



# Kıdem tazminatı bilmecesi

UZUN SÜREDİR YENİ KIDEM TAZMİNATI SİSTEMİ İLE İLGİLİ HABER VE YORUMLAR YAPILIYOR. KONUYA İLİŞKİN ŞU ANDA MECLİSE SUNULMUŞ BİR YASA TASARISI YOK. BU YAZIDA ÖNCE MEVCUT KIDEM TAZMİNATI SİSTEMİYLE İLGİLİ BİLGİ VERECEĞİZ. KONUYU VERGİ AÇISINDAN DA DEĞERLENDİRECEĞİZ. DAHA SONRA GETİRİLMESİ PLANLANAN KIDEM TAZMİNATI FONU SİSTEMİYLE İLGİLİ TARTIŞMALAR, BELİRSİZLİKLER VE KAZANILMIŞ HAKLARIN KORUNMASI KONUSUNDAKİ KAYGILARA DEĞİNECEĞİZ.

Kıdem tazminatı konusunda kafalar iyice karıştı. Basında bu konuya ilişkin, daha doğrusu yeni kıdem tazminatı sistemine ilişkin bir haber veya yorumun yer almadığı gün yok gibi. Aslında ortada bir yasa tasarısı da yok. İşçi ve işveren temsilcileri yeni bir kıdem tazminatı sistemi konusundaki taleplerini, kırmızı çizgilerini açıklıyorlar. Hükümet kanadından ise öncelikle tarafların uzlaşması gerektiği yönünde açıklamalar geliyor.

Bu hafta öncelikle yürürlükte olan kıdem tazminatı sisteminde hangi hallerde bu tazminatın ödeneceği ile işçi ve işveren açısından bu ödemelerin vergilendirilmesi konusuna değineceğiz. Ardından basında yer alan açıklamalar kapsamında kısmen şekillenen yeni kıdem tazminatı fonu uygulamasındaki belirsizlikler ve olası düzenlemeye ilişkin kaygıları ele alacağız.

### İŞTEN ÇIKARILSA ÖDÜYOR

1485 sayılı (eski) İş Kanunu'nun yürürlükte olan tek maddesinde (md. 14) hangi hallerde kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin düzenlemeler var alıyor. Buna göre kıdem tazminatına hak kazanılabilmesinin ilk şartı, işçinin en az 1 yıllık çalışmasının olması.

İşçinin vefat etmesi durumunda

kıdem tazminatı işçinin hak sahiplerine ödeniyor. Bunun dışında 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.

### ASKERLİK VE EVLENME

Bazı hallerde, işçi kendisi işten ayrıldığında da kıdem tazminatının ödenmesi söz konusu olabiliyor. Bunların ilki, işverenin işçiye karşı ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları dolayısıyla işçinin istifa etmesi olarak gösterilebilir. İşveren tarafından, kanun hükmü veya iş sözleşmesi şartları gereği ödenmesi gereken ücretin ödenmemesi durumunda da işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanıyor.

Bundan başka emekli olduğu durumda da kıdem tazminatı alınması mümkün. Daha da önemlisi 15 yıl ve 3 bin 600 gün sayısını doldurup yaşını bekleyen sigortalılar da kendi istekleriyle işten ayrıldıkları durumda kıdem tazminatlarını alabiliyorlar. Bunun için SGK'dan "Kıdem Tazminatı Alabilir" yazısını almaları gerekiyor.

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 1 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 ücret olarak hesaplanıyor. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılıyor. Bir aylık ücretin tutarına, devamlılık arzetmesi 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 (2.000x12=) 24 bin lira olarak hesaplanıyor. Asgari ücretle çalışan ve bu yılın ikinci yarısında kıdem tazminatını hak ederek ayrılan bir işçinin ise 12 yıllık hizmetine karşılık kıdem tazminatı tutarı (1.021,50x12=) 12 bin 258 lira oluyor. Ancak bunun bir üst sınırı da var. 2013 yılının ikinci yarısında işten ayrılıp kıdem tazminatı almaya hak kazanan bir kişinin aylık ücreti 4, 5, hatta 10 bin lira olsa bile, en fazla alabileceği kıdem tazminatı tutarı (tavan) her yıl için 3 bin 254 lira 44 kuruş. Buna göre örneğin aylık brüt ücreti 5 bin lira olan ve 12 yıllık kıdem bulunan bir çalışanın kıdem tazminatı tutarı 5 bin lira üzerinden değil, kıdem tazminatı tavanı üzerinden (3.254,44x12=) 39 bin 53 lira 28 kuruş 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 yüzde 0,759'u kadar.

Kidem tazminatı da ücret olarak kabul edilmekle birlikte, yukarıda belirtildiği şekilde hesaplanan kidem 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 12 bin 258 liradan sadece 93 liralık damga vergisi kesildikten sonra kalan tutarın işveren tarafından işçiye ödemesi gerekiyor.

### ÖDENMEDEN YAZILMAZ

İşçiler açısından kidem tazminatının durumu böyle. Bir de işin işveren boyutu var. Vergi mevzuatımız açısından kidem tazminatları ancak ödendiği durumda gider olarak kabul ediliyor.

Bu nedenle işverenlerin, dönem sonlarında toplam kidem tazminatı yükümlülüklerini hesaplayarak gider yazdıkları kidem tazminatı karşılıklarının, ödenmediği gerekçesiyle gelir veya kurumlar vergisi matrahlarına ilave edilmesi gerekiyor.

### "ARANIZDA ANLAŞIN"

Hükümet kanadından, mevcut sistemde başta taşeron işçiler olmak üzere birçok çalışanın kidem tazminatı alamamasından kaynaklanan sorunlar olduğu yönünde açıklamalar geliyor. Bu sorunları ortadan kaldıracak yeni sistem konusunda işçi ve işveren kesimlerinin uzlaşması halinde buna ilişkin yasal düzenlemenin yapılabileceği belirtiliyor.

Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, kendilerinin de çalışmaları olduğunu, işçi ve işveren taraflarıyla görüşüp ekim sonuna kadar, içerisinde kidem tazminatının da bulunduğu bir paketin Başbakan'a sunulmasını amaçlandığını söyledi.

### KIDEM TAZMİNATI FONU

Şu anki uygulamada, hak eden işçinin kidem tazminatı işten çıkış sırasında işveren tarafından ödeniyor. İşverenin iflas etmesi veya ödeme gücüne düşmesi gibi bazı durumlarda işçiler kidem tazminatını alamıyorlar. Gazetelerde yer alan haber ve yorumlarda eski sistemin en kötü yanı olarak bu gösteriliyor.

Getirilmesi planlanan yeni kidem tazminatı sisteminin temelini de işçinin kidem tazminatını güvence altına almak amacıyla kurulması planlanan "kidem tazminatı fonu" oluşturuyor. Yeni uygulamada işverenin, her ay işçi ücretlerinin belli bir oranı olarak hesaplayacağı prim tutarını fona yatırması öngörülüyor. Böylelikle işçinin kidem tazminatı hakkının işverenin inisiyatifinden çıkarılarak, güvence altına alınmasının sağlanacağı belirtiliyor.



### GİDER YAZILABİLECEK

Eski uygulamadaki kidem tazminatı karşılığında farklı olarak, yeni uygulamada bu tutarların işveren tarafından fiilen fona ödemesi söz konusu olacağından, ödenen tutarlar gelir ve kurumlar vergisi mevzuatı kapsamında gider olarak dikkate alınabilecek.

### YANITLAR BELLİ DEĞİL

Kidem tazminatının kaç gün üzerinden ödeneceğine ilişkin tartışmalar olduğu basına yansıyor. İşçi konfederasyonları, bu sürenin eskiden olduğu gibi 30 gün olmasını istediklerini, daha aşağı düşürülmesini kabul etmeyeceklerini belirtiyor.

Yeni sistem hakkında bunlardan daha başka birçok şey söyleniyor. Evlenen kadınlar ile askere gidenlerin kidem tazminatı alamayacağı, ev alırken birikmiş kidem tazminatının bir kısmının alınabileceği, hatta kesinti oranının ne olacağı dahi söyleniyor.

Bazıları işçilerin lehine bazıları da aleyhine olan bu uygulamaların ne kadarının gerçekleşeceği konusunda şimdiden bir şey söylemek çok zor. Konuya ilişkin öncelikle işçi ve işveren temsilcilerinin uzlaşması bekleniyor. Ardından yasa tasarısı hazırlanarak Meclise sunulacak. Meclisteki görüşmeler de dahil olmak üzere bütün bu aşamaların sonunda, çok farklı bir manzara ile karşılaşabileme ihtimalinin bulunduğu unutulmamalı.

### KAZANILMIŞ HAKLAR

Bu belirsizliklerin yanında bir de kazanılmış hakların güvence altına alınması konusunda yaşanan kaygılara değinmek istiyoruz. Çalışma Bakanı, basına yansıyan konuşmalarında, kidem tazminatı fonu ile işçilerin kazanılmış haklarında geri gidış olmayacağını vurguluyor.

Ama yine de, mevcut uygulamada işçilerin büyük bir kısmının kidem tazminatlarını alamamaları gerekçe gösterilerek, eski çalışanların müktesep haklarını göz ardı eden bir düzenleme yapılmasının hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmayacağı kanaatindeyiz. Bu yönde bir düzenlemenin yargıya gereksiz yükler getirmekten öte kimseye bir fayda sağlamayacağı açıktır.

Ayrıca yeni uygulama kapsamında oluşturulacak fonun bütçe dışında tutulması, gerektiğinde bütçe açıklarının kapatılması amacıyla kullanılamaması için yasaya kesin hükümler konulmasında fayda olduğunu da belirtmek isteriz.