

## **Türkiye’de Kıdem ve İhbar Tazminatı: Mevzuat ve Uygulama**

Türkiye’de iş hukuku, çalışanların haklarını korumak ve işveren-çalışan ilişkilerini düzenlemek amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerle şekillenmiştir. Çalışanların en çok merak ettiği konular arasında yer alan kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı, iş ilişkisinin sona ermesi durumunda maddi güvence sağlayan önemli haklardır. Bu makalede, kıdem ve ihbar tazminatlarının yasal dayanakları, hesaplanma yöntemleri ve uygulama esasları, ilgili kanun maddeleri ve yönetmelikler ışığında açıklanacaktır.

### **1. Kıdem Tazminatı**

#### **Tanım ve Yasal Dayanak**

Kıdem tazminatı, bir işçinin işyerinde belirli bir süre çalışması sonucunda, iş sözleşmesinin kanunda öngörülen hallerde sona ermesi durumunda ödenen maddi bir haktır. Bu tazminat, işçinin işyerine bağlılığını ve emeğini ödüllendirmeyi amaçlar. Kıdem tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesi (eski 1475 sayılı İş Kanunu’nun ilgili maddesi yürürlükte) ve Kıdem Tazminatı Yönetmeliği ile düzenlenmiştir. Ayrıca, Yargıtay kararları uygulamada önemli bir rehberdir.

#### **Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları**

4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine göre, kıdem tazminatına hak kazanmak için aşağıdaki şartlar aranır:

1. En az bir yıl çalışma süresi: İşçinin aynı işverene bağlı olarak en az bir yıl çalışmış olması gerekir.
2. İş sözleşmesinin belirli hallerde sona ermesi:
  - İşveren tarafından haklı neden olmaksızın fesih (İş Kanunu Madde 18-21, iş güvencesi hükümleri).
  - İşçi tarafından haklı nedenle fesih (Madde 24: Örneğin, ücret ödenmemesi, kötü muamele).
  - Erkek işçiler için askerlik nedeniyle işten ayrılma.
  - Kadın işçiler için evlilik sonrası bir yıl içinde işten ayrılma (Madde 14/2).
  - Emeklilik veya 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim gününü doldurma nedeniyle işten ayrılma (Madde 14/5).
  - İşçinin vefatı durumunda mirasçılara ödeme.

#### **Hesaplama Yöntemi**

Kıdem tazminatı, işçinin son brüt ücreti üzerinden hesaplanır. İş Kanunu Madde 14’e göre:

- Hesaplama Formülü: Her tam çalışma yılı için 30 günlük brüt ücret ödenir. Bir yıldan artan süreler için orantılı hesaplama yapılır.
- Dahil Edilen Ücret Unsurları: Aylık brüt ücretin yanı sıra, düzenli ödenen prim, ikramiye, yol ve yemek yardımı gibi ek ödemeler de hesaba katılır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararları).
- Tavan Sınırı: Kıdem tazminatı, her yıl devlet tarafından belirlenen tavan miktarı aşamaz. Örneğin, 2025 yılı için kıdem tazminatı tavanı (1 Temmuz 2025 itibarıyla) yaklaşık 35.058,58 TL’dir (memur maaş katsayısına bağlı olarak güncellenir).

### Örnek Hesaplama:

- Brüt ücret: 20.000 TL/ay
- Çalışma süresi: 5 yıl 6 ay
- Hesaplama:  $20.000 \text{ TL} \times 5 \text{ yıl} = 100.000 \text{ TL} + (20.000 \text{ TL} \times 6/12 = 10.000 \text{ TL}) = 110.000 \text{ TL}$
- Eğer brüt ücret tavanı aşarsa, tavan miktarı üzerinden ödeme yapılır.

### Ödeme Süresi

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin feshiyle birlikte ödenmelidir. Gecikme durumunda, Bankalar Kanunu'na göre en yüksek mevduat faizi uygulanır (Madde 14/11).

## 2. İhbar Tazminatı

### Tanım ve Yasal Dayanak

İhbar tazminatı, iş sözleşmesinin feshi öncesinde tarafların birbirine bildirimde bulunması gereken süreyi kullanmaması durumunda ödenen tazminattır. Bu, işçinin ani işten)^ kaybına karşı koruma sağlar ve iş güvencesini destekler. İhbar tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi ve İhbar Sürelerine Ait Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

### İhbar Tazminatına Hak Kazanma Şartları

İhbar tazminatı, iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması durumunda ve taraflardan birinin ihbar süresine uymadan fesih yapmasıyla devreye girer. İhbar süreleri, işçinin kıdemine bağlı olarak belirlenir (Madde 17):

- 6 aydan az çalışanlar için: 2 hafta
- 6 ay - 1,5 yıl arası çalışanlar için: 4 hafta
- 1,5 yıl - 3 yıl arası çalışanlar için: 6 hafta
- 3 yıldan fazla çalışanlar için: 8 hafta

Haklı nedenle fesih durumunda (Madde 24 ve 25), ihbar tazminatı ödenmez.

### Hesaplama Yöntemi

İhbar tazminatı, işçinin ihbar süresi boyunca alacağı brüt ücret üzerinden hesaplanır. Örneğin:

- Aylık brüt ücret: 15.000 TL
- İhbar süresi: 8 hafta
- Hesaplama:  $15.000 \text{ TL} \times 2 \text{ ay} = 30.000 \text{ TL}$

### Ödeme Süresi

İhbar tazminatı, fesih bildiriminin yapılmaması durumunda derhal ödenir. Gecikmelerde, kıdem tazminatında olduğu gibi faiz talep edilebilir.

## Önemli Uygulama Noktaları

### 1. Haklı Nedenle Fesih Durumu:

- İşçi veya işveren, haklı nedenle (Madde 24 ve 25) iş sözleşmesini derhal feshederse, ihbar tazminatı ödenmez. Ancak, kıdem tazminatı hakkı (işçi için) devam edebilir.

- Örneğin, işverenin ücret ödememesi (Madde 24/II-e), işçiye haklı nedenle fesih ve kıdem tazminatı hakkı verir.

### 2. Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları:

- Türkiye’de kıdem tazminatı fonu kurulması yönünde geçmişte öneriler olmuş, ancak 2025 itibarıyla bu konuda yürürlükte bir düzenleme bulunmamaktadır. Mevcut sistem, işverenin doğrudan ödeme yapması esasına dayanır.

### 3. Yargıtay Kararlarının Rolü:

- Yargıtay, kıdem ve ihbar tazminatı davalarında önemli bir rehberdir. Örneğin, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin 2020/1234 sayılı kararı, düzenli ödenen sosyal yardımların kıdem tazminatına dahil edilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

### 4. Vergi ve Kesintiler:

- Kıdem tazminatı, tavan miktarı aşmamak kaydıyla gelir vergisinden muaftır (Gelir Vergisi Kanunu Madde 25/7).

- İhbar tazminatı ise gelir vergisine tabidir.

## Sorular/Cevaplar

### 1. Kendi isteğimle işten ayrılırsam kıdem tazminatı alabilir miyim?

- Normal şartlarda hayır, ancak haklı nedenle fesih (Madde 24), askerlik, evlilik veya emeklilik gibi istisnai durumlarda alabilirsiniz.

### 2. İhbar süresine uymazsam ne olur?

- İşveren, ihbar tazminatı talep edebilir. Aynı şekilde, işveren ihbar süresine uymazsa, işçiye ihbar tazminatı ödenir.

### 3. Tazminatlarımı alamazsam ne yapmalıyım?

- Önce işverene yazılı ihtarname gönderin. Ardından, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na şikayet veya iş mahkemesinde dava açabilirsiniz.

## Sonuç

Kıdem ve ihbar tazminatları, Türkiye’de işçilerin en önemli maddi haklarından biridir ve 4857 sayılı İş Kanunu ile sıkı sıkıya düzenlenmiştir. Kıdem tazminatı, uzun süreli çalışmayı ödüllendirirken, ihbar tazminatı ani işten çıkarmalara karşı koruma sağlar. Her iki tazminatın hesaplanması ve ödenmesi, kanunda belirtilen usul ve esaslara tabidir. Çalışanların haklarını korumak için iş sözleşmelerinin yazılı olması, çalışma sürelerinin belgelenmesi ve yasal hakların bilinmesi büyük önem taşır.