



KIDEM TAZMİNATI

Şerif OLGUN ÖZEN
İç Denetçi, A4, CGAP, CIA
sozen@ailevecalisma.gov.tr

ULAŞTIRMA VE ALT YAPI BAKANLIĞI
AFYONKARAHİSAR
Kasım 2018

SUNUM İÇERİĞİ

- Tanım
- Yasal Düzenlemeler
- Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları
- İş Sözleşmesinin İşçi ya da İşveren Tarafından Feshi
- İspat
- Kıdeme Esas Çalışma Süresinin Hesabı
- Kıdem Tazminatının Miktarı ve Hesaplanması
- Kıdem Tazminatının Hesabında Dikkate Alınacak/Alınmayacak Ödemeler
- Sosyal Sigorta Primleri Açısından Kıdem Tazminatı
- Vergi Hukuku Açısından Kıdem Tazminatı
- Zamanaşımı
- Kıdem Tazminatı Fonu
- İdari Yaptırım
- 696 sayılı KHK Kapsamında Kıdem Tazminatı
- Örnek Kıdem Tazminatı Hesaplamaları



TANIM

Kıdem Tazminatı;

Kanunda belirlenen **asgari çalışma süresini dolduran** işçinin iş sözleşmesinin yine **kanunda belirtilen nedenlerden** biriyle son bulmasına bağlı olarak, işverence işçiye ya da ölümü halinde mirasçılara ödenmesi gereken ve kendine özgü niteliği olan paradır.

YASAL DÜZENLEMELER

- 4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır.
- 1475 sayılı İş Kanununun **14 üncü maddesi hariç** diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. (4857/m.120)
- Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. **Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre** kıdem tazminatı hakları saklıdır.(Geçici 6 ncı madde)
- 854 sayılı Deniz İş Kanununun 20 nci maddesinde kıdem tazminatı düzenlemeleri yapılmıştır.

KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI

- 4857 sayılı İş Kanununa Tabi **İşçi Olmak** / 854 sayılı Deniz İş Kanuna Tabi **Gemi Adamı Olmak**,
- İşçinin/Gemi Adamının İşyerinde **En Az 1 Yıl Çalışmış Olması**,
- İş Sözleşmenin **Belirli Nedenlerle** Sona Ermesi.

İŞYERİNDE EN AZ BİR YIL ÇALIŞMIŞ OLMAK

- Kıdem Tazminatı ödenmesi için işçinin/gemi adamının; aynı işverene ait **aynı yada farklı işyerinde/gemide, sürekli veya aralıklı olarak** çalışmış olması gerekir.
- 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.**

İŞYERİNDE EN AZ BİR YIL ÇALIŞMIŞ OLMAK

- T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak
- Aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle
- **Sosyal Sigortalar Kanununa göre** yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye,
- Bu kamu kuruluşlarında geçirdiği **hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı** ödenir.

İŞYERİNDE EN AZ BİR YIL ÇALIŞMIŞ OLMAK

- Devlet memuru statüsünde geçirilen süreler kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınmaz.
- İşçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre **kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi** suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.
- Aynı kıdem süresi için **bir defadan fazla** kıdem tazminatı veya ikramiye **ödenmez**.

KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANDIRAN DURUMLAR

- Sözleşmenin İşçi/Gemi adamı Tarafından Feshi,
- Sözleşmenin İşveren tarafından Feshi,
- İşçinin/Gemi adamının Ölümü.

4857 SAYILI İŐ KANUNU

İŐ SÖZLEŞMESİNİN İŐŐİ TARAFINDAN FESHİ

- 4857/24 md. İŐŐinin Haklı Nedenle Feshi,
- Muvazzaf Askerlik Nedeniyle Fesih,
- Emeklilik, Yaşlılık veya Toptan Ödeme Almak Amacıyla Sözleşmenin Feshi,
- YaŐ dışında kalan diğer Şartları veya yaşlılık aylığı bağlanması için öngörölen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi isteği ile işten ayrılma,
- Kadın İŐŐinin Evlilik Nedeniyle Feshi,

EVLİLİK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

- İşyerinde **en az bir yıllık kıdemi olan kadın işçi iş ilişkisi devam ederken evlenir ve evlenme tarihini izleyen bir yıl içinde** herhangi bir tarihte iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanır.
- Bu haktan yararlanmak için evliliğin **ilk evlilik** olması, kıdem tazminatı aldıktan sonra eşinden boşanmasının önemi yoktur.
- Bu haktan yararlanıp kıdem tazminatı alan işçinin **sonra tekrar işe girmesi halinde** hakkın kötüye kullanılmasından bahsedilemez. (YHGK, 27.04.1998, E.9/225, k.369) Bu haktan yararlanan kadın işçinin daha sonraki dönemlerde çalışma hakkını kaybettiğinden söz edilemez.

İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEMİ ADAMI TARAFINDAN FESHİ

- 854/14-II-III md. Gemi Adamının Haklı Nedenle Feshi,
- Muvazzaf Askerlik Nedeniyle Fesih,
- Emeklilik, Yaşlılık veya Toptan Ödeme Almak Amacıyla Sözleşmenin Feshi,

İSPAT

- İşçinin/Gemi adamının iş sözleşmesini belirtilen sebeplerle feshetmiş olması gerekir. Aksi takdirde iş sözleşmesini bildirim önelerine dayanarak kendisi feshederse **(istifa ederse) kıdem tazminatına hak kazanamaz.**
- İşçinin/Gemi adamının iş sözleşmesinin feshinin kıdem tazminatı ödenmesi gereken hallerden biri olduğunu ispatlaması gerekir.
- Muvazzaf askerlik hizmeti sebebiyle iş sözleşmesini feshetmiş ise **askerlik şubesinden alacağı belge ile,**
- Yaşlılık, Emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödemeye hak kazanmış ise bu durumu **SGK'dan alacağı belge ile** ispatlamalıdır.

4857 SAYILI İŐ KANUNU

İŐ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHİ

- 4857/25-I İşverenin Haklı Nedenle Feshi, (sağlık sebepleri)
- 4857/17 Bildirimli Fesih,
- 4857/25-III Zorlayıcı Nedenler,
- 4857/25-IV Gőzaltına Alınması.

854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNU

İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHİ

- 854/14-I maddesinde sayılan sebepler dışında İşveren Tarafından Feshi,
- 854/16 Bildirimli Fesih,
- 854/14-IV Geminin Kayba Uğraması, Terk Edilmesi Veya Harp Ganimeti İlan Edilmesi Veyahut Türk Bayrağından Ayrılması.

KIDEME ESAS ÇALIŞMA SÜRESİNİN HESAPLANMASI

- Kıdem tazminatı hak eden işçinin tazminat hesaplamasında öncelikle **tazminata esas çalışma süresinin** çıkarılması gerekir.
- Kıdeme esas hizmet süresi, işçinin (iş sözleşmesinin yapılma tarihi değil) **fiilen işe başlama tarihi** ile **iş sözleşmesinin sona erdiği tarih** arasındaki süredir.

KIDEME ESAS ÇALIŞMA SÜRESİNİN HESAPLANMASI

Kıdeme esas çalışma süresinin hesaplanmasında, fiilen çalışılan sürelerle aşağıda belirtilen süreler de çalışılmış gibi dikkate alınır.

- Deneme Süresi,
- İşçiye verilen yasal veya akdi ücretli izin süreleri.
- Makul Süreyi Aşmayan Hastalık İzinleri,
- Ücretli Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri.
- Zorlayıcı Sebeplerle Çalışılmayan Süreler

KIDEME ESAS ÇALIŞMA SÜRESİNİN HESAPLANMASI

- Ancak işçinin katıldığı **yasal grev nedeniyle hizmet akdinin askıda kaldığı süreler**, kıdeme esas hizmete dahil edilmez.
- Hastalık sebebiyle istirahatli olduğu süreler içinde kıdemden sayılan **makul süre** fesih bildirimleri + 6 hafta olarak kabul edilmiştir. Bunu aşan süre kıdemden sayılmaz. (4857 m.25/I-b)

KIDEM TAZMİNATININ MİKTARI VE HESAPLANMASI

Kıdem tazminatının hesabında esas alınacak ücret, işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki **son aldığı ücret** ile bu ücrete ilaveten **kanun veya sözleşmeden doğan ve süreklilik arz eden** ödemelerdir.

KIDEM TAZMİNATININ MİKTARI VE HESAPLANMASI

- İşçinin 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.
- Kıdem tazminatı ile ilgili **30 günlük süre** iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile **işçi lehine değiştirilebilir.**

KIDEM TAZMİNATININ MİKTARI VE HESAPLANMASI

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.

KIDEM TAZMİNATININ MİKTARI VE HESAPLANMASI

Kıdem Tazminatının Tavanı;

Toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen **kıdem tazminatlarının yıllık miktarı**, Devlet Memurları Kanununa tabi **en yüksek Devlet memuruna** 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre **bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.**

En yüksek Devlet memuru Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanındır.

2018 yılı K.T. Tavanı 2. Dönem (01.07.2018 - 31.12.2018) Ücreti: 5.434,42 TL
2018 yılı K.T. Tavanı 1. Dönem (01.01.2018 - 30.06.2018) Ücreti: 5.001,76 TL

KIDEM TAZMİNATININ HESABINDA DİKKATE ALINACAK ÖDEMELER

- Kıdem tazminatının hesaplanmasında esas alınacak asıl ücrete işçiye aylık veya yıllık olarak sağlanan **para ve parayla ölçülmesi mümkün** sözleşme ve kanundan doğan ve **süreklilik gösteren** tüm menfaatlerin brüt miktarları dahil edilir.
- **Yıllık yapılan ödemelerde** geleceğe yönelik olarak kararlaştırılan ödemeler değil **son bir yıl içinde yapılmış olan ödemelerin ortalaması** alınır.

KIDEM TAZMİNATININ HESABINDA DİKKATE ALINACAK ÖDEMELER

- Yemek yardımı,
- Kasa tazminatı,
- Gıda yardımı
- Yakacak yardımı
- Aylık ödenen eğitim yardımı
- Konut yardımı,
- Giyecek yardımı
- Erzak yardımı
- Sosyal yardım niteliğindeki ayakkabı ya da bedeli,
- Unvan tazminatı
- Aile yardımı,
- Çocuk yardımı,
- Temettü,
- Bayram harçlığı
- Havlu ve sabun yardımı (işyerinde kullanılacak ise dikkate alınmaz.)
- Taşıt yardımı
- Yıpranma Tazminatı
- Sağlık Yardımı
- Devamlı ödenen primler,
- Mali sorumluluk tazminatı vb.

KIDEM TAZMİNATININ HESABINDA DİKKATE ALINMAYACAK ÖDEMELER

- Yıllık izin ücreti
- Evlenme yardımı
- Hafta tatil ücreti,
- Bayram Harçlığı,
- Hastalık yardımı
- Genel tatil ücreti,
- Doğum yardımı
- Askerlik yardımı,
- Doğal afet yardımı
- Sigorta Bedeli
- İzin harçlığı
- Jestiyon ödemeleri,
- Ölüm yardımı
- Fazla çalışma ücreti
- İş arama yardımı
- Harcırah,
- Bir defalık verilen ikramiyeler,
- Jübile ikramiyesi

SOSYAL SİGORTA PRİMLERİ BAKIMINDAN KIDEM TAZMİNATI

- İşçinin işyeri ile olan hukuki bağı iş sözleşmesinin feshi ile sona erdiğinden kıdem tazminatı sigorta primine esas kazançta dahil edilmez.

VERGİ HUKUKU AÇISINDAN KIDEM TAZMİNATI

193 sayılı Gelir Vergisi Kanuna göre;

- **İş Kanunu, Deniz İş Kanununa göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı**
- **Basın-İş Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları** (Hizmet ifa etmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.)
gelir vergisinden istisnadır.

- Kıdem tazminatından Damga Vergisi kesilir.

ZAMANAŞIMI

İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların **zamanaşımı süresi beş yıldır.**

a) Kıdem tazminatı.

b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.

c) Kötüniyet tazminatı.

d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat

ZAMANAŞIMI

- **Zamanaşımı işçinin kıdem tazminatına hak kazanıldığı tarihten itibaren başlar.**
- **İş sözleşmesinin feshedildiği, işçinin öldüğü tarih kıdem tazminatına hak kazanılan tarihtir.**
- **Kıdem tazminatı dürüstlük kuralları içerisinde makul bir sürede hesaplanıp ödenmelidir.**
- **Kıdem tazminatı makul süre içinde ödenmezse işçi önce arabulucuya başvurur.**
- **Arabuluculuk aşamasında anlaşma sağlanmazsa İş Mahkemesine dava açacaktır.**

KIDEM TAZMİNATI FONU

- Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.
- İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurumlarda veya % 50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir. **Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.**

İDARİ PARA CEZASI

854 sayılı Deniz İş Kanununun 51 inci maddesinde; ...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 kuruluşlarının 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 adlî para cezasına hükmolunur.** Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine re'sen tahsiline karar verilir.

Mülga 1475 sayılı İş Kanununun 98 inci maddesinin D bendinde düzenlenen hapis ve adli para cezasına **4857 sayılı İş Kanununda yer verilmemiştir.**

696 SAYILI KHK İLE SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA ALINAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATLARI

- Sürekli işçi kadrolarına alınan işçilerin kıdem tazminatlarında;
 - 4857 sayılı İş Kanununun 112. maddesi,
 - 08.02.2015 tarihli ve 29261 sayılı R.G.'de yayımlanan Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen **Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik** hükümlerine bakılacaktır.

696 SAYILI KHK İLE SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA ALINAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATLARI

- Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından verilen kararda;
- ...6552 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 11.09.2014 tarihinden sonra 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62'nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında **alt işverenler tarafından çalıştırılan** ve 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesine göre **iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olan işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesinde**, 4857 sayılı İş Kanununun **112'nci maddesi hükümleri uygulanacaktır. Bu durumdaki işçilerin kıdem tazminatlarının ilgili kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştığı süreyle sınırlı olarak ödenmesinden son çalıştığı kamu kurum veya kuruluşu sorumludur...** belirtilmiştir.

696 SAYILI KHK İLE SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA ALINAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATLARI

- Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından verilen 10.10.2018 tarihli bir başka kararda;
- ...4857 sayılı İş Kanununun 120. maddesi ile mülga 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14. Maddesinin yürürlükte bırakıldığı, anılan maddede; kıdem tazminatının kimlere, hangi koşulların gerçekleşmesi halinde ve ne miktarda ödeneceği, işçilerin kıdemlerinin, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanacağı, Buna göre; hesaplama esas tarihin, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesine uygun olarak, 4857 sayılı İş Kanununun 2. Ve 112. maddeleri ile yerleşik Yargıtay içtihatları dikkate alınarak ancak ilgili işverenlikçe tespit edilebilecek nitelikte olduğu...belirtilmiştir.

696 SAYILI KHK İLE SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA ALINAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATLARI

Kıdem tazminatına hak kazanma şartları;

➤ **İşçinin daha önce 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci Maddesinin Birinci Fıkrasının (e) Bendi Uyarınca Yapılan Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında Çalışmış Olması,**

➤ **İşçinin Daha Önceki İş Sözleşmelerinin Kıdem Tazminatını Hak Edecek Şekilde Sona Ermiş Olması,**

İlgili Yönetmelikte “...iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 ncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara...” kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmiştir.

696 SAYILI KHK İLE SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA ALINAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATLARI

Aynı Kamu Kurum ve Kuruluşunda Çalışanların Kıdem Süresi

- **Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışan işçilerin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, bu işyerlerinde 4734 sayılı Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca yapılan ihaleler kapsamında geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur.**

696 SAYILI KHK İLE SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA ALINAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATLARI

➤ Farklı Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışanların Kıdem Süresi

Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesine tabi olarak farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, farklı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak tespit olunur.

(Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik m.6)

696 SAYILI KHK İLE SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA ALINAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATLARI

İDARELERCE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİ SÜRECİ

- Kıdem tazminatı ödenmesi talebinde bulunan işçilerin veya ölümü halinde kanuni mirasçılarının,
- ilgili kamu kurum veya kuruluşuna **banka hesap/IBAN numarasıyla** birlikte
- **yazılı olarak** başvuruda bulunması ve
- çalıştığı kamu kurum veya kuruluşlarının listesi ile iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğine ilişkin **alt işverenden alacağı belgeyi** eklemesi

zorunludur.

696 SAYILI KHK İLE SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA ALINAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATLARI

- İş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğine ilişkin olarak alt işverenden alacağı belgenin **alt işveren tarafından düzenlenmemesi halinde** Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.
- Düzenlenen belgede yer alan bilgilere ilişkin **uyuşmazlık durumunda** mahkemece verilecek karara göre işlem yapılır.

(Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik m.9)

696 SAYILI KHK İLE SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA ALINAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATLARI

İDARELERCE ÖDEME BELGESİNİN HAZIRLANMASI

- Yönetmeliğin 10 uncu maddesine göre ödemeye esas belgeye aşağıdaki belgeler eklenir;
- 1) İşçinin yazılı talebi,
 - 2) Harcama talimatı,
 - 3) Hizmet cetveli,
 - 4) Kıdem tazminatının hesaplanmasını gösteren belge,
 - 5) İşçinin iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğine ilişkin olarak alınmış olan belge.

(Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik m.10)

696 SAYILI KHK İLE SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA ALINAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATLARI

HİZMET CETVELİNİN DÜZENLENMESİ

- Yönetmelik ekinde yer alan “**EK-1 Hizmet Cetveli**”nin kıdem tazminatı talebinde bulunan her işçi için İdarelerce düzenlenmesi gerekmektedir.
- **Ödemeyi yapacak olan ilgili kamu kurum veya kuruluşu, işçinin çalıştığını beyan ettiği kamu kurum veya kuruluşlarından düzenlenecek hizmet cetvelinin gönderilmesini ister.**
- Hizmet cetvelinin kamu kurum veya kuruluşu tarafından herhangi bir nedenle **düzenlenememesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.**

Hizmet Cetveli

EK-1

HİZMET CETVELİ	
KİŞİ BİLGİLERİ	
Adı Soyadı:	
T.C. Kimlik No:	
Doğum Tarihi ve Yeri:	
Nüfusa Kayıtlı Olduğu Yer:	
Baba Adı:	
İşçinin Sigorta Sicil No:	
İŞYERİ BİLGİLERİ	
İşyeri Unvanı:	
İşyeri Adresi:	
İhale Konusu İş:	
İhale Kayıt No:	
İhale Konusu İşin İşyeri Tescil No:	
İşçinin İşe Başladığı Tarih:	
İşçinin İşten Ayrıldığı Tarih:	
İşçinin İşten Ayrılış Nedeni:	
Kıdem Tazminatı Ödenip Ödenmediği:	
Kıdem Tazminatı Ödenmişse Tarih Aralığı:	
Kıdem Tazminatı Ödenmişse Miktarı:	
İşçinin Son Aylık Brüt Giydirilmiş Ücreti:	
...../...../201..	
Onaylayanın	
Adı Soyadı	
Unvanı	

İşçi Bilgileri

İşyeri ve İhale (Sözleşme) Bilgileri

İşçinin İşe Başlama/Ayrılma Bilgileri

Bu dönem için Ödenen veya
Ödenmeyen Kıdem Tazminatı
Bilgileri

696 SAYILI KHK İLE SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA ALINAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATLARI

- Kıdem tazminatının hesabında, **daha önce kıdem tazminatı ödenmiş süreler dikkate alınmaz.**
- Aynı kıdem süresi için **bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.**
- Kıdem tazminatı ödemesinde, işçinin almakta olduğu **en son ücreti** ile ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan **para ve para ile ölçülmesi mümkün** iş sözleşmesi ve kanundan doğan menfaatler de esas alınır.
- Yönetmelikte **hüküm bulunmayan hallerde** mülga 1475 sayılı Kanunun yürürlükte olan **14 üncü maddesi** hükümleri uygulanır.

(Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik m.13)

696 SAYILI KHK İLE SÜREKLİ İŞÇİ KADROLARINA ALINAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATLARI

Her tam hizmet yılı için **35 (otuzbeş)** gün, işçinin işverenin işini yaparken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise **40 (kırk) günlük** ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir.

Kıdem Tazminatının Hesaplanması

Genel İlkeler

- 1- Kıdem tazminatının hesabına **baz alınacak ücret** işçinin "bir günlük" "son ücreti"dir
- 2- İşçinin her tam yıllık kıdemi için ödenecek kıdem tazminatı miktarı, işçinin 30 günlük ücretine göre hesaplanır.
- 3- Kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacak ödemeler, tazminat hesabında brüt tutarlarının dikkate alınması gerekmektedir.
- 4- **Tazminata esas kıdem yılının 365 gün üzerinden hesaplanması ve yıldan artan süreler içinde aynı oran üzerinden hesabı yapılmalıdır.**
- 5- Hesaplama da aynı kıdem süresi için bir kez kıdem tazminatı ödenebilir.
- 6- Kıdem tazminatı o yıl için belirlenen kıdem tazminatı tavan miktarı aşamaz.

Kıdem Tazminatının Hesaplanması

Örnek

Kıdem Tazminatı: 12 ay için 35 gün üzerinden

İşe Giriş Tarihi : 17.06.2007

İşten Çıkış Tarihi : 25.08.2019

Brüt Ücreti : 3.680.00.-TL / Brüt

İkramiye : $5 + 5 = 10$ günlük

İlave Tediye: $26 + 26 = 52$ günlük

Yakacak Yardımı : 30,00.-TL/ay

Taşıt Yardımı : 6,00.-TL/Gün

Çocuk Yardımı : 25,00.-TL/ay (2 Çocuk Sahibi)

Yemek Yardımı : Günlük 5,00.-TL. (haftada 5 gün)

Fazla Çalışma Ücreti : 160,00.-TL. (son ay)

Bayram Yardımı : 150,00.-TL. (2 bayram)

Öğrenim Yardımı : 120,00.-TL

Kıdem Tazminatının Hesaplanması

Hesaplama

Hizmet Süresi : 25.08.2019-17.06.2007 tarihleri arasında

25.08.2019

17.06.2007

8 2 12

Hizmet Süresi 12 yıl 2 ay 8 gün

Kıdem Tazminatının Hesaplanması Hesaplama

Kıdem Tazminatına Esas Günlük Giydirilmiş Ücretin Hesabı

3.680,00.-TL / Brüt

Brüt Günlük Ücreti : $3.680,00.-TL / 30 \text{ gün} = 120,00.-TL / \text{gün}$

İkramiye : $120,00.-TL / \text{gün} \times 10 = 1200,00.-TL / 365 = 3,29.-TL / \text{gün}$

İlave Tediye : $120,00.-TL / \text{gün} \times 52 = 6.240,00.-TL / 365 = 17,10.-TL / \text{Gün}$

Yakacak Yardımı : $30,00.-TL. / 30 \text{ gün} = 1,00.-TL / \text{gün}$

Yemek Yardım : $5,00.-TL. \times 26 = 130,00.-TL / 30 = 4,33.-TL / \text{gün}$

Taşıt Yardımı: $6,00.-TL \times 26 = 156,00.-TL / 30 \text{ gün} = 5,20.-TL / \text{gün}$

Çocuk Yardımı : $25,00.-TL \times 2 \text{ Çocuk} = 50,00.-TL / \text{aylık} / 30 = 1,67.-TL / \text{gün}$

Öğrenim Yardımı : $120,00.-TL \times 2 = 240,00.-TL / 365 = 0,66.-TL / \text{Gün}$

Fazla Çalışma Ücreti: Hesaba katılmamaktadır.

Bayram Yardımı : $75,00.-TL \times 2 = 150,00.-TL / 365 = 5,00.-TL / \text{gün}$

Tazminata Esas Ücret Toplam : $158,25.-TL / \text{gün}$

Kıdem Tazminatının Hesaplanması Formül

Tazminata Esas Süre : (Tam yıl X 35) + (Ay X 2,92) + (Gün X 35/365)

TES : (12 X 35) + (2X2,92) + (8X35/365)

420 + 5,84 + 0.77 = 426,61

Kıdem Tazminatının Hesaplanması Formül

Kıdem Tazminatı = Tazminata Esas Süre X Tazminata Esas Ücret

Kıdem Tazminatı = 426,61X 158,25

Kıdem Tazminatı = 67.511,03.-TL/Brüt

Damga Vergisi = 512,41.-TL (Binde 7,59)

Kıdem Tazminatı = 66.998,62.-TL/Net

2018 yılı K.T. Tavanı 2. Dönem (01.07.2018 - 31.12.2018) Ücreti: 5.434,42 TL

2019 yılı Kıdem Tazminatı Tavanını bir tam yıl için ödenen miktarı aşamaz.

Devlet Memurları Kanuna tabi en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi üzerinde olamaz.

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TEŞEKKÜRLER

