



www.mevzuattakip.com.tr

Belediye Şirketi Yöneticisi ve Çalışanlarının Kıdem Tazminatı

İçişleri Bakanlığı Kontrolörü Mehmet Koyuncu tarafından kaleme alınan bu yazıda belediye şirketi yöneticileri ve çalışanlarının iş akdine son verilmesi halinde bu kişilere ödenecek olan kıdem tazminatı değerlendirilmiştir.

BELEDİYE ŞİRKETİ YÖNETİCİSİ VE ÇALIŞANLARININ KIDEM TAZMİNATI

Mehmet KOYUNCU

İçişleri Bakanlığı Kontrolörü

1. Giriş

Kıdem tazminatı genel olarak çalışanın belirli sebeplerle işine son verilmesi durumunda geçmiş hizmetlerinin karşılığı olarak çalışana toplu şekilde ödenecek parayı ifade etmektedir. Bilindiği gibi 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 70'inci maddesine göre belediyeler şirket kurabilmektedir. Ayrıca 696 sayılı KHK ile birlikte personel istihdamına yönelik şirket kurulması zorunlu hale getirilmiştir. Bu yazıda belediye şirketi yöneticileri ve çalışanlarının iş akdine son verilmesi halinde bu kişilere ödenecek olan kıdem tazminatı değerlendirilecektir.

2. Genel Olarak Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı ödenmesinin başlıca sebepleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinde sayılan işçinin haklı sebeplerle iş akdini sonlandırma şartlarının oluşması veya aynı kanunun 25'inci maddesinde sayılan işverenin haklı sebeplerle iş akdini sonlandırma şartlarının yerine gelmemesidir. Kıdem tazminatına hak kazanabilme koşulları ise; 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi iş sözleşmesine bağlı olarak çalışıyor olmak, iş akdinin feshinden önce en az bir yıl süreyle çalışıyor olmak, iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermesidir.

Kıdem tazminatı işçinin en son aldığı giydirilmiş brüt ücret (vergi, SGK primi, yemek yardımı vs.) üzerinden hesaplanmalıdır. İşçinin çalıştığı her yıl için 30 günlük brüt ücret üzerinden toplam tutar hesap edilerek ödenir. Ancak 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun halen yürürlükte olan 14'üncü maddesine göre ödenebilecek bir tavan miktar bulunmaktadır. 2024 yılı için bu tutar 35.058,58 TL'dir.

3. Belediye Şirketi Çalışanlarının Kıdem Tazminatı

696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 04.12.2017 tarihi itibarıyla belediyelerde hizmet alımı yoluyla çalışan işçiler, belediyelerin kurmuş oldukları şirket bünyesinde istihdam edilmeye başlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112'nci maddesine göre belediye şirketi çalışanlarının kıdem tazminatı belediye tarafından ödenecektir. Çünkü söz konusu maddede alt işverenin değişip değişmediğine bakılmaksızın aynı kamu kuruluşu işyerinde çalışan işçilerin kıdem tazminatının üst işveren olan kamu kuruluşu tarafından ödeneceği belirtilmiştir. Anayasa Mahkemesinin E. 2019/42- K.2019/73 sayılı kararı gereğince de 11.09.2014 tarihinden sonra imzalanan sözleşmeler için belediye tarafından ödenen kıdem tazminatı, alt işverenlere rücu edilecektir. Taşeron firmalar harici belediye şirketinin payına düşen kıdem tazminatının ödenmesi halinde belediye şirketine de rücu edilmesi gereklidir. Aksi durum kamu zararı olarak değerlendirilebilecektir.

Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 122'nci maddesi gereğince aynı alt işveren bünyesinde farklı belediyelerde çalışan işçinin kıdem tazminatı son çalıştığı belediye tarafından ödenerek diğer belediyelere rücu edilecektir.

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın 31.07.2023 tarih E-53773008-622.02-7013208 sayılı görüşüne göre farklı kurum ve kuruluşlarda ve farklı firmalarda çalışmakta iken iş akdi herhangi bir nedenle sona ermiş olanların daha sonra belediye işçisi olarak çalışmaya başlamış olması halinde önceki dönemlere ilişkin kıdem tazminatından belediyenin sorumlu olmayacağı belirtilmiştir.

4. Belediye Şirketi Yöneticilerinin Kıdem Tazminatı

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 394'üncü maddesinde anonim şirket yöneticilerinin ücret veya huzur hakkı alabileceği, aynı Kanunun 616'nci maddesinde limited şirket yöneticilerinin ücret alabileceği belirtilmiştir. Ancak Kanun'da limited şirket yöneticilerine huzur hakkı ödenemeyeceği belirtilmediğinden, limited şirket yöneticilerine de huzur hakkı ödenebilecektir.

Kıdem tazminatı ödenebilmesi için kişinin öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi iş sözleşmesine bağlı olarak çalışıyor olması gerekmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu da aynı şekilde değerlendirmektedir ki Kanunun 4'üncü maddesinde huzur hakkı alan kişi hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışıyor ise

sigorta primine tabi olacağı, eğer hizmet akdine bağlı olarak çalışmıyor ise prime tabi olmayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla belediye şirketi yöneticilerinin kıdem tazminatını hak edebilmesi için öncelikle şirket ve kişi arasından bir hizmet sözleşmesi düzenlenip düzenlenmediğine, daha sonra kişiye herhangi bir ödeme yapılıp yapılmadığına son olarak da eğer bir ödeme yapılıyor ise bu ödemenin ücret olarak mı yoksa huzur hakkı olarak mı yapıldığına bakılmalıdır.

Daha önceki yazılarımızda da belirttiğimiz gibi belediye başkanı, belediyede görevli memur ve belediye meclis üyesi limited şirkette tek başına müdür olarak görev yapamayacak; limited şirketin müdürler kurulunda veya anonim şirketin yönetim kurulunda kurumunu temsilen bulunabilecektir. Ancak uygulamada belediye başkanı, belediyede görevli memur, belediye meclis üyesi veya üçüncü bir kişi şirket yöneticisi olarak görev almaktadır. 31 Mart 2024'te yapılan mahalli idareler seçimleriyle belediye başkanı ve meclis üyelerinde önemli değişiklikler ortaya çıkmıştır. Söz konusu değişikliklerin şirket yöneticisi değişikliğini de beraberinde getireceği aşikardır.

Şirket yöneticiliği görevi bir hizmet sözleşmesine bağlanmış ise yapılan ödemeler, ücret veya huzur hakkı olup olmadığına bakılmaksızın sigorta primine tabi olacak ve kıdem tazminatına hak doğuracaktır. Eğer bir hizmet sözleşmesi bulunmuyor ve ödeme ücret adı altında yapılıyor ise yine sigorta primine tabi olup kıdem tazminatı ödenecektir. Ancak yapılan ödeme huzur hakkı ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4'üncü maddesi gereğince sigorta primine tabi olmayıp kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 61'inci maddesine göre huzur hakkı da gelir olarak sayıldığından huzur hakkı ödemelerinde gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılacaktır.

5. Sonuç

Kıdem tazminatı çalışanın belirli sebeplerle işine son verilmesi durumunda geçmiş hizmetlerinin karşılığı olarak çalışana yapılan ödemedir. Kıdem tazminatı ödenebilmesi için, "4857 sayılı İş Kanunu'na tabi iş sözleşmesine bağlı olarak çalışıyor olmak, iş akdinin feshinden önce en az bir yıl süreyle çalışıyor olmak, iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermek" şartlarının gerçekleşmesi gereklidir.

Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 112'nci maddesine göre belediye şirketi çalışanlarının kıdem tazminatı belediye tarafından ödenecek olup 696 sayılı KHK öncesi hizmet alımı yapılan şirkete rücu edilecektir. Belediye şirketinde çalıştırılan süre için ödenen kısım da belediye şirketine rücu edilecektir. Belediye şirketi yöneticiliğinde ise şirket ve kişi arasında hizmet sözleşmesi düzenlenmiş ise ödemenin ücret veya huzur hakkı olup olmadığına bakılmaksızın sigorta primi ödenecek ve kıdem tazminatı hakkı doğacaktır. Ancak eğer bir hizmet sözleşmesi bulunmuyor ve ödeme huzur hakkı adı altında yapılıyor ise sigorta primi ödemesi yapılmayacak ve kıdem tazminatı ödenmeyecektir.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: etin Emeç Bulvari Hürriyet Cad. No: 2/12 ankaya ANKARA