

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KIDEM TAZMİNATI TAHSİLİNDE YAŞANAN
PROBLEMLER VE KIDEM TAZMİNATI FONU:
İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

Fazilet İrem GÜR YİĞİT

2501171404

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU

İSTANBUL – 2022

ÖZ
KIDEM TAZMİNATI TAHSİLİNDE YAŞANAN PROBLEMLER VE KIDEM
TAZMİNATI FONU: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ
FAZİLET İREM GÜR YİĞİT

Kıdem tazminatı, Türk İş Hukukunda yer aldığı günden bu yana farklı kurumlarla ilişkilendirilmiş, muhtelif işlevleri bünyesinde barındırmış, çalışma hayatının daima önde gelen sorunlarından biri olmuştur. Bu durumun ortaya çıkmasında, Türkiye işgücü piyasalarının kendine özgü yapısı ve sosyal devlet anlayışının zayıflığı, çalışma hayatında yer alması gereken bazı kurumların yer almaması/eksik şekilde yer alması ve kimi popülist politikaların etkili olduğu söylenebilir.

Kıdem tazminatının işçiler bakımından en problemli yanı, tahsilde yaşanan sorunlardır. Bu bakımdan kıdem tazminatı tahsilinde işçi kesimin yaşadığı problemlerin neler olduğu bu tezin konusunu oluşturmaktadır. Kıdem tazminatına hak kazandığı halde işçilerin ne kadarının kıdem tazminatını alabildiği, kıdem tazminatı alınamamasında etkili olan nedenlerin neler olduğu ve kıdem tazminatının fona devrine yönelik olarak işçi kesiminin tutumunun tespit edilmesi bu araştırmanın amacıdır. Kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan sorunları tespit edebilmek amacıyla işini yeni kaybetmiş ve işsizlik sigortasına başvuruda bulunmuş kişilerle bir anket çalışması gerçekleştirilmiş, anketten elde edilen verilerin analiz edilmesinde frekans ve ki-kare bağımsızlık testlerinden yararlanılmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan anket çalışması ve analizler neticesinde kıdem tazminatı tahsilinde problemlerin devam ettiği tespit edilmiştir. Kıdem tazminatı konusunda yaşanan problemlere çözüm oluşturma noktasında kıdem tazminatının fona devrine, işçi kesiminin ağırlıklı olarak olumsuz ve kararsız bir tutumda olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kıdem Tazminatı, Tahsil Sorunları, Kıdem Tazminatı Ödenme Oranı, Kıdem Tazminatı Ödenmeme Sebepleri, Kıdem Tazminatı Fonu



ABSTRACT
PROBLEMS EXPERIENCED IN SEVERANCE PAY COLLECTION AND
SEVERANCE PAY FUND: THE CASE OF ISTANBUL PROVINCE

FAZİLET İREM GÜR YİĞİT

Severance pay has always been one of the leading problems of working life, which has been associated with different institutions, embodied various functions, since the day it took place in Turkish labor law. It can be said that the unique structure of the Turkish labor market and the weakness of the social state understanding, the absence/incomplete involvement of some institutions that should take place in the working life and some populist policies are effective in the emergence of this situation.

The most problematic aspect of severance pay for workers is the problems experienced in collection. In this respect, the problems experienced by the workers in the collection of severance pay constitute the subject of this thesis. The aim of this research is to determine how many of the workers can receive severance pay even though they are entitled to severance pay, what are the effective reasons for not receiving severance pay, and to determine the attitude of the workers towards the transfer of severance pay to the fund. In order to determine the problems experienced in the collection of severance pay, a survey was conducted with people who had just lost their job and applied for unemployment insurance, and frequency and chi-square independence tests were used to analyze the data obtained from the survey.

As a result of the survey and analysis conducted within the scope of the research, it has been determined that the problems in the collection of severance pay continue. It has been concluded that the transfer of the severance pay to the fund at the point of creating a solution to the problems experienced in the issue of severance pay, and that the workers' sector has a predominantly negative and indecisive attitude.

Keywords: Severance Pay, Collection Problems, Severance Pay Payment Rate, Reasons for Not Paying Severance Pay, Severance Pay Fund

ÖNSÖZ

İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıran nedenlerden birine dayanarak sona ermesi ve kıdem şartının sağlanması neticesinde işçi, kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir. Ancak kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan sorunlar, durumun söz konusu iki şartı sağlamaktan çok daha karmaşık olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda işçilerin ne kadarının kıdem tazminatını alabildiği, kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan sorunların neler olduğu, işçinin sahip olduğu niteliklerin ve çalışma hayatının bazı kurum ve parametrelerinin kıdem tazminatı tahsilinde etkili olup olmadığının araştırılması gereklidir. Kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan sorunların, kıdem tazminatının fona devri üzerinde anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığı da tespit edilmelidir. Söz konusu gereklilikler neticesinde İstanbul İŞKUR hizmet merkezlerinde işini yeni kaybetmiş kişilerle bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması Covid-19 salgın kısıtlamaların son derece katı biçimde uygulandığı bir dönemde gerçekleştirildiği için birtakım aksaklıklar yaşanmış, verinin elde edilmesi biraz zaman almıştır. Ancak yine de evreni en iyi şekilde temsil eden 383 örnekleme ulaşılabilmektedir. Bu yönüyle oldukça zor bir dönemde anketi doldurarak bu araştırmanın yapılmasında büyük pay sahibi olan tüm katılımcılara sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Bu çalışmanın yapılması sürecinde gerek kaynakların sağlanması gerekse yapıcı eleştirileri ve değerli yönlendirmeleri için danışmanım ve sevgili hocam Prof. Dr. Halil İbrahim Sarioğlu'na çok teşekkür ederim. Tezin yazım sürecinde ilgili kaynaklara ulaşmamda sağladığı katkı için Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Erol Hocama teşekkürlerimi sunuyorum. Anket çalışmasının gerçekleştirilmesinde, katkılarından dolayı İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Yunus Yelmen'e şükranlarımı sunarım. Tezin analiz kısmında sunduğu değerli katkılar için arkadaşım Sezgin Uysal'a teşekkürü bir borç bilmekteyim. Tezin yazım sürecinde kimi zaman boşluğa düştüğümde beni daima motive eden oda arkadaşım Arş. Gör. Sera Yıldırım Dalyan'a, Arş. Gör. Ömer Koç'a, Arş. Gör. Betül Tozar'a, Arş. Gör. Kübra Polat'a ve güzel kalpli arkadaşım Ezgi Ünal'a çok teşekkür ediyorum. Hayatımın hemen her döneminde olduğu gibi bu döneminde de desteğini esirgemeyen biricik ablam Mehtap Tunçel'e, Fazilet Gür'e ve Reyhan Gür'e çok teşekkür ederim. Emeklerinin karşılığını

asla ödeyemeyeceğim, her zaman yanımda olan kıymetlilerim annem ve babama her şey için sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Son olarak gerek tezin yazım sürecindeki katkıları gerekse bu süreçteki tüm zorluklara katlanmamı sağlayan, hayatıma giren en güzel insana, sevgili eşim Yunus Yiğit'e sonsuz teşekkürler.

Fazilet İrem GÜR YİĞİT

İstanbul, 2022



İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
GRAFİKLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATI KAVRAMININ HUKUKİ ÇERÇEVESİ

1.1. Kıdem Tazminatı Kavramı ve Hukuki Niteliği	4
1.1.1. Kıdem Tazminatı Kavramı	4
1.1.2. Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği	4
1.1.2.1. “Ücret” Görüşü	5
1.1.2.2. “Tazminat” Görüşü	6
1.1.2.3. “İkramiye” Görüşü	7
1.1.2.4. “İşsizlik Sigortası” Görüşü	8
1.1.2.5. “İş Güvencesi” Görüşü	11
1.1.2.6. Kendine Özgü Bir Kurum Olduğu Yönündeki Görüş	12
1.2. Kıdem Tazminatının Tarihsel Gelişimi	13
1.2.1. 3008 Sayılı İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı	13
1.2.2. 931 Sayılı Kanun’da Kıdem Tazminatı	14
1.2.3. 1475 Sayılı Kanun’da Kıdem Tazminatı	15
1.2.4. 4857 Sayılı Kanun’da Kıdem Tazminatı	18
1.3. Kıdem Tazminatı Kurumunun Bünyesinde Barındırdığı Problemler	18
1.3.1. İş Kanunundan Kaynaklanan Problemler	18
1.3.1.1. ‘Kıdem’ Şartından Kaynaklanan Problemler	18
1.3.1.1.1. Kıdemin Başlangıcı ve Bitişi	19
1.3.1.1.2. Kıdeme Dahil Edilebilecek/Edilemeyecek Süreler	20
1.3.1.1.2.1. İş Sözleşmesinin Askıda Olduğu Sürelerin Kıdeme Etkisi	20
1.3.1.1.2.2. Fasıllı Çalışma Halinde Kıdemin Hesaplanması	26

1.3.1.1.2.3. Değişik Kamu Kuruluşlarında Çalışma Halinde Kıdem Tazminatının Hesaplanması.....	28
1.3.1.1.2.4. Farklı İş Kanunlarına Tabi Çalışanların Kıdem Tazminatının Hesaplanması.....	29
1.3.1.1.2.5. İşyeri Devri Halinde Kıdem Tazminatının Hesaplanması ..	30
1.3.1.2. İş Sözleşmesinin Sona Erme Şeklinden Kaynaklanan Problemler	31
1.3.1.2.1. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Süre Sonunda Kendiliğinden Sona Ermesi Halinde Kıdem Tazminatına Hak Kazanılamaması.....	31
1.3.1.2.2. İş Sözleşmesinin İkale İle Sona Erdirilmesi	33
1.3.1.3. İş Kanunu’nun Kapsamı Dışında Kalanların Kıdem Tazminatından Faydalanamamaları	35
1.3.1.4. 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu’na Göre Ticari Şirketlerin Birleşme, Bölünme ve Tür Değiştirme Yoluyla Devrinin Kıdem Tazminatına Etkisi.....	36
1.3.2. Kıdem Tazminatı Uygulamasından Kaynaklanan Sorunlar.....	37
1.3.2.1. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Feshi.....	37
1.3.2.2. İşverenin İflası	38
1.3.2.3. Alt İşverenlik Uygulamasının Kıdem Tazminatı Tahsilinde Yol Açtığı Sorunlar	40
1.3.2.4. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırılık Nedeniyle Feshinin Kıdem Tazminatı Uygulamasında Yaratdığı Sorunlar.....	43

İKİNCİ BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATI FONU VE DÜNYA UYGULAMASI

2.1. Türkiye’de Kıdem Tazminatı Fonu Konusunda Hazırlanan Kanun Taslakları ve Değerlendirmesi.....	44
2.1.1. 1976 Tarihli “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslağı”.....	45
2.1.1.1. Fonun Kişiler Açısından Kapsamı.....	45
2.1.1.2. Kıdem Tazminatının Fondan Karşılandığı Haller	45
2.1.1.3. Fona Ödenmesi Gereken Prim Miktarı.....	46
2.1.1.4. Kıdem Tazminatı Miktarı	46
2.1.1.5. Fonun Yönetimi ve İdari Yapısı	47
2.1.2. 1980 Tarihli “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı”.....	47
2.1.2.1. Fonun Kişiler Açısından Kapsamı.....	48

2.1.2.2.	Kıdem Tazminatının Fondan Karşılandığı Haller	48
2.1.2.3.	Fona Ödenmesi Gereken Prim Miktarı ve Borçlanma.....	48
2.1.2.4.	Kıdem Tazminatı Miktarı	49
2.1.2.5.	Fonun Yönetimi	49
2.1.3.	1984 Tarihli “Kıdem Tazminatı Fon Taslağı”	49
2.1.3.1.	Fonun Kişiler Açısından Kapsamı	49
2.1.3.2.	Kıdem Tazminatının Fondan Karşılandığı Haller	51
2.1.3.3.	Fona Ödenmesi Gereken Prim Miktarı ve Borçlanma.....	52
2.1.3.4.	Kıdem Tazminatı Miktarı	53
2.1.3.5.	Fonun Yönetimi	53
2.1.4.	2002 Tarihli “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı ”	53
2.1.4.1.	Fonun Kişiler Açısından Kapsamı	54
2.1.4.3.	Kıdem Tazminatının Fondan Karşılandığı Haller	55
2.1.4.4.	Kıdem Tazminatı Miktarı	56
2.1.4.5.	Fona Ödenmesi Gereken Prim Oranı.....	57
2.1.4.6.	Fonun Yönetimi	57
2.2.	Kıdem Tazminatı Fonu Uygulayan Ülke Örnekleri	58
2.2.1.	Avusturya’da Kıdem Tazminatı Fonu.....	58
2.2.2.	Brezilya’da Kıdem Tazminatı Fonu	62
2.2.3.	İtalya’da Kıdem Tazminatı Fonu	66
2.2.4.	Şili’de Kıdem Tazminatı Fonu.....	69

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATI UYGULAMASINDA YAŞANAN SORUNLAR VE KIDEM TAZMİNATI FON SİSTEMİ: İSTANBUL ÖRNEĞİ

3.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	73
3.2.	Araştırmanın Kapsamı.....	74
3.3.	Araştırmanın Yöntemi	74
3.4.	Araştırmanın Sınırlılıkları	75
3.5.	Araştırmanın Bulguları.....	75
3.5.1.	Örneklemin Demografik Bilgileri	76
3.5.2.	Çalışma Yaşamına Yönelik Bulgular.....	78
3.5.2.1.	Eğitim Seviyesi-Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi.....	78

3.5.2.2.	Çalışma Süresi- Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi.....	80
3.5.2.3.	İşyeri Büyüklüğü-Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi	82
3.5.2.4.	Çalışılan İşkoluna Göre Kıdem Tazminatı Alıp Alamama Durumu.....	84
3.5.2.5.	Ücret-Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi	85
3.5.2.6.	Sözleşmenin Sona Erme Nedeni-Kıdem tazminatı Tahsili İlişkisi.....	88
3.5.2.7.	Kıdem Tazminatı Tahsilinde Yaşanan Sorunlar	91
3.5.2.8.	Kıdem Tazminatı Tahsilinde Yaşanan Sorunları Çözmede Başvurulan Yöntemler	96
3.5.2.9.	Sendikaya Üye Olup Olmama-Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi .	96
3.5.3.	Kıdem Tazminatı Fonuna Yönelik Bulgular.....	98
3.5.3.1.	Örneklemin Kıdem Tazminatı Fonu Konusunda Bilgi Seviyesi ..	99
3.5.3.2.	Kıdem Tazminatının Fona Devrine Katılım-Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi.....	100
3.5.3.3.	Kıdem Tazminatının Fona Devrine Katılmama/Kararsız Olma Nedenleri.....	102
3.5.3.4.	Kurulması Düşünülen Kıdem Tazminatı Fonunun Yapısına Yönelik Tutum.....	104
SONUÇ.....		106
KAYNAKÇA		109
EKLER.....		130

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Seçili Ülkelerde Kıdem Tazminatı Miktarı ve İşsizlik Sigortası Uygulamaları	10
Tablo 2. Eğitim Seviyesine Göre Kıdem Tazminatı Alınıp Alınamama Durumu	79
Tablo 3. Eğitim Seviyesi- Kıdem Tazminatı Alıp Alınama İlişkisi Ki-kare Testi	79
Tablo 4. Çalışma Süresine Göre Kıdem Tazminatı Alınıp Alınamama Durumu.....	81
Tablo 5. Çalışma Süresi- Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi Ki-kare Testi	81
Tablo 6. Örneklemenin Son Çalıştığı İşyerindeki Kişi Sayısına Göre Dağılımı	82
Tablo 7. İşyeri Büyüklüğüne Göre Kıdem Tazminatı Alıp Alınamama Durumu.....	83
Tablo 8. İşyeri Büyüklüğü-Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi Ki-kare Testi	84
Tablo 9. Ücrete Göre Kıdem Tazminatı Alıp Alınamama Durumu	87
Tablo 10. Ücret- Kıdem Tazminatı Alıp Alınama İlişkisi Ki-kare Testi.....	87
Tablo 11. İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedenine Göre Kıdem Tazminatı Alıp Alınamama Durumu	90
Tablo 12. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi- Kıdem Tazminatı Alıp Alınama İlişkisi Ki-Kare Testi	90
Tablo 13. Sendika Üyeliğine Göre Kıdem Tazminatı Alıp Alınama Durumu.....	97
Tablo 14. Sendika Üyeliği-Kıdem Tazminatı Alıp Alınama İlişkisi Ki-kare Testi.	98
Tablo 15. Kıdem Tazminatı Alıp Alınamaya Göre Kıdem Tazminatının Fona Devrine Katılım.....	101
Tablo 16. Kıdem Tazminatının Fona Devrine Katılım-Kıdem Tazminatı Alıp Alınama İlişkisi Ki-kare Testi	102

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı.....	76
Grafik 2. İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılım	77
Grafik 3. İstihdamın Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı	78
Grafik 4. Örneklemin Çalışma Süreleri	80
Grafik 5. Örneklemin Çalıştığı İşkollarına Göre Dağılımı	85
Grafik 6. Örneklemin Son İşyerinde Aldığı Ücrete Göre Dağılımı.....	86
Grafik 7. Örneklemin Sözleşmenin Sona Erme Nedenlerine Göre Dağılımı	88
Grafik 8. Örneklemin Kıdem Tazminatı Alıp Alamama Durumuna Göre Dağılımı	91
Grafik 9. Kıdem Tazminatı Alınamama Nedenleri.....	92
Grafik 10. Kıdem Tazminatı Tahsilinde İşverenle Uyuşmazlık Yaşanıp Yaşanmadığı	93
Grafik 11. Kıdem Tazminatı Alınamadığı Halde Şikayette Bulunmama Nedenleri	94
Grafik 12. Örneklemin Mevcut Kıdem Tazminatı Sistemine Yönelik Tutumu	95
Grafik 13. Kıdem Tazminatı Tahsilinde Yaşanan Problemi Çözmede Başvurulan Yöntemler.....	96
Grafik 14. Örneklemin Kıdem Tazminatı Fonu Konusunda Bilgi Durumu	99
Grafik 15. Örneklemin Kıdem Tazminatı Alacağıının Devlet Garantisinde Bir Fona Devir Edilmesi Önerisine Katılım Düzeyi	100
Grafik 16. Kıdem Tazminatının Fona Devrine Katılmama/Kararsız Olma Nedenleri	103
Grafik 17. Kurulması Düşünülen Kıdem Tazminatı Fonu Nasıl Olmalıdır?	104

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
FTGS	: Fundo de Grantia por tempo de serviço (Hizmet Süresi Uzunluğu Garanti Fonu)
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İİK	: İcra ve İflas Kanunu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KHK	: Kamu Hükümünde Kararname
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCMB	: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TRF	: Trattamento di fine rapporto (İstihdam Sözleşmesinin Sonu Tazminatı)
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

GİRİŞ

Kıdem tazminatı, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile Türk İş Hukuku'na girmiş, ülkemizin içinde bulunduğu siyasi ve ekonomik koşullarla birlikte değişimlere uğramış dinamik bir kurumdur. Kıdem tazminatı, zaman içerisinde farklı kurumlarla ilişkilendirilmiş ve bu çerçevede farklı işlevleri üstlenmiştir. Kıdem tazminatının hukuki niteliği hususundaki belirsizlik halen devam etmekte olup, söz konusu belirsizliği ortadan kaldıracak fikir birliği öğretide mevcut değildir. Bu yönüyle kıdem tazminatının çeşitli fonksiyonları bünyesinde barındıran kompleks bir kurum olduğunu ifade etmek yanlış olmasa gerektir.

Bilindiği üzere işçinin kıdem tazminatına hakkı, iş sözleşmesinin ilgili kanunlarda ifade edildiği şekilde sona ermesine ve süre şartının sağlanmış olmasıyla doğmakla birlikte kıdem tazminatı tahsili bakımından karşılaşılan problemler, durumun daha karmaşık olduğunu göstermekte, bu da konunun önemini artırmaktadır. Bu kapsamda iş sözleşmesi kıdem tazminatını hak edecek şekilde sona eren işçilerin ne kadarının kıdem tazminatını alabildiği, kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan problemlerin neler olduğu, kıdem tazminatını alamayan işçilerin hangi hak arama yöntemlerine başvurduğu, kıdem tazminatı uygulaması bakımında işçi kesiminin yaşadığı sorunları daha doğru şekilde belirleyebilmek için araştırılması gereken konulardır.

Kıdem tazminatı tahsil edilememesinde bazı faktörlerin etkili olduğu öğretide çoğu kez teorik olarak dile getirilmekle birlikte bu konuda yapılan alan çalışmaları nicel olarak oldukça yetersizdir. Bu açıdan eğitimin, kıdem, işyeri büyüklüğünün, sendikalı olup olmamanın, ücret seviyesinin, iş sözleşmesinin sona erme nedeninin kıdem tazminatı tahsilinde etkili olup olmadığı, söz konusu eksikliğin giderilmesi bakımından cevaplanması gerekli sorulardır.

Türk İş Hukuku'nda öteden beri gerek işçi gerek işveren gerekse devlet tarafından kıdem tazminatı konusunda problemlerin yaşandığı dile getirilmektedir. Nitekim söz konusu görüş ayrılıkları, kıdem tazminatının çok sayıda yasal düzenleme ile Kanunun en uzun maddesi halini almasına sebebiyet vermiştir. Bu problemleri aşabilmek için çoğu kez önerilen model kıdem tazminatı fon sistemidir. Bu kapsamda

kıdem tazminatı ödemesinde fon modeli ile ilgili olarak çeşitli taslak metinler hazırlanmış, 7. Çalışma Meclisi (1984) kıdem tazminatında fon sistemi konusunda tek gündem maddesiyle toplanmıştır. Ancak tüm bu çabalara rağmen sosyal tarafların görüş birliği sağlayamaması neticesinde kıdem tazminatının fondan karşılanması mümkün olmamıştır.

Kıdem tazminatı tahsilinde karşılaşılan sorunların işçilerin kıdem tazminatı fonuna yönelik tutumlarını ne şekilde etkilediği sorusu önem arz etmektedir. İşçi kesiminin kıdem tazminatının fona devrine yönelik tutumu, işçilerin kıdem tazminatı fon sistemi hakkında bildikleri/bilmediklerinin neler olduğunu tespit edebilmek anlamlı olacaktır.

Kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan sorunların neler olduğu ve bu sorunların işçi kesiminin kıdem tazminatı fon sistemine yönelik tutumu konusunda etkili olup olmadığının araştırıldığı bu tezin ilk bölümünde, kıdem tazminatı hukuki yönü ve uygulamasında yaşanan problemler itibariyle incelenmiştir. Bu kapsamda Türk İş Hukukunda kıdem tazminatının hukuki boyutu ve tarihsel gelişimi incelenmiş ve öğretilde ifade edildiği şekliyle kıdem tazminatı konusunda yaşanan sorunların nedenleri irdelenmiştir. Kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan sorunlar hukuk ve hukuk dışındaki kaynaklardan beslenmektedir. Örneğin ‘kıdem’ koşulunun sağlanması bakımından yaşanan sorunların kaynağını İş Kanunu oluşturmakta iken, iş sözleşmesinin işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle feshi, çoğu zaman kıdem tazminatı ödememek için işverenin başvurduğu bir uygulama problemi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tezin ikinci bölümünde kıdem tazminatı fonu ve dünyada uygulandığı incelenmiştir. Bu bağlamda Türkiye’de kıdem tazminatı fonu konusunda hazırlanan taslak metinlerin değerlendirilmesi yapılmış, söz konusu metinlerin eksiklikleri ifade edilmiş ve fon taslakları bazı yönlerden karşılaştırılmıştır. Aynı zamanda kıdem tazminatında fon sistemini uygulayan ülkeler belirlenmiş ve bu ülkelerin uyguladıkları sistemler detaylı biçimde ele alınmıştır.

Tezin üçüncü bölümünde kıdem tazminatı uygulaması bakımından yaşanan sorunların neler olduğu ve bu sorunları çözmeye fon sisteminin işçi kesimi bakımından

kabul seviyesinin tespiti amaçlanmıştır. Söz konusu amacın gerçekleştirilmesi için yapılan anket çalışması, benzer çalışmalardan bazı noktalarda farklılaşmaktadır. Buna göre kıdem tazminatının tahsil edilememesinde etkili olan faktörlerin analiz edilmesi mevcut kıdem tazminatı sistemine yönelik tutumun belirlenmesi ve kıdem tazminatı fonu hususunda işçi kesiminin bilgi düzeyinin ölçülmesiyle literatüre katkı sağlanması hedeflenmiştir. Hak ettiği halde işçilerin ne kadarının kıdem tazminatını alabildiği, kıdem tazminatı tahsilinde hangi faktörlerin etkili olduğu, kıdem tazminatını alamayan işçilerin haklarını ne ölçüde aradığı ve bu hususta hangi yöntemlere başvurduğu, işçilerin mevcut kıdem tazminatı sistemine yönelik tutumu araştırılmış ve işçi kesiminin kıdem tazminatının fona devrine yönelik tutumu ölçülmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KIDEM TAZMİNATI KAVRAMININ HUKUKİ ÇERÇEVESİ

1.1. Kıdem Tazminatı Kavramı ve Hukuki Niteliği

1.1.1. Kıdem Tazminatı Kavramı

‘Kıdem’ bir görevde rütbece eskilik, bir görevde geçirilen süre manasına gelmektedir¹. Tazminat ise haksız fiil sonucunda zarar görenin uğramış olduğu maddi veya manevi zararın, zarar veren tarafından giderilmesi demektir².

Kıdem tazminatı Türk İş Hukuku yazınında farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bir görüşe göre kıdem tazminatı, “kanunen sayılı hallerle iş sözleşmesi sona eren işçiye, belirli süre çalışmış olması şartıyla, hizmet süresine ve ücretine göre değişen miktarda işveren tarafından ödenmesi gereken bir miktar para”³ iken diğer bir görüşe göre ise “iş sözleşmesi belirli hallerde sona eren işçiye (veya mirasçılarına) durumuna göre aynı veya farklı işverenler nezdindeki hizmet süreleri dikkate alınarak ödenmesi gereken bir miktar para”dır⁴. Yargıtay’a göre ise kıdem tazminatı “işverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu para” şeklinde tanımlanmıştır⁵. Bu tanımlardan yola çıkarak kıdem tazminatı işçinin, işverenin aynı ya da değişik işyerlerinde bir yıl çalışmış olması, iş sözleşmesinin 1475 ve 6356 sayılı Kanunlarda ifade edilen belirli sebeplerle sona ermesi neticesinde işverence ödenen para şeklinde tanımlanabilir.

1.1.2. Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği

Türk çalışma yaşamının önemli konularından birini oluşturan kıdem tazminatı, geçirdiği sosyal, ekonomik ve hukuki süreçler göz önüne alındığında farklı kurumlarla ilişkilendirilmiştir. Bu nedenle kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda bir görüş

¹ Türk Dil Kurumu Sözlükleri, (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/?kelime=KIDEM> , 26.12.2019.

² Turgut Akıntürk, Derya Ateş Karaman, **Borçlar Hukuku**, 18. bs., İstanbul, Beta Yayınları, Ocak 2012, s. 92

³ Ünal Narmanlıoğlu, **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1973, s.4.

⁴ Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 12. Bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, Eylül 2018, s.357.

⁵ Yargıtay 22. H.D. 22.05.2018. E. 2015/32427. K. 2018/12713.

birliği söz konusu değildir. Kıdem tazminatının geçirdiği kanun değişiklikleri dikkate alındığında, hukuki niteliği konusundaki muhtelif dūřünceleri şöyle özetlemek mümkündür.

1.1.2.1. “Ücret” Görüşü

Kıdem tazminatının hukuki niteliğini ortaya koyabilmek amacıyla ileri sürülen fikirlerden birisini kıdem tazminatının ödenmesi ertelenmiş bir ücret olduğu görüşü oluşturmaktadır. Kıdem tazminatının ücret mahiyetinde olduğunun önde gelen savunucusu Türk-İş’tir. Nitekim Türk-İş kıdem tazminatını “işçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığı ve onun ücreti içinde yer alan ücret mahiyetinde bir gelirdir” şeklinde tanımlamaktadır⁶.

Kıdem tazminatının ücret olduğu görüşü pek çok noktada eleştiriye uğramaktadır. İlk olarak, kıdem tazminatının kanunda belirtilen belirli hallerin gerçekleşmesi şartına bağlı olarak elde edilebilir oluşu, onu ücret niteliğinden uzaklaştırmaktadır. Ücret, sözleşme her ne şekilde sona ermiş olursa olsun hak edilebilir mahiyetteyken kıdem tazminatı salt Kanunda ifade edilen durumların gerçekleşmesiyle işçiye ödenmektedir. Dolayısıyla eğer kıdem tazminatı ücret olarak kabul edilirse, hak edilişinin fesih şekliyle ilişkilendirilmesi yasal düzenleme açısından uygun olmayacaktır⁷. Ancak kıdem tazminatının Kanunca belirlenen kıdem tazminatı hak etme koşulları, onu ücret niteliğinden ayırma için yeterli değildir. Dünyada uygulanan kıdem tazminatı sistemlerine bakıldığında örneğin İtalya’da sözleşme her ne şekilde sona ermiş olursa olsun, işçi kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir. Dolayısıyla Kanun dikkate alınarak değerlendirme yapıldığında söz konusu görüş madde hükümlerince doğru iken, küresel düzende aynı görüşün geçerli olmadığının örnekleri mevcuttur.

⁶ TÜRK-İş, 6. Genel Kurul alışmaları, No:50, TÜRK-İş Yayınları, 1966, s. 70.

⁷ Murat Özveri, Kıdem Tazminatı: Fon Yerine Güvence Gereksinimi, TÜRK-İş Yayınları, 2019, s. 21.

Ücretin bir iş karşılığı elde edilebilir olması, kıdem tazminatını ücret olarak niteleyen görüşü zayıflatmaktadır. Nitekim ücret işçinin iş görmesinin karşılığı iken kıdem tazminatı sadece kanunun aradığı koşulların varlığı halinde talep edilebilir⁸.

Yargıtay da kıdem tazminatının ücret niteliğinde olmadığı görüşündedir. 4857 sayılı Kanunun 35. maddesine göre işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez. Yargıtay bir kararında “kıdem tazminatı gibi bir ödentinin ücretten sayılacağına dair bir hüküm bulunmadığından”⁹ hareketle anılan gelirin tamamının haczedilebileceğini ve dolayısıyla da kıdem tazminatının ücret niteliğinde olmadığı görüşündedir.

1.1.2.2. “Tazminat” Görüşü

Kıdem tazminatının gerçek ve teknik anlamda bir tazminat olup olmadığı görüşü tartışmalıdır. Kıdem tazminatının teknik manada bir tazminat olabilmesi için tazminat borcunun kaynağını oluşturan fiilin hukuka aykırı olması gerekmektedir. Borçlar Kanunu’nun 49.maddesine göre “kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren bu zararı gidermekle yükümlüdür”. Dolayısıyla bu maddedeki hüküm göz önüne alındığında, teknik manada bir tazminattan bahsedebilmek için hukuka aykırı bir fiil, bu fiille kişiye zarar verilmesi ve fiille zarar arasında nedensellik bağının bulunması gerekmektedir¹⁰. Kıdem tazminatının teknik manada bir tazminat olduğunu kabul eden görüşe göre “tazminat konusunda hukuk literatüründe meydana gelen hızlı gelişme artık klasik kusur mesuliyetini çoktan geride bırakmış ve kusursuz mesuliyet kavramını ortaya çıkarmıştır. İşverenin kusuru olmasa dahi işçinin o işyerinden ayrılırken bir yandan yıpranması öte yandan da işini kaybetmesi sebebiyle bir tehlike ile karşılaşması kendisine bir tazminat ödenmesini zaruri kılmaktadır. Bu görüş çeşitli safhalardan geçtikten sonra halen Türk Yargıtay’ı tarafından kabul edilmiş, 931 sayılı Kanunda da kıdem tazminatı adı altında düzenlenmiştir”¹¹.

⁸ Narmanlıoğlu, **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, s. 327.

⁹ Yargıtay 8. H.D. 31.10.2017, E. 2015/12552, K. 2017/14170.

¹⁰ M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-2**, 14. bs., İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2018, s. 12-39.

¹¹ Metin Kutal, **İş Hukuku (1), (Ferdî İş Münasebetleri)**, İstanbul 1969 (Teksir), s. 165.

Kıdem tazminatının gerçek manada bir tazminat niteliğinde olduğunu iddia eden görüşe birtakım eleştirirler yöneltmiştir. Buna göre tazminatın varlığından bahsedebilmek için ortada hukuka aykırı bir fiilin, kusurun ve nihayetinde bir zararın olması beklenmektedir. Oysa kıdem tazminatı hak etme koşulları düşünüldüğünde, kimi durumlarda işçi sözleşmeyi feshetmesi halinde de kıdem tazminatı alabilmekte ve burada bir zararın varlığından bahsedilememektedir. Benzer şekilde, işçinin kusurlu davranışı sonucunda iş sözleşmesinin feshinde dahi işçi kıdem tazminatı alabilmektedir. Örneğin iş sözleşmesinin İş Kanunu m.25/1'e göre işçinin derli toplu olmayan yaşantısı sebebiyle işveren tarafından feshi, iş sözleşmesinin işçi tarafından muvazzaf askerlik, emeklilik, toptan ödeme alma, evlilik gibi durumlarda feshedilmesi hallerinde kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi, kıdem tazminatının tazminat niteliğinde olmadığını görüşünü güçlendirmektedir.

1.1.2.3. “İkramiye” Görüşü

Kıdem tazminatının ikramiye olduğunu kabul eden görüşe göre, kıdem tazminatı işçinin aynı işyerinde uzun yıllar boyunca işverene bağlılıkla çalışması neticesinde verilen bir nevi ödüdür. Bu görüşü benimseyenlere göre, işçi uzun yıllar boyunca dürüstçe iş görerek görevini yerine getirmiş, işyerine katkıda bulunmuştur. Bu nedenle işten ayrılırken de kendisine ikramiye verilmesi gerekmektedir. Öğretide söz konusu görüşün benimsenmesinin ana nedeni kıdem tazminatının 3008 sayılı Kanunda yer alış şekli ile ilgilidir. Nitekim 3008 sayılı Kanuna göre işçinin kıdem tazminatını hak edebilmesi salt beş iş senesi çalışması koşuluna bağlanmıştır. Ayrıca salt 3008 sayılı kanun değil, onu izleyen diğer kanunlarda da bu tazminatın işçinin işyerine bağlılığı sonucu verildiği iddia edilmekte, gerekçe olarak da iş sözleşmesinin İş K. m.25/II hükümlerine göre feshi halinde işçinin kıdem tazminatı alamaması gösterilmektedir. Çünkü söz konusu madde genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırı olan halleri ifade etmektedir¹². Fakat zaman içinde kıdem tazminatının hak ediş koşullarında birtakım değişimler meydana gelmiş, bu açıdan da kıdem tazminatının bir ikramiye niteliğinde olduğunu savunan görüş popülerliğini kaybetmiştir. Nitekim artık kıdem tazminatını elde edebilmek için sadece uzun yıllar çalışmak bu

¹² Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 2. bs., Ankara, 2018, s. 310.

‘ödüllendirme’ için yeterli olmamakta, başka birtakım kriterlerin de mevcut olması gerekmektedir. Kıdem tazminatının ikramiye mahiyetinde olmadığına bir diğer kanıtı ise, İş Kanunu’na tabi bir işçinin kendi kusuru neticesinde bir hastalığa yakalanması halinde kıdem tazminatına hak kazanmasıdır. Bu durumun sadakat ve bağlılığın bir ödülü olmadığı açıktır. Yine işverenin işçinin yeterliliğini(yetersizliğini) neden göstererek iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmesi halinde de bir ödüllendirmeden bahsetmek uygun olmayacaktır¹³.

1.1.2.4. “İşsizlik Sigortası” Görüşü

Kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda ileri sürülen bir diğer görüş ise, bu tazminatın işçinin işsiz kalması neticesinde yaşadığı gelir kaybını telafi etmeyi sağlayan bir nevi işsizlik tazminatı olduğudur. Öğretide kıdem tazminatı ve işsizlik sigortasının ilişkilendirilmesinin temel nedeni 931 sayılı Kanun gerekesidir. Gerekeçde “*Yürürlükteki İş Kanunu’nun 13. maddesindeki kıdem tazminatına ilişkin hükümler müstesna hakların korunması bakımından esas itibariyle aynen bırakılmıştır. Ancak, bu tasarının hazırlanması sırasında kıdem tazminatı müessesesinin iş hayatına ilişkin sakıncaları yönünden yapılan çeşitli itirazlar göz önünde tutulmakla beraber bu hakkın kaldırılmasının kazanılmış haklar bakımından sakıncaları düşünülerek ve henüz işsizlik sigortasının da kurulmadığı göz önünde tutularak bu konunun sözü geçen sigortanın kuruluşu sırasında tekrar ele alınması uygun görülmüştür.*” denilmek suretiyle kıdem tazminatı işsizlik sigortasının o dönem için ülkemizde mevcut olmayışının bir çeşit telafisi gibi gösterilmiştir. Ülkemizde işsizlik sigortasının olmadığı dönemler kıdem tazminatının Türk hukukunda hızla gelişmesine zemin hazırlamıştır¹⁴. Ancak kıdem tazminatı ve işsizlik sigortasının muadil kurumlar olduğunu söyleyebilmek epey güçtür¹⁵. Ayrıca kıdem tazminatının elde ediliş koşulları ile işsizlik sigortasının faydalanma koşulları birbirinden oldukça farklıdır. Nitekim kıdem tazminatına hak kazanmak için işçinin yeni bir iş bulamayışı şart değildir. Yani işçi iş sözleşmesinin sona ermesinin akabinde

¹³ Narmanlıoğlu, a.g.e, s.331, Cengiz Abbasgil, **İş Hukukunda Kıdem Tazminatı ve Uygulaması**, İstanbul, Yasa Yayınları, 1994, s. 52

¹⁴ Metin Kutal, “Türkiye’de Kıdem Tazminatının Gelişmesinin Nedenleri”, **TDS Kıdem Tazminatı Sempozyumu**, İstanbul, Ceylan Yayınları, 1985, s. 62

¹⁵ Kerim Anadolu, **İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, Kasım 2002, s. 87

başka bir işe girmiş olduğu halde, eğer kanun maddesindeki gerekli koşulları sağlamışsa kıdem tazminatı alabilecektir. Ayrıca emeklilik ve ölüm hallerinde hak kazanılan kıdem tazminatının da işsizlik sigortasıyla ilişkilendirilmesi mümkün değildir¹⁶.

Kıdem tazminatı tarihsel gelişimi bakımından değerlendirildiğinde TİSK, bu kurumun işsizlik sigortası fonksiyonunu da içerdiğini gerek önceki dönem yayınlarında gerekse daha güncel faaliyet raporlarında ifade etmektedir¹⁷. Dolayısıyla TİSK sistemimizde artık işsizlik sigortasının da mevcut olduğunu gerekçe göstererek, kıdem tazminatı müessesesinin yeniden düzenlenmesini talep etmektedir.

Kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası aynı amaca hizmet eden kurumlar olmamakla birlikte, uygulamada kıdem tazminatının işsizliğin meydana getirdiği yükü hafifletmede etkili olduğu bilinmektedir. Söz konusu iki kurum arasındaki ilişkiye daha yakından bakabilmek için aşağıda Tablo 1 aracılığıyla seçili ülkelerde işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı uygulamalarına yer verilmiştir.

¹⁶ Süleyman Başterzi, “Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi” **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XLIV, 1995, s. 319.

¹⁷ TİSK, “26. Genel Faaliyet Raporu” (Çevrimiçi) <https://www.tisk.org.tr/yayin/26-GENEL-KURUL-FAALİYET-RAPORU.pdf> Erişim Tarihi: 20.09.2019, TİSK, **İşsizlik Sigortası Konusunda Görüş ve Öneriler**, Ankara, TİSK İnceleme Yayınları 7

Tablo 1. Seçili Ülkelerde Kıdem Tazminatı Miktarı ve İşsizlik Sigortası Uygulamaları

Ülkeler	Kıdem Tazminatı Miktarı	İşsizlik Sigortası Ön Şartı	İşsizlik Sigortası Ödenek Miktarı	Verilen Ödenek Süresi
Türkiye	Her yıl için 30 günlük ücret	Son 120 gün prim ödemek	Son 4 aylık ortalama kazancın %40'ı	600 gün için 180gün 900 gün için 240 gün 1080 gün için 300 gün
Almanya	Her yıl için 15 günlük ücret	Son 2 yılda en az 12 ay prim ödemek	Çocuk sahipleri için net ücretin %67'si, diğerleri için %60'ı	6-24 ay
Avusturya	Fon sistemi mevcuttur. Prim oranı aylık ücretin %1.53'üdür.	Son 24 ay içerisinde en az 52 hafta prim ödemek	Net gelirin %55'i	20-52 hafta
Belçika	Net ücret ile işsizlik sigortası ödeneği arasındaki farkın yarısı (sadece toplu işçi çıkarmada.)	21-42 ay içinde 321- 624 gün prim ödemek	İlk 3 ay ücretin %65'i sonraki 9 ay %60'ı	Süre sınırı yoktur fakat zamanla miktar azalır
Brezilya	Fon sistemi mevcuttur. Her ay için işveren tarafından ücretin %8'i kadar prim, haksız fesih halinde kıdem tazminatının %40'ı tutarında ilave tazminat ödenir.	İlk talep için 18 ayda en az 12 ay maaş almak 2. talep için 12 ayda 9 ay 3 ve üzeri talep için en az 6 ay çalışmak	Son 3 aylık ücret ortalamasına göre değişen miktarlar	Sigorta kapsamında olunan süreye göre 3-5 ay arasında değişir
Çin	Her yıl için 30 günlük ücret	En az 1 yıl sigortalı olarak çalışmak	Yerel kamu yardımından fazla, yerel asgari ücretten az olmak üzere yerel hükümetçe belirlenir	5 yıl ve daha < için 1 yıl 5-10 yıl için 1.5 yıl 10 yıl ve > 2 yıl
Danimarka	Mavi yakalılar için zorunlu bir düzenleme yoktur. Beyaz yakalılara ise haksız fesih durumunda 12 ve 17 yıllık kıdem için sırasıyla 1 ve 3 aylık ücret tutarında tazminat ödenir	En az 1 yıl işsizlik fonuna üye olmak ve son 3 yılda en az 233.376 Kron kazanmış olmak	Tam zamanlı çalışanlar için aylık en fazla 18.866 DKK, kısmi zamanlılar için 12.577 DKK	En fazla 3 yıllık periyot içinde 2 yıl
Fransa	Her hizmet yılı için aylık ücretin 1/5'i. 10 yıldan fazla kıdem için ilaveten aylık ücretin 2/5'i	Önceki 28 ayda en az 88 gün çalışmak	Son 12 aydaki günlük ortalama ücretin %57-%75'i. Önceki gelirin %90'ından fazla olamaz	Katkıda bulunulan süre (max 24 ay), 50 yaş ve > için 36 aya kadar çıkabilir
İngiltere	18-21 yaş arası her bir yıllık çalışma için ½ haftalık ücret; 22-40 yaş arası için 1 haftalık ücret; 41 ve yaş üzeri için 1.5 haftalık ücret	Son 2 yılda çalışmış olmak ve ulusal sigorta primi ödemek	24 yaşa kadar £58.90 25 yaş ve üzeri £74.35	182 gün(yaklaşık 6 ay)
İspanya	En fazla 12 aya kadar olmak üzere her bir hizmet yılı için 20 günlük ücret	Son 6 yılda en az 360 gün prim ödemek	İlk 180 gün için son 6 aylık kazancın %70'i, daha sonrası için %50'si	120-720 gün
İtalya	Fon sistemi mevcuttur. Yıllık ücretin 13.5'e bölünmesi ve her hizmet yılı için %1.5, ve enflasyon farkı eklenmek suretiyle formüle edilmiştir.	Son 4 yılda en az 13 hafta son 12 ayda en az 30 gün sigorta kapsamında olmak	Aylık kazanç 1221,44€'ya kadar ise kazancın %75'i, bu miktardan fazla ise %50'si. Ödenecek azami tutar 2019 yılı için 1328,76 €'dur	İşsiz kalmadan önceki 4 yılda katkı yapılan hafta sayısının yarısı
Hollanda	Her çalışan 6 ay için aylık ücretin 1/6'sı, 10 yıl ve üzeri çalışan her 6 ay için ilaveten aylık ücretin 1/4'ü. 25'ten fazla işçinin çalıştığı, işçinin 50 yaşın üzerinde olduğu ve işveren için 10 yıldır hizmet görmesi halinde her 6 ay için aylık ücretin yarısı	Son 36 haftada en az 26 hafta çalışmak	İlk 2 ay için son kazancın %75'i, daha sonrası için %70'i. İlk 10 yılda her bir yıllık çalışma için 1 aylık işsizlik ödeneği verilir. 11. yıldan sonra ise aylık ödeneğin yarısı kadar ödeme yapılır.	3-38 ay

Kaynak: ILO, Eurofound, Social Security Administration ve European Comission verilerinden derlenmiştir.

Tablo 1’de seçili ülkelerde uygulanmakta olan kıdem tazminatı sistemleri ve işsizlik sigortası uygulamaları incelenmiştir. Görüldüğü üzere kimi ülkelerde kıdem tazminatı mevcutken, kimilerinde ise düzenleme toplu iş sözleşmeleriyle birlikte uygulanmaktadır. Benzer şekilde seçili ülkelerde işsizlik sigortasının muhtelif şekillerde uygulandığı görülmektedir. Kimi ülkelerde yararlanma şartı daha kolay, ödenek miktarı daha kısıtlı şekilde belirlenmişken, bazılarında ise şartlar ağır olmakla birlikte ödenek miktarı ve süre daha esnek düzenlenmiştir.

Her ne kadar kıdem tazminatı ve işsizlik sigortasının hukuki açıdan farklı niteliklerde olduğunu ifade etmek doğru olsa da ekonomik ve sosyal açıdan bu iki kurumun birbirinin tamamlayıcısı olduğunu söyleyebiliriz. Örneğin ülkemiz ve Almanya’da uygulanan kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası kriterleri ve miktarları göz önüne alındığında, ülkemizde olması gereken durum açısından kıdem tazminatı daha fazla, işsizlik sigortası daha az ekonomik tatmin sağlarken, Almanya’da vaziyetin tam tersi yönde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu iki kurumu ikame kurumlar olarak değerlendiren görüş yanlış olmayıp, eksiktir. Kanaatimizce bu iki kurum tamamlayıcı mahiyettedir.

1.1.2.5. “İş Güvencesi” Görüşü

İş güvencesi, işverenin iş sözleşmesini feshederken haklı bir sebebe dayanması, söz konusu sebebin haklılığının yargı organı tarafından denetlenebilirliği ve bu neticede işçinin işe iadesi ya da tazminat ödenmesini ihtiva eden, en basit tabirle amacı işçinin işini koruyabilmesi şeklinde ifade edilebilecek bir kavramdır¹⁸.

Kıdem tazminatının iş güvencesi sağlayan bir önlem olduğu yönündeki görüşün ana kaynağı, kıdem tazminatının zaman geçtikçe ağırlaşan miktarıdır. Kıdem tazminatı miktarı arttıkça işverenin iş sözleşmesini keyfi olarak feshetmesinin bedeli de artmış olacak, böylece söz konusu kurum iş güvencesi fonksiyonunu da kazanacaktır. Nitekim 1927 sayılı Kanun gerekçesindeki “*kıdem tazminatı müessesesinin işçilerin gelir ve iş güvenliğini sağlayıcı ve keyfi işten çıkarılma*

¹⁸ Metin Kutsal, “İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2002, s. 16; Savaş Taşkent, “Türk İş Mevzuatında İş Güvencesi Sorunu ve Hazırlanan Yasa Tasarısının Esasları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:45, 2003, s. 156.

işlemlerinin işçi aleyhine doğurduğu sonuçları giderici niteliği yanında...” ifadelerinden bu anlayışın kastedildiğini anlaşılmaktadır¹⁹.

Kıdem tazminatının iş güvencesi sağlayan bir önlem olduğu yönündeki görüş de çeşitli açılardan eleştirilmektedir. Nitekim iş güvencesi ile kıdem tazminatı arasında doğrudan bir ilişki yoktur. İş güvencesi işçiyi feshe karşı koruyan bir kurumken, kıdem tazminatı işçinin geçmiş hizmetlerinin bir miktar para ile ödüllendirilmesidir. Tarihsel süreçte değerlendirildiğinde, ülkemizde kıdem tazminatı miktarının devamlı olarak işçi lehine genişlemesinin, işçiye iş güvencesi sağlamaktan ziyade işçi devrini hızlandıracağı²⁰ ve işten çıkarmayı önlemekten ziyade daha da artıracığı²¹ iddia edilmiştir.

Kıdem tazminatının iş güvencesi sağlayan bir kurum olduğu yönündeki görüşün çıkış kaynağı sistemimizde söz konusu kurumun işlevini yeterince yerine getirememesidir ve bu neticede kıdem tazminatı ve iş güvencesi kurumlarını ilişkilendirmenin fonksiyonel açıdan çok da yanlış olmadığını söylemek mümkündür.

1.1.2.6. Kendine Özgü Bir Kurum Olduğu Yönündeki Görüş

Kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda ileri sürülen görüşlerden biri de onun, kendine özgü bir kurum olduğudur. Gerek yabancı gerekse Türk doktrininde, kıdem tazminatının kendine özgü bir kurum olduğu görüşü baskındır²².Gerçekten de kıdem tazminatını yukarıda sayılan görüşlerle bağdaştırmak tam olarak mümkün olmadığından, bu görüş daha fazla taraftar bulmaktadır.

Kıdem tazminatının hukuki niteliğini belirlemek amacıyla ifade edilen görüşlerin hemen hepsinin haklılık payı mevcuttur. Aslında mevcut durumun temel

¹⁹ Ercan Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 1999, s. 32.

²⁰ Can Tuncay, “İş Güvencesi, İşletme Güvencesi, Kıdem tazminatı ve İşsizlik Sigortası Üzerine”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.VIII, S:1, Ocak 1994, s. 6; Devrim Ulucan vd., **İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi) ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi**, İstanbul, Türkiye Denizciler Sendikası, 1993, s. 21; Metin Kutal, “İş Güvencesinin İktisadi ve Sosyal Etkileri Üzerine Bazı Düşünceler” **İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları**, Ankara, Kamu-İş, 1993, s. 21.

²¹ Nusret Ekin, “Kıdem Tazminatında Yeni Yaklaşımlar”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:35-36, 1986, s.285.

²² Berin Engin, **Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1989, s.40.

sebebinin kıdem tazminatının geçirdiği değişiklikler neticesinde bu durumun kıdem tazminatının niteliğine yansımaları şeklinde özetleyebiliriz. Kıdem tazminatının yeniden düzenlenmesi neticesinde alacağı şekil ise onun daha sağlam bir zemine oturmasını sağlayıp, hukuki nitelik konusundaki görüş ayrılıklarını bertaraf edebilecektir.

1.2. Kıdem Tazminatının Tarihsel Gelişimi

Kıdem tazminatı Türk İş Hukuku açısından seksen beş yıllık bir geçmişe sahiptir. Kurum, tarihsel süreç içerisinde gerek hak ediş koşulları gerekse miktarı açısından birtakım değişimler geçirerek mevcut şeklini almıştır. Ancak kıdem tazminatı sosyal taraflar açısından her dönem için problem olmuştur ve halen bu yapıdan çok da uzak değildir. Zira günümüzde de öğretinin ve uygulamanın en dinamik ve güncel sorununu oluşturmaktadır. Bu açıdan kıdem tazminatının geçirdiği tarihsel serüveni açıklamak, konunun izahı açısından faydalı olacaktır.

1.2.1. 3008 Sayılı İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı ilk kez 12.6.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile hukukumuzda girmiştir. Kanunun 13. maddesinin sondan bir önceki fıkrasında “Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir” hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm neticesinde işçinin kıdem tazminatı talep hakkı, sözleşmenin feshi ve beş yıllık kıdem şartına bağlanmaktaydı. Maddenin uygulanmaya başlamasıyla ‘sözleşmenin feshi’nden ne anlaşılması gerektiği gerek doktrin gerekse uygulama açısından tartışmaya neden olmuştur. Önceleri işçinin sözleşmeyi feshinde kıdem tazminatı verilmeyeceği fikri hakimken, daha sonra Yargıtay söz konusu maddeyi daha geniş bir yoruma kavuşturmak suretiyle, feshin işçi veya işveren tarafından gerçekleştirilmesinin bir öneminin olmadığına karar vermiştir. Neticede kıdem tazminatı bu dönem için bir ikramiye niteliğine bürünmüştür. Mevcut hal 1950 yılına kadar geçerliliğini korumuştur²³.

²³ Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, s. 7

3008 sayılı Kanun döneminde kıdem tazminatı 5518 ve 5868 sayılı Kanunlarla iki kez esaslı değişikliğe uğramıştır. İlk olarak 25.1.1950 tarihli 5518 sayılı Kanunla, kıdem tazminatına ilişkin madde “İş akdinin işveren tarafından bu madde veya 16. maddenin I veya III numaralı fıkralarına göre ve işçi tarafından ise 15. maddenin I ve II numaralı fıkralarına dayanılarak veya askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi halinde, üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam iş yılı için işçiye 15 günlük ücret tutarında tazminat verilir

“İşçinin kıdemleri iş akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya müteaddit işyerlerinde çalıştıkları süreler nazara alınarak hesaplanır.

“İşyerinin devir ve intikali yahut diğer bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi halinde işçinin kıdemi işyerindeki hizmetleri toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise, bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikal ile birlikte devam ettiği takdirde (hilafına hüküm olmadıkça) kıdem tazminatı yeni işverene ait olur. Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla tazminat ödenmez” şeklinde değiştirilmiştir. Böylece öncekinden farklı olarak işçinin sözleşmeyi feshetmesi halinde kıdem tazminatı alabilmesi belli koşulların mevcudiyetine tabi kılınmış ve kıdem süresi işçi lehine bir vaziyete kavuşmuştur. İki yılın ardından 8.2.1952 tarihli 5868 sayılı Kanunla, mevcut maddeye “Münhasıran ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak gayesiyle iş akdini fesheden işçi, bu fıkroda yazılı bulunan tazminata hak kazanır. Ancak, sigortadan aylık veya toptan ödeme almak için akdi fesheden işçiye verilecek tazminatın hesabında işçinin yalnızca 1 Nisan 1950 tarihinden evvelki hizmet süreleri nazara alınır” hükmü eklenmiştir²⁴. Bu eklemeye kıdem tazminatı hak etme koşullarına bir yenisi daha eklenmiş, ancak fıkroda 1 Nisan 1950 tarihinden evvelki hizmet süreleri denerek bir sınırlama getirilmiştir.

1.2.2. 931 Sayılı Kanun’da Kıdem Tazminatı

931 sayılı İş Kanunu 28.7.1967 tarihinde kabul edilip, 12.8.1967 yılında yürürlüğe girmiş ve 3008 sayılı Kanunu ilga etmiştir. 931 sayılı Kanunda kıdem

²⁴ Safa Reisoglu, **1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı**, Ankara, Tütis Yayınları, 1976, s. 18.

tazminatı bağımsız bir biçimde 14. maddede düzenlenmiş ve birtakım yenilikleri ihtiva etmiştir. 931 sayılı Kanunun getirdiği yenilikleri kısaca şöyle özetleyebiliriz:

Altı aydan fazla sürelerin yıla tamamlanacağı hükmü getirilmiştir. Kanunda her tam iş yılı için kıdem tazminatı ödenmesi koşulundan vazgeçilerek her bir tam yıl için on beş günlük ücret tutarında tazminat ödeneceği kabul edilmiştir. Böylece kıdem tazminatının ödenmesi açısından iş yılı uygulamasından vazgeçilip, takvim yılı esas alınmaya başlanmıştır. Son olarak işçinin ölümü halinde kıdem tazminatının mirasçılara ödeneceği hükmü kanunlaşmıştır²⁵.

1.2.3. 1475 Sayılı Kanun’da Kıdem Tazminatı

931 sayılı İş Kanunu’nun şekil yönünden Anayasa Mahkemesince iptali üzerine, 1475 sayılı Kanun, 1.9.1971’de Resmî Gazetede yayımlanmış ancak herhangi bir hak kaybına sebebiyet verilmemesi adına yürürlük tarihi 12.11.1970 tarihi olarak belirlenmiştir. 1475 sayılı Kanunda kıdem tazminatı ile ilgili olarak, 931 sayılı Kanundan pek de farklı olmayacak şekilde, sadece iki husus ile ilgili değişikliğe gidilmiştir. Bunlardan ilki “aylık veya toptan ödeme almak için akdi fesheden işçiye verilecek tazminatın hesabında işçinin yalnızca 1 Nisan 1950 tarihinden evvelki hizmet süreleri nazara alınır” hükmünün kaldırılması; ikincisi ise “Bu süre hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine değiştirilebilir” fıkrasının 14. maddeye eklenmesidir.

Kıdem tazminatı sosyal taraflar açısından “hassas” bir konu olması sebebiyle, değişen sosyal ve ekonomik koşullar neticesinde günün koşullarına uygun olarak evrilmesi tabii karşılanmalıdır. Söz konusu müessesenin geçirdiği değişimler yukarıda sayılanla sınırlı değildir. Nitekim kıdem tazminatı, 1475 sayılı Kanun döneminde sırasıyla 1975 yılında 1927, 1980’de 2320, 1981’de 2457, 1982’de 2762, 1983’te 2869 ve 1999’da 4447 sayılı Kanunlarla değişim geçirmiştir.

İlk olarak 1927 sayılı Kanunla birlikte kıdem tazminatı ciddi bir değişim yaşamıştır. Bunları; işçinin sözleşmesini 16. maddenin III. fıkrasında belirtilen

²⁵ Kemal Oğuzman, “931 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Özellikleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 1967, C:33, S. 3-4, s.225

zorlayıcı sebeple feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanması, kıdem tazminatı hak kazanma için gerekli asgari üç yıllık sürenin bir yıla indirilmesi, kıdem tazminatı miktarı hesabında dikkate alınan on beş günlük sürenin otuz güne çıkarılması, altı ayı aşan kıdem süresinin yıla tamamlanması kuralından vazgeçilerek bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılması, kıdem tazminatının işverenlerce özel şahıs veya sigorta şirketlerince sigorta ettirilememesi, kıdem tazminatı ile ilgili bir fon kurulması, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak ücretin son ücret olduğu ve buna para ve para ile ilgili menfaatlerinde eklenebileceği, kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi şeklinde sıralamak mümkündür. Ayrıca 1927 sayılı Kanunla kıdem tazminatına sınırlama getirilmiş, kıdem tazminatının günlük asgari ücretin otuz günlük tutarının 7,5 katından fazla olamayacağı hüküm altına alınmıştır²⁶. 1927 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerle ilgili olarak son söylenmesi gereken 14. maddenin emredici nitelikte olup olmadığıdır. Bütçe-Plan Komisyonunun yaptığı inceleme neticesinde 14. Maddenin son fıkrasında yapılan değişiklik, maddenin ‘emrediciliği’ tartışmasını yaratmıştır; çünkü anılan son fıkra “Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili otuz günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir” demek suretiyle otuz günlük sürenin emredici nitelikte olmadığı, fakat maddenin diğer hükümlerinin emredici mahiyette olduğu sonucuna varmayı sağlamaktadır²⁷.

2320 sayılı Kanunla kıdem tazminatı ile ilgili yapılan değişiklikler ise şöyledir: 1927 sayılı Kanunun getirdiği üst sınırın Anayasa Mahkemesi tarafından iptali üzerine tekrardan kıdem tazminatı ile ilgili olarak üst sınır getirilmiştir. Neticede kıdem tazminatının asgari ücretin otuz günlük tutarının 7,5 katını aşamayacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca Kanunun 98. maddesine eklenen fıkrayla birlikte, kanunun çizdiği sınır dışına çıkanlar için altı aydan iki yıla kadar hapis ve yirmi bin liradan elli bin liraya kadar ağır para cezası öngörülmüştür. 2320 sayılı Kanunla getirilen bir diğer yenilik ise kıdem tazminatının tamamının gelir vergisinden muafiyetidir²⁸.

²⁶ Ferhan Tuncel, **Kıdem Tazminatı**, Ankara, TÜRK-İŞ Yayınları, 2007, s. 21.

²⁷ Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 25-26.

²⁸ Abbasgil, **a.g.e.**, s. 44.

2457 sayılı Kanunla ise, Kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin kıdem tazminatı niteliğindeki ödemelerinin de tavan sınırına tabi olacağı, aksi takdirde 98. maddede belirtilen cezai yaptırımın uygulanacağı esası getirilmiştir. Ayrıca 2320 sayılı Kanunla eklenen geçici madde ile 12.09.1980- 23.10.1980 tarihleri arasında üst sınıra bağlı olmaksızın yapılan ödemelerin geri alınamayacağı ancak üst sınırı aşan kısmın vergilendirilmesi kabul edilmiştir²⁹.

2762 sayılı Kanunla kıdem tazminatının üst sınırını belirleyen ölçü, asgari ücret yerine, “devlet memurunun bir hizmet yılı için alacağı emeklilik ikramiyesi” şeklinde yeni bir kurala bağlanmıştır.

2869 sayılı Kanunla, kıdem tazminatı hak ediş koşullarına bir yenisi daha eklenmiştir. Artık kadın işçinin evlilik tarihinden itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı esası getirilmiştir.

Son olarak 4447 sayılı Kanunla yapılan değişiklik neticesinde, emeklilik için sigortalılık süresi ve prim ödeme gününü tamamlamış olan işçi, yaş sınırını beklemeksizin işinden ayrılması halinde kıdem tazminatı alma hakkı kazanmıştır³⁰. Bu yenilikle birlikte işçinin kendi isteğiyle işinden ayrılması durumunda kıdem tazminatı hak kazanma koşullarına bir yenisi eklenmiştir³¹. Ancak söz konusu fesih hakkının işçi tarafından iş değiştirme aracı olarak kullanılması durumunda, MK m.2 kapsamında hakkın kötüye kullanılması yasağının ihlal edildiğinin kabulü gerekir³².

²⁹ Murat Özveri, “Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı” **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, C.VI, S:7, Nisan-Mayıs-Haziran 2005, s.17.

³⁰ İbrahim Subaşı, Mahmut Kabakcı, “15 Yıl + 3600 Gün = Kıdem Tazminatı?” **İş ve Hayat Dergisi**, C. IV, S: 8, 2018, s. 119.

³¹ Nizamettin Aktay, “4447 Sayılı Kanun’la 1475 Sayılı İş Kanununda Yapılan Değişiklik” **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.XV, S:6, Kasım 1999- Şubat 2000, s. 9.

³² Subaşı, Kabakcı, a.g.e., s. 131.

1.2.4. 4857 Sayılı Kanun’da Kıdem Tazminatı

4847 sayılı Kanunda kıdem tazminatı ile ilgili yeni bir düzenlemeye gidilmemiş, ilgili kanunun 120. maddesinde 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi hariç diğer maddelerinin yürürlükten kaldırıldığı hüküm altına alınmıştır.

4857 sayılı Kanunun geçici birinci maddesinde, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde 16,17 ve 26. maddelere yapılan atıfların bu Kanunun 24, 25 ve 32. maddelerine yapılmış sayılacağı ifade edilmiştir. Ayrıca 4857 sayılı Kanunun geçici 6. maddesinde, kıdem tazminatı fonunun kurulacağı, fon kurulana kadar 1475 sayılı Kanunun 14. maddesine göre kıdem tazminatı hakkının saklı tutulacağı belirtilmiştir.

Kıdem tazminatının fondan karşılanması hususunda 4857 sayılı Kanunun hazırlık çalışmaları esnasında bir taslak hazırlanmışsa da sosyal taraflar arasında konsensüs sağlanamaması sebebiyle taslak kanunlaşmamıştır³³.

1.3. Kıdem Tazminatı Kurumunun Bünyesinde Barındırdığı Problemler

1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde kıdem tazminatı hak kazanma koşulları incelendiğinde, belirli hükümlerin bir arada bulunması neticesinde bu hakkın elde edilebilir olduğu görülmektedir. Söz konusu koşulların kısaca, süre şartı ve belirli fesih halleri şeklinde tasnifi mümkündür. Bu kapsamda aşağıda başlıklar halinde kıdem tazminatının İş Kanunundan ve uygulamadan kaynaklı sorunları ele alınmıştır.

1.3.1. İş Kanunundan Kaynaklanan Problemler

1.3.1.1. ‘Kıdem’ Şartından Kaynaklanan Problemler

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için gerekli ilk koşul, sözleşmenin sona erdiği tarihte işverene ait işyeri veya işyerlerinde en az bir yıllık kıdeminin olmasıdır. Bu durum Kanunda doğrudan belirtilmemekle birlikte, “... işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir” ifadesinden kıdem tazminatına hak kazanma için ilk koşulun 1 yıllık kıdeme sahip olunması

³³ Sarper Süzek, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, (Çevrimiçi) <https://testapi.aybu.edu.tr/admin/genel/GetFile?id=294635fb-e1e8-46de-a2a5-1c48bdc22673.pdf> , Erişim Tarihi: 18.03.2022

gerektiği sonucu çıkmaktadır. Yargıtay kararlarında ise en az 1 yıllık çalışmanın nispi emredici nitelikte olduğu ve toplu yahut bireysel iş sözleşmeleriyle bu sürenin işçi lehine azaltılabileceği ifade edilmektedir³⁴.

Kıdem tazminatına hak kazanmak için işçinin en az bir yıllık kıdeminin mevcut olması gereklidir. Nitekim Kanunda “*bir yıldan arta kalan süreler için*” aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı ifade edilmekte ve bu hüküm kıdem tazminatına hak kazanmak için işçinin asgari bir yıl çalışması gerektiği sonucuna varmayı sağlamaktadır³⁵.

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli bir yıllık kıdem şartının sağlanması, bazı kötü niyetli uygulamalara zemin hazırlamaktadır. Bir yıllık kıdem koşulunun sağlanamaması için iş sözleşmesinin bir yıl dolmadan işverence sona erdirilmesi, çıktı-girdi yaptırılmak suretiyle işçinin bir yıllık kıdeminin dolmasının önüne geçilmesi, işgücü piyasalarında maalesef bilindik uygulamalardır. Söz konusu olumsuzluğun önüne geçilebilmesinde, kıdem tazminatının fona devri etkili olabilecektir.

Kıdem tazminatı hak kazanabilmek için ilk gereklilik ‘kıdem’ şartının sağlanmasıdır. Bu kapsamda bir yıllık kıdem süresinin tespiti için kıdem başlangıcı, kıdeme dahil olan süreler ve kıdem bitiş önemli arz etmektedir.

1.3.1.1.1. Kıdem Başlangıcı ve Bitişi

İşçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarih, bir yıllık kıdem süresinin de başlangıcıdır. Burada işçinin işe başlangıç tarihi ile kastedilen iş sözleşmesinin imza tarihi olmayıp, fiilen çalışmaya başlama tarihidir. Bir yıllık süre ile anlatılmak istenen ise işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihten itibaren geçecek olan 365 gündür³⁶. İşçi çalışmaya hazır olduğu halde işverenin işi kabulde temerrüde düşmesi halinde, işçi çalışmadığı halde tıpkı çalışıyormuş gibi işçilik haklarından faydalanmaktadır. Bu

³⁴ Yargıtay 9. H.D., 24.02.2016, E. 2014/30839, K. 2016/3851.

³⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 320, Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 30. bs., İstanbul, Beta, 2017, s. 604.

³⁶ Akyiğit, **İş Hukuku**, s. 376.

durumda işçinin kıdemi, iş görme ediminin işverene sunulduğu tarihten itibaren başlayacaktır³⁷.

Kıdemin sonu ise, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir. Buna göre işçinin ölüm tarihi, ihbar süresinin sona erdiği tarih ya da haklı sebeple derhal fesih halinde feshin bildirildiği tarihtir. Fesih bildirim süresine ait ücretin peşin ödenmesi halinde, bildirim süresi kıdeme dahil edilecektir. Öğretideki bir görüş ve Yargıtay'ın kararı aksi yöndedir³⁸. Yargıtay söz konusu hali şu iki durumda esnetmektedir: İşverenin kötü niyetle peşin ödeme yöntemini tercih etmesi, peşin ödeme durumunda işçinin önel içerisinde gerçekleşecek haklardan faydalanacağını toplu iş sözleşmesinde belirtilmesi/toplu iş sözleşmesinde aksi yönde hüküm bulunmaması³⁹. Fakat literatürdeki baskın görüş, bildirimli fesihte, fesih gerek peşin ödeme suretiyle gerekse peşin ödeme olmaksızın gerçekleştirilsin, sözleşmenin önelin bitimi ile sona ereceği ve önel süresi içinde işçinin sözleşmeden doğan tüm haklarından faydalanabileceği yönündedir⁴⁰. Ayrıca Kanunun işverene tanımış olduğu bu hakkın amacı, işverenin işletmesinin gereklerini yerine getirebilmesidir. Söz konusu amacı aşmak suretiyle işverenin bu hakkı kullanması işçi açısından hak kaybına neden oluyorsa, bu durum hukukun temel ilkeleriyle bağdaşmayacaktır⁴¹.

1.3.1.1.2. Kıdeme Dahil Edilebilecek/Edilemeyecek Süreler

1.3.1.1.2.1. İş Sözleşmesinin Askıda Olduğu Sürelerin Kıdeme Etkisi

İş ilişkisi süresince işçi ve işverenin temel borçlarını geçici olarak yerine getirmesine engel olan bazı koşulların mevcudiyeti halinde iş sözleşmesinin sona erdirilmeyip 'askıya alınması', modern iş hukukunun iş güvencesi sağlamada

³⁷ Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s.481.

³⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.02.1982, E.1981/9-1200, K. 1982/132., Müjdat Şakar, "Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu" **Emeğin Hukuku Kurultayı**, Mayıs 2015, s. 259.

³⁹ Yargıtay 9. H.D., 12.06.1980, E.7163 K.7144, .

⁴⁰ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul, Beta, 2014, s. 556, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s. 433, Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 271., Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, 25. bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020, s.102, Murat Şen, "Hizmet Akdinin Bildirimli Fesinde Önel İçinde Gerçekleşen Kıdem Tazminatı Tavan Artışı", **Kamu-İş**, C. VII, S:1, 2002.

⁴¹ Metin Kutsal, "Hizmet Sözleşmesinin Feshi ve İş Kanunu Uygulamasından Kıdem Tazminatı Bakımından Doğan Başlıca Sorunlar", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:34, 1985, s.116.

başvurduğu tekniklerden biridir⁴². İş sözleşmesinin askıya alınabileceği haller Kanunda bir başlık altında toplanmamış olup, iş kanunlarının muhtelif kısımlarında belirli hükümlere yer verilmiştir. Ayrıca Kanunda yer almamakla birlikte ücretsiz izin uygulaması durumunda da iş sözleşmesi askıya alınmış olur⁴³.

İş sözleşmesinin askıya alındığı durumlarda işçi en temel borcu olan iş görme, işverende ücret ödeme borcunu yerine getirememektedir. İşçinin çalışmadan geçirdiği bu sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınıp alınmayacağı önemli bir tartışma konusudur. Bu bakımdan iş kanunlarında belirtilen askı hallerinin ve ücretsiz izin uygulamasının kıdem tazminatı hesabında dikkate alınıp alınmayacağı sorusunun incelenmesi gerekecektir.

4857 sayılı Kanun m. 25/1-b'ye göre işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesinin bildirimsiz fesih imkanı derhal doğmaz. Bunun yerine hastalık ve kaza halinde bildirim önellerine altı hafta eklenmesi, doğum ve gebelik halinde ise İş Kanunu m.74'de hüküm altına alınan süre ile işçinin kıdemine göre değişen bildirim süresi ve 6 haftalık sürenin bitiminde işveren iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkına sahip olup belirtilen süreler içinde ise iş sözleşmesi askıdadır. İş sözleşmesinin askıda olduğu bu sürelerin işçinin kıdemine dahil edileceği hususunda öğreti ve Yargıtay'ın fikir birliği mevcuttur. Ancak Yargıtay, işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik hali nedeniyle iş sözleşmesinin askı süresinin Kanunda ifade edilen süreyi aşması, diğer bir ifade ile makul süreyi aşması, durumunda bu sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı görüşündedir⁴⁴. Öğretide Yargıtay'ın görüşünü savunanlar⁴⁵ olduğu gibi aksi yöndeki görüşü savunanlar da mevcuttur. Nitekim Yargıtay'ın görüşünün aksini savunanlara göre, bu süreler için iş sözleşmesi sona ermeyip devam ettiği için kıdeme dahil edilmelidir. Ayrıca 1475 sayılı Kanun m.14/1'de "*işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye otuz*

⁴² Sarper Süzek, "İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C: 9, Özel Sayı, 2007, s. 115.

⁴³ Savaş Taşkent, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması" **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 3, Eylül 2006, s. 20.

⁴⁴Yargıtay 9. HD., 27.03.2007, E. 2007/512, K. 2007/8589.

⁴⁵Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.321, Şahin Çil, **Kıdem Tazminatı**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2009, s.14.

günlük ücret tutarında kıdem tazminatı” ödeneceği öngörülmüştür. Hükümün açık ifadesinden işçinin fiilen çalıştığı sürenin değil iş sözleşmesinin devamının kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak süreyi oluşturduğu anlaşılmaktadır⁴⁶.

Kıdem tazminatına dahil edilecek sürelerle ilgili bir diğer belirsizlik ücretsiz izin uygulamasıdır. Ekonomik kriz dönemlerinde işverenlerin sıkça başvurduğu yöntemlerden birisi işçilere ücretsiz izin verilmesidir⁴⁷. Ücretsiz izin sürelerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmasında Yargıtay olumsuz görüşe sahiptir⁴⁸. Öğretideki bir görüş ise ücretsiz izin süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiği yönündedir⁴⁹. Nitekim gerek Kanunda bu hususla ilgili bir hüküm bulunmaması gerekse 1475 sayılı Kanunda geçen ‘hizmet akdinin devamı süresince’ ibaresinden bu neticeye varılmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki ücretsiz izin uygulamasıyla çoğu zaman işçi, işverenin işletme riskini işsiz kalmamak için paylaşmaktadır. Bu durumda işsizliği fiili olarak yaşayan işçiyi bir de kıdemine bağlı haklarından mahrum bırakmak isabetli olmayacaktır.

Kanuni grev ve lokavtın iş sözleşmesine etkisi 6356 sayılı Kanunun 67. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalacağı hüküm altına alınmıştır. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında grev ve lokavt süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı Kanunun 31. maddesindeki hükümden işçinin muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınması veya herhangi bir kanundan doğan çalışma yüzünden işinden ayrılması halinde iş sözleşmesinin, işçinin kıdeminin en az bir yıl olması şartıyla asgari iki ay azami 90 gün sürede askıda kalacağı anlaşılmaktadır. Askı süresince iş sözleşmesinin devam

⁴⁶Narmanlıoğlu, **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, s. 123., Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 17.bs., İstanbul, Beta,, 2019 s. 753., Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s.499., Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s.605., Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, s. 556.

⁴⁷ Savaş Taşkent, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması”, s.22.

⁴⁸ Yargıtay 9. HD. 20.09.2004 gün 2004/5260 E, 2004/18897 K.

⁴⁹ Nuri Çelik, “Ekonomik Krizde Toplu işçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.V, S. 3, 2000, s. 436.

etmesi sebebiyle sözü geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekmektedir⁵⁰.

İş sözleşmesinin muvazzaf askerlik sebebiyle sona ermesi halinde işçi gerekli kıdem yılını doldurmuş ise kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir. Benzer durumun bedelli askerlik halinde geçerli olup olmadığı ise tartışmalıdır. Askerlik Kanununa 7146 sayılı Kanunla eklenen geçici m.55 ile *“Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte her ne sebeple olursa olsun henüz fiilî askerlik hizmetine başlamamış ve 1 Ocak 1994 tarihinden (bu tarih dâhil) önce doğan 1076 sayılı Kanun ile bu Kanuna tabi yükümlüler; istekleri hâlinde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay içinde askerlik şubelerine veya yurt dışı temsilciliklerine başvurmaları, 15.000 Türk lirası veya Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası döviz satış kuruna göre ödeme tarihindeki karşılığı kadar konvertibl yabancı ülke parasını defaten ödemeleri ve 21 gün temel askerlik eğitimini yerine getirmeleri şartıyla askerlik hizmetini yerine getirmiş”* sayılacağı hüküm altına alınmıştır. 7146 sayılı Kanun ile ayrıca *“bu madde hükümlerinden yararlananların temel askerlik eğitimi süresince çalıştıkları iş yeri, kurum ve kuruluşlar tarafından aylıksız veya ücretsiz izinli sayılacağı”* ifade edilmiştir.

7146 sayılı Kanun ile hüküm altına alınan maddelere bakıldığında, işçinin, bedelli askerlik sebebiyle iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı tartışmalıdır. Bir görüşe göre bedelli askerlik bir muvazzaf askerlik ödevi olduğundan, iş sözleşmesi bu sebeple sona erdirilirse işçi kıdem tazminatına hak kazanmalıdır. Nitekim muvazzaf askerlik hizmetinin süresi kıdem tazminatına hak kazanma bakımından önem arz etmemektedir⁵¹. Yargıtay da bedelli askerlik sebebiyle iş sözleşmesi sona erdiren işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı görüşündedir⁵². Literatürde konu ile ilgili bir diğer görüş, bu düzenleme ile bedelli askerlik hizmetinde bulunacak işçiye seçimlik bir hak tanındığı şeklindedir. İşçi dilerse iş sözleşmesini sona erdirip kıdem tazminatını alabilecek, dilerse de söz

⁵⁰ Narmanlıoğlu, **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, s.123.

⁵¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.315.

⁵² Yargıtay 9. HD., 20.03.2014, E.2014/15064, K. 2015/31360.

konusu süre için ücretsiz izinli sayılacaktır⁵³. Konu ile ilgili bir diğer görüşe göre ise bedelli askerliğin temel askerlik eğitimini içerip içermemesi kıdem tazminatına hak kazanma bakımından farklı sonuçlar doğurmaktadır. Eğer işçi temel askerlik eğitimini yerine getirmemek suretiyle bedelli askerlik görevini icra ediyorsa, muvazzaf askerlik hizmetini gerine getirdiği kabul edilmemelidir⁵⁴. Konu ile ilgili son görüş, bedelli askerlik süresince işçinin ücretsiz izinde sayılması nedeniyle iş sözleşmesi askıda olduğu için ortada bir fesih nedeni olmadığı şeklinde ifade edilmektedir. Nitekim söz konusu düzenleme sayesinde işçi iş güvencesine kavuşmuş, işveren ise askerlik dönüşü kalifiye bir işçisini kaybetme riskini bertaraf etmiş olacaktır⁵⁵.

1475 sayılı İş Kanunu m.14/1’de “*hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı*” ödeneceği ifade edilmiştir. Bu yönüyle bedelli askerlik hizmetini yerine getiren işçinin ücretsiz izinde sayılacağı 21 günlük sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınıp alınmayacağı tartışılabilir. Yukarıdaki satırlarda Yargıtay’ın, ücretsiz izin süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması gerektiği yönündeki görüşüne yer verilmişti. Ancak öğretide iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiği fikri daha fazla taraftar bulmaktadır. Nitekim ilgili Kanun maddesinde kıdem tazminatı bakımından ‘hizmet akdinin devamı’nın esas olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda 21 günlük bedelli askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekmektedir.

Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak süre konusunda bir diğer belirsizlik de işçinin gözüaltına alınması ya da tutuklanması halinde ortaya çıkmaktadır. 4857 sayılı Kanun 25/IV’ e göre iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple derhal feshedilebilmesi için “*işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17. maddedeki fesih bildirim süreleri aşması*” gerekmektedir. Söz konusu devamsızlıkta, bildirim süresinin aşılması veya bu süre aşılmasına rağmen

⁵³ Arzu Arslan Ertürk “7146 Sayılı Kanunla Yapılan Bedelli Askerlik Düzenlemesi ve Düşündürdükleri” **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.XXV, S.2, Aralık 2019, s. 793., Resul Kurt, Bedelli Askerlikte Kıdem Tazminatı Hakkı Var mı, Yok mu? (Çevrimiçi) <https://www.dunya.com/kose-yazisi/bedelli-askerlikte-kidem-tazminatı-var-mi-yok-mu/426913> 07.05.2022 (Talat Canbolat’ın görüşü)

⁵⁴ Nuri Çelik vd., **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 34. Basım, Beta, Ekim 2021, s.728.

⁵⁵ Eda Manav Özdemir, Seracettin Göktaş, “Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 40, 2018, s. 59.

iş sözleşmesinin feshedilmemesi halinde iş sözleşmesi askıdadır⁵⁶. Yargıtay'ın iş sözleşmesinin askıda olduğu tutukluluk ve hükümlülük sürelerini kıdem tazminatına esas sürede dikkate alınmaması gerektiği yönündeki görüşü⁵⁷ ise isabetli değildir⁵⁸. Öyle ki Yargıtay hastalık, kaza halinde iş sözleşmesinin askıda kaldığı 'makul süre'nin kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınması gerektiği görüşünü paylaşmaktadır. Tutukluluk halinde de benzer bir uygulamanın benimsenmesi, diğer bir deyişle tutukluluk ve gözaltı halinde devamsızlığın bildirim süresi kadar olan kısmının kıdem tazminatına esas alınacak süreye dahil edilmesi makul olacaktır⁵⁹.

İş Kanunu m.55/d'de "*çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü*" yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller arasında yer almaktadır. Zorlayıcı nedenlerle işin aralıksız bir haftadan fazla süreyle durması halinde iş sözleşmesi askıda kalacaktır. Buna göre işçinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı 15 günlük sürenin kıdem tazminatına esas kabul edilecek süreye dahil edilmesi gerekmektedir⁶⁰. Ancak Yargıtay konu ile ilgili bir davada İş Kanunu'nun 55/d fıkrasında belirtilen 15 günün, çalışılmış gibi sayılan hal olduğu gerekçesiyle kıdem süresine katılmasını, kanunda fiilen çalışılmayan sürenin kidede ekleneceğine dair açık bir ibare olmaması nedeniyle hatalı bulmuştur⁶¹.

İş sözleşmesinin askıda kaldığı bir diğer hal mevsimlik çalışmadır. Mevsimlik işlerde işverence işçiye yeni sezonda iş ilişkisinin sona ereceği ihbar edilmedikçe iş sözleşmesi yeni sezona kadar askıda kalacaktır. Bu durumda işçinin çalışmadan geçirdiği askı süresinin kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınıp alınmayacağı tartışma konusudur. Öğretide kimi yazarlar⁶² ve Yargıtay⁶³ mevsimlik işlerde askı süresinin kidede dahil süreden sayılmaması gerektiği görüşünderken bazı yazarlar ise mevsimlik çalışmada askı süresini kıdem tazminatı hesabında dikkate

⁵⁶ Ö. Hakan Çavuş, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması", **Mali Çözüm Dergisi**, S:77, 2006, s. 104

⁵⁷ Yargıtay 9. H.D. 24.02.2016, E. 2014/30839, K. 2016/3851.

⁵⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.**, 605.

⁵⁹ Yaman, **a.g.e.** s. 778.

⁶⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 215

⁶¹ Yargıtay 9. H.D., 12.02.2014, E. 2011/53179, K. 2014/4204.

⁶² Reisoğlu, **a.g.e.**, s. 45., Nüvit Gerek, "Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınacak Süreler", **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, S:7, s. 270.

⁶³ Yargıtay 9. HD., 16.04.2009, E. 2007/36309 K. 2009/10880.

alınması gereken süreden saymaktadır⁶⁴. Nitekim gerek kıdem tazminatını konu alan Kanun maddesi ‘iş yılı’ yerine ‘takvim yılı’ni esas alması gerekse 1927 sayılı Kanunun gerekçesinde geçen *“kıdem tazminatına hak kazandıracak bir yıllık sürenin, sadece işyerinde fiilen çalışılan süreleri değil, işçinin istirahat, grev, izin ve diğerleri gibi hizmet akdinin askıda kaldığı bütün durumları da kapsayacağı açıktır. Zira asolan hizmet akdinin başlaması ve devamıdır. Yukarıda anılan askıda kalma durumları ise zaten hizmet akdinin sona erdiren hukuki nedenler değildir”* ibaresinden iş sözleşmesinin askıda olduğu hallerin kıdem tazminatına esas süreye dahil edilmesi gerektiği sonucuna varılabilir. Ancak yılın yalnızca birkaç ayı çalışan işçi ile tüm yıl çalışan işçinin kıdem tazminatı bakımından aynı kurallara tabi tutulması mevsimlik çalışma özelinde haklı olarak eleştirilebilir. Bu noktada kanun koyucu tarafından yapılması gereken tıpkı grev ve lokavtta olduğu gibi istisnai bir düzenlemeye yer vermektir⁶⁵.

1.3.1.1.2.2. Fasıllı Çalışma Halinde Kıdemın Hesaplanması

İşçinin aynı işverene bağlı olarak aynı veya değişik işyerlerinde farklı zamanlarda birden çok iş sözleşmesi ile çalışmış olması halinde kıdemının nasıl hesaplanacağı hususunda görüş birliği mevcut olmayıp farklı görüşler ileri sürülmektedir. Bu noktada işverence sözleşme yapma hakkı kötü niyetli olarak farklı zamanlarda birden çok iş sözleşmesi yapılmak suretiyle kullanılmış ise işçinin baştan itibaren tek bir iş sözleşmesiyle çalıştığı ve kıdemının buna göre hesaplanması gerektiği sonucuna varmak gerekir. Uygulamada ‘çıktı-girdi’ olarak anılan bu durumda işçinin önceki dönem için kıdem tazminatı alıp almamasının da bir ehemmiyeti yoktur. Zira kıdem tazminatı tüm süre üzerinden hesaplanacak ve daha önce ödenen kıdem tazminatı, yeni hesaplanacak miktardan indirilecektir⁶⁶.

İşçinin aynı işverene ait işyerlerinde ayrı iş sözleşmeleriyle fasıllı olarak çalışması halinde kıdemının hesabı noktasında belirsizlikler mevcuttur. Bir görüşe

⁶⁴ Erol Akı, “Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları” **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2000, s. 263., Savaş Taşkent, “Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Karar İncelemesi, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.26, 2010, s.241., Narmanlıoğlu, **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı** s.117.

⁶⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s.756.

⁶⁶ Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s. 560.

göre işçinin, önceki çalışması için kıdem tazminatı alıp işinden ayrılmış daha sonra tekrar aynı işveren yanında çalışmaya başlamış ve yeniden kıdem tazminatına hak kazanacak biçimde iş sözleşmesi sona ermiş ise önceki dönem çalışması kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmamalıdır⁶⁷. Bu görüşü benimseyen yazarların hareket noktası Kanunda yer alan “*aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmeyeceği*” hükmüdür. Bir diğer görüşe göre ise işçi aynı işveren yanında farklı iş sözleşmelerine dayanarak farklı zamanlarda çalışması halinde önceki çalışması için kıdem tazminatı almış ve sonraki çalışması kıdem tazminatı almayı hak edecek biçimde sona ermişse, kıdem tüm çalışma süresi dikkate alınmak suretiyle hesaplanmalıdır. Ancak bu durumda önceki dönem çalışma için ödenen kıdem tazminatı son ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından mahsup edilmelidir⁶⁸.

Fasılalı çalışmada yaşanan bir diğer belirsizlik, işçinin önceki dönem çalışmasının kıdem tazminatına hak kazanamayacak şekilde sona ermesi halinde kıdem tazminatının nasıl hesaplanması gerektiği üzerinedir. Bu durumda Yargıtay, önceki döneme ait iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödemesine imkan vermeyecek şekilde sona ermesi akabinde işçinin tekrar işe alınması durumunda bu kez iş sözleşmesinin kıdem tazminatı almaya hak kazanır biçimde sona erdiğinde; işçinin önceki dönem çalışmasının kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması gerektiği görüşündedir⁶⁹. Öğretide Yargıtayın görüşünde olan yazarlar⁷⁰ olduğu gibi aksi yöndeki görüşü benimseyenler de mevcuttur. Buna göre işçinin fasılalı çalışması halinde önceki dönem çalışmasına ait iş sözleşmesinin sona erme şekli kıdem tazminatı hesabında önem arz etmemektedir. Zira 1475 sayılı Kanun m.14/2’de ifade edilen hükümde kıdem tazminatı hesabında, önceki dönem iş sözleşmesinin sona erme şeklinin dikkate alınması gerektiği yönünde hiçbir ibareye yer verilmemiştir⁷¹. Ayrıca işverenin işçiyi tekrardan işe alması onu bağışladığı manasına geldiğinden, kıdem

⁶⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, s. 609

⁶⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s.758.

⁶⁹ Yargıtay 9. H.D., 07.04.2011, E. 2011/53179., K. 2014/4204.

⁷⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s.325.

⁷¹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 760., Narmanlıoğlu, **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, s.132, Ünal Narmanlıoğlu, “Aralıklarla Kurulmuş İş Sözleşmeleriyle Çalışan İşçinin Kıdem/Hizmet Süresinin Belirlenmesine İlişkin Kanuni Esaslar ve Yargıtayın Tutumu” **Halid Kemal Elbir’e Armağan**, Beta Yayınları, İstanbul, 1996, s. 334.

tazminatına hak kazanmaya imkan vermeyen önceki dönem çalışmasının da kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekmektedir⁷²

1.3.1.1.2.3. Değişik Kamu Kuruluşlarında Çalışma Halinde Kıdem Tazminatının Hesaplanması

İş Hukukunda, kıdem tazminatına esas süre bakımından işçinin hizmet sürelerinin birleştirilebilmesi için ya aynı işverene ya da aynı işyerinde çalışmış olması gerekir. Hem işverenin hem de işyerinin ayrık olması halinde çalışma sürelerinin birleştirilmesi mümkün olmamakla birlikte, bu durumun tek istisnasını değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi oluşturur⁷³. Değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilebilmesi, iş sözleşmesinin “*Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla*” sona ermesi, çalışan kişinin son çalışmasının işçi statüsünde olması ve önceki çalışmalarına ilişkin iş sözleşmelerinin kıdem tazminatı ödenmesine imkan verir biçimde son bulmuş olması şartlarına bağlanmıştır⁷⁴.

Son kamu kuruluşunda işçi statüsünde çalışan kişinin önceki kamu kuruluşunda memur olarak çalışması halinde kıdem tazminatına esas sürenin nasıl hesaplanacağı da önem arz etmektedir. Öğretide bazı görüşler memuriyette geçen önceki döneme ait çalışmaların, işçi statüsünde gerçekleştirilen son çalışma süresi ile birleştirilmesi yönündeyken, diğer bir görüş ise memuriyette geçen çalışma süresinin kıdem tazminatında hesaba katılmaması yönündedir⁷⁵. Nitekim bu görüşü savunanlara göre 1475 sayılı Kanun 14/5 fıkrasının “... belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödemesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz” hükmü de bu sonuca varmayı gerektirir. Ayrıca bu hususta memuriyetten işçiliğe geçişte memuriyetin sona eriş şeklinin de kıdem tazminatı

⁷² Süzek, **İş Hukuku**, s. 760.

⁷³ A.e, s.762

⁷⁴ Sümer, **İş Hukuku**, s. 130.

⁷⁵ Münir Ekonomi, **Ferdi İş Hukuku**, Yenilenmiş 3. bs., Gümüşsuyu, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, 1984, s.252.

bakımından tartışmalı olduğunu vurgulamak gerekir. Bazı yazarlar⁷⁶ ve Yargıtay⁷⁷ memuriyetten işçiliğe geçişte memuriyetin kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde örneğin istifa ile sona ermesi durumunda, bu çalışma süresinin kıdeme dahil edilmemesi gerektiği görüşündedir. Bu konu hakkındaki diğer bir görüş ise memuriyetin sona erme şeklinin önemli olmadığı ve her durumda çalışma sürelerinin birleştirilmesi gerektiği yönündedir⁷⁸. Buna göre 1475 sayılı Kanunun 14/4 hükmünde yer alan “*T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir*” ifadeden sadece son çalışmanın işçi statüsünde olması gerektiği, iş sözleşmesinden, hizmetin türünden bahsedilmediği sonucuna varmak mümkündür⁷⁹.

1.3.1.1.2.4. Farklı İş Kanunlarına Tabi Çalışanların Kıdem Tazminatının Hesaplanması

İşçinin aynı işverene ancak farklı iş kanunlarına tabi olarak çalışması halinde kıdeminin nasıl hesaplanması gerektiği, ilgili Kanunlarda sessiz geçilmiştir. İşçinin aynı işverene bağlı olarak çalıştığı sürenin bir kısmı Deniz İş Kanunu, bir kısmı Basın İş Kanunu’na tabi olarak geçmiş olabilir. Bu durumda işçinin kıdeminin hesabında çalışılan tüm sürenin mi, yoksa farklı kanunlara göre çalışılan sürelerin kendi içerisinde dikkate alınması gerektiği sorunsalı ortaya çıkmaktadır. Gerek Deniz İş Kanunu Gerek Basın İş Kanunu gerekse İş Kanunu’nda konu ile ilgili bir düzenleme olmasa da işveren ve işyerine bağlılık kriterlerine dayanarak kıdem sürelerinin birleştirilmesi gerektiği söylenebilir⁸⁰. Bu noktada fasıllı çalışma halinde kıdemin hesaplanması hususunda Kanunda ifade edilen çözüm yönteminin benimsenmesi

⁷⁶ Kadir Arıcı, “Yargıtay Kararları Işığında Son Kamu Kurumunun Kıdem Tazminatına Esas Hizmetleri Birleştirme Yükümlülüğü” **Çimento İşveren Dergisi**, C.IX, S.5, Temmuz 1995, s. 10.

⁷⁷ Yargıtay 9. H.D., 10.03.2015, E. 2014/3367, K.2015/9766

⁷⁸ Reisoğlu, **a.g.e.**, s.53.

⁷⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, **a.g.e.**, s. 327., Süzek, **İş Hukuku**, s.763

⁸⁰ Halil İbrahim Sarioğlu, “Gemi Adamının Hizmet Akdinin Sona Ermesinin Sonuçları: Kıdem Tazminatı, Yurda İade ve Çalışma Belgesi Verme Yükümü”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, 2000, C.L, S.1-4, s. 202.

faydalı olacaktır. 1475 sayılı Kanun m. 14/2'ye göre *“işçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır”*. Dolayısıyla işçinin aynı işveren yanında farklı iş kanunlarına veya Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışmış olması halinde, son çalışmasının İş Kanunu'na tabi olması koşuluyla kıdemi tüm çalışma süresi hesaplanmadır.

1.3.1.1.2.5. İşyeri Devri Halinde Kıdem Tazminatının Hesaplanması

İşyerinin devri halinde işçinin kıdeminin nasıl hesaplanması gerektiği 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde düzenlenmiştir. 1475 sayılı Kanun m.14/2'ye göre *“işyerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır”*. Buna göre işçinin devreden ve devralan işverenler yanında çalıştığı sürenin bir yılı doldurmasıyla, kıdem tazminatı için gerekli olan kıdem koşulu sağlanmış olacaktır.

İşyerinin devri halinde işlemiş olan kıdem tazminatından sorumluluk, işyeri devrinin 12.07.1975 tarihinde önce veya sonra gerçekleşmiş olmasına göre farklılaşmaktadır. İşyeri anılan tarihten önce devrolunmuş ve devir mukavelesinde aksi yönde bir hüküm mevcut değilse, işlemiş kıdem tazminatından yeni işveren sorumlu olacaktır. İşyerinin belirtilen tarih itibariyle feshi halinde ise işlemiş olan kıdem tazminatından her iki işveren de sorumlu olacak ancak devreden işverenin sorumluluğu işçiyi çalıştırdığı süre ve işçinin devir esnasında aldığı ücret seviyesiyle sınırlı olacaktır⁸¹. Buna göre işçinin kıdem tazminatı işyerinin devredilmesinden öncesi ve sonrası geçen tüm çalışma süresi üzerinden hesaplanmalı ancak devreden işverenin sorumluluğu kendi dönemi ve devir tarihindeki ücret ile sınırlandırılmalıdır⁸².

4857 sayılı Kanunun 6. maddesinde devreden işverenin sorumluluğunu devir itibariyle 2 yıl ile sınırlandıran hüküm, kıdem tazminatı bakımından uygulanabilir

⁸¹ Ercüment Özkaraca, “İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008. s. 385-388.

⁸² Yargıtay 9. HD., 02.12.2021, E. 2021/11861, K.2021/16113.

nitelikte değildir. Zira söz konusu hükümde, devralan ve devreden işverenlerin sorumlulukları devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlar için uygulanabilir olduğu ifade edilmektedir⁸³. Ayrıca 1475 sayılı Kanun m.14/2’de devreden işverenin sorumluluğu için bir süre sınırlamasına gidilmemesi de, 4857 sayılı Kanunun 6. maddesinde geçen iki yıllık süre sınırının kıdem tazminatı bakımından uygulanamayacağını göstermektedir⁸⁴. Aynı maddede işyeri devrinin işçi ve işveren için iş sözleşmesini sona erdirmesi için haklı sebep oluşturmayacağı hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla salt işyeri devri gerekçesiyle iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi istifa manasına gelecek ve kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır⁸⁵.

1.3.1.2. İş Sözleşmesinin Sona Erme Şeklinden Kaynaklanan Problemler

1.3.1.2.1. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Süre Sonunda Kendiliğinden Sona Ermesi Halinde Kıdem Tazminatına Hak Kazanılamaması

Belirli süreli iş sözleşmeleri, bir fesih bildirimine gerek olmaksızın süre sonunda kendiliğinden sona eren, sözleşmenin yürürlükte kalacağı sürenin sözleşmenin taraflarınca belirlendiği sözleşmelerdir⁸⁶. İş sözleşmelerinin belirsiz olması asıl, belirli olması istisna⁸⁷ niteliğinde olsa da günümüzde belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaştığı bilinmektedir. İş Kanunu’nda her ne kadar belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılışı diğer bir çok ülkenin kanununa kıyasla kısıtlayıcı olsa da, bu sözleşme türü özellikle kıdem tazminatı açısından eleştirilmektedir.

İş Kanunu’nda kıdem tazminatına hak kazanma sözleşme türüne göre değil de, iş sözleşmesinin sona erme nedenine göre düzenlendiğinden kıdem tazminatına hak

⁸³ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **a.g.e.**, s.329.

⁸⁴ Sarper Süzek, “İşyeri Devri ve Hukuki Sonuçları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XV, Özel Sayı, 2013, s. 319.

⁸⁵ İftar Urhanoğlu, “İşyeri Devrinin Uygulamada Yaratdığı Sorunlar”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XXX, S. 1, 2022, s. 135.

⁸⁶ Ünal Narmanlıoğlu, “Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, Ankara, 2000, s.382.

⁸⁷ Arzu Erol Dursun, Nurullah Dursun, **İş Kanunu’nda ve Türk Borçlar Kanunu’nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017, s.59.

kazanma açısından sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olması önemli değildir⁸⁸. İşçinin bir yıllık kıdem şartını sağlaması ve iş sözleşmesinin işveren tarafından süresinden önce haksız feshi ya da sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenle feshi halinde sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olması önem arz etmemekte ve işçi kıdem tazminatını alabilmektedir⁸⁹.

Belirli süreli iş sözleşmeleri işgücü piyasası açısından bir gereklilik olmakla birlikte, iş hukukunda düzenlenişi bakımından işçi için birtakım hak kayıplarına da sebebiyet vermektedir. Nitekim belirli süreli iş sözleşmesi süre bitimiyle kendiliğinden sona erdiğinde ve bu durum işveren tarafından gerçekleştirilmiş bir fesih olarak değerlendirilemeyeceğinden kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır⁹⁰. Belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi halinde kıdem tazminatı hakkının olmayışı ise isabetli değildir. Nitekim 2 veya 3 yıl süreyle çalışan bir işçinin belirli süreli iş sözleşmesinin süre sonunda kendiliğinde sona ermesi halinde kıdem tazminatı hakkının olmamasının haklı görülebilir bir yanı yoktur⁹¹.

Kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda öğretide görüş birliği mevcut olmadığı ve bu kurumun kendine özgü bir niteliği olduğu daha önce ifade edilmişti. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, kıdem tazminatının farklı işlevleri bünyesinde barındırdığı bir gerçektir. Belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi halinde, tüm bu işlevlere sahip bir kurumun, etkisini gösterememesi sonucu ortaya çıkmakta ve bu durum işverenlerin kıdem tazminatı ödemekten kurtulabilmek için belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi istihdam etmelerine sebebiyet vermektedir⁹².

4857 sayılı Kanunun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmeleri “*belirli süreli işlerde veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş*

⁸⁸ Metin Kutsal, “Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanların Kıdem Tazminatı”, **İktisat ve Maliye**, C: XXII, S.1, Nisan 1975, s.39.

⁸⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s.603.

⁹⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s. 737.

⁹¹ Nurşen Caniklioğlu, “İş Kanunu’nun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, **10.Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu**, Ankara, Temmuz 2016, s.169

⁹² Gülsevil Alpagut, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, İstanbul, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü İşverenleri Sendikası, 1998, s.37.

sözleşmesi” şeklinde tanımlanmıştır. Kanun maddesinde ifade edildiği üzere belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılabilmesi belirli şartların varlığına bağlanmıştır. Bu kapsamda asıl işveren ile alt işveren arasındaki ilişkinin belirli süreye dayanmasının, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında objektif koşul oluşturup oluşturmadığı sorusunun cevaplanması gerekmektedir. Bazı yazarlara göre, belirli süreli alt işverenlik sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesi için gerekli olan objektif koşulu sağlamaktadır⁹³. Bazı yazarlara göre ise belirli süreli iş sözleşmesi için gerekli olan objektif nedenin sağlanmasında asıl olan işin niteliğidir. Bu yönüyle işverenin aldığı işin süresi önem arz etmemektedir. Aksi durumun kabulü halinde ihale ile alınan her işte işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün hale gelecektir⁹⁴.

Belirli süreli iş sözleşmesinin kıdem tazminatı bakımından doğurduğu bir diğer sorun ise özel okul öğretmenlerinin durumudur. 5580 sayılı Kanun m.9/1’de iş sözleşmesinin “*en az bir takvim yıl süreli*” olacağı ifade edilmektedir. Kanun koyucunun bu tür bir sınırlamaya gitmesinin amacı eğitimin devamlılığını sağlamak olsa da bu kurumlarda çalışan işçinin iş sözleşmesinin belirli süreli olması, iş sözleşmesinin süre sonunda sona ermesi halinde hak kayıplarına sebep olmaktadır. Özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşadığı mağduriyetin önüne geçilmesi için ilgili Kanun maddesinde yer alanlara kıdem tazminatı hakkının tanınması, söz konusu düzenleme yapılmaya kadar da yargıcın amaca uygun sınırlama yöntemini kullanmak suretiyle Kanundaki boşluğu doldurması isabetli olacaktır⁹⁵.

1.3.1.2.2. İş Sözleşmesinin İkale ile Sona Erdirilmesi

İş sözleşmesinin tarafları, serbest iradeleri ile iş sözleşmesi yapabildikleri gibi aynı şekilde söz konusu sözleşmeyi ortak iradeleri ile sona erdirebilme hakkına

⁹³ Seracettin Göktaş, “Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 12, Aralık 2008, s.102., Fevzi Şahlanan, “İş Kanunu Açısından, Uygulamadan Kaynaklanan Sorunların Hukuk Karşısındaki Durumu”, **Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları** (Seminer/Çalıştay), Kamu-İş, Antalya-Belek, 29 Nisan-2 Mayıs 2010, s.162.

⁹⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 249., Hande Bahar Aykaç, **İş Hukukunda Alt İşveren**, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s.261.

⁹⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 742.

sahiptirler. İş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma neticesinde sona erdirilmesi ikale sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır.

1475 sayılı Kanun döneminde ikale yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesine dair Yargıtay kararı bulunmazken, 4857 sayılı Kanunda iş güvencesi hükümlerine yer verilmesi sonucu ikale yaygın bir uygulama halini almıştır⁹⁶. İş sözleşmesinin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesi halinde işçinin feshe bağlı haklardan faydalanamayacağı açıktır. Bu noktada tarafların ikale ile iş sözleşmesini sona erdirmeleri konusunda makul yararın bulunup bulunmadığının irdelenmesi gerekmektedir. Makul yararın bulunup bulunmadığı değerlendirilirken ikale önerisinin hangi taraftan geldiği önem arz etmektedir⁹⁷. İkalenin geçerli olabilmesi için işçiye sağlanması gerekli makul yararın ne olması gerektiği her somut olaya göre değerlendirilmelidir⁹⁸. Bu açıdan örneğin kıdemli bir işçi ihbar ve kıdem tazminatları ile bir miktar ek ödeme almak suretiyle işten ayrılmayı kabul edebilir. Benzer şekilde işçinin bazı maddi borçlarından kurtulmak amacıyla kıdem ve ihbar tazminatlarını almak şartıyla işverenle ikale sözleşmesi yapabilir⁹⁹.

İkale sözleşmesinin geçerli olup olmamasında irade fesadının olup olmadığına da dikkat edilmelidir. Nitekim Yargıtay konu ile ilgili bir kararında işçinin üst düzey yönetici olması sebebiyle ikale sözleşmesinin sonuçlarını bilebilecek durumda olması neticesinde ikalenin geçerli olduğu sonucuna varmıştır¹⁰⁰.

İş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesi kıdem tazminatına hak kazandıran durumlar arasında mevcut olmadığından, ikale sonucunda işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Bu nedenle iş sözleşmesinin ikale ile sona ermesi halinde, bu hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığının ve işverenin feshe bağlı yükümlülüklerinden kurtulma niyetiyle hareket edip etmediğinin tespiti önemlidir¹⁰¹. Sonuç olarak ikale sözleşmesi, hata hile, ikrah gibi hallerle sakatlandığında geçersiz

⁹⁶ Çil, **Kıdem Tazminatı**, s. 30.

⁹⁷ Yargıtay 9.HD. 21.4.2008, E2007/ 31287, K. 2008/9600.

⁹⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat **a.g.e.**, s. 408.

⁹⁹ Nüvit Gerek, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Erdirilmesi” **Çalışma ve Toplum**, S.31, 2011/4, s. 48.

¹⁰⁰ Yargıtay 9. HD., 18.10.2010, E. 2009/29861, K. 2010/29354 (Fevzi Şahlanan’ın Karar İncelemesi), **Tekstil İşveren Dergisi**, s: 386, Haziran 2012, s. 2.

¹⁰¹ Nüvit Gerek, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Erdirilmesi” s. 44.

olacaktır¹⁰². İ kale sözleşmesinde ‘makul yarar’ şartının ihmal edilmesi halinde de sözleşmesinin işverence sona erdirildiği sonucuna varmak gereklidir¹⁰³.

1.3.1.3. İş Kanunu’nun Kapsamı Dışında Kalanların Kıdem Tazminatından Faydalanamamaları

Türk hukukunda kıdem tazminatı İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. TBK’da kıdem tazminatına yer verilmediği için ancak sözleşmesel nitelikte bir kıdem tazminatı uygulaması öngörülebilir¹⁰⁴. Bu açıdan kıdem tazminatı uygulama alanının belirlenebilmesi için 4857 sayılı Kanunun kapsam dışı bıraktığı çalışanların tespiti gereklidir.

İş Kanunu m.4’te “İstisnalar” başlığı altında belirtilen iş ve iş ilişkilerinde 4857 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda;

- Deniz ve hava taşıma işleri
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Bir ailenin üyeleri ve 3’üncü dereceye kadar (3. derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Ev hizmetlerinde,
- Çıraklar hakkında,
- Sporcular hakkında,
- Rehabilite edilenler hakkında,
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde, İş Kanunu hükümleri uygulanmamaktadır ve dolayısıyla bu işlerde çalışanlar kıdem tazminatı alamamaktadır.

¹⁰² Fevzi Şahlanan, “İkalede Makul Yarar Ölçüsünün Gabin (Aşırı Yararlanma) Açısından Değerlendirilmesi” Karar İncelemesi, **Tekstil İşveren Dergisi**, S.386, Haziran 2012, s.4.

¹⁰³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s.408.

¹⁰⁴ Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s. 37.

İş Kanunu'nda kapsam dışı bırakılan iş ve iş ilişkileri incelendiğinde birtakım grupların ekonomik yönden yetersizliği sebebiyle iş hukuku uygulaması dışında bırakılması makul karşılanabilir¹⁰⁵. Fakat her ne kadar 1475 sayılı Kanuna göre iş hukuku uygulama kapsamı görece geniş tutulmuş olsa da 4857 sayılı Kanunda da uygulama alanının sınırlandırıldığı ve önemli ölçüde çalışanın İş Kanunu koruma alanı dışında kaldığı eleştirileri mevcuttur¹⁰⁶.

1.3.1.4. 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Göre Ticari Şirketlerin Birleşme, Bölünme ve Tür Değiştirme Yoluyla Devrinin Kıdem Tazminatına Etkisi

6102 sayılı TTK ticari şirketlerin birleşme, bölünme ve tür değiştirme yoluyla devrine ilişkin yeni hükümler getirmiştir. Buna göre 6102 sayılı Kanunun 178. maddesinde işçinin devre itiraz etmesi halinde iş sözleşmesinin kanuni işten çıkarma süresi sonunda sona ereceği hüküm altına alınmıştır. İş sözleşmesinin belirtildiği şekilde sona ermesi halinde kıdem tazminatı hakkının doğup doğmayacağı belirsizdir. 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde, şirketlerin devrine itiraz kıdem tazminatına hak kazandıran haller arasında yer almamakta, bu sebeple iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı hakkının doğmayacağı ileri sürülebilir. Ancak yasa ile işçiye itiraz hakkının tanınması neticesinde kıdem tazminatı bakımında hak kaybının yaşanmaması uygun olacaktır¹⁰⁷. Ayrıca TTK m.178/2'de iş sözleşmesinin sona ermesinde işçi yahut işverenin fesih iradesi söz konusu olmayıp iş sözleşmesi yasa gereği sona ermektedir¹⁰⁸. Dolayısıyla TTK m.178'de kıdem tazminatı ile ilgili bir düzenlemenin olmaması bir kanun boşluğudur ve bu boşluk 1475 sayılı İş Kanunu m.14/1-2'de hüküm altına alınan haklı sebeple feshe dayandırılmalı ve devire itiraz

¹⁰⁵ Oğuz Karadeniz, "Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamasının Kapsam ve Yaralanma Koşulu Açısından Değerlendirilmesi: İşçilerin Ne Kadarı Kıdem Tazminatına Hak Kazanıyor ya da Alabiliyor" **Kıdem Tazminatı (Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri)**, Ed. Kâmil Orhan, Handan Kumaş, Ankara, Gazi Kitabevi, 2011, s. 104.

¹⁰⁶ Sarper Süzek, "Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 14, Haziran 2009, s. 10

¹⁰⁷ Mustafa Alp, "Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)", **Çalışma ve Toplum**, S.32, 2012/1, s. 66.

¹⁰⁸ Sarper Süzek, "İşyeri Devri ve Hukuki Sonuçları", s. 329.

sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçi, kıdem tazminatına hak kazanmalıdır¹⁰⁹.

Kıdem tazminatından devreden ve devralan işverenin sorumluluğu konusunda ise 1475 sayılı Kanunun 2. maddesinde yer alan işyerinin devrine ilişkin hükmün uygulanması gerektiği ifade edilmektedir¹¹⁰

1.3.2. Kıdem Tazminatı Uygulamasından Kaynaklanan Sorunlar

1.3.2.1. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Süreli Feshi

İşçinin iş sözleşmesini hangi durumlarda sona erdirdiğinde kıdem tazminatına hak kazanabileceği 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Buna göre işçinin, iş sözleşmesini bildirim süresine uymak koşuluyla sona erdirdiği ya da ihbar tazminatı ödemek suretiyle sona erdirdiği durumlarda kıdem tazminatı hakkı yoktur. Bu durum uygulamada “istifa edene kıdem tazminatı ödenmez” şeklinde ifade edilmektedir¹¹¹.

Ülkemiz kıdem tazminatı bakımından dünyada en katı uygulamaya sahip ülkelerden biridir. Nitekim dünyada ödenmekte olan kıdem tazminatı miktarlarının karşılaştırması için, 1, 5 ve 10 yıllık kıdeme sahip işçilere ödenen ortalama kıdem tazminatı miktarını haftalık olarak gösteren Dünya Bankası verilerine bakıldığında ülkemiz AB üyesi ülkelere göre en yüksek kıdem tazminatı ödenen ülkedir¹¹². Kıdem tazminatı yükünün fazla olması nedeniyle kıdem tazminatını ödemekten kaçınmak için bazı işverenlerin işçiyi istifaya zorlanması, iş sözleşmesi imzalandığı esnada işçiden istifa dilekçesinin de alınması gibi hukuksuzluklara başvurduğu bilinmektedir¹¹³.

TÜİK İşgücü İstatistiklerine göre 2021 yılında 3.890.000 işsiz bulunmaktadır. İşsizlerin işsizlik nedenlerine bakıldığında, 1.318.000 (%33,8) işsizin işsizlik nedeni,

¹⁰⁹ Alp, **a.g.e.**, s. 67.

¹¹⁰ A.e, s. 68.

¹¹¹ Resul Kurt, Muzaffer Koç, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları**, 3.bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, Nisan 2017, s. 603

¹¹² The World Bank, Employing Workers, (Çevrimiçi)
<https://www.worldbank.org/en/research/employing-workers/data/redundancy-cost> , Erişim Tarihi: 10.06.2021

¹¹³ T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, **Kıdem Tazminatı**, Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Ankara, 2013, s. 36.

geçici bir işte çalışırken işin bitmesi, 484.000 (%12) işsiz işsizlik nedeni ise işten çıkarılmadır. İşsizlik nedeni olarak kendi isteğiyle işten ayrıldığını ifade eden 655.000 (%16,8) kişi mevcuttur¹¹⁴. Buna göre ülkemizde işsizlerin işsizlik nedenleri arasında ‘istifa’nın önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Ayrıca ÇSGB kayıtlarına göre istifa edenlerin oranı, TÜİK verilerinin yaklaşık iki katı oluşu işçiye kıdem tazminatı ödemekten kaçınma adına sözleşmenin istifa etmiş gibi gösterildiği iddiasını güçlendirmektedir¹¹⁵.

1.3.2.2. İşverenin İflası

Mevcut ekonomik sistemin yapısı gereği ülkemizde ve dünyada sık sık ekonomik krizler yaşanmaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinde işverenlerin içine düştükleri mali bunalımdan kurtulabilme adına işçi sayısında eksilmeye gittiği bilinmektedir. Bu durumda var olan mali sorunlara bir de işçilere ödenecek kıdem tazminatları eklendiğinde sorun daha da derinleşebilmekte ve çoğu zaman söz konusu durum işverenin iflasıyla sonuçlanmaktadır¹¹⁶.

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin belirli hallerle sona ermesi halinde elde edilebilir haktır. Bu bağlamda işverenin iflasının iş sözleşmesi üzerinde nasıl bir etki yaratacağı önem arz etmektedir. Türk Hukukunda işveren iflasının iş sözleşmesini sona erdireceğine dair bir düzenleme mevcut değildir¹¹⁷. İflas hali iş sözleşmesinin ifa edilmesine engel bir imkânsızlık hali oluşturmadığından, işverenin iflas etmesinin iş sözleşmesini sona erdirmeyecektir¹¹⁸. Benzer şekilde iflasın, işçi bakımından da iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için haklı bir neden oluşturmadığı kabul edilmektedir. Ancak iflas idaresinin aynen ifaya karar vermesi halinde işçi, iflas idaresinden teminat

¹¹⁴ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, (Çevrimiçi) <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> , Erişim Tarihi: 14.05.2022.

¹¹⁵ Karadeniz, **a.g.e.**, s.121.

¹¹⁶ Hasan Şenocak, “Türk İş Hukuku’nda Kıdem Tazminatı”, **Sabahattin Zaim’e Armağan**, İ.Ü. Basımevi, İstanbul, 1996, s. 393.

¹¹⁷ Ufuk Aydın, “Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması”, **Kamu-İş**, Ocak 2000, s. 73.

¹¹⁸ Adnan Deynekli, “Aciz Hali ve İflasın İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi” **Ankara Baro Dergisi**, S. 2, 2009, s. 45.

talep edebilecektir. TBK m. 436'ya göre teminat gösterilmemesi halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir¹¹⁹.

İflas idaresinin aynen ifayı reddetmesi halinde iş sözleşmesinin feshedildiğinin kabul edilmesi gerekmektedir. Nitekim İİK m. 206/4'te "*işçilerin ... iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatlarının*" birinci sıradan imtiyazlı alacak olduğu ifade edilmektedir. Bu bakımdan iflas idaresinin aynen ifanın reddi kararının fesih niteliğinde olması gerektiği ifade edilmektedir¹²⁰.

İİK m.206'da işçilik alacaklarının korunması amacıyla imtiyaz yöntemi tercih edilmiştir. Buna göre ilgili maddede "*İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları*" birinci sırada imtiyazlı koruma kapsamında yer aldığı hüküm altına alınmıştır. Diğer bir deyişle iflasın açılmasından önceki döneme ait kıdem tazminatının imtiyazlı alacak olarak değerlendirilebilmesi için bu alacağın iflas açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş olması gerekmektedir¹²¹.

İşverenin iflas etmesi halinde işçi, kıdem tazminatının rehinli alacaklar ve devlet alacaklarından sonra gelen alacaklar arasında yer alması nedeniyle, çoğu zaman kıdem tazminatını alamamaktadır¹²². Nitekim iflas masasından öncelikli olarak rehinli alacaklar, kamu alacakları ödenmekte; masa varlığı önemli ölçüde azalmakta ve çoğu zaman işçi alacakları ödenememektedir¹²³.

¹¹⁹ Memiş Gökhan Türe, "Türk İş Hukukunda İşverenin İflası" Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, s. 77.

¹²⁰ A.e., s. 78.

¹²¹ Çiğdem Yorulmaz, "' İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına" İlişkin 2008/94 Sayılı Avrupa Birliği Direktifinin Türk İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi.", **Dünya İnsan Bilimleri Dergisi**, S.1, Ocak 2022, s.104.

¹²² Metin Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.16, Aralık 2009, s. 6.

¹²³ Meral Sungurtekin Özkan, "Ödeme Güçlüğüne düşmüş İşveren Karşısında İşçi Hak ve Çıkarlarının Korunması Konusunda Türk Hukukunda Geçerli Olan Sistemin Uluslararası Normlara Uygunluğu Meselesi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C:10, S.1, 2008, s.155.

1.3.2.3. Alt İşverenlik Uygulamasının Kıdem Tazminatı Tahsilinde Yol Açtığı Sorunlar

4857 sayılı Kanunun 2. maddesinin 6. fıkrasına göre “... *asıl işveren, alt işveren işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur*”. Kanun koyucu bu madde ile mali yönden daha güçsüz olan alt işverenin, işçinin ücret ve diğer haklarını ödeyememesi ihtimaline karşı asıl işvereni de sorumlu tutmak suretiyle alt işveren işçilerini korumayı amaçlamıştır¹²⁴. Böylelikle alt işveren işçisinin kıdem tazminatından asıl işverenin de müteselsil sorumlu olacağı sonucuna varılabilir.

Muvazaa olmaksızın işçinin alt işvereni değişmesine rağmen sürekli olarak aynı asıl işverene bağlı olarak çalışması halinde kıdem tazminatından sorumluluk noktasında problemler yaşanmaktadır¹²⁵. Söz konusu problemin çözümü için öğreti¹²⁶ ve Yargıtay bu durumun işyeri devri niteliğinde olduğu ve son alt işverenin önceki alt işverenlerin yanında çalışılan süre için de sorumlu olacağını¹²⁷ kabul etmektedir. Ancak 4857 sayılı Kanun m.6/1’e göre işyeri devrinden bahsedebilmek için, devrin işverenler arasında hukuki bir işleme dayalı olarak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Uygulamada ihaleyi kazanan alt işverenle önceki işveren arasında herhangi bir işlem gerçekleşmemekte, hatta çoğu zaman alt işverenler birbirini hiç görmemektedir¹²⁸. Bu halde işyeri devrinin hukuki bir işleme dayalı olarak yapıldığını söylemek zordur. Dolayısıyla işverenler arasında doğrudan işyeri devrini ileri sürmektense, 4857 sayılı Kanun’un 6. Maddesinin kıyasen uygulanması gerektiğini kabul etmek daha makul olacaktır¹²⁹.

İşçinin aralıksız olarak değişen alt işverenler yanında çalışması halinde bu durum işyeri devri olarak kabul edilirse, son alt işveren kıdem tazminatının hesabı

¹²⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s.171.

¹²⁵ M. Fatih Uşan, “Taşeron Müracaat Bazen Haklı Olabilir, Ama Bir de Yol Açtığı Sorunlar Olmasa”, **TES-İŞ Dergisi**, S.2, Ağustos 2010, s. 102.

¹²⁶ Hande Bahar Aykaç, **a.g.e.**, s.346., Ufuk Aydın, “6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C.V, S.1, Ocak 2015, s.18

¹²⁷ Yargıtay 22. HD, 13.012020, E. 2017/26701., K. 2020/91.

¹²⁸ Seracettin Göktaş, **a.g.e.**, s. 100.

¹²⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 210, Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.**, s.106.

bakımından işçinin çalıştığı tüm süreden asıl işverenle birlikte sorumlu olacaktır. Ancak uygulamada çoğu zaman alt işverenin kıdem tazminatını ödemediği/ödeyemediği görülmekte, kıdem tazminatı yükü asıl işverene kalmaktadır¹³⁰.

Kamu işyerlerinde çalışan alt işveren işçilerinin kıdem tazminatı sorununun çözümü adına 6552 sayılı Kanun ile İş Kanunu'nun 112. Maddesine yeni fıkralar eklenmiştir. Buna göre 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu 62/1-e'ye göre çalıştırılan alt işveren işçilerinin kıdem tazminatı kamu kurum ve kuruluşları tarafından ödenecektir. Bu kapsamda çalıştırılan alt işveren işçilerinin kıdem tazminatı ödemesi üç farklı esasa bağlanmıştır:

- *Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu şekilde çalışmış oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur. Bunlardan son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir. (m. 112/2-a)*

- *Aynı alt işveren tarafından ve aynı iş sözleşmesi çerçevesinde farklı kamu kurum veya kuruluşlarında çalıştırılmış olan işçilerden iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanlara, 4734 sayılı Kanunun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında farklı kamu kurum ve kuruluşuna ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı esas alınarak çalıştırıldığı son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.(m.112/2-b)*

-*Alt işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi sona ermediği gibi, alt işveren tarafından 4734 sayılı Kanun kapsamında bulunan idarelere ait işyerleri dışında bir işyerinde çalıştırılmaya devam olunan ve bu şekilde çalıştırıldığı sırada iş sözleşmesi kıdem*

¹³⁰ İbrahim Aydın, "6552 Sayılı Kanun'la Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler" **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XVIII, S: 3-4, 2014, s. 91.

tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren işçinin kıdem tazminatı, işçinin yazılı talebi hâlinde, kıdem tazminatının söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, kamu kurum veya kuruluşuna ait çalıştığı son işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanmak suretiyle son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir. Bu şekilde hesaplanarak ödenen kıdem tazminatı tutarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması hâlinde, işçinin aradaki farkı alt işverenden talep hakkı saklıdır. (m. 112/3)

24.12.2017 tarihinde yayınlanan 696 sayılı KHK ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun 62. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde değişikliğe gidilmiş ve ilgili kamu kuruluşlarında personel çalıştırılmasına dayalı veya bu sonucu doğuracak nitelikte hizmet alımı yasaklanmıştır¹³¹. Nitekim bu durumun rakamlara yansımaları gecikmemiş ve kamuda çalışan alt işveren işçileri kadroya geçirilmeden önce, sürekli işçi statüsünde çalışanların sayısı 384.911 iken bu rakam 2022 Mart dönemi itibarıyla 1.192.597 olmuştur¹³². Ancak şu noktaya dikkat çekilmesi gerekir ki, kamuda taşeron işçi alımı tam olarak sonlanmamış, sadece 'personel alımına dayalı hizmet alımı' yasaklanmıştır¹³³.

Kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinde çalışan alt işveren işçilerinin 2018 Ocak ayı itibarıyla sürekli işçi statüsüne geçirilmesi kuşkusuz önemli bir problemin çözüme kavuşmasını sağlamıştır. Ancak özel kesim işyerlerinde çalışan alt işverenler için kıdem tazminatı halen dahi problemli bir yapıdadır¹³⁴.

¹³¹ Akyiğit, **İş Hukuku**, s.388.

¹³² Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, (Çevrimiçi) <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> , 24.05.2022.

¹³³ İpek Özkal Sayan, "Türkiye'de Kamuda Taşeron İşçi İstihdamı: 696 Sayılı KHK'ya İlişkin Bir Değerlendirme" **Emek Araştırma Dergisi**, C.IX, S. 14, Aralık 2018, s.60.

¹³⁴ Aydın, **a.g.e**, s.91.

1.3.2.4. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırılık Nedeniyle Feshinin Kıdem Tazminatı Uygulamasında Yarattığı Sorunlar

İş Kanunu m.25/II’de ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller belirtilmiş ve bu hallerin “ve benzerleri” ifadesi kullanılmak suretiyle sadece sayılanlarla sınırlı olmadığı kanun koyucu tarafından ifade edilmek istenmiştir. Bu açıdan işçinin sadakat borcuna aykırı söz ve davranışı ahlak ve iyi niyet kurallarının sınırlarının belirlenmesinde önem arz etmektedir¹³⁵. İşverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle sözleşmeyi feshinde güven ilişkisi, iş ilişkisinin işveren tarafından devamının mümkün olup olmadığı ve işçinin davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açıp açmadığı kriterleri somut ölçüyü oluşturmaktadır¹³⁶.

Bilindiği gibi ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle iş sözleşmesinin işverence feshi halinde kıdem tazminatı ödenmemektedir. Bu yönüyle kıdem tazminatı uygulaması açısından sorun teşkil edebilecek konu ise söz konusu hükmün hakkaniyetle dikkate alınıp alınmadığı noktasında ortaya çıkmaktadır. Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle sözleşme feshedildiğinde de gerekçenin hangi oranda gerçeği yansıttığını belirlemek oldukça güçtür¹³⁷. İşverenlerin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle gerçekleştirdiği fesihlerin, büyük oranda dava konusu olduğu bilinmekte ve önemli bir bölümünün yargıda hukuka aykırı bulunduğu görülmektedir.

¹³⁵ Emin Zeytinoğlu, “İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi” **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 32, 2017/2, s.109.

¹³⁶ Hasan Hüseyin Umutlu, Mehmet Fahrettin Önder, “İşçinin Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı”, **Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 2, 2020, s.165.

¹³⁷ Kemal Yıldız, Hamit Akçay, “Türkiye’de Kıdem Tazminatı Ödenme Oranı ve Ödenmeme Sebepleri”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. XIX, S.36, Aralık 2016, s. 751.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KIDEM TAZMİNATI FONU VE DÜNYA UYGULAMASI

2.1. Türkiye’de Kıdem Tazminatı Fonu Konusunda Hazırlanan Kanun Taslakları ve Değerlendirmesi

1936 yılında mütevazı bir hak olarak Türk İş Hukuku’na dahil olan kıdem tazminatı, zaman içerisinde sürekli şekilde gelişmiş ve işletmeler açısından ciddi bir mali külfet halini almıştır. Söz konusu halin ortaya çıkmasının ülkemize has bir takım sebepleri vardır: Ortalama ücretlerin düşüklüğü, devletin sosyal politikalar ve sosyal güvenlik konularındaki eksiklikleri ve izlenen popülist politikalar kıdem tazminatının gelişmesine ve bir sosyal politika sorununa dönüşmesine neden olmuştur¹³⁸. Kıdem tazminatı zaman içerisinde işçi yararına gelişmiş olmasına rağmen, işçiler bakımından da bazı problemleri bünyesinde barındırmaktadır. Bu problemler, kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan güçlükler, tazminatın taksitle ödenmesi yahut iflas halinde genellikle hiç ödenmemesi, kıdem tazminatının ücret ve çalışma koşulları üzerinde yarattığı olumsuz etkiler şeklinde sıralamak mümkündür¹³⁹. Kıdem tazminatı kurumunda işçi ve işveren kesiminin yaşadığı problemler, kıdem tazminatının bir fondan karşılanması fikrini ön plana çıkarmıştır. Nitekim kıdem tazminatının fona devri ilk kez 1961 yılında basın işverenleri tarafından, gazetecilerin kıdem tazminatlarının 15 günden 30 güne çıkarılması neticesinde talep edilmiş ve 1962 yılında toplanan III. Çalışma Meclisi’nde fonun Sosyal Sigortalar Kurumu bünyesinde kurulması önerilmiştir. Benzer şekilde 1975 yılında kıdem tazminatında işçi kesimi lehine kabul edilen ilerleme karşısında işverenler fon taleplerini yinelemişlerdir¹⁴⁰. Kıdem tazminatı fonu konusunda işçi ve işveren kesimlerinin görüşleri, hazırlanan kanun taslakları yukarıda ifade edilen çalışmalarla sınırlı olmadığından daha detaylı bir inceleme yapılmasını gerektirmektedir. Bu kapsamda ilerleyen bölümde 1976,

¹³⁸ Metin Kutsal, “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri”, s. 5.

¹³⁹ Yusuf Balcı, Halis Yunus Ersöz, **Kıdem Tazminatı Fonu- Bir Model Önerisi**, MÜSİAD Araştırma Raporları-22, İstanbul, UTESAV, 1997, s. 32.

¹⁴⁰ Metin Kutsal, “VII. Çalışma Meclisi ve Kıdem Tazminatı Fon Taslağı”, **İktisat ve Maliye**, C. XXXI, S.5, Ağustos 1984, s. 220, Fuat Baydere, “İş Mevzuatlarına Tesirleri Bakımından Çalışma Meclisleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:17, 1966, s.219.

1980, 1984 ve 2002 yıllarında hazırlanan kanun taslakları incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

2.1.1. 1976 Tarihli “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslağı”

1974 yılında koalisyon hükümeti programında kıdem tazminatının 15 günden 30 güne çıkarılacağına kararlaştırılması üzerine işverenler, kıdem tazminatının hiçbir ülkede bu denli yüksek olmadığını belirtmiş, daha da ağırlaştırılmamasını talep etmişlerdir. Politik baskılar neticesinde kıdem tazminatı miktarında meydana gelen bu artış karşısında işverenler hiç olmazsa bir fon kurulmasını istemiştir¹⁴¹. 1975 yılında başlayan çalışmalar 1976 yılında ilk kıdem tazminatı fonu kanun tasarısının hazırlanmasıyla nihayete ermiştir. Tasarı 34 asıl 4 geçici maddeden oluşmaktadır. Tasarının genel gerekçesinde bu Kanunla işçilerin aynı işverene ait işyerlerinde daimî olarak çalışma güvencesine kavuşacağı, işverenlerin de ani ve büyük tazminatlar ödemekten ve mali sıkıntılardan kurtulacağı ifade edilmiştir¹⁴².

2.1.1.1. Fonun Kişiler Açısından Kapsamı

Kıdem tazminatı fonu kanun tasarısı 1475 sayılı İş Kanunu’na, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu’na ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu’na tabi olan işçileri kapsamına almıştır¹⁴³. Nitekim niteliği itibarıyla aynı olan bir tazminatın farklı kanunlara göre farklı şekillerde ödenmesi uygun olmayıp, ilgili madde yerinde bir düzenlemeye sahiptir¹⁴⁴.

2.1.1.2. Kıdem Tazminatının Fondan Karşılandığı Haller

Tasarıda kıdem tazminatının yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanması, toptan ödeme yapılması ve ölüm hallerinde fon tarafından ödeneceği kabul edilmiştir¹⁴⁵. Diğer bir deyişle işveren kıdem tazminatı ödediği diğer haller için kıdem tazminatından doğrudan sorumlu olmaya devam edecektir. Kıdem tazminatının fondan

¹⁴¹ Metin Kutsal, “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısının Hukuki Sorunları”, **İktisat ve Maliye**, C.XXIII, S: 3, Haziran 1976, s.130.

¹⁴² Ayşe Ünal, **Kıdem Tazminatı Fonu**, 1. bs., İstanbul, Alfa Yayıncılık, Mart 1999, s. 36.

¹⁴³ Uğur Polat, **Son Kale Kıdem Tazminatı Mücadelesinde Türk-İş**, Ankara, Türk Metal, 2020, s. 2.

¹⁴⁴ Kutsal, “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısının Hukuki Sorunları”, s.134.

¹⁴⁵ Tek Gıda İş Sendika Akademisi, Geçmişten Günümüze Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslakları, (Çevrimiçi) <https://www.tekgida.org.tr/gecmisten-gunumuze-kidem-tazminati-fonu-kanun-taslaklari-56504/> 26.11.2021

karşılandığı hallerin salt sayılanlar için geçerli olması, işveren kesimi tarafından mükerrer ödemelere sebep olacağı gerekçesiyle haklı olarak eleştirilmektedir. Ancak bu dönemde iş hukukunda iş güvencesi ve işsizlik sigortası kurumlarının mevcut olmaması, kıdem tazminatının söz konusu kurumların fonksiyonlarını da üstlenmesi sonucunu doğurmuştur. Nitekim işçi kesiminin kıdem tazminatının fondan sadece emeklilik ve ölüm hallerinde ödenmesi fikrini savunması dönemin koşulları itibarıyla değerlendirildiğinde isabetlidir¹⁴⁶.

2.1.1.3. Fona Ödenmesi Gereken Prim Miktarı

Tasarıda işveren tarafından her ay için fona ödenmesi gereken prim miktarı “1475 sayılı İş Kanunu’nun 26. Maddesinin 1. fıkrasında yazılı ücretin aylık tutarı ile ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün akdi ve kanunda doğan menfaatler toplamının %10’u” dur.

Bir hizmet yılı için işçiye bir aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenebilmesi için aylık ücretin %8,3’ünün ayrılması yeterlidir. Ancak 1976 yılına ait kıdem tazminatı fonu kanun tasarısında bu oran %10 olarak belirlenmiştir. Ülkemizin çoğu zaman içinde bulunduğu enflasyonist ortam ve kıdem tazminatının son ücret üzerinden ödenmesi neticesinde fonda oluşabilecek muhtemel açıklar sebebiyle %1,7’lik farkın tedbir amacıyla konulduğu düşünülebilir. Nitekim tasarı gerekçesinde de %1,7’lik farkın belirtilen nedenlerden dolayı oluşturulduğu ifade edilmiştir. Ancak prim miktarının aktüerya uzmanlarınca bilimsel hesaplamalar neticesinde belirlenmesi, tahminlere bırakılmaması çok daha isabetli olurdu¹⁴⁷.

2.1.1.4. Kıdem Tazminatı Miktarı

Tasarıya göre kıdem tazminatı hesabında işçi adına fona yatırılan son ücret baz alınmakla birlikte son ücretin işçi adına prim yatırılan son üç takvim yılının ortalamasını %10 aşması halinde aradaki fark işverence karşılanacaktır. Türkiye ekonomisinin enflasyonist yapısı düşünüldüğünde, kıdem tazminatı hesabında işçinin son aldığı prime esas ücret ile son üç yıllık ücret ortalaması arasında %10’luk farkın oluşması muhtemeldir. Bu durumda tazminatının bir kısmını işverenden bir kısmını da

¹⁴⁶ Ünal, a.g.e s. 39.

¹⁴⁷ A.e., s. 50-51.

fondan karşılamak zorunda kalınacak, söz konusu durum uygulamada uyumsuzluklara sebep olacaktır¹⁴⁸.

Kıdem tazminatı fonu kanun taslağı, işçinin tüm hizmet süresine karşılık gelen kıdem tazminatının kurulacak olan fondan karşılanıp karşılanmayacağı konusunda muğlaklık barındırmaktadır. Ancak tasarının 8, 33 ve geçici 1. maddeleri birlikte değerlendirildiğine tasarının yayımı öncesi kıdem tazminatı hakkı doğan işçiye kıdem tazminatı işveren tarafından, tasarının yayımı tarihinden sonra ise kıdem tazminatı fon tarafından ödeneceği sonucuna varılmaktadır. Ayrıca ödemeyi fonun yaptığı durumlarda dahi prim yatırılmamış sürelerle ait kıdem tazminatı işveren tarafından ödenecektir¹⁴⁹.

2.1.1.5. Fonun Yönetimi ve İdari Yapısı

Kıdem tazminatı fonu kanun tasarısında fonun yönetimi Çalışma Bakanlığı'na verilmiştir. Fon yönetiminin Çalışma Bakanlığı'na verilmesinin nedenleri ise yeni bir kurumun kurulmasının maliyetli olması, uzmanlaşmış teşkilat ve eleman oluşturmaının uzun zaman alması şeklinde ifade edilmiştir. Belirtilen sebepler makul olmakla birlikte yönetimde daha demokratik bir anlayışın benimsenmesi bakımından işçi ve işveren temsilcilerine de yer verilmesi isabetli olurdu. Ayrıca fonun idari yapısında Çalışma Bakanlığı yerine gerek bütün ülkeye yayılmış teşkilatı, gerek sigortacılık alanında ihtisası göz önünde bulundurularak Sosyal Sigortalar Kurumuna yer verilmesi daha uygundur¹⁵⁰.

2.1.2. 1980 Tarihli “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı”

1976 yılında hazırlanan Taslak çeşitli yönlerden eleştirilmiş, böylece yeni bir taslak metin hazırlanması ihtiyacı doğmuştur. Söz konusu ihtiyaç doğrultusunda 1980 tarihli kıdem tazminatı fonu kanun tasarısı hazırlanmıştır. Tasarı 37 asıl ve 3 geçici maddeden oluşmaktadır. Tasarının genel gerekçesinde Kıdem Tazminatı Fonu kurulması, kıdem tazminatının yatırımların önünde engel oluşturmaması, ekonominin

¹⁴⁸ Kutal, “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısının Hukuki Sorunları”, s.135.

¹⁴⁹ Ünal, a.g.e s. 46.

¹⁵⁰ Kutal, “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısının Hukuki Sorunları”, s.132.

canlandırılması ve yeni iş imkanlarının yaratılmasına olanak sağlanması nedenlerine dayandırılmıştır.

2.1.2.1. Fonun Kişiler Açısından Kapsamı

1976 tarihli Taslak'da olduğu gibi 1980 tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı'nda da Fon 1475 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na tabi işçileri kapsamına almaktadır.

2.1.2.2. Kıdem Tazminatının Fondan Karşılandığı Haller

1980 tarihli Tasarıda kıdem tazminatının yalnızca emeklilik, toptan ödeme ve ölüm halinde fon tarafından karşılanacağı, İş Kanunu'nda kıdem tazminatı ile ilgili hükümlerin ise yürürlükten kaldırılacağı belirtilmektedir. Söz konusu durumda kıdem tazminatı bir çeşit emeklilik ikramiyesine dönüştürülmek istenmiştir¹⁵¹. Kıdem tazminatının salt emeklilik, toptan ödeme ve ölüm halleri için fon tarafından karşılanması yoluyla 1976 yılına ait Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslağı'ndan farklı olarak mükerrer ödemelerin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

1980 tarihli Tasarıda İş Kanunlarının kıdem tazminatları ile ilgili hükümlerinin yürürlükten kaldırıldığı belirtilmiştir. Bu durumda gerek işçinin istifası gerekse de işveren tarafından iş sözleşmesinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle feshi hallerinde dahi işçi, hizmet süresine ait kıdem tazminatını ileride alabilecektir.

2.1.2.3. Fona Ödenmesi Gereken Prim Miktarı ve Borçlanma

Tasarıda, işverenlerin fona aktaracağı prim oranı ilk yıl için kıdem tazminatına esas alınacak ücretin %10'u, daha sonraki yıllarda uygulanacak prim oranı ise fonun mali dengesi göz önüne alınarak belirleneceği belirtilmiştir¹⁵².

Tasarının 6. maddesinde işçinin fon kurulmadan önceki kıdem tazminatı yükümlülüklerinden de fonun sorumlu olacağı belirtilmiştir. Bu durumda işverenler işçilerin geçmiş yıllara ait kıdem tazminatını borçlanma yoluyla fona ödeyeceklerdir. Tasarının geçici birinci maddesinde borçlanmanın gerçekleşebilmesi, Kanunun

¹⁵¹ Ünal, a.g.e, s. 56.

¹⁵² Resul Limon, "Türkiye'de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu", *İş ve Hayat*, C.I, S.1, 2015, s. 162.

yürürlük tarihinden iki yıl sonra işverenden alınan primlerin, Kanun öncesi işverenin sorumlu olduğu kıdem tazminatını karşılamaya yeterli olmaması şartına bağlanmıştır.

2.1.2.4. Kıdem Tazminatı Miktarı

Tasarının 4. maddesinde, işçiye her tam yıl için kıdem tazminatına esas ücretin 30 günlük tutarı kadar kıdem tazminatı ödeneceği, bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden hesaplama yapılacağı öngörülmüştür. Tasarının 5. maddesine göre işçiye ödenecek kıdem tazminatı son üç yıllık ücretin ortalaması üzerinden hesaplanacaktır¹⁵³.

2.1.2.5. Fonun Yönetimi

Tasarıda Fonun Çalışma Bakanlığı bünyesinde kurulacağı, yönetim kurulu başkanının Kıdem Tazminatı Fon Kurumunun genel müdürü olacağı, yönetim kurulunun genel müdür dışında çalışma Bakanlığında iki, Maliye Bakanlığında bir, en çok üyesi olan işçi ve işveren konfederasyonlarının seçecekleri birer temsilciden oluşacağı belirtilmiştir.

2.1.3. 1984 Tarihli “Kıdem Tazminatı Fon Taslağı”

Temmuz 1984’te 7. Çalışma Meclisi’nde tartışmaya sunulan “Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısı” 26 asıl 3 geçici maddeden oluşmaktadır. Dönemin başbakan yardımcısı kıdem tazminatı fonu taslağının hazırlanmasındaki genel amacı, bu hakkın çalışma hayatında parçalanarak ödenmesini ve işyerlerinin müşkül duruma düşmesi halinde işçinin kıdem tazminatı alacağının tehlikeye girmesini bertaraf etmek şeklinde özetlemiştir¹⁵⁴. İşçi ve işveren kesimlerince eleştirilen bu taslağın daha ziyade sorunlu görülen kısımları aşağıda maddeler halinde incelenmiş ve değerlendirmesi yapılmıştır.

2.1.3.1. Fonun Kişiler Açısından Kapsamı

Kıdem tazminatı fonunun kişiler açısından kapsamı zorunlu olarak kapsama alınanlar ve isteğe bağlı kapsama alınanlar şeklinde sınıflandırılabilir. Taslağın ikinci maddesinde İş Kanunlarına tabi işçiler, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa tabi olarak çalışanlar, zorunlu olarak Sosyal Sigortalar Kanunu’na tabi olanlar ve

¹⁵³ A.e., s.63.

¹⁵⁴ T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, VII. Çalışma Meclisi, (Kaya Erdem’in Konuşması).

bunları çalıştıranlar zorunlu olarak kapsama alınmıştır. Taslağın yirmi ikinci maddesinde ise zorunlu olarak kapsama girenler dışında kalanlar ve yurtdışında çalışanların istekte bulunması halinde kapsama alınacağı ifade edilmiştir. Ancak isteğe bağlı olarak kapsama alınacak olanların prim hesabına esas alınacak ücretinin asgari ve azami miktarı taslağın 10.maddesinde belirtilen sınırlar içerisinde olmalıdır.

Hazırlanan taslağın kişiler bakımından bu denli geniş sınırlara sahip olması birtakım eleştirileri de beraberinde getirmiştir. İşçilerin yanı sıra memurlar, Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olup bir hizmet sözleşmesiyle istihdam edilmeyen örneğin çıraklar, sanatçılar, tarım işçileri de kapsama alınmıştır. Bununla da yetinilmeyip Taslağın 2. Maddesi dışında kalanlarla yurt dışında çalışanların da isteğe bağlı olarak kapsama alınabileceği hüküm altına alınmıştır. Memurların emeklilik ikramiyelerinin ödenmesi konusunda herhangi bir sorun yaşanmamasına rağmen kıdem tazminatı fonuna dahil edilmelerinin mantıklı bir izahı yoktur. Dönemin hükümet temsilcisi her ne kadar memurların fon kapsamına alınmalarını, işçi ve memurların aynı sosyal güvenlik çatısı altında toplanmasının sağlanması¹⁵⁵ olarak ifade etmişse de bu iddia pek gerçekçi değildir. Zira memurlar, işçilerin kıdem tazminatıyla ilgili yaşadığı sorunları emekli ikramiyesi konusunda yaşamamaktadır. Ayrıca emekli ikramiyesi sosyal güvenlikle de ilgili değildir¹⁵⁶. Bu yönüyle taslağın nihai hedefinin geniş katılımlı bir fon oluşturmak olduğu ileri sürülmektedir¹⁵⁷.

Taslak, kişiler bakımından geniş bir kapsama sahip olmasına rağmen kıdem tazminatının fondan tahsili konusunda aynı özelliğe sahip değildir. Nitekim Taslağın geçici ikinci maddesinde hizmet süresi 15 yıldan fazla olan işçi ve memurlar kapsam dışı bırakılmıştır. Buna göre kıdemi 15 yıl veya daha az olan işçi; ölüm, emeklilik, malullük veya toptan ödemeye hak kazanması koşullarına bağlı olarak iş sözleşmesinin sona ermesi haline özgü olarak kıdem tazminatını fondan tahsil edebilecektir. Kıdem tazminatı veya ikramiye hesabına esas alınan hizmet süresi 15

¹⁵⁵ T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, VII. Çalışma Meclisi, 1984. (Kazım Oksay'ın Konuşması)

¹⁵⁶ Metin Kutal, "Kıdem Tazminatı Fon Taslağı Hakkında Düşünceler" **İktisat ve Maliye**, C.XXXI, S:6 Eylül 1984, s. 253.

¹⁵⁷ Öner Eyrenci, "Kıdem Tazminatı ve Fon", **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, İstanbul, Kent Basımevi, 1987, s. 95.

yıldan fazla olanlar ise kıdem tazminatı ve ikramiyelerinden tabi oldukları kanunlara göre faydalanabileceklerdir. Örneğin hizmet süresi 15 yıldan fazla olan bir işçinin iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden biri sebebiyle sona ererse, kıdem tazminatından işveren sorumlu olacaktır¹⁵⁸.

2.1.3.2. Kıdem Tazminatının Fondan Karşılandığı Haller

Taslakta kıdem tazminatına hak kazanma açısından “her ne sebeple olursa olsun, hizmet akdi sona erenlerden bir yıllık hizmet ve süresini tamamlayanlar kıdem tazminatına hak kazanırlar” demek suretiyle aranan tek şartın hizmet akdinin sona ermesi ve bir yıllık hizmet süresinin tamamlanması olduğu anlaşılmaktadır. Bu hükme göre, fon tarafından hizmet akdinin son bulduğu her durum için kıdem tazminatı ödeneceği anlaşılmaktaysa da Taslak’ın 12. maddesinin a ve b bentleri okunduğunda sadece ölüm, yaşlılık ve malullük halleri ile toptan ödeme durumunda kıdem tazminatının fondan karşılanacağı anlaşılmaktadır¹⁵⁹.

Ölüm, yaşlılık, malullük ve toptan ödeme dışındaki sebeplerle iş sözleşmesi sona erenler fondan ancak fona ödenmiş primin %40’ını işsiz kaldığı ilk 6 ay içinde işsizlik avansı olarak alabileceklerdir. O dönem için ülkemizde işsizlik sigortasının bulunmayışı nedeniyle böyle bir uygulamaya gidildiği düşünülebilirse de işsizlik avansı ve işsizlik sigortası birbirinden ayrı kurumlardır. Kıdem Tazminatı Fon Taslağı m.12/b’de avans alan kişinin işe girdiği tarihten itibaren ilk 6 ay içerisinde aldığı avansı geri ödemesi koşuluyla eski hizmet süresinin de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacağı ifade edilmiştir. Bilindiği gibi işsizlik sigortasında alınan ödeneğin geri ödenmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Ayrıca işçinin aldığı avansı iade etmemesi halinde kıdem tazminatında dikkate alınmayacak ‘eski hizmetinin’ akıbetinden taslakta söz edilmemiştir, dolayısıyla kalan %60’lık kısımdan işçi haksız şekilde faydalanamayacak ve hakkı olan bu kısım fona kalacaktır¹⁶⁰.

¹⁵⁸ Münir Ekonomi, “İş Hukuku Açısından Kıdem Tazminatı ve Fon Tasarısı”, **Kıdem Tazminatı ve Fon Tasarısı**, KİPLAS Seminer Çalışmaları, İstanbul, 1985, s.67.

¹⁵⁹ A.e., s.71.

¹⁶⁰ A.e., s.75., Cemile Gürçay, “Kıdem Tazminatının Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1986, s. 66.

2.1.3.3. Fona Ödenmesi Gereken Prim Miktarı ve Borçlanma

Taslakta kıdem tazminatı hesabına esas teşkil edecek ücret, çıplak ücrete ilaveten “işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün olan akdi ve kanundan doğan ve devamlılık arz eden haklar” olarak ifade edilmiş, memurlar için fona ödenecek prim hesabında ise emeklilik keseneğine esas aylıklarla, iş güçlüğü ve teminindeki güçlük zammı ve tazminatlar toplamının esas alınacağı belirtilmiştir¹⁶¹.

Taslakta fona ödenmesi gereken prim miktarı yıllık olarak belirlenmiş ve prime esas ücretin bir aylık tutarının işverence iki eşit taksitle yıllık prim olarak fona yatırılacağı ifade edilmiştir. Tasarıda ayrıca prim hesabında dikkate alınacak günlük ücretlerin alt ve üst sınırı belirlenmiştir. Buna göre prim hesabında esas alınacak günlük kazancın alt sınır sigorta primine esas olan en düşük ücretten az, üst sınırı ise en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesinin otuzda birinden fazla olamayacaktır¹⁶².

Taslağın geçici 1.maddesinde işçiler, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin kıdeminin 15 yıl veya daha az olması şartına bağlı olarak işverene işçinin geçmiş hizmet süreleri için, devlete de memurlar için prim borçlanması imkânı tanınmıştır¹⁶³. Prim borcunun ilk taksiti Kanunun yürürlük tarihinden itibaren 9 ay içerisinde ve tamamı 5 yıllık süre içinde eşit taksitlerle ödenir. Hizmet süresi 15 yıldan fazla olan işçilerle ilgili olarak borçlanma konusunda taslakta bir ibareye rastlanamamaktadır. Burada her ne kadar kazanılmış hakların korunması fikrinin benimsendiği ifade edilmişse de 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi kıdem tazminatı konusunda yaşanan mevcut sorunlarla baş başa bırakılmıştır. Ayrıca 15 yıldan fazla hizmet süresi olan işçi için borçlanmanın işveren üzerinde yaratacağı güçlüğü etkisiyle böyle bir ayrıma gidildiğini ifade etmek yanlış olmasa gerektir¹⁶⁴.

¹⁶¹ Metin Kutal, “VII. Çalışma Meclisi ve Kıdem Tazminatı Fon Taslağı”, s.224.

¹⁶² A.e.

¹⁶³ A.e.

¹⁶⁴ Günfer Çelikoğlu, “Kıdem Tazminatı Konusunda Son Gelişmeler” **TDS Kıdem Tazminatı Sempozyumu**, İstanbul, Ceylan Yayınları, 1985, s.116.

2.1.3.4. Kıdem Tazminatı Miktarı

Taslağın 12. maddesinde kıdem tazminatı miktarı “çalışan adına fonda birikecek olan primlerin her yılı, bir önceki yılın ücretliler geçinme endeksi ile aynı yılın milli gelirindeki artış oranı ve fonun büyüme ve yatırımlardaki kullanma imkanları dikkate alınarak Yüksek Planlama Kurumu tarafından belirlenecek ve Bakanlar Kurulunca aynen veya değiştirilerek kabul olunacak katsayı ile çarpımından elde edilecek miktar” şeklinde tespit edilmiştir. Kıdem tazminatı miktarının değişken faktörlere bağlanması yerine daha açık faktörlere göre ayarlanması daha isabetli olurdu¹⁶⁵.

2.1.3.5. Fonun Yönetimi

Taslağın 2.maddesinde primlerin toplanması, kıdem tazminatının ödenmesi ve buna ait işlemlerin yapılması için kıdem tazminatı fonu kurulduğu ve bu fonla ilgili işlemler için görevli kurumun Sosyal Sigortalar Kurumu olduğu ifade edilmiştir. Sosyal Sigortalar Kurumunun gerek uğraş konusu gerekse yaygın örgüt yapısı fonun bu kuruluşun bünyesinde kurulmasının isabetli olacağını göstermektedir¹⁶⁶.

Fonun yönetimiyle ilgili işlerin ise Yüksek Planlama Kurulunun kararları doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının gözetiminde yürütüleceği, Bakanın fonun yönetimi konusunda Yüksek Planlama Kuruluna üye sıfatıyla katılacağı taslakta belirtilmiştir. Fon yönetiminin Yüksek Planlama Kurulu’na verilmesi, kıdem tazminatı kurumunun düzenlenmesinden ziyade geniş bir fonun oluşturulması ve bu fonun amaç dışı kullanılabileceği izlenimi uyandırmıştır¹⁶⁷.

2.1.4. 2002 Tarihli “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı”

4857 sayılı Kanun’un hazırlık aşamasında bu Kanunla birlikte Kıdem Tazminatı Kanun Tasarısı hazırlanmıştır. 4857 sayılı Kanun’un çıktığı sırada Fon taslağı kanunlaşamamış, 2004 yılında 9. Çalışma Meclisi’nin gündem maddelerinden biri olarak tartışılmış fakat ortak bir sonuca ulaşılamamıştır¹⁶⁸. Dokuz kişilik Bilim

¹⁶⁵ Gürçay, a.g.e., s. 66.

¹⁶⁶ Metin Kutal, “Kıdem Tazminatı Sorununun Çözümü İçin Bir Model Önerisi”, **İktisat ve Maliye**, C. XXVIII, S:12, Mart 1982, s.525.

¹⁶⁷ Eyrenci, “Kıdem Tazminatı ve Fon”, s. 97.

¹⁶⁸ Limon, a.g.e., s. 163.

Kurulu tarafından hazırlanan tasarı beş bölüm yirmi iki maddeden oluşmaktadır. Tasarının birinci maddesinde fonun kurulma amacı “işçilere ve hak sahiplerine kıdem tazminatının ödenmesi ve bu tazminatın güvence altına alınması” şeklinde ifade edilmiştir.

2.1.4.1. Fonun Kişiler Açısından Kapsamı

Fon Tasarısı yerinde bir mantıkla kişiler açısından kapsamı, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’na tabi işçiler ve hak sahipleri olarak sınırlandırmıştır.

2.1.4.2. Fon ile İlişkilerin Başlangıcı

Tasarının beşinci maddesinde fon kapsamına giren kişilerin kanunun yürürlük tarihi itibarıyla, yeni işe başlayanların ise işe başladığı tarihten itibaren fona kendiliğinden tabi olacağı hüküm altına alınmıştır. Bu noktada üzerinde durulması gereken temel husus Kanunun yürürlük tarihinden önce halihazırda çalışan kişilerin durumudur. Buna göre halihazırda çalışanların kıdem tazminatı, kanunun yürürlüğe girdiği tarihten evvelki çalışmalar için işveren tarafından ödenirken, kanunun yürürlük tarihi sonrası çalışmalar için fon tarafından ödenecektir. İlgili hükmün mevcut çalışanları kıdem tazminatı konusunda halihazırda yaşanan sorunlar karşısında korumadığı, örneğin işverenin iflası halinde işçinin kıdem tazminatı hakkından mahrum olabileceği eleştirileri dile getirilmektedir. Sorunun çözümüne yönelik olarak öne sürülen fikir ise borçlanma sistemidir¹⁶⁹. Borçlanma sistemi sayesinde hem Kanunun yürürlük tarihinden evvel çalışan işçilerin mağdur olabilme ihtimalleri ortadan kalkacak hem de fonda baştan itibaren bir birikim elde edilebilecektir¹⁷⁰. Ancak borçlanma yönteminin tercih edilmesi durumunda prim oranının tespitinde ciddi sorunlarla karşılaşılabilir¹⁷¹. Fonun sürdürülebilirliği açısından sağlıklı bir gelir-gider dengesine sahip olabilmesi son derece önem arz etmekte olup, aktüeryal hesapların daha sağlıklı yapılabilmesine imkân veren yöntemlerin belirlenmesi

¹⁶⁹ T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 9. Çalışma Meclisi, Yayın No.120, Ankara, 2005. , s.125, (Prof.Dr. Kadir Arıcı’nın Konuşması).

¹⁷⁰ Berin Ergin, “Kıdem tazminatı Hakkı İşçiden Söküp Alınamaz” , (Çevrimiçi) <http://berinergin.com/kidem-tazminatı-hakkı-isciden-sokulup-alinamaz/> 30.09.2020

¹⁷¹ Metin Kutal, “Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması (2002 Yasa Taslağına İlişkin Bir Değerlendirme)”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, C. LV, S. 1, 2005, s. 397.

gerekmektedir. Ayrıca kazanılmış hakların korunması bakımından da işçinin mevcut hizmetleri için kıdem tazminatının işveren tarafından ödenmesi daha isabetli olacaktır¹⁷².

2.1.4.3. Kıdem Tazminatının Fondan Karşılandığı Haller

Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları açısından mevcut sisteme göre fon tasarısında önemli geriye gidişlerin olduğu görülmektedir. Buna göre Taslağın 7. Maddesinde; işçinin, iş sözleşmesini “*bağlı oldukları kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla*” feshetmesi, işverence iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde “*işçinin hak kazandığı yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ilgili kuruma veya sandığa başvurması*” ve işçi adına Fona en az 10 yıl prim ödenmesi koşuluyla işçinin isteği halinde kıdem tazminatına hak kazanabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca işçinin ölümü halinde kanuni mirasçıların kıdem tazminatına hak kazanacağı da ilgili maddede belirtilmiştir.

Mevcut sistemdekine kıyasla kıdem tazminatına hak kazanabilme koşulları işçi aleyhine değiştirilmiş ve bu durum kıdem tazminatının emeklilik ikramiyesine dönüştürülmek istendiği yorumlarının yapılmasına neden olmuştur¹⁷³.

Tasarıda kıdem tazminatına hak kazanma koşullarından biri yukarıda da ifade edildiği gibi işçi adına en az on yıl prim ödenmesidir. Bu koşulda kıdem tazminatı alabilmek için feshin işçi ya da işveren tarafından gerçekleştirilmiş olmasının bir önemi yoktur. Süre olarak on yılın tercih edilmesi ise birtakım belirsizlikleri beraberinde getirmiştir. Nitekim aktüeryal hesapların yapılmasında ifade edilen sürenin bilimsel hesaplamalardan uzak şekilde saptandığı, diğer bir deyişle fonun mali yapısından ziyade ülkemizde emeklilik şartlarının zorlaşması neticesinde on yıllık sürenin esas alındığı Tasarayı hazırlayanlar tarafından da ifade edilmiştir¹⁷⁴. Emekli

¹⁷² Ayşe Ünal, “Yeni İş Kanunu ve Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları”, U.Ü Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 8, 2005, s. 6.

¹⁷³ Engin Ünsal, “Kıdem Tazminatı Kanun Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler” TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi”, C:XXI, S:2-3, Kasım2007/Şubat 2008, s. 36, Bekir Uzun, “Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı”, (Çevrimiçi) <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2005-68-bekiruzun.pdf> , 20.03.2020.

¹⁷⁴ 9. Çalışma Meclisi, s.131, (Metin Kutal’ın Konuşması).

olma şartlarının ağırlaşması neticesinde bu olumsuz durum için kıdem tazminatı kanalıyla bir ara çözüm bulunmak istenmesi mantıklı olmakla birlikte esasta hataya düşmemek gerekir. Dolayısıyla işçinin istifa ettiği durumda dahi kıdem tazminatı alabilmesi için kaç yıl prim ödemesi gerektiği aktüeryal hesaplar sonucunda belirlenmek zorundadır. Ayrıca fona on yıl prim ödenmesi koşuluyla işçinin isteği halinde kıdem tazminatına hak kazanılması koşulu sektörel bazda değerlendirildiğinde, örneğin inşaat, tarım, turizm gibi işkollarında daha uzun zaman alabilecektir¹⁷⁵.

2.1.4.4. Kıdem Tazminatı Miktarı

Fon tarafından işçiye ödenecek kıdem tazminatı miktarı günümüz uygulamasına paralel biçimde her tam yıl için otuz günlük ücret şeklinde ifade edilmiştir. Fakat taslakta kıdemin hesabında, mevcut uygulamada var olan ‘iş sözleşmesinin devamı’ hükmünden vazgeçilmiş ve bunu yerine ‘fona prim ödenmiş her tam yıl’ ifadesine yer verilmiştir. Öte yandan kıdem tazminatına esas alınacak ücret, ‘işçinin çalıştığı ve adına prim yatırılan son takvim yılının ortalaması’ olarak ifade edilmiştir. Bilindiği gibi mevcut durumda kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret işçinin son ücretidir. Dolayısıyla taslakta kıdem tazminatı miktarında da mevcut duruma göre bir geriye gidiş olduğu ifade edilebilir ancak taslakta kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak ücretin son takvim yılı ortalaması şeklinde belirlenmesi, işçi ve işveren arasında yapılabilecek olan muvazaalı anlaşmaların önlenmesine yöneliktir¹⁷⁶.

Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı m.8’de kıdem tazminatı hesabına esas alınacak ücretin alt sınırı uygulamadaki asgari ücret, üst sınırı ise en yüksek devlet memuruna ödenen emeklilik ikramiyesinin bir yıllık miktarı olarak belirlenmiştir¹⁷⁷.

¹⁷⁵ Özlem Karabulut, “Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı”, **Hukuk Gündemi Dergisi**, S. 1, 2008, s.80.

¹⁷⁶ Kutal, “Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması (2002 Yasa Taslağına İlişkin Bir Değerlendirme)”, s. 401

¹⁷⁷ Ünal, “Yeni İş Kanunu ve Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları”, s.6.

2.1.4.5. Fona Ödenmesi Gereken Prim Oranı

Kıdem tazminatının finansmanı işveren tarafından işçi adına ödenen primlerden oluşmaktadır. Taslakta primlerin tahsilinde aracı kurum Sosyal Sigortalar Kurumu olarak belirlenmiştir. İşveren tarafından kıdem tazminatı fonuna ödenecek tutar ise aylık kazancın %3'ünü geçmemek üzere fon yönetim kurulu önerisiyle Bakanlar Kurulu tarafından belirlenecektir.

Kıdem Tazminatı Fon Tasarısı Taslağı her ne kadar bu döneme kadar yapılan en somut çalışma olarak değerlendirilse de fonun finansmanı konusunda en temel kalem olan prim yüzdesinin tespiti konusunda dahi bilimsel verilere dayanmaktan uzaktır. Bu nedenle literatürde taslak konusunda en çok eleştiri alan konu %3'lük prim oranı olmuş ve bu miktarın finansman sıkıntısına neden olacağı, çok geçmeden fondan ödenecek tazminatın yarı yarıya azaltılabileceği¹⁷⁸ ve Taslakta belirtilen ödemenin %3 prim oranıyla ancak hazineden büyük ve zamanla artan miktarda aktarımların yapılabilmesiyle mümkün olacağı¹⁷⁹ ifade edilmiştir.

2.1.4.6. Fonun Yönetimi

Fonun yönetim yapısı Taslağın dördüncü maddesinde açıklanmıştır. Buna göre fon yönetim kurulu işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşmaktadır. Fon Yönetim Kurulu'nda işçi kesimini en fazla işçiyi temsil eden işçi konfederasyonu bir üye; işveren kesimini, en fazla işvereni temsil eden iki üye ve devleti Çalışma Bakanı'nın önerisi üzerine müşterek kararname ile atanacak bir kişi temsil etmektedir. Fon Yönetim Kurulu'nun bu haliyle adaletli bir dağılıma sahip olduğunda bahsetmek mümkün değildir. Salt en fazla işçiyi temsil eden konfederasyonun fonun yönetiminde temsil yetkisine sahip olması hakkaniyetli değildir. Bu nedenle Yönetim Kurulu'nun üye sayısı artırılarak konfederasyonların sahip oldukları üye sayısına göre bir temsil anlayışının belirlenmesi daha uygun olacaktır. İşçi ve işveren kesiminin eşit olmayan

¹⁷⁸ Müjdat Şakar, "Kıdem Tazminatı Fonu Kurulabilir mi?" **Mali Çözüm**, S.137, Eylül-Ekim 2016, s.20.

¹⁷⁹ Serdar Sayan, "Yürürlükteki Kıdem Tazminatı Düzeninin Sağladığı, Sadece Kayıtlı Olarak Çalışan Nispeten Küçük Bir Kesime Yönelik Potansiyel Bir Korumadan İbaretir", **Ankara Sanayi Odası Dergisi**, Mart-Nisan 2008, s. 54.

temsil yetkilerinin nedeni her ne kadar fonun işverence ödenen primlerle finansmanı şeklinde ifade edilse de¹⁸⁰ bu halin de adaletli olmadığı söylenebilecektir.

2.2. Kıdem Tazminatı Fonu Uygulayan Ülke Örnekleri

2.2.1. Avusturya’da Kıdem Tazminatı Fonu

Kıdem tazminatı Avusturya’da ilk olarak 1921 yılında beyaz yakalı işçiler için uygulanmaya başlamıştır. 1979 yılında ise sadece beyaz yakalılar değil, tüm işçiler bu hakka sahip olmuştur. Bu sistemde kıdem tazminatının hak edilişi, özel sektörde çalışan bir işçinin işveren yanında kesintisiz en az üç yıl çalışmış olması ve iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi koşullarına bağlanmıştır. Konu ile ilgili tek istisna inşaat işçileri için getirilmiş ve bu işçilerin son üç yılda sadece doksan iki hafta boyunca çalışmış olması gerekirken, işçinin aynı işverence istihdam edilmesi zorunlu tutulmamıştır¹⁸¹.

Reform (2003) öncesi sistemde kıdem tazminatına emeklilik durumunda da hak kazanılabilmekteydi. Ödeme miktarı ise hizmet süresinin uzunluğuna göre değişmekte olup azami 12 aylık ücrete tekabül etmekteydi. Buna göre işçi, en az üç yıllık çalışmasının bulunması halinde 2 aylık brüt ücret, en az 5 yıl için 3 aylık brüt ücret, en az 10 yıl çalışması için 4 aylık brüt ücret, en az 15 yıllık çalışması için 6 aylık brüt ücret, en az 20 yıllık çalışması için 9 aylık brüt ücret ve en az 25 yıllık çalışması için 12 aylık brüt ücret tutarında kıdem tazminatına hak kazanabilmekteydi. Kıdem tazminatı %6 oranında vergiye tabiydi¹⁸². Kıdem tazminatı, firmaların muhasebe sisteminde düzenli bir ücret ödemesi şeklinde kaydedilmekteydi. İşveren vadesi gelebilecek kıdem tazminatının en az yarısını bu hesaplarda bulundurma yükümlülüğü altındaydı¹⁸³.

¹⁸⁰ Kutal, “Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması (2002 Yasa Taslağına İlişkin Bir Değerlendirme)”, s.403.

¹⁸¹ Helmut Hofer, “Reform of Severance Pay Law in Austria “, **Institute for Advanced Studies Discussion Paper Discussion Paper**, Vienna, 2006, s.9

¹⁸² A.e

¹⁸³ Helmut Hofer, Ulrich Schuh, Dominik Walch, “Effect of Austrian Severance Pay Reform”, **Reforming Severance Pay An International Perspective**, Ed. by. Robert Holzmann, Milan Vodopivec, Washington D.C., World Bank, 2012, p. 178.

Avusturya kıdem tazminatı sisteminde reforma duyulan ihtiyaç, mevcut sistemde var olan birtakım problemlerden kaynaklanmaktadır. Sistemin temel eksiklikleri; işgücü hareketliliği önünde engel oluşturması ve kapsayıcılığıdır. Örneğin işçinin istifa etmek suretiyle daha iyi koşullarda çalışacağı bir işe geçmesi kıdem tazminatı hak etme koşullarından değildir ve bu durumda işçi kıdem tazminatı alamayacağı için mevcut işinde kalmayı tercih etmekte dolayısıyla sistem işgücü hareketliliğini engellemektedir. Öte yandan kıdem tazminatının kapsayıcılığı da önem arz eden bir diğer husustur. Nitekim yapılan bir çalışmada, işçilerin yalnızca üçte birinin kıdem tazminatı alma hakkına sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca küçük ve orta boy işletmelerde eş zamanlı olarak kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği zaman yaşanan likidite yetersizliği de sistemin eksikliklerinden bir diğeridir¹⁸⁴.

Kıdem tazminatında reforma gidilmeden önce, sosyal tarafların reformla ilgili beklentilerine de değinmek faydalı olacaktır. Sendikalar, kıdem tazminatının tüm çalışanlar için elde edilebilir oluşunu savunmaktadır. Daha açık bir ifade ile sendikalar, üç yıldan daha az süreyle çalışanların da kıdem tazminatı hakkına sahip olmalarını talep etmektedir. Sendikalara göre halihazırda bir istihdam ilişkisi mevcut ise işçinin hak kaybının önlenmesi adına yeni sistem sadece yeni iş sözleşmeleri için uygulanmalıdır. Eski sistemde var olan hizmet sözleşmelerinin yeni sisteme transferi ancak işçi için herhangi bir kayba yol açmaması halinde mümkün olmalıdır. İşveren kesimi ise ücret dışı işgücü maliyetlerinde düşüş talep etmektedir. Bu talebin en önemli sebebi ise özellikle uzun dönemli iş ilişkilerine sahip şirketlerin yüksek miktarda kıdem tazminatı ödemeleridir. Ayrıca işverenler, hizmet sözleşmesinin sona ermesi konusunda daha az sınırlayıcı bir anlayış benimsemek koşuluyla dış esnekliğin genişletilmesini istemektedir. İş ilişkisinin sonlanması durumunda özellikle likidite yetersizliği sorunu yaşayan küçük ve orta boy işletmeler için yüksek miktarlara ulaşan götürü kıdem tazminatı ödemesinden vazgeçilmelidir. Her iki kesimin taraftar olduğu amaç ise kıdem tazminatı ile ilgili davaların sayısının azaltılmasıdır. Özellikle haklı sebebe dayanan fesihler sıkça dava konusu olmaktadır¹⁸⁵.

¹⁸⁴ A.e.

¹⁸⁵ Gerald Klec, "Flexicurity and the Reform of the Austrian Severance-Pay System", **European Economic and Employment Policy Brief**, No:4, 2007, s. 4.

Avusturya hükümeti 2001 yılı ortalarında yasal kıdem tazminatı sisteminde reforma gidileceğini açıklamıştır. Reformla birlikte kıdem tazminatının kapsayıcılığının genişletilmesi ve ikinci basamak emeklilik sisteminin inşası amaçlamaktadır. Fakat, örneğin kıdem tazminatına hak kazanılması açısından hizmet süresinin uzunluğu gibi konular yoğun tartışmaların yaşanmasına sebebiyet vermiştir. Netice olarak ise hükümet yeni sistemin taslağının oluşturulmasını sosyal taraflara bırakmıştır. Ekim 2001’de sosyal taraflar kıdem tazminatı reformu üzerinde konsensusa ulaşmış, Haziran 2002’de yeni sistem kabul edilmiş ve Ocak 2003’te yürürlüğe girmiştir¹⁸⁶.

Kıdem tazminatı reformuyla birlikte işveren, işçinin aldığı brüt ücretin %1.53’ü oranında katkıyı bir fona ödemek zorundadır. Yeni sistemde prim oranının işçinin brüt ücretinin %1.53’ü olarak belirlenmesi, 12 aylık kıdem tazminatına denk gelecek ödemenin fona 37,5 yıl katkıda bulunduktan sonra elde edilebilir oluşuna dayanan bir hesaplamanın sonucudur. Prim oranının hesaplanmasında, yatırımın net getiri oranının %6 ve yıllık ücret artışının %3 olduğu varsayılmıştır¹⁸⁷.

Kıdem tazminatı hak etme koşulları açısından sistemde birtakım farklılıklara gidilmiştir. Eğer iş ilişkisi bir aydan fazla sürmüş ise iş ilişkisinin ilk gününden itibaren işçi diğer şartları da sağlamışsa kıdem tazminatından faydalanabilecektir. Buna göre iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi, işveren tarafından haklı nedenle feshi ve fona ödenen katkının üç yıldan az olması halleri hariç olmak üzere, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçi fonda biriken kıdem tazminatını alabilecektir. İşçi fonda biriken parayı çekme ya da mevcut katkıyı fonda tutma tercih imkanına sahiptir. Eğer işçi fonda birikmiş parasını çekmeyi tercih ederse iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi takiben altı hafta içerisinde fonu yazılı şekilde bilgilendirmelidir. Kıdem tazminatı miktarı fesih tarihine kadar ödenmiş olan katkıya göre hesaplanmaktadır¹⁸⁸. İş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçi fonda birikmiş kıdem tazminatını

¹⁸⁶ Helmut Hofer, “Reform of Severance Pay Law in Austria” s. 11.

¹⁸⁷ Gerald Klec, “Flexicurity and the Reform of the Austrian Severance-Pay System”, s.5.

¹⁸⁸ EUROFOUND, “European Monitoring Centre on Change, Austria: Severance Pay/Redundancy Compensation”, (Çevrimiçi)

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/austria-severance-payredundancy-compensation> 12.02.2020

değerlendirmeye devam etmek suretiyle emeklilik halinde bu parayı tahsil edebilme imkanına sahiptir. İşçi eğer emeklilik halinde kıdem tazminatını almayı tercih ederse, bu parayı ya tek seferlik bir ödeme şeklinde tahsil edecek ya da tıpkı emeklilik maaşı gibi aylık ödemeler şeklinde alabilecektir. Emeklilik halinde kıdem tazminatının tek seferlik ödeme şeklinde tahsilinde %6'lık vergi kesintisine gidilirken, aylık şeklinde ödemenin tercih edilmesi halinde vergi muafiyeti söz konusu olacaktır¹⁸⁹.

İşçinin kıdem tazminatını fonda tutmaya devam etme ya da çekme tercihi fonun getiri oranıyla doğrudan ilişkilidir. Reformun başlangıcında yıllık getiri oranının %6 olacağı beklentisi hakimse de 2004-2009 periyodunda yıllık getiri oranı ortalama %3 olarak gerçekleşmiştir. Sistemin bu zayıf performansının iki sebebi olduğu ifade edilmektedir. İlk olarak fon, katkıya karşılık gelen sermaye değerini garanti etmek zorundadır. Elbette bu durum fonun potansiyel getiri oranını azaltan maliyetli bir sigortalamayı gerektirmektedir. İkinci olarak, fondaki para, diğer şartlarında sağlanması halinde üç yıldan sonra çekilebileceğinden, potansiyel talepler için yeterli likiditenin sağlanması zorunluluğu fon portföyünün büyük kısmının kısa vadeli varlıklarda değerlendirilmesine imkân vermekte, bu da fonun getiri oranının azalmasına zemin hazırlamaktadır. Bu nedenlerden ötürü fonu yöneten şirketler, sistemin yasal açıdan değişimini talep etmektedir. Fon yönetiminde görevli şirketler, sermaye teminatından vazgeçilmesi ve asgari katkı süresinin beş yıla çıkarılması yahut emeklilik vakti gelene kadar fondan para çekilmesinin sınırlandırılmasını istemektedir¹⁹⁰.

Kıdem tazminatında reforma gidilmesinin ana amaçlarından birinin ikinci basamak emeklilik sisteminin inşası olduğu yukarıda ifade edilmiştir. Bu amacın gerçekleştirilmesinin ne denli mümkün olduğunu analiz eden bir çalışmada, işçinin aylık brüt ücretinin %1.53'ü oranında katkının, emeklilik politikası açısından yetersiz

¹⁸⁹ Siyami Alp Limoncuoğlu, “Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.IX, Özel Sayı, 2007, s. 305.

¹⁹⁰ Hofer, Schuh, Walch, “a.g.e s. 182.

olduğu ve söz konusu amacın gerçekleştirilebilmesi için prim oranının %5'e çıkartılması gerektiği sonucuna varılmıştır¹⁹¹.

Kıdem tazminatı sisteminde reformla birlikte 1 Ocak 2003 tarihinden sonra kurulan iş sözleşmelerinin yeni sisteme dahil olacağı hüküm altına alınmıştır. Burada üzerinde durulması gereken önemli husus, önceki sistemde iş sözleşmesi var olup devam eden işçilerin akıbetidir. Yasa koyucu bu durumdaki işçiler için; eski sistemde kalma, yeni sisteme tümüyle transfer veya yeni sisteme kısmi transfer seçeneklerini sunmaktadır. İlk seçenekte iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermesi halinde işçi, çalışma süresi ve son aylığına göre hesap edilecek miktarı alma hakkına sahip olacaktır. İkinci seçenek olarak sunulan yeni sisteme tümüyle transfer halinde ise, işveren işçi için o tarihe kadar işlemiş olan kıdem tazminatı alacağını fon yöneticisi şirkete yatıracak, gelecek dönemler için de aylık prim ödemeye başlayacaktır. Son seçenek olan kısmi transfer ise, işlemiş olan kıdem tazminatı hakkının dondurulması, anlaşma tarihinden sonraki dönem için ise aylık prim ödemelerinin gerçekleştirilmesine imkân tanımaktadır. Eğer iş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ererse, işçi anlaşmaya kadar olan tarih için kıdem tazminatını eski sisteme göre alırken, anlaşma sonrası süreç için ise fondan tahsilat gerçekleştirilecektir¹⁹².

Yukarıda ifade edilen seçeneklerle kanun koyucu işçinin eski sistemden yeni sisteme geçişine imkân tanımaktadır. Tanınan bu imkana rağmen eski sistemden yeni sisteme geçişler düşük seviyelerde kalmıştır. Bu rakamın düşük kalması, yeni sistemin finansal açıdan kıdemli işçiler için pek de cezbedici olmamasından kaynaklanmaktadır¹⁹³.

2.2.2. Brezilya'da Kıdem Tazminatı Fonu

Brezilya'da kıdem tazminatı sistemi, Hizmet Süresi Uzunluğu Garanti Fonu (FGTS) ile uygulanmaktadır. FGTS, 1966 yılında önceki kıdem tazminatı sistemi

¹⁹¹ Reinhard Koman, Ulrich Schuh, Andrea Weber, "The Austrian Severance Pay Reform: Toward a Funded Pension Pillar, **Emprica**, No.32, 2005, s. 273.

¹⁹² Limoncuoğlu, "Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu" s. 308

¹⁹³ Hofer, **a.g.e** , s.4.

yerine oluşturulmuş bir fon uygulamasıdır. Fon 5017 sayılı Kanunla Ekim 1966 yılında düzenlenmiş, 1 Ocak 1967 yılında yürürlüğe girmiştir.

1940 yılından 1966 yılına kadar uygulanan çalışma mevzuatına göre, işçi hizmet süresinin asgari bir yıl azami 10 yıl olması durumunda, çalışılan her yıl için bir aylık ücret tutarında kıdem tazminatı alabilmekteydi. İşçi, hizmet süresinin 10 yıldan fazla olması halinde ise kıdeme bağlı birtakım haklara sahip olabilmekteydi. Bu durumdaki işçi için sadece haklı sebebin mevcut olması halinde işveren, sözleşmeyi fesih hakkına sahipti. Haklı sebep olmaksızın, bu hakka sahip olan işçinin iş sözleşmesini sona erdirebilmenin bir diğer yöntemi ise işçinin onayının alınması suretiyle her hizmet yılı için 2 aylık ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmesiydi. Kıdeme bağlı bu hakka kavuşan işçinin, özellikle verimlilik konusunda birtakım sorunlar yaşamaya başlamasını ve iş mahkemelerinin dava yükünün artmasını muhtemel karşılamak gerekmektedir. Ayrıca hizmet süresinin 10 yıla yaklaşması halinde iş sözleşmesinin feshinin teşviki de söz konusu olabilmekteydi. FTGS sistemi ise bu arka planda 1966 yılında doğmuştur. FGTS bu iş güvencesi hükümlerinin yerini alan bir kıdem tazminatı fon sistemidir¹⁹⁴.

FGTS sisteminde, firmada yeni istihdam edilen işçi adına bir banka hesabı açılır. İşveren, işçinin ücretinin %8'ini(belirli süreli iş sözleşmeleri için %2) her ay bu hesaba öder¹⁹⁵. 11 Mayıs 1990 tarihli 8036 sayılı Kanunla fonun yönetiminden; işçi temsilcisi, işveren temsilcisi ve hükümet temsilcilerinden oluşan heyet sorumludur. Bu heyete çalışma bakanı başkanlık etmektedir. FGTS katkılarının toplanmasından Çalışma Bakanlığı, fon kaynaklarının yönetiminden ise Federal Tasarruf Bankası sorumludur.

FGTS'ye katkı bir işveren yükümlülüğü olduğu için, bu ödeme işçinin ücretinden düşülemez. Mevduat, işveren tarafından ödenen aylık katkılardan

¹⁹⁴ Gustavo Ganzaga, "Labor Turnover and Labor Legislation in Brazil", **Texto para discussão**, No. 475, 2003, s.6.

¹⁹⁵ Alexander Hijzen, "The Labour Market Effect of Unemployment Compensation in Brazil" **OECD Social, Employment and Mitigation Working Paper**, 2011, No:119, s.8.

oluşmakta ve enflasyona göre düzenlenmektedir. Söz konusu düzenleme enflasyon oranı üzerine %3'lük katkı yapılarak belirlenir.

FGTS'den para çekme belirli hallerde mümkün olabilmektedir. Buna göre; haklı sebep olmaksızın iş sözleşmesinin feshi, belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitimiyle kendiliğinden sona ermesi, teşebbüsün kapanması, mücbir sebep nedeniyle sözleşmenin feshi, işçi ve işverenin anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirmesi, işverenin ölümü, emeklilik, işçi veya bakmakla yükümlü olduğu kişilerin kanser veya HIV pozitif hastalığına yakalanması, ev satın almak fona ulaşma imkân sağlamaktadır.¹⁹⁶

1988 tarihli Federal Anayasa ile kıdem tazminatı uygulamasında önemli değişikliklere gidilmiştir. 1988'de FGTS anayasal bir zemine kavuşmuştur¹⁹⁷. 1988 Anayasasına kadar FGTS'ye kaydolmak seçimlik bir hak olup, işçi dilerse eski sistemde kalma dilerse de fona kaydolma arasında tercih imkanına sahiptir. Fakat pratikte yeni işe başlayan işçinin FGTS'ye kaydolduğu görülmektedir¹⁹⁸.

İşçi haklı bir sebep olmaksızın işten çıkarılması durumunda, hesabında birikmiş olan anapara ve faizi alabilecektir. Bu durumdaki işçi aynı zamanda ilave bir tazminat daha alabilmektedir. Bu tazminatı başlangıçta mevduatın %10'u oranındayken, 1988'de %40 olarak revize edilmiştir¹⁹⁹. Ekim 2001'den sonra ise işverenin, haklı sebep olmaksızın işçiyi işten çıkarması halinde hesap bakiyesinin %10'u değerinde sosyal katkıyı hükümete ödemek zorundadır. Söz konusu değişikliklerin gerçekleşmesinin ana sebebi ise 1980'lerin ortasından 1990'ların başına kadar Brezilya ekonomisinin en baskın öznesi olan hiperenflasyondur. Enflasyonda iyileşme sağlanması adına Federal Hükümet ekonomik planlar uygulamış lakin bu planlar başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Uygulanan ekonomik planlar FGTS

¹⁹⁶ ILO, Eplex, Severance Pay and Redundancy Payment, (Çevrimiçi), https://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=BR 28.02.2020

¹⁹⁷ Ana Luiza Neves de Holanda Barbosa, Miguel Nathan Fogue, Charlotte Bilo, "The Brazilian Government Severance Indemnity Fund for Employees and Unemployment Insurance Saving Accounts in Other Countries: A Comparative Analysis of Their Effects On The Labour Market" **International Policy Centre for Growth**, Working Paper, No:164, 2017, s.5.

¹⁹⁸ Nyedja da Silva Marinho, "FGTS: Protecting Workers and Promoting Social Development in Brazil", **Public Services International Research Unit**, 2011, s. 2.

¹⁹⁹ Miguel Jaramillo, Jaime Saavedra, "Severance Payment Programs in Latin America", **Emprica**, No:32, 2005, s. 286.

getiri oranlarını da etkilemiş ve işçi varlıklarında kayba sebebiyet vermiştir. 2001 yılında hükümet ve Brezilya'nın güçlü sendikaları bu sorunların üstesinden gelebilmek için yeni bir kanunun onaylanması konusunda anlaşmaya varmıştır. İşte bu Kanunla (Complementary Law) haksız fesih sonucunda işten çıkarılan işçi için ödenecek miktar FGTS hesap bakiyesinin %40'ından %50'sine ve FGTS'ye aylık olarak ödenen katkı %8'den %8,5'e çıkartılmıştır²⁰⁰.

Brezilya'nın altı büyük metropol bölgesini kapsayan aylık hane halkı anketi PME'den elde edilen veriler neticesinde yapılan çalışmada, hem 1988 Anayasası hem de 2001 tarihli İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerle birlikte iş sözleşmesinin feshiyle ortaya çıkabilecek maliyetlerin arttığı ve bu nedenle söz konusu değişikliklerden etkilenen formal işçilerin işçi devir hızının düştüğü sonucuna varılmıştır. Ayrıca iş ilişkisinin haklı sebep olmaksızın sona erdirilmesi durumunda ödenen ilave tazminatın işçi ve işveren arasında fiilen müzakere edilebilir oluşu, sistemin illegal olarak kullanımına olanak sağlamaktadır. Bu açıdan her iki yasa değişikliğinin sahte işten çıkarma/çıkarılma durumunu azalttığı yönünde deliller olsa da halen dahi işçi ve işverenler arasında bu yönde anlaşmalar yapıldığı bilinmektedir²⁰¹.

FGTS'nin genellikle piyasadaki (eşit riskli diğer finansal araçlar) orandan daha düşük bir getiri oranına sahip olması, işçi için kayıp manasına gelmektedir. Bu düşük değerlemenin sonucunda firma tarafında işçinin hesabına yatırılan her 1 Brezilya Reali, işçiye bu miktardan daha az bir değerde geri dönmektedir. Dolayısıyla FGTS'nin neden olduğu bu etkinsizlik, kayıtdışılığa yol açmakta, işveren işçiyle anlaşmak suretiyle FGTS'ye katkı yatırmak yerine direkt işçiye aktarım yolunu seçmektedir²⁰².

25 Mayıs 2017 tarihli 13466 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, Fon'un bir önceki yıl elde ettiği karın yarısının FGTS hesaplarına dağıtılması suretiyle getiri oranının artırılması amaçlanmıştır. Fon karının yarısının işçiye dağıtılmasıyla hükümet, yıllık getiri oranının %5-6 civarında olacağını tahmin etmekteydi. 2016 yılı verisi, toplam değeri 14,5 milyar Brezilya Realinin 7.2 milyarının 88 milyon işçinin

²⁰⁰ Nyedja da Silva Marinho, **a.g.e.**, s. 3.

²⁰¹ Gustava Gangaza, **a.g.e.**, s. 27.

²⁰² The World Bank, "Brazil Job Report", Report No: 24408-BR, 2002, s. 40.

hesabına yatırıldığını göstermiştir. Sonuç olarak, hesapların yıllık karlılığı %7.14'e yükselmiştir²⁰³.

2.2.3. İtalya'da Kıdem Tazminatı Fonu

İtalya'da TFR adıyla bilinen kıdem tazminatı, işçinin işyerinden ayrılması halinde, hizmet yılına göre ödenen bir iş sonu tazminatıdır. Ülkede kıdem tazminatı 1919 yılından bu yana mevcut olup 1966 yılından sonra ise tüm işçiler için uygulanmıştır. TFR olarak adlandırılan kıdem tazminatı fonu ise 1982 yılında yürürlüğe girmiştir. 297 sayılı Kanun ve Medeni Kanun'un 2120, 2121 ve 2776. maddelerince düzenlenmiştir. 1997 tarihinden sonra kıdem tazminatı kamu çalışanları için de uygulanmaya başlanmıştır²⁰⁴.

Kıdem tazminatı sisteminde reforma giden diğer ülkelerden farklı olarak İtalya'da reform öncesi süreçte de geleneksel manada bir kıdem tazminatı sistemi mevcut değildir. Reform öncesi sistemde işçinin kıdem tazminatı primi firma tarafından bireysel hesapta toplanmakta ve oluşturulan fon (TFR) firma tarafından yönetilmekteydi²⁰⁵. İşveren, her bir işçi için yıllık brüt ücretin 1/13'ünü kıdem tazminatı olarak ayırmak ve gerek emeklilik gerekse iş sözleşmesinin feshi halinde bu kümülatif miktarı işçiye ödemekle yükümlüdür²⁰⁶. İtalya'da işçinin kıdem tazminatı hak ediş koşulları açısından diğer ülkelere kıyasla oldukça esnek bir yapıda olduğu bilinmektedir. İşçinin istifa etmesi dahil olmak üzere sistemden ayrılması halinde kıdem tazminatını alabilmektedir²⁰⁷. Ayrıca işçi belirli koşulların mevcudiyeti halinde de kıdem tazminatının belirli bir bölümünü tahsil edebilecektir. Buna göre işçinin asgari sekiz yıl kıdeme sahip olması ya da işverenin onay vermesi halinde, kıdem tazminatı sağlık sebepleri, ev satın alma ya da belirli ücretsiz izin süreleri için işçiye

²⁰³ Ana Luiza Neves de Holanda Barbosa, Miguel Nathan Fogue, Charlotte Bilo, "a.g.e" s. 6.

²⁰⁴ Mirko Cardinale, Mike Orszag, "Severance Pay and Corporate Finance: Empirical Evidence from a Panel of Austrian and Italian Firms", **IZA Discussion Paper Series**, No:1383, 2004, s. 2.

²⁰⁵ Seyfettin Gürsel, Zümrüt İmamoğlu, "Kıdem Tazminatı Reformu: Sorunlar ve Çözümler", **Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi**, BETAM Research Report Series 05, 2012, s. 47.

²⁰⁶ Carolina Fugazza, Federica Teppa, "An Empirical Assessment of the Italian Severance Payment (TRF)" **Centre for Research on Pensions and Welfare Policies**, Working Paper 38/05, 2005, s. 2.

²⁰⁷ Tuna Genç, "İkinci Sütun Emeklilik Sistemleri ve Türkiye Uygulaması", Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi, 2009, s. 67

ödenmektedir²⁰⁸. Söz konusu hallerde TFR’de birikmiş kıdem tazminatının %70’e kadar olan kısmı bir kereye mahsus olmak üzere çekilebilmekte ve her bir yıl için bu oran hak kazananların %10’unu, işyerinde bir bütün olarak ise %4’ü geçmemektedir²⁰⁹. Buna göre, kıdem tazminatını ertelenmiş ücret şeklinde nitelendirmek yanlış olmasa gerektir. Nitekim sendikalar ve işçiler TFR’yi genellikle ertelenmiş ücret olarak isimlendirmektedir²¹⁰.

İşçinin bireysel hesabında biriken kıdem tazminatının enflasyon karşısında değer kaybetmesini önlemek amacıyla, işçi ücretinden yapılan kıdem tazminatı kesintisi yıllık olarak enflasyonun %75’i+1,5 puan oranında yeniden değerlendirilmektedir²¹¹.

Son yirmi yılda demografik yapı ve büyüme beklentisinde meydana gelen değişimler, birçok ülkenin sosyal güvenlik sisteminde reforma gitmesine neden olmuştur. Yapılan reformların en yaygın özelliklerinden biri, tanımlanmış fayda planından tanımlanmış katkı planına geçiştir²¹². İtalya’da da 1990’lı yıllarda emeklilik sisteminin finansmanı konusunda ciddi sorunlar yaşanmaya başlanmış, bu durum kamu giderlerinde dengesizlikler yaratmıştır. Söz konusu sorunların aşılması amacıyla prim ödeme süresinin artırılması, emeklilik aylığına esas kazancın belirlenmesi konusunda baz alınacak kriterlerin değiştirilmesi, emeklilik yaşının artırılması gibi uygulamalara gidilmiştir²¹³. Ayrıca tanımlanmış fayda esasından tanımlanmış katkı esasının belirlenmesiyle birinci sütun emeklilik sisteminde yenilikler yapılmıştır. Bu neticede emeklilik geliri ve alınan son ücret arasındaki ilişkiyi ifade eden ikame oranı %70-80 seviyelerinden %55-79 seviyesine düşecektir. Elbette bu düşüş oranı işçinin çalışma süresi uzunluğuna ve emeklilik yaşına göre farklılık arz etmektedir²¹⁴.

²⁰⁸ Robert Holzmann vd., “Severance Pay Programs Around The World: History, Rationale, Status and Reforms”, **Social Protection Discussion Papers And Notes 627726**, The World Bank, 2011 s. 41.

²⁰⁹ Lorenzo Corsini, Pier Mario Pacini, Luca Spataro, “TFR vs Pension Funds. A Model for the Analysis of the Incentives to Adhere to the Second Pillar in Italy”, 2010, (Çevrimiçi) <https://www.researchgate.net/publication/229051018>, 12.03.2020.

²¹⁰ Sergio Cesaratto, “The Macroeconomics of Pension Reform: The Case of Severance Pay Reform in Italy” **Intervention European Journal of Economics and Economic Policies**, 2011, s. 75

²¹¹ Gürsel, İmamoğlu, **a.g.e.**, s. 49.

²¹² Corsini, Pacini, Spataro, **a.g.e.**, s. 1.

²¹³ Genç, “İkinci Sütun Emeklilik Sistemleri ve Türkiye Uygulaması”, s. 66.

²¹⁴ Corsini, Pacini, Spataro, **a.g.e.**, s. 2.

Emeklilik sistemlerinin birinci sütununda yapılan reformlarla birlikte gelinen noktada yaşanan sıkıntıların bertaraf edilebilmesi amacıyla tamamlayıcı emeklilik sisteminin geliştirilmesi hedeflenmiş ve bu doğrultuda 2004 yılında tasarlanan reform 2007 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Reformla birlikte işçilerden Ocak-Haziran 2007 tarihleri arasında TFR'yi ya firmada tutmaya devam etmesi ya da TFR'nin tamamlayıcı emeklilik sistemine aktarılması konusunda tercih yapmaları istenmiştir. İşçi prim ödemelerinin tamamlayıcı emeklilik sistemine aktarılmasını tercih ettiğinde bu kararı kesindir, bu karadan dönemez lakin kıdem tazminatını şirket içinde tutulmasının devamına karar vermesi halinde fikrini her zaman için değiştirme imkanına sahiptir.

TFR'nin firma içinde tutulmaya devam edilebilmesi firmada çalışan işçi sayısına göre farklılık arz etmektedir. Eğer firmada elliden daha az sayıda kişi istihdam ediliyorsa TFR firmada tutulmaya devam edilebilecek ve yine eskiden olduğu gibi firma tarafından yönetilebilecektir. Eğer çalışan sayısı elli kişiden fazla ise bu durumda fon Ulusal Güvenlik Enstitüsü'nde tutulmaya başlanacaktır. İşçinin fon yönetimi konusunda herhangi bir fikir beyan etmemesi durumunda TFR kendiliğinden tamamlayıcı emeklilik fonuna aktarılacaktır.

Eski sistemde kıdem tazminatının firma tarafından yönetiliyor oluşu işveren için avantajlı bir durumu ifade etmekteydi. Ancak kıdem tazminatının tamamlayıcı emeklilik sistemine devri ile birlikte işveren için ucuz finansman avantajı kaybolabilecektir. Reformun KOBİ'lere etkisi üzerine yapılan bir çalışma, reform neticesinde KOBİ'lerin krediye erişiminin azalmasıyla birlikte bu tip firmalar tarafından yapılacak toplam yatırım miktarının azalacağı iddia edilmiştir²¹⁵.

TFR'nin tamamlayıcı emeklilik sistemine devrini teşvik etmek amacıyla kimi mali avantajlar sunulmuştur. Bu kapsamda vergi indirimleri, ilave işveren katkısı gibi teşvik kalemleri TFR'nin tamamlayıcı emeklilik sistemine devri halinde uygulanacaktır. Ayrıca belirli aralıklarla fonda biriken paranın kısmen ya da tamamen çekilebilmesine imkân tanınmıştır. Örneğin işçi dört yıllık işsizlikten sonra fondaki

²¹⁵ Riccardo Calcagno, Roman Kraeussl, Chiara Monticone, "An Analysis of the Effects of the Severance Payment Reform on Credit to Italian SMEs", **Journal of Financial Economic Policy**, C. III, No:3, 2008.

parasının tamamını çekebilecektir. Ayrıca işçi dilerse bir kereye mahsus olmamak üzere fonda biriken parasını eski sistemdekine benzer sebeplerle 7 yılda bir kez çekim hakkına sahip olacaktır²¹⁶.

Yapılan reformun katılım açısından etkili olabilmesi desteklenebilir oluşuna bağlıdır. Bu açıdan 2002 yılında yapılan bir çalışmada, hane halklarının yalnızca %21'i kamu emeklilik maaşlarını yeterli bulmuş olmasına rağmen, bu kişilerin ancak %23'ü emeklilik fonu fikrine olumlu bakmaktadır²¹⁷. Sonuç olarak TFR'den tamamlayıcı emeklilik sistemine geçişi teşvik etmek amacıyla başvuru alan uygulamalar sınırlı etkiye sahip olmuştur. Nitekim 2008 yılı sonunda hak sahibi işçilerin yalnızca %26'sı tamamlayıcı emeklilik sistemine kaydolmuştur²¹⁸.

2.2.4. Şili'de Kıdem Tazminatı Fonu

Şili'de istihdam koruma yasası 1924 tarihine kadar dayanmaktadır. Bu dönem için fesih sırasında maaşlı işçilere (mavi yakalı işçiler hariç) her hizmet yılı için bir aylık kıdem tazminatı ödenmekteydi. Zaman içerisinde sistem çeşitli değişimler geçirmiştir. Günümüz uygulamasında kıdem tazminatı tüm işçilere ödenmektedir. İşçinin kabul edilebilir bir ekonomik sebeple işine son verilmesi durumunda kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü doğmaktadır. Kıdem tazminatı her bir yıllık çalışma için bir aylık ücret tutarında olup miktarı azami on bir aylık ücrettir²¹⁹. İş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma, istifa, işçinin ölümü, sözleşme süresinin sona ermesi, mücbir sebep, işin ya da görevin sonlanması nedenlerine bağlı olarak feshinde kıdem tazminatı ödenmez²²⁰.

2002 yılında Şili'de işsizlikle mücadelede yeni bir yöntem benimsenmiş ve bu yeni yönteme kıdem tazminatı da dahil edilmiştir. Yeni sistem, işveren, işçi ve devlet

²¹⁶ M. Cozzolino, F. Di Nicola, M. Raitano, ““Il trasferimento del Tfr ai Fondi Pensione: le preferenze dei lavoratori tra incentivi e incertezze”, Çev. Lorenzo Corsini, Pier Mario Pacini, Luca Spataro, 2010, (Çevrimiçi) <https://www.researchgate.net/publication/229051018>, 12.03.2020

²¹⁷ Corsini, Pacini, Spataro, **a.g.e.**, s. 2.

²¹⁸ A.e.

²¹⁹ Michel Bedard vd., “Documenting Unemployment Insurance Experiences Chile, South Africa, Thailand and Viet Nam”, **ILO Working Paper**, 2015, s. 9.

²²⁰ Gerardo Otero A vd., “Labour and Employment Compliance in Chile”, (Çevrimiçi), <http://www.otero.cl/wp-content/uploads/2017/03/Labour-and-Employment-Compliance-in-Chile-2nd-Ed-Final-Text.pdf> 21.04.2020

katkılarıyla finanse edilen bireysel ve kamu fonlarının bileşimine dayanmaktadır. Sistem ev hizmetlerinde çalışanlar, stajyerler, emekliler ve on sekiz yaşından küçük işçiler hariç olmak üzere tüm bağımlı çalışanları kapsamına almaktadır²²¹. Bu grupların sistem dışı bırakılması; genç işçiler için okuldan erken yaşta ayrılmanın önlenmesi, ev hizmetlerinde çalışanlar için halihazırda bir işsizlik sigortası sisteminin olması, kamu çalışanları için işsizlik riskinin düşük olması sebeplerine dayanmaktadır. Sistem 2002 yılı öncesinde çalışanlar için gönüllü katılım esasına dayalı iken, bu tarihten sonra yeni bir iş sözleşmesinin kurulması halinde zorunlu katılım şeklini almaktadır. Sisteme katılım beklenenden daha hızlı olmuştur ancak bu durumun temel sebebi Şili işgücü piyasasındaki yüksek işçi devir oranıdır.

İşsizlik sigortası işçi, işveren ve devlet tarafından fonlanmaktadır. İşçi ve işveren sisteme ücretin belirli bir yüzdesi şeklinde katkıda bulunurken, devlet kanunla belirlenen miktarda katkı sunmaktadır. Sisteme yapılan katkının bileşimi işçinin taraf olduğu iş sözleşmesine göre değişmektedir. Buna göre belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi aylık ücretin %0,6'sı oranında, işveren ise ücretin %1,6'sı oranında katkıyı işsizlik sigortası tasarruf hesabına yapmaktadır. İşveren ayrıca vergilendirilebilir ücretin %0,8'i oranında dayanışma hesabına katkı yapmaktadır. Buna ek olarak hükümet de yıllık olarak dayanışma hesabına katkıda bulunmaktadır. İşçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışması durumunda ise sadece işveren tarafından vergilendirilebilir ücretin %3'ü oranında katkı işçinin bireysel tasarruf hesabına yapılmaktadır. Her iki hesaba yapılan katkı için de belirlenmiş bir üst sınır mevcuttur.

İşsizlik durumunda bireysel hesaptan ve dayanışma hesabından sağlanan fayda koşulları farklılık arz etmektedir. İşçinin bireysel hesaba erişimi için işsiz kalmış olması ve işsiz kalmadan önce on iki ay boyunca bu fona katkıda bulunmuş olması gerekmektedir. Bireysel hesaptan faydalanabilmek için sözleşmenin sona erme şekli önem arz etmemektedir. İşçi istifa etse dahi bireysel hesaba erişim sağlayabilecektir²²². Fondan çekilebilecek ödenek sayısı katkıda bulunulmuş yıl kadar olup azami beş aydır.

²²¹ Ana M. Ferrer, W. Craig Riddell, "Unemployment Insurance Saving Account in Latin America: Overview and Assessment", **Social Protection Discussion Paper**, No.0910, World Bank, 2009, s. 16.

²²² International Social Security Association, Social Security Country Profiles, (Çevrimiçi), <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=CL®ionId=AME&filtered=false#> 20.04.2020.

Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin dayanışma fonuna erişimi ise bireysel hesabında kanunda belirtilen ödenek miktarının mevcut olmaması, bu hesaba kesintisiz on iki ay süreyle katkıda bulunulması ve iş sözleşmesinin öngörülemez durum, mücbir sebep ya da şirket ihtiyaçları neticesinde son bulması şartlarına bağlanmıştır.

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi işsizliğin başladığı tarihten bir ay sonra bireysel hesaptaki tüm birikimine erişebilmektedir. İşçinin dayanışma fonundan faydalanabilmesi için en az altı ay katkıda bulunulmuş olması gerekmektedir.

2002 yılında uygulamaya konulan bu sistem yeterli seviyede gelir koruması sağlayamamış, bu neticede 2009 yılında mevcut sorunların aşılması adına bir reforma gidilmiştir. Reform sistemin dört yönüne odaklanmaktadır: Dayanışma fonunun kısıtlı kapsamının genişletilmesi, düşük ikame oranının iyileştirilmesi, işsizlik fonu için daha uygun bir yatırım rejimi gerekliliği, parasal olmayan faydaların kapsamının genişletilmesi²²³.

2009 reformuyla birlikte belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar da dayanışma fonundan faydalanabilecek olup ödenek süresi iki aydır. Dayanışma fonundan faydalanabilmek için daha önceki sistemde var olan on iki ay kesintisiz katkı yapma koşulu yerini son yirmi dört ayda on iki ay katkı yapmış olmak ve son üç aylık katkının kesintisiz ve aynı işverence yapılmış olması koşuluna bırakmıştır. Yüksek işsizlik dönemlerinde yeni bir iş bulmak için gerekli süre daha uzun olacağından, dayanışma hesabından işçinin giydirilmiş ücretinin %25'ine eşit, iki ay süre ile sınırlı ilave ödeme yapılması kararlaştırılmıştır. Bu ilave ödeme için işçinin sözleşme tipi önem arz etmemekle birlikte gerekli tek şart işsizlik oranının son dört yılın ortalamasının en az bir puan üzerinde olmasıdır²²⁴.

²²³ Solonge Berstein, Eduardo Fajnzylber, Pamela Gana, "The New Chilean Unemployment Insurance System: : Combining Individual Accounts and Redistribution in an Emerging Economy", **Reforming Severance Pay An International Perspective**, Ed. by. Robert Holzmann, Milan Vodopivec, Washington D.C., World Bank, 2012, s. 274.

²²⁴ A.e., 275, International Social Security Association, Social Security Country Profiles, (Çevrimiçi), <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=CL®ionId=AME&filtered=false#> 20.04.2020

İşsizlik sigortası sisteminin yönetiminden ise özel bir şirket sorumludur. Sistemde varlıkların yönetimi on yıl süresince, en düşük idari ücretlendirmeyi taahhüt eden firmaya ihale yöntemiyle verilir. Yönetimi kazanan şirket, katkıların toplanması, bireysel hesaba yatırılması, kaynakların finansal piyasalarda yatırıma yönlendirilmesi, işsizlik ödeneğine hak kazanma açısından uygun kriterlerin teyit edilmesi, ödeneğin sağlanması ve borçluların takibi konularından sorumludur. Yıllık komisyon ücreti, dayanışma fonu da dahil olmak üzere toplam birikmiş varlık miktarının %0,6'sıdır²²⁵.

İşsizlik sigortasının en temel özelliklerinden biri de kıdem tazminatı ile olan ilişkisidir. Buna göre iş sözleşmesinin işçinin herhangi bir kusuru olmaksızın sona erdirilmesi durumunda işveren işsizlik sigortası için bireysel hesaba yaptığı katkıyı kıdem tazminatından düşebilir. Normalde işçinin hak kazanacağı kıdem tazminatı bir yıllık hizmet süresi için 30 günlük ücrettir. İşverenin işsizlik sigortası için işçinin bireysel hesabına yatırdığı miktar ise aylık ücretin %1,6'sıdır. Bu hesaba göre yıllık katkı yaklaşık %20 civarına olup, gün olarak altı güne karşılık gelmektedir. Sonuç olarak işçiye ödenecek kıdem tazminatı otuz günden yirmi dört güne inecektir. İşsizlik sigortası ile kıdem tazminatı arasındaki bu kısmi ikame işgücü maliyetlerinin azalmasını sağlamıştır²²⁶.

²²⁵German Acevado, Patricio Eskenazi, Carmen Pages, "Unemployment Insurance in Chile: A New Model of Income Support for Unemployed Workers", Social Protection Discussion Paper, No:0612, World Bank, 2006, s. 18.

²²⁶ A.e., s. 17.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KIDEM TAZMİNATI UYGULAMASINDA YAŞANAN SORUNLAR VE KIDEM TAZMİNATI FON SİSTEMİ: İSTANBUL ÖRNEĞİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Türk İş Hukukunda kıdem tazminatı gerek hukuki boyutu gerekse uygulamadaki haliyle bazı sorunları bünyesinde barındırmaktadır. Kıdem tazminatının uygulamadaki sorunlarının işçi kesimine yansıyan en temel yönü ise tahsilde yaşanan sorunlardır. Bu bağlamda, yapılan araştırma kapsamında işini yeni kaybetmiş kişilerle yapılan anket çalışması, kıdem tazminatı uygulaması bakımından işçi kesiminin yaşadığı sorunların daha doğru biçimde anlaşılmasına katkı sağlamıştır.

Araştırmanın amacı, kanuni şartlar oluşmasına rağmen işçilerin kıdem tazminatlarını alıp alamadıklarını, hak ettikleri halde kıdem tazminatını alamayan kişilerin kanuni haklarını ne ölçüde aradığını, kıdem tazminatı alınamama nedenlerini tespit etmek ve mevcut kıdem tazminatı sisteminin yerini alması düşünülen fon uygulamasının işçiler açısından kabul seviyesini ölçmektir. Bu kapsamda hipotezler ve araştırma soruları şu şekilde oluşturulmuştur:

- Eğitim seviyesi ile kıdem tazminatı alıp almama durumu bağımsız değildir.
- İşyeri büyüklüğü ile kıdem tazminatı alıp alamama durumu birbirinden bağımsız değildir.
- Ücret seviyesi ile kıdem tazminatı alıp almama durumu birbirinden bağımsız değildir.
- Sözleşmenin sona erme nedeni ile kıdem tazminatı alıp almama durumu birbirinden bağımsız değildir.
- Sendika üyeliği ile kıdem tazminatı alıp almama durumu birbirinden bağımsız değildir.
- Kıdem tazminatı alıp almama durumu ile kıdem tazminatının fona devri fikri birbirinden bağımsız değildir.
- İşçiler kıdem tazminatını ne ölçüde alabilmektedir?
- Hak ettiği halde kıdem tazminatını alamayan işçiler, bu hakkı elde etmek için hangi yöntemlere başvurmaktadır?

- İşçi kesiminin kıdem tazminatının fona devri konusuna yönelik tutumu nedir?
- İşçilerin kıdem tazminatı fonunun kurulmasına yönelik fikri olumsuz ise bu durumun temel nedeni nedir?
- İşçi kesiminin kurulması düşünülen kıdem tazminatı fonunun yapısına yönelik tutumu nasıldır?
- Hangi işkollarında kıdem tazminatı tahsilinde görece fazla sorun yaşanmaktadır?
- Kıdem tazminatının alınamama nedenleri nelerdir?
- İşçiler kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan sorunları çözmede hangi yöntemlere başvurumaktadır?
- Kıdem tazminatını alamayan işçiler işvereni neden şikâyet etmemektedir?
- İşçilerin mevcut kıdem tazminatı kurumuna yönelik tutumu nasıldır?

3.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın evrenini Şubat-Mart-Nisan (2021) aylarında İstanbul İşkur-Beyoğlu, Kadıköy, Şişli, Bahçelievler, Bayrampaşa, Başakşehir Hizmet Merkezleri'nde işsizlik sigortasına başvuran kişiler oluşturmaktadır. Bu tarihler arasında toplam 58,678 kişi işsizlik ödeneğine başvurmuştur. Adı geçen şubelere toplamda 500 adet anket dağıtılmış, 453 adet anket geri alınabilmiş ve geçersiz 64 anket elenmiştir. Böylece araştırmanın örneklem sayısı 389 olarak belirlenmiştir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, 2010 yılında Denizli ilinde Kâmil Orhan, Oğuz Karadeniz ve Handan Kumaş tarafından yapılan çalışmada kullanılan anket ve bu anketten bazı soruların çıkarılması, yerine başka bir takım soruların eklenmesi suretiyle yapılmıştır. Bu kapsamda söz konusu anketten kıdem tazminatının ödenme şekli, kıdem tazminatının nasıl kullanıldığı, hali hazırdaki işsizlik sigortasının miktar ve süre olarak değerlendirilmesine yönelik sorular, tezin konusu ile ilgisiz olması gerekçesi ile çıkarılmıştır. Söz konusu ankete işçilerin sendikalı olup olmadığına, kıdem tazminatı fonu konusunda sahip olabilecekleri bilgilere, mevcut kıdem tazminatı sisteminden memnun olup olmadıklarına ve memnun olmamama nedenlerine yönelik sorular eklenmiştir. Anket ile toplanan veriler nicel olarak analiz edilmiştir. Anketteki

verilerin nicel olarak analiz edilmesinde frekans analizi ve Ki-kare bağımsızlık testi kullanılmış, çapraz tablolar yardımıyla kimi veriler yorumlanmıştır.

Anket üç bölüm, 22 sorudan oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünü demografik bilgilerin elde edileceği soruları içermektedirken, ikinci bölümünü çalışma hayatı ve kıdem tazminatı tahsiline yönelik sorulardan oluşturmaktadır. Anketin üçüncü bölümünde ise kıdem tazminatı fonuna yönelik sorular mevcuttur. Anketin son kısmına araştırmacının öngöremeyeceği hususları da tespit edebilmek için konu ile ilgili ‘görüş ve öneri’ kısmı eklenmiştir.

Araştırmanın saha çalışmasının yapılabilmesi için İstanbul Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu ve İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nden gerekli onay ve izin alınmıştır.

Anket aracılığıyla toplanan veriler SPSS v.24’te analiz edilmiş, bu kapsamda elde edilen sonuçlar tablo ve grafikler yardımıyla yorumlanmıştır.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

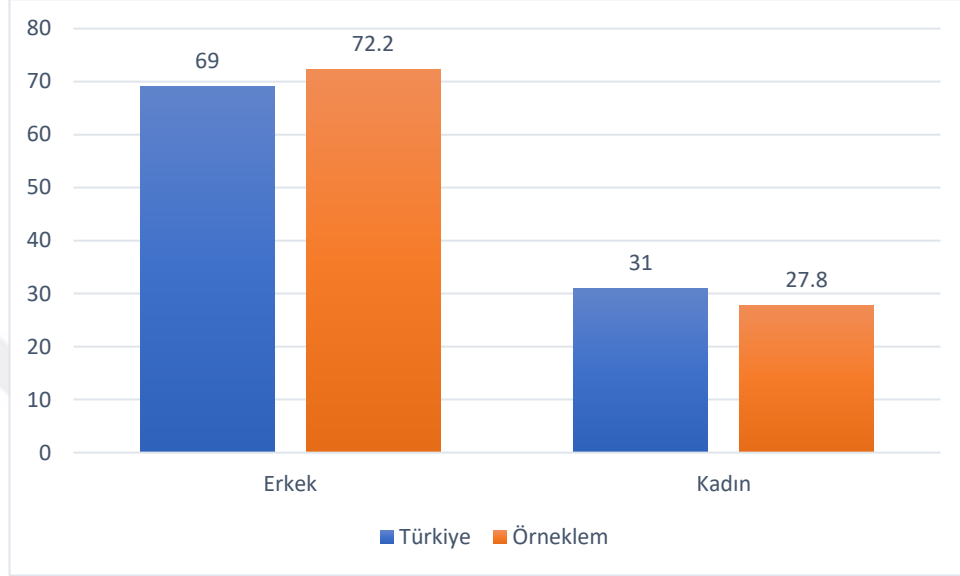
Araştırmanın konusunu oluşturan kıdem tazminatı uygulamasında yaşanan sorunların en iyi şekilde tespit edilebilmesi için farklı işkollarında faaliyette bulunmakta iken işini kaybetmiş kişilerle görüşülmesi önem arz etmektedir. İşkur aracılığıyla işini yeni kaybetmiş kişilere hem kurumsal boyutta ulaşılabilmesi hem de bu kişilerin farklı işkollarında faaliyet göstermesi, araştırmanın amacının en doğru biçimde gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Anket çalışmasının 2021 Şubat ayında tamamlanması hedeflenmiş ancak Covid-19 pandemisi sebebiyle katılımcıların haklı olarak kapalı ortamlarda daha az durma isteği %5 örnekleme hatası ile evreni en geniş şekilde temsil eden 383 örnekleme söz konusu ayda ulaşılmasını engellemiştir. Benzer şekilde pandemi sebebiyle Nisan ayında esnek çalışmaya geçilmesi ve hızla artan vaka sayısı da söz konusu örnekleme ulaşmayı geciktirmiştir. Bu nedenle anket çalışması 2021 Şubat-Mart-Nisan aylarında gerçekleştirilebilmiştir.

3.5. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde İstanbul İşkur-Beyoğlu, Kadıköy, Şişli, Bahçelievler, Bayrampaşa, Başakşehir Hizmet Merkezlerinde gerçekleştirilen anket verileri analiz edilmiş, veriler tablo ve grafikler yardımıyla yorumlanmıştır.

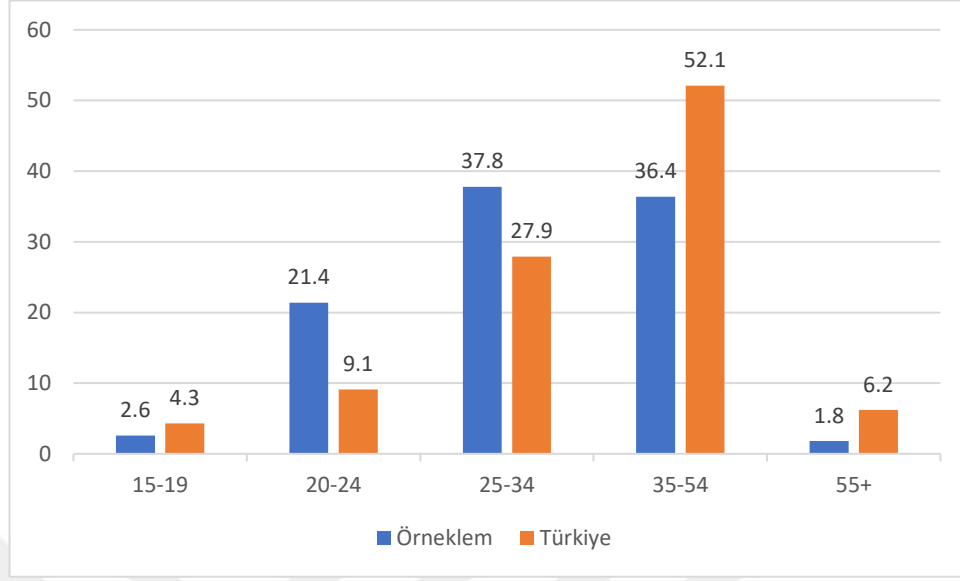
3.5.1. Örneklemin Demografik Yapısı

Çalışmanın örneklemini oluşturan 389 katılımcıdan 281'i erkek (%72,2), 108'i kadındır (%27,8).



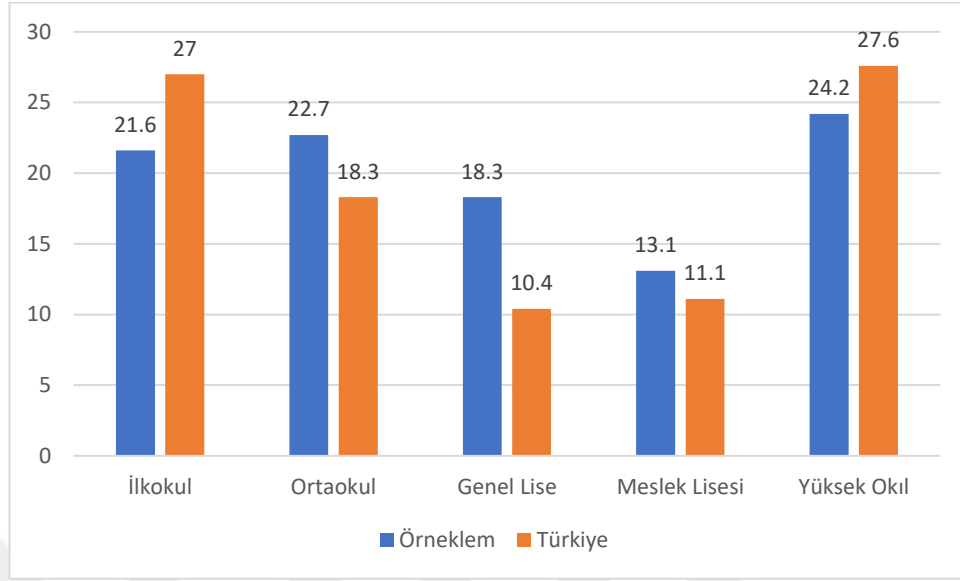
Grafik 1. İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı

Grafik 1’de istihdamın cinsiyet grupları arasında dağılımının Türkiye ve örneklemdaki durumu gösterilmektedir. Grafik 1’de de görüldüğü üzere, araştırmanın örneklemi ile Türkiye’de istihdamın cinsiyet yapısı arasında paralellik bulunmaktadır. İstanbul’da da benzer bir tablo söz konusu olup, istihdamın %68,4’ünü erkekler, %31,6’sını kadınlar oluşturmaktadır.



Grafik 2. İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılım

Grafik 2'ye göre, örneklemin ağırlıklı olarak 25-34 ve 35-54 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Türkiye'de ise istihdamda olanların %52,1'i 35-54 yaş arasındadır. İstanbul için de benzer bir durum söz konusu olup istihdamın %50,6'sı 35-54 yaş arasındadır. Bu bakımdan gerek Türkiye gerekse İstanbul'da istihdamın yaş gruplarına göre dağılımı ile örneklemdaki durum arasında farklılık söz konusudur. Ancak çalışmanın asıl amacı kıdem tazminatı konusunda yaşanan problemleri gün yüzüne çıkarmaktır. Örnekleimde 25-34 yaş arası grup ile 35-54 yaş arası grubun dağılımının yakın yüzdelerle temsil olunduğu görülmesine rağmen bu grupların kıdem tazminatı tahsilinde yaşadığı sorunların aynı oranda olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda kıdem tazminatı alamayanların içerisinde 25-34 yaş arası grubun payı %40 ile en yüksek orana karşılık gelmektedir.



Grafik 3. İstihdamın Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı

Grafik 3’te katılımcıların eğitim seviyesine bakıldığında ise %21,6’sı ilkokul, %22,7’si ortaokul, %18,3’ü genel lise, %13,1’i meslek lisesi, %24,2’si ise yüksekokul mezunudur. Örneklem %75,8’i lise ve altı eğitim seviyesindedir. TÜİK verilerine göre bu oran Türkiye için 72,4, İstanbul için %66,5’tir²²⁷. Kıdem tazminatı tahsili konusunda lise ve altı eğitim seviyesinde olanların daha çok problem yaşadığı literatürde ifade edilmektedir. Bu açıdan eğitim seviyesinin kıdem tazminatı tahsilinde anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek önemlidir.

3.5.2. Çalışma Yaşamına Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların çalıştıkları işkolu, kıdemi, ücreti, sendika üyeliği, sözleşmenin sona erme şekli, kıdem tazminatı alıp alamama durumu, kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan sorunlar ve başvuru çözüm yolları tablo ve grafikler yardımıyla yorumlanmıştır.

3.5.2.1. Eğitim Seviyesi-Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi

Kıdem tazminatı tahsili ile eğitim seviyesi arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır. Bu ilişkinin tespitinde anketten elde edilen verilerin dağılımı Tablo 2’de gösterilmiştir

²²⁷ TÜİK, (Çevrimiçi) <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> , 21.05.2021.

Tablo 2. Eğitim Seviyesine Göre Kıdem Tazminatı Alınıp Alınamama Durumu

Eğitim	Kıdem Tazminatı Alıp Alınamama Durumu			
	Tamamını aldım	Kısmen aldım	Hayır alamadım	Toplam
İlkokul	26	11	46	83
Ortaokul	30	8	50	88
Genel Lise	21	15	32	68
Meslek Lisesi	27	6	16	49
Meslek Yüksek Okulu	14	6	6	26
Üniversite (Lisans)	31	6	21	58
Yüksek Lisans	6	2	2	10
Toplam	155	54	173	382

H0: Eğitim seviyesi ile kıdem tazminatı alıp almama durumu birbirinden bağımsızdır.

H1: Eğitim seviyesi ile kıdem tazminatı alıp almama durumu bağımsız değildir.

Tablo 2'ye göre lise ve altı eğitim seviyelerindeki katılımcıların kıdem tazminatını alma konusunda önlisans ve üzeri eğitim seviyelerine göre daha dezavantajlı konumda oldukları görülmektedir. Buna göre ilkokul mezunlarının %55,4'ü, ortaokul mezunlarının %56,8'i, genel lise mezunlarının %47,1'i, meslek lisesi mezunlarının %32,7'si kıdem tazminatını alamazken, önlisans mezunlarının %23,1'i, lisans mezunlarının %36,2'si, yüksek lisans mezunlarının ise %20'si kıdem tazminatını alamamıştır.

Tablo 3. Eğitim Seviyesi- Kıdem Tazminatı Alıp Almama İlişkisi Ki-kare Testi

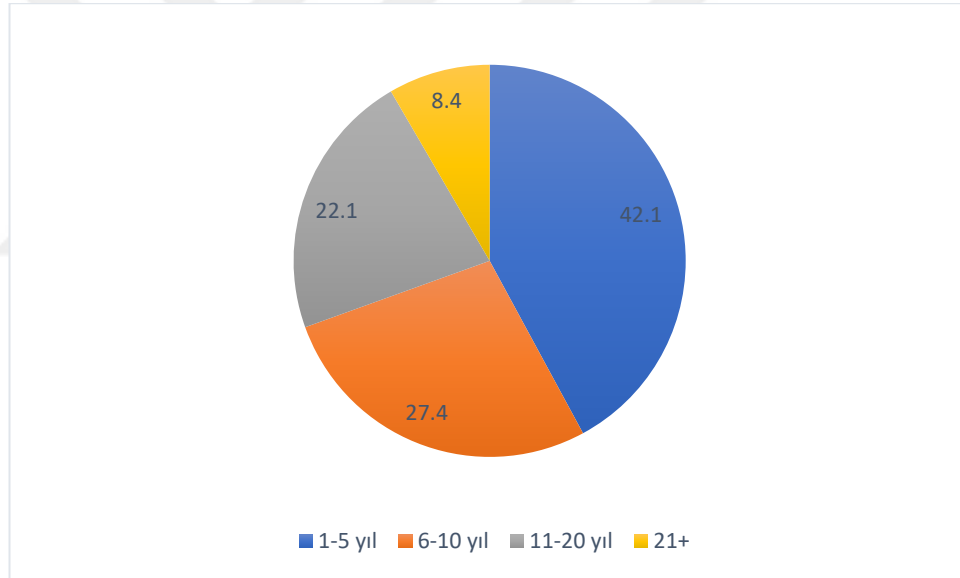
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	29,829 ^a	12	,003
Likelihood Ratio	30,009	12	,003
Linear-by-Linear Association	17,266	1	,000
N of Valid Cases	382		

a. 4 cells (19,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,41.

Ki-kare testine göre P değeri (asyp. Sig.=0,005) 0,05'ten küçük olduğu için H0 hipotezi reddedilip alternatif hipotez kabul edilmelidir. Diğer bir deyişle eğitim seviyesi ve kıdem tazminatı alıp almama arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Eğitim seviyesi yükseldikçe kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan sorunların azaldığı tespit edilmiştir.

3.5.2.2. Çalışma Süresi- Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi

Kıdem tazminatı tahsili ile çalışma süresi arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır. Örneklem çalışmaları için ait bilgiler Grafik 4'te, kıdem tazminatı tahsili ile çalışma süresi arasındaki ilişkinin tespitinde anketten elde edilen verilerin dağılımı Tablo 4'te gösterilmiştir.



Grafik 4. Örneklem Çalışma Süreleri

Örneklem çalışmaları için bakıldığında en yüksek oranın %42,1 ile 1-5 yıl kıdeme sahip kişilere ait olduğu görülmektedir. İkinci sırada %27,4 ile 6-10 yıllık kıdeme sahip kişiler yer almaktadır. 11-20 yıl çalışanlar örneklem %22,1'ine karşılık gelirken 21 yıl ve üzeri çalışanlar örneklem %8,4'ünü oluşturmaktadır.

Tablo 4. Çalışma Süresine Göre Kıdem Tazminatı Alınıp Alınamama Durumu

Çalışma Süresi	Kıdem Tazminatı Alıp Alanamama Durumu			
	Tamamını aldım	Kısmen aldım	Hayır alamadım	Toplam
1-5 yıl	51	17	56	124
6-10 yıl	36	11	34	81
11-20 yıl	24	11	28	63
21 yıl ve üzeri	12	6	7	25
Toplam	123	45	125	293

H0: Çalışma süresi ile kıdem tazminatı alıp alamama durumu birbirinden bağımsızdır.

H1: Çalışma süresi ile kıdem tazminatı alıp alamama durumu birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 4 katılımcıların sahip olduğu çalışma süresine göre kıdem tazminatı alıp alamama durumlarının rakamsal bir göstergesidir. Tablo 4'e göre artan kıdem süreleriyle birlikte kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan sorunların azalmadığı görülmektedir. İki değişken arasındaki ilişkiyi daha doğru tespit edebilmek için Ki-Kare testine başvurmak isabetli olacaktır.

Tablo 5. Çalışma Süresi- Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi Ki-kare Testi

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,861 ^a	6	,695
Likelihood Ratio	3,856	6	,696
Linear-by-Linear Association	,490	1	,484
N of Valid Cases	293		

a. 1 cells (8,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,84.

Ki-kare testine göre P değeri (asyp. Sig.=0,695) 0,05'ten büyük olduğu için H1 hipotezi reddedilip H0 hipotezi kabul edilmelidir. Daha açık bir ifade ile kıdem tazminatı alıp almama durumu ile katılımcıların çalışma süreleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Bu analiz bağlamında çalışanların kıdemi arttıkça kıdem tazminatı tahsilinde daha az problem yaşamadığı ifade edilebilir.

3.5.2.3. İşyeri Büyüklüğü-Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi

İşyeri büyüklüğünün kıdem tazminatı tahsilinde etkili bir faktör olup olmadığını tespit etmek amacıyla iki değişken arasında ilişkinin tespit edilmesi önemlidir. Bu noktada örneklemin çalıştığı işyeri büyüklüğüne Tablo 6’da yer verilmiş akabinde Türkiye ve İstanbul’daki duruma değinilmiştir. Tablo 7’de iki değişkenin çapraz tablosu gösterilmiş, Tablo 8’de iki değişken arasındaki ilişkinin tespiti için Ki-Kare testi uygulanmıştır.

Tablo 6. Örneklemin Son Çalıştığı İşyerindeki Kişi Sayısına Göre Dağılımı

Seçenekler	Sayı	Yüzde
10 kişiden az	102	26,2
10 – 29	99	25,4
30 – 49	59	15,2
50 – 249	77	19,8
250 ve üzeri	52	13,4
Toplam	389	100

Türkiye’de istihdamın mikro ve küçük işletmelerde yoğunlaştığı bilinmektedir. Nitekim Türkiye’de 10 ve daha az kişinin çalıştığı işyerleri istihdamın %52,4 ‘ünü, 11-19 kişinin çalıştığı işyerleri istihdamın %5,2’sini, 20-49 kişinin çalıştığı işyerleri istihdamın %12,8’ini, 50 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerleri ise istihdamın %29,2’sini oluşturmaktadır. İstanbul’da ise Türkiye’deki duruma göre değerlendirildiğinde daha büyük işyerlerinde istihdamın yoğunlaştığı görülmektedir. Nitekim 10 ve daha az kişinin çalıştığı işyerleri istihdamın %39,5’ini karşılarken, 11-19 kişinin çalıştığı işletmeler %7,7’sini, 20-49 kişinin çalıştığı işletmeler %20,4’ünü, 50 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerleri ise istihdamın %32’sini karşılamaktadır²²⁸.

Örnekleimde istihdamın işyeri büyüklüğüne göre dağılımı Türkiye ve İstanbul ile kıyaslandığında özellikle 10 ve daha az kişinin çalıştığı işyerleri bakımından farklılığın olduğu görülmektedir. Ayrıca literatürdeki genel görüş, kıdem tazminatı tahsili konusunda daha çok küçük işyerlerinde çalışan kişilerin problem yaşadığı

²²⁸ TÜİK, (Çevrimiçi) <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> , 22.05.2021

yönündedir. Bu bakımdan işyeri büyüklüğü ile kıdem tazminatı tahsili arasında ilişkinin incelenmesi önem arz etmektedir.

İşyeri büyüklüğü ile kıdem tazminatı alıp alamama arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla Ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır. Bu ilişkinin tespitinde anketten elde edilen verilerin dağılımı Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. İşyeri Büyüklüğüne Göre Kıdem Tazminatı Alıp Alamama Durumu

İşyeri Büyüklüğü	Kıdem Tazminatı Alıp Alamama Durumu			
	Tamamını aldım	Kısmen aldım	Hayır alamadım	Toplam
10 kişiden az	32	11	56	99
10-29	37	13	49	99
30-49	24	10	24	58
50-249	34	12	30	76
250 ve üzeri	28	8	15	51
Toplam	155	54	174	383

H0: İşyeri büyüklüğü ile kıdem tazminatı alıp almama durumu birbirinden bağımsızdır.

H1: İşyeri büyüklüğü ile kıdem tazminatı alıp alamama durumu birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 7’ye göre çalışan sayısının 10 kişiden daha az olduğu işyerlerinden ayrılan işçilerin %32,3’ü kıdem tazminatının tamamını alırken, %11,1’i kısmen almış, %56,6’sı ise kıdem tazminatını alamamıştır. 10-29 kişinin çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçilerin %37,4’ü kıdem tazminatının tamamını alırken, %13,1’i kısmen almış, %49,5’i ise kıdem tazminatını alamamıştır. 30-49 kişinin istihdam edildiği işyerlerinden ayrılan işçilerin kıdem tazminatı tahsiline bakıldığında, %41,4’ü tamamını, %17,2’si bir kısmını, %41,4’ünün ise kıdem tazminatını alamadığı görülmektedir. 50- 249 kişinin çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçilerin ise %44,7’si kıdem tazminatının tamamını alırken, %15,8’i kısmen kıdem tazminatını alabilmiş, %39,5’i ise kıdem tazminatını alamamıştır. 250 ve üzeri kişinin çalıştığı işyerlerinden ayrılan işçilerin ise %54,9’u kıdem tazminatının tamamını, %15,7’si kıdem tazminatının bir kısmını alırken, %29,4’ü kıdem tazminatını alamamıştır.

Tablo 8. İşyeri Büyüklüğü-Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi Ki-kare Testi

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,926 ^a	8	,114
Likelihood Ratio	13,033	8	,111
Linear-by-Linear Association	11,158	1	,001
N of Valid Cases	383		

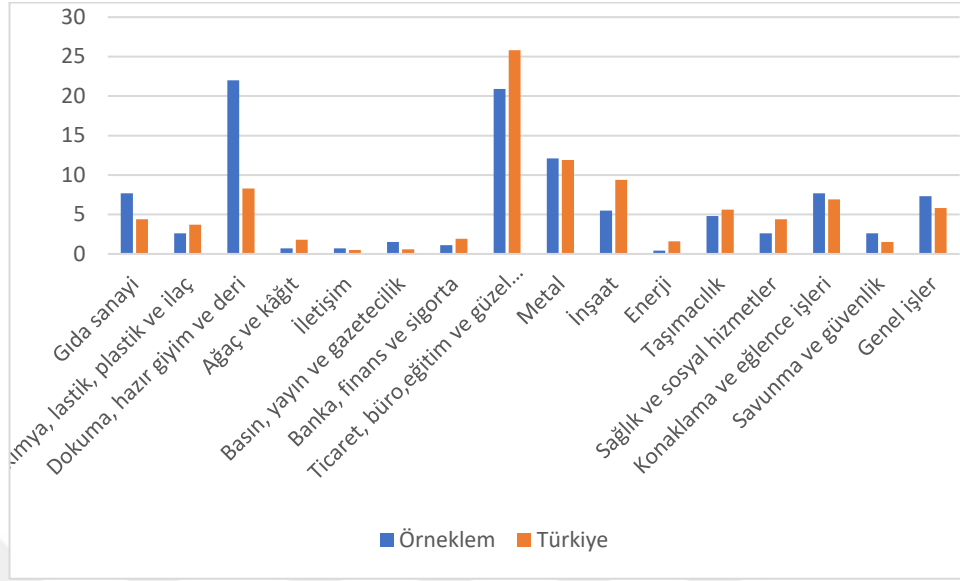
a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,19.

Ki-kare testine göre P değeri (asyp. Sig.=0,114) 0,05'ten büyük olduğu için H1 hipotezi reddedilip H0 hipotezi kabul edilmelidir. Daha açık bir ifade ile kıdem tazminatı alıp almama durumu ile işyeri büyüklüğü arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Yani daha çok işçinin istihdam edildiği işyerlerinde kıdem tazminatı ödenme oranının daha yüksek olduğu iddiası gerçeği yansıtmamaktadır. Kıdem tazminatı uygulamasında yaşanan sorunları konu edinen bir diğer çalışmada da, kıdem tazminatı alma hususunda işletme büyüklüğünün etkili olmadığı tespit edilmiştir²²⁹.

3.5.2.4. Çalışılan İşkoluna Göre Kıdem Tazminatı Alıp Almamama Durumu

Katılımcıların çalıştığı işkolunun dağılımı Grafik 5'te gösterilmiştir. Buna göre bakıldığında dokuma, hazır giyim ve deri işkolu haricinde örneklem ve Türkiye verisinin paralel olduğu görülmektedir.

²²⁹Yıldız, Akçay, **a.g.e.** s. 759.



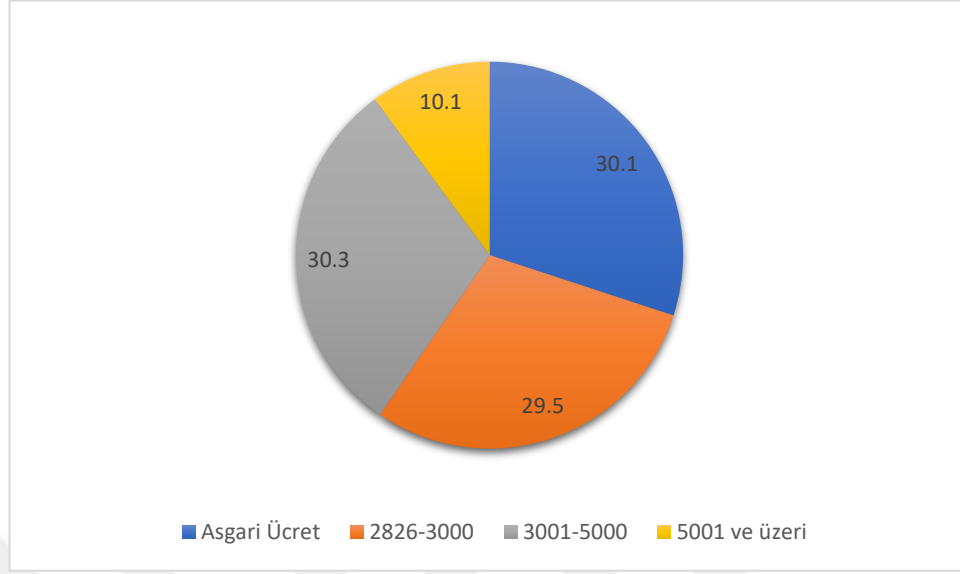
Grafik 5. Örneklemin Çalıştığı İşkollarına Göre Dağılımı

Türkiye işgücü piyasasında belirli işkollarında kıdem tazminatı tahsili konusunda görece fazla sorun yaşandığı bilinmektedir. Bu bakımdan özellikle tekstil sektöründe kıdem tazminatı tahsili konusunda problemlerin yaşandığı sıkça dile getirilmektedir²³⁰. Bu çalışmada da dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda kıdem tazminatını alamadıklarını belirtenlerin oranı %47’dir. Metal işkolu için bu oran %42, inşaat işkolu için %40, konaklama ve eğlence işkolu için %57’dir.

3.5.2.5. Ücret-Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi

Katılımcıların son çalıştıkları işyerlerinde aldıkları ücretin kıdem tazminatı tahsilinde etkili bir faktör olup olmadığını belirlemek amacıyla iki değişken arasında ilişkinin tespit edilmesi önemlidir. Grafik 6’da örneklemin son işyerinde aldığı ücret gösterilmiş, iki değişken arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır. Bu ilişkinin tespitinde anketten elde edilen verilerin dağılımı Tablo 9’da gösterilmiştir

²³⁰ Metin Kutal, “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri”, s. 6.



Grafik 6. Örneklemin Son İşyerinde Aldığı Ücrete Göre Dağılımı

Türkiye’de ücretli çalışanların önemli kısmının asgari ücret ve asgari ücrete komşu ücretlerle çalıştığı bilinmektedir. TCMB tarafından yayınlanan bir raporda ücretli çalışanların yaklaşık yarısının asgari ücret komşuluğu ve altında çalıştığı ifade edilmiştir²³¹. Bu araştırmada da Türkiye’deki duruma benzer bir sonuç elde edilmiş ve katılımcıların son çalıştıkları işyerlerinde aldıkları ücrete bakıldığında önemli bir kitlenin asgari ücret ve asgari ücrete komşu ücretler aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

²³¹ TCMB, (Çevrimiçi), https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/fc0df7d2-0bf5-4969-8e0a-27246d6cc170/Kutu+4.1_2018-4.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-fc0df7d2-0bf5-4969-8e0a-27246d6cc170-mr9dpA7 , 18.10.2021.

Tablo 9. Ücrete Göre Kıdem Tazminatı Alıp Alınamama Durumu

Ücret	Kıdem Tazminatı Alıp Alınamama Durumu			
	Tamamını aldım	Kısmen aldım	Hayır alamadım	Toplam
Asgari Ücret	35	10	69	114
2860-3000	40	19	53	112
3001-5000	55	19	42	116
5001 ve üzeri	24	6	8	38
Toplam	154	54	172	380

H0: Ücret seviyesi ile kıdem tazminatı alıp alamama durumu birbirinden bağımsızdır.

H1: Ücret seviyesi ile kıdem tazminatı alıp almama durumu birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 9'a bakıldığında ücret seviyesi yükseldikçe kıdem tazminatı ödenme oranının arttığı görülmektedir. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi daha doğru biçimde analiz edebilmek için Ki-Kare testinin yapılması isabetli olacaktır.

Tablo 10. Ücret- Kıdem Tazminatı Alıp Alınamama İlişkisi Ki-kare Testi

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,932 ^a	6	,000
Likelihood Ratio	26,575	6	,000
Linear-by-Linear Association	21,779	1	,000
N of Valid Cases	380		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,40.

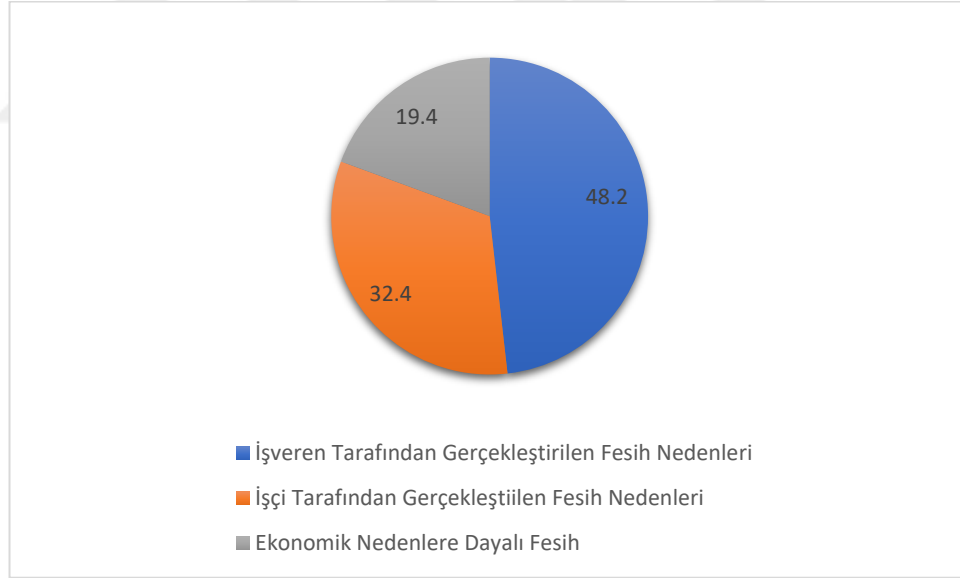
Ki-kare testine göre P değeri (asyp. Sig.=0,000) 0,05'ten küçük olduğu için H0 hipotezi reddedilip alternatif hipotez kabul edilmelidir. Kıdem tazminatı alıp almama durumu ile ücret arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Daha açık bir ifade ile ücret seviyesi yükseldikçe kıdem tazminatı ödenme oranı da yükselmektedir.

Tablo 3'te eğitim seviyesi ile kıdem tazminatı tahsili arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışma hayatında eğitilmiş kişiler daha yüksek ücretle çalıştığı

bilinmektedir. Bu noktada gerek eğitim seviyesi gerekse ücret seviyesi ile kıdem tazminatı tahsili arasında bağımlı bir ilişki bulunmuş olması örneklemin uygun nitelikte olduğunu göstermektedir.

3.5.2.6. Sözleşmenin Sona Erme Nedeni-Kıdem tazminatı Tahsili İlişkisi

Katılımcıların iş sözleşmelerinin sona erme nedeninin kıdem tazminatı tahsilinde etkili bir faktör olup olmadığını tespit etmek amacıyla iki değişken arasında ilişkinin tespit edilmesi önemlidir. Grafik 7’de örneklemin iş sözleşmesinin sona erme nedenleri gösterilmiş, iki değişken arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır. Bu ilişkinin tespitinde anketten elde edilen verilerin dağılımı Tablo 11’de gösterilmiştir



Grafik 7. Örneklemin Sözleşmenin Sona Erme Nedenlerine Göre Dağılımı

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi ‘kıdem’ koşulunun sağlanmış olmasına ve Kanunda belirtildiği biçimde iş sözleşmesinin kıdem tazminatına imkân veren nedenlerle sona ermiş olmasına bağlıdır. Bu kapsamda anket formunda SGK işten çıkış kodları arasından kıdem tazminatı almaya imkân verecek olan nedenler katılımcılara seçenek olarak sunulmuştur. Analiz yapılırken ankette belirtilen iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme şekilleri, işçi, işveren ve

ekonomi kaynaklı nedenlere bağılı olarak sınıflandırılmış, böylece daha sağlıklı sonuçlar elde edilebilmiştir.

Grafik 7’de de görüldüğü üzere katılımcıların iş sözleşmesi %48,2 oranıyla işveren kaynaklı, %32,4 oranında işçi kaynaklı, %19,4 oranında ekonomik nedenlere bağılı olarak sona ermiştir.

İşveren tarafından gerçekleştirilen fesihlerde, işverenin haksız feshi (%15,2), işverenin bildirimli feshi(%12,4); işçi tarafından gerçekleştirilen fesihlerde ise işçi tarafından haklı nedenle fesih(16,1) ve askerlik nedeniyle fesih(13,3) ön plana çıkan fesih nedenleridir.

İşverenin haksız feshi neticesinde iş sözleşmesi sona eren katılımcıların %70’i, işverenin bildirimli feshinde katılımcıların %25’i, toplu işten çıkarma halinde ise %56,25’i kıdem tazminatını alamamıştır. İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshinde katılımcıların %52,8’i kıdem tazminatını alamazken, bu oran kadın işçinin evlenmesi halinde gerçekleştirilen fesihlerde %16,6’ya, erkek işçinin askerlik hizmeti için gerçekleştirdiği fesihlerde ise %11,3’e düşmektedir.

Ülkemizde ve dünyada sık sık yaşanan ekonomik krizler neticesinde işverenler işini küçültmek zorunda kalmakta ve işçi çıkartmak durumunda kalmaktadır. Söz konusu vaziyette çoğu zaman işçi kıdem tazminatını alamamaktadır. Bu bağlamda özellikle ekonomik kriz neticesinde iş sözleşmesi sona erdiğinde kıdem tazminatının ödenme oranının ne düzeyde olduğu, işçi ve işveren tarafından gerçekleştirilen fesihlerin kıdem tazminatı tahsilinde etkili olup olmadığı tespit etmek anlamlı olacaktır.

Tablo 11. İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedenine Göre Kıdem Tazminatı Alıp Alamama Durumu

Sözleşmenin Sona Erme Nedeni	Kıdem Tazminatı Alıp Alamama Durumu			
	Tamamını aldım	Kısmen aldım	Hayır alamadım	Toplam
İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Fesih	54	31	71	156
İşçi Tarafından Gerçekleştirilen Fesih	64	8	35	107
Ekonomik Nedenlere Dayalı Fesih (İşyerinin Kapanması/İşveren İflası)	21	11	32	64
Toplam	139	50	138	327

H0: Sözleşmenin sona erme nedeni ile kıdem tazminatı alıp almama durumu birbirinden bağımsızdır.

H1: Sözleşmenin sona erme nedeni ile kıdem tazminatı alıp almama durumu birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 11'e göre iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde işçilerin %34,6'sı kıdem tazminatının tamamını alırken, %19,9'u kıdem tazminatını kısmen alabilmiş, %45,4'i ise kıdem tazminatını alamamıştır. İş sözleşmesinin işçi tarafından feshi halinde kıdem tazminatının tamamını alanların oranı %59,8 seviyesinde iken, kısmen alanların oranı %7,5, alamayanların oranı ise %32,7'dir. İş sözleşmesinin ekonomik nedenlere dayalı olarak feshi halinde ise katılımcıları %32,8'i kıdem tazminatının tamamını, %17,2'si bir kısmını alabilmiş, %50'si ise kıdem tazminatını alamamıştır.

Tablo 12. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi- Kıdem Tazminatı Alıp Alamama İlişkisi Ki-Kare Testi

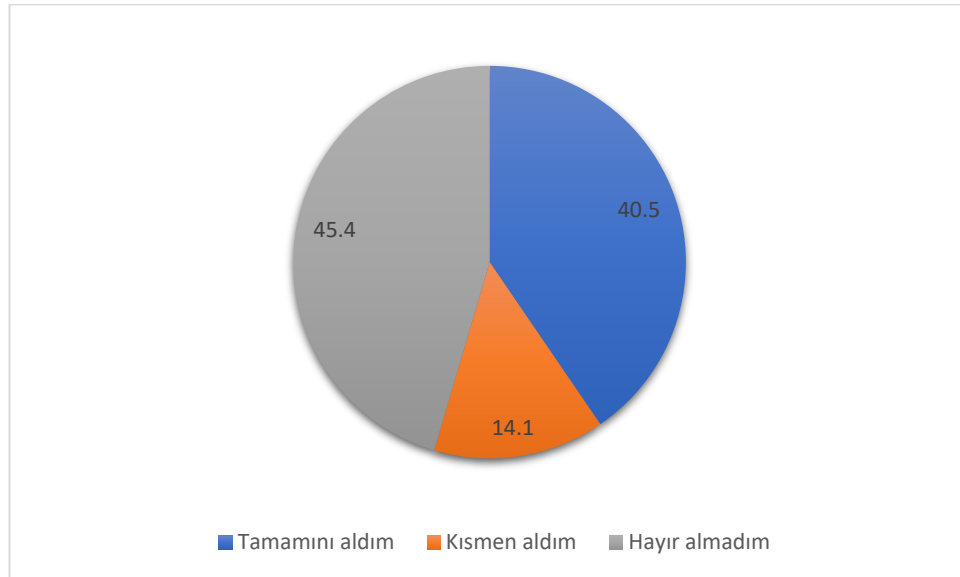
	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	21.416 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	21.78	4	,000
Linear-by-Linear Association	,084	1	,772
N of Valid Cases	327		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,79.

Ki-kare testine göre P değeri (asyp. Sig. =0,000) 0,05'ten küçük olduğu için H0 hipotezi reddedilip H1 hipotezi kabul edilmelidir. Yani kıdem tazminatı alıp almama durumu ile iş sözleşmesinin fesih nedeni arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi ve ekonomik kaynaklı nedenlerle feshi halinde kıdem tazminatı ödenmeme oranı yükselmektedir.

3.5.2.7. Kıdem Tazminatı Tahsilinde Yaşanan Sorunlar

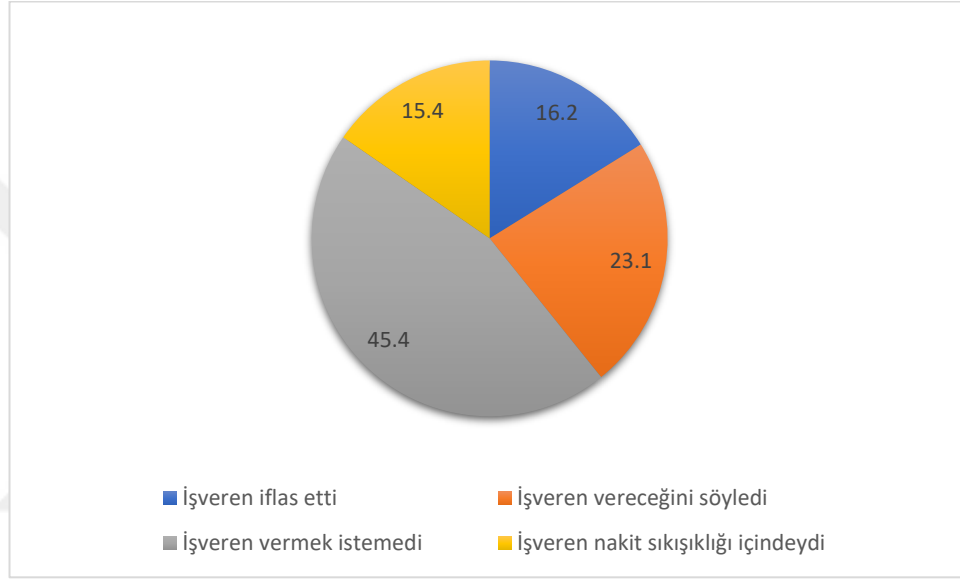
Katılımcıların kıdem tazminatı tahsilinde yaşadığı sorunların belirlenmesi amacıyla öncelikle kıdem tazminatı alamayanların oranı tespit edilmeye çalışılmıştır. Söz konusu veri Grafik 8 aracılığıyla gösterilmiştir. Ardından kıdem tazminatı alınamamasında etkili olan faktörlere Grafik 9'da, kıdem tazminatı tahsilinde işverenle sorun yaşanıp yaşanmadığına yönelik sorudan elde edilen cevaplara ise Grafik 10'da yer verilmiştir. Katılımcıların kıdem tazminatı alamadıkları halde şikâyetle bulunmama nedenleri Grafik 11 aracılığı ile incelenmiştir. Son olarak kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan sorunların doğru biçimde tespit edilebilmesinde mevcut sisteme yönelik olarak katılımcıların tutumu Grafik 12'de gösterilmiştir.



Grafik 8. Örneklemen Kıdem Tazminatı Alıp Alamama Durumuna Göre Dağılımı

Katılımcıların %45,4'ü son çalıştıkları işyerinden ayrılırken kıdem tazminatı alamadıklarını, %14,1'i kıdem tazminatını kısmen aldığını, %40,5'i ise kıdem tazminatının tamamını aldığını ifade etmiştir. Kıdem tazminatının ödenme oranı

konusunda yapılan bir çalışmada kıdem tazminatını alanların oranı %39,9, kısmen alanların oranı %8,7, kıdem tazminatını alamayanların oranı ise %51,4'tür²³². Yapılan benzer bir çalışmada da katılımcıların %42,5'i kıdem tazminatının tamamını aldım, %3,4'ü kısmen aldım, %53,4'ü ise kıdem tazminatımı alamadım yanıtını vermiştir²³³. Netice itibariyle ülkemizde kıdem tazminatı tahsili konusunda ciddi sorunlar yaşandığı görülmektedir.



Grafik 9. Kıdem Tazminatı Alınamama Nedenleri

Kıdem tazminatı alamayan katılımcıların 'kıdem tazminatınızı neden alamadınız?' sorusuna %45,4'ü işveren vermek istemedi, %23,1'i işveren vereceğini söyledi, %16,2'si işveren iflas etti, %15,4'ü işveren nakit sıkışıklığı içindeydi cevabını vermiştir.

Araştırmada kıdem tazminatının ödenmeme sebepleri arasında en belirgin neden işverenin kıdem tazminatını vermek istememesi olarak görülmektedir. Yapılan diğer bir araştırmada da benzer şekilde söz konusu neden %35,6 olarak bulunmuştur²³⁴. Denizli ilinde yapılan çalışmada ise kıdem tazminatının

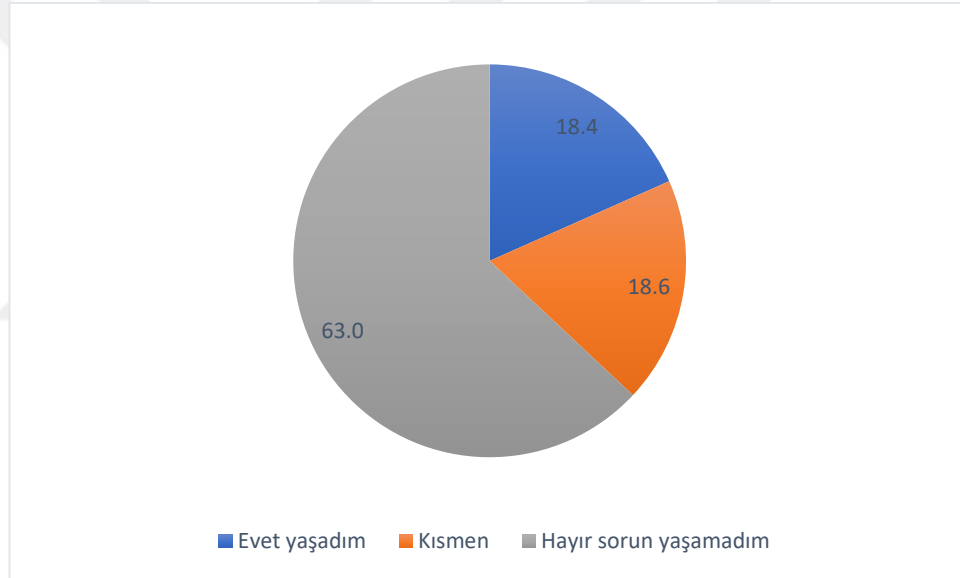
²³² Yıldız, Akçay, **a.g.e.**, s.756.

²³³ Kâmil Orhan, Oğuz Karadeniz, Handan Kumaş, "Kıdem Tazminatı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Denizli Örneği ile İŞKUR'a Başvuran İşsizlere Yönelik Bir Alan Araştırması", **Kıdem Tazminatı (Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri)**, Ed. Kamil Orhan, Handan Kumaş, Ankara, Gazi Kitabevi, Nisan 2011, s.141.

²³⁴ Yıldız, Akçay, **a.g.e.**, s. 757.

alınamamasının temel sebepleri işverenin iflası/ekonomik kriz ve işverenin kıdem tazminatını vereceğini söylemesidir²³⁵.

Ülkemizde ve dünyada sık sık meydana gelen ekonomik krizler nedeniyle işyerleri kapanmakta ve bu nedenle işçilerin büyük bir çoğunluğu kıdem tazminatını alamamaktadır. Nitekim bu araştırmada da işyerin kapanması nedeniyle iş sözleşmesi sona eren işçilerin %50'si kıdem tazminatını alamamış, %17,2'si kısmen alabilmiş, %32,8'i ise kıdem tazminatını alabilmiştir. Ülkemizde kıdem tazminatı öncelikli alacaklar arasında olmadığından iflas durumunda yargı yoluna başvurulsa dahi çoğu zaman alınamamaktadır²³⁶.

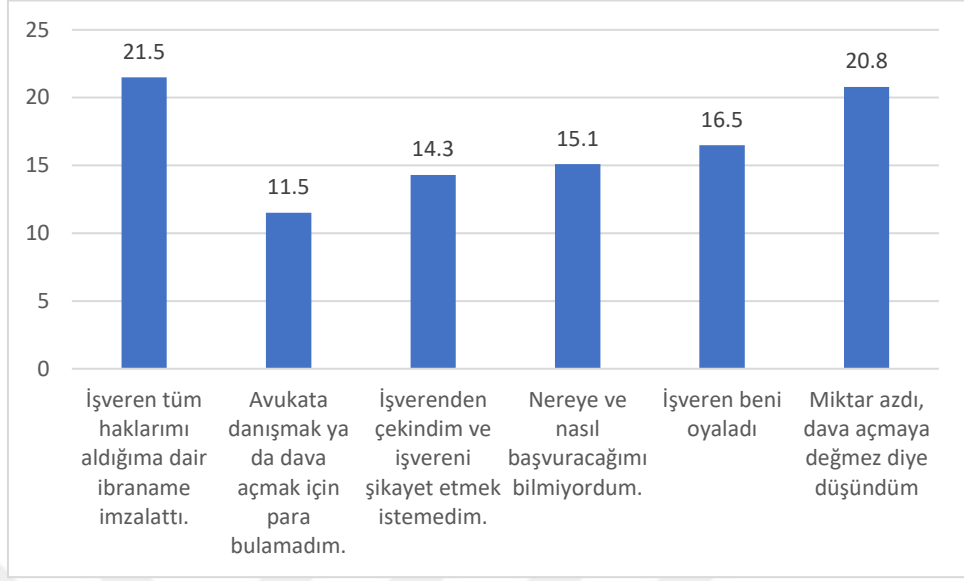


Grafik 10. Kıdem Tazminatı Tahsilinde İşverenle Uyuşmazlık Yaşanıp Yaşanmadığı

Katılımcıların, kıdem tazminatı tahsili konusunda son işverenleriyle uyuşmazlık yaşayıp yaşamama durumuna bakıldığında, %63'ü tahsil konusunda herhangi bir sorun yaşamadığını, %18,4'ü sorun yaşadığını, %18,6'sı ise kısmen sorun yaşadığını ifade etmiştir. Kıdem tazminatı tahsili konusunda sorun yaşayanların %88,1'i kısmen sorun yaşayanların ise %50'si kıdem tazminatını alamayan kişilerdir.

²³⁵ Orhan, Karadeniz, Kumaş, "Kıdem Tazminatı Konusunda Yaşanan Sorunlar: Denizli Örneği ile İŞKUR'a Başvuran İşsizlere Yönelik Bir Alan Araştırması" s. 148.

²³⁶ Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s. 6

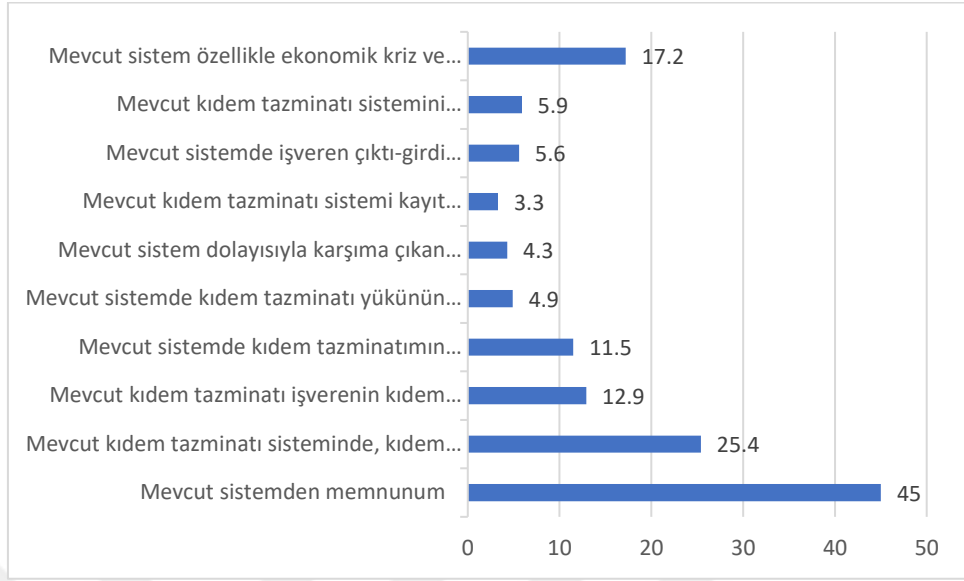


Grafik 11. Kıdem Tazminatı Alınamadığı Halde Şikâyetle Bulunmama Nedenleri

Türkiye’de işçilerin iş ve sosyal güvenlik hukuku kaynaklı haklarını alamadıkları halde herhangi bir şikâyetle bulunmadıkları bilinmektedir. Yapılan benzer bir çalışmada işvereni şikâyet etmek istemeyenlerin oranı %45,7 olarak tespit edilmiş²³⁷ olmasına rağmen bu araştırmada söz konusu seçenek %14,3 seviyesindedir. Bu araştırmada kıdem tazminatı alamayanların işvereni şikâyetle bulunmama sebebi tek bir neden üzerinde yoğunlaşmadığı görülmekle birlikte miktarın az bulunması sebebiyle dava açılmaması ve işveren tarafından ibraname imzalatılması görece baskındır.

Araştırmada katılımcılara son işyerlerindeki kıdemlerinin ne kadar olduğu sorulmuş, katılımcıların %42,1’i kıdemlerinin 1-5 yıl arasında olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla kıdem tazminatı alınamadığı halde şikâyetle bulunmama sebeplerinden ‘miktarın az oluşu’ örneklemin son işyerindeki kıdem sürelerine göre değerlendirildiğinde tutarlıdır. Diğer bir baskın seçenek olan ‘ibraname imzalatılması’ ise çalışma hayatında yaygın olduğu bilinen bir uygulamadır.

²³⁷ Orhan, Karadeniz, Kumaş **a.g.e.**, s. 149.



Grafik 12. Örneklemin Mevcut Kıdem Tazminatı Sistemine Yönelik Tutumu

Katılımcıların mevcut sisteme yönelik tutumuna bakıldığında, %45'i mevcut sistemden memnun olduğunu ifade ederken, %25,4'ü mevcut kıdem tazminatı sisteminde, kıdem tazminatı hak kazanma koşullarının yetersiz olduğunu düşünmektedir. Mevcut sistem konusunda en belirgin olumsuzluk ise ekonomik kriz ve işveren iflası durumunda bugünkü sistemin yetersiz olduğudur. Nitekim katılımcıların %17,2'si bu durumu mevcut sistemin bariz eksikliği olarak görmektedir.

Kıdem tazminatını alan katılımcıların mevcut sisteme yönelik tutumu genel olarak olumudur. Nitekim kıdem tazminatının tamamını alanların mevcut sisteme duyduğu memnuniyet %61,4 oranındayken, kıdem tazminatını kısmen alanların mevcut sistem konusundaki memnuniyeti %46,5 seviyesindedir.

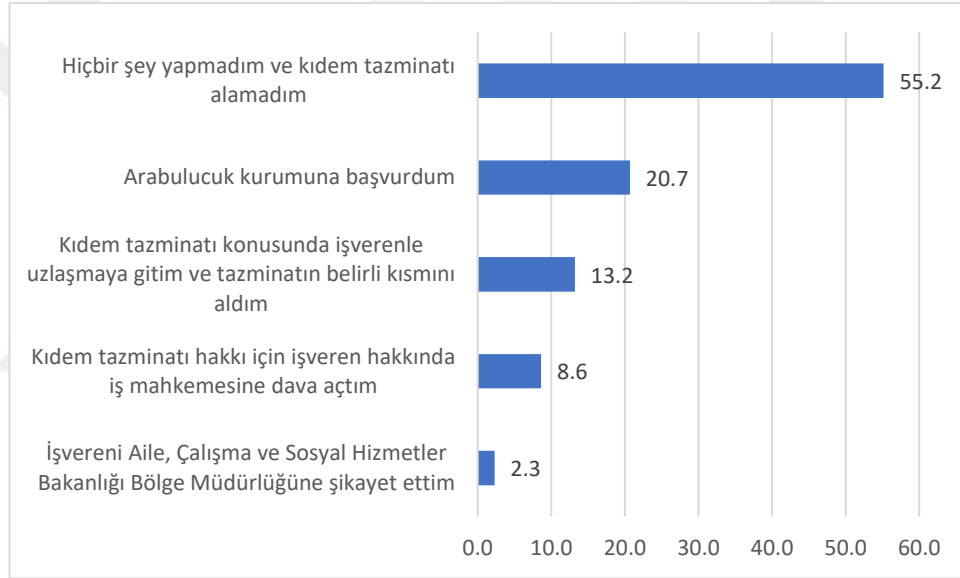
Mevcut sistemde kıdem tazminatı hak kazanma koşullarının yetersiz olduğunu düşünenlerin %28,9'u kıdem tazminatının tamamını alırken, %14'ü kısmen alabilmiş, %56,5'i ise kıdem tazminatını alamamıştır.

Literatürde, mevcut kıdem tazminatı sisteminin özellikle ekonomik kriz ve işveren iflası halinde yetersiz olduğu ve bu durumda işçilerin kıdem tazminatlarını alamadığı ifade edilmektedir. Bu çalışmada da söz konusu iddia doğrulanmış ve sistemin en bariz eksikliğin ekonomik kriz ve işveren iflası halinde ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Nitekim mevcut sistemin ekonomik kriz ve işveren iflası durumunda

oldukça yetersiz olduğunu düşünen katılımcılardan %64,7'si kıdem tazminatını alamamıştır.

3.5.2.8. Kıdem Tazminatı Tahsilinde Yaşanan Sorunları Çözmede Başvurulan Yöntemler

Kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan sorunların çözümü adına geliştirilen yöntemler literatür okuması neticesinde belirlenmiş ve kıdem tazminatı tahsilinde sorun yaşayan katılımcılara hangi yöntemi tercih ettiği sorulmuştur. Bu kapsamda elde edilen verilere Grafik 13'te yer verilmiştir.



Grafik 13. Kıdem Tazminatı Tahsilinde Yaşanan Problemi Çözmede Başvurulan Yöntemler

Kıdem tazminatı tahsili konusunda sorun yaşayanların %20,7'si arabuluculuk kurumuna başvurmuş, %13,2'si kıdem tazminatı konusunda işverenle uzlaşmaya gitmiş ve tazminatının belirli bir kısmını alabilmiş, %8,6'sı iş mahkemesinde dava açmış, %2,3'ü ise işvereni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na şikâyet etmiştir. Kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan problemi çözmede örneklemin %55,2'si ise herhangi bir yönteme başvurmamış ve kıdem tazminatını alamamıştır.

3.5.2.9. Sendikaya Üye Olup Olmama-Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi

Kıdem tazminatı tahsili konusunda sendikaya üyeliğin etkili olup olmadığını tespit etmek amacıyla katılımcılara iş ilişkileri sona erdiğinde herhangi bir sendikaya

üye olup olmadıkları sorusunu yöneltmiş, yalnızca %4,3'ü sendika üyeliğinin olduğunu ifade etmiş, 66 katılımcı ise bu soruyu yanıtlamamıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2021 yılı Ocak ayı istatistiklerine göre ülkemizde sendikalı işçilerin oranı ise %14,4'tür²³⁸. İl bazında sendikalaşma oranları en son 2019 yılı Temmuz ayında yayınlanmış olup, İstanbul'da sendikalaşma oranı %9,4'tür²³⁹.

Katılımcıların iş ilişkileri sona erdiğinde sendikaya üye olup olmamaları ile kıdem tazminatı alıp almamaları arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla Ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır. Bu ilişkinin tespitinde anketten elde edilen verilerin dağılımı Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13. Sendika Üyeliğine Göre Kıdem Tazminatı Alıp Almama Durumu

Kıdem tazminatı alıp alamama durumu	Sendika Üyeliği		
	Evet	Hayır	Toplam
Tamamını aldım	4	128	132
Kısmen aldım	4	42	46
Hayır alamadım	6	135	141
Toplam	14	318	319

H0: Sendika üyeliği ile kıdem tazminatı alıp almama durumu birbirinden bağımsızdır.

H1: Sendika üyeliği ile kıdem tazminatı alıp almama durumu birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 13'e göre sendikaya üye olan katılımcılardan %28,6'sı kıdem tazminatının tamamını, %28,6'sı bir kısmını alabilmiş, %42,9'u ise kıdem tazminatını alamamıştır. Sendika üyesi olmayan katılımcıların ise %42'si kıdem tazminatının tamamını, %13,8'i bir kısmını almış, %44,3'ü ise kıdem tazminatını alamamıştır.

²³⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayıları Hakkında Tebliğler, (Çevrimiçi) <https://www.csgb.gov.tr/media/67207/2021-ocak.pdf> , 05.06.2021

²³⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri Kitabı, (Çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/63366/calisma_hayati_2019.pdf , 20.01.2021

Tablo 14. Sendika Üyeliği-Kıdem Tazminatı Alıp Alamama İlişkisi Ki-kare Testi

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,620 ^a	2	,270
Likelihood Ratio	2,253	2	,324
Linear-by-Linear Association	,224	1	,636
N of Valid Cases	319		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,94.

Ki-kare testine göre P değeri (asyp. Sig.=0,270) 0,05'ten büyük olduğu için H1 hipotezi reddedilip, H0 hipotezi kabul edilmelidir. Diğer bir ifade ile sendikaya üyeliği ile kıdem tazminatı alıp almama durumu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki mevcut değildir. Sendika üyesi olma kıdem tazminatı tahsilinde etkili bir faktör değildir.

Örneklemin sendikaya üyelik oranına bakıldığında (4,3) gerek Türkiye (14,4), gerekse İstanbul (9,4)'daki oranlardan farklı olduğu görülmektedir. Ancak İstanbul bazında ve örnekleimde sendikalaşma oranının neredeyse aynı oranlarda olduğu başka bir çalışmada da benzer sonuca ulaşılmış ve sendikalı olmanın kıdem tazminatı ödenme oranını değiştirmedeği tespit edilmiştir²⁴⁰.

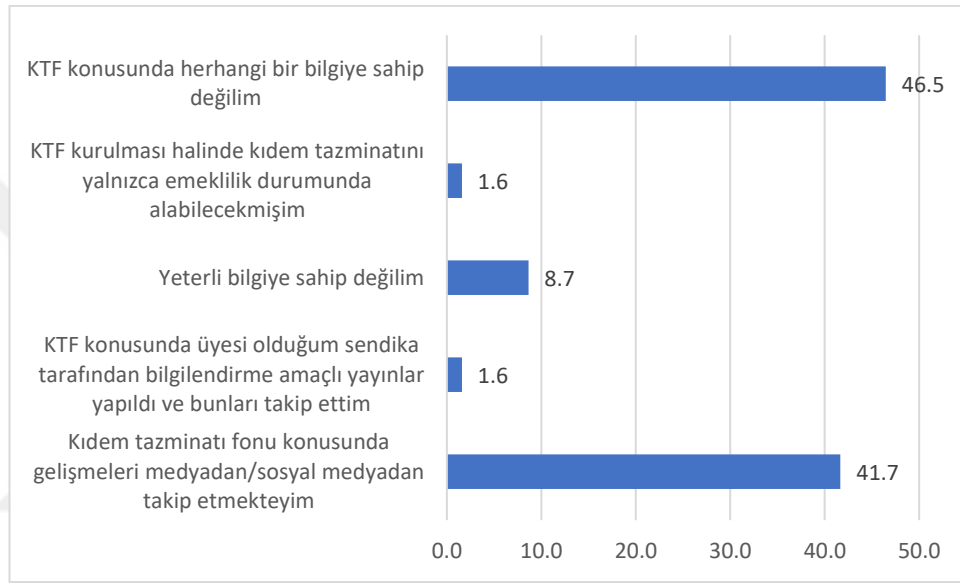
3.5.3. Kıdem Tazminatı Fonuna Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde kıdem tazminatı fonu konusunda katılımcıların bilgi düzeyi, kıdem tazminatının devlet garantisinde bir fona devri konusundaki tutumu ölçülmeye çalışılmış, fon konusunda olumsuz görüşe sahip olanların olumsuz görüşte olma nedenleri ve kurulması düşünülen kıdem tazminatı fonunun yapısına yönelik görüşler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla anket çalışmasından elde edilen veriler tablo ve grafikler yardımıyla yorumlanmıştır.

²⁴⁰ Yıldız, Akçay, **a.g.e.**, s. 762.

3.5.3.1. Örneklemin Kıdem Tazminatı Fonu Konusunda Bilgi Seviyesi

Kıdem tazminatının fona devredilebilmesi için işçi kesiminin öncelikli olarak fon konusunda bilgi sahibi olması gerekmektedir. Bu açıdan çalışanların fon konusunda bilgi seviyesini belirlemek amacıyla anketten elde edilen verilere Grafik 14’de yer verilmiştir.

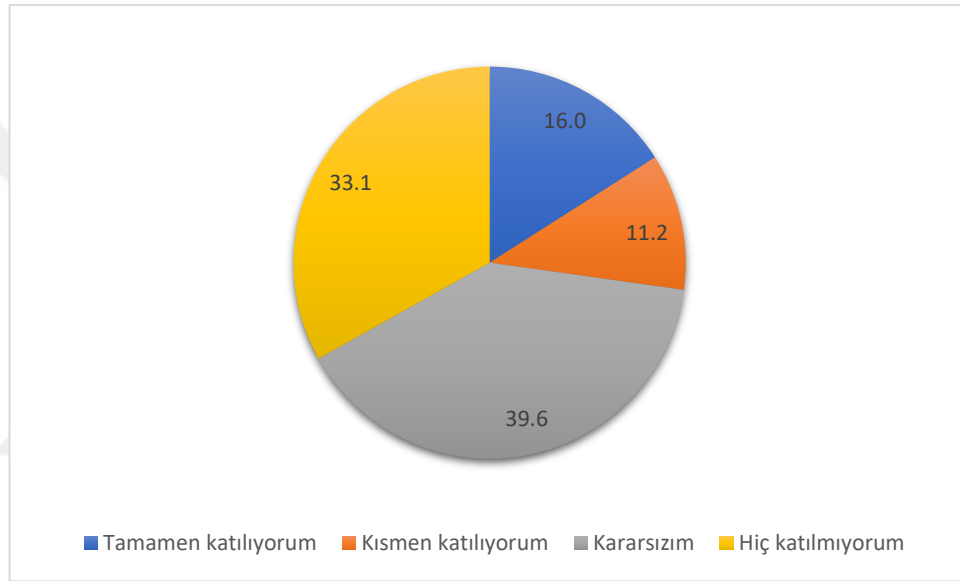


Grafik 14. Örneklemin Kıdem Tazminatı Fonu Konusunda Bilgi Durumu

Mevcut kıdem tazminatı sisteminde yaşanan problemlerin çözümü noktasında alternatiflerden birini kıdem tazminatı fonunun kurulması oluşturmaktadır. Bu noktada katılımcılara kıdem tazminatı fonu konusunda herhangi bir bilgiye sahip olup olmadıkları sorusu yöneltilmiş, %41,7’si fon konusunda gelişmeleri geleneksel ya da sosyal medyadan takip ettiğini ifade ederken, %8,7’si fon konusunun sürekli gündemde olmasına rağmen hükümet tarafından konu ile ilgili net bir açıklama yapılmaması nedeniyle yeterli bilgiye sahip olmadığını, %46,5’i fon konusunda herhangi bir bilgiye sahip olmadığını bildirmiştir. Bu araştırma sayesinde problemli bir sisteme alternatif olarak önerilen fon sisteminin işçiler açısından pek de bilinmediği ortaya konulmuştur.

3.5.3.2. Kıdem Tazminatının Fona Devrine Katılım-Kıdem Tazminatı Tahsili İlişkisi

Kıdem tazminatı tahsilinde sorun yaşayan ve yaşamayan katılımcıların kıdem tazminatının fona devrine yönelik tutumlarında anlamlı bir fark oluşup oluşmadığını tespit etmek amacıyla Tablo 15’de söz konusu değişkenlerin çapraz tablosu gösterilmiştir. Bu değişkenler arasındaki ilişkinin tespit edilebilmesi adına Tablo 16’da Ki- Kare bağımsızlık testine yer verilmiştir.



Grafik 15. Örneklemin Kıdem Tazminatı Alacağının Devlet Garantisinde Bir Fona Devir Edilmesi Önerisine Katılım Düzeyi

Katılımcıların kıdem tazminatı alacağının devlet garantisinde bir fona devredilip edilmemesine yönelik tutumlarına bakıldığında, %16’sı tamamen katılıyorum, %11,2’si kısmen katılıyorum, %39,6’sı kararsızım, %33,1’i hiç katılmıyorum yanıtlarını vermiştir. Katılımcıların fona devir konusunda tutumlarında en yüksek yüzdeyi oluşturan ‘kararsızım’ seçeneği Grafik 14’te de ifade edildiği şekilde katılımcıların fon konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığı fikrini desteklemektedir.

Kıdem tazminatının fona devrine görüşlerin oluşmasında mevcut kıdem tazminatı sisteminin payı büyüktür. Bu bağlamda kıdem tazminatı tahsili ile kıdem tazminatının fona devrine yönelik tutum arasındaki ilişkinin incelenmesi önem arz etmektedir.

Tablo 15. Kıdem Tazminatı Alıp Alamamaya Göre Kıdem Tazminatının Fona Devrine Katılım

Kıdem Tazminatının Fona Devrine Katılım	Kıdem Tazminatı Alıp Alamama Durumu			
	Tamamını aldım	Kısmen aldım	Hayır alamadım	Toplam
Tamamen katılıyorum	16	7	31	54
Kısmen katılıyorum	11	10	17	38
Kararsızım	51	25	55	131
Hiç Katılmıyorum	56	10	43	109
Toplam	134	52	146	332

H0: Kıdem tazminatı alıp alamama durumu ile kıdem tazminatının fona devri fikri birbirinden bağımsızdır.

H1: Kıdem tazminatı alıp almama durumu ile kıdem tazminatının fona devri fikri birbirinden bağımsız değildir.

Tablo 15'e göre kıdem tazminatının tamamını alanların %11,9'u kıdem tazminatının fona devrine tamamen katılıyorum, %8,2'si kısmen katılıyorum, %38,1'i kararsızım, %41,8'i hiç katılmıyorum yanıtını vermiştir. Kıdem tazminatını kısmen alanların %13,5'i kıdem tazminatının fona devrine tamamen katılıyorum, %19,2'si kısmen katılıyorum, %48,1'i kararsızım, %19,2'si ise hiç katılmıyorum yanıtını vermiştir. Kıdem tazminatı alamayanların kıdem tazminatının fona devrine yönelik tutumlarına bakıldığında ise %21,1'i tamamen katılıyorum, %11,6'sı kısmen katılıyorum, %37,7'si kararsızım, %29,5'i ise hiç katılmıyorum yanıtını vermiştir. Bu tablo neticesinde kıdem tazminatı alınamaması halinde dahi kıdem tazminatının fona devri konusunda işçi kesiminin çekimser görüşlere sahip olduğu görülmektedir. Bu durumun temel sebebi ise fon fikrinin sürekli gündemde olmasına rağmen somut bir şekilde kamuoyuyla paylaşılmaması ve işçi kesiminin fon konusunda yeterli bilgiye sahip olmamasıdır.

Tablo 16. Kıdem Tazminatının Fona Devrine Katılım-Kıdem Tazminatı Alıp Alamama İlişkisi Ki-kare Testi

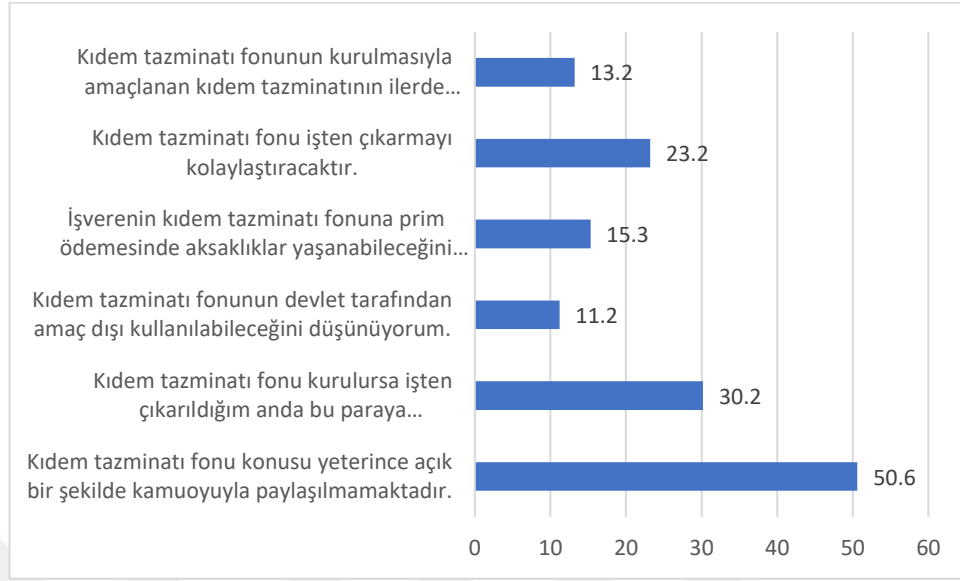
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,870 ^a	6	,014
Likelihood Ratio	15,722	6	,015
Linear-by-Linear Association	7,495	1	,006
N of Valid Cases	332		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,95.

Kıdem tazminatı alıp almama durumuna göre kıdem tazminatının fona devrine yönelik tutumda bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla Ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır. Ki-kare testine göre P değeri (asyp. Sig.=0,014) 0,05'ten küçük olduğu için H0 hipotezi reddedilip H1 hipotezi kabul edilmelidir. Yani kıdem tazminatı alıp almama durumu ile kıdem tazminatının fona devrine yönelik tutum arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur. Kıdem tazminatının tamamını alanlar fon fikrine karşı ağırlıklı olarak olumsuz bir tutuma sahipken, kıdem tazminatının kısmen alanlar ile alamayanlar fon fikri konusunda çekimser görüşe sahiptir.

3.5.3.3. Kıdem Tazminatının Fona Devrine Katılmama/Kararsız Olma Nedenleri

Katılımcıların kıdem tazminatının fona devrine yönelik tutumları Grafik 16'da gösterilmiştir.



Grafik 16. Kıdem Tazminatının Fona Devrine Katılmama/Kararsız Olma Nedenleri

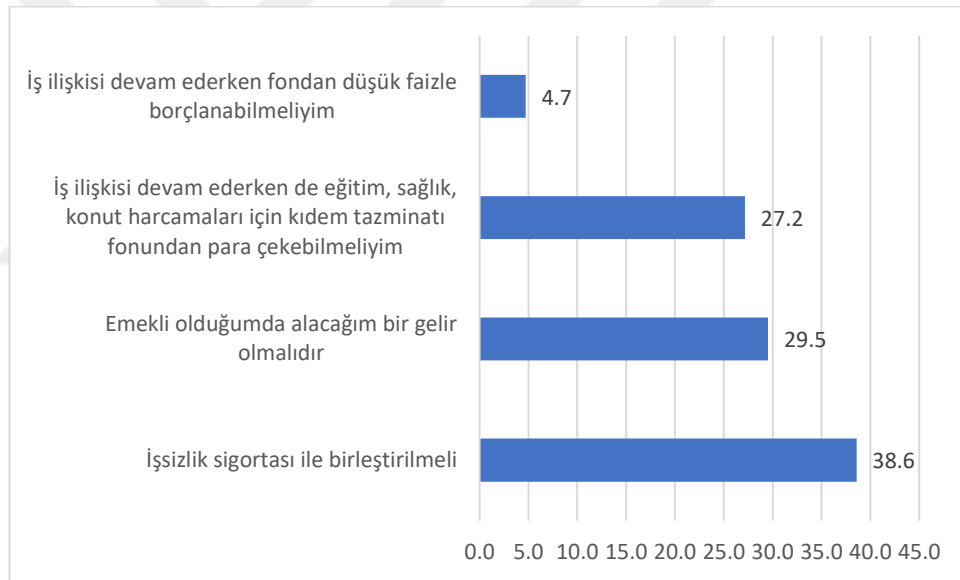
Katılımcıların kıdem tazminatının fona devrine katılmama/ kararsız olma nedenlerine bakıldığında, %50,6'sı kıdem tazminatı fonu konusunun yeterli ölçüde kamuoyuyla paylaşılmadığını ifade ederken, %30,2'si kıdem tazminatı fonu kurulursa işten çıkarıldığında bu paraya erişemeyeceği endişesini taşımaktadır. Kıdem tazminatı fonu işten çıkarılmayı kolaylaştıracaktır diyenlerin oranı %23,2 iken, fon fikrine olumsuz yaklaşanların %15,3'ü işverenin fona prim ödenmesi konusunda aksaklıklar yaşayabileceğini düşünmektedir. Ülkemizde fon fikrine yaklaşım önceki tecrübelerin etkisiyle genellikle temkinli/olumsuz olsa da, bu araştırmada kıdem tazminatı fonunun devlet tarafından amaç dışı kullanılabileceğini düşünenlerin oranı sadece %11,2'dir.

Kıdem tazminatı fonunun kurulmasıyla işveren üzerindeki kıdem tazminatı yükünün hafiflemesi sebebiyle işverenlerin işçi çıkarmaya yönelebileceği endişesi literatürde paylaşılmaktadır. Ancak her geçen gün gelişen uluslararası rekabet göz önüne alındığında, işletmeler açısından istikrarın ne denli önemli olduğu bir kez daha düşünülmelidir. Bu açıdan işverenin istikrara ve öngörülebilirliğe her zamankinden fazla ihtiyaç duyduğu göz önüne alındığında söz konusu iddianın pek de mantıklı

olmadığı ifade edilmelidir²⁴¹. Katılımcıların dörtte birine yakının halen bu endişeyi taşıması anlaşılır olmakla birlikte, rekabet koşullarıyla birlikte değerlendirildiğinde bu endişe yersizdir.

3.5.3.4. Kurulması Düşünülen Kıdem Tazminatı Fonunun Yapısına Yönelik Tutum

Dünyada kıdem tazminatının fondan karşılandığı ülkelerin incelendiği ikinci bölümde, kıdem tazminatının işsizlik sigortasıyla birleştirildiği, kıdem tazminatının bir çeşit emeklilik fonuna evrildiği sistemler incelenmiştir. Buradan yola çıkarak kurulması düşünülen kıdem tazminatı fonunun nasıl bir yapıda olması gerektiği sorusu katılımcılara yöneltilmiş ve katılımcıların tutumu Grafik 17 aracılığıyla gösterilmiştir.



Grafik 17. Kurulması Düşünülen Kıdem Tazminatı Fonu Nasıl Olmalıdır?

‘Kurulması düşünülen kıdem tazminatı fonu nasıl olmalıdır?’ sorusuna katılımcıların %38,6’sı işsizlik sigortasıyla birleştirilmeli, %29,5’i emekli olduğunda alınabilecek bir gelir olmalı, %27,2’si iş ilişkisi devam ederken de eğitim, sağlık, konut harcamaları için elde edilebilecek bir gelir olmalı yanıtlarını

²⁴¹ Abdullah Erol, “Kıdem Tazminatı Fonunun İşgücü Piyasasının Esnekliğinin Sağlanması Yönündeki Etkileri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012, s. 134.

verirken, yalnızca %4,7'si iş ilişkisi devam ederken fondan düşük faizle borçlanabilme fikrine sıcak bakmaktadır.



SONUÇ

Türk İş Hukukunda var olduğu günden bu yana sosyal tarafların üzerinde en çok tartıştığı kurumlardan biri kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatı, 85 yıllık serüveni boyunca gerek ülkenin içinde bulunduğu siyasi, ekonomik ve sosyal koşullar, gerekse bazı işverenlerin art niyetli tutumları neticesinde çoğu zaman işçi kesimi için problemli bir sistem olmuştur. Bu açıdan işçi kesiminin kıdem tazminatı tahsilinde yaşadığı sorunların tespit edilmesi ve söz konusu sorunlara yönelik politikalar üretilmesi önem arz etmektedir.

Literatür okuması sonucunda kıdem tazminatı tahsilinde yaşanan sorunların iş hukuku ve uygulama kaynaklı olduğu görülmüştür. İş hukuku kaynaklı problemler kıdem tahsilinin sağlanması ve iş sözleşmesinin sona erme nedenine bağlı olarak incelenmiştir. Kıdem dahil edilebilecek ve edilemeyecek süreler bakımından Yargıtay uygulaması ve öğreti arasında ciddi görüş ayrılıkları olduğu görülmüştür. Benzer şekilde iş sözleşmesinin sona ermesi bakımından da kıdem tazminatı tahsilinde sorunlar yaşandığı ifade edilebilir. Örneğin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanamaması hakkaniyetli değildir.

Literatür taraması neticesinde kıdem tazminatı uygulamasından kaynaklanan sorunların olduğu da tespit edilmiştir. Bu bağlamda iş sözleşmesinin işçi tarafından süreli feshinin her zaman için gerçek manada bir istifa olmadığı, işveren iflası halinde işçinin çoğu zaman kıdem tazminatı tahsilinde ciddi sorunlarla karşılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Kamuda kıdem tazminatı tahsili bakımından alt işverenlik uygulamasından kaynaklanan sorunların çözümü noktasında, alt işveren işçilerinin sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi isabetli olsa da özel kesimde çalışan alt işveren işçileri için bir çözüme gidilmemiştir ve sorun halen dahi devam etmektedir. Öğretide kimi işverenlerin kıdem tazminatı ödemekten kurtulmak amacıyla iş sözleşmesini İş Kanunu m.25/2'ye göre feshettiği iddia edilmektedir. Söz konusu nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi büyük oranda dava konusu olmakta ve önemli bir bölümü yargıda hukuka aykırı bulunmaktadır. Buna göre söz konusu iddianın azımsanmaması gereken bir boyutta olduğu sonucuna varılmıştır.

Tezin saha çalışması kısmında mevcut kıdem tazminatı sisteminde işçi kesiminin, tahsil konusunda yaşadığı sorunların neler olduğu ve bu sorunun çözümü noktasında kıdem tazminatının bir fondan karşılanması fikrine yakınlığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda hak ettiği halde örneklemin yarısına yakınının kıdem tazminatını alamadığı, sonucuna ulaşılmıştır. Kıdem tazminatı alınamama sebepleri arasında işverenin kıdem tazminatını vermek istememesi ve işverenin yaşadığı ekonomik problemler ön plana çıkan nedenler olurken, iş sözleşmesi işveren tarafından sona erdirilen işçilerin %45,4'ünün, iş sözleşmesi ekonomik nedenlere dayalı olarak feshedilen işçilerin ise %50'sinin kıdem tazminatlarını alamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada ayrıca dokuma, hazır giyim ve deri, metal, inşaat, konaklama ve eğlence işkollarında kıdem tazminatı tahsili konusunda görece daha fazla sorun yaşandığı belirlenmiştir.

Türkiye'de işçilerin iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğan haklarını arama hususunda oldukça yetersiz oldukları bilinmektedir. Nitekim bu çalışmada da benzer bir sonuca ulaşılmış ve hak ettiği halde kıdem tazminatını alamayan işçilerin %55,2'si kıdem tazminatı tahsili konusunda yaşadığı problemi çözme noktasında hiçbir şey yapmamış ve kıdem tazminatını alamamıştır. Kıdem tazminatını alamadığı için iş mahkemesine başvuranların oranı ise yalnızca %8,6'dır. 2008 yılında yürürlüğe konulan dava şartı olarak arabuluculuk kurumuna başvuranların oranı ise görece daha yüksek olup, %20,6'dır.

Çalışma kapsamında kıdem tazminatı tahsilinde işçinin eğitim düzeyinin, aldığı ücretin, sendika üyesi olup olmamasının, sözleşmenin sona erme nedeninin, kıdem, işyeri büyüklüğünün anlamlı bir fark yaratıp yaratmadığı araştırılmıştır. İşçinin sahip olduğu eğitim düzeyi, ücreti, iş sözleşmesinin sona erme nedeni ile kıdem tazminatı alıp alamaması arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşçinin iş sözleşmesi sona erdiği esnada sendika üyesi olması ile kıdem tazminatı alıp alamama durumu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada benzer şekilde işçinin çalıştığı işyerinin büyüklüğü ile kıdem tazminatı alıp almaması ve çalışma süresi ile kıdem tazminatı alıp alamaması arasında da anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur.

Kıdem tazminatı tahsili konusunda işçi kesiminin karşılaştığı sorunların üzerinden gelinmesi için tavsiye edilen kurumlardan birisi kıdem tazminatı fon

sistemidir. Bu çalışmada da kıdem tazminatını alan ve alamayan kişilerin kıdem tazminatının fona devrine yönelik tutumları ve kıdem tazminatının fona devri konusundaki bilgi seviyeleri ölçülmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda örneklemin büyük çoğunluğu kıdem tazminatı fonu konusunda bilgi seviyesi yetersiz olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun bir sonucu olarak örneklemin %39,6'sının kıdem tazminatının devlet garantisinde bir fona devrine yönelik tutumunda kararsız olduğunu ifade etmesi tabiidir. Çalışmada ayrıca örneklemin %33,1'inin kıdem tazminatının devlet garantisinde bir fona devrine hiç katılmadığı, %11,2'sinin kısmen katıldığı, %16'sının ise tamamen katıldığı tespit edilmiştir. Kıdem tazminatını alıp alamamanın kıdem tazminatının fona devrinde etkili olduğu savı da bu tezin hipotezlerinden birini oluşturmaktadır. Nitekim yapılan analiz sonucunda iki değişken arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiş, kıdem tazminatının tamamını alanların fon fikrine karşı daha ziyade olumsuz bir tutuma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak kıdem tazminatı alamayanların tutumu kıdem tazminatının fona devredilmesi yönünde olmayıp, ağırlıklı olarak çekimserdir. Bu da kıdem tazminatının fona devri konusunda işçi kesiminin bilgi düzeyinin son derece yetersiz olduğunun bir diğer kanıtıdır.

Kıdem tazminatı tahsilinde işçi kesiminin yaşadığı sorunları aşabilmesinde kıdem tazminatının fona devri uzun yıllardır tartışılmaktadır. Bu çalışmada kıdem tazminatı tahsilinde önemli problemlerin yaşadığı tespit edilmesine rağmen işçi kesiminin bu problemlerin çözümü noktasında kıdem tazminatının fondan karşılanmasını pek de anlamlı bir seçenek olarak görmediği sonucuna ulaşılmıştır. Oysaki kıdem tazminatının fona devredilmesi halinde işçi kesiminin gerek kıdem koşulunun sağlanması gerek iş sözleşmesinin sona erme şekli gerekse uygulamadan kaynaklanan sorunlar neticesinde kıdem tazminatı tahsilinde yaşadığı sorunlar çözüme kavuşacaktır.

Kıdem tazminatının devlet garantisinde bir fona devredilmesi konusunda kararsız ya da olumsuz görüşe sahip olanların %50.6'sı kıdem tazminatı konusunun yeterince açık bir şekilde kamuoyuyla paylaşılmadığı kanaatindedir. Bu açıdan politika yapıcıların hazırlanacak olan fon taslaklarını kamuoyuyla paylaşması ve fon sisteminin taraflara en doğru biçimde anlatılmak suretiyle ivedilikle uygulamaya konması, yaşanan mağduriyetlerin giderilmesi bakımından zorunluluk arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbasgil, Cengiz, **İş Hukukunda Kıdem Tazminatı ve Uygulaması**, İstanbul, Yasa Yayınları, 1994.
- Acevado, German; Patricio Eskenazi; Carmen Pages, “Unemployment Insurance in Chile: A New Model of Income Support for Unemployment Workers”, **World Bank Social Protection Discussion Paper**, No:0612, World Bank, 2006.
- Akı, Erol, “Mevsimlik İşlerde Çalışma Sorunları” **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2000, s.249-267.
- Akıntürk, Turgut; Derya Ateş Karaman, **Borçlar Hukuku**, 18. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, Ocak 2012.
- Aktay, Nizamettin, “4447 Sayılı Kanunla 1475 Sayılı İş Kanununda Yapılan Değişiklik” **TÜHİS**, C.15, S:6, Kasım 1999-Şubat 2000, s. 6-11.
- Akyiğit, Ercan, **İş Hukuku**, 12. Baskı., Ankara, Seçkin Yayıncılık, Eylül 2018.
- Akyiğit, Ercan, **Kıdem Tazminatı**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 1999.
- Alp, Mustafa, “Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)”, **Çalışma ve Toplum**, S.32, 2012/1, s. 51-74.
- Alpagut, Gülsevil, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi**, İstanbul, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü İşverenleri Sendikası, 1998.

- Anadolu, Kerim, **İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, Kasım 2002.
- Arıcı, Kadir Yargıtay Kararları Işığında Son Kamu Kurumunun Kıdem Tazminatına Esas Hizmetleri Birleştirme Yükümlülüğü” **Çimento İşveren Dergisi**, C.9, S.5, Temmuz 1995, s. 3-13.
- Arslan Ertürk, Arzu “7146 Sayılı Kanunla Yapılan Bedelli Askerlik Düzenlemesi ve Düşündürdükleri” **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.25, S.2, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Aralık 2019, s.781-807.
- Aydın, Ufuk, “6552 Sayılı (Torba) Yasa Sonrası Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkileri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C.5, S.1, Ocak 2015, s. 9-31.
- Aydın, Ufuk, “Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması”, **Kamu-İş**, Ocak 2000, s. 67-79.
- Aydınlı, İbrahim, “6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler” **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.18, S: 3-4, 2014, s. 77-100.
- Aykaç, Hande Bahar **İş Hukukunda Alt İşveren**, İstanbul, Beta Yayınları, 2011.
- Balcı, Yusuf; Halis Yunus Ersöz, **Kıdem Tazminatı Fonu- Bir Model Önerisi**, MÜSİAD Araştırma Raporları-22, İstanbul, UTESAV,1997.

- Barbosa, Ana Luiza Neves de Holanda; Miguel Nathan Fogue; Charlotte Bilo, “The Brazilian Government Severance Indemnity Fund for Employees and Unemployment Insurance Saving Accounts in Other Countries: A Comparative Analysis of Their Effects On The Labour Market” **International Policy Centre for Growth, Working Paper**, No:164, 2017.
- Başterzi, Süleyman, “Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi” **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.44, S. 1-4, 1995, s. 314-334.
- Baydere, Fuat, “İş Mevzuatlarına Tesirleri Bakımından Çalışma Meclisleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:17, 1966, s. 212-222.
- Bedard, Michel; John, Carter; Loan, Ngo Thi, Worawan; Chandoevrit, “Documenting Unemployment Insurance Experiences Chile, South Africa, Thailand and Viet Nam”, **ILO Working Paper**, 2015.
- Berstein Solonge; Eduardo Fajnzylber; Pamela Gana, “The New Chilean Unemployment Insurance System: : Combining Individual Accounts and Redistribution in an Emerging Economy”, **Reforming Severance Pay An International Perspective**, Ed. by. Robert Holzmann, Milan Vodopivec, Washington D.C., World Bank, 2012, s.259-284.
- Calcagno, Riccardo; Roman Kraeussl; Chiara Monticone, “An Analysis of the Effects of the Severance Payment Reform on Credit to Italian SMEs”, **Journal of Financial Economic Policy**, C. III, No:3, 2008.
- Caniklioğlu, Nurşen, “İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, **10.Yılında 4857 Sayılı İş**

Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri)

Sempozyumu, Ankara, Temmuz 2016, s. 159-200.

Cardinale, Mirko; Mike Orszag,

“Severance Pay and Corporate Finance: Empirical Evidence from a Panel of Austrian and Italian Firms”, **IZA Discussion Paper Series**, No:1383, 2004.

Cesaratto, Sergio,

“The Macroeconomics of Pension Reform: The Case of Severance Pay Reform in Italy” **Intervention European Journal of Economics and Economic Policies**, 2011, No:8, s. 69-89.

Corsini, Lorenzo; Pier Mario Pacini; Luca Spataro,

“Workers’ Choice on Pension Schemes: an Assessment of the Italian TFR Reform Through Theory and Simulations”, **Discussion Papers Università di Pisa**, No:96, 2010.

Çavuş, Ö. Hakan,

“İş Sözleşmesinin Askıya Alınması”, **Mali Çözüm**, S.77, 2006, s. 101- 107.

Çelik, Nuri,

“Ekonomik Krizde Toplu işçi Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.5, S. 3, 2000, s. 427-436.

Çelik, Nuri; Nurşen Caniklioğlu; Talat Canbolat,

İş Hukuku Dersleri, 30. Baskı., İstanbul, Beta, 2017.

Çelik, Nuri; Nurşen Caniklioğlu; Talat Canbolat; Ercüment Özkaraca

İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 34. Basım, Beta, Ekim 2021.

- Çelikoğlu, Günfer, “Kıdem Tazminatı Konusunda Son Gelişmeler” **TDS Kıdem Tazminatı Sempozyumu**, TDS Yayınları, 1985, s. 105-117.
- Çil, Şahin, **Kıdem Tazminatı**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2009.
- Deynekli, Adnan, “Aciz Hali ve İflasın İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi” **Ankara Baro Dergisi**, S. 2, 2009, s. 43-47.
- Ekin, Nusret, “Kıdem Tazminatında Yeni Yaklaşımlar”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S:35-36, 1986, s. 283- 288.
- Ekonomi, Münir, **Ferdi İş Hukuku**, Yenilenmiş 3. Baskı, Gümüşsuyu, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, 1984.
- Ekonomi, Münir, “İş Hukuku Açısından Kıdem Tazminatı ve Fon Tasarısı”, **Kıdem Tazminatı ve Fon Tasarısı, KİPLAS Seminer Çalışmaları**, İstanbul, 1985.
- Engin, Berin, **Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1989.
- Erol, Abdullah, “Kıdem Tazminatı Fonunun İşgücü Piyasasının Esnekliğinin Sağlanması Yönündeki Etkileri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Erol Dursun, Arzu; Nurullah Dursun **İş Kanunu’nda ve Türk Borçlar Kanunu’nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017.
- Eyrenci, Öner, “Kıdem Tazminatı ve Fon”, **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, İstanbul, Kent Basımevi, 1987.

- Ferrer, Ana M.; W. Craig Riddel, "Unemployment Insurance Saving Account in Latin America: Overview and Assessment", **World Bank Social Protection Discussion Paper**, No.0910, World Bank, 2009.
- Fugazza, Carolina; Federica, Teppa, "An Emprical Assessment of the Italian Severance Payment (TRF)" **Centre for Research on Pensions and Welfare Policies, Working Paper** 38/05, 2005.
- Ganzaga, Gustava, "Labor Turnover and Labor Legislation in Brazil", **Working Paper / Texto para discussão**, No. 475, 2003.
- Genç, Tuna, "İkinci Sütun Emeklilik Sitemleri ve Türkiye Uygulaması", Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi, 2009.
- Gerek, Nüvit, "Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınacak Süreler", **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.7, S. 2, 1989, s. 267-279.
- Gerek, Nüvit, "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Erdirilmesi" **Çalışma ve Toplum**, S.31, 2011/4, s. 43-58.
- Göktaş, Seracettin, "Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 12, Aralık 2008, s. 97-104.
- Gürçay, Cemile, "Kıdem Tazminatının Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1986.
- Gürsel, Seyfettin; Zümrüt İmamoğlu, "Kıdem Tazminatı Reformu: Sorunlar ve Çözümler", **Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal**

Araştırmalar Merkezi, BETAM Research Report Series 05, 2012.

- Hijzen, Alexander, “The Labour Market Effect of Unemployment Compensation in Brazil” **OECD Social, Employment and Mitigation Working Paper**, 2011, No:119.
- Hofer, Helmut, “Reform of Severance Pay Law in Austria”, **Discussion Paper**, Vienna, 2006.
- Hofer, Helmut; Ulrich Schuh; Dominik Walch, “Effect of Austrian Severance Pay Reform”, **Reforming Severance Pay An International Perspective**, Ed. by. Robert Holzmann, Milan Vodopivec, Washington D.C., World Bank, 2012, s. 177-194.
- Holzmann, Robert; Yann Pouget; Milan Vodopivec; Michael Weber, “Severance Pay Programs Around The World: History, Rationale, Status and Reforms”, **Social Protection Discussion Papers And Notes 627726**, The World Bank, 2011, s. 17-120.
- Jaramillo, Miguel; Jaime Saavedra, “Severance Payment Programs in Latin America”, **Emprica**, No:32, 2005, s. 275-307.
- Karabulut, Özlem, “Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı”, **Hukuk Gündemi Dergisi**, S:1, 2008, s. 77-81.
- Karadeniz, Oğuz, “Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamasının Kapsam ve Yaralanma Koşulu Açısından Değerlendirilmesi: İşçilerin Ne Kadarı Kıdem Tazminatına Hak Kazanıyor ya da Alabiliyor” **Kıdem Tazminatı (Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri)** Ed. Kamil Orhan, Handan Kumaş, Ankara, Gazi Kitabevi, 2011, s.104-129.

- Klec, Gerald, “Flexicurity and the Reform of the Austrian Severance-Pay System”, **European Economic and Employment Policy Brief**, No:4, 2007, s.1-10.
- Koman, Reinhard; Ulrich Schuh; Andrea Weber, “The Austrian Severance Pay Reform: Toward a Funded Pension Pillar, **Emprica**, No.32, 2005, s. 255-274.
- Kurt, Resul; Muzaffer Koç **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi İş Güvencesi ve İşe İade Davaları**, 3.Baskı., Ankara, Seçkin Yayıncılık, Nisan 2017.
- Kutal, Metin “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısının Hukuki Sorunları”, **İktisat ve Maliye**, C.XXIII, S: 3, Haziran 1976.
- Kutal, Metin “Kıdem Tazminatı Sorununun Çözümü İçin Bir Model Önerisi”, **İktisat ve Maliye**, C. 28, S:12, Mart 1982, s. 518-526.
- Kutal, Metin, **İş Hukuku (1), (Ferdî İş Münasebetleri)**, İstanbul 1969 (Teksir).
- Kutal, Metin, “Türkiye’de Kıdem Tazminatının Gelişmesinin Nedenleri”, **TDS Kıdem Tazminatı Sempozyumu**, İstanbul, Ceylan Yayınları, 1985, s. 59-65.
- Kutal, Metin, “İşçinin Feshe Karşı Korunması Kavramı, İktisadi ve Sosyal Boyutları”, **İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002,s. 16-32.
- Kutal, Metin, “İş Güvencesinin İktisadi ve Sosyal Etkileri Üzerine Bazı Düşünceler” **İş Hukukunun Ulusal ve**

- Uluslararası Temel ve Güncel Konuları**, Ankara, Kamu-İş, 1993, s. 201-214.
- Kutal, Metin, “Belirli Süreli iş Sözleşmesi İle Çalışanların Kıdem Tazminatı”, **İktisat ve Maliye**, C:12, S.1, Nisan 1975.
- Kutal, Metin, “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri” , **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.16, Aralık 2009, s. 5-15.
- Kutal, Metin, “VII. Çalışma Meclisi ve Kıdem Tazminatı Fon Taslağı”, **İktisat ve Maliye**, C. XXXI, S.5, Ağustos 1984, s. 219-225.
- Kutal, Metin, “Kıdem Tazminatı Fon Taslağı Hakkında Düşünceler” **İktisat ve Maliye**, C.31, S:6 Eylül 1984, s. 251-258.
- Kutal, Metin, “Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması (2002 Yasa Taslağına İlişkin Bir Değerlendirme)”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, C.55, S:1, 2005, s. 395- 405.
- Limon, Resul, “Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu”, **İş ve Hayat**, C.1, S.1, 2015, s. 147-170.
- Limoncuoğlu, Siyami Alp, “Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, Özel Sayı, 2007, s. 289-317.
- Manav Özdemir, Eda; Seracettin Göktaş “Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 40, 2018, s.48-64.

- Marinho, Nyedja da Silva, “FGTS: Protecting Workers and Promoting Social Development in Brazil”, **Public Services International Research Unit**, 2011.
- Metin, Kutsal, “Hizmet Sözleşmesinin Feshi ve İş Kanunu Uygulamasından Kıdem Tazminatı Bakımından Doğan Başlıca Sorunlar”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S:34, 1985, s.111- 146.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; Muhittin Astarlı; Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, 2018.
- Narmanlıoğlu, Ünal, **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1973.
- Narmanlıoğlu, Ünal, **İş Hukuku**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal, “Aralıklarla Kurulmuş İş Sözleşmeleriyle Çalışan İşçinin Kıdem/Hizmet Süresinin Belirlenmesine İlişkin Kanuni Esaslar ve Yargıtayın Tutumu” **Halid Kemal Elbir’e Armağan**, Beta Yayınları, İstanbul, 1996.
- Narmanlıoğlu, Ünal, Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, Ankara, 2000, s.381-411.
- Oğuzman, Kemal, “931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 1967, C:33, S. 3-4, s. 215-227.

- Oğuzman, M. Kemal; M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-2**, 14. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2018.
- Özkal Sayan, İpek, “Türkiye’de Kamuda Taşeron İşçi İstihdamı: 696 Sayılı KHK’ya İlişkin Bir Değerlendirme” **Emek Araştırma Dergisi**, C.9, S. 14, Aralık 2018, s. 51-64.
- Özkaraca, Ercüment, “İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu”, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Özveri, Murat, **Kıdem Tazminatı: Fon Yerine Güvence Gereksinimi**, TÜRK-İŞ Yayınları, 2019.
- Özveri, Murat, “Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı” **Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, C.6, S:7, Nisan-Mayıs-Haziran 2005, s. 16-20.
- Polat, Uğur, **Son Kale Kıdem Tazminatı Mücadelesinde Türk-İş**, Ankara, Türk Metal, 2020.
- Reisoğlu, Safa, **1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı**, Ankara, Tütis Yayınları, 1976.
- Sayan, Serdar, “Yürürlükteki Kıdem Tazminatı Düzeninin Sağladığı, Sadece Kayıtlı Olarak Çalışan Nispeten Küçük Bir Kesime Yönelik Potansiyel Bir Korumadan İbaretir”, **Ankara Sanayi Odası Dergisi**, Mart-Nisan 2008, s. 52-54.
- Sarioğlu, Halil İbrahim, “Gemi Adamının Hizmet Akdinin Sona Ermesinin Sonuçları: Kıdem Tazminatı, Yurda İade ve Çalışma Belgesi Verme Yükümü”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, C.50, S.1-4, 2000, s.197-222.

- Subaşı, İbrahim; Kabakcı, Mahmut, “15 Yıl + 3600 Gün = Kıdem Tazminatı?” **İş ve Hayat Dergisi**, C. 4, S: 8, 2018, s. 118-134.
- Sümer, Haluk Hadi, **İş Hukuku**, 25. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Süzek, Sarper, “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C: 9, Özel Sayı, 2007, s. 115-133.
- Süzek, Sarper, **İş Hukuku**, 17.Baskı., İstanbul, Beta, 2019.
- Süzek, Sarper, “İşyeri Devri ve Hukuki Sonuçları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.15, Özel Sayı, 2013, s.311-330.
- Süzek, Sarper, “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 14, Haziran 2009, s. 5-28.
- Şahlanan, Fevzi, “İş Kanunu Açısından, Uygulamadan Kaynaklanan Sorunların Hukuk Karşısındaki Durumu, Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulamasının Doğurduğu Sorunlar ve Çözüm Arayışları” (Seminer/Çalıştay), Kamu-İş, Antalya-Belek, 29 Nisan-2 Mayıs 2010.
- Şahlanan, Fevzi, “İkalede Makul Yarar Ölçüsünün Gabin (Aşırı Yararlanma) Açısından Değerlendirilmesi” Karar İncelemesi, **Tekstil İşveren Dergisi**, S.386, Haziran 2012.
- Şakar, Müjdat, “Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu” **Emeğin Hukuku Kurultayı**, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Mayıs 2015, s. 247-278.

- Şakar, Müjdat, “Kıdem Tazminatı Fonu Kurulabilir mi?” **Mali Çözüm**, S:137, Eylül-Ekim 2016, s.13-23.
- Şen, Murat , “Hizmet Akdinin Bildirimli Fesinde Önel İçinde Gerçekleşen Kıdem Tazminatı Tavan Artışı”, **Kamu-İş**, C.7, S:1, 2002.
- Şenocak, Hasan, “Türk İş Hukuku’nda Kıdem Tazminatı”, **Sabahattin Zaim’e Armağan**, İ.Ü. Basımevi, İstanbul, 1996, s. 381-394.
- T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı VII. Çalışma Meclisi, (Kaya Erdem’in Konuşması).
- T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı VII. Çalışma Meclisi, 1984. (Kazım Oksay’ın Konuşması).
- T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 9. Çalışma Meclisi, Yayın No.120, Ankara, 2005. , s.125, (Prof.Dr. Kadir Arıcı’nın Konuşması).
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kıdem Tazminatı” Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Ankara, 2013.
- Taşkent, Savaş “Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Karar İncelemesi, **Çalışma ve Toplum**, S.26, 2010, s. 223-242.
- Taşkent, Savaş, “Türk İş Mevzuatında İş Güvencesi Sorunu ve Hazırlanan Yasa Tasarısının Esasları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:45, 2003, s. 156-176.

- Taşkent, Savaş, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması” **Sicil İş Hukuku Dergisi** , S. 3, Eylül 2006, s. 20-28.
- The World Bank, “Brazil Job Report”, **The World Bank Report** No: 24408-BR, 2002.
- TİSK, **İşsizlik Sigortası Konusunda Görüş ve Öneriler**, Ankara, TİSK İnceleme Yayınları 7.
- Tuncay, Can, “İş Güvencesi, İşletme Güvencesi, Kıdem tazminatı ve İşsizlik Sigortası Üzerine”, **Çimento İşveren Dergisi**, C.8, S:1, Ocak 1994, s. 3-9.
- Tuncel, Ferhan, **Kıdem Tazminatı**, Ankara, TÜRK-İŞ Yayınları, 2007.
- Türe, Memiş Gökhan, “Türk İş Hukukunda İşverenin İflası”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- TÜRK-İŞ, **6. Genel Kurul Çalışmaları**, No:50, TÜRK-İŞ Yayınları, 1966.
- Ulucan, Devrim; Öner Eyrenci; Savaş Taşkent, **İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi) ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi**, İstanbul, Türkiye Denizciler Sendikası, 1993.
- Umutlu, Hasan Hüseyin; Mehmet Fahrettin Önder, “İşçinin Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İşverenin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı”, **Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 2, 2020, s. 158-177.

- Urhanoglu, İştar “İşyeri Devrinin Uygulamada Yarattığı Sorunlar”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi**, C. 30, S. 1, 2022, s.123-159.
- Uşan, M. Fatih, “Taşerona Müracaat Bazen Haklı Olabilir, Ama Bir de Yol Açtığı Sorunlar Olmasa”, **TES-İş Dergisi**, S.2, Ağustos 2010, s.100-102.
- Ünal, Ayşe, **Kıdem Tazminatı Fonu**, 1. Baskı, İstanbul, Alfa Yayıncılık, Mart 1999.
- Ünal, Ayşe, “Yeni İş Kanunu ve Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları”, **U.Ü Fen-Edebiyat Fakóltesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S:8, 2005, s. 1-9.
- Ünsal, Engin, “Kıdem Tazminatı Kanun Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler” **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:21, S:2-3, Kasım2007/şubat 2008, s. 31-39.
- Yaman, Rabiye, “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları” **Journal of Istanbul University Law Faculty**, S. 74, 2016, s.765-787.
- Yıldız, Kemal; Hamit Akçay, “Türkiye’de Kıdem Tazminatı Ödenme Oranı ve Ödenmeme Sebepleri”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. 19, S.36, Aralık 2016, s. 747-767.
- Yorulmaz, Çiğdem, “İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına" İlişkin 2008/94 Sayılı Avrupa Birliğı Direktifinin Türk İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, **Dünya İnsan Bilimleri Dergisi**, S.1, Ocak 2022, s.96-111.

Zeytinoglu, Emin,

“İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırılık Sebebiyle Haklı Nedenle Feshi” **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 32, 2017/2, s. 107-136.



İnternet Kaynakları

Bekir Uzun, “Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı”, (Çevrimiçi) <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2005-68-bekiruzun.pdf>, 20.03.2020.

Berin Ergin, “Kıdem tazminatı Hakkı İşçiden Söküp Alınamaz” , (Çevrimiçi) <http://berinergin.com/kidem-tazminati-hakki-isciden-sokulup-alinamaz/>, 30.09.2020.

Corsini, Lorenzo, Pier Mario Pacini, Luca Spataro, “TFR vs Pension Funds. A Model for the Analysis of the Incentives to Adhere to the Second Pillar in Italy”, 2010, (Çevrimiçi) <https://www.researchgate.net/publication/229051018>, 12.03.2020.

EUROFOUND, “Estonia: Severance Pay/Redundancy Compensation”, (Çevrimiçi) <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/estonia-severance-payredundancy-compensation>, 08.12.2020.

EUROFOUND,” EMMC, Romania:Severance Pay/Redundancy Compensation” <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/romania-severance-payredundancy-compensation>, 14.12.2019.

EUROFOUND,”European Monitoring Centre on Change, Austria: Severance Pay/Redundancy Compensation”, (Çevrimiçi) <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/austria-severance-payredundancy-compensation>, 12.02.2020.

Gerardo Otero A vd., “Labour and Employment Compliance in Chile”,(Çevrimiçi), http://www.otero.cl/wp-content/uploads/2017/03/Labour-and-Employment-Compliance-in-Chile-2nd-Ed_Final-Text.pdf, 21.04.2020.

GOV.UK,”Calculate Your Statutory Redundancy Pay”, (Çevrimiçi) <https://www.gov.uk/calculate-your-redundancy-pay>, 14.12.2020.

ILO, Employment Protection Legislation Database-EPLex, Japan, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=JP, 16.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-EPLex, Saudi Arabia, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=SA, 17.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database- EPlex, Russian Federation, (Çevrimiçi)

https://www.ilo.org/dyn/eplcx/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=RU, 15.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-EPlex, Argentina, (Çevrimiçi)

https://www.ilo.org/dyn/eplcx/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=AR, 15.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-EPlex, Belgium, (Çevrimiçi)

https://www.ilo.org/dyn/eplcx/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=BE, 10.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-EPlex, Bulgaria, (Çevrimiçi)

https://www.ilo.org/dyn/eplcx/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=BG, 10.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-EPlex, Cyprus, (Çevrimiçi)

https://www.ilo.org/dyn/eplcx/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=CY, 12.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-EPlex, Czech Republic, (Çevrimiçi)

https://www.ilo.org/dyn/eplcx/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=CZ, 10.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-EPlex, Denmark, (Çevrimiçi)

https://www.ilo.org/dyn/eplcx/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=DK, 10.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-EPlex, Egypt, (Çevrimiçi)

https://www.ilo.org/dyn/eplcx/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=EG, 17.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-EPlex, Estonia, (Çevrimiçi)

https://www.ilo.org/dyn/eplcx/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=EE, 10.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-E Plex, France, (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=FR, 12.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-E Plex, Greece, (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=GR, 14.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-E Plex, Luxemburg, (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=LU, 14.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-E Plex, Netherlands, (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=NL, 12.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-E Plex, Portugal, (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=PT, 14.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-E Plex, Romania, (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=RO, 14.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-E Plex, Slovenia, (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=SI, 14.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-E Plex, Spain, (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=ES, 12.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-E Plex, United Kingdom, (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=GB, 12.12.2019.

ILO, Employment Protection Legislation Database-EPLex, United States, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=US, 15.12.2019.

ILO, Eplex, Severance Pay and Redundancy Payment, (Çevrimiçi), https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=BR, 28.02.2020.

ILO, Employment Protection Legislation Database-EPLex, Germany, (Çevrimiçi) https://www.ilo.org/dyn/epl/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_checkbox=Y&p_country=DE, 10.12.2019.

International Social Security Assosiation, Social Security Country Profiles, (Çevrimiçi), <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=CL®ionId=AME&filtered=false#>, 20.04.2020.

International Social Security Assosiation, Social Security Country Profiles, (Çevrimiçi), <https://www.issa.int/en/country-details?countryId=CL®ionId=AME&filtered=false#>, 20.04.2020.

Kurt, Resul, “Bedelli Askerlikte Kıdem Tazminatı Hakkı Var mı, Yok mu?” (Çevrimiçi) <https://www.dunya.com/kose-yazisi/bedelli-askerlikte-kidem-tazminati-var-mi-yok-mu/426913>, 07.05.2022.

M. Cozzolino, F. Di Nicola, M. Raitano, ““Il trasferimento del Tfr ai Fondi Pensione: le preferenze dei lavoratori tra incentivi e incertezze”, Çev. Lorenzo Corsini, Pier Mario Pacini, Luca Spataro, 2010, (Çevrimiçi) <https://www.researchgate.net/publication/229051018>, 12.03.2020.

Süzek, Sarper, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, (Çevrimiçi) <https://testapi.aybu.edu.tr/admin/genel/GetFile?id=294635fb-e1e8-46de-a2a5-1c48bdc22673.pdf>, 18.03.2022.

Tek Gıda İş Sendika Akademisi, Geçmişten Günümüze Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslakları, (Çevrimiçi) <https://www.tekgida.org.tr/gecmisten-gunumuze-kidem-tazminati-fonu-kanun-taslaklari-56504/>, 26.11.2021.

The World Bank, Employing Workers, (Çevrimiçi) <https://www.worldbank.org/en/research/employing-workers/data/redundancy-cost>, 10.06.2021.

TİSK, “26. Genel Faaliyet Raporu” (Çevrimiçi) <https://www.tisk.org.tr/yayin/26-GENEL-KURUL-FAALİYET-RAPORU.pdf>, 20.09.2019.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, (Çevrimiçi) <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim Tarihi: 14.05.2022.

Türk Dil Kurumu Sözlükleri, (Çevrimiçi) <https://sozluk.gov.tr/?kelime=KIDEM> , 26.12.2019.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, (Çevrimiçi) <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>, 24.05.2022.

U.S. Department of Labor, “Severance Pay”, [https://www.dol.gov/general/topic/wages/severancepay#:~:text=Severance%20pay%20is%20often%20granted,\(FLSA\)%20for%20severance%20pay](https://www.dol.gov/general/topic/wages/severancepay#:~:text=Severance%20pay%20is%20often%20granted,(FLSA)%20for%20severance%20pay), 15.12.2022.

EKLER

Ek 1. Dünya'da Kıdem Tazminatı Uygulamaları

Ülkeler	Kıdem Tazminatı Hak Kazanma Koşulları	Kıdem Tazminatı Miktarı/İşten Çıkarma Tazminatı Miktarı
Almanya	İşverenin, acil operasyonel gerekliliklere dayalı olarak işçisini işten çıkarması ve işçinin fesih bildirimini takip eden üç hafta içinde feshe itiraz etmemesi halinde kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.	-Kıdem tazminatı miktarı, istihdamda geçen her yıl için ½ aylık ücrettir. -Eğer işçinin hizmet süresi 6 ay, 9 ay veya bir yıldan uzunsa yarım aylık ücret tutarında tazminat ödenirken, hizmet süresi 2 yıldan fazla ise 1 aylık ücret tutarında tazminat, hizmet süresi 20 yıldan fazla ise 10 aylık ücret tutarında tazminat ödenir
Belçika	-Kıdem tazminatına İlişkin yasal bir düzenleme yoktur -İşten çıkarma tazminatı adı altında ve sadece toplu işçi çıkarma durumunda ödenen bir tazminat mevcuttur.	- İşten çıkarma tazminatının miktarı, azami dört ay için net ücret ile işsizlik ödeneği arasındaki farkın yarısı kadardır
Bulgaristan	- En az beş yıllık kıdeme sahip olan bir işçinin hastalanması nedeniyle sözleşmenin feshi halinde - Emeklilik nedeniyle sözleşmenin feshi halinde - Ekonomik nedenlere dayanan bireysel ya da toplu işten çıkarma halinde ise işten çıkarma tazminatı ödenmektedir	-En az beş yıllık kıdemi olan ve iş sözleşmesi hastalık nedeniyle sona eren işçiye iki aylık brüt ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir -Emeklilik halinde ise on yıllık hizmet süresi için iki aylık veya altı aylık ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir. - Ekonomik nedenlere dayanan bireysel ya da toplu işten çıkarma halinde bir aylık ücretten fazla olmamak üzere işten çıkarma tazminatı ödenir
Çek Cumhuriyeti	-Kıdem tazminatı yalnızca işçi iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işini yapamaz hale gelir ise ödenmektedir. - İşçi ekonomik nedenlere dayalı olarak bireysel ya da toplu olarak işten çıkartılırsa işten çıkarma tazminatı ödenir	-İş Kazası ve meslek hastalığı nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işçi en az on iki aylık ücret tutarında kıdem tazminatı alır. - İşten çıkarma tazminatı miktarı 2 yıl ve üzeri kıdemi olan işçi için ortalama ücretin en az üç katıdır.
Danimarka	-Danimarka’da kıdem tazminatı salt beyaz yakalılar için mevcuttur. -Aynı işyerinde aralıksız en az 12 yıl çalışma -Mavi yakalılar toplu iş sözleşmesi aracılığıyla kıdem tazminatından faydalanabilirler	- Kıdem tazminatı miktarı, aynı işyerinde aralıksız 12 ya da 17 yıl çalışan bir işçi için sırasıyla 1 ve 3 aylık ücrettir.

Estonya	-Ekonomik nedene dayalı olarak iş ilişkisinin sona ermesi halinde işten çıkarma tazminatı ödenmektedir.	-İşten çıkarma tazminatının miktarı, işçinin hizmet süresi beş yıldan on yıla kadar ise 1 aylık ortalama ücret, on yıldan fazla ise 2 aylık ortalama ücrettir.
Fransa	-Ekonomik nedenlere dayalı olarak bireysel ya da toplu işten çıkarılma halinde de işçiye kıdem tazminatı ödenir. -İşçinin kıdeminin asgari bir yıl olması ve iş sözleşmesinin, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık istisna olmak üzere, feshi durumunda kıdem tazminatı ödenir.	- Kıdem tazminatı miktarı, asgari, 1 yıllık hizmet süresi için aylık ücretin beşte biri kadardır. - Eğer işçinin hizmet süresi on yıldan fazla ise, on yılı aşan her yıl için aylık ücretin on beşte ikisi kadar ayrıca tazminatı alır.
Kıbrıs	- Ekonomik sebeplere dayalı olarak işten çıkartılma halinde, eğer işçi yüz dört haftalık hizmet süresinin kesintisiz şekilde tamamlamış ise işten çıkarma tazminatına hak kazanır.	-İşten çıkarma tazminatının miktarı; , 4 yılı aşan her 1 yıl için 2 haftalık ücret, 5 yıldan on yıla kadar olan çalışmada her 1 yıl için 2,5 haftalık ücret, 11-15 yıl arası çalışmada her bir yıl için 3 haftalık ücret, 16-20 yılda her 1 yıllık çalışma için 3,5 haftalık ücret, son olarak 20 yıl ve üzeri çalışmada her 1 yıl için 4 haftalık ücret tutarındadır. İşten çıkarma tazminatının azami tutarı ise 75,5 haftalık ücrettir
Hollanda	-Kıdem asgari 24 ay olması ve iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde -İş ilişkisinin işverenin inisiyatifinde ortak bir anlaşma ile sona ermesi halinde, -Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından yenilenmemesi ya da işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri sebebiyle sona ermesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır	-Kıdem tazminatı miktarı, her 6 aylık hizmet için aylık ücretin 1/6'sı kadarken, 10 yılı aşan her 6 aylık çalışma için aylık ücretin ¼'ü de bu miktara eklenir. Kıdem tazminatı miktarı 77,000 €'dan fazla olamaz. -İşyerinde 25'ten daha fazla işçi çalışması halinde, 50 ve daha üzeri yaşta olan işçi, işveren için en az 10 yıldır çalışması şartıyla, her 6 ay çalışma için aylık ücretin yarısı kadar kıdem tazminatına hak kazanır
Birleşik Krallık	-Ekonomik nedene dayalı olarak iş sözleşmesinin feshi halinde, -İşçinin hizmet süresinin asgari 2 yıl olması şartına bağlı olarak kıdem tazminatı ödenir	- Kıdem tazminatı miktarı işçinin yaşına göre değişmektedir - İşçi, 22 yaşından küçükse her bir hizmet yılı için yarım haftalık ücret, 22-40 yaşta her bir hizmet yılı için bir haftalık ücret, 41 ve üzeri yaşta her bir çalışma yılı için 1,5 haftalık ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir.
İspanya	-İş sözleşmesinin geçerli bir sebeple fesih durumunda (ekonomik nedenler, işçinin kapasitesi gibi) kıdem tazminatı hakkı doğar.	- Kıdem tazminatı miktarı her bir hizmet yılı için 20 günlük ücret tutarında olup, azami 12 aylık ücrettir. Bir yıla ulaşmayan çalışma süresi için ise oranlama yoluyla ödeme gerçekleştirilir

Lüksemburg	-Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı durumlar istisna olmak üzere, belirsiz süreli iş sözleşmesi feshedilen işçi, aynı işveren yanında kesintisiz 5 yıl süre ile çalışmış olması ve yaşlılık aylığına hak kazanabilecek halde olmaması koşullarına bağlı olarak kıdem tazminatı hakkına sahip olur	- Kesintisiz hizmet süresi en az 5 yıl olan işçi 1 aylık ücret tutarında kıdem tazminatı alırken, hizmet süresi en az 10 yıl ise 2 aylık, 15 yıl ise 3 aylık, 20 yıl ise 6 aylık, 25 yıl ise 9 aylık, 30 yıl ise 12 aylık ücret tutarında kıdem tazminatı alır.
Portekiz	- İşçinin yetersizliği sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesi, - İşçinin gördüğü işin artık o işyerinde yapılmıyor oluşu, - Toplu işten çıkarma halinde kıdem tazminatı hakkı doğar	-Kıdem tazminatı miktarı her bir hizmet yılı için 12 günlük temel ücrettir. Bir yıldan artan süreler, oranlama yapılmak suretiyle ödenir
Slovenya	-İşçinin yetersizliği nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi, - Ekonomik nedenlere dayalı olarak iş sözleşmesinin sona ermesi	-Kıdem tazminatı miktarı 1 yıldan 5 yıla kadar çalışan işçi için çalıştığı her 1 yıl için son 3 aydaki aylık ücretin 1/5'ine, 5-15 yıl için 1/4'üne, 15 yılı aşan çalışma için 1/3'üne karşılık gelen ücreti kadardır. - İşkolu toplu iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamış ise kıdem tazminatı miktarı 10 aylık ücretten daha fazla olamaz
Yunanistan	-Yunanistan'da kıdem tazminatı beyaz yakalı ve mavi yakalı işçiler için farklı şekilde düzenlenmiştir. Eğer beyaz yakalı bir işçinin sözleşmesi önelli şekilde feshedilirse alacağı kıdem tazminatı, hizmet süresinin uzunluğuna göre değişmektedir.	-Beyaz yakalı işçinin hizmet süresi 1 günden 1 yıla kadar ise kıdem tazminatı söz konusu değilken, 1-4 yıl için 1 aylık, 4-6 yıl için 1,5 aylık, 6-8 yıl için 2 aylık, 8-10 yıl için 2,5 aylık, 10-11 yıl için 3 aylık, 11-12 yıl için 3,5 aylık, 12-13 yıl için 4 aylık, 13-14 yıl için 4,5 aylık, 14-15 yıl için 5 aylık, 15-16 yıl için 5,5 aylık, 16 yıl ve üzeri için ise 6 aylık ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir. - Mavi yakalı işçiye ödenecek kıdem tazminatı miktarı hizmet süresinin uzunluğuna göre değişmekte ve işçinin 5 günden 165 güne kadar ücreti tutarındadır.
ABD	- Yasal kıdem tazminatı veya işten çıkarma tazminatı yoktur. Kıdem tazminatı ile ilgili hükümler işveren ve sendika arasında imzalanan toplu sözleşmeler yoluyla uygulama alanı bulur	
Arjantin	-İş sözleşmesinin ekonomik sebeplere dayalı olarak feshi halinde işten çıkarma tazminatı ödenir _İş sözleşmesinin geçerli bir sebep olmaksızın feshi halinde kıdem tazminatı ödenir.	-1 yıla kadar olan kıdem için yarım aylık ücreti tutarında işten çıkarma tazminatı ödenirken, 2 kıdem yılı için 1 aylık, 4 kıdem yılı için 2 aylık, yine aynı oran ile 20 kıdem yılı için 10 aylık ücrete denk tutarda işten ayrılma tazminatı ödenir. - Geçerli bir sebep olmaksızın iş sözleşmesinin feshi halinde ise işçi her bir yıllık hizmet süresi için bir aylık ücret tutarında kıdem

		tazminatına hak kazanacak, bir yılı aşan her üç aylık hizmet süresi için de oranlama yapılmak suretiyle kıdem tazminatı ödenecektir.
Rusya	-Kanundan doğan askerlik veya başka bir kanuni görevi ifa etmek için sözleşmenin feshi -İşyerinin nakli halinde iş sözleşmesinin feshi -İş sözleşmesinin esaslı unsurlarında değişiklik nedeniyle iş sözleşmesinin feshi hallerinde işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. - İşçi ekonomik nedenlere dayalı olarak işten çıkarıldığında işten çıkarma tazminatı alabilecektir.	- Kıdem tazminatı miktarı iki aylık ücrettir -İşten çıkarma tazminatı miktarı ise bir aylık ortalama ücrettir.
Japonya	-Yasal kıdem tazminatı ya da işten çıkarma tazminatı mevcut değildir. Sözleşmenin işverence feshi durumunda, kıdem tazminatı toplu sözleşme aracılığı ile sağlanabilmektedir	
Suudi Arabistan	- İş sözleşmesinin sona erme nedeni önem arz etmeksizin, işçiye 'ödül' mahiyetinde bir kıdem tazminatı ödemesi yapılmaktadır.	- Kıdem tazminatı miktarı, çalışmanın ilk 5 yılında her bir hizmet yılı için yarım aylık ücret, 5 yıldan sonraki her bir hizmet yılı için ise 1 aylık ücret tutarındadır. - İstifa durumunda kıdem tazminatı miktarında azalma meydana gelmektedir. İstifa durumunda işçinin kesintisiz asgari 2 azami 5 yıl çalışmış olması durumunda kıdem tazminatı normal şartlarda alacağı miktarın 1/3'üne, asgari 5 azami 10 yıl çalışması halinde normal şartlarda alacağı miktarın 2/3'üne karşılık gelmektedir. Eğer işçi kesintisiz olarak 10 yıldan daha fazla çalışmışsa istifa durumunda da normal şartlarda alacağı miktarda kıdem tazminatını alabilecektir
Mısır	- Kıdem tazminatı mevcut olmamakla birlikte, ekonomik nedenlere dayalı olarak sözleşmenin feshi halinde işçi işten çıkarma tazminatına hak kazanabilmektedir.	-İşten çıkarma tazminatı miktarı çalışmanın ilk 5 yılında her bir hizmet yılı için 1 aylık ücret iken, 5 yıldan sonraki çalışmada her bir hizmet yılı için 1,5 aylık ücrettir

Kaynak: ILO Eplex veri tabanından oluşturulmuştur.

Ek 2. Anket Formu

GENEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek

Yaşınız : () 15-20 () 21-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40
() 41-45 () 46-50 () 51-55 () 56-60 () 60 ve üzeri

Eğitim Durumunuz : () İlkokul () Ortaokul () Genel Lise
() Meslek Lisesi () Meslek Yüksek Okulu
() Üniversite (Lisans) () Yüksek Lisans () Doktora

Medeni Haliniz : () Evli () Bekâr

ÇALIŞMA HAYATIYLA İLGİLİ BİLGİLER

1) Son çalıştığınız işyerinde kaç kişi çalışıyordu?

() 10 kişiden az () 10-29 () 30-49 () 50-249 () 250 ve üzeri

2) Son çalıştığınız işyeri hangi işkolunda faaliyet göstermektedir?

.....
.....
.....

3) Son işyerinizde ne kadar süreyle çalıştınız?

() 6 aydan daha az () 1 yıldan daha az () 1-5 yıl arası () 5- 10 yıl arası () 10 yıl ve üzeri

4) Son çalıştığınız işyerinde sosyal haklarınız dahil olmak üzere ne kadar ücret almaktaydınız?

() Asgari ücret () 2826-3000 () 3001-5000 () 5001 ve üzeri

5) Sözleşmeniz hangi sebeple sona ermiştir?

() İşverenin haksız feshi () İşverenin bildirimli feshi

() İşveren tarafından zorunlu nedenlerle veya tutukluluk nedeniyle fesih () Toplu işten çıkarma

() İşveren tarafından sağlık nedeni ile fesih () İşyerinin kapanması

() İşverenin kötü niyetli feshi (işveren aleyhinde tanıklık yapmak, iş veya sosyal güvenlik mevzuatından doğan bir hakkı talep etmek, sendikaya üye olmak ya da sendikal faaliyete katılmak vb. nedenlerle gerçekleştirilen fesih)

() İşin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih () Statü değişikliği

() İşçi tarafından haklı nedenle fesih () Askerlik

() Emeklilik veya toptan ödeme nedeniyle () Malulen emeklilik

() Emeklilik için yaş dışındaki diğer şartların tamamlanması () Sendika yöneticisi olma

() Kadın işçinin evlenmesi () Diğer (lütfen sebebini yazın)

.....

6) Son çalıştığınız işyerinden ayrılırken kıdem tazminatınızı alabildiniz mi?

() Tamamını aldım () Bir kısmını aldım (%.....) () Hayır alamadım

7) Son çalıştığınız işyerinizde kıdem tazminatı alamadıysanız nedeni nedir?

() İşveren iflas etti () İşveren vermek istemedi

() İşveren vereceğini söyledi () İşveren nakit sıkışıklığı içindeydi.

() Diğer (lütfen sebebini yazın).....

8) Kıdem tazminatı tahsili konusunda son çalıştığınız işvereninize uyumsuzluk yaşadınız mı?

() Evet yaşadım

() Kısmen

() Hayır sorun yaşamadım

9) Kıdem tazminatı konusunda uyuşmazlık yaşadıysanız bu problemi nasıl çözdünüz?

- ☐ İşvereni Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne şikayet ettim
- ☐ Kıdem tazminatı hakkı için işveren hakkında iş mahkemesine dava açtım.
- ☐ Kıdem tazminatı konusunda işverenle uzlaşmaya gittim ve tazminatın %..... ni aldım
- ☐ Arabuluculuk kurumuna başvurdum
- ☐ Üyesi olduğum sendika devreye girdi ve tazminatımı aldım
- ☐ Hiçbir şey yapmadım ve kıdem tazminatını alamadım.

10) Kıdem tazminatını alamamışsanız neden işvereni şikayet etmediniz, dava açmadınız ya da icra işlemi başlatmadınız ? (Birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- ☐ İşveren tüm haklarımı aldığıma dair ibraname imzalattı.
- ☐ Avukata danışmak ya da dava açmak için para bulamadım.
- ☐ İşverenden çekindim ve işvereni şikayet etmek istemedim.
- ☐ Nereye ve nasıl başvuracağımı bilmiyordum.
- ☐ İşveren beni oyaladı
- ☐ Miktar azdı, dava açmaya değmez diye düşündüm.
- ☐ Diğer (Lütfen sebebi yazınız).....

11) İş ilişkiniz sona erdiği dönemde herhangi bir işçi sendikası üyesi miydiniz?

- ☐ Evet (lütfen sendikanızın ismini belirtiniz).....
- ☐ Hayır

12) Üyesi olduğunuz sendika kıdem tazminatı tahsili konusunda size yardımcı oldu mu?

- ☐ Evet

- ☐ Kısmen

- ☐ Hayır

KIDEM TAZMİNATI FONU

1) Mevcut kıdem tazminatı sistemine yönelik tutumunuz nedir?(Bir veya birden fazla seçenek işaretlenebilir)

- ☐ Mevcut sistemden memnunum
- ☐ Mevcut kıdem tazminatı sisteminde, kıdem tazminatı hak kazanma koşullarının yetersiz olduğunu düşünüyorum.
- ☐ Mevcut kıdem tazminatı işverenin kıdem tazminatını ödemekten kaçınmak için işçiye mobbing uygulamasına müsait bir sistemdir.
- ☐ Mevcut sistemde kıdem tazminatının tahsili güvence altında değildir.
- ☐ Mevcut sistemde kıdem tazminatı yükünün artmaması için işveren ücret zamlarını minimumda tutmaktadır.
- ☐ Mevcut sistem dolayısıyla karşıma çıkan daha iyi iş imkanlarını değerlendiremedim.
- ☐ Mevcut kıdem tazminatı sistemi kayıt dışılığı teşvik ediyor.
- ☐ Mevcut sistemde işveren çıktı-girdi yaptırarak kıdem tazminatımı parçalamak istedi.
- ☐ Mevcut sistemde işveren kıdem tazminatı ödememek için bir yıl dolmadan sözleşmemi feshetti.
- ☐ Mevcut kıdem tazminatı sistemini geleceğim için bir güvence olarak görmüyorum.
- ☐ Mevcut sistem özellikle ekonomik kriz ve işveren iflası durumunda işçi açısından oldukça yetersizdir.

2) Kıdem tazminatı fonu konusunda herhangi bir bilgiye sahip misiniz?

- ☐ Evet, kıdem tazminatı fonu konusunda gelişmeleri medyadan/sosyal medyadan takip etmekteyim
- ☐ Evet, kıdem tazminatı fonu konusunda üyesi olduğum sendika tarafından bilgilendirme amaçlı yayınlar yapıldı ve bunları takip ettim.

() Emekli olduğumda alacağım bir gelir olmalıdır.

[illegible]

Ek 3. Etik Kurul Raporu



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU BAŞKANLIĞI

Tarih ve Sayı: 09.02.2021-50158



İlgili makama,
İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi **Fazilet İrem GÜR YİĞİT** "Kıdem Tazminatı Tahsilinde Yaşanan Problemler ve Kıdem Tazminatı Fonu: İstanbul İli Örneği" başlıklı, 2021/01 dosya numaralı 10.12.2020 tarih ve 67164 sayılı başvurusu ile İ.Ü. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na başvurmuştur. 11.01.2021 tarihinde gerçekleştirilen inceleme sonucunda, adı geçen çalışmada etik açıdan bir sorun olmadığına oybirliği ile karar verilmiştir. Gereğini bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Unvanı / Adı / Soyadı	Kurumu	Araştırma ile ilişkisi	Karar	İmza
Prof. Dr. Naci Tolga SARUÇ (Başkan)	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	Mazeretli katılmadı
Doç. Dr. Çiğdem Börke TUNALI (Başkan Yardımcısı)	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Eray YURTSEVEN (Başkan Yardımcısı)	İstanbul Tıp Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Aydın TOPALOĞLU	İlahiyat Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Yasemin İŞIKTAÇ	Hukuk Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selahattin KARABINAR	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Seyhan NİŞEL	İşletme Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Mustafa Hamdi SAYAR	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Selim YAZICI	Siyasal Bilgiler Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Rasim İlker GÖKBULUT	Ulaştırma ve Lojistik Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Prof. Dr. Enes KABAKCI	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Hanife Özlem SERTEL BERK	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Haluk ZÜLFİKAR	İktisat Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Doç. Dr. Şerife Sema KARAKELLE	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Göklem TEKDEMİR YURTDaş	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Bengi PİRİM DÜŞGÖR	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Elif YAVUZ SEVER	Edebiyat Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Güven GÜNVİR	İstanbul Tıp Fakültesi	E ☒ H ☐	☒ Onay ☐ Katılmadı ☒ Ret ☐ M.Katılmadı	