atananlara veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçenlere Kıdem Tazminatı
- 31- Şarta Bağlı İstifada (İkale) Kıdem Tazminatı
- 32- İşçi İken Belediye Encümen Üyeliğine Seçilenlere Kıdem Tazminatı
- 33- Belediye Meclis Üyesi Başkan Yardımcılarının Kıdem Tazminatı
- 34- Toplum Yararına Çalışma Programı Kapsamında Olanların Kıdem Tazminatı
- 35- Uçaklarda Hostes Olarak Çalışanların Kıdem Tazminatı
- 36- Kanser Nedeniyle %60 İş Göremez Raporu Olan İşçinin Kıdem Tazminatı
- 37- İşyerine Kayyum Atanmasında Kıdem Tazminatı
- 38- Çöp Toplama İşinde Çalışanların Kıdem Tazminatı
- 39- Devlet Memurları Kanunu'na Tabi Olarak Görev Yapan Kurum Doktorlarına, "İş Yeri Hekimliği" Yaptıkları Süreler İçin Kıdem Tazminatı
- 40- 696 Sayılı KHK Kapsamına Geçiş Yapan İşçiler Açısından Kıdem Tazminatının Rücusu
- 41- 6552 Sayılı Kanun Öncesi Taşeron İşçilerin Kıdem Tazminatı ve İşçilik Alacakları
- 42- 6552 Sayılı Kanun Sonrası Taşeron İşçilerin Kıdem Tazminatı ve İşçilik Alacakları

BEŞİNCİ BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

- 1- Ücret eklentilerinin kıdem tazminatına esas ücrete dâhil edilebilme şartları
- 2- Kıdem tazminatı hesabına dâhil olan/olmayacak ödeme çeşitleri

- 2.1- İkramiyeler
- 2.2- Jestiyon İkramiyesi
- 2.3- İlave Tediyeler
- 2.4- Bahşışler
- 2.5- Yemek Yardımı
- 2.6- Gıda veya Erzak Yardımı
- 2.7- Konut Yardımı
- 2.8- Vasıta (Taşıt) Ücreti
- 2.9- Giyecek Yardımı
- 2.10- Yakacak Yardımı
- 2.11- Çocuk Yardımı
- 2.12- Aile Yardımı (Zammı)
- 2.13- Teşvik Primi
- 2.14- Özendirme İkramiyesi (Teşvik İkramiyesi)
- 2.15- İş Elbisesi Yardımı
- 2.16- Öğrenim Yardımı
- 2.17- İşyerinde Kullanılmak Üzere Verilen Sabun ve Havlu
- 2.18- Yıllık İzin Ücreti
- 2.19- Hafta Tatili Ücreti
- 2.20- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti
- 2.21- Fazla Çalışma Ücreti

- 2.22- Bayram Harçlığı
- 2.23- Harcırah
- 2.24- Ölüm, Doğum Ve Evlenme Yardımı
- 2.25- Vekâleten Yürütülen Görev Ücreti
- 2.26- SGK Primi İşveren Payı
- 2.27- Satış Primi
- 2.28- Toplu İş Sözleşmesi Gereğince Ödenen Primler
- 2.29- İzin Harçlığı
- 2.30- Elektrik, Doğalgaz Giderleri
- 2.31- Asgari Geçim İndirimi

ALTINCI BÖLÜM
KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİ

YEDİNCİ BÖLÜM
KIDEM TAZMİNATI ÖDEMELERİNİN VERGİLEME USUL VE ESASLARI

- 1- Gelir Vergisi Kanunu Uygulaması
 - 1.1- Ödemelerin Ücret Boyutu
 - 1.2- İş Kanunu ile Getirilen Yasal Kıdem Tazminatı Tutarlarının Aşılması Durumu
 - 1.3- Emeklilik Halinde Kıdem Tazminatı Ödemelerinin Gider Yazılması Durumu
 - 1.4- İsteğe Bağlı Ayrılma Durumlarında, Kıdem Tazminatı Ödemelerinin Vergilenmesi
 - 1.5- Zamanında Ödenmeyen Kıdem Tazminatına Yürütülen Faiz Tutarının Vergilemesi
- 2- Veraset ve İntikal Vergisi Uygulaması
- 3- Damga Vergisi Uygulaması

SEKİZİNCİ BÖLÜM DİĞER HUSUSLAR

- 1- Kıdem Tazminatı İhtilaflarının Çözümü
- 2- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Yönünden Kıdem Tazminatı
- 3- Kıdem Tazminatının Sigorta Ettirilip Ettirilemeyeceği
- 4- Kıdem Tazminatının Ödeme Belgesine Bağlanması
- 5- Kıdem Tazminatında Anahtar Cümleler
- 6- Kıdem Tazminatı Hak Kazanma Kodları

DOKUZUNCU BÖLÜM SAYIŞTAY DENETİMLERİNDE KIDEM TAZMİNATI KARŞILIĞI BULGULARI

ONUNCU BÖLÜM SORU-CEVAPLAR

KAYNAKÇA