Kıdem Tazminatı Hakkı ve Hesaplaması

**30 Soruda Kıdem Tazminatıyla İlgili Bilinmesi Gerekenler**

**1- Kıdem tazminatının ödenmesi için gereken koşullar nelerdir?**

1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine göre çalışanlara belirli şartlarla kıdem tazminatı ödenmektedir. Buna göre;  
Aynı işverene bağlı çalışma süresinin en az 1 yıl olması ve iş sözleşmesinin; 1- İşveren tarafından iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri dışındaki nedenlerle, 2- İşçi tarafından sağlık, iyi niyet ve ahlak kuralarına aykırılık veya işyerinde işin durması benzeri nedenlerle, 3- Askerlik görevi nedeni ile, 4- Emeklilik hakkının elde edilmesi veya bu kapsamda gereken sigortalılık süresi ve prim gününün doldurulması nedeni ile, 5- Kadın işçinin evlenmesi nedeni ile, 6- İşçinin ölümü nedeni ile feshi halinde çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir.

**2- İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi kıdem tazminatı alabilir mi?**

Kural olarak işten kendi isteğiyle (istifa) ayrılan işçi, kıdem tazminatı alamamaktadır. Ancak; iş sözleşmesinin askerlik görevi, emeklilik hakkının elde edilmesi, sağlık problemlerinin işin yapılmasına sürekli bir biçimde engel oluşturduğunun belgelenmesi, işverenin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davranışlarda bulunması nedenleri ile işçi tarafından feshi halinde (istifa), çalışma süresinin en az 1 yıl olması koşulu ile kıdem tazminatı hakkı alınabilmektedir.

**3- Evlilik nedeni ile işten ayrılan kadının kıdem tazminatı alabilmesi için gereken şartlar nelerdir?**

Yasal düzenleme gereği; Kadın işçilerin evlilik nedeni ile işten ayrılması durumunda, çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir. Bu haktan yararlanılabilmesi için; iş sözleşmesinin evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde yazılı olarak feshi, evliliği gösteren belgenin işverene sunulması, feshin gerekçesinin evlilik olduğunun açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

**4- Kıdem tazminatı hakkı nasıl hesaplanır?**

Herhangi bir iş sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektiren bir nedenle feshi durumunda, çalışılan her tam yıl için 30 günlük brüt ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Bir yıldan artan sürelerde oranlanarak hesaplamaya dahil edilecektir. Kıdem tazminatı hesaplamaları sırasında işçiye ödenen ücretin yanısıra, kendisine düzenli olarak sağlanan tüm para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin (yol parası, yemek parası, düzenli olmak koşulu, ikramiye ödemeleri v.b.) brüt tutarları dikkate alınmaktadır. Her tam çalışma yılı için ödenen kıdem tazminatı tutarı, fesih tarihinde geçerli olan kıdem tazminatı tavanı ile sınırlandırılmıştır.

**5- İşyerinin satılması durumunda işçi kıdem tazminatının ödenmesini isteyebilir mi?**

Herhangi bir işyerinin kısmen veya tümüyle devredilmesi durumunda, söz konusu işyerinde çalışmakta olanlar aynı şartlarla çalışmaya devam edeceklerdir. İşyerinin devri, çalışanların yasal hakları konusunda herhangi bir kayba yol açmayacak, çalışanlara işyerinin devri nedeni ile kıdem tazminatı ödenmesi gerekmeyecektir. Gerek kıdem tazminatı, gerekse yıllık ücretli izin haklarının belirlenmesi gerektiğinde devir öncesi ve devir sonrası oluşan toplam çalışma süresi esas alınacaktır.

**6- İşyerinin taşınması veya çalışma şartlarının değiştirilmesi halinde işçi kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir mi?**

İşveren işçi ilişkileri, yasa ile belirlenen esaslar çerçevesinde iş sözleşmelerinde düzenlenmektedir. Bu kapsamda; işin niteliği, görev tanımları, çalışma süre ve koşulları, işçiye ödenecek ücret ve diğer esaslar iş sözleşmelerinde düzenlenmektedir. İş sözleşmesi hükümleri, işyeri uygulamaları veya çalışma koşulları konusunda değişiklik yapmak isteyen işveren, durumu yazılı olarak bildirmek ve işçinin onayını almakla yükümlüdür. İşçi tarafından 6 gün içinde kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamamaktadır. İş sözleşmesinin bu nedenle feshi halinde, kıdem tazminatı ve bildirim süreleri konusundaki yükümlülüklere bağlı kalınacaktır

**7- Ücreti artırılmayan işçi kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir mi?**

Ücretlerin hangi dönemlerde veya oranlarda artırılacağına ilişkin herhangi bir çerçeve belirlenmiş durumda değildir. Ücret uygulamaları konusundaki yasal düzenleme asgari ücretin altında ücretle işçi çalıştırılamayacağı ile sınırlıdır. Bunun ötesinde ücret uygulamalarına ilişkin esaslar, iş sözleşmelerinde belirlenebilmektedir. İş sözleşmesinde bağlayıcı bir hüküm bulunmaması halinde, uygulamaya ilişkin inisiyatif işverene aittir. İş sözleşmesinde herhangi bir hüküm bulunmamasına karşın, ücret artışlarındaki anlaşmazlık nedeni ile işten ayrılan işçi istifa etmiş sayılacağından, herhangi bir tazminat hakkı oluşmayacaktır

**8- Hamilelik veya doğum nedeni ile işten ayrılan işçi, kıdem tazminatına hak kazanır mı?**

İşten kendi isteğiyle (istifa) ayrılan işçinin, herhangi bir tazminat hakkı oluşmamaktadır. Yasal düzenleme açısından hamilelik veya doğum nedenine dayalı işten ayrılmalar istifa olarak değerlendirildiğinden, bu nedenlerle işten ayrılan işçi tazminat haklarından vazgeçmiş sayılmaktadır.

**9- Özel sektörde çalışanın, kaç yıldan sonra istifa sonucu kıdem tazminatı hakkı vardır?**

Kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler gereği, iş sözleşmesini kendi isteğiyle fesih eden işçinin (istifa), herhangi bir tazminat hakkı oluşmamaktadır. Çalışma süresinin belirli bir süreyi aşması, bu konudaki genel uygulamayı değiştirmemektedir. Öte yandan; iş sözleşmesini fesih etmek isteyen işçi (istifa), feshi yazılı olarak ve çalışma süresine göre 2 ile 8 hafta arasında değişen sürelerle uygulanan bildirim süresine bağlı kalarak işverenine iletmekle yükümlüdür.

**10- İşyerinde 1,5 yıldan beri çırak olarak çalışıyorum. İşveren beni istemiyor, kıdem tazminatı alabilir miyim?**

Alamazsınız. İş Kanununa tabi işçi olmalısınız.

**11- İşveren tarafından iş sözleşmem 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II ( Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri) gerekçesiyle feshedildi kıdem tazminatına hak kazanır mıyım?**

Kıdem tazminatına hak kazanamazsınız. Çünkü, Mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğü devam eden 14’ncü maddesinde işveren tarafından bu Kanunun 17’nci ( 4857/25’nci madde) maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işverence feshedilirse kişiye kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmektedir.

**12- Malullük aylığı nedeniyle işten ayrılıyorum kıdem tazminatına hak kazanır mıyım?**

Hak kazanırsınız. Çünkü, 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14’ncü maddesi uyarınca malullük aylığı almak amacıyla işten ayrılma kıdem tazminatına hak kazanılan hallerdendir.

**13- 5510 sayılı Kanunda öngörülen yaşlılık aylığı almak için yaş dışındaki sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayılarını tamamlayarak kendi isteğimle işten ayrılıyorum kıdem tazminatına hak kazanır mıyım?**

Hak kazanırsınız. Çünkü, 1475 sayılı İş Kanununun 14’ncü maddesinde yaşlılık aylığı almak için yaş dışındaki sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayılarını tamamlayarak kendi isteğiyle işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmiştir.

**14- Bir yıl ( 1 ) iki ( 2 ) ay önce evlendim, işten ayrılırsam kıdem tazminatı alabilir miyim?**

Alamazsınız. Çünkü, 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14’ncü maddesinde kadın işçi evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmektedir.

**15- 10 ay önce evlendim işten ayılmak zorundayım, ayrılırsam kıdem tazminatı alabilir miyim?**

Alabilirsiniz. 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14’ncü maddesinde kadın işçi evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmektedir.

**16- Daha önce çalıştığım kamu kurumunda kıdem tazminatım ödendi, daha sonra başka bir kamu kurumunda çalışmaya başladım, kıdem tazminatıma esas süre nasıldır?**

Daha önceki süre dikkate alınmayarak, ikinci kamu kurumundaki hizmetiniz üzerinden kıdem tazminatına hak kazanırsınız.

**17- 10.000 TL. net ücret alıyorum, kıdem tazminatıma esas ücretim ne kadardır?**

Kıdem tazminatınız hesaplanırken, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği belirtildiğinden, dönem kıdem tazminatı tavanı miktarı dikkate alınacaktır.

**18- Kıdem tazminatında zamanaşımı var mıdır?**

Kıdem tazminatı 818 sayılı Borçlar Kanununun 125’inci maddesi uyarınca 10 yıllık zamanaşımına tabidir.

**19- Kıdem tazminatımdan kesinti yapılır mı?**

Sadece damga vergisi kesilir, başka kesinti yapılmaz.

Çıplak ücret

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

**21- Kıdem tazminatı hesaplanırken ücrete hangi ödemeler dahil edilmez?**

Yıllık izin ücreti

Evlenme yardımı

Hafta tatil ücreti

Bayram harçlığı

Hastalık yardımı

Genel tatil ücreti

Doğum yardımı

Ölüm yardımı

İzin harçlığı

Jestiyon ödemeleri

Teşvik ikramiyesi ve primleri, jübile ikramiyesi

Seyahat primleri

Devamlılık göstermeyen primler

Fazla çalışma ücreti

İş arama yardımı

Harcırah

Bir defalık verilen ikramiyeler

İş elbisesi ve koruyucu malzeme bedelleri

**22- Bir spor kulübünde profesyonel futbolcu olarak 2 yıl çalıştım. İş Kanununa göre ne kadar kıdem tazminatı alabilirim?**

Sporcular 4857 sayılı İş Kanununa tabi değiller. İş Kanunu hükümlerine göre kıdem tazminatı talep edemezsiniz.

**23- Çalıştığım işyeri devredildi. Kıdem tazminatımı talep edebilir miyim?**

Hayır. İşyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işleme dayanılarak bir başka işverene devredildiğinde, mevcut iş sözleşmeleri tüm hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Dolayısıyla devri gerekçe göstererek hizmet aktinizi feshedemez ve kıdem tazminatı talep edemezsiniz.

**24- 4857 sayılı Kanuna göre, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işyerinde kaç yıl çalışması gerekir?**

Bir yıl

**25- Ev işlerinde çalışanların ihbar ve kıdem tazminatı hakları var mıdır?**

Bu çalışmalar İş Kanununun 4. maddesine göre istisnalar arasında sayıldığından bu çalışanların ihbar ve kıdem tazminatı hakkı bulunmamaktadır.

**26- Çalışma süresinin bir kısmını kısmi süreli, bir kısmını tam süreli çalışan bir işçinin kıdemi nasıl hesaplanır?**

İşçinin kısmi süreli çalışması tam süreliye dönüştürülerek kıdemi hesaplanır. Bu süre kıdem tazminatına hak kazanma da değil, kıdeminin hesaplanmasında dikkate alınır.

**27- İşçi işyerinde çalışırken işyerinden kaynaklanan bir hastalığa tutulursa iş akdini feshedip, kıdem tazminatı alabilir mi?**

İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa işçi iş akdini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatına hak kazanabilir.

**28- Gazeteciler ne kadar sürede kıdem tazminatına hak kazanırlar?**

Meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınır. Kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır.

**29- Kıdem süresi için farklı gazetelerde çalışmalar toplanır mı?**

Kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır.

**30- Gazeteciye kıdem tazminatı taksitle ödenir mi?**

İşverenin maddi imkansızlık sebebiyle gazetecinin tazminatını bir defada ödeyememesi halinde, tediye en çok dört taksitte yapılır ve bu taksitlerin tamamının süresi bir yılı geçemez. Ancak, bu bölünme o iş yerinin mali vergisini tahakkuk ettiren maliye şubesinin, müessesenin zarar etmekte olduğu kararı üzerine yapılabilir.

**Kaynak:** <http://www.sgkrehberi.com/haber/403/>