

KIDEM TAZMİNATI TAVANI NASIL AŞILABİLİR?

29 Temmuz 2026

Yıldırım Koç

12 Eylül 1980 Darbesi sonrasında işçilerin en büyük kayıplarından biri, kıdem tazminatına getirilen tavadır.

İşçi sendikaları konfederasyonlarının öncelikli taleplerinden biri, bu hak kaybının geri alınması olmalıdır.

Milli Güvenlik Konseyi, 29.7.1983 tarihinde kabul ettiği bir kanunla, kıdem tazminatı hakkındaki kısıtlamaya uymayan işverenlere hapis cezası getirdi: “14 üncü madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmibin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine resen tahsiline karar verilir.”

Ancak 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatı konusundaki kısıtlamanın ihlali durumunda herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır. Diğer bir deyişle, 2003 yılı sonrasında bir işveren bir işçinin giydirilmiş ücretinin yasa da belirtilen kıdem tazminatı tavanını aşan miktarını da (bu miktarın gelir vergisini keserek) işçiye ödese, bu uygulama nedeniyle kendisine verilebilecek herhangi bir ceza yoktur.

Durum şöyle özetlenebilir: Yasada belirtilen bir kıdem tazminatı tavanı vardır. Bu tavan miktarı mutlak emredici niteliktedir ve bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle artırılamaz. Ancak eğer bir işveren, kıdem tazminatını aşan bir ödeme yapmayı kabul ederse, bu davranışı nedeniyle herhangi bir yaptırımla karşılaşmaz. Halbuki 2003 yılı öncesinde böyle bir durumda hapis ve para cezası söz konusuydu.

Bu durumda sendikalar açısından önemli görev, 12 Eylül Darbesi sonrasında yok edilen bir hakkın geri alınmasında, işverenlerin çeşitli demokratik yol ve yöntemlerle ikna edilmesidir.

Kıdem tazminatının tavanın üstünde miktarda ödenmesi için yargıya başvurmanın bir yararı yoktur. Yargı, Yasadaki mutlak emredici hükmü uygulayacaktır. Sendikanın yapması gereken, bu miktarda kıdem tazminatı ödemenin işvereni kanun önünde sıkıntıya sokmayacağını anlatarak işvereni ikna etmektir.

12 Eylül Darbesi sonrasında kıdem tazminatı hakkına getirilen kısıtlamayı aşmanın diğer bir yolu, toplu iş sözleşmesine, işten çıkan veya çıkarılan işçiye başka adlar altında (gelir vergisi kesilen) ek ödeme yapılması konusunda hüküm konmasıdır. Bu konuda mevzuatımızda bir engelleme yoktur.

Günümüzde uygulanan birkaç toplu iş sözleşmesinde bu nitelikte hükümler bulunmaktadır.

Tekgıda-İş Sendikası'nın iki özel sektör işyerinde bağtladığı ve 2024-2025 döneminde yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinde yer alan aşağıdaki düzenlemeler bu niteliktedir:

“Kıdem Tazminatı

“(a) Bu toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde çalışan taraf sendika üyesi işçilere, yasa da belirtilen esaslara göre kıdem tazminatı ödenir. Kıdem tazminatının hesabında gün sayısı her yıl için 40 gündür.

“(b) İşverenin organizasyon kaynaklı kadro kısıtlamasına gitmesi ya da bölüm kapatması halinde sendika üyesi işçilere kıdem ve ihbar tazminatı yanında ek ödeme yapılacaktır. Kıdem yılı 0-10 yıl olanlara 4 maaş; 10 yıl üstünde olanlara 5 maaş tutarında ek ödeme yapılacaktır. Emeklilik sebebiyle şirketten ayrılacak sendika üyesi işçilere ise kıdem tazminatı yanında ayrıca madde 24’te belirlenen sürelerle karşılık gelen oranda ihbar tazminatı ve 1 yarım altın tutarında ödeme yapılacaktır. Ancak emeklilik sebebiyle işten ayrılacak sendika üyesi işçilere yukarıda bahsedilen ek ödeme yapılmaz.” (Tekgıda-İş – Lipton Çay, 2024-2025)

Tekgıda-İş'in örgütlü olduğu diğer işyerindeki düzenleme de şu şekildedir:

"Emekli Bonus Ödemesi

"İşyerinde çalışmakta olan sendika üyesi işçinin işyerinde emekli olması halinde kıdem tazminatına ek olarak çalıştığı süreye istinaden madde 24'te belirlenen ihbar sürelerine karşılık gelen tutarda emekli bonus ödemesi yapılır." (Tekgıda-İş – Nestle, 2024-2025)

Genel-İş Sendikası'nın bağtladığı ve 2024-2026 döneminde yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesindeki düzenleme de aşağıda sunulmaktadır:

"Sosyal Güvenlik Kurumundan emekli olabilme şartlarını tamamlayarak emeklilik hakkını kazanmış işçilere bu sözleşmenin imza tarihinden itibaren üç ay içerisinde emekliliğe müracaat ederek Beşiktaş Belediyesi'nden ayrılmaları halinde 25.000 TL net emekliliğe teşvik ödeneği verilir.

"Aynı uygulama bu toplu iş sözleşmesi yürürlük süresi içerisinde emekliliğine hak kazanacak işçiler için de hak kazandıkları tarihten itibaren üç ay içerisinde emekliliğe müracaat ederek Beşiktaş Belediyesi'nden ayrılmaları halinde de uygulanır." (Genel-İş – Beşiktaş Bel., 2024-2026)

Maden-İş'in Anagold işyerindeki toplu iş sözleşmesinde aşağıdaki düzenleme bulunmaktadır:

"Emeklilik ve Destek Yardımı

"İşveren aşağıdaki koşulları sağlayan Sendika üyelerine emeklilik veya destek yardımı sağlayacaktır:

"a. Emeklilik Yardımı: Yürürlükteki sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında emeklilik için prim gün sayısını dolduran Sendika üyelerine, prim günün doldurulmasından itibaren 3 ay içerisinde İşveren'e başvurması ve İşveren'in değerlendirerek onaylaması koşulu ile yasal mevzuat uyarınca hesaplanacak kıdem tazminatına ek olarak İşveren bünyesinde çalıştığı yıl ile son mevcut net maaşının çarpımından meydana gelen miktar kadar emeklilik yardımı ödemesi yapılacaktır. Ancak, bu ödeme her halükârda 10 net maaştan fazla olmayacaktır.

"b. Destek Yardımı: 56 yaşını doldurmuş Sendika üyesine, 56 yaşını doldurmasından itibaren 3 ay içerisinde İşveren'e başvurması ve İşveren'in değerlendirerek onaylaması koşu ile yasal mevzuat uyarınca hesaplanacak kıdem tazminatına ek olarak; İşveren bünyesinde çalıştığı yıl ile son mevcut net maaşının çarpımından meydana gelen miktar kadar tutarında destek yardımı ödenecektir. Ancak, bu ödeme her halükârda 10 net maaştan fazla olmayacaktır.

"Yukarıda belirlenen ödemelerin yapılması ile Sendika üyesinin İşveren ile iş akdi sonlanacaktır.

"Yukarıda belirlenen 3 aylık sürelerde İşveren'e başvuran, ancak İşveren tarafından yardım alması ile işten ayrılması uygun bulunmayanlar ve 5 yıl daha çalışmaya devam edenler, bir sonraki İşveren'e başvurularında yeniden değerlendirmeye alınacak ve İşveren'in Sendika üyesinin işten ayrılması uygun bulunanlar, bu yardımların tek birinden -Sendika üyesinin lehine olandan- yararlanacaktır." (Maden-İş – Anagold, 2020-2023)

İşçinin işten çıkarılması veya işten ayrılmasında ödenecek kıdem tazminatına dışındaki bir ödeme de, son yıllarda yaygınlaşan ikale sözleşmelerinde öngörülen ek ödemelerdir.

İş sözleşmesinin taraflarca birlikte sona erdirilmesine ilişkin sözleşme (ikale sözleşmesi) normal olarak kıdem tazminatı hakkı doğurmamaktadır. Ancak bu uygulamanın yaygınlaşması sonrasında çıkan uyuşmazlıklar 2018 yılında Gelir Vergisi Kanununda yapılan bir düzenlemeyle sona erdirilmiş, işçinin hak ettiği kıdem tazminatı tutarı kadar ödemedi gelir vergisi alınmayacağı düzenlemesi getirilmiştir. Diğer bir deyişle, işçinin ve işverenin anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirdiği durumlarda, kıdem tazminatı tavanının aşılması ek ödemelerle fiilen mümkündür.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununda 21.3.2018 günü yapılan değişiklik şu şekildedir:

"Tazminat ve yardımlarda:

“Madde 25 – Aşağıda yazılı tazminat ve yardımlar Gelir Vergisinden müstesnadır:

“7. (Değişik: 21/3/2018-7103/5 md.) a) 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu ve 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları (Hizmet ifa etmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.);

“b) Hizmet erbabının tabi olduğu mevzuata göre bu bendin (a) alt bendinde belirtilen istisna tutarının hesabında dikkate alınmak şartıyla, hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar (Bu bendin uygulamasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.)”

“Ücretin tarifi:

“Madde 61 –

“Ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir.

“Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez.

“Bu kanunun uygulanmasında, aşağıda yazılı ödemeler de ücret sayılır. (...)

“7. (Ek: 21/3/2018-7103/7 md.) Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar.”

Bu düzenlemeler, 12 Eylül Darbesi sonrasında kıdem tazminatı hakkına getirilen büyük kısıtlamanın, adı “kıdem tazminatı” olmayan ve gelir vergisine tabi ek ödemelerle aşılabileceğini göstermektedir. Tekgıda-İş, Genel-İş ve Maden-İş Sendikalarının toplu iş sözleşmelerinde yer alan düzenlemenin diğer sendikalar tarafından da benimsenmesi ve uygulanmasıyla, kıdem tazminatı tavanı fiilen aşılabılır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler aşağıda sunulmaktadır:

“Kıdem Tazminatı

“İşçilerin hizmet akitlerinin İş Yasasındaki kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile feshi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 75 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. İş kazası nedeni ile ölen işçinin kıdem tazminatı 80 gündür.” (Genel-İş – Beşiktaş Bel., 2024-2026)

“Her tam yıl için 60 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. (..) İş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 80 gündür.” (Hizmet-İş – İETT, 2010-2012)

“İşçilerin hizmet akitlerinin İş Yasasındaki kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile feshi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 60 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Ölüm hallerinde tazminat, yasal mirasçılara verilir. İş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 80 gündür.” (Genel-İş – Ataşehir Bel., 2024-2026)

“Kıdem Tazminatı

“Kıdem tazminatına esas gün sayısı;

“1-5 yıl kıdemi olanlara 45,

“5-10 yıl kıdemi olanlara 55,

“10-15 yıl kıdemi olanlara 65,

“15 – 15 yıldan fazla kıdemi olanlara 72 gün, olarak uygulanır.

“15.07.2014 tarihinden sonra işyerine giren işçiler için tazminata esas süre konusunda İş Kanunu hükümleri uygulanır.” (Petrol-İş – Botaş International, 2023-2024)

“Kıdem Tazminatı, Hesaplanması ve Ödenmesi

“İşçilerin hizmet akitlerinin iş yasasındaki kıdem tazminatının ödenmesini gerektiren hallerden birisi ile feshi halinde, işçiye her tam hizmet yılı için 55 (ellibeş) günlük brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir (1) yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden kıstelyevm ödeme yapılır. Ölüm hallerinde tazminat, yasal mirasçılara verilir.

“İş kazası nedeniyle ölen ya da çalışamaz durumda sakat kalan işçinin kıdem tazminatı her tam hizmet yılı için 75 (yetmiş beş) gündür.” (Nakliyat-İş – Tüvtürk, 2013-2015)