



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

KIDEM TAZMİNATI TAVANI GÜNCEL RAKAMI
12 OCAK 2019

KAPSAM

- 01.09.1971 Tarih ve 13943 Sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan 1475 Sayılı İş Kanunu
- 23.07.1965 Tarih ve 12056 Sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
- 08.01.2019 Tarihinde T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü Tarafından Yayımlanan 2019 Yılı Ocak Ayına Ait Mali ve Sosyal Haklara İlişkin Genelge

1. **Kıdem Tazminatı Nedir?**

- Kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Kanunu'nun (Eski) 14. maddesi kapsamında; çalışanın işten çıkması halinde, işverenin çalışana ödemekle yükümlü olduğu tazminat şeklinde ifade edilebilmektedir.
- Anılan kanunun 14/(5) maddesi uyarınca kıdem tazminatı; ***“işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.”*** şeklinde ifade edilmiştir.

2. Kıdem Tazminatı Almanın Koşulları Nelerdir?

- 1475 sayılı İş Kanunu'nun (Eski) 14. maddesi uyarınca, aynı işveren ya da değişik iş yerlerinde 1 yıl çalışan işçiler kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır.
- Kıdem tazminatı; işçinin emekli olması, işçinin hayatını kaybetmesi, işçinin askerlik sebebiyle işten ayrılması, işverenin işçiyi işten çıkarması, kadın işçilerin evlendikten sonra 1 yıl içerisinde işten ayrılması veya işçinin haklı bir nedenle iş akdini feshetmesi durumunda verilmektedir.

3. Kıdem Tazminatı Nasıl Hesaplanır?

- Ücret bordrosunda yer alan brüt ücrete “**çıplak ücret**” adı verilmektedir. Eğer, aynı veya nakdi olarak ödenen ücret dışında para veya para ile ölçülebilen menfaatler de söz konusu ise “**giydirilmiş ücret**” oluşmaktadır.
- Bir menfaatin veya ödemenin giydirilmiş ücrete tabi olabilmesi için devamlılık arz etmesi gerekmektedir. Örneğin; yemek, servis-yol-ulaşım, barınma veya kira yardımları, bayram harçlığı, yakacak-aydınlatma bedeli, giyim yardımı, kıdem ücreti, teşvik primi, ikramiyeler ve primler devamlılık arz ediyorsa bahsedilen bu kalemler **giydirilmiş ücrete dahil edilmektedir**. Bunun yanı sıra, işçiye sağlanan koruyucu elbise, arıza fazla çalışma, ulusal bayram, genel tatil veya hafta tatili ödemeleri **giydirilmiş ücrete dahil edilmemektedir**.

- Bir örnek ile 2018 yılı Aralık ayında işten ayrılan asgari ücretle çalışan bir işçinin alabileceği kıdem tazminatı ifade edilmeye çalışılırsa;
 - 2018 Yılı Brüt Asgari Ücret: 2.029,50 TL
 - 2018 Yılında İşçiye Sağlanan Yemek Yardımı: 5.400,00 TL
 - 2018 Yılında İşçiye Sağlanan Yol Yardımı: 1.800,00 TL
 - 2018 Yılında İşçiye Verilen Bayram Harçlığı: 2.000,00 TL
 - 2018 Yılında İşçiye Verilen Primler Toplamı: 2.000,00 TL
 - Giydirilmiş Ücret: **Brüt Ücret (A) + (((İşçiye 1 Yıl İçinde Sağlanan Ayni veya Nakdi Ödemelerin Tamamı)/365)*30) (B)**
 - **(B) = ((5.400,00+1.800,00+2.000,00+2.000,00)/365)*30 = 920.55 TL**
 - 2018 Yılı İçin Giydirilmiş Ücret **(A+B) = (2.029,50+920,55 =) 2.950,05 TL**
 - 2018 Yılı İçin Kıdem Tazminatı Tutarı: **2.950,05 TL**'dir. Fakat, bu tutar **5.434,42 TL**'yi geçemeyecektir.

3. *Kıdem Tazminatı Tavanı Nedir?*

- Kıdem tazminatı tavanı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 154. maddesine göre üçer ya da altışar aylık dönemlerde açıklanmaktadır. Anılan bu maddeye uyarınca; Cumhurbaşkanı mali yılın ikinci yarısında, memleketin ekonomik gelişmesi, genel geçim şartları ve devletin mali imkanlarını göz önünde bulundurarak kıdem tazminatı tavanının hesaplanmasında kullanılan katsayıları ikinci yarının tamamı veya üçer aylık dönemleri kapsayacak şekilde belirlemeye yetkilidir.
- En yüksek devlet memurunun yıllık ödenecek minimum emekli ikramiyesi tutarı göz önünde bulundurularak yapılan hesaplama şekline kıdem tazminatı tavanı denmektedir. Her yıl için, **tam çalışılan 30 günlük brüt ücret** dikkate alınarak hesaplanır ve her **6 ayda bir** artırılmaktadır.
- 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2762 sayılı Vakıflar Kanunu ile değişik 13. fıkrası uyarınca; anılan bu kanun kapsamında yer alan işçilerin kıdem tazminatlarının yıllık miktarı en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek **azami emeklilik ikramiyesini geçememektedir.**

4. Yıllar İtibariyle Kıdem Tazminatı Tavan Tutarları

DÖNEM	TUTAR (TL)
01.01.2019-30.06.2019	6.017,60
01.07.2018-31.12.2018	5.434,42
01.01.2018-30.06.2018	5.001,76
01.07.2017-31.12.2017	4.732,48
01.01.2017-30.06.2017	4.426,16
01.07.2016-31.12.2016	4.297,21
01.01.2016-30.06.2016	4.092,53
01.09.2015-31.12.2015	3.828,37
01.07.2015-31.08.2015	3.709,98
01.01.2015-30.06.2015	3.541,37
01.07.2014-31.12.2014	3.438,22
01.01.2014-30.06.2014	3.438,22
01.07.2013-31.12.2013	3.254,44
01.01.2013-30.06.2013	3.129,25

DÖNEM	TUTAR (TL)
01.07.2012-31.12.2012	3.033,98
01.01.2012-30.06.2012	2.917,27
01.07.2011-31.12.2011	2.731,85
01.01.2011-30.06.2011	2.623,23
01.07.2010-31.12.2010	2.517,01
01.01.2010-30.06.2010	2.427,03
01.07.2009-31.12.2009	2.365,16
01.01.2009-30.06.2009	2.260,05
01.07.2008-31.12.2008	2.173,19
01.01.2008-30.06.2008	2.087,92

5. *Kıdem Tazminatında Taban Uygulaması Nasıldır?*

- Kıdem tazminatı tavan uygulamasının yanı sıra, asgari ücrete çalışan düşük ücretliler için geçerli olan taban rakam da 2019 yılı Ocak ayı itibariyle artış göstermiştir.
- Örneğin, **2018 yılı Aralık ayında** emekli olan ya da işten ayrılan bir asgari ücretli işçinin kıdem tazminatı her yıl için **2.029,50 TL**'dir. Aynı örnek **2019 yılı Haziran ayında** işten ayrılan bir asgari ücretli işçi için verilecek olursa, kıdem tazminatı her yıl için **2.558,00 TL**'dir.
- Bir başka örnek ile ifade edilecek olursa; **15 yıl** hizmeti bulunan bir asgari ücretlinin kıdem tazminatı **(2.029,50*15=) 30.442,50 TL**'den **(2.558,00*15=) 38.370,00 TL**'ye yükselmiştir.



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

SAYGILARIMIZLA

Sitemizde(cumhurbilenymm.com.tr) paylaşılan vergi ve vergileme ile ilişkili çalışmalarda şahsi görüş ve yorumlarımız yer almaktadır. Sitemizde yer alan bilgi veya verileri kullanmanız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir. Sitemiz ve yazarları, söz konusu kullanımdan dolayı (ihmkarlık kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) her türlü özel, dolaylı veya arzi zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.