

## **KONU: KIDEM TAZMİNATI VE HESAPLAMASI İLE İLGİLİ ÖZELLİK ARZ EDEN HUSUSLAR.**

Kıdem tazminatı ve hesaplamasıyla ilgili gelen sorular üzerine aşağıdaki açıklamaların yapılmasına gerek duyulmuştur.

Kıdem tazminatının hesaplanmasından önce ilk yapılacak iş kıdemini hesaplanmasıdır. Kıdem tazminatı ödenebilmesi için, işçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde, sürekli veya aralıklı olarak en az bir yıl çalışmış olması gerekir.

Kıdemini başlangıcı, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, işçinin fiilen işe başladığı tarihtir. Kıdemini sonu ise, işçinin ölüm tarihi veya fesih bildirim süresinin bittiği tarih ya da haklı sebeple derhâl fesihlerde feshin bildirildiği tarihtir.

### **KIDEMDEN SAYILAN SÜRELER.**

1. Deneme süresi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık izin süreleri, makul süreyi aşmayan hastalık izinleri, zorlayıcı sebeplerle çalışılmayan süreler işçinin kıdemine dahildir.
2. Hastalık sebebiyle işçinin istirahatli olduğu süreler içinde, kıdemden sayılan "makul süre", İşk. 25/l-b'de anılan "fesih bildirim süresi + 6 hafta"lık kısmı kıdemden sayılır.
3. Mevsimlik işlerde süresi belirsiz iş sözleşmesiyle çalışma halinde, işçinin çalışmadığı dönemlerde sözleşme askıda kalır ve bu süreler de kıdeme dahil sayılır.

### **KIDEMDEN SAYILMAYAN SÜRELER.**

1. Hastalık sebebiyle işçinin istirahatli olduğu süreler içinde, kıdemden sayılan "makul süre", İşk. 25/l-b'de anılan "fesih bildirim süresi + 6 hafta"lık kısım değildir. Bunu aşan istirahat süreleri kıdemden sayılmaz.
2. İşçinin grev veya lokavtta geçen süreleri kıdem hesabına katılmaz.

### **KIDEM TAZMİNATININ MİKTARI VE TAVANI.**

**İşçinin kıdemini her yılı için, son aldığı brüt ve giydirilmiş 30 günlük ücret ödenmelidir.** Yılda artan süreler (aylar ve günler) için de aynı oranda ödeme yapılmalıdır. Kanun'daki 30 günlük ücret tutarı, sözleşme ile arttırılabilir. Ancak, her yıla düşen kıdem tazminatının miktarı "**tavan**"ı geçemez. (2015 yılı ilk 6 aylık dönem kıdem tazminatı tavanı 3.541,37 TL'dir.) Tavan üzerinde yapılan ödemeler ücret sayılarak, sigorta ve vergi kesintilerine tabi tutularak işçiye ödenmelidir.

### **KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI.**

**Kıdem tazminatının hesaplanmasına esas alınacak ücrete, asıl ücretten başka, işçiye haftalık, aylık veya yıllık ödemelerle sağlanmış para ve parayla ölçülmesi mümkün sözleşmeden veya Kanun'dan doğan ve süreklilik gösteren (arızî olmayan) tüm menfaatler, "brüt" olarak dahil edilmelidir.**

Yıllık yapılan ödemelerde, son bir yıl içinde fiilen yapılmış olanlar dikkate alınmalıdır.

KIDEM TAZMİNATI HESABINDA DİKKATE ALINACAK ÖDEMELER	
(DEVAMLILIK ARZ EDENLER)	TAZMİNAT HESAPLAMA ŞEKLİ
Çıplak brüt ücret, yemek yardımı, servis yardımı,	30 gün üzerinden
İkramiyeler, gıda yardımı, yakacak yardımı, eğitim yardımı, kira, konut yardımı, giyecek yardımı, erzak yardımı, kasa tazminatı, sosyal yardım niteliğindeki ayakkabı ya da bedeli, aile yardımı, çocuk zammı, temettü, sağlık yardımı, devamlılık az eden primler, yıpranma tazminatı, kalifiye-nitelik zammı, mali sorumluluk tazminatı,	365 gün üzerinden
KIDEM TAZMİNATI HESABINDA DİKKATE ALINMAYACAK ÖDEMELER (DEVAMLILIK ARZ ETMEYEN)	
Evlenme yardımı, hastalık yardımı, doğum yardımı, ölüm yardımı, izin harçlığı, teşvik ikramiyesi ve primleri, seyahat primleri, fazla çalışma ücreti, harcırah (Yolluk), bir defalık verilen ikramiyeler.	

### Kıdem tazminat aşağıdaki şekilde hesaplanmalıdır.

Önce, kıdem tazminatının hesaplanmasında kullanılacak **bir günlük giydirilmiş brüt kazanç** bulunur. Bunun için, işçiye sağlanmış aylık ödeme veya menfaatlerin bir günlük miktarı, bunların 30'a bölünmesi suretiyle tespit edilir. Son bir yıl içinde işçiye yıllık olarak sağlanan aynî veya nakdî ödemelerin de, Yargıtay'a göre, 365'e bölünerek bir günlük miktarı bulunur.

Aylık ödemeler 30'a, yıllık ödemeler 365'e bölünerek bulunan bir günlük kazançlar toplanarak, kıdem tazminatının hesaplanmasında kullanılacak bir günlük giydirilmiş brüt ücret bulunur.

İşçinin ücreti **parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü uygulanarak ödendiği ve sabit olmadığı hallerde, son bir yıl içinde ödenen ücretin, bu süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama günlük ücret kıdem tazminatının hesabında esas alınır.**

**Tazminata esas aylık ücret saat ücretinin önce 7,5 sonrada 30 ile çarpımı sonucu belirlenmelidir.**

Kıdem tazminatı hesabında kullanılacak bir günlük ortalama giydirilmiş brüt ücret, 30'la çarpılarak, bir yıl için ödenecek kıdem tazminatı bulunmuş olur. (Sözleşmeyle her yıl için ödenecek 30 günlük ücret miktarı arttırılmış ise, çarpım 30 ile değil, sözleşmede öngörülen rakam ile yapılır.)

Bulunan bir yıllık kıdem tazminatı tutarı tavanı aşıyorsa, tavan miktar alınarak hesaplama yapılacaktır. Aşmıyorsa, hesaplama, bulunan miktar üzerinden sürdürülür.

Bir yıllık kıdem tazminatı bulunduktan sonra, kıdem süresinin her yılı için bu miktarda kıdem tazminatı hesaplanacaktır. Yani, bir yıllık kıdem tazminatı yıl sayısıyla çarpılır. Yıldan artan aylar ve günler için de, aynı oranda ödeme yapılacağından, doğru orantı kurulur. Ya da 365 gün (bir yıl) için şu kadar ödeniyorsa, toplam kıdem yılı için ne kadar ödenir? şeklinde hesaplama yapılabilir.

Bulunan kıdem tazminatı tutarı, sadece binde 7,59 damga vergisi kesintisi yapılarak işçiye ödenmelidir.

**İhbar tazminatı ödenecek olanlara**, kıdem tazminatının hesabında 30 güne isabet eden giydirilmiş ücret tutarı 30 güne bölünerek 1 günlük ücret bulunur. İhbar süresiyle 1 günlük ücret çarpılarak ihbar tazminatı tutarı hesaplanır. Tazminat tutarı gelir ve damga vergisi kesintisi yapılarak işçiye ödenmelidir.

Yukarıdaki açıklamaları bir örnek ile açıklayacak olursak,

**Örnek:** X..AŞ.'de çalışan Emre CAN 23.03.1999 tarihinde işe başlamış, 27.03.2015 tarihinde işveren tarafından haklı bir neden gösterilmeden işten çıkartılmıştır. Emre CAN'ın 2.600,- aylık brüt maaş, ay içerisinde 26 gün çalışma karşılığı 117,- TL yemek yardımı, 26 gün çalışma karşılığı 104,- TL yol yardımı, son bir yıl içinde de 6.000,- TL ikramiye, 450,- TL erzak yardımı ve işveren tarafından ödenen özel sağlık poliçe tutarı 3.000,- TL aldığı anlaşılmıştır. Emre CAN'ın kıdem ve ihbar tazminatı hesabı aşağıdadır.

İŞE GİRİŞ TARİHİ	İŞTEN ÇIKIŞ TARİHİ	ÇALIŞTIĞI GÜN SAYISI
23.03.1999	27.03.2015	5.848
		1 yıla (365 gün) karşılık 30 günlük tutar
BRÜT MAAŞI (Aylık)	2.600,00	2.600,00
YEMEK YARDIMI (Aylık)	117,00	117,00
YOL YARDIMI (Aylık)	104,00	104,00
İKRAMİYE (Yıllık)	6.000,00	493,15
ERZAK YARDIMI (Yıllık)	450,00	36,99
ÖZEL SAĞLIK POL BED. (Yıllık)	3.000,00	246,58
SAİR..... (Yıllık)	0,00	0,00
<b>TOPLAM</b>	<b>12.271,00</b>	<b>3.597,71</b>

**KIDEM TAZMİNATI**

Kıdem Tazminat  
Tavanı: 3.541,37 TL

ADI SOYADI	BRÜT TAZMİNAT	DAMGA VERGİSİ	NET ÜCRET
Emre CAN	56.739,54	430,65	56.308,89

**İHBAR TAZMİNATI**

ADI SOYADI	BRÜT TAZMİNAT	GELİR VERGİSİ	DAMGA VERGİSİ	NET ÜCRET
Emre CAN	6.715,73	1.007,36	50,97	5.657,40

İHBAR SÜRESİ	56 gün
--------------	--------

**Not:** Kıdem tazminatı hesaplamasında 30 günlük giydirilmiş ücret tutarı kıdem tazminatı tavanı üzerinde olduğundan, kıdem tazminatı tutarı 3.541,37 TL tavan tutar üzerinden hesaplanmıştır.

**Çalışanlarına kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapacak olan işveren ve yetkililerinin yukarıdaki hususlara uymalarını önemle hatırlatırız.**

Bilgilerinize sunarız.

**Ş.A. Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş.**