

Sirküler No: 2037

Sirküler Tarihi: 03.03.2017

KONU: ÇALIŞIRKEN İŞÇİLERE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİ.

Kıdem tazminatı ile ilgili tüm bilgiler 422, 591, 1.292, 1383, 1.385, 1.428, 1.531, 1.542, 1.595, 1.598, 1.716, 1.718 ve 1.789 nolu sirkülerimizde mevcut olup, **ayrıca mevcut uygulamalar kapsamında aşağıdaki açıklamaların yapılmasına gerek duyulmuştur.**

Kıdem tazminatı 1475/14'üncü maddesine göre en az bir tam yıl çalışma süresini dolduran işçinin hizmet akdinin kanunda öngörülen nedenlerden biriyle sona ermesi halinde, çalışılan her yıl için 30 gün olmak üzere, işçiye yahut mirasçılara yapılan bir ödemedir.

İş sözleşmesi devam ederken işçilere kıdem tazminatı ödenmesi çalışma hayatında karşımıza çıkan ve ileride işçi-işveren arasında önemli anlaşmazlıklara sebebiyet veren bir konudur. İşçilerden kredi kartı borcu ödenmesi, çocuğunun eğitim harcaması, çocuğunun evlenmesi, konut veya araba alınması vs. gibi ekonomik nedenlerle kıdem tazminatı talepleri gelebiliyor.

Kanunun anılan maddesinde **kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerçekleşmesi gerekli koşulların başında hizmet akdi'nin 1475/14.üncü maddede açıkça belirlenen sebeplerle işveren ya da işçi tarafından feshedilmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması koşulu yer almaktadır.** Bunun doğal sonucu olarak da hizmet ilişkisini doğuran hizmet akdi feshedilmeden ya da işçinin ölümü ile son bulmada kıdem tazminatı hakkının doğması mümkün değildir.

İşçinin yukarıdaki ekonomik gerekçelerle işvereninden kıdem tazminatını alarak çalışmaya devam etmesi kıdem tazminatına hak kazanılan bir durum değildir. **İş ilişkisi devam ederken işçiye (1475/14.üncü madde dışında) kıdem tazminatı adıyla ödeme yapılması Yargıtay'ın istikrar kazanmış uygulamasında avans olarak kabul edilmektedir.**

Kanunda **"Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez."** hükmü yer almaktadır.

Hüküm gereğince; bir işçinin çalıştığı süreye ilişkin kıdem tazminatı alacağı 1475/14.üncü maddesine uygun ödenerek tasfiye edildiğinde, işçi tekrar aynı işyerinde veya işverenin başka bir işyerinde işe başlaması halinde, **bu eski sürenin kıdem tazminatının hesaplanması sırasında, "Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ve ikramiye ödenmez." hükmü dikkate alınmaması gerekir.**

Çalışan işçinin iş sözleşmesinin fiilen fesih edilmemesine rağmen, kayıtlar üzerinde iş sözleşmesinin fesih edildiği işlemlerinde, (Bir gün önce fesih, ertesi günü tekrar giriş işleminin yapılması durumunda) **gerçek bir fesihten söz edilemeyeceğine göre, ödenmiş olan kıdem tazminatının ücret avansı kabul edilerek, GVK 94.üncü ve DVK 1 sayılı tablo IV/1-(b) maddesine göre mutlaka vergilendirilmesi (gelir ve damga vergisi) gerekir.**

Yukarıdaki açıklamalar kapsamında kıdem tazminatı ödemesi yapacak işveren ve yetkililerinin gelecekte sorun yaşamamaları için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.üncü maddesindeki şartlar dışında ekonomik gerekçeler ile çalışanlarına kıdem tazminatı ödememelerini önemle hatırlatırız.

Bilgilerinize sunarız.

Ş.A. Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş.