

## KIDEM TAZMİNATI

Bilindiği üzere Marmara Bölgesinde yaşanan deprem felaketi ile onbinlerle ifade edilen sayıda vatandaşımız hayatını kaybetmiştir. Bu deprem felaketi nedeniyle hayatını kaybedenlerin kanuni mirasçılarında işverenlerince kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Bu yazının konusu, kıdem tazminatı ödenmesinin yasal dayanakları, kıdem tazminatlarının nasıl hesaplanacağı ve hangi ücret unsurlarının bu hesap yapılırken nazara alınacağı ve kıdem tazminatının veraset ve intikal vergisi karşısındaki durumudur. Anlatımımızda deprem faktörü de göz önünde tutulmuştur.

### 1. KIDEM TAZMİNATI ÖDEMESİNİ GEREKTİREN HALLER :

Kıdem tazminatının hangi hallerde doğacağı İş Kanunu nun 14 üncü maddesinde belirtilmiştir. İşçinin ölümü de bu sebeplerden biridir. Borçlar Kanununun 347/I maddesi gereğince, işçinin ölümü ile hizmet akdi sona erer ve İş Kanununun 14 üncü maddesine göre işçinin kanuni mirasçılarında kıdem tazminatı ödenmesi gerekir. Kıdem tazminatı ödemesi için ölen işçinin en az bir yıllık kıdemini olması yeterlidir.

İş Kanununun 14 üncü maddesinde kıdem tazminatı hakkı, ölüm olayının iş kazası sonucu veya işyerinde vukû bulması gibi herhangi bir şarta bağlanmamıştır. Dolayısıyla ölüm sebebinin ya da ölüm yerinin kıdem tazminatı hakkını etkilemesi söz konusu değildir. İş Kanunumuzun 16 ncı maddesinde, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa işçinin bildirimli fesih hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir. Burada bahsi geçen zorlayıcı sebepler Türk Hukuk Lûgatinde "önceden nazara alınmasına ve bunun neticesi olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan ve harici bir tesirden ileri gelen hadisedir." şeklinde tanımlanmıştır. Deprem de bu tanım kapsamına girdiği aşikârdır. İş Kanunumuzun 34 üncü maddesine göre zorlayıcı nedenle işin durduğu bir haftalık süre içinde işçiye hergün yarım ücret ödenir. Çalıştığı iş yeri deprem nedeniyle bir haftadan uzun süreyle çalışılmaz hale gelen işçinin bu durumda bildirimli fesih hakkı doğar ve kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak yargıya intikal eden olaylarda alınan kararlar (Yarg. 4. HD. 13.06.1957 T., E.3459, K.3944 ) göstermektedir ki söz konusu fesih hakkı zorlayıcı sebebin devam ettiği süre içinde kullanılabilir. Bu süre geçtikten sonra bildirimli fesih yetkisi kullanılamaz.

- İşçinin haksız yere işten kovulması,

- Emekli olması da kıdem tazminatını gerektirir.

İşçi, kıdem tazminatı almasını gerektirecek bir sebep yokken istifa ederse kıdem tazminatı alamaz.

### 2. KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRET UNSURLARI :

Kıdem tazminatı, iş akdinin sona erdiği esnada işçinin almakta olduğu ücret (son ücret) üzerinden hesaplanır.

Kıdem tazminatına esas ücretin tesbitinde şu hususların göz önünde bulundurulması gerekir:

- Parçabaşı, götürü veya yüzde usulü gibi sabit nitelikte olmayan ücretlerde kıdem tazminatına esas günlük ücret, son bir yıl içinde hak kazanılan ücretin bu süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunur. Son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapılmışsa tazminata esas günlük ücret, zammın yapıldığı tarih ile iş akdinin sona erdiği tarih arasındaki süreye isabet eden ücretin, bu süredeki gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır.

- Kıdem tazminatına esas günlük ücretin hesabında devamlılık arzeden nakdî veya aynî tüm ücret unsurlarının günlük tutarları dikkate alınır. Çıplak ücret, ikramiye, kasa tazminatı, yakacak yardımı, mamul yardımı, yol parası, giyecek yardımı ve benzeri adlar altında periyodik şekilde ödenen ve miktarları peşinen belirlenmiş bulunan bütün hak ve menfaatler bu cümledendir.

- Buna mukabil, fazla mesai, devamlı olmayan primler, harcırahlar, belli vesilelerle verilen ölüm, doğum, hastalık, evlenme, askerlik yardımı, işverence karşılanan tedavi giderleri, izin ücretleri gibi periyodik olmayan (arızî) sosyal yardım ve menfaatler kıdem tazminatı hesabına esas ücretin dışındadır.
- Kıdem tazminatına esas ücretler, brüt tutarları ile dikkate alınmalıdır. Mesela işçinin ücreti net olarak belirlenmişse, iş akdinin sona erdiği tarihteki nete göre hesaplanmış brüt ücret, tazminat hesabında dikkate alınır. Keza, vergi kanunları gereğince brüte iblağ suretiyle gelir vergisi tevkifatına tabî tutulan periyodik sosyal yardımlar brüt tutarları üzerinden hesaba katılır.
- Elbise, ayakkabı ve başka mamuller verilmesi şeklindeki ücret unsurlarında, bunların KDV dahil tutarlarının brüte iblağı suretiyle bulunmuş olan stopaj matrahları kıdem tazminatına esas ücrete dahil edilir.
- İhbar tazminatı, kıdem tazminatına esas ücrete dahil değildir.
- İleride ve belli şartlarla hak edilecek olan ücret unsurları kıdem tazminatına esas ücretin hesabında dikkate alınmaz. Ancak periyodik şekilde ve belli bir dönem için ödenen ikramiye ve sosyal yardımların günlük tutarının hesaba dahil edilmesi gerekir. Mesela dört ayda bir ikramiye verilmesi durumunda, ikramiye sadece ikramiyenin verileceği gün halen çalışmakta olanlara veriliyorsa -çoğu firmada olduğu gibi- ve iş akdi bu günden önce sona ermişse, fesih tarihinden sonra tahakkuk edecek olan ikramiye, tazminata esas ücretin hesabında nazara alınmaz. Buna mukabil ikramiye bu üç aylık dönemin bütününe ilişkin bir ücret eklentisiyse yani sözkonusu miktarın belli bir periyodu ilgilendirdiği düşünülerek işe giriş veya işten çıkış hallerinde, kıst esasta hesaplamayla ödeme yapılıyorsa, tazminata esas günlük ücretin tesbitinde ikramiyenin bir güne isabet eden tutarı dikkate alınmalıdır. Konunun daha iyi anlaşılması için bir başka örnek verelim.

Brüt ücreti 240.000.000 TL olan bir işçiye Nisan, Ağustos ve Aralık sonu olmak üzere yılda üç kere periyodik nitelikli ikramiye ödemesi yapılıyorsa bu işçinin kıdem tazminatını hak edecek şekilde işten ayrılması durumunda, kıdem tazminatına esas günlük ücret şu şekilde hesaplanacaktır:

Aylık ücretin günlük tutarı,

$$\begin{aligned} 240.000.000 / 30 &= 8.000.000 \text{ TL İkramiyenin günlük tutarı,} \\ 240.000.000 / 120 &= 2.000.000 \text{ TL Kıdem tazminatına esas günlük ücret} \\ 10.000.000 \text{ TL} & \end{aligned}$$

### 3. KIDEM TAZMİNATINA ESAS HİZMET SÜRESİ :

Prensip olarak kıdem tazminatına esas olan hizmet süresi, tazminat ödemekle sorumlu olan işveren ile işçi arasındaki iş akdinin devam süresidir. Başka bir anlatımla, işçinin fiilen işe başlama tarihi ile kıdem tazminatını gerektirecek bir sebeple (hayatını kaybetme, haksız yere işten kovulma, emekli olma, askere gitme, bayanlarda evlendikten sonra bir yıl içinde işten ayrılma, çalışma şartlarının işçi aleyhine ağırlaştırılması sonucu istifa zorunda kalma gibi) işten ayrıldığı tarih arasında geçen hizmet süresi kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak süredir.

Süre hesabı açısından şu hususlar, ayrıca göz önünde bulundurulmalıdır:

- İşe giriş tarihi ile akdin sona erdiği tarih arasında geçen süre bir yıldan az ise kıdem tazminatı verilemez.
- Aynı işverene ait muhtelif işyerlerinde geçen hizmet süreleri, topluca dikkate alınır. (Md.14)
- Hizmet akdi belli sebeplerle fasılaya uğradığında fasıla haricindeki (çalışılarak geçen) sürelerin toplanması gerekir. (Md.14) Mesela; \* Kıdem tazminatını almaksızın askere giden işçi, askerlik dönüşü aynı işveren yanında işe devam etmiş ve bir süre daha çalıştıktan sonra kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde hizmet akdi sona ermişse, askerlik haricindeki müddet, kıdem tazminatına esas alınır. \* İşin mevsimlik olması dolayısıyla fasıllı olarak çalışılan işlerde fasıla haricindeki fiilen çalışılarak geçen hizmet sürelerinin toplanması gerekir.

- Kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde veya tazminat olarak iş akdi sona eren işçi, bilahare aynı işveren yanında yeniden çalışmaya başlamışsa, önceki hizmet dönemi, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Ancak daha önceki iş akdi fesihlerinin kıdem süresini sıfırlamak amacı ile yapıldığı anlaşılırsa toplam süre için tazminat hesabı yapılır, varsa daha önce ödenen tazminatlar mahsup edilir.
  - Kıdem tazminatına esas süre hesabında sadece fiilen çalışılarak geçen süreler ile 1475 sayılı Kanun'un 51 inci maddesindeki çalışılmış gibi sayılan süreler dikkate alınır. Mesela işçinin hastalık sebebiyle işe gelemediği günler kıdem tazminatı hesabı açısından çalışılmış sayılan süredir.
- Ancak, çok uzun süren hastalık hallerinde, bu sürenin sadece makul bir kısmının kıdem hesabına dahil edilmesi gerekir. Makul sürenin ne olduğu konusunda herhangi bir yasal düzenleme yoktur. Hastalıkta (çalışmaksızın) geçen sürenin, ihbar önel süresi (Md:13) + 6 hafta (Md:17/1) şeklinde hesaplanan kısmının makul süre sayılabileceği yolunda görüş ve uygulamalar mevcuttur.
- İşyerinin devri sebebiyle işvereni değişen işçinin kıdem tazminatı, her iki işveren nezdindeki hizmet sürelerinin toplanması suretiyle (ve son ücretine göre) yeni işveren tarafından ödenir. Eski işverenin bu tazminatla ilgili sorumluluğu, işçinin eski işverende geçen hizmet süresi ve devir esnasındaki ücret seviyesine göre hesaplanacak miktar ile sınırlıdır. İşçi, kıdem tazminatını yeni işverenden alma konusunda imkansızlıkla karşılaştığında bu miktar için eski işverene başvurabilir.
  - Aynı hizmet süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenemez. Mesela kıdem tazminatını alarak işten ayrılan işçi, aynı işveren nezdinde yeniden işe başlamış ve ikinci dönem devam ederken kıdem tazminatına hak kazanmışsa sadece bu ikinci dönemde geçen hizmet süresi için kıdem tazminatı alabilir.
  - Grev, lokavt veya sendika yöneticiliği görevi sebebiyle hizmet akdinin askıda kaldığı süreler, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.
  - İş Kanunumuzun 12 nci maddesinde ifadesini bulan deneme süreleri de kıdem tazminatına esas hizmet süresine dahildir.
  - 18 yaşını bitirmemiş çırakların, çıraklıkta geçirdikleri süre, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Çünkü 18 yaşını bitirmemiş çıraklar İş Kanunu'na tabî değildir. 18 yaşını bitirmiş çıraklar ise yürürlük tarihi 11.04.1970 olan 1248 sayılı Kanun ile İş Kanunu kapsamına alınmışlar ve dolayısıyla çıraklıkta geçirdikleri süreler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaktadır.
  - İhbar tazminatına konu edilen ihbar öneli süresi kıdem tazminatına esas olan süreye dahil edilmez. Tazminat ödenmeyerek ihbar öneli kullandırılmışsa önel süresi de kıdem tazminatına esas süreye dahil edilir.
  - Part-time çalışanlarda kıdem süresi, fiilî çalışma sürelerine göre belirlenir.
  - Tutukluluk sebebiyle işe ara verilmesi halinde tutuklu olarak geçen süre kıdem hesabında dikkate alınmaz.
  - İşçinin ölümü halinde, kıdem süresinin sonu ölüm tarihidir.

#### **4. KIDEM TAZMİNATININ G.V. STOPAJI ve DİĞER KESİNTİLER KARŞISINDAKİ DURUMU :**

Gelir Vergisi Kanunu'nun 25/7 nci maddesine göre, 1475 ve 854 sayılı Kanun uyarınca ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 5953 sayılı Kanun'a göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları Gelir Vergisinden (G.V. stopajından) istisna edilmiştir. Kıdem tazminatları Sosyal Sigorta Primi ve Tasarrufu Teşvik Fonu'na tabî değildir. Bu tazminatlardan sadece binde 6 nisbetinde Damga Vergisi kesintisi yapılır.

## 5. KIDEM TAZMİNATININ ÖDEME ZAMANI :

İş Kanunumuzda kıdem tazminatının ödeme zamanı ile ilgili açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte, Kanun'un 14 üncü maddesindeki hükümlerden ve özellikle 26 ncı maddesinin son fıkrasındaki "Hizmet akitlerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur." hükmünden yola çıkılarak, kıdem tazminatının hizmet akdinin Kanun'da belirtilen sebeplerle sona ermesi halinde, hizmet akdinin sona erdiği tarihte ödenmesi gerektiği söylenebilir. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle doğacak gecikme faizinin hesabında da faizin başlangıç tarihi olarak, Yargıtay'ca verilen kararların birçoğunda olduğu gibi (Yar. 9. HD., 6.5.1986 T.,E. 1986/3589, K. 1986/4642; 12.3.1987 T., E.1987/2564, K.1987/2845), hizmet akdinin sona erdiği tarihin dikkate alınması gerekmektedir. Kıdem tazminatı ve gecikme faizlerinin dava yoluyla talep edilmesinde zamanaşımı ile ilgili olarak, ne İş Kanunu'nda ne de Borçlar Kanunu'nda özel bir süre belirlenmiştir. Ancak Borçlar Kanunu'nun 125 inci maddesinde, başka hüküm bulunmayan hallerde her davanın 10 yıllık zamanaşımına tabi olduğu belirtilmiş olduğundan, kıdem tazminatına ilişkin davaların da bu süreye tabi olması gerekir.

## 6. KIDEM TAZMİNATININ GEÇ ÖDENMESİNDEN DOĞAN GECİKME FAİZİ :

İş Kanunu'nun 14 üncü maddesine göre, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi nedeniyle açılacak davada, hakim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre, mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine karar verir. 14 üncü maddedeki "en yüksek" ifadesinin ödenmeyen süreye göre saptanan faiz oranlarının en yükseği şeklinde anlaşılması gerekmektedir. Örneğin, kıdem tazminatı 6 ay geç ödenmişse, 6 ay vadeli mevduat için belirlenen faiz oranlarının en yükseği gecikme faizi olarak dikkate alınacaktır.

Ödenecek bu gecikme faizleri işveren açısından, safi kazancın tespitinde indirilebilir "gider" niteliğindedir. İşverenin deprem nedeniyle kıdem tazminatını hemen ödeyemez duruma düşmüş olması halinde faizin kısmen veya tamamen ortadan kalkabileceğine dair bir hükme rastlayabilmiş değiliz. Bu gecikme faizi alan açısından gelir vergisine tabi olmayan bir ödeme değildir. Kıdem tazminatına hak kazanan kişiye yapılan gecikme faizi ödemesi, kıdem tazminatının geç ödenmesi nedeniyle uğranılan zararın karşılığı olan "tazminat" niteliğindeki temerrüt faizidir. (alacak faizi değildir.)

Zira bu ödemenin alacak faizi sayılabilmesi, için ortada gelir elde etmek amacıyla sahibinin rızasıyla ödünç verilmiş bir para olması gerekir. 104 sayılı Gelir Vergisi Genel Tebliğinde temerrüt faizi, borçlunun borcunu ödememesi halinde, normal faiz dışında ödemeye mecbur olduğu faizdir diye tanımlandıktan sonra, "... borç veren kimse borçlunun borcunu zamanında ödememesi halinde, normal faiz dışında bir faiz daha talep edebilmektedir. Ortada alacaklı yönünden normal faiz dışında bir menfaat daha sağlanmakta ise de, temerrüt faizi 2279 sayılı Ödünç Para Verme İşleri Kanununun şümülüne giren bir muamele olmadığı cihetle, bunların vergi matrahı içinde mütalââ edilerek vergilendirilmesi düşünülemez." açıklamaları ile temerrüt faizinin alan açısından Gelir Vergisine tabi olmayan bir ödeme olduğu ifade edilmiştir.

Kıdem tazminatı gecikme faizini alacak faizi olarak değerlendiren ve yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerektiği yolunda bir Maliye Bakanlığı Özelgesi (04.04.1997 tarih, B.07.0.GEL.0.40/ 4061-20/14271) bulunmakla birlikte bu özelgenin yukarıdaki açıklamalar dikkate alındığında 104 sayılı Genel Tebliğe aykırı olduğu kanaatindeyiz.

## 7. KANUNİ MİRASÇILARA ÖDENEN KIDEM TAZMİNATININ VERASET VE İNTİKAL VERGİSİ KARŞISINDAKİ DURUMU:

Kıdem tazminatı, bir ücret ödemesidir ve gelir vergisinden istisna edilmiştir. Gelir vergisinin konusuna girmesi sebebiyle veraset ve intikal vergisinin konusuna girmez. Ancak kıdem tazminatı, hak sahibi kimsenin ölümü üzerine mirasçıları tarafından elde edildiğinde terekeye (ölen kişiden kalan malvarlığına) dahil diğer servet unsurlarından farksız olarak veraset ve intikal vergisine tabi olur. (Ancak kıdem tazminatı, amme idare ve müesseseleri, 3659 sayılı Kanuna tabi müesseseler ve amme menfaatlerine hadim cemiyetlerden veya emekli sandıklarından veya bu mahiyetteki kurumlardan dul ve yetimlere ödendiği takdirde veraset ve intikal vergisinden istisnadır. VİVK m.4/g) Kıdem tazminatını hak sahiplerine (mirasçılara veraset ilamındaki hisselerine göre) ödeyecek olan kuruluşlar, bu kişilerden veraset ve intikal vergisinin ödenmiş olduğuna dair vergi

dairesinden verilmiş bir tasdikname talep ederler. Şayet mirasçılar böyle bir tasdikname ibraz etmezlerse ölen kişiye ait kıdem tazminatının ödenmesi esnasında istihkaklarına düşen paydan %5 nispetinde vergi tevkif edilir ve bakiyesi ödenir. Tevkif edilen bu vergi mirasçıların ödeyecekleri veraset ve intikal vergilerine mahsup edilmek üzere 1 hafta içinde buldukları yerin mal sandığına yatırılır. Tevkifat yapmadan para ve senet verenlerle tevkif ettikleri parayı yukarıda belirtilen süre içinde malsandığına yatırmayanlardan tevkif etmeye ve yatırmaya mecbur oldukları paralar Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkındaki Kanun hükümlerine göre, gecikme zammı tatbik edilerek tahsil edilir. Tevkifatı yapan ilgili kuruluşların, bu görevleri süresinde yerine getirmeyen sorumlularından tevkif etmeye ve yatırmaya mecbur oldukları paraların %10 u oranında ayrıca ceza tahsil olunur. (VİVK m.17/3)

## 8. KIDEM TAZMİNATI TAVANI :

İş Kanunu nun 14 üncü maddesindeki hüküm gereği olarak, bir yıllık hizmet süresi için verilebilecek kıdem tazminatı miktarı, en yüksek Devlet Memuruna her bir hizmet yılı için verilen emekli ikramiyesini aşamaz.

1 Temmuz 1999 tarihinden geçerli olmak üzere her bir hizmet yılı için verilebilecek azamî kıdem tazminatı tutarı, 345.200.000.-TL. olarak belirlenmiştir.

## 9. KIDEM TAZMİNATI :

Hesaplama Örnekleri Kıdem tazminatı hesaplaması şu şekilde yapılır:

Tazminata konu olan aylık ücretler 30 a, yıllık ücret unsurları ise 365 e bölünür. Bu şekilde bulunan günlük ücret unsurları toplamının 30 katı, bir yıllık kıdem süresine tekabül eden tazminatı verir. Eğer iş akdinde veya toplu iş sözleşmesinde 30 yerine daha yüksek bir sayı öngörülmüş ise, günlük ücret bu sayı ile çarpılır. Çarpım sonucu bulunan meblağ kıdem tazminatı tavanını aşamaz. Bu suretle tesbit edilen ve bir yıllık kıdem süresine tekabül eden tutar, kıdeme esas yıl sayısı (ve yıl kesri) ile çarpılmak suretiyle kıdem tazminatı tesbit edilir.

Yukarıda açıklamaya çalıştığımız esasların daha etkin ve tatbikî şekilde algılanması bakımından aşağıda hesaplama örneklerine yer verilmiştir:

Örnek 1 (Veriler):

Süreler:

İşe ilk başlama : 15.03.1992  
Askerlik sebebiyle ayrılış : 31.12.1992  
Askerlik dönüşü tekrar işe başlama : 01.09.1994  
Grev sebebiyle işi terk : 01.07.1998  
Grevin sona ermesi ve işbaşı : 15.01.1999  
İşten çıkarılmak suretiyle tazminata hak kazanma : 15.07.1999

Son ücret:

1 Ocak 1999 tarihinden beri yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesine göre bu işçinin ücret durumu şöyledir:

\* Aylık çıplak ücret (brüt), 210.000.000 TL, \* Yılda 3 maaş ikramiye,

\* Yılda 1 defa yakacak yardımı (1999 için brüt 80.000.000 TL). İşçi, Nisan 1999 da bir maaş tutarında evlenme ikramiyesi almıştır. Bu işyerinde 15.07.1999 itibarıyla yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatının hesabına ilişkin herhangi bir özel hüküm yoktur.

Örnek 1 (Çözüm):

Kıdem tazminatına esas süre:

\* 15.03.1992 - 31.12.1992; 292 gün, \* 01.09.1994 - 01.07.1998; 3 yıl, 303 gün,

\* 15.01.1999 - 15.07.1999; 182 gün, olmak üzere 5 yıl, 47 gündür.

İşçi askere giderken bir yıllık hizmet süresini tamamlamamış olduğu için kıdem tazminatı almamıştır. Askerlikte geçen süre, fasıla oluşturmuştur. Bu sebeple ilk işe başlama ile askere gidiş arasındaki süre, hesaplama dahil edilmiştir. Grevde geçen altı buçuk aylık süre de hesap dışıdır. Kıdem tazminatına esas günlük ücret;

TL	
Günlük çıplak ücret (210.000.000 / 30)	7.000.000
Günlük ikramiye (210.000.000 x 3 / 365)	1.726.027
Günlük yakacak yardımı (80.000.000 / 365)	219.178
Evlenme ikramiyesi (Hesaba dahil edilmez)	+ -
<hr/>	
8.945.205	

Buna göre bir yıllık hizmete tekabül eden kıdem tazminatı (8.945.205 x 30 =) 268.356.150 TL olup bu tutar 345.200.000 TL lik tavanın altındadır.

Kıdem tazminatının hesabı:

Kıdem tazminatına esas süre, 5 yıl 47 gün olduğuna göre, örneğe konu işçi için tahakkuk ettirilecek kıdem tazminatı; (268.356.150 x 5) + (268.356.150 / 365 x 47) = 1.376.336.199.-TL dir. Bundan binde 6 nisbetinde damga vergisi kesilecek ve arta kalan tutar işçiye ödenecek; kesilen damga vergisi ise Ağustos 1999 ayının ilk yirmi günü içinde verilecek muhtasar beyannameye dahil edilip aynı süre içinde ödenecektir.

Örnek 2 (Veriler):

Süreler:  
İşe ilk başlama : 01.01.1990  
Tutuklanma : 30.06.1993  
Tutukluluğun sona ermesi ve işe başlama : 01.07.1994  
Hastalık sebebiyle istirahate başlama : 01.09.1997  
İstirahatin sona ermesi ve işe başlama : 01.03.1998  
Deprem nedeniyle ölüm : 17.08.1999

Son ücret:

\* Aylık çıplak ücret (brüt), 300.000.000 TL, \* Yılda 2 maaş ikramiye,

\* Yol parası (aylık brüt), 45.000.000 TL, \* Giyecek yardımı (yıllık brüt), 100.000.000 TL,

\* Yakacak yardımı (aylık brüt) 25.000.000 TL. Bu işyerinde uygulanan ve 17.08.1999 itibarıyla geçerli olan toplu iş sözleşmesine göre, her bir hizmet yılı için 40 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı hesaplanması gerekmektedir.

Örnek 2 (Çözüm):

Kıdem tazminatına esas süre:

\* 01.01.1990 - 30.06.1993; 3 yıl, 181 gün, \* 01.07.1994 - 07.12.1997; 3 yıl, 160 gün,

\* 01.03.1998 - 17.08.1999; 1 yıl, 169 gün, olmak üzere 8 yıl, 145 gündür.

İşçinin rahatsızlığı dolayısıyla istirahatte geçen 6 aylık sürenin, makûl olan kısmı (yani ihbar süresi olan sekiz hafta ve 17/1. maddeden kaynaklanan 6 hafta; toplam 98 gün) kıdem süresine eklenmiştir. Bunu temin için istirahate başlama tarihi 01.09.1997 yerine 07.12.1997 olarak dikkate alınmış, makûl süreyi aşan (yani 07.12.1997 ile 01.03.1998 tarihleri arasında geçen) süre hesap dışı tutulmuştur.

Kıdem tazminatına esas günlük ücret;

	TL
Günlük çıplak ücret (300.000.000 / 30)	10.000.000
Günlük ikramiye (300.000.000 x 2 / 365)	1.643.836
Günlük yol parası (45.000.000 / 30)	1.500.000
Günlük giyecek yardımı (100.000.000 / 365)	273.973
Günlük yakacak yardımı (25.000.000 / 30) +	833.333
	-----
	14.251.142

Buna göre bir yıllık hizmete tekabül eden kıdem tazminatı (14.251.142 x 40 =) 570.045.680.- TL olup bu meblağ, 345.200.000.- TL tutarındaki tavanı aştığı için, işçiye ödenecek tazminatın hesabı şu şekilde olmalıdır:

$$\begin{aligned} 345.200.000 \times 8 (\text{yıl}) &= 2.898.734.247 \text{ TL.} \\ 345.200.000 / 365 \times 145 &= + 137.134.247 \text{ TL.} \\ &----- \\ &3.035.868.494 \text{ TL.} \\ &===== \end{aligned}$$

Bu meblağ tazminatın brüt tutarıdır. Bundan binde 6 Damga Vergisi kesilir, kalanı deprem nedeniyle hayatını kaybeden işçinin kanuni mirasçılarına ödenir.

Örnek 3 (Veriler):

Deprem bölgesine, özellikle fındık toplamak üzere mevsimlik işçi olarak gelip bu depremde hayatını kaybeden vatandaşların sayısının oldukça çok olması sebebiyle mevsimlik işçilerde kıdem tazminatı hesabı aşağıdaki örnek ile açıklanmaya çalışılmıştır:

Süreler:

1994 yılında verilen mevsimlik hizmet süresi : 01.06.1994 - 01.10.1994 1995 yılında verilen mevsimlik hizmet süresi : 01.06.1995 - 01.10.1995 1996 yılında verilen mevsimlik hizmet süresi : 01.06.1996 - 01.10.1996 1997 yılında verilen mevsimlik hizmet süresi : 01.06.1997 - 01.10.1997 1998 yılında verilen mevsimlik hizmet süresi : 01.06.1998 - 01.10.1998 1999 yılında verilen mevsimlik hizmet süresi : 01.06.1999 - 16.08.1999  
Deprem nedeniyle ölüm : 17.08.1999

Son ücret:

- \* Aylık çıplak ücret (brüt), 100.000.000 TL,
- \* Yevmiyeye hak kazanılan günler için 1.000.000 TL yemek yardımı,
- \* Çalışılan günler için 300.000 TL yol parası,
- \* Her yıl bir defa, demirbaş olarak 15.000.000.-TL. değerinde iş kıyafeti,

Bu işyerinde uygulanan ve 17.08.1999 itibarıyla geçerli olan toplu iş sözleşmesine göre, her bir hizmet yılı için 40 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı hesaplanması gerekmektedir.

Örnek 3 (Çözüm):

Kıdem tazminatına esas süre:

- \* 01.06.1994 - 01.10.1994; 122 gün,
- \* 01.06.1995 - 01.10.1995; 122 gün,
- \* 01.06.1996 - 01.10.1996; 122 gün,
- \* 01.06.1997 - 01.10.1997; 122 gün,
- \* 01.06.1998 - 01.10.1998; 122 gün,
- \* 01.06.1999 - 16.08.1999; 76 gün,

olmak üzere 1 yıl, 321 gündür.

Kıdem tazminatına esas günlük ücret;

	TL
Günlük çıplak ücret (100.000.000 / 30)	3.333.333
Günlük yemek parası	1.000.000
Günlük giyecek yardımı	-
Günlük yol parası	300.000
	4.633.333

Kıdem tazminatına esas günlük ücretin hesabında giyecek yardımı, giyeceklerin işyerinde giyilmek üzere demirbaş olarak verilmesi sebebiyle dikkate alınmamıştır. İşyerinde değil de işyeri dışında giyilmek üzere verilmiş olsaydı dikkate alınacak idi. Buna göre bir yıllık hizmete tekabül eden kıdem tazminatı (4.633.333 x 40 =) 185.333.320.- TL olup, işçiye ödenecek tazminatın hesabı şu şekilde olmalıdır:

$$\begin{aligned} 185.333.320 \times 1 (\text{yıl}) &= 185.333.320 \text{ TL.} \\ 185.333.320 / 365 \times 321 &= + 162.991.769 \text{ TL.} \\ \hline &348.325.089 \text{ TL.} \end{aligned}$$

Bu meblağ tazminatın brüt tutarıdır. Bundan binde 6 Damga Vergisi kesilir, kalanı deprem nedeniyle hayatını kaybeden işçinin kanuni mirasçılara ödenir.

Örnek 4 (Veriler):

Süreler:

İşe ilk başlama : 15.06.1989  
Askerlik sebebiyle ayrılış : 30.09.1993  
Askerlik dönüşü tekrar işe başlama : 01.06.1994 Deprem nedeniyle iş yerinde işlerin durması : 17.08.1999  
İş yerinde tekrar faaliyete geçilmesi : 25.10.1999 İşçinin bildirimsiz fesih hakkını kullanması : 06.09.1999

Son ücret:

1 Ocak 1999 tarihinden beri yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesine göre bu işçinin ücret durumu şöyledir:

\* Aylık çıplak ücret (brüt), 500.000.000 TL, \* Yılda 2 maaş ikramiye,  
\* Yılda 1 defa yakacak yardımı (1999 için brüt 80.000.000 TL), \* Her 5 yıllık hizmet süresini dolduranlara bir defaya mahsus olmak üzere 90 günlük brüt ücreti tutarında kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesi. (11.05.1999 tarihinde işçi bu ikramiyeye hak kazanmış ve almıştır.)

İşçi, Nisan 1999 da bir maaş tutarında doğum yardımı almıştır. Bu işyerinde 17.08.1999 itibarıyla yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatının hesabına ilişkin herhangi bir özel hüküm yoktur.

Örnek 4 (Çözüm):

Kıdem tazminatına esas süre:

\* 15.06.1989 - 30.09.1993; 4 yıl, 108 gün,  
\* 01.06.1994 - 17.08.1999; 5 yıl, 78 gün,  
\* 17.08.1999 - 06.09.1999; 20 gün, olmak üzere 9 yıl, 206 gündür.

İşçi askere giderken hak kazandığı kıdem tazminatını almıştır. Bu nedenle kıdem tazminatına esas hizmet süresine 4 yıl, 108 gün dahil edilmemiştir. Dolayısıyla kıdem tazminatına esas hizmet süresi 5 yıl, 98 gündür.

Kıdem tazminatına esas günlük ücret;

TL

-----	
Günlük çıplak ücret (500.000.000 / 30)	16.666.667
Günlük ikramiye (500.000.000 x 2 / 365)	2.739.726
Günlük yakacak yardımı (80.000.000 / 365)	219.178
Doğum Yardımı (Hesaba dahil edilmez)	-
Kıdemi Teşvik İkramiyesi (Hesaba dahil edilmez)	+ -
-----	
	19.625.571

Buna göre bir yıllık hizmete tekabül eden kıdem tazminatı (19.625.571 x 30 =) 588.767.130 TL olup bu meblağ, 345.200.000.- TL tutarındaki tavanı aştığı için, işçiye ödenecek tazminatın hesabı şu şekilde olmalıdır:

$$\begin{aligned} 345.200.000 \times 5 \text{ (yıl)} &= 1.726.000.000 \text{ TL.} \\ 345.200.000 / 365 \times 98 &= + 92.683.836 \text{ TL.} \\ \hline &1.818.683.836 \text{ TL.} \end{aligned}$$

Bu meblağ tazminatın brüt tutarıdır. Bundan binde 6 Damga Vergisi kesilir, kalanı işyerinin faaliyeti deprem nedeniyle duran bu nedenle bildirimsiz fesih hakkını kullanan işçiye ödenir.