

KIDEM TAZMİNATI NEDİR?

Kıdem tazminatı, çalışan her bireyin iş hayatında geçirdiği yılların ve verdiği emeğin karşılığı olarak düzenlenmiş olan sosyal bir güvence ve işveren tarafından ödenen bir tazminat türü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kıdem tazminatı, kanunda yer alan belirli koşulların gerçekleşmesi halinde işveren tarafından işçiye, işyerinde çalıştığı süre ile yani işçinin kıdemi ile orantılı olarak verilmektedir. Bu demektir ki, işçinin işyerinde çalışma süresi arttıkça, hak kazanacağı kıdem tazminatının miktarı da doğru orantılı olarak artış gösterecektir.

Kıdem tazminatı ücret olarak değerlendirilemez. Yargıtay kararlarına göre kıdem tazminatı; "*İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya "kıdem tazminatı" denilmektedir.*" şeklinde tanımlanmaktadır.(Bakınız: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2010/29630 E., 2012/38084 K., Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2017/18670 E., 2018/26219 K. ve Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2016/382 E., 2016/2020 K. sayılı kararları)

Kıdem tazminatı, kural olarak diğer tüm işçilik alacakları ile birlikte talep edilebilir. Örneğin tüm şartların mevcut olması halinde kıdem tazminatı ile birlikte ihbar tazminatı, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, yıllık izin ücretleri, fazla çalışma ücretleri, prim gibi tüm işçilik alacakları talep edilebilecektir.

KIDEM TAZMİNATINA KİMLER HAK KAZANIR?

Kıdem tazminatı şartları içinde öncelikle bir işveren bünyesinde iş akdi yani iş sözleşmesi ile çalışma koşulu yani işçi sıfatına haiz olması koşulu yer alır. İşçinin en az bir yıldır iş akdine bağlı olarak aynı işverenin işyerinde veya işyerlerinde çalışması ise ikinci koşuldur. Yani bir yıldan az süre ile çalışan işçinin kıdem tazminatına hakkı bulunmamaktadır.

Diğer yandan kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin iş akdinin kıdem tazminatı kazanmaya aykırı bir biçimde sona ermiş olmaması gerekir. Bir diğer anlatımla iş sözleşmesinin işçi tarafından 4857 sayılı İş Kanunumuzun 24. maddesinde yer alan haklı nedenlerle feshedilmiş olması ya da eğer fesih işlemi işveren tarafından gerçekleştirilmişse, işveren tarafından gerçekleştirilmiş olan feshin 4857 sayılı İş Kanunumuzun 25. maddesinde sayılmış olan haklı nedenlerden birine dayanmıyor olması, 1475 sayılı Kanunumuzda ve diğer kanunlarda yer alan istisnai hallerden birinin mevcut olması önemlidir.

Aşağıda yer alan kanun hükmünde, iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi sebepleri yer almaktadır. Bu sebeplerden biriyle işçi tarafından gerçekleştirilen fesih halinde işçi, kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

“Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması için niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.”

İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasının istisnası, işveren tarafından gerçekleştirilmiş olan feshin İş Kanunu 25/II. maddesine dayanmasıdır.

Her koşulda somut olayın gerçekliğine göre ileri sürülen tüm hususlar yargı organlarınca değerlendirilip, bilirkişi marifetiyle hesaplamalar yapılarak kıdem tazminatı hakkında nihai sonuca varılmaktadır.

KIDEM TAZMİNATI NASIL HESAPLANIR?

Kıdem tazminatı brüt tutar olarak değerlendirildiğinde, işçinin en son aldığı aylık brüt bedel üzerinden hesaplanır ve çalışma süresine bağlı olarak değişkenlik gösterdiğinden sabit bir tutarı yansıtmaz.

İşçinin çalıştığı her tam yıl için işveren tarafından 30 günlük giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplama yapılırken, işçinin aylığına, yol ve yemek masrafı ile konut ve eğitim gibi sosyal yardımlar da eklenmelidir. Bununla birlikte her yıl belirlenen kıdem tazminatı tavan ücreti önem arz etmektedir. İşçinin kıdemi her yıl belirlenen kıdem tazminatı tavan ücreti ile sınırlıdır.

KIDEM TAZMİNATINDA GÖREVLİ VE YETKİLİ MAHKEME İLE ZAMANAŞIMI

Kıdem tazminatı 4857 sayılı İş Kanunu madde 3 uyarınca 5 yıllık zamanaşımı süresine haizdir. Bu demektir ki işçi, kıdem tazminatını 5 yıllık bu zamanaşımı süresi içerisinde talep etmelidir. Akdi halde zamanaşımı itirazı ile karşılaşılması mümkündür.

Kıdem tazminatı davaları İş Mahkemeleri tarafından incelenmektedir. Kıdem tazminatı davasında yetkili mahkeme ise davalı gerçek veya tüzel kişi olan işverenin davanın açılış tarihindeki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir. Davalı işveren birden fazla ise, bunlardan birinin yerleşim yeri mahkemesi de yetkili mahkemedir.