

Kıdem Tazminatının Hesaplanması ve Zamanında Ödenmesi ile İlgili Hususların İncelenmesi

Nihan SONGÖR SAYILIR* 

Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Medeni Hukuk ABD, Özel Hukuk Doktora Programı, Ankara

Makale Bilgisi

ÖZET

Geliş Tarihi: 20.11.2024
Kabul Tarihi: 27.02.2025
Yayın Tarihi: 30.06.2025

Anahtar Kelimeler:

Kıdem tazminatı,
Hesaplama,
Geç ödeme,
Zamanında ödememe.

JEL Kodları: J6, J60, J65

Kıdem tazminatı, 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile Türk hukuk sistemine dahil edilmiştir. Kıdem tazminatı, işçi ve işveren arasında en sık uyuşmazlık yaşanan konulardan biridir ve yargı mercilerindeki iş yükünü de ciddi şekilde artırmaktadır. Uzun süren dava süreçleri nedeniyle hak sahipleri ya haklarını geç almakta ya da hiç alamamaktadır. Bu bağlamda, kıdem tazminatının doğru hesaplanması ve zamanında ödenmesinin öneme dikkat çekilmektedir. Bu çalışma, kıdem tazminatının doğru hesaplanmasının ve zamanında ödenmesinin işçi ve işveren arasındaki hukuki ihtilafları azaltabileceği hipotezine dayanmaktadır. Bu çalışmada, öncelikle kıdem tazminatının tanımı yapılmış, ardından hukuki boyutu ele alınmıştır. Hukuki düzenlemeler ve yargı kararları incelenerek kıdem tazminatının hesaplanma yöntemleri ve hesaplamada dikkate alınması gereken unsurlar değerlendirilmiştir. Ayrıca, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda ortaya çıkabilecek sorunlar analiz edilmiştir. Bu çalışma, kıdem tazminatının Türk hukuk sistemindeki mevzuat ve uygulamalar çerçevesinde değerlendirilmesini kapsamaktadır. Uluslararası uygulamalar ve farklı hukuki sistemler kapsam dışı bırakılmıştır. Ayrıca, çalışma yalnızca mevzuata dayalı bir analiz sunmakta olup, uygulamadaki bireysel uyuşmazlıklara dair detaylı bir inceleme yapmamaktadır. Bu araştırma, kıdem tazminatının doğru hesaplanması ve zamanında ödenmesi ile ilgili temel unsurları ortaya koyarak hem işçilerin haklarının korunması hem de işverenlerin yasal sorumluluklarını yerine getirmesi açısından kritik öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır.

Calculation of Severance Pay and Examination of Issues Regarding Non-Payment on Time

Article Info

ABSTRACT

Received: 20.11.2024
Accepted: 27.02.2025
Published: 30.06.2025

Keywords:

Severance pay,
Calculation,
Late payment,
Failure to pay on time

Jel Codes: J6, J60, J65

Severance pay was introduced into the Turkish legal system in 1936 with Labor Law No. 3008. Severance pay is one of the most common sources of disputes between employees and employers and significantly contributes to the workload of judicial authorities. Due to prolonged litigation processes, entitled individuals either receive their compensation late or, in some cases, not at all. In this context, the importance of accurately calculating severance pay and ensuring its timely payment is emphasized. This study is based on the hypothesis that the proper calculation and timely payment of severance pay can reduce legal disputes between employees and employers. Within the scope of this research, the definition of severance pay is first provided, followed by an examination of its legal aspects. Relevant legal regulations and judicial precedents are analyzed to evaluate the methods of calculating severance pay and the key factors to be considered in this process. Additionally, the consequences of delayed severance pay payments are examined. This study focuses on the assessment of severance pay within the framework of the Turkish legal system's regulations and practices. International practices and different legal systems are excluded from the scope. Furthermore, this research presents a purely statutory analysis and does not include a detailed examination of individual disputes in practice. By highlighting the fundamental aspects of severance pay calculations and payment obligations, this study underscores the critical importance of protecting employees' rights while ensuring that employers fulfill their legal responsibilities.

Bu makaleye atıfta bulunmak için:

Songör Sayılır, N. (2025). Kıdem tazminatının hesaplanması ve zamanında ödenmesi ile ilgili hususların incelenmesi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 35-51. DOI:10.51124/jneusbf.2025.105

*Sorumlu Yazar: Nihan SONGÖR SAYILIR, nihan_sngr@hotmail.com



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

GİRİŞ

Türkiye’deki çalışma hayatında bilhassa işçiler ile alakalı olarak önemli olan konu, işveren tarafından mali bir yükümlülük olarak görülen kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatı, 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile Türk mevzuatına girmiştir. Türkiye’de iş güvencesi ve işsizlik sigortasının bulunmaması, ayrıca sosyolojik ve siyasi etkenler nedeniyle kıdem tazminatı düzenlemesi, diğer ülkelere kıyasla işçilerin lehine olacak şekilde daha kapsamlı hale gelmiştir.

Kıdem tazminatını alabilmek için 4857 sayılı İş Kanunu’nda bulunan koşullarda iş sözleşmesinin bazı nedenlerle sonlandırılması lazımdır. Kıdem tazminatı, “tazminat” biçiminde adlandırılıyor olsa da süreç içinde kıdem tazminatına farklı fonksiyonlar yüklenmiştir ve buna göre değişik nitelermeler vardır. Gerçekte; kıdem tazminatına zamanla değişik gereksinimlere cevap vermesi için farklı görevler de verilmiştir.

Bu sistem, bazı ülkelerde farklı şekillerde uygulanırken, bazı ülkelerde ise kıdem tazminatı veya benzeri bir düzenleme bulunmamakta ya da bu konu tarafların anlaşmasına bırakılmaktadır. Türkiye, kıdem tazminatını yasal bir hak olarak tanır ve bu konuda detaylı düzenlemeler getirmiştir. Almanya ve İngiltere gibi ülkelerde ise kıdem tazminatı daha çok sözleşmesel bir hak olarak belirlenmekte, yasal düzenlemeler sınırlı bir biçimde yapılmaktadır. Fransa ve ABD gibi ülkelerde ise kıdem tazminatının koşulları daha esnektir ve eyalet ya da sektör bazında farklılıklar göstermektedir (Doğan ve Yıldırım: 26). Bakıldığında her ülkenin kendi ekonomik ve sosyal yapısına göre kıdem tazminatına ilişkin farklı yaklaşımlar geliştirdiği görülmektedir. Ancak genel olarak, tüm ülkelerde kıdem tazminatının, işçi haklarının korunması açısından önemli bir yeri vardır ve işçi ile işveren arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinde kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Kıdem tazminatı işçi ile işveren arasında uyuşmazlığın en fazla olduğu sorunlardandır ve yargısal yükü de hissedilir düzeyde arttırmaktadır. Uzun müddet devam eden yargılama sürecinin ardından hak sahibi hakkını geç almaktadır yahut hiç alamamaktadır.

Pratikte; işverenin, mali bir yük biçiminde görmüş olduğu kıdem tazminatını ödememek üzere personel çıkarma-işe alma yoluyla işçi devri yaptığı anlaşılmaktadır. Gerçekte; söz konusu girişim iş barışı için tehditir. Ayrıca; uzun seneler bir iş yerinde çalışan işçinin, birikmiş olan kıdem tazminatından yoksun olmamak üzere işini değiştirme hürriyeti kısıtlanır. Bu durum çalışma hayatında esneklikle verimlilik üzerinde negatif etkide bulunmaktadır.

Bütün bunlar göz önünde bulundurulduğunda kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkat edilecek hususların neler olduğunun bilinmesinin ve kıdem tazminatının zamanında ödenmesinin önemi dikkat çekmektedir. Bu araştırma kapsamında da kıdem tazminatının hesaplanması ile zamanında ödenmemesi hakkındaki hususların incelemesi amaçlanmıştır.

KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI

Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu’nun (RG: 25134, T: 10.06.2003) 8. maddesine göre iş sözleşmesi işçinin bağımlı olarak çalışmayı, işverenin de ücret vermeyi üzerine almasıyla ortaya çıkan sözleşme türüdür. İşçinin, işverene bağlı olmak ve yapılmış olan iş akdine dayanmak suretiyle ya da fiili olarak iş yerinde çalışması ile İş Kanunu’nun 2. maddesindeki iş ilişkisi kurulmaktadır (Çelik vd., 2020, s: 166; Çenberci, 1984, s. 77; Işık, 2015, s. 5). İş ilişkisiyle iş akdi sözcük bazında özdeşmiş gibi görülse de gerçekte işçinin işverene ait iş yerinde fiilen çalışması ile iş ilişkisi kurulmaktadır. İş sözleşmesi ve iş ilişkisi kavramlarını açıklamak için geliştirilen iki farklı teori, birbirine oldukça yakın bir noktada durmaktadır. İş sözleşmesi ve iş ilişkisi kavramlarını açıklamak için geliştirilen 'sözleşme teorisi' ve 'katılma teorisi'

birbirine oldukça yakın durmaktadır. Sözleşme teorisine göre, iş ilişkisi taraflar arasında yapılan sözleşmeyle başlarken, katılma teorisi iş ilişkisinin, işçinin fiilen işe başlamasıyla oluştuğunu savunur (Çenberci, 1984, s. 55). Başterzi'ye (2007, s. 59) göre, uyumsuzlukların çözümünde tek bir teoriye bağlı kalmak yerine, somut olayın koşullarına göre en uygun yaklaşım benimsenmelidir.

İş ilişkisi sürdüğü müddetçe işçiyle işveren karşılıklı hak ve borç altına girer iken, sonlandığı zaman da bazı kanuni koşullarda kimi neticeleri olur ki, bunların birisi işçi ile alakalı olarak çok önemlidir. Sözü edilen konu kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatının temelde odaklandığı, işçinin işverene bağlı olarak çalıştığı süre boyunca işverine sağladığı katkılar, çalışma sürecinde maruz kaldığı yıpranma, yeni bir iş bulma sürecinde karşılaştığı zorluklar ve geçmişteki hizmetleri için bir karşılık olarak işçiye yapılan ödemedir (Narmanlıoğlu, 1998, s. 332).

Arap dilinden gelmiş olan bir sözcük olan “kıdem” bir görevdeki süre ile rütbe açısından eksiklidir. “Tazminat” da yine Arap dilinden gelmiş olan ve zararın karşılığında zaman ödenen para anlamındadır (Cerev, 2020, s. 77).

Kıdem tazminatı, 3008 sayılı İş Kanunu'yla 1936 senesinde ilk kez ülkemiz hukukuna girmiş olan ve koşullarıyla işlevi bakımından değerlendirildiği zaman, ülkemiz hukukuna özgü ve iş sözleşmesinin sonlandırılmasının en kritik neticesi olan bir işçi hakkıdır (Limon, 2015, s. 148). 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14. maddesinde tanzim edilmiştir. İlgili yasanın 14. maddesi haricinde öteki maddeleri 4857 sayılı yasanın 120. maddesinin hükmüne dayalı olarak yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun dışında; 4857 sayılı İş Kanunu'nun Geçici 6. maddesi ile kıdem tazminatı fonunun kurulması öngörülmüş, ancak fonun faaliyete geçeceği tarihe değin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi kapsamında kıdem tazminatı ile alakalı hakların korunacağı ifade edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'yla birlikte kıdem tazminatına yönelik bir fon tasarısı da gündeme gelmiş fakat taraflar arasında uzlaşma sağlanamaması nedeniyle bu tasarı yasalaşamamıştır. Daha sonraki girişimler de bu konuda herhangi bir sonuç vermemiştir (Limon, 2015, s. 164).

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesi ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 6., 11. ve 18. maddelerinde de kıdem tazminatı ile alakalı düzenlemeler bulunmaktadır. Yasal ölçütler dikkate alındığında, kıdem tazminatının üç ana unsuru; işçinin kıdemi, iş sözleşmesinin belli koşullar dahilinde sonlandırılması ve bu durum karşısında işverenin işçiye ödeme yükümlülüğü şeklinde sıralanabilir. Bu kapsamda, toplu iş sözleşmeleri ya da bireysel sözleşmelerde bu üç ana unsur içeren ve “kıdem tazminatı” terimi yerine farklı şekilde adlandırılan tazminatlar da kıdem tazminatı niteliği taşımaktadır (Doğan & Yıldırım, 2016, s. 18).

Kıdem tazminatı, iş hukukuna özgü bir tazminat türü olup, işçinin işini kaybetmesine ve kıdemine dayalı olarak düzenlenmiştir. Kanunda öngörülen asgari çalışma süresini tamamlayan işçinin, hizmet sözleşmesinin belirli yasal sebeplerden biriyle sonlanması durumunda, işverenin işçiye veya işçinin vefatı halinde mirasçılara, kıdemi ve ücretine göre hesaplanarak ödediği bir tazminat türüdür (Süzek, 2017, s. 679). Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin yasadaki nedenlerden biriyle sona erdirilmesi durumunda asgari bir iş müddetini doldurmak şartıyla kıdemle ücrete dayalı olarak hesaplanmış olan, işçilerine veya mirasçılara verilmesi gereken bir ücrettir (Doğan & Yıldırım, 2016, s. 17). Farklı bir ifadeyle, iş ilişkisinin sona ermesiyle tarafların hak ve yükümlülüklerinin de sona erdiği kabul edilse bile, bazı durumlarda işverenin, kendisine yıllarca emek veren işçiye karşı kanundan kaynaklanan bir borcu bulunduğu ifade edilmektedir (Andaç, 2006, s. 100).

Başka bir tanıma göre, işçinin bir başkasına bağımlı şekilde çalışması, işverenin talimat ve emirlerine uygun biçimde iş görme yükümlülüğünü yerine getirmesi ile emeğini işverenin kullanımına sunması şeklinde ifade edilmektedir (Çelik vd., 2019, s. 171; Mollamahmutoğlu vd., 2019, ss. 76-79; Süzek, 2019, s. 225). İş sözleşmesinin kişisel bir ilişki temelinde kurulması, onu diğer sözleşmelerden

ayırان önemli bir özelliktir (Mollamahmutoğlu vd., 2019, s. 79). Bu özellik, sözleşme sona erdiğinde dahi taraflar arasındaki hukuki ilişkinin bir süre daha devam etmesine yol açmaktadır (Süzek, 2019, s. 232).

İşçilerin ekonomik ve sosyal açıdan işverene göre daha zayıf bir pozisyonda olmaları nedeniyle, işçiyi koruma amacıyla işverenlere getirilen ve “kıdem tazminatı” olarak ifade edilen bu yükümlülük, işçiler için bir tür alacak hakkı niteliğindedir (Mollamahmutoğlu vd., 2019, s. 307).

Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği

Kıdem tazminatının hukuksal niteliği ile alakalı olarak tarihi süreçte fonksiyonu çerçevesinde değişik görüşler bulunmaktadır ve aynı biçimde günümüzün iş hukukunda da doktrinde ortak bir görüşün bulunduğunu belirtmek olanaksızdır. Bugün, kıdem tazminatının hukuksal niteliği ile alakalı olarak ortaya konan farklı görüşler vardır.

Türk hukuk doktrini dışında, kıdem tazminatı farklı ifadelerle anılmaktadır. Örneğin bazı ülkelerde “işten uzaklaşma tazminatı”, “işten çıkarma tazminatı” veya “fesih tazminatı” gibi terimler kullanılmaktadır. Bu durum, Türkiye dışında kıdem tazminatına benzer uygulamaların kavramsal olarak tam bir birlik içinde olmadığını göstermektedir (Yargıtay 22. HD, 3552/775, 14.01.2019). Hukukumuzda kıdem tazminatının hukuksal niteliği ile alakalı farklı görüşler olsa da uygulamayla doktrinde yerleşik hale gelen “kıdem tazminatı” kavramı kullanılmaktadır (Çelik vd., 2019, s. 171; Gökkan Baran, 2021, s. 33; Mollamahmutoğlu vd., 2019, s. 307; Süzek, 2017, s. 679).

İkramiye olduğu yönünde görüş

İş yaşamındaki değişimle birlikte dinamikleşerek, tabandan gelen belli bir baskı ya da istek olmadan kanunlaştırılan kıdem tazminatı, memurların emekli olduklarında toplu biçimde aldıkları emeklilik ikramiyesine benzemektedir ve 'kıdem ikramiyesi' biçiminde adlandırılmaktadır (Güney, 2021, s. 33). Bu düşüncenin savunulması hususunda temel gerekçeyse; işçiye ödenen ücretin gerçek ve teknik anlamlarda tazminat olmadığı düşüncesine dayandırılmaktadır. Bunun dışında iş süresinde işçiye verilen işin sadakatle yapılmasının karşılığında işverenin ödül biçiminde ödediği ücretin bir tazminattan çok “ikramiye” niteliğine sahip olduğu düşüncesi de ön plana çıkmaktadır fakat 25.01.1950 tarih ve 5518 sayılı Kanun ile tazminatın esası olacak olan kıdemin 5 seneden 1 seneye düşürülmesi ile tazminatın belli şartlarda verilecek olması bu görüşü desteklemeyi güçleştirmektedir (Gökkan Baran, 2021, s. 4).

Ücret olduğu yönünde görüş

Kıdem tazminatı, çalışanın hizmet süresine bağlı olarak ve belirli koşulların gerçekleşmesi durumunda ödenmek üzere düzenlenmiş bir mali hak niteliğindedir (Gökkan Baran, 2021: 6). Bazı kaynaklarda kıdem tazminatı “ücret” olarak ifade edilse de, ücret kavramı çok daha kapsamlı bir şekilde tanımlanmıştır. İş sözleşmesi süresince çalışana sağlanan her türlü maddi kazanç, ücret kapsamında değerlendirilmektedir. TÜRK-İŞ 6. Genel Kurul Raporu’nda, kıdem tazminatının işçinin yıllar boyunca biriktirmiş olduğu emeğinin karşılığı olduğu ve ücrete benzer bir gelir türü şeklinde görüldüğü ifade edilmiştir. Fakat iş sözleşmesinin sonlandığı her koşulda kıdem tazminatı hakkı doğması, yasal koşullar çerçevesinde mümkün değildir (Gökkan Baran, 2021, s. 6).

Literatürde ve yargı kararlarında kıdem tazminatının niteliğine ilişkin farklı değerlendirmeler bulunmaktadır. Her ne kadar ücret, genel olarak “çalışanın iş sözleşmesi süresince yerine getirdiği görevleri karşılığında koşulsuz olarak hak kazandığı ve işverenin ödemekle yükümlü olduğu bir bedel” şeklinde tanımlanarak kıdem tazminatından ayrılmaya çalışılsa da Gelir Vergisi Kanunu m. 61 uyarınca kıdem tazminatı, vergilendirme açısından “ücret” kapsamında değerlendirilmektedir. Bu durum, kıdem

tazminatının her koşulda ücret sayılması gerektiği anlamına gelmemekle birlikte, vergilendirme açısından ücret niteliğine sahip olduğuna dair önemli bir kanıt sunmaktadır (Çelik vd., 2020, s. 495; Süzek, 2019, ss. 247-248).

Öte yandan, Yargıtay uygulamasında da kıdem tazminatının niteliği konusunda farklı ve hatta çelişik kabul edilebilecek kararlar mevcuttur. Kıdem tazminatının zaman aşımı, vergilendirme ve hukuki niteliği açısından değişik kararlar incelendiğinde, bir kısım kararların kıdem tazminatını ücret kategorisi dışında değerlendirdiği görülmekle birlikte (Yargıtay 9. HD, 38436/253, 14.01.2013), bazı kararların dolaylı olarak da olsa kıdem tazminatının “ücret” kapsamındaki haklardan farklı olmadığını ima ettiği de ileri sürülebilmektedir (Yargıtay 22. HD, 23544/2110, 03.02.2016; Yargıtay 9. HD, 5306/32437, 25.11.2013).

Anayasa Mahkemesi’nin 17.05.2012 tarih ve E. 2011/31, K. 2012/80 sayılı kararında, kıdem tazminatı, işçinin çalışma hayatı boyunca yıpranmasını telafi eden, işsiz kalması hâlinde ekonomik olarak korunmasını hedefleyen bir ödeme olarak değerlendirilmiştir. Kararda, kıdem tazminatı ödemesinin işçinin çalışma ilişkisi boyunca oluşan hakkına dayandığı; dolayısıyla işçinin kişisel ve ailevi yaşamını sürdürmesi bakımından önem arz ettiği vurgulanmıştır. Anayasa Mahkemesi, bu tür tazminatların “Anayasa’nın 49. maddesinde yer alan ‘çalışma hayatının geliştirilmesi’ ve ‘işçinin korunması’ ödevinin bir parçası” olduğunu ifade etmiş, ancak doğrudan “kıdem tazminatı bir ücrettir” şeklinde bir sınıflandırmaya gitmemiştir.

İşsizlik sigortası olduğu yönünde görüş

Kıdem tazminatı ile alakalı olarak ortaya konan farklı bir görüş kıdem tazminatının “işsizlik sigortası” özelliğinin de olduğu şeklindedir. 1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu’nun gerekçesinde, kıdem tazminatına yönelik sakıncalar dile getirilmekle birlikte, bu düzenlemenin korunmasının uygun olduğu belirtilmiştir. Ancak, o dönem işsizlik sigortası henüz kurulmadığı için, kıdem tazminatının, işsizlik sigortası bulunmayan bir hukuk sisteminde bu eksikliği gidermek üzere bir fonksiyon üstlenmesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Yasanın gerekçesi, kıdem tazminatının, işsizlik sigortasının hayata geçirilmesi durumunda yeniden değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamış ve bu düzenlemeyi geçici bir çözüm olarak konumlandırmıştır (Usan & Tiritöğlu Ersoy, 2023, s. 123).

İşsizlik sigortasının olmadığı yerlerde kıdem tazminatına bu bağlamda bir fonksiyon yüklenmiştir (Gökkan Baran, 2021: 7). Ülkemizdeki işsizlik sigortasından önceki evrelerde çıkmış olan bu görüş bağlamında kıdem tazminatı işçiye işsiz kalınan süreçte telafi için verilecek olan bir ödemedir (Bal, 2020, s. 564) ama 1999 senesinde ülkemizde işsizlik sigortası başlamasına rağmen kıdem tazminatı ile alakalı yeni bir düzenlemenin bulunmaması bu düzenlemeye hissedilen ihtiyacın devam ettiğini ortaya koymaktadır (Çakmak, 2020, s. 3). Bunun yanı sıra, halihazırdaki durumda işsizlik sigortasıyla kıdem tazminatı arasındaki koşullar, hak kazanma şartlarıyla ödemeyi gerçekleştirenler bakımından da farklılıkları vardır (Karabağ, 2020, s. 2344). Bu kurum, sosyal sigortaların bir kolu şeklinde devletin eli ile kurulmuş, yürütülmüş ve ödemesi devlet tarafından gerçekleştirilmiş olan bir ödemedir ve ödeme hususundaki sorumluluğu belli yasal koşullar altında işverende bulunan kıdem tazminatından farklılaşmaktadır (Karabağ, 2020, s. 2346).

İş güvencesi olduğu yönünde görüş

Kıdem tazminatının, iş güvencesi sağlama işlevi, günümüzdeki yasal düzenlemeler göz önünde bulundurulduğunda tam olarak mümkün olmasa da, işverenin işçiyi haksız yere işten çıkarmasının engellenmesinde önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. 1927 sayılı Kanun’un gerekçesinde kıdem tazminatının, işçilerin gelirini güvence altına alırken aynı zamanda iş güvenliğini sağladığı ve işverenin keyfi olarak işten çıkarma işleminin işçi aleyhine doğurduğu olumsuz sonuçları ortadan kaldırdığı ifade

edilmiştir (Güney, 2021, s. 7). Bu nedenle, işverenin işçiyi haksız bir şekilde işten çıkarması durumunda, yüksek kıdem tazminatı ödemek zorunda kalacağı için işçiye iş güvencesi sağlandığı düşüncesi öne çıkmaktadır (Akyiğit, 2010, s. 33).

İş verenlerin, yüksek ücret aldıkları için kıdemli iş görenleri çıkarmak suretiyle söz konusu bireylerin yerine daha düşük ücret alacak olan işçi alıp kıdem tazminatının yükünü azaltmayı tercih ettikleri uygulamada herkesin bildiği bir realitedir ve bu bakımdan kıdem tazminatı, iş güvencesi vermenin aksine güvencesizlik oluşturduğundan bu düşüncüyü tümüyle savunmak doğru değildir (Karabağ, 2020, s. 2347).

Tazminat olduğu yönünde görüş

Doktrindeki farklı bir düşünce, kıdem tazminatının tam manada “tazminat” olduğu, bu çerçevede, işverenin kusuru bulunmasa da işsiz kalmış olan ve çalışma süresince yıpranmasının karşılığı olarak iş akdinin sona erdirilmesinin neticesinde hakkaniyetin gereği olarak işçiye bir tazminat verilmesinin gerektiği bağlamında olmasına rağmen, kaide olarak “tazminat” kavramının hukuki kurallara aykırı fiilleri, kusurlarıyla zararları içerdiği, ama işçinin akdinin yaşlılık aylığı almak için feshedilmesinden ya da ölümünden kaynaklı olarak sonlanması halinde, bu unsurları içermediğinden tenkit edilmektedir (Güney, 2021, s. 8).

Kendine özgü bir nitelik taşıdığı yönünde görüş

Kıdem tazminatının, ilk kez ülkemiz hukukuna girmesinden sonra, zamanla yapılmış olan değişikliklerin amacı birbirleri ile tutarlılık göstermemektedir ve hukuksal özellikleri bakımından günümüze dek ortaya konan düşüncelerden birini kabul etmeye imkan tanımamaktadır. Kıdem tazminatı, bu hali ile kendisine has bir müessese biçiminde karşımıza çıkmaktadır (Çelik vd., 2017, s. 592).

Kıdem tazminatının hukuksal cephesi tartışmalıdır ve ortaya konan bütün görüşlerin belli bir düzeyde haklılık payının bulunduğu belirtilmektedir. Kıdem tazminatının Türk hukukuna girmesinden günümüze, kıdem tazminatı terimi zamanla farklı yasaların içerisinde bulunmuştur. Kıdem tazminatı amacıyla düzenleme yöntemi dikkate alındığında; kıdem tazminatını işçinin işverene sadakatının, iş yerine sadakatle yıpranmasının karşılığı olarak yapılan bir ödeme şeklinde görmek uygundur (Mollamahmutoğlu vd., 2018, s. 103).

Zamanla farklılaşan ihtiyaçlar etrafında; fonksiyonuna dayalı olarak değişik şekillerde nitelendiren kıdem tazminatı müessesesini tek bir kalıba sokma teşebbüsü içine girmeden kendisine has bir işlev ile yapısının bulunduğunu görmek lazımdır. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda, kıdem tazminatının hukuksal niteliğiyle ilgili olarak kendisine has bir yapıda olduğu ile alakalı genel bir kanının bulunduğu bahsetmiştir (Yargıtay 22. HD, 5723/4037, 25.02.2014; Yargıtay HGK., 119/95, 25.02.2004).

KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

Kıdem Tazminatının Miktarı

İşveren, işçiye iş sözleşmesinin sona erdiği ya da işçinin vefat ettiği tarihe kadar geçen her bir tam yıl için 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Bir yıldan fazla sürelerle ilgili ödeme de bu orana dayalı olarak yapılır (14/I. son maddesi). 30 günlük ücret, 14/12. maddede belirtilen Devlet Memurları Kanunu'na göre en yüksek devlet memuruna, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu çerçevesinde bir hizmet yılı için verilecek en yüksek emeklilik ikramiyesi miktarını aşmadığı sürece, 30 günün altında bir ücret üzerinden hesaplama yapılması geçerli sayılmaz (Süzek,

2017, s. 788).

Bu çerçevede, öncelikle çalışanın bir günlük ücreti belirlenir ve bu ücret önce 30 ile, ardından kıdem yılı sayısı ile çarpılır. 1 yıldan fazla süreler için de benzer bir oranlama yapılır ve hesaplanan tutar, kıdem tazminatı olarak ödenir (Süzel, 2017, s. 790).

1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde yer alan kıdem tazminatı hesaplamasında dikkate alınan 30 günlük ücret limiti, mutlak emredici bir hüküm değildir. Maddenin 12. fıkrasında, 30 günlük sürenin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile işçinin lehine artırılabilmesi belirtilmiştir. Bu düzenleme kanunda yer almasa da 14. maddenin nispi emredici olması nedeniyle aynı sonuca ulaşmak mümkündür (Akyiğit, 2023, s. 359).

Kıdem Tazminatında Esas Alınan Ücret

Kıdem tazminatı, işçinin her tam yılı için 30 günlük brüt ücret üzerinden hesaplanır. Bu hesaplamada, işçinin net ücretinden ziyade brüt ücreti esas alınır ve en son alınan ücret dikkate alınır. Ayrıca, kıdem tazminatına dahil edilecek tutar belirlenirken, işçiye sağlanan ek haklar, parasal değer taşıyan sözleşmesel veya yasal haklar da göz önünde bulundurulur. Bir yıldan fazla süreler için de aynı oranla ödeme yapılır. Kıdem tazminatının üst sınırı bulunmaktadır ve bu sınır her yıl 1 Ocak ve 1 Temmuz'da yapılan memur maaşı artışları ile güncellenir. İşçiye ödenecek kıdem tazminatı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre en yüksek dereceli devlet memurunun (örneğin müsteşarın) yıllık emekli ikramiyesini aşamaz. Kıdem tazminatının ödenmemesi durumunda, açılacak davada mahkeme, işçiye ödenmeyen tutara, en yüksek mevduat faizi uygulamasına karar verebilir (Sümer, 2010, ss. 269-273). Ayrıca, 25 Ekim 2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile kıdem tazminatına ilişkin zamanaşımı süresi yeniden düzenlenmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen Ek Madde 3 ile bu süre 10 yıldan 5 yıla indirilmiştir.

Kıdem tazminatının hesaplanmasında işçi tarafından alınan son ücret dikkate alınmaktadır (14/9. maddesi). Kanunda son ücret şeklinde ortaya konulan iş akdinin fesihle yahut ölümle sonlandığı tarihte işçilikten kaynaklı olarak işçiye verilmiş olan son ücret olduğu ortadadır (Akyiğit, 2023, s. 360). Bununla belirtilen ücret, işçinin eline net olarak geçmiş olan "çıplak ücret" değildir; işçinin aldığı brüt ücrettir (Çelik vd., 2017, s. 622). Pratikte daha çok "giydirmiş ücret" biçiminde ifade edilmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2018, s. 828). Başka bir ifadeyle; iş görenin net olarak almış olduğu son ücrete 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/11. maddesinde ortaya konduğu gibi işçiye sağlanan para ve parayla ölçülmesi olanaklı akdi ve yasadan doğan çıkarlar da eklenecektir.

Yargıtay da kıdem tazminatının hesaplanması noktasında esas olacak ücretin "genişletilmiş ücret" şeklinde görülmesi gerektiğini belirtmiştir ve sayarak örneklendirmiştir (Yargıtay 9. HD, 26391/23205, 13.07.2010).

Yürürlükte olmayan 3008 sayılı İş Kanunu zamanında konu ile alakalı verilen Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı da bu bağlamdadır (Yargıtay HGK, 9-89/127, 03.03.2004). Kıdem tazminatı bakımından ücrete eklenecek ödemelerin özelliği, daha çok bu içtihadı birleştirme kararındaki ölçütler çerçevesinde oluşturulmuştur.

Yargıtay kararları etrafında; kıdem tazminatının hesaplanmasına yönelik olarak dikkate alınacak ücretlerin bir günlük tutarının hesap edilmesinde, 1 sene içerisinde o hak ile alakalı ödenmiş olan gerçek miktarların 365'e bölünmesi lazımdır (Yargıtay 9. HD, 3586/12160, 18.05.2004). Saat ücretlerinin kıdem tazminatı için esas alınmasında, saat ücreti evvela 7,5 daha sonra da 30'la çarpılıp hesaplanmalıdır. İşçinin sadece fiili olarak çalışmış olduğu günler üstünden hesaplanması doğru değildir (Güney, 2021, s. 58).

Ücret ilavelerinin kıdem tazminatının hesabına eklenebilmesine yönelik olarak, işlemin

sürekliliğe sahip olması, parayla ölçülebilmesi, yasadın yahut sözleşmeden kaynaklanması lazımdır (Akyiğit, 2023, s. 360). Başka bir deyişle; arızı niteliği olan (bir defaya mahsus ticari kazançlar, tasfiye sonucundaki kazançlar, arızı serbest meslek kazançları, arızı olarak elde edilen yarışma ödülleri veya bağışlar gibi) ücret ilaveleri kıdem tazminatı hesaplanırken dikkate alınmamaktadır. Çünkü kıdem tazminatının çalışanın yasal bir hakkı olduğu ve belirli bir süre çalışması gerektirdiği bilinmektedir ve ödemenin dayandığı koşullar kanunda net olarak açıklanmıştır. Bu nedenle Gelir Vergisi Kanunu’nda detayları bulunan arızı kazançlar, kıdem tazminatının tanımına uygun düşmemektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, verdiği bir kararda kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınamayacak ödemeleri belirlemiş ve bu ödemeleri tek tek sayarak ifade etmiştir. Bu tür ödemeler, uygulamada da sıkça karşılaşılan unsurlar arasında yer almaktadır (Yargıtay HGK, 9-89/127, 03.03.2004).

Bu bağlamda; primler kıdem tazminatının hesap edilmesinde arızı niteliğinin bulunduğundan dikkate alınmamaktadır ama bunlar devamlı olarak işçiye ödeniyorsa devamlılığı bulunan bir pratik durumuna gelmiş olduğundan Yargıtay’ın kararları etrafında kıdem tazminatının hesabına dahil edilmelidir (Yargıtay 9. HD, 34917/4298, 29.02.2016; Yargıtay 9. HD, 27615/26209, 10.10.2008). İş veren tarafından SGK’ya ödenen sigorta priminin kıdem tazminatının hesap edilmesine dahil edilemeyeceği etrafında bir karar bulunmaktadır (Yargıtay 9. HD, 18403/590, 27.01.2000) ama söz konusu kararın hatalı olduğu düşünülmektedir. Yargıtay’ın prensip kararlarında “kıdem tazminatı, işçinin fiili olarak eline geçen ücreti üstünden değil, sigorta primi, vergi sendika aidatı vb. kesintiler yapılmadan saptanan brüt ücret göz önünde tutularak” hesap edileceği belirtilmektedir (Süzek, 2017, s. 790).

Yargıtay işçinin çok çalışmasını da arızı olarak değerlendirmek suretiyle kıdem tazminatının hesabında kullanılamayacağı şeklinde karar vermiştir (Yargıtay 9. H.D, 13871/2045, 20.02.1992). Diğer taraftan; fazla çalışma ile alakalı pratik üretimin arttırılması veya işin özelliğine dayalı olarak devamlı duruma gelmesi muhtemeldir. Bu noktada fazla çalışmanın kıdem tazminatının hesap edilmesinde dikkate alınması lazımdır.

Yüksek Mahkeme’nin kıdem tazminatının hesaplanmasına ilişkin ilk kararlarında vurguladığı üzere, işverenin bildirim süresine uymadan işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, kıdem tazminatının hesaplanmasında, bildirim süresinin sonuna dek işyerinde gerçekleşen ücret artışlarından işçinin yararlanması gerektiği ifade edilmektedir. Ancak, iş sözleşmesinin askıya alınması sırasında feshedilmesi durumunda, hesaplamada dikkate alınacak ücret, askıya alınmasından evvel işçiye ödenen son ücret olacaktır (Süzek, 2017, s. 792).

Pratikte sıklıkla karşılaşılan uyuşmazlıklardan bir tanesi, ağır vasıta sürücülerinin genellikle yurt dışına gidilen mesafe kapsamında prim esasına dayalı olarak çalışmalarıdır. Çoğu durumda, asgari ücret sabit bir ödeme olarak yapılmakta, ancak büyük bir kısmı prim sistemi üzerinden ödenmektedir. Bu tür uyuşmazlıklarda, Yargıtay’ın kararları, kıdem tazminatının hesaplanmasında “yol primi” olarak adlandırılan bu prim ödemelerinin de dikkate alınması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır (Yargıtay 9. HD, 950/3328, 07.02.2005).

Kıdem Tazminatı Tavanı

1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde, 1927 sayılı kanunla yapılan değişiklikle kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınacak 30 günlük ücretin, asgari ücretin 7,5 katını geçemeyeceğine dair bir sınırlama getirilmiştir. Ancak, 23 Ocak 1979 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafından verilen bir kararla bu düzenleme iptal edilmiştir. İptalin ardından, 2320 sayılı yasa ile 14. madde yeniden düzenlenmiş ve kıdem tazminatında asgari ücretin 7,5 katı olarak belirlenen üst sınır tekrar uygulanmaya başlanmıştır.

1982 senesinde, 2762 sayılı Kanun’la kıdem tazminatı tavan uygulamasına ilişkin farklı esaslar getirilmiştir. Bu kapsamda yapılan düzenleme ile, kıdem tazminatının bir yıllık miktarının sınırlandırılmasına yönelik hüküm, 1983 yılının başında yürürlüğe girmek üzere kabul edilmiştir. Yargıtay’a göre, kıdem tazminatı tavanına ilişkin kanunda yer alan hüküm emredici nitelikte olup, tarafların bu sınırı aşan herhangi bir düzenleme yapmaları mümkün değildir (Yargıtay 9. HD, 16781/3765, 13.02.2014).

Nispi emredici maddeler, iş ilişkisinde zayıf durumdaki taraf olan işçileri korur iken, mutlak emredici maddeler bütün toplumun menfaati ile kamusal faydayı dikkate alıp iş barışına katkı sunmaktadır. Örneğin, kıdem tazminatına bir üst sınır getirilerek, iş gücünde vasıfsız bir işçinin alabileceği tazminat, en yüksek devlet memurunun alacağı ikramiye tutarına kadar sınırlandırılmıştır. Bu düzenleme ile kamusal düzenin korunması ve sosyal faydanın sağlanması amaçlanmıştır (Süzek, 2017, s. 792).

1982 senesinde 2762 sayılı Kanunla ortaya konan değişiklikle getirilen madde değişmemiştir. Bu çerçevede; 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin 13. fıkrası bağlamında, işçiye verilecek olan 1 senelik kıdem tazminatının tutarı en yüksek devlet memuruna 1 hizmet senesi için verilmiş olan ikramiyeyi geçemeyecektir. En yüksek devlet memuru eski sistemde Başbakanlık Müsteşarıyken yeni sistemde Cumhurbaşkanlığı İdare İşler Başkanı’dır. Söz konusu tavan ücret, akdin sonlandırıldığı tarihte esas alınacak olan tavan ücrettir (Akyiğit, 2023, s. 367).

İkale sözleşmesiyle işçiye verilmiş olan kıdem tazminatının saptanan tavandan çok olduğu daha sonra anlaşılmış olsa da verilmiş olan fazla ödeme işverence istenebilmektedir (Yargıtay 22. HD, 28495/755, 20.01.2020).

İşçi ücreti kanuni tavanın altında olduğu hallerde hesaplama bu biçimde yapılmaktadır. Diğer taraftan; işçi ücreti saptanan kanuni tavanın üzerinde olduğu zaman, mesela, işçinin maaşı 14.000,00-TL’ye yasal tavan 9.000,00-TL’ye hesaplama konusunda dikkat edilecek 30 günlük ücret 9.000,00-TL olmalıdır (Akyiğit, 2023, s. 363).

Kıdem Tazminatından Yapılacak Kesintiler

Gelir vergisi

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun 25. maddesinin 7 numaralı bendinde, 1475 sayılı İş Kanunu kapsamında ödenen kıdem tazminatlarının tamamının gelir vergisinden muaf olduğu belirtilmektedir. Bu düzenleme, kıdem tazminatına ilişkin ödemelerin vergilendirilmesini engelleyerek işçinin bu hakkını tam olarak koruma amacı taşımaktadır.

Kanunun ilgili maddesi, yorum yapılmasına gerek bırakmayacak kadar açık olmasına rağmen, uygulamada işverenlerin kıdem tazminatından gelir vergisi kesintisi yaparak bu tutarı vergi idaresine ödedikleri görülmektedir. Haksız bir şekilde yapılan bu kesintilerle ilgili olarak işçi, İş Mahkemesi’nde işverene karşı dava açabilir. Ancak Yüksek Mahkeme, bu tür uyuşmazlıklarda verdiği kararlarında, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun açık hükmü gereği yapılan gelir vergisi kesintisinin haksız olduğunu belirtmekle birlikte, işverenin bu tutarı vergi idaresine ödediği için sorumluluğunun ortadan kalktığını ifade etmiştir. Bu durumda, işçinin, kesintiyi gerçekleştiren vergi idaresine karşı vergi mahkemesinde idari yargı yoluyla dava açması gerektiği yönünde karar verilmiştir. (Yargıtay 7. HD, 1979/9780, 05.05.2014).

İş akdinin ikaleyle sonlandırılmasında bu bağlamda verilecek kıdem tazminatının dışında “iş sonu tazminatı, iş güvencesi tazminatı vb.” farklı tazminatlardan da bahsedilmektedir. İkaleyle sonlanması halinde muafiyet için dikkat edilecek tutar, söz konusu tazminatların tamamından oluşmaktadır

(Akyiğit, 2023, s. 364).

Damga vergisi

Kıdem tazminatından damga vergisi kesintisi, 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu dahilinde yapılmaktadır. Bu Kanun'un 15. maddesinde, damga vergisinin ödeme şekli düzenlenmiş ve bu verginin kesinti yoluyla veya basılı damga kullanılarak ödenebileceği ifade edilmiştir. Kıdem tazminatına uygulanacak oran ise, (1) sayılı cetvelde "Makbuzlar ve Diğer Kağıtlar" başlığının altında "hizmet karşılığı para" ifadesiyle belirtilmiş olup, oran binde 7,59 olarak belirlenmiştir. Yargıtay tarafından konuya ilişkin verilen bir kararda, kıdem tazminatının teknik olarak bir tazminat olmadığı vurgulanmış ve damga vergisi kesintisinin yapılmasının hukuka uygun olduğu belirtilmiştir. (Yargıtay 22. HD, 9085/24051, 02.11.2017).

Örnek Kıdem Tazminatı Hesaplama

Örnekte, işverenin (A) yanında çalışan işçinin (B) sözleşmesi kıdem tazminatını hak edeceği şeklinde sonlanmıştır.

(B)'nin toplam hizmet süresi 8 sene 6 ay 23 gündür. Son aldığı brüt maaş 7.000,00-TL'dir, tüm bayramlarda ikramiye biçiminde 3.000,00-TL verilmektedir. Bu bağlamda;

$$30 \text{ Günlük Brüt Maaş} = 7.000,00\text{-TL}$$

$$\text{İkramiyenin 1 Aylık Tutarı} = (3.000 + 3.000) / 12 = 500,00\text{-TL}$$

$$\text{Giydirilmiş 30 Günlük Ücret} = 7.000 + 500 = 7.500,00\text{-TL}$$

$$8 \text{ Sene için Ödenecek Tutar} = 7.500 \times 8 = 60.000,00\text{-TL}$$

$$1 \text{ Gün için Ödenecek Ücret} = 7.500 / 365 = 20,55\text{-TL}$$

8 Senede Arta Kalan 6 ay 23 gün = 203 gün (Örnekte toplam hizmet müddetinden bahsedilmiştir. Belli bir işe giriş-çıkış tarihi verilmiş olsaydı, arta kalan ayların kaç gün olduğuna bağlı olarak hesaplama değişecektir. Başka bir deyişle; burada 1 ay, 30 gün şeklinde varsayılmıştır.)

$$\text{Arta Kalan Hizmet Süresinde Ödenecek Tutar} = 203 \times 20,55 = 4.171,65\text{-TL}$$

$$\text{Toplam Ödenecek Kıdem Tazminatı Tutarı (Brüt)} = 60.000 + 4.171,65 = 64.171,65\text{-TL}$$

$$\text{Damga Vergisi (0,00759)} = 64.171,65 \times 0,00759 = 487,06\text{-TL}$$

$$\text{Toplamda Ödenecek Kıdem Tazminatı Tutarı (Net)} = 64.171,65 - 487,06 = 63.684,59\text{-TL}$$

KIDEM TAZMİNATININ ZAMANINDA ÖDENMEMESİ

Gecikme Faizi

Kıdem tazminatının vaktinde ödenmemesi konusu, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 11. fıkrasında tanzim edilmiştir. Yasanın hükmü etrafında tazminatın vaktinde işçiye ödenmemesinden kaynaklı olarak dava açılması durumunda, gecikme süresi ile alakalı olarak mevduat için uygulanan en yüksek faiz oranı dikkate alınmak suretiyle, söz konusu oranın üstünden faizin ödenmesine hükmedilmektedir.

Kıdem tazminatı ortaya çıktığında, başka bir deyişle kıdem tazminatı iş akdinin sonlandırıldığı zaman muaccel olmaktadır, böyle olunca, işçinin işverene fazladan bir ihtar çekmesi lazımdır. Öteki işçilik alacaklarındaysa, faizin başlangıcıyla ilgili olarak işverenin temerrüde düşürülmesi lazımdır (Akyiğit, 2023, s. 218).

Faiz, dava tarihinden itibaren değil, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten itibaren işlemeye başlamaktadır (Süzek, 2017, s. 793). Mevzuatta yapılan düzenleme, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda genel temerrüt faizinden farklı bir yol benimseyerek fesih tarihini esas almıştır. Bu özel düzenlemenin temel amacı, işçinin hak ettiği ödemeyi gecikmeden almasını sağlamak, işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünü geciktirerek haksız bir şekilde ekonomik avantaj elde etmesini engellemek ve yargılama süresinin uzunluğundan kaynaklanabilecek değer kaybını önlemektir. Bu nedenle, faiz, dava açma veya temerrüt tarihinden değil, iş sözleşmesinin sona erdiği andan itibaren işlemektedir. Ancak, bu özel düzenleme ihbar tazminatı gibi diğer işçilik alacakları için uygulanmamaktadır (Süzek, 2017, s. 793).

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda, faizin başlama tarihi iş sözleşmesinin sona erdiği tarih olarak belirlenmiştir. Ancak, hangi döneme ait en yüksek mevduat faizinin uygulanacağı kanunda açıkça belirtilmemiştir. Yargıtay, önceki kararlarında, iş akdinin sona erdiği tarihten bağımsız olarak, geçmiş yıllara ait farklı dönemlerin en yüksek mevduat faiz oranlarını ayrı ayrı uygulamıştır (Yargıtay 9. HD, 4264/5445, 12.06.1989; Süzek, 2017: 794). Sonraki dönemlerde ise Yargıtay, bu yaklaşımı terk ederek daha isabetli bir yorum getirmiş ve iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki en yüksek mevduat faizinin esas alınacağını belirtmiştir (Yargıtay 9. HD, 4160/4090, 19.03.2001). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu görüşü onaylayarak, önceki kararların yasanın hükmü ve düzenlemenin amacına aykırı olduğunu vurgulamıştır (Yargıtay HGK, 9-1007/1064, 21.11.2001). İşçinin ölümü halinde ise faiz başlangıç tarihi olarak, ölüm tarihindeki en yüksek mevduat faizi dikkate alınmaktadır (Çelik vd., 2017, s. 629).

Borçlar Kanunu'nun 131. maddesinin 1. fıkrası hükmü çerçevesinde; asıl borç ödendiği zaman buna dayalı borçlar da sonlanacağı için, söz konusu maddenin 2. fıkrasına dayalı olarak faizi isteme hakkı saklı tutulmak koşulu ile, ana borca bağlı faiz daha sonra istenebilecektir. Bunun için; ihtirazi kayıt konulmadan alınmış olan kıdem tazminatına daha sonra gecikme faizi yürütülememektedir. Yargıtay'ın aldığı kararlar da bu bağlamdadır (Yargıtay 9. HD, 30603/9809, 17.04.2006).

Zaman Aşımı

Zaman aşımı, borçlu ile alacaklı arasındaki borç ilişkisinin varlığını sona erdirmez; yalnızca alacak hakkını zayıflatır. Bu durum, borcun ortadan kalkmasını sağlamaz, ancak alacaklının talep hakkını sınırlayarak borçluya bir def'i hakkı kazandırır. Eğer alacaklı dava açar ve borçlu zamanaşımı def'ini ileri sürerse, dava reddedilir (Yargıtay HGK, 9-685/690, 12.11.2003). Hukuki süreler bakımından, hakkı tamamen ortadan kaldıran süreler "hak düşürücü süre" olarak adlandırılırken, hakkı zayıflatan ancak tamamen ortadan kaldırmayan süreler "zamanaşımı süresi" olarak ifade edilmektedir (Bitirmiş & Yılmaz, 2021, s. 281). Süreler, "hukukun belirli bir zaman aralığına hukuki sonuç bağladığı dönemlerdir" (Ercan, 2018, s. 37). Usul hukuku bağlamında sürelerle ilgili düzenlemeler, HMK'nın 90. maddesinin 1. fıkrasında yer almaktadır. Bu maddeye göre, süre ya doğrudan kanunda belirtilir ya da hâkim tarafından belirlenir. Kıdem tazminatına ilişkin zamanaşımı ise, 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde düzenlenmiştir ve bu tür taleplerin belirli bir süre içinde ileri sürülmesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir.

25.10.2017'de kabul edilen 7036 sayılı Kanun ve 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen Ek 3. madde öncesinde, kıdem tazminatıyla ilgili zaman aşımı süresi kanunda açıkça belirtilmediği için, Yargıtay Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesine dayanarak 10 yıllık zaman aşımı süresini esas almıştır (Yargıtay HGK, 9-685/690, 12.11.2003).

Ek 3. madde ile birlikte, 25.10.2017 tarihinden itibaren kıdem tazminatına ilişkin alacaklar için zamanaşımı süresi 5 yıl olarak belirlenmiştir. Bu düzenleme, iş sözleşmesine bağlı olarak doğan kıdem tazminatları için geçerli olup, diğer borç ilişkilerinde olduğu gibi zamanaşımının durması veya kesilmesi

gibi durumlarda Türk Borçlar Kanunu'nun hükümleri uygulanmaya devam edecektir (Akyiğit, 2023, s. 367).

Ek 3. madde hükmü, 25.10.2017 tarihinin ardından sona eren iş sözleşmelerine uygulanmaktadır. Bu tarihin öncesinde sona eren iş sözleşmeleri için ise zamanaşımı süresi 10 yıl olarak uygulanmaya devam etmektedir. Fakat 25.10.2017'den önce işlemeye başlayan ve süresi dolmayan olan zaman aşımı, 5 yılın dolmasıyla birlikte sona ermiş sayılmaktadır (Geçici 8. madde).

Aynı işyerinde kesintili olarak çalışan bir işçinin önceki çalışma dönemleri, kıdem tazminatının hesaplanmasına dahil edilse dahi, bu dönemlerde zamanaşımı süresi içinde talep edilmemiş alacaklar için herhangi bir hak ileri sürülemez. Dolayısıyla, geçmiş çalışma dönemlerinden kaynaklanan ancak zamanaşımı süresi dolmuş kıdem tazminatı talepleri dikkate alınamaz. (Yargıtay 7. HD, 4262/10743, 10.06.2013).

Kıdem Tazminatının Ödenmesi

Kıdem tazminatında alacaklı olan işçidir. İşçinin ölmesiyle sözleşmenin sona ermesi durumunda, kıdem tazminatı kanuni murislere ödenmektedir. Kıdem tazminatı kaide olarak iş akdinin sonlandığı tarihte verilmelidir. İş akdinin yaşlılık, malullük aylığından yahut emeklilikten kaynaklı olarak sona erdirilmesi istendiği zaman; işçi, evvela SGK'ya başvurmalıdır ve bunun alacağı ile alakalı belgeyi işverene vermelidir. İş verene belgenin sunulmasıyla iş ilişkisinin sona erdirildiği tarihte işçiye kıdem tazminatı verilmelidir. Kıdem tazminatını almaya hak kazanan işçi yahut kanuni murisler isterler ise alacağı farklı bir insana devredebilecektir. Devralan birey kıdem tazminatının alacaklısı olacaktır. Ödeme tersine bir anlaşma bulunmuyorsa, alacaklı kişinin yerleşim yerinde ödenecektir. Taraflar arasında ödemenin farklı bir yerde yapılacağı kararlaştırılabilir (Akyiğit, 2023, s. 364).

Ödeme işlemi genellikle Türk Lirası üzerinden gerçekleştirilir. Ancak, taraflar arasında ödeme yabancı para birimi üzerinden kararlaştırılmışsa, ödeme tarihindeki geçerli döviz kuru baz alınarak tutar Türk Lirası'na çevrilip ödenebilir. İşverenlerin, bankalar aracılığıyla ödeme yapma zorunluluğu bulunuyorsa, kıdem tazminatını da aynı şekilde banka yoluyla ödemeleri gerekmektedir. Bunun dışında kalan işverenler için, Bakanlık veya ilgili kurumlar tarafından farklı bir düzenleme yapılmadığı sürece, ödeme tarafların belirlediği yöntemle gerçekleştirilebilir (Akyiğit, 2023, s. 364).

SONUÇ

İş hukuku, işverene bağlı olarak çalışan bireyler üstünde duran bir hukuk alanıdır ve farklı bireylerin yanında çalışan işçinin emeğinin korunmasını amaçlamaktadır. Endüstri devriminin gerçekleşmesi ile birlikte çalışma hayatında bağımlı çalışmanın fazlalaşması, işçi ile işveren arasında iş akdinin kurulması, bu alanın hukuksal manada düzenlenmesi ihtiyacını doğurmuştur, bu alan "bireysel iş hukuku" adı ile bir alt disiplin biçiminde işçiyi korumakla işçiyle işveren arasındaki iş ilişkilerini tanzim etmek üzere ortaya çıkmıştır.

Günümüzde; işçi, "bağımlı olarak işgücünü, iş akdi etrafında işverene veren gerçek bireydir" (4857 sayılı Kanun'un 2. maddesi). İş sözleşmesini çalışma borcunu tanzim eden diğer sözleşmelerden ayıran ana özelliğin bağımlılık unsuru olduğu, işçinin iş sözleşmesinin niteliğine dayalı olarak işverenin denetim ile gözetiminde işini yapmasının öngörüldüğü, işçinin iş sözleşmesi ile gerçekleştirdiği çalışmanın serbest çalışmadan farklı olduğu ifade edilmektedir. İş sözleşmelerinin diğer sözleşmelerden farklı olarak genel olarak kabul edilen sözleşme özgürlüğüne aykırılık arz eden belli sınırlamalara tabi tutulması, tüm insanların uymak zorunda olduğu kamu düzenini aғlamak, ekonomik olarak güçsüz olanı korumak düşüncesi ile Anayasa'da korunan "sosyal hukuk devleti" ile "sosyal adalet ilkesi"ne dayanmaktadır.

Çalışma özgürlüğü dar anlamda işverene bağımlı çalışan işçilerin hürriyetidir ve bu hak başta işverenler olmak üzere 3. kişilere karşı ortaya konabilen ve kamu otoritesince korunan bir hak ve özgürlüktür. Bu hak, iş hukukumuzdaki çalışma hakkıyla ödevi, temel haklar ve hürriyetler ile alakalıdır.

Kıdem tazminatı hakkı da bu bağlamda değerlendirilmektedir. Kıdem tazminatı işçiyle işveren arasında en fazla ihtilafın söz konusu olduğu hususlardandır. Kıdem tazminatı, çalışma hayatında en çok dikkat çeken konuların başında gelmektedir. İşçilerin, işlerini korumak için alınması gereken önlemler veya izlenmesi gereken stratejiler üzerine düşünmek yerine, iş sözleşmelerinin sona ermesi durumunda alacakları tazminat miktarına odaklandıkları gözlemlenmektedir. Gerçekte bu fikir ülkemizdeki işçi işveren ilişkilerinin kurumsallaşmaması, bireyselleştirilmesi sebebine dayalı olarak, işçi, koşulları bulunuyorsa da işten çıkarıldığı iş yerine işe iade talebinde bulunmayıp tazminat almayı seçmektedir.

1936 senesinde 3008 sayılı Kanun ile mütevazı bir hak olarak Türk hukukunda yer bulan kıdem tazminatı, işçilerin yararına olacak şekilde diğer ülkelerle kıyaslandığında oldukça hızlı bir gelişim göstermiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatına dair doğrudan bir madde bulunmamaktadır. Ancak 120. madde aracılığıyla 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi yürürlükte tutulmuştur. Ayrıca, aynı Kanun'un Geçici 6. maddesiyle kurulması öngörülen kıdem tazminatı fonu hayata geçirilinceye kadar bu düzenlemenin geçerliliğini koruyacağı belirtilmiştir. Başka bir deyişle, kıdem tazminatı hâlâ 1475 sayılı Kanun'un 14. Maddesi uyarınca uygulanmaktadır. Bununla birlikte, 4857 sayılı Kanun'un Geçici 6. maddesi kapsamında fon kurulmasına ilişkin çalışmalar bugüne kadar sonuçlanmamış olmakla birlikte, çeşitli girişimlerde bulunulmuş ve bulunulmaya devam edilmektedir.

Kıdem tazminatı, çalışanların uzun süreli çalışma hayatlarının karşılığı olarak işten ayrıldıkları anda ödenen önemli bir haktır. Bu ödeme, işçilerin hem maddi güvenliğini sağlamak hem de iş yerindeki yıllık emeklerinin karşılığını almak için hayati öneme sahiptir. Kıdem tazminatının doğru bir şekilde hesaplanması ve zamanında ödenmesi, hem işçilerin haklarını güvence altına almak hem de işverenin yasal sorumluluklarını yerine getirmek açısından kritik bir rol oynamaktadır.

Kıdem tazminatı, yasadaki asgari çalışma süresi olan 1 senelik sürenin doldurulması koşulu ile yine kanunda ortaya konan sebepler ile iş sözleşmesinin sonlandırılması durumunda çalışma süresi ile ücrete dayalı olarak hesaplanmak suretiyle işçilere yahut murislerine ödenen ücrettir. Hukukumuzda girdiği zamandan bu tarafa iş yaşamında farklı zamanlar toplumsal eksikliklerin ortadan kaldırılması görevi yüklenen kıdem tazminatı; “ikramiye, işsizlik sigortası, iş güvencesiyle tazminat” biçiminde nitelendirilmiştir, gerçekte, bütün nitelermelerin haklı tarafı olsa da tek bir nitelemeye bulunmak öğretide uygun görülmemiştir ve kendine has bir niteliğinin bulunduğu görülmüştür.

Kıdem tazminatı, hukukumuzda yer aldığı tarihten itibaren iş yaşamında farklı dönemlerde toplumsal ihtiyaçların giderilmesi misyonunu üstlenmiştir. “İkramiye, işsizlik sigortası, iş güvencesi ve tazminat” gibi çeşitli nitelermelerle ifade edilmesine rağmen, bu tanımların her biri belirli bir ölçüde doğru olsa da, kıdem tazminatını tek bir kavramla tanımlamanın yeterli olmadığı görüşü öğretide benimsenmiştir. Bunun yerine, kıdem tazminatının kendine özgü bir niteliği bulunduğu kabul edilmiştir.

Kıdem tazminatı sistemi, hem işçi hem de işveren açısından avantajlar sağlamakla birlikte çeşitli olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. İşçinin geleceğini güvence altına aldığı iddia edilse de, işverenlerin kıdem tazminatından kaçınmak için işçiyi devir yöntemine başvurmaları, sistemin işçi lehine olduğu görüşünü zayıflatmaktadır. Diğer yandan, işçiler, uzun yıllar biriken tazminatlarını kaybetme korkusuyla karşılırlarına çıkan daha iyi iş tekliflerini değerlendiremeyebilir ve bu durum fırsatların kaçırılmasına neden olabilir. Bu durum, genel iş piyasasında verimlilik üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir.

Uygulamada ise işverenlerin kıdem tazminatından kaçınmak veya ödeme yükümlülüğünü

ertelemek için çeşitli yollar denedikleri sıkça görülmektedir. Bu tür yaklaşımlar, çalışma hayatında huzursuzluklara neden olmakla kalmayıp, aynı zamanda uyuşmazlıkların artmasına ve mahkemelerin iş yükünün önemli ölçüde artmasına yol açmaktadır.

Kıdem tazminatı, çalışanların uzun süreli iş hayatlarında en önemli haklarından biri olduğu için, bu hakka ilişkin doğru ve bilinçli hareket etmek oldukça önemlidir. Hem işçilerin hem de işverenlerin kıdem tazminatı hakları ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirilmesi bu anlamda önemli görülmektedir. Bununla birlikte kıdem tazminatına ilişkin yasal düzenlemelerdeki değişiklikleri takip etmek, her iki taraf için de önemlidir. Örneğin, vergi muafiyeti tutarı, kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerdeki değişiklikler, zamlar gibi faktörler göz önünde bulundurulmalıdır.

Kıdem tazminatına ilişkin dikkat edilmesi gereken en önemli unsurlar, zaman aşımını göz önünde bulundurmak, doğru hesaplama yapmak, işçi-işveren haklarını bilmek ve yasal düzenlemelere uygun hareket etmektir. İşçilerin haklarını almak, işverenlerin ise yasal yükümlülüklerini yerine getirmesi, işyerinde huzurlu bir çalışma ortamının hazırlanmasına zemin oluşturacaktır.

REFERANSLAR

- Akyiğit, E. (2010). *Kıdem Tazminatı*. Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2023). *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. Seçkin Yayıncılık.
- Andaç F. (2006). *İş Hukuku*. Yargı Yayınevi.
- Bal, Ö. (2020). İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları. *Adalet Dergisi*, 65, 559-583.
- Başterzi, S. (2007). *Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi*. Digital Basımevi.
- Bıtırır, S., & Yılmaz, S. (2021). Kıdem Tazminatının Genel Esasları ve Hizmet Akdi Devam Ederken Yapılan Kıdem Tazminatı Ödemelerinin Mahiyeti. *Mali Çözüm Dergisi*, 31, 273-282.
- Çakmak, E. (2020). Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulamaları. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 12(1): 1-22.
- Çelik N., Caniklioğlu, N. & Canbolat T. (2020). *İş Hukuku*. Beta Yayınevi.
- Çenberci, M. (1984). *İş Kanunu Şerhi*. Olgaç Matbaası.
- Cerev, G. (2020). Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısının Çalışma Hayatına Etkileri Üzerine Bir İnceleme. *Iksad Journal*, 6(22): 76-89.
- Doğan, B. B., & Yıldırım, E. A. (2016). Kıdem Tazminatı ve Ülke Örnekleri. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10), 16-31.
- Ercan, İ. (2018). *Medeni Usul Hukuku*. On İki Levha Yayıncılık.
- Gökkan-Baran, L. B. (2022). Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Güney, S. (2021). Yargı Kararları Işığında Türk Hukukunda Kıdem Teminatı Uygulaması ve Kıdem Tazminatı Fonuna ilişkin Tasarının Değerlendirilmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Işık, G. (2015). Yapı Denetiminde İş Sağlığı ve İş Güvenliği: İş Yasası, İSG Yasası ve Yapı Denetim Yasası Açısından İnceleme, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 5-6.
- Karabağ, T. (2020). Kıdem Tazminatının Dünü, Bugünü ve Yarını. *Çalışma ve Toplum*, 4(67), 2341-2376.
- Limon, R. (2015). Türkiye de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu. *İş ve Hayat*, 1(1), 147-170.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. & Baysal, U. (2019). *İş Hukuku Ders Kitabı*, Lykeion Yayınları.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1998). *İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri*. 1. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Sümer, H. H. (2010). *İş Hukuku Uygulamaları*. Mimoza Yayınları.
- Süzek, S. (2019). *İş Hukuku*. Beta Yayınevi.
- Uşan, M. F., & Ersoy, H. H. T. (2023). Cumhuriyet Döneminde Bireysel ve Toplu İş Hukukundaki Gelişmeler. *Adalet Dergisi*, 71, 119-160.

EXTENDED ABSTRACT

Concept of Severance Pay

In working life in Turkey, an important issue, especially concerning workers, is severance pay, which is often perceived as a financial burden by employers. With the introduction of severance pay into Turkish legislation through the Labor Law No. 3008 in 1936, the absence of unemployment insurance and job security, combined with sociological and political factors, has led to its development in a way that is significantly more favorable to workers compared to other countries. Severance pay is one of the issues most prone to disputes between workers and employers, significantly increasing the judicial workload. After lengthy legal proceedings, entitled individuals either receive their compensation much later or not at all. In practice, it is observed that employers, viewing severance pay as a financial burden, attempt to avoid paying it by frequently hiring and dismissing workers to ensure turnover. In reality, this approach poses a threat to workplace harmony. Furthermore, employees who have worked for many years at the same workplace often feel restricted in their freedom to change jobs due to the risk of losing accumulated severance pay. This situation negatively impacts both flexibility and efficiency in the labor market. Considering all these factors, understanding the key points in calculating severance pay and ensuring its timely payment is crucial. This study aims to examine issues related to the calculation and delayed payment of severance pay.

According to Article 8 of the Labor Law No. 4857 (OG: 25134, Date: 10.06.2003), an employment contract is a type of agreement formed when one party (the employee) undertakes to work dependently, and the other party (the employer) undertakes to pay wages in return. An employment relationship, as defined in Article 2 of the Labor Law, is established through the employee's dependent work for the employer, either based on the agreed employment contract or by actually working at the workplace (Çelik et al., 2020, p. 166; Çenberci, 1984, p. 77; Işık, 2015, p. 5). While the terms "employment relationship" and "employment contract" may appear synonymous, in reality, the employment relationship is established when the employee physically works at the employer's workplace. Two different theories have been developed to explain the concepts of employment contract and employment relationship, and they are closely aligned in perspective. In resolving disputes, it is suggested that rather than adhering strictly to one theory, the unique characteristics of each case should be considered, and the most appropriate theory should be applied in accordance with the existing legal rules and principles (Başterzi, 2007, p. 59).

Calculation of Severance Pay

The calculation of severance pay is based on the employee's most recent salary (Article 14/9). It is clear that the "most recent salary" referred to in the law is the salary received by the employee at the time the employment contract is terminated, either by dismissal or due to death (Akyiğit, 2023, p. 360). This salary is not the net "basic salary" received by the employee, but rather the gross salary (Çelik et al., 2017, p. 622). In practice, it is often referred to as the "weighted salary" (Mollamahmutoğlu et al., 2018, p. 828). In other words, as outlined in Article 14/11 of the Labor Law No. 1475, the net last salary received by the employee will be supplemented with contractual and legally derived benefits provided to the employee, which can be quantified in monetary terms.

Under Article 25, Paragraph 7 of the Income Tax Law No. 193, all severance payments made under the Labor Law No. 1475 are exempt from taxation. Despite the clarity of this provision, which leaves no room for interpretation, errors occur in practice, where employers deduct income tax from severance payments due to employees and remit it to the tax authorities. In cases where such unjust tax deductions are made, the employee may file a lawsuit against the employer in the Labor Court. The Supreme Court, in its decisions regarding disputes on this issue, has ruled that the deduction of income tax is unjust under the explicit provisions of the Income Tax Law No. 193. However, it has also determined that the employer's responsibility is entirely discharged since the deducted amount was paid to the tax authorities. As a result, it has been decided that the employee should file a lawsuit in the Tax Court within the administrative judiciary against the tax authority responsible for the deduction (Court of Cassation, 7th Civil Chamber, 1979/9780, 05.05.2014).

Conclusion

Severance pay is one of the most contentious issues between employees and employers. It is one of the most attention-grabbing topics, and instead of focusing on what measures should be taken to protect workers' jobs,

or what steps should be taken in such situations, employees tend to think about how much compensation they will receive when their employment contracts are terminated. In reality, this mindset is rooted in the lack of institutionalization in employee-employer relations in our country, as well as the individualization of these relations. As a result, even when workers have grounds for reinstatement, they often choose to accept compensation instead of seeking to be reinstated in the job from which they were dismissed.

Severance pay is one of the most important rights for employees in their long-term working life, making it crucial to act correctly and consciously regarding this right. It is important to inform both employees and employers about their rights and obligations related to severance pay. Additionally, keeping track of changes in the legal regulations regarding severance pay is essential for both parties. For example, factors such as tax exemption amounts, changes in severance pay regulations, and wage increases should be considered.

The most important aspects to consider regarding severance pay are keeping the statute of limitations in mind, making accurate calculations, understanding employee and employer rights, and acting in accordance with legal regulations. Ensuring that employees receive their rightful entitlements and that employers fulfill their legal obligations will create a foundation for a peaceful working environment in the workplace.