



## VERGİDE GÜNDEM

M. FATİH KÖPRÜ [fatih.kopru@tr.ey.com](mailto:fatih.kopru@tr.ey.com)  
[www.vergidegundem.com](http://www.vergidegundem.com)

# İstifa eden çalışan, kıdem tazminatı alabilir mi?

2003 YILINDA YÜRÜRLÜĞE GİREN İŞ KANUNU'NUN GEÇİCİ 6. MADDESİ, KIDEM TAZMİNATI İÇİN BİR KIDEM TAZMİNATI FONU KURULMASINI ÖNGÖRÜYORDU. ANCAK BU FON HALA KURULMADIĞI İÇİN KIDEM TAZMİNATI UYGULAMASI ESKİ İŞ KANUNU'NUN 14'ÜNCÜ MADDESİ KAPSAMINDA DEVAM EDİYOR.

Bundan 2-3 yıl önce kıdem tazminatı konusunda ateşli tartışmalar yaşanmıştı. Tartışma 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu'nun geçici 6. maddesinden kaynaklanıyordu. Söz konusu madde kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulmasını öngörüyordu. Ancak bu fon kuruluncaya kadar kıdem tazminatı uygulaması eski İş Kanunu'nun 14. maddesi kapsamında uygulanmaya devam edecekti.

Bu fonun kurulamamış olması nedeniyle eski hükümler hâlâ geçerli ve uygulanıyor. Buna göre hak eden işçinin kıdem tazminatı işten çıkış sırasında işveren tarafından ödeniyor. Kıdem tazminatı sisteminin değişmesini isteyenler, bu sistemin en kötü yanı olarak işverenin iflas etmesi veya ödeme güçlüğüne düşmesi gibi bazı durumlarda işçilerin kıdem tazminatını alamamalarını gösteriyorlardı.

Bunun yerine getirilmesi planlanan "kıdem tazminatı fonu" uygulamasında, her ay işçi ücretlerinin belli bir oranının prim olarak fona yatırması öngörülmüştü. Böylelikle işçinin kıdem tazminatı hakkının işverenin yetkisinden çıkarılarak, güvence altına alınmasının sağlanacağı belirtiliyordu.

Bu sistemin uygulanabilmesi için

öncelikle işçi ve işveren kesimlerinin anlaşmaları gerekiyor. Tabii ki burada en önemli konulardan biri işçilerin kazanılmış haklarını yok eden bir düzenleme yapılmaması. Bu yazımızda, şu anki uygulamada, hangi hallerde kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği, özellikle işinden istifa eden çalışanın hangi hallerde kıdem tazminatı almaya hak kazanacağı ve işçi, işveren açısından bu ödemelerin vergilendirilmesi konusuna değineceğiz.

### EN AZ BİR YIL ÇALIŞMA

İşçinin kıdem tazminatı alabilmesinin ilk şartı en az bir yıllık çalışma. Bu süreden az çalışan bir işçi ayrılma şekli ne olursa olsun kıdem tazminatı alamaz. İşçilerin kıdemleri, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştığı süreler göz önüne alınarak hesaplanıyor. İşyerlerinin devredilmesi veya bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakledilmesi halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akıtları sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanıyor.

### ÖLÜM HALİNDE

1485 sayılı (eski) İş Kanunu'nun yürürlükte olan tek maddesinde (md. 14) hangi hallerde kıdem tazminatı

ödeneyeceğine ilişkin düzenlemeler yer alıyor. Maddede işçinin vefat etmesi durumunda kıdem tazminatı ödeneceği belirtiliyor. Bu durumda tazminat kanuni mirasçılara ödeniyor.

### İŞTEN ÇIKARILIRSA

Genel kural olarak çalışanın, işveren tarafından işten çıkarılması halinde kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği söylenebilir. Ancak işveren tarafından işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri dolayısıyla işten çıkarılması durumunda bu tazminat ödenmiyor.

Bu davranışlara örnek olarak; işçinin işverenin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi, hırsızlık yapması, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın belli sürelerle işine devam etmemesi verilebilir.

### İŞÇİ İŞTEN AYRILIRSA

Prensip olarak işçi kendi isteğiyle işten ayrılırsa kıdem tazminatı alamaz. Ama bazı hallerde bu kuralın istisnaları da olabiliyor. İlki, işverenin işçiye karşı ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları dolayısıyla işçinin istifa etmesi olarak gösterilebilir. İşveren tarafından ödenmesi gereken ücretin ödenmemesi gibi yasadaki sayılan buna benzer bazı nedenlerle işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanabiliyor.

### EMEKLİLİK

SGK mevzuatı kapsamında emekli olunduğu durumda da kıdem tazmi-

natı alınabiliyor. Bir de yaş şartı dışındaki diğer emeklilik şartlarını taşıyıp, yaşı bekleyen işçiler için özel bir durum var, biraz ondan bahsedelim.

Örneğin 15 yıllık sigortalılık süresini doldurdunuz ve prim ödeme gün sayınız da 3.600 günden fazla olsun. Ama emeklilik için yaşı beklemek zorundasınız. Bu durumda SGK'dan alacağımız "Kıdem Tazminatına Esas Yazı"yı işverene ibraz ederek işten ayrılmanız durumunda kıdem tazminatı alabiliyorsunuz. 15 yıl ve 3.600 gün, 8 Eylül 1999 tarihinden önce ilk defa sigortalı olanlar için geçerli. Bu tarihten sonra ilk defa sigortalı olanlar içinse söz konusu kriterler 25 yıl ve 4.500 gün olarak dikkate alınıyor.

#### ASKERLİK VE EVLENME

Muvazzaf askerlik dolayısıyla iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi halinde de kıdem tazminatının alınması mümkün. Bir de sadece kadın çalışanlar için geçerli olan bir düzenleme var. Buna göre evlenen kadın, evlendikten itibaren bir yıl içerisinde işten ayrılırsa kıdem tazminatının ödenmesi gerekiyor.

#### NASIL HESAPLANIYOR?

Tazminat, işe başlama tarihinden itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük brüt ücret olarak hesaplanıyor. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılıyor. Bir aylık ücretin tutarına, devamlılık arz etmesi şartıyla, alınan diğer menfaatlerin de dahil edilmesi gerekiyor.

Örneğin bir işyerinde tam 12 yıldır çalışan ve ayrıldığı tarihte aylık brüt ücreti 2 bin lira olan bir çalışanın alacağı kıdem tazminatı (2.000 x 12=) 24 bin lira olarak hesaplanıyor. Asgari ücretle çalışan ve Kasım ayında kıdem tazminatını hak ederek ayrılan bir işçinin ise 12 yıllık hizmetine karşılık alacağı kıdem tazminatı tutan (1.273,50 x 12=) 15 bin 282 lira oluyor.



#### ÜST SINIRI VAR

Kıdem tazminatının bir üst sınırı olduğu da unutulmamalı. Örneğin 2015 yılı Kasım ayında işten ayrılıp kıdem tazminatı almaya hak kazanan bir kişinin aylık ücreti 4, 5, hatta 10 bin lira olsa bile, en fazla alabileceği kıdem tazminatı tutan (tavan) her yıl için 3 bin 828 lira 37 kuruştur. Bu tutar 1 Eylül-31 Aralık 2015 dönemi için geçerli. Yılbaşında memur maaşlarının hesaplanmasında kullanılan katsayılardaki artış oranında artacak.

Buna göre örneğin 12 yıllık kıdemi bulunan ve aylık brüt ücreti 5 bin lira olan bir çalışanın Kasım ayında işten çıkarılması durumunda kıdem tazminatı tutan 5 bin lira üzerinden değil, kıdem tazminatı tavanı üzerinden (3.828,37 x 12=) 45 bin 940 lira olarak hesaplanıyor.

#### GELİR VERGİSİ YOK

Ücretler normalde gelir vergisi ve damga vergisine tabi. Gelir vergisinin oranı ücretin tutarına göre yüzde 15 ile yüzde 35 arasında değişiyor. Ücret arttıkça oran yükseliyor. Damga vergisi ise brüt ücretin binde

7,59'u kadar.

Kıdem tazminatı da ücret olarak kabul edilmekle birlikte, yukarıda belirtildiği şekilde hesaplanan kıdem tazminatı üzerinden gelir vergisi kesilmesi söz konusu değil. İşveren hak eden personele ödemeyi yaparken sadece damga vergisi kesiyor. Buna göre örneğin 12 tam yıl çalışıp ayrılan asgari ücretli çalışanın alacağı 15 bin 282 liradan, sadece 116 liralık damga vergisi kesildikten sonra kalan tutarın işveren tarafından işçiye ödenmesi gerekiyor.

#### ÖDENMEDEN YAZILAMAZ

İşçiler açısından kıdem tazminatının durumu böyle. Bir de işin işveren boyutu var. Vergi mevzuatımız açısından bir ücret sayılan kıdem tazminatları ancak ödendiği durumda gider olarak kabul ediliyor. Bu nedenle işverenlerin, dönem sonlarında toplam kıdem tazminatı yükümlülüklerini hesaplayarak, gider yazdıkları kıdem tazminatı karşılıklarının, ödenmediği gerekçeyle gelir veya kurumlar vergisi matrahlarına ilave edilmesi gerekiyor.