**KIDEM TAZMİNATI HAKKINDA HERŞEY**

[**10 ay önce evlenen kadın işçi işten ayılmak zorundaysa, kıdem tazminatı alabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse1)

10 ay önce evlenen kadın işçi işten ayılmak zorundaysa, kıdem tazminatı alabilir. 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14’ncü maddesinde kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıldan fazla çalışması var ise bir yıl içinde iş sözleşmesini kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmektedir.

[**10.000 TL. net ücret alan bir çalışanın, kıdem tazminatına esas ücreti ne kadardır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse2)

Kıdem tazminatı hesaplanırken, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği belirtildiğinden, dönem kıdem tazminatı tavanı miktarı dikkate alınacaktır.

[**4857 sayılı İş Kanunu’nun 24’ncü maddesi uyarınca iş sözleşmesi feshedilirse kıdem tazminatına hak kazanılır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse3)

Kıdem tazminatına hak kazanılır.

[**5510 sayılı Kanunda öngörülen yaşlılık aylığı almak için yaş dışındaki sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayılarını tamamlayarak kendi isteğiyle işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse4)

5510 sayılı Kanunda öngörülen yaşlılık aylığı almak için yaş dışındaki sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayılarını tamamlayarak kendi isteğiyle işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Çünkü, 1475 sayılı İş Kanununun 14’ncü maddesinde yaşlılık aylığı almak için yaş dışındaki sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayılarını tamamlayarak kendi isteğiyle işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmiştir.

[**854 sayılı Deniz İş Kanununa göre emeklilik nedeniyle işten ayrılacak olan gemiadamı kıdem tazminatına hak kazanır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse5)

854 sayılı Deniz İş Kanununa göre emeklilik nedeniyle işten ayrılacak olan gemiadamı kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Çünkü, 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 20’nci maddesi uyarınca emeklilik nedeniyle işten ayrılma kıdem tazminatına hak kazanılan hallerdendir.

[**854 sayılı Deniz İş Kanununa göre malulen emekli olarak işten ayrılan gemiadamı kıdem tazminatına hak kazanır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse6)

854 sayılı Deniz İş Kanununa göre malulen emekli olarak işten ayrılan gemiadamı kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

[**854 sayılı Deniz İş Kanununa göre yaşlılık aylığı nedeniyle işten ayrılan gemiadamı kıdem tazminatına hak kazanır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse7)

854 sayılı Deniz İş Kanununa göre yaşlılık aylığı nedeniyle işten ayrılan gemiadamı kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Çünkü, 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 20’nci maddesi uyarınca yaşlılık aylığı nedeniyle işten ayrılma kıdem tazminatına hak kazanılan hallerdendir.

[**Bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemi, ne zamandan itibaren hesaplanır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse8)

Yeni işe girişinden itibaren.

[**Bir spor kulübünde profesyonel futbolcu olarak 2 yıl çalışan bir futbolcu İş Kanununa göre ne kadar kıdem tazminatı alabilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse9)

Sporcular 4857 sayılı İş Kanununa tabi değiller. İş kanunu hükümlerine göre kıdem tazminatı talep edemezler.

[**Bir yıl ( 1 ) iki ( 2 ) ay önce evlenen kadın işçi, işten ayrılırsa kıdem tazminatı alabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse10)

Bir yıl (1) iki (2) ay önce evlenen kadın işçi, işten ayrılırsa kıdem tazminatı alamaz. Çünkü 1475 sayılı İş Kanununun 14’ncü maddesinde kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmektedir.

[**Çalışan vefat ettiği takdirde çalışana ait kıdem tazminatı tutarını eşi talep edebilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse11)

Çalışan vefat ettiği takdirde çalışana ait kıdem tazminatı tutarını eşi talep edebilir. Çünkü 1475 sayılı İş Kanununun 14’ncü maddesi işçinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kıdem tazminatının ödeneceğini belirtmektedir.

[**Çalışılan işyeri devredildiğinde işçiler kıdem tazminatı talep edebilirler mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse12)

Çalışılan işyeri devredildiğinde işçiler kıdem tazminatı talep edemezler. İşyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işleme dayanılarak bir başka işverene devredildiğinde, mevcut iş sözleşmeleri tüm hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Dolayısıyla işçiler devri gerekçe göstererek hizmet akdini feshedemez ve kıdem tazminatı talep edemezler.

[**Çalışma süresinin bir kısmını kısmi süreli, bir kısmını tam süreli çalışan bir işçinin kıdemi nasıl hesaplanır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse13)

İşçinin ilk işe giriş tarihi ile işten ayrılış tarihi arasındaki süre ne kadarsa, kıdem tazminatı da bu süre üzerinden son almış olduğu brüt ücretine göre hesaplanacaktır.

[**Daha önce çalıştığı kamu kurumundan kıdem tazminatı alarak ayrılan çalışan, daha sonra başka bir kamu kurumunda çalışmaya başlarsa, kıdem tazminatına esas süre ne kadar olur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse14)

Daha önceki süre dikkate alınmayarak, ikinci kamu kurumundaki hizmet üzerinden kıdem tazminatına hak kazanılır.

[**Daha önceki hizmetinden dolayı kıdem tazminatı alan işçi, tekrar aynı işyerinde çalışmaya devam ederse, daha önceki süre için tekrar kıdem tazminatı alabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse15)

Alamaz. 1475 sayılı İş Kanununda aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ve ikramiye ödenmeyeceğini belirtmektedir.

[**Deniz İş Kanununa göre kıdem tazminatının hesaplanması ne üzerinden yapılır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse16)

Deniz İş Kanununa göre kıdem tazminatının hesaplanması son ücret üzerinden yapılmaktadır.

[**Deniz İş Kanununa göre on bir ay 15 gün hizmeti olan gemiadamı kıdem tazminatına hak kazanır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse17)

Deniz İş Kanununa göre on bir ay 15 gün hizmeti olan gemiadamı kıdem tazminatına hak kazanamaz. Çünkü, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 20’nci maddesinde hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl ibaresi yer aldığından kıdem tazminatı almak için hizmet süresi en az 1 yıl olmalıdır.

[**Devir ve el değiştirme halinde işlemiş kıdem tazminatlarından kim sorumludur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse18)

İşyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.

[**Emekli olduktan sonra çalışan bir işçi kıdem tazminatına hak kazanabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse19)

Emekli olmuş bir işçinin iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak bir şekilde sona ermesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanır.

[**Evlilik nedeni ile işten ayrılan kadının kıdem tazminatı alabilmesi için gereken şartlar nelerdir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse20)

Yasal düzenleme gereği; Kadın işçilerin evlilik nedeni ile işten ayrılması durumunda, çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir. Bu haktan yararlanılabilmesi için; iş sözleşmesinin evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde yazılı olarak feshi, evliliği gösteren belgenin işverene sunulması, feshin gerekçesinin evlilik olduğunun açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

[**Gazetecinin ölümü sebebiyle iş akdinin sona ermesi halinde eşi ve çocuklarına hangi tutarda ölüm tazminatı verilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse21)

Gazetecinin ölümü sebebiyle iş akdinin sona ermesi halinde, eşi ve çocuklarına ve bunlar bulunmadığı takdirde geçimi kendisine terettüp eden ailesi efradına müteveffanın aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere, kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı verilir.

[**Gemi adamının hizmet akdi işverence kötü niyetli olarak feshedildiği tespit edilirse ödeyeceği tazminat tutarı kaç kat olarak belirlenir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse22)

Gemiadamının sendikaya üye olması, şikayete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkarılması hallerinde ve genel olarak hizmet aktini bozma hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda “B” bendinde yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir

[**Hamilelik veya doğum nedeni ile işten ayrılan işçi, kıdem tazminatına hak kazanır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse23)

İşten kendi isteğiyle (istifa) ayrılan işçinin, herhangi bir tazminat hakkı oluşmamaktadır. Yasal düzenleme açısından hamilelik veya doğum nedenine dayalı işten ayrılmalar istifa olarak değerlendirildiğinden, bu nedenlerle işten ayrılan işçi tazminat haklarından vazgeçmiş sayılmaktadır.

[**İş akdi feshedilecek işçinin kıdem tazminatı hangi tutarda ödenir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse24)

Mülga 1475 Sayılı İş Yasasının 14 maddesi 4857 Sayılı İş Yasasının 120 maddeleri gereği her tam yıl için bir aylık son almış bulunduğu brüt ücret üzerinden, artan kısımlar ise orantılı olarak hesap edilir.

[**İşçinin ölmesi haline kıdem tazminatını mirasçılar alabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse25)

Kıdem tazminatından, ölen işçinin mirasçıları da yararlanabilir.

[**İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi ve evlilik nedeniyle ayrılan kadın işçi kıdem tazminatı alabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse26)

Kural olarak işten kendi isteğiyle (istifa) ayrılan işçi, kıdem tazminatı alamamaktadır. Ancak; iş sözleşmesinin askerlik görevi, emeklilik hakkının elde edilmesi, sağlık problemlerinin işin yapılmasına sürekli bir biçimde engel oluşturduğunun belgelenmesi, işverenin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davranışlarda bulunması nedenleri ile işçi tarafından feshi halinde (istifa), çalışma süresinin en az 1 yıl olması koşulu ile kıdem tazminatı hakkı alınabilmektedir. Yasal düzenleme gereği; Kadın işçilerin evlilik nedeni ile işten ayrılması durumunda, çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir. Bu haktan yararlanılabilmesi için; iş sözleşmesinin evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde yazılı olarak feshi, evliliği gösteren belgenin işverene sunulması, feshin gerekçesinin evlilik olduğunun açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

[**İşveren işçinin iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II ( Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri) gerekçesiyle feshederse işçi kıdem tazminatına hak kazanır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse27)

Kıdem tazminatına hak kazanamaz. Çünkü, Mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğü devam eden 14’ncü maddesinde işveren tarafından Bu Kanunun 17’nci ( 4857/25’nci madde) maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işverence feshedilirse kişiye kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmektedir.

[**İşveren tarafından ücreti ödenmeyen gemiadamı tek taraflı hizmet akdini feshederse kıdem tazminatına hak kazanır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse28)

İşveren tarafından ücreti ödenmeyen gemiadamı tek taraflı hizmet akdini feshederse kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Çünkü, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 20’nci maddesi ve 14’üncü maddesinin II’nci bendine göre kıdem tazminatının ödeneceği belirtilmektedir.

[**İşyeri devredilen işçinin eski tazminatlarından yeni şirket mi eski şirket mi sorumludur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse29)

Devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

[**İşyerinde 10 yıldan beri çalışan işçi, ne kadarlık ücret tutarında kıdem tazminatı alabilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse30)

1475 sayılı İş Kanununun 14’ncü maddesinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmektedir. Dolayısıyla, işçi her yıl için 30 günlük olmak üzere toplam 300 günlük ücreti tutarında yani 10 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanır.

[**İşyerinde çırak olarak çalışan bir kişi işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı alabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse31)

Alamaz. Çünkü kıdem tazminatı hakkı İş Kanununa tabi işçiler için sağlanmıştır.

[**İşyerinin satılması durumunda işçi kıdem tazminatının ödenmesini isteyebilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse32)

Herhangi bir işyerinin kısmen veya tümüyle devredilmesi durumunda, söz konusu işyerinde çalışmakta olanlar aynı şartlarla çalışmaya devam edeceklerdir. İşyerinin devri, çalışanların yasal hakları konusunda herhangi bir kayba yol açmayacak, çalışanlara işyerinin devri nedeni ile kıdem tazminatı ödenmesi gerekmeyecektir. Gerek kıdem tazminatı, gerekse yıllık ücretli izin haklarının belirlenmesi gerektiğinde devir öncesi ve devir sonrası oluşan toplam çalışma süresi esas alınacaktır.

[**İşyerinin taşınması veya çalışma şartlarının değiştirilmesi halinde işçi kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse33)

İşveren işçi ilişkileri, yasa ile belirlenen esaslar çerçevesinde iş sözleşmelerinde düzenlenmektedir. Bu kapsamda; işin niteliği, görev tanımları, çalışma süre ve koşulları, işçiye ödenecek ücret ve diğer esaslar iş sözleşmelerinde düzenlenmektedir. İş sözleşmesi hükümleri, işyeri uygulamaları veya çalışma koşulları konusunda değişiklik yapmak isteyen işveren, durumu yazılı olarak bildirmek ve işçinin onayını almakla yükümlüdür. İşçi tarafından 6 gün içinde kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamamaktadır. İş sözleşmesinin bu nedenle feshi halinde, kıdem tazminatı ve bildirim süreleri konusundaki yükümlülüklere bağlı kalınacaktır.

[**Kıdem tazminatı hakkı nasıl hesaplanır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse34)

Herhangi bir iş sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektiren bir nedenle feshi durumunda, çalışılan her tam yıl için 30 günlük brüt ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Bir yıldan artan süreler de oranlanarak hesaplamaya dahil edilecektir. Kıdem tazminatı hesaplamaları sırasında işçiye ödenen ücretin yanı sıra, kendisine düzenli olarak sağlanan tüm para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin (yol parası, yemek parası, düzenli olmak koşuluyla ikramiye ödemeleri vb.) brüt tutarları dikkate alınmaktadır. Her tam çalışma yılı için ödenen kıdem tazminatı tutarı, fesih tarihinde geçerli olan kıdem tazminatı tavanı ile sınırlandırılmıştır.

[**Kıdem tazminatı hesaplanırken ücrete hangi ödemeler dahil edilir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse35)

Kıdem tazminatı hesaplanırken ücrete hangi ödemeler dahil edilir? - Çıplak ücret - Yemek yardımı - Kasa tazminatı - Gıda yardımı - Yakacak yardımı - Eğitim yardımı - Konut yardımı - Giyecek yardımı - Erzak yardımı - Sosyal yardım niteliğindeki ayakkabı ya da bedeli - Unvan tazminatı - Aile yardımı - Çocuk yardımı - Temettü - Havlu ve sabun yardımı ( işyerinde kullanılacaksa tazminat hesabında dikkate alınmaz) - Taşıt yardımı - Yıpranma tazminatı - Kalifiye -Nitelik zammı - Sağlık yardımı - Mali sorumluluk tazminatı - Devamlı ödenen primle

[**Kıdem tazminatı hesaplanırken ücrete hangi ödemeler dâhil edilmez?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse36)

Kıdem tazminatı hesaplanırken ücrete hangi ödemeler dahil edilmez? - Yıllık izin ücreti - Evlenme yardımı - Hafta tatil ücreti - Bayram harçlığı - Hastalık yardımı - Genel tatil ücreti - Doğum yardımı - Ölüm yardımı - İzin harçlığı - Jestiyon ödemeleri - Teşvik ikramiyesi ve primleri, jübile ikramiyesi - Seyahat primleri - Devamlılık göstermeyen primler - Fazla çalışma ücreti - İş arama yardımı - Harcırah - Bir defalık verilen ikramiyeler - İş elbisesi ve koruyucu malzeme bedelleri

[**Kıdem tazminatı taksitle ödenebilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse37)

Kıdem tazminatı ilke olarak iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte peşin olarak ödenmesi gerekmektedir. Ancak, işçi ile işveren anlaşırsa taksitle ödemede mümkündür.

[**Kıdem tazminatım zamanında ödenmezse faiz istenilebilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse38)

İstenilebilir. Çünkü, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmedileceği 1475 sayılı İş Kanununun 14’ncü maddesinde belirtilmektedir.

[**Kıdem tazminatında her yıl için ödenecek 30 günlük ücret artar mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse39)

Kıdem tazminatında her yıl için ödenecek 30 günlük ücret artabilir. 1475 sayılı İş Kanununun 14’ncü maddesinde kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük sürenin hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebileceğini belirtmektedir.

[**Kıdem tazminatında her yıl için ödenecek 30 günlük ücret artmaz mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse40)

Kıdem tazminatında her yıl için ödenecek 30 günlük ücret artabilir. 1475 sayılı İş Kanununun 14’ncü maddesi, kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük sürenin hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebileceğini belirtmektedir.

[**Kıdem tazminatından hesaplanırken kesinti yapılır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse41)

Kıdem tazminatından sadece damga vergisi kesilmektedir, başka kesinti yapılmamaktadır.

[**Kıdem tazminatının ödenmesi için gereken koşullar nelerdir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse42)

1475/14 kapsamında çalışanlara belirli şartlarla kıdem tazminatı ödenmektedir. Buna göre: -Aynı işverene bağlı çalışma süresinin en az 1 yıl olması, -İş sözleşmesinin işveren tarafından iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri dışındaki nedenlerle, -İşçi tarafından sağlık, iyi niyet ve ahlak kuralarına aykırılık veya işyerinde işin durması ve benzeri nedenlerle, -Askerlik görevi nedeni ile, -Emeklilik hakkının elde edilmesi veya bu kapsamda yaş dışında gereken sigortalılık süresi ve prim gününün doldurulması nedeni ile, -Kadın işçinin evlenmesi nedeni ile evlenme tarihi itibariyle 1 yıl içinde başvurması şartıyla, -İşçinin ölümü nedeni ile,iş sözleşmesinin feshi halinde çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir. İşten kendi isteğiyle ayrılan işçi ve evlilik nedeniyle ayrılan işçi kıdem tazminatı alabilir mi? Kural olarak işten kendi isteğiyle (istifa) ayrılan işçi, kıdem tazminatı alamamaktadır. Ancak; iş sözleşmesinin askerlik görevi, emeklilik hakkının elde edilmesi, sağlık problemlerinin işin yapılmasına sürekli bir biçimde engel oluşturduğunun belgelenmesi, işverenin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davranışlarda bulunması nedenleri ile işçi tarafından feshi halinde (istifa), çalışma süresinin en az 1 yıl olması koşulu ile kıdem tazminatı hakkı alınabilmektedir. Yasal düzenleme gereği; Kadın işçilerin evlilik nedeni ile işten ayrılması durumunda, çalışma süresinin gerektirdiği kıdem tazminatı ödenmektedir. Bu haktan yararlanılabilmesi için; iş sözleşmesinin evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde yazılı olarak feshi, evliliği gösteren belgenin işverene sunulması, feshin gerekçesinin evlilik olduğunun açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

[**Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda ne olur?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse43)

İş Kanununa göre kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davalarda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre akdin feshi tarihinden itibaren bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmedecektir.

[**Malulen emekli olarak işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanır mı?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse44)

Malulen emekli olarak işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Çünkü, 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14’ncü maddesi uyarınca malullük aylığı almak amacıyla işten ayrılma kıdem tazminatına hak kazanılan hallerdendir.

[**Ölen gemiadamının kıdem tazminatı kime ödenmektedir?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse45)

Gemiadamının ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılarına ödenir.

[**Özel sektörde çalışanın, kaç yıldan sonra istifa sonucu kıdem tazminatı hakkı vardır?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse46)

Kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler gereği, iş sözleşmesini kendi isteğiyle fesih eden işçinin (istifa), herhangi bir tazminat hakkı oluşmamaktadır. Çalışma süresinin belirli bir süreyi aşması, bu konudaki genel uygulamayı değiştirmemektedir.

[**Ücreti artırılmayan işçi kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir mi?**](http://www.alo170.gov.tr/#collapse47)

Ücretlerin hangi dönemlerde veya oranlarda artırılacağına ilişkin herhangi bir çerçeve belirlenmiş durumda değildir. Ücret uygulamaları konusundaki yasal düzenleme asgari ücretin altında ücretle işçi çalıştırılamayacağı ile sınırlıdır. Bunun ötesinde ücret uygulamalarına ilişkin esaslar, iş sözleşmelerinde belirlenebilmektedir. İş sözleşmesinde bağlayıcı bir hüküm bulunmaması halinde, uygulamaya ilişkin inisiyatif işverene aittir. İş sözleşmesinde herhangi bir hüküm bulunmamasına karşın, ücret artışlarındaki anlaşmazlık nedeni ile işten ayrılan işçi istifa etmiş sayılacağından, herhangi bir tazminat hakkı oluşmayacaktır

**[Üç yıldan beri A işyerinde çalışan ve askere gideceğinden dolayı işi bırakacak olan gemiadamı kıdem tazminatına hak kazanır mı?](http://www.alo170.gov.tr/%22%20%5Cl%20%22collapse48)**

Üç yıldan beri A işyerinde çalışan ve askere gideceğinden dolayı işi bırakacak olan gemiadamı kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Çünkü, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 20’nci maddesi uyarınca muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla işten ayrılma kıdem tazminatına hak kazanılan hallerdendir.