



T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

TÜRK İŞ HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATI

Lütfiye Berfin GÖKKAN BARAN

ŞANLIURFA-2022



T.C.

**HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

TÜRK İŞ HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATI

Lütfiye Berfin GÖKKAN BARAN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet TERZİOĞLU

ŞANLIURFA-2022



**T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI**

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet TERZİOĞLU danışmanlığında Lütfiye Berfin GÖKKAN BARAN'ın hazırladığı “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı” konulu bu çalışma 09/06/2022 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

☐ Oybirliğiyle / ☐ Oy çokluğu ile

İmza

Danışman	: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet TERZİOĞLU	
Danışman (Varsa)	: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet TERZİOĞLU	
Üye	: Prof. Dr. Abdullah ÇELİK	
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Oğuz KAAAN	

Bu tezin Ana Bilim Dalında yapıldığını ve enstitümüz kurallarına göre düzenlendiğini onaylarım.

(Ünvanı, Adı, Soyadı)
Enstitü Müdürü

Bu çalışma: Tarafından Desteklenmiştir.

Proje No :

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

	T.C. HARRAN ÜNİVERSİTESİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS ORİJİNALLIK RAPORU ve BEYAN FORMU	Doküman No : HRÜ-KYS-FRM-015 Yayın Tarihi :/.../20... Revizyon No : Revizyon Tarihi : Sayfa No : 3 / 115
---	---	--

ÖĞRENCİNİN	
Öğrenci No	195232002
Adı / Soyadı	Lütfiye Berfin GÖKKAN BARAN
Anabilim Dalı/Programı	Kamu Yönetimi / Tezli Yüksek Lisans
Tez Konusu	Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Yukarıda başlığı belirtilen yüksek lisans tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 130 sayfalık kısmına ilişkin, 28/04/2022 tarihinde şahsım/ danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, benzerlik oranı %22'dir. Ayrıca yüksek lisans tez çalışması hiçbir blok kopyalama içermemektedir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yükseköğretim Kurulu Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi, Harran Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesini ve Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez çalışması Orijinallik Raporu alınması ve kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Etik ihlal tespiti halinde, Enstitü yönetim kurulunca, diplomamın iptal edilmesini kabul ediyorum.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

.../.../2022

Hazırlayan Öğrencinin
İmzası

Yukarıda yer alan raporun ve beyanın doğruluğunu onaylarım.
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet TERZİOĞLU
Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı (İmzası)

ÖZET

TÜRK İŞ HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATI

GÖKKAN BARAN, Lütfiye Berfin

Yüksek Lisans Tezi

Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ahmet TERZİOĞLU

Nisan, 2022, 103 sayfa

Kıdem tazminatı 1936 yılından itibaren Türk İş Hukukuna giren bir kavramdır. İşten ayrılan işçilerin hak kazandığı tazminat olarak belirtilse de aslında kıdem tazminatının hukuki niteliğine ilişkin birden fazla görüş bulunmaktadır. Bu görüşlere bakıldığında ikramiye görüşü, tazminat görüşü, ücret görüşü, kendine özgü nitelik olduğu gibi görüşler mevcuttur. Türkiye’de kıdem tazminatının tarihsel gelişime bakıldığında 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu kıdem tazminatına ilişkin ilk düzenlemedir. Sonrasında çıkan kanunlar 931 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunudur. Dünya üzerinde kıdem tazminatı uygulayan ülkeler mevcuttur. Kıdem tazminatı ödeyen ülkeler arasında Avusturya, Almanya, İtalya, Brezilya bulunmaktadır. Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları 4857 sayılı İş Kanunu ve mülga 1475 sayılı İş Kanun madde 14’te belirtilmektedir.

Kıdem tazminatı esasa ilişkin ücret tespiti yapılırken işçinin iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü ve ücrete hak kazandığı en son ücrettir. En son ücret brüte çevrilir ve giydirilmiş ücrette tazminata dâhil edilir. Kıdem tazminatında yapılacak kesintiler arasında gelir vergisi bulunmaz. Fakat kıdem tazminatından damga vergisinin düşürülmesi gerekmektedir. Kıdem tazminatı işletilirken kıdem tazminatına mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmalıdır. Kıdem tazminatının kıdem fonuna dönüştürüleceği 1475 sayılı İş Kanunu’nda belirtilmektedir. Fakat kıdem tazminatı fonu taslak olarak kalmıştır. 1976 yılı kıdem tazminatı fonu kanun taslağı, 2002 yılında kıdem tazminatı fonu kanun taslağı 2013 yılında kıdem tazminatı fonu kanun taslağıdır. Dünya üzerinde kıdem tazminatı fonunu uygulayan ülkelerde bulunmaktadır. Bu ülkelerden bazıları Avusturya, Brezilya ve Fransa’dır.

Sonuç olarak kıdem tazminatı halen yürürlükte olup, kıdem tazminatı fonu halen kanun taslağı halindedir. Kıdem tazminatının fona çevrilmesi durumunda işçi kesimi açısından hak kaybı olmamalıdır. İşçi ve işverenlerin mutabakatı ile kıdem tazminatı fonuna ilişkin sorunlar özölmelidir. Kıdem tazminatı işçinin alın teri olduğundan kıdem tazminatı fona çevrilse dahi işçinin hakları korunmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu, 1475 sayılı İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu.



ABSTRACT

SEVERANCE PAY IN TURKISH LABOR LAW

GÖKKAN BARAN, Lütfiye Berfin

Master's Thesis

Department of Public Administration

Advisor: Asst. Prof. Ahmet TERZİOĞLU

April, 2022, 103 pages

Severance pay is a concept entered Turkish Labor Law since 1936. Although it is stated as the compensation for the workers who quit their job are entitled to, there are actually more than one view related to the legal context of severance pay. When these views are taken into consideration, there are opinions considering the severance pay as a bonus, a compensation, a wage, and a unique quality. Considering the historical development of severance pay in Turkey, the 3008 numbered and 1936 dated Labor Law is the first regulation regarding severance pay. The laws that enacted after the aforementioned Law are the 931 Numbered Labor Law, the 1475 Numbered Labor Law, and the 4857 Numbered Labor Law. There are countries that apply severance pay. Austria, Germany, Italy and Brazil are among the countries that pay severance pay. Conditions for entitlement to severance pay are specified in the 4857 Numbered Labor Law and the 14th Article of the repealed 1475 Numbered Labor Law.

Severance pay is the last wage for which the employee works and is entitled to within the scope of the employment relationship while determining the basic wage. The last wage is converted into gross wage and the vested wage is also included in the indemnity. Income tax is not among the deductions to be applied on the severance pay. While, the stamp duty is deducted from the severance pay. While running the severance pay, the highest interest applied to the deposit should be applied to the severance pay. It is indicated in the 1475 Numbered Labor Law that the severance pay will be converted into a severance fund. While, the severance pay fund has still been remaining as a draft. There is a severance pay fund draft law of

1976, a severance pay fund draft law of 2002 and a severance pay fund draft law of 2013. There are countries in the world that use the severance pay fund. Some of these countries are Austria, Brazil and France. Consequently, the severance pay is still effective, while the severance pay fund is still in draft form. If the severance pay is converted into a fund, there must not be any loss of rights for the workers. The problems of the severance pay fund should be resolved through an agreement between the employees and employers. As the severance pay is the sweat of the workers, even if the severance pay is converted into a fund, the rights of the workers must be protected.

Keywords: Severance Pay, Severance Pay Found, The 1475 Numbered Labor Law, The 4857 Numbered Labor Law.

TÜRK İŞ HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	II
ORİJİNALLİK RAPORU VE BEYAN BELGESİ	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VII
KISALTMALAR	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATININ TÜRKİYE’DEKİ HUKUKİ VE KAVRAMSAL GELİŞİMİ

1.1. KIDEM TAZMİNATI TANIMI	3
1.2. KIDEM TAZMİNATININ HUKUKİ NİTELİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER	3
1.2.1. İkramiye Görüşü	4
1.2.2. Tazminat Görüşü	5
1.2.3. Ücret Görüşü	6
1.2.4. Kendine Özgü Nitelik Olduğu Görüşü	7
1.2.5. Diğer Görüşler	7
1.3. TÜRKİYE’DE KIDEM TAZMİNATININ TARİHSEL GELİŞİMİ	8
1.3.1. 1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu	8
1.3.2. 1967 Tarihli 931 Sayılı İş Kanunu	10
1.3.3. 1971 Tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu	11
1.3.4. 2003 Tarihli 4857 Sayılı İş Kanunu	11
1.4. DÜNYA’DA KIDEM TAZMİNATI ÖRNEKLERİ	13

İKİNCİ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNA GÖRE KIDEM TAZMİNATI

2.1. 4857 SAYILI İŞ KANUNA GÖRE KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI	17
2.1.1. İş Yerinde Bir Yıl Çalışmanın Olması	21

2.1.2. Yasada Belirli Nedenlerle İşin Son Bulması	25
2.1.2.1. 1475 Sayılı Kanuna Göre İşçinin Feshetmesi İle İşin Son Bulma Halleri	25
2.1.2.1.1. İşçinin Ölümüyle İş Akdinin Sona Ermesi	25
2.1.2.1.2. Kadın İşçinin Evlenmesi Nedeniyle İş Akdini Feshetmesi	27
2.1.2.1.3. Muvazzaf Askerlik Nedeniyle İşçinin İş Akdinin Feshi	29
2.1.2.1.4. Emeklilik Nedeniyle İşçinin İş Akdini Feshetmesi	32
2.1.3. 4857 Sayılı İş Kanuna Göre İşçinin Derhal Fesih Hakkı	34
2.1.3.1. İşçinin Sağlık Nedenleri İle İş Akdinin Feshi	35
2.1.3.2. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırılık Nedeniyle İş Akdinin Feshi	38
2.1.3.3. Zorlayıcı Sebeplerle İşçinin İş Akdinin Feshi	43
2.1.3.4. Uzaktan Çalışma Yöntemi	43
2.1.3.5. Kısa Çalışma Ödeneği	45
2.1.4. 4857 Sayılı İş Kanuna Göre İşverenin Derhal Fesih Hakkı	48
2.1.4.1. Sağlık Nedenleriyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı	48
2.1.4.2. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırılık Nedeniyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı	49
2.1.4.3. Zorlayıcı Nedenlerle İşverenin Derhal Fesih Hakkı	51
2.1.4.4. İşçinin Gözaltına Alınması ya da Tutuklanması Durumunda İşverenin Derhal Fesih Hakkı	51
2.1.5. Geçerli ve Geçersiz Nedenlerle Fesih	51
2.1.6. Feshin Usule Uygun Yapılmaması Durumunda Kıdem Tazminatı	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI

3.1. KIDEM TAZMİNATINDA ESASA İLİŞKİN ÜCRETİNİN TESPİTİ	54
3.1.1. Kıdem Tazminatında Giydirilmiş Ücretler	56
3.1.2. Kıdem Tazminatı Tavanı	57
3.1.3. Kıdem Tazminatında Yapılacak Kesintiler	58
3.1.3.1. Gelir Vergisi	59
3.1.3.2. 488 Sayılı Damga Vergisi	59
3.1.4. Kıdem Tazminatında İşlenecek Faiz	60
3.1.4.1. Mevduata Uygulanan En Yüksek Faiz	60
3.1.5. Kıdem Tazminatı Örnek Hesaplamalar	62
3.2. KIDEM TAZMİNATI FONU	68

3.2.1. Genel Olarak Kıdem Tazminatı Fonu	68
3.2.2. Dünya’da Kıdem Tazminatı Fonu Örnekleri	69
3.2.3. Türkiye’de Kıdem Tazminatı Fonuna İlişkin Kanun Taslakları	73
3.2.3.1. 1976 Yılı Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslağı	73
3.2.3.2. 2002 Yılında Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslağı	74
3.2.3.3. 2013 Yılında Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslağı	77
3.2.4. Türkiye’de Kıdem Tazminatı Fonuna İlişkin Görüşler	79
3.2.4.1. İşçi Sendikalarının Kıdem Tazminatı Fonu Hakkındaki Görüşleri	79
3.2.4.2. İşveren Sendikalarının Kıdem Tazminatı Fonu Hakkında Görüşleri	82
3.2.4.3. Kıdem Tazminatı Fonuna İlişkin Doktrin Görüşleri	83
SONUÇ	89
KAYNAKÇA	93

KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
DİSK	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HAK İŞ	Hak İş Sendikaları Konfederasyonu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
INPS	İtalya Sosyal Güvenlik Kurumu
OECD	İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı
S	Sayfa
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜRK İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
VB	Ve Benzeri
YY	Yüzyıl

GİRİŞ

Teknolojik koşulların hız kazanması ve kıdem tazminatının kabulünden sonra iş hukukunda, iş güvencelerinin ve sigortalaşmanın artmasıyla birlikte kıdem tazminatının yeniden gözden geçirilmesi hem işçi ve hem de işveren kesimi için kaçınılmaz olmuştur. İş hukukunda ortaya çıkan pratiklerde işçilerin haklarını bilmemesi, sözleşmeye aykırı olarak çalıştırılmaları, ücretlerinin ve fazla mesailerinin birçok işveren tarafından ödenmemesi işçi kesimi açısından kalıcı sorunlardır. Teknolojik gelişim, iş kapasitesinin ve üretimin artması ile beraber işveren kesiminin yüklü kıdem tazminatı ödemeleri ise işverenler açısından ciddi bir sorundur. Bu nedenle yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu ve 1475 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatı hak kazanma koşulları ile beraber kanunda yapılması gereken iyileştirmelere tezimizde değindik Diğer taraftan kıdem tazminatı fonunun kanunlaşması ile beraber, işçilerin var olan kanuni hakları korunarak düzenleme yapılmalıdır. Tezimizde kıdem tazminatı fonu kanunlaşacaksa kıdem tazminatı fonu nasıl olmalıdır? Kıdem tazminatı fonunun işçi ve işveren kesimi açısından ne tür faydaları ve zararları olacaktır? Gibi sorular üzerinden tezimizde yanıt aramaya çalışmak ile beraber kıdem tazminatı fonu hakkında görüşümüze yer verdik.

Kıdem tazminatı 1936 yılından itibaren Türk İş Hukukuna giren bir kavramdır. Bu çalışmada birinci bölümde kıdem tazminatının Türkiye'deki hukuki ve kavramsal gelişimi, kıdem tazminatı tanımı, kıdem tazminatının hukuki niteliğine ilişkin görüşler, Türkiye'de kıdem tazminatının tarihsel gelişimi ve Dünya'da kıdem tazminatına ilişkin örneklerle yer verilmiştir. İkinci bölümde 4857 sayılı İş Kanuna göre kıdem tazminatına hak kazanma koşullarına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise, kıdem tazminatı hesaplaması, kıdem tazminatında esasa ilişkin ücretinin tespiti, kıdem tazminatı tavanı, kıdem tazminatında yapılan kesintiler, kıdem tazminatına uygulanacak faiz ve kıdem tazminatında örnek hesaplamalar, kıdem tazminatı fonu, Dünya'da kıdem tazminatı fonu örnekleri, Türkiye'de kıdem tazminatı fonuna ilişkin taslaklar ve Türkiye'de kıdem tazminatı fonuna ilişkin görüşlere yer verilmiştir. Ayrıca kıdem tazminatı fonu hakkında yapılan tartışmalar, kıdem tazminatı fonunun dünya üzerindeki örnekleri, işçi ve işveren sendikalarının kıdem fonu hakkındaki düşünceleri, eleştirileri, kıdem tazminatı ve kıdem fonu hakkındaki doktrin görüşlerine yer verilmiştir. Metin içindeki Yargıtay kararları ve Yargıtay Hukuk

Genel Kurulu kararları ise “<https://www.sinerjimevzuat.com.tr>” adresinden alınmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATININ TÜRKİYE’DEKİ HUKUKİ VE KAVRAMSAL GELİŞİMİ

1.1. KIDEM TAZMİNATI TANIMI

Kıdem tazminatı, işten ayrılma tazminatı olarak dünyada ilk kez 1896 yılında Almanya’daki Zeiss fabrikalarında çalışma koşullarına ilişkin fabrikanın iç yönetmeliğinde uygulama alanı bulmuştur. İşçinin üç yıllık çalışma süresinin olması, işe işveren tarafından son verilmesi ve işçinin kusurunun olmaması gibi nedenlerle fabrikanın iç yönetmeliğine göre işçi işten ayrılma tazminatına hak kazanmıştır (Okay, 1975, s. 105).

Kıdem tazminatı 19. yy. sonunda işçi hakkı olarak ortaya çıkmıştır. Almanya Zeiss fabrikalarında ilk yönetmelik uygulamaları olmakla beraber, Fransa’da 1870-1880 yılları arasında demir yolunda çalışan işçilerin işten çıkarılması ve bunun sonucunda kıdem tazminatı ödenmeyen işçilerin kıdem tazminatı alabilmek adına işverenleri dava etmesi ilk yargı kararı olarak nitelendirilmektedir. 1914’ten sonra ise Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün etkisiyle 40’a yakın ülkede kıdem tazminatı uygulamaları başlamıştır (Çelik, 2015, s. 27).

Türkiye’de işçi sınıfının olmayışı ve 2. dünya savaşından çıkılması nedeniyle ekonominin ve sanayinin yeterince gelişmemiş olması iş hukukuna ilişkin gelişmelerin 1936 yılından sonra başlamasına yol açmıştır. Hizmet, sanayi sektörü ve işçi-işveren arasındaki ilişkiye devlet müdahalesi gerektiğinden kanun düzenlemelerine gidilmiştir. Bu nedenle de 1936 yılında ilk yasa çıkarılmıştır.

1.2. KIDEM TAZMİNATININ HUKUKİ NİTELİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER

Kıdem tazminatının hukuki niteliğine ilişkin görüşler hususunda net bir görüş olmamakla birlikte birden fazla görüşten bahsetmek mümkündür. Yargısal kararlar ve doktrinler göz önünde bulundurulduğunda ikramiye görüşü, tazminat görüşü, ücret görüşü, kendine özgü nitelik olduğu görüşü ve iş güvencesi olduğu gibi görüşler ağırlıklı olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla iş hukukunda bu hususta

görüş birliği söz konusu değildir. Yargıtay güncel içtihatlarında ise teori ve menfaat görüşü üzerinden kıdem tazminatı değerlendirilmektedir.

1.2.1. İkramiye Görüşü

Kıdem tazminatının bir ikramiye olduğu görüşü 3008 sayılı yasa ve 931 sayılı yasanın çıkarılmasından önceki süreçte yaygın olan bir görüştür. Bu görüşe göre işçi, işveren nezdinde maddi ve manevi olarak sadakat yükümlülüğü içerisinde çalıştığından işçiye ikramiye niteliğinde tazminat verilmesine ilişkindir. İkramiye görüşünde işçinin sadakatle işini yapması ilk koşuldur. İkramiye görüşü işçiyi mükâfatlandırma olarak da belirtilmektedir.

Yargıtay Büyük Genel Kurulu kararı 1948/11 esas, 1948/7 numaralı 03.11.1948 tarihli kararında, kıdem tazminatının yardım niteliğinde olduğu, uzun yıllar dürüst bir şekilde çalışan işçiye, işverene sadık kalması nedeniyle verilen ikramiye olduğu, talik şart olup işçinin ikramiyeyi çalıştığı süre boyunca hak edemeyeceği, muallâk bir hak olduğundan işçinin doğrudan hakkı olmadığı, kanunda belirtilen beş yıllık çalışma ve iş akdinin sona ermesi ile kazanılacağından muallâkta bir hak olduğu ve bu hakkın gerçekleşmemesi ile ikramiyeye işçinin hak kazanamayacağı belirtilmiştir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 15.01.2020).

İşçinin çalıştığı işyerinde uzun süre sadakat ve bağlılıkla çalışmış olduğu ve buna karşılık işverenin işi sona erdiğinde işçiye ödediği ikramiyeye kıdem tazminatı denildiği görüşü de yaygındır (Süzek, 2002, s. 541).

Başka bir görüşe göre, sözleşmenin süreli ya da süresiz olduğuna bakılmaksızın iş sözleşmesinin sona ermesiyle ücret veya primin ikramiye olarak işveren tarafından ödenmesi gereklidir. Bu nedenle iş yerinde uzun süre çalışmış işçiye kıdemine uygun ikramiye verilmesi gerekmektedir. İkramiyeden kast edilen işçinin kendine verilen işi özenle yapması ve işverenin haklı menfaatinin korunması neticesinde sadakat borcuna dayalı olarak verilen tazmindir (Oğuzman, 1961, s. 15).

Emeklilikte kıdem tazminatının ödenmesi, eşitsizliğin giderilmesini, işverenin keyfi davranmasını ve kayıt dışı işçi çalıştırılmasını önleyecektir. Kıdem tazminatının ödeme günü ise emekliliktir. Memurlar emekli ikramiyesi aldığı gibi işçilerde kıdem tazminatlarını emekli olunca almalıdır. Bu durumda işçi, emekli

olmaya hak kazandığında ve 10 yıllık çalışmaya sahip olduğunda, hangi iş yerinde çalışırsa çalışsın kıdem ikramiyesi alacaktır. İşçinin kıdem tazminatını memurlar gibi emekli olduğunda alması ve kıdem tazminatı koşullarının kaldırılarak tek bir hale getirilmesi kıdem tazminatının emeklilik ile alınabileceği görüşüne dayanmaktadır (Ergin, 2020, s. 58).

1.2.2. Tazminat Görüşü

Bu görüşe göre tazmin olabilmesi için işverenin kusuru olması ve işçinin de kusursuz olması gerekmektedir. Bu düşünce mevcut olsa da işçinin iş yerinde çalışmış olması nedeniyle maddi ve manevi zarara uğrayıp kayıplar vermesi tazminat görüşünü oluşturmaktadır. Bu düşünce, Türk Hukukunda tazminata ilişkin kusur sorumluluğundan bağımsızdır.

Türk Borçlar Kanuna göre tazminat alacağı açısından, hukuka aykırılık, kusur ve zarar olması gerekirken, tazminat görüşü açısından ise işverenin kusuruna bakılmaksızın iş yerinde işçinin yıpranması tazminat kazanması açısından yeterli olmaktadır.

Tazminat görüşü açısından, işçinin çalıştığı süre içerisinde iş gücünde çalışmasından kaynaklı kayıplar oluşacağından işverenin kusursuz sorumluluğu olduğu, işçinin iş yerinden ayrılma sebebiyle yıpranması, işini kaybetmesi ve iş yerine tekrar dönemeyeceği gibi olgular nedeniyle işçi zarara uğradığından tazminat ödenmesi gerekmektedir (Çelik, 2015, s. 33).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1992/9-647 esas, 1993/14 numaralı 27.01.1993 tarihli kararında, iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçinin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık haricinde işverenin iş akdini feshi halinde, işçinin belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğuna bakılmaksızın, işyerinde sadakatle çalışması neticesinde yıpranması sonucu kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmiştir (Kılıçoğlu ve Şenocak, 2007, s. 154).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2012/24726 esas, 2014/23868 numaralı 19.07.2014 tarihli kararı, irade ve menfaat temelli teorilerin esas alınması ve kıdem tazminatına hak kazanacağına dairdir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 16.01.2020).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2014/25512 esas, 2015/36753 numaralı 24.12.2015 tarihli kararı, işçi lehine yorum ilkesi gereğince menfaat ve karma teorilerin benimsenmesi, kıdem tazminatı koşullarının kanunla belirlenmesi, işçinin hakkını kötüye kullanmaması göz önünde bulundurularak menfaat temelli yaklaşılması ve işçinin yıpranması sonucu kıdem tazminatı hakkını doğurduğu görüşü Yargıtay tarafından güncel olarak savunulmaktadır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 16.01.2020).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2014/17600 esas, 2015/30741 numaralı 02/11/2015 tarihli kararına göre, kadın işçinin iş yerinde yıpranması, sadakatli davranması ve kadın işçinin menfaatinin olması kıdem tazminatı hakkını doğurmaktadır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 16.01.2020).

Kıdem tazminatı koşullarının kusur, zarar ve hukuka aykırılıktan oldukça bağımsız olduğu söylenebilir. Zira yaşlılık aylığı için işine son verilen işçinin kıdem talebi, askerlik nedeniyle işini bırakmak zorunda kalan işçinin kıdem tazminatına hak kazanması kusur sorumluluğuna dayalı tazminattan farklıdır.

1.2.3. Ücret Görüşü

Kıdem tazminatına ilişkin bir başka görüş, ücret olduğuna ilişkindir. İşçinin belirli kıdemi sonucu ödenmesi ileri bir tarihe bırakılan ücreti olarak nitelendirilmektedir (Akyiğit, 2008, s. 44).

Kıdem tazminatının geleceğe yönelik bırakılan ücret alacağı olmadığı, iş akdi sona ermeden de ücret ödenebileceği ve kıdem tazminatı alacağının ücret alacağı olarak kabul edilmesinin kanuni olarak ücretin tanımına zıt düşeceğini kabul eden görüşlerde mevcuttur (Özünver, 2017, s. 30).

Kıdem tazminatının ücretin bir parçası olduğu görüşü kabul edilebilir bir görüş olmaktan uzaktır. Zira 4857 sayılı İş Kanunu madde 32'ye göre ücret, iş karşılığında işçinin emeğini ortaya koyarak, işveren ya da üçüncü kişi tarafından para ile ödenen tutardır. İş akdi devam ettiği süre içerisinde ücret ödenir. Ücretin para ile ödenmesi kural olduğu gibi, para dışında başka türlü ödeme yapılamaz ve genel olarak işin en fazla 30'uncu gününün sonunda işveren ya da üçüncü kişi tarafından işçiye ödenir.

Ücret çıplak olduğundan ikramiye, yol ve yemek ücreti çıplak ücrete dâhil değildir. Fakat kıdem tazminatına kanuni şarttan anlaşılacağı üzere iş akdinin feshi ile hak kazanılır.

Kıdem tazminatı hesaplanırken çıplak ücret değil, giydirilmiş ücret ile hesaplanır. Giydirilmiş ücret içerisinde; yol, yemek ve ikramiye gibi kalemler hesaplamaaya dâhil edilir. Dolayısıyla kıdem tazminatını ileri bir tarihe bırakılan ücret olarak kabul etmek doğru olmayacaktır.

1.2.4. Kendine Özgü Nitelik Olduğu Görüşü

1475 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatına ilişkin hükümler sayılmıştır. Kanun yürürlükten kalkmasına rağmen 14. madde yürürlükte kalmaya devam etmiştir. 1475 sayılı Kanunun yanında aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanununda da kıdem tazminatına hak kazanılmasına ilişkin fesih nedenleri belirtilmektedir. Bir yandan 1475 sayılı İş Kanunu diğer yandan 4857 Sayılı Kanunda kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerin varlığı kıdem tazminatının hukuki niteliğine ilişkin karışıklıklar yaratmaktadır. Bu nedenle kanundaki şartlara uygun olarak değerlendirilme yapılması gerektiği hususu yaygın bir fikirdir. Kıdem tazminatının kanundaki şartlara özgü olması, kıdem tazminatının kendine özgü nitelikte olduğu görüşünü destekler niteliktedir.

Kıdem tazminatının bahse konu görüşlerden farklı olarak kendine özgü hukuki kurum olduğu, kıdem tazminatının kanuni tüm düzenlemelerde 3008 sayılı Kanun, 931 sayılı Kanun 1475 sayılı Kanun ve kıdem tazminatı düzenlemesinin değişikliğine ilişkin kanunlarda farklı gerekçelerle ve sık değişikliğe uğraması nedeniyle kendine özgü nitelik olduğu görüşü Sarper Süzek tarafından da belirtilmektedir (Süzek, 2013, s. 747).

1.2.5. Diğer Görüşler

Yukarıda belirtilen görüşler dışında kıdem tazminatının iş güvencesi olduğu görüşü ve işsizlik sigortası olduğu görüşü gibi görüşlerde mevcuttur. Ayrıca işçinin haksız olarak işten çıkarılması durumunda kıdem tazminatının güvence olarak verilmesi de ayrı bir görüş olarak kabul edilmektedir.

İşsizlik, toplumu rahatsız eden bir olaydır. İşsizlik, toplumda ekonomik ve sosyal alanlarda çok derin sorunlar yaratabilir. Kişi çalışmak, emek harcamak istemesine rağmen iyi olmayan koşullarda çalışma imkânı bulamaması durumunda, eğer devlet vatandaşına çalışma imkânı vermiyorsa insan haklarının olmazsa olmazı geçimini sağlama imkânını vermelidir. Bu bağlamda bir ülkede işsizlik sayısının artması sosyal dengeyi sarsacağından devletler işsizlik sigortasına önem vermek zorunda kalmıştır (Andaç, 2010, s. 49).

İşsizliğin yaygınlaşması durumunun toplumda derin yaralar açacağı göz önünde bulundurularak kıdem tazminatının işsizlik sigortası olduğu görüşünü savunanlar bulunmaktadır. Zira 931 sayılı İş Kanunun gerekçesinde de kıdem tazminatının işsizlik sigortası olduğuna dair görüşler mevcuttur.

İşçinin sebepsiz yere işten çıkarılması durumunda işsiz kalması işsizlik sigortası olarak adlandırılmaktadır. 931 sayılı İş Kanunun gerekçesinde Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) daha oluşmaması nedeniyle kıdem tazminatının bir nevi işsizlik sigortası olarak adlandırılabilceği görüşü kıdem tazminatının işsizlik sigortası olduğu görüşünü kapsamaktadır (Çalışma Bakanlığı Meclis Hazırlık Toplantı Raporu, 2013, s. 10).

Kıdem tazminatını kanunda belirtilen şartlar göz önünde bulundurularak işçiye değişik tutarlarda ödenen işten çıkış tazminatı olarak değerlendiren görüşlerde mevcuttur (Aktay ve Arıcı, 2009, s. 25).

1.3. TÜRKİYE'DE KIDEM TAZMİNATININ TARİHSEL GELİŞİMİ

1.3.1. 1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu

Kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler 15.06.1936 yılında 3008 sayılı yasa ile başlamış, doktrin ve içtihatlarla iş hukukunda kıdem tazminatı ile ilgili ihtiyaçlar belirlenmiştir. Sonrasında çıkarılan 931 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu ile beraber kıdem tazminatının koşullarına ilişkin son hali verilmiştir. Bununla birlikte iş kanunu olmayıp, içerisinde kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeleri de barındıran 5518 sayılı kanun ve 5868 sayılı kanunlarda mevcuttur.

İş hukukuna ilişkin kıdem tazminatının da düzenlendiği ilk yasa olan 3008 sayılı yasa 15.06.1936 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kıdem tazminatına ilişkin

düzenlemeler 3008 sayılı yasa madde 13'ün 5. fıkrasında mevcuttur. Maddeye göre iş akdi ile çalışan işçinin iş yerinde beş yılı doldurması ve iş akdinin fesih edilmesi ile beraber kıdem tazminatına hak kazanacağına ilişkindir. Kıdem tazminatı hesaplanması ise bir yıla karşılık gelen 15 güne karşılık gelmektedir. Ancak 3008 sayılı yasada işçi ve işverenin feshine ilişkin düzenleme bulunmamaktadır (Demircioğlu ve Tankut, 2002, s. 50).

3008 sayılı yasada İş Kanununa getirilen madde hükmü incelendiğinde işçinin en az beş yıl çalışması gerekmekte olup, beş yılın altında çalışma süresi olan işçiler için kıdem tazminatı ödenmemektedir (Akyiğit, 1999, s. 25).

3008 sayılı yasada iş akdinin fesih edilmesi muğlâk bir düzenleme olduğundan, Yargıtay Büyük Genel Kurulu 1948/11 esas, 1948/7 karar numaralı 03.11.1948 tarihli kararı iş akdinin feshi bakımından yol göstericidir. Verilen kararda öne çıkan başlıklar şu şekildedir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 30.01.2020):

- İşçinin faaliyetini emeği ile yürüttüğü,
- Maddi ve manevi olarak işverenine bağlı olduğu,
- Kıdem tazminatının ödemesinin işverenin borcu olduğu,
- İşçinin iş yerinde çalıştığı süre içerisinde kıdem tazminatı talep edemeyeceği,
- Kanuni şarta bağlı olup, kıdem tazminatının muallâk bir hak olduğu,
- Devredilebilecek ve haczedilebilecek bir hak olmadığı,
- İşverenin hiçbir kusuru dahi olmasa bile ikramiye niteliğinde bir alacak olduğu kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, zaman içerisinde işçi lehine geniş yorumlama yaparak karar vermiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararından sonra kıdem tazminatının hak edilebilmesi için iş akdinin son bulması öngörülmüşse de hangi nedenlerle iş akdinin fesih edileceği belirtilmediğinden buna ilişkin kanuni düzenlemeye gidilmiştir (Bilgin ve Murat, 2010, s. 208).

25.11.1950 tarihli 5518 sayılı yasa madde 13'te işçinin ve işverenin derhal fesih hakkı olan sağlık sebepleri, mücbir sebep ve askerlik nedeniyle işten çıkarılması durumunda, üç yıldan fazla çalışan işçi işe başladığı tarihten itibaren her çalıştığı bir yıl için 15 günlük ücret tutarında tazminat ödenir ibaresi yer almaktadır.

Zira 3008 sayılı İş Kanununda işçinin işe başladığı tarihten itibaren beş yıllık süre üç yıla indirilerek, 3008 sayılı Kanunda belirtilmeyen fesih nedenleri 5518 sayılı İş Kanununda açıklanarak düzenlenmiştir (Tuncel, 2011, s. 80).

25.11.1950 tarihli 5518 sayılı Kanunda kıdem tazminatı hakkını toparlayacak olursak:

- Sağlık sebebi, mücbir sebep ve askerlik nedeniyle işçi işten çıkarıldığı takdirde kıdem tazminatına hak kazanacağı,
- Bir aya denk gelen 15 gün için kıdem ödeneceği,
- Hizmet süresinin en az 3 yıl olması durumunda kıdem tazminatına hak kazanılacağı hususları yer almaktadır.

08.02.1952 tarihli 5868 sayılı Kanunda yapılan düzenlemede ihtiyarlık sigortasından toptan ve aylık ödeme almak için iş akdini fesheden işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiştir. Bu bağlamda askerlik, sağlık sebepleri ve mücbir sebepler gibi nedenlerden ötürü derhal fesih hakkının kullanması sonucunda ihtiyarlık sigortasından yararlanan işçi, toptan ve aylık ödeme alması durumunda kıdem tazminatı alabilecektir (Tuncel, 2011, s. 85).

1.3.2. 1967 Tarihli 931 Sayılı İş Kanunu

3008 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılarak 931 sayılı İş Kanunu 12.01.1967 yılında kabul edilip resmi gazetede ilan edilmiştir. 931 sayılı Kanunda kıdem tazminatına ilişkin yeni düzenlemeler yer almaktadır. Bu bağlamda 931 sayılı Kanun madde 14'te kıdem tazminatına ilişkin düzenlemede, çalıştığı tarihten itibaren üç yıllık kıdemi bulunan işçi iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık dışında herhangi bir nedenle iş akdi feshedildiğine kıdem tazminatına hak kazanır denilmiştir. Ayrıca, toptan ödeme, yaşlılık aylığı, işçinin ölümü ve muvazzaf askerlik gibi durumlarda da kıdem tazminatına hak kazanılacağı belirtilmiştir. 931 sayılı Kanunu 3008 sayılı kanundan ayıran özellik iş akdi fesih nedenlerinin kanunda sayılmasıdır (Cuhruk, 1978, s. 40).

3008 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatı koşulları şu şekilde sayılmaktadır:

- İşçinin 3 yıllık kıdemi olması,

- Toptan ödeme, yaşlılık aylığı, işçinin ölümü ve muvazzaf askerlik gibi durumlarda kıdem tazminatına hak kazanılacağı düzenlenmiştir.

1.3.3. 1971 Tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu

931 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılarak 01.09.1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. İlk çıkarıldığı tarihte işçinin işyerinde çalıştığı tarihten itibaren 3 yıllık kıdem şartı aranırken, sonrasında yapılan değişiklik ile beraber kıdem şartı bir yıla indirilmiştir. 1475 sayılı İş Kanununda kadın işçinin evlenmesi, yaşlılık, toptan ödeme, askerlik ve işçi ve işverenin derhal fesih hakları düzenlenmiştir. Bu Kanunun kıdem tazminatına ilişkin 14.maddesi, 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmesine rağmen yürürlükte kalmaya devam etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu geçici madde 6'ya göre, kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulması öngörüldüğünden, kıdem fonuna ilişkin kanun yürürlüğe girene kadar, 1475 sayılı mülga İş Kanunun 14. maddesindeki hükümlere göre kıdem tazminatı şartlarını taşıyan işçiler kıdem tazminatına hak kazanırlar.

1475 sayılı İş Kanununda ve 4857 sayılı İş Kanununda belirli nedenlerle, işçinin işe girdiği tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen bir yıl için 30 günlük ücret tutarında ödenen tutara kıdem tazminatı denir. Tanımlamadan da anlaşılacağı üzere kıdem tazminatı şartları kanunda düzenlenmiştir. Kanunda düzenlenen şartlar kıdem tazminatı açısından belirli nedenlerdir.

1475 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatı koşullarına bakacak olursak:

- İşçinin hizmet süresi en az bir yıl olmalı,
- 30 günlük brüt ücret üzerinden hesaplama yapılmalı,
- 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen nedenler ile 1475 sayılı İş Kanununda belirtilen işten çıkış nedenlerinden biri olmalı,
- İşten çıkarılma sebebi iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenlerinden biri olmamalıdır.

1.3.4. 2003 Tarihli 4857 Sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu geçici madde 6'ya göre, 4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatı ile ilgili bir düzenleme yapılmayıp, 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı Kanun, 1475 sayılı İş Kanununu yürürlükten kaldırırken bu kanunun kıdem

tazminatına ilişkin 14. maddesini yürürlükte bırakmıştır. Bu doğrultuda 4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Fakat 4857 sayılı iş kanuna göre işçinin ya da işverenin derhal fesih hakkı, geçerli veya geçersiz nedene ilişkin fesih ya da feshin usulsüz olması durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Bu nedenle 1475 sayılı İş Kanunu madde 14 ile 4857 sayılı İş Kanunu maddelerini birlikte değerlendirmek gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu ve 1475 sayılı İş Kanunu birlikte değerlendirildiğinde kıdem tazminatı, *“işçinin kanunda belirtilen çalışma süresinin doldurulması ve iş akdinin kanunda belirtilen sürede olması halinde kıdemi ve ücreti göz önünde bulundurulurken tazminatı hak etmesine denir.”* Kıdem tazminatını işçi hak edebileceği gibi mirasçıları da talep edebilir. 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesine göre, bu kanun kapsamının dışında ve Borçlar Kanununa tabi işçiler kıdem tazminatından yararlanamazlar.

4857 sayılı İş Kanunu yanında Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda da kıdem tazminatını düzenlemiştir. 5953 sayılı Basın İş Kanunu şartları, 4857 sayılı İş Kanunu düzenlemelerine paralel değildir. Deniz İş Kanunu düzenlemeleri de 1475 sayılı İş Kanunu ile benzer düzenlemelerdir. Kanun tam olarak kıdem tazminatının hukuki tanımlamasını yapmadan gemi adamlarının kıdem tazminatı koşullarına ilişkin düzenlemelerde bulunmuştur.

Deniz İş Kanunu madde 20’de belirtilen nedenlere bakıldığında, gemi adamlarının muvazzaf askerlik, ölüm, yaşlılık, maluliyet ve toptan ödeme sebebiyle iş akdinin feshedilmesi durumunda gemi adamı kıdem tazminatına hak kazanır. Deniz İş Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen nedenler yani gemi adamının gemiye hiç dönmemesi, tutuklama ya da hükümlü olması gibi nedenlerle gemiye dönememesi, gemi adamının iş akdine uygun davranmaması ile ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranma gibi nedenler dışında kıdem tazminatına hak kazanılır.

Dünya’da birçok uygulaması bulunan kıdem tazminatı ülkemizde de, 1475 sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda düzenlenmektedir. Bu hususta 1475 sayılı İş Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanuna geniş yer verilerek değerlendirmelerde bulunulacaktır.

1.4. DÜNYA'DA KIDEM TAZMİNATI ÖRNEKLERİ

Dünya üzerinde kıdem tazminatı uygulayan devlet sayısı 62'dir. Bazı ülkeler doğrudan yasal düzenleme ile bazıları ise toplu iş sözleşmeleri ile kıdem tazminatını düzenlemektedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) kıdem tazminatı yasal olarak düzenlenmemekte taraflar arasında özel olarak kararlaştırılmaktadır (Uyar, 2011, s. 32).

Tarihte kıdem tazminatı ilk olarak Fransa'da ortaya çıkmıştır. Dünya ülkelerinde işçi lehine yapılan düzenlemelerde kıdem tazminatı yer almaktadır. Bazı ülkelerde ise kıdem tazminatı düzenlemesi mevcut değildir. Bu ülkeler daha çok toplu iş sözleşmeleri ile sorunu halletmektedirler (Kök, 2016, s. 86).

Dünya genelindeki birçok hukuk sistemine bakıldığında işçilerin kıdem tazminatına hak kazandığı durumlar birbirinden farklılık göstermektedir. Bu bağlamda farklı hukuk sistemlerinde işçilerin işten çıkarılması durumunda kıdem tazminatına hak kazanılması için genel olarak altı neden sayılmaktadır. Bu nedenleri şu şekilde belirtmek mümkündür (Çelik, Canikoğlu ve Canbolat, 2015, s. 28):

- Toplu işten çıkarmalar,
- Emeklilik,
- İşten çıkarmalar,
- İflas,
- İş göremezlik,
- İşten ayrılma,

Bahse konu bu durumlar birbirinden farklı olup, ülkelerin kanunlarına ve sözleşmelerine göre farklılıklar göstermektedir.

İngiltere'de ise 1928 yılında Celbury Kardeşler çok fazla işçiyi işten çıkarmıştır. İşsizlik İstihdam Kanununa göre işçi, işveren tarafından haksız olarak işten çıkarıldığı takdirde kanunda belirtilen şartlarda kıdem tazminatına hak kazanır. İngiltere'de AB mevzuatları uygulandığı için AB mevzuatlarına riayet edilmektedir. İngiltere'de işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, iş yerinin işveren tarafından tasfiyesi, iş kolundaki işin son bulmasıyla işçiye gereksinim kalmaması ve ekonomik sebepler gibi nedenlerle işten çıkarılması gerekmektedir. Bu durumda

işveren tarafından işten çıkarılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Bununla birlikte işçinin, kıdem tazminatına hak kazanması için 18 yaşından büyük olması ve 2 yıllık çalışma ile 16 saati doldurması gerekmektedir. 65 yaş üzeri çalışanlar için ise kıdem tazminatı hakkı bulunmamaktadır. İngiltere’de kıdem tazminatının hesaplanması kıdem süresi, işçinin yaşı ve haftalık çalışma süresi göz önünde bulundurularak yapılmaktadır. İngiltere’de kıdem fonu ise yaygın değildir (Kök, 2019, s. 95). İngiltere’de İstidam Hakları Kanunu uygulanmaktadır. Bu kanuna göre, işverenin işin azalması ya da iş kolunun kapanması gibi nedenlerle işçiyi işten çıkarması işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapmasını gerektirmektedir (Anadolu, 2002, s. 66).

Fransa’da iş hukukunu belirleyen kaynaklar; toplu iş sözleşmeleri, İş Kanunu ve Fransa Yüksek Mahkeme kararlarıdır. Kıdem tazminatı fonu Fransa’da yoktur (Doğan ve Yıldırım, 2016, s. 25). İşçinin kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ise bir yıllık çalışmasının olmasına ve kusurunun bulunmamasına bağlıdır. Fransız Hukukunda, yüksek mahkeme kararlarında art arda iş sözleşmesi yapılıyorsa işçinin kıdem tazminatından yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması gerekmektedir (Abbasgil, 1994, s. 50).

Çin Halk Cumhuriyeti’nde işçi, kıdem tazminatı gerektiren nedenlerden dolayı işten çıkarılması durumunda kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Bu durumlar şunlardır (Doğan ve Yıldırım, 2016, s. 26):

- Ortak anlaşma sonucu fesihler,
- İşin belirli iş sözleşmenin bitimindeki süre ile son bulması,
- Yeniden yapılandırma.

İtalya’da kıdem tazminatı yanında kıdem fonu mevcut olup, belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, özel ya da kamuda çalışan işçinin iş sözleşmesi sona erdiğinde, iş akdinin sona ermesine bakılmaksızın kıdem tazminatı fonundan işçiye ödeme yapılmaktadır (Kumaş, 2011, s. 81).

Dünya ülkeleri arasında işçilere en yüksek kıdem tazminatı ödeyen ülke Sri Lanka’dır. Sri Lanka bir yıllık kıdem tazminatına karşılık iki aylık kıdem tazminatı, 20 yıllık kıdem tazminatına karşılık 29 aylık kıdem tazminatı ödemesi yapmaktadır (Holzmann ve Vodopivec, 2018, s. 34).

Avusturya 2002 yılında İstihdam Koruma Kanunu reformu yapmıştır. Bu bağlamda kıdem tazminatı yerine bireysel tasarruf hesabı sistemine geçerek kıdem tazminatı fonu uygulamasını devreye koymuştur (Limoncuoğlu, 2010, s. 55). Avusturya’da maaşlı çalışanlar ve ücret kazananların kıdem tazminatı koşullarına yer verilmiştir. Bu düzenlemelerin ortak noktalarına bakılacak olunursa; Avusturya’da kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için; işçi, işveren himayesinde üç yıl ve kesintisiz çalışmalı, işçinin hizmet süresi, işverenin haksız nedenle iş akdini feshetmesi, işçinin emekli olması, bir iş kolunda ne kadar sürede çalıştığı ve deneyiminin bulunması ve işçinin son ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmasının yapılması gibi düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemeler Türkiye ile ortak özelliklerdir. (Limoncuoğlu, 2007, s. 295).

Avusturya ve Türkiye arasında kıdem tazminatı açısından farklı olan özellikler ise; Türkiye’de bir yılın sonunda kıdem tazminatına hak kazanılırken, Avusturya’da 3 yılın sonunda hak kazanılmaktadır. İşçi iş akdini haklı nedenle fesih ettiği takdirde kıdem tazminatına Avusturya’da hak kazanmazken, Türkiye’de işçi iyi niyet ve ahlak kuralları haricinde haklı nedenle fesih ettiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Türkiye’de kıdem tazminatı tavanı her yılın sonunda belirlenirken, Avusturya’da kıdem tazminatı hizmet süresi ne kadar olursa olsun 12 ay olarak sınırlandırılmıştır. 2003 yılından sonra ise Avusturya’da kıdem fonu kabul edilmiştir (Limoncuoğlu, 2007, s. 305).

Avusturya’da kıdem tazminatı, iş akdinin feshi ve çalışma süresine bağlı olarak sadakat ikramiyesi şeklinde değerlendirilmektedir. İş akdinin son bulmasıyla güvence sağlandığı gibi, iş sözleşmesinin feshi ile beraber zararın tazmin edilmesine yönelik bir araç olarak da kabul edilmektedir (Hekimler ve Loschnigg, 2016, s. 36).

Almanya’da bireysel iş hukuku ve toplu iş sözleşmelerinde işten çıkarmalarda iş hukukuna ilişkin kanun olmamasına rağmen kıdem tazminatı ödemesi yapılmaktadır (Doğan ve Yıldırım, 2016, s. 20). Ayrıca toplu iş güvenceleri ile işçilere ek güvenceler sağlanmaktadır (Uluğ, 2007, s. 27). Almanya’da Feshe Karşı Koruma Kanununa göre bir iş yerinde 10 kişiden fazla işçi çalıştırılıyorsa, işçiler işten çıkarıldığı takdirde kıdem tazminatına hak kazanmaktadırlar. Dolayısıyla 10 kişiden az işçi çalıştırılan yerlerde işçiler işten çıkartılırken kıdem tazminatına hak

kazanmama durumu bulunmaktadır. Özellikle işçinin kendi davranışları ve performansı nedeniyle işten çıkarılma durumu varsa bu durumda kıdem tazminatı ödenmemektedir. İşveren işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapmazsa ve işçi bu nedenle mahkemeye başvurduğu takdirde işçiye 12 aylık ücret üzerinden tazminat ödemesi yapılmaktadır. Ancak, normal şartlarda dava açmadan önce uzlaşma sağlanırsa işveren aylık brüt ücretin yarısını ödemektedir. İşçi uzun süreli çalışmadan ziyade iki ay çalıştığı takdirde de kıdem tazminatına hak kazanmaktadır (Doğan ve Yıldırım, 2016, s. 20). Genelde kıdem tazminatlarında işçinin bir işyerinde işten çıkarılması önem arz etmektedir. İşçi işten çıkarıldığı esnada hizmet süresinin uzun olması önemlidir. Ancak, Almanya’da işçinin 2 aylık çalışmasında dahi kıdem tazminatı ödenmektedir. Almanya’da kıdem tazminatı işveren tarafından ödenirken kıdem tazminatı fonu bulunmamaktadır. Kıdem tazminatından işverenler sorumlu olmaktadır (Kök, 2020, s. 97).

Kıdem tazminatı fon uygulamasını hayata geçiren ülkeler Avusturya, İtalya, Brezilya ve Şili’dir (Kök, 2020, s. 115). 1988 Anayasasından önce kıdem tazminatı Konsolide Edilmiş İş Kanunları ve Hizmet Süresi Uzunluğu Garanti Fonu Kanunları ile düzenlenmiş olup bir yıl için bir aylık ücret tutarı, 10 yıl üzerinde çalışma var ise her yıl için iki aylık ücret tutarında kıdem tazminatı ödemesi yapılmaktadır. Brezilya’da doğrudan kıdem tazminatı olarak adlandırılmasa da kıdem tazminatı adı altında ödenen tazminat mevcuttur. İşçi, haksız yere işten çıkarıldığı takdirde kıdem fonunda biriken paranın %40’ı kadar tazminat ödenmek zorundadır. Bu durumda işçinin haksız yere işten çıkarılması güvence altına alınmıştır (Kumaş, 2011, s. 83).

İKİNCİ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNA GÖRE KIDEM TAZMİNATI

2.1.4857 SAYILI İŞ KANUNA GÖRE KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işverene bağlı olarak iş yerinde bir yıllık çalışmasının olması ve iş sözleşmesinin yasada belirtilen nedenlerle son bulması gerekmektedir. Bununla birlikte 4857 Sayılı İş Kanunundaki fesih sebepleri de önemlidir.

07.12.2009 yılında verilen bir Yargıtay kararına göre işçi, iş güvencesi hükümlerinden faydalanmak istiyorsa bu şartlardan birinin 6 aylık kıdem olduğu, bu kıdem süresi işverenin işçi ile mutabık kaldığı takdirde kısaltılabileceği veya tamamen kaldırılmasının da mümkün olduğu hüküm altına alınmıştır (Ertabak, 2012, s. 51).

Kıdem tazminatı ile ilgili ve konumuzla bağlantılı kavramlar olan işçi, işveren, işveren vekili, işyeri, işyeri devri, alt işveren ve asıl işveren kavramlarına değinmek faydalı olacaktır. Bu bağlamda 4857 sayılı İş Kanununa göre bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denilmektedir. Tüzel kişiler gerçek kişi olmadığından işçi olamazlar. Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için gerçek kişi olması gerektiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu madde 4'e göre 'de istisnai hallerden olmaması gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu madde 4'e göre söz konusu istisnai haller ise şunlardır:

- Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 50'den az çalıştırılan ve orman işlerinin yapıldığı iş yerlerinde veya işletmelerinde,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde,
- Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar hısımları arasında dışarıdan başka birinin katılmaması koşuluyla evlerde ev sanatları yapılan işlerde,
- Ev hizmetlerinde,
- Sporcular hakkında,
- Rehabilitasyon edilenler hakkında,

- Esnaf sanatkârlar kanununa uygun üç kişinin çalıştığı iş yerlerinde çalışan işçiler için kıdem tazminatı hakkı bulunmamaktadır.

Yukarıda belirtilen iş kollarında İş Kanunu uygulanmadığından, bu kapsama girenler kıdem tazminatı koşulları olsa bile kıdem tazminatına hak kazanamazlar. Başka bir deyişle, 4857 Sayılı İş Kanunu madde 4 İş Kanunu kapsamı dışında kalmaktadır.

Yargıtay içtihadı birleştirme kurulu kararınca, özel öğretim kurumlarında çalışan personellerin belirli süreli çalıştığına karar verilerek, kıdem tazminatı açısından bir anlamda hakları kısıtlanmıştır. Belirli süreninin bitiminde sözleşme kendiliğinden sona erdiği için kıdem tazminatı talep etmeleri tartışmalıdır (Keser, 2018, s. 818).

4857 sayılı İş Kanunu madde 2/1'e göre işveren, işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişi ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara denilmektedir. İşveren olunabilmesi için ön koşul işçi çalıştırmaktır. İşyerinin işverenin mülkiyetinde olup olmaması önemli değildir. İşçinin işverenin otoritesinde çalışması yeterlidir.

4857 sayılı İş Kanunu madde 2/4, işveren vekilinden bahsetmektedir. Bu tanıma göre işveren adına hareket eden işveren vekilinin işlem ve eylemlerinden doğrudan işveren sorumludur. Başka bir deyişle İşveren vekili sorumlu değildir. Bu hususta iş akdinin feshi durumunda işveren vekilinin sorumluluğuna gidilmeyecektir.

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesine göre işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim olarak tanımlanmaktadır. Tanımlamaya göre iş yeri, mal ve hizmet üretmek amacıyla işçinin çalıştığı yerdir. İşyerinin unsurları olarak maddi unsurlar, ticaret unvanı, teknik bilgi, sınai haklar, müşteri çevresi, iş gücü, teknik amaç ve organizasyon sayılabilir (Yenisey, 2007, s. 17).

4857 sayılı İş Kanunu madde 6'ya göre işyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak satış sözleşmesinde olduğu üzere kesin ve sürekli biçimde ya da kira sözleşmesi gibi geçici ve sürekli biçimde başkasına devredilebilir. Başka bir deyişle, hukuki işleme dayalı olarak başka birine ya da şirkete devredilebilir. Devir halinde devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçmektedir. Ancak,

bu sorumluluk iki yıllık süre ile sınırlıdır. İki yıllık süre sınırlaması kıdem tazminatı açısından söz konusu olamaz. Kıdem tazminatı açısından sorumluluk işçinin çalıştırıldığı süre ve dönemle sınırlıdır. Kıdem tazminatı açısından iki yıllık süre sınırlaması kanunda mevcut değildir.

İşyeri devrinden bahsedebilmek için devir işleminin hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine ya da şirkete yapılması gerekir. Kıdem tazminatı işyeri devri ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren açısından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir. Yasada devir halinde devralanın sorumlu olduğu iki yıllık sınırlı süre kıdem tazminatı için geçerli değildir. Devir söz konusu olduğunda asıl-alt işverenin ilişkisinin araştırılması, iş yeri devrinin sözlü de olabileceği, iş yeri devrinin kira görünümünde olup olmadığı, özelleştirmenin iş yeri devri niteliğinde olup olmadığı ve kamuya ait bir özelleştirme ise devir niteliğinde olup olmadığı gibi hususların gözden geçirilerek karar verilmesi gerekir. İşyeri devrinin ispat yükümlülüğü işçidedir. Devir yapılırken şekil şartı aranmamaktadır (Ocak, 2018, s. 159).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2017/10235 esas, 2019/8750 karar 15.04.2019 tarihli kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ilke kararı olarak nitelendirilmektedir. Buna göre hukuki işleme dayalı ifadesi geniş yorumlanmalı, yazılı, sözlü ya da zımni anlaşma devir için yeterli olmalıdır. İşyerinin devri, işverenin yönetim hakkının en son aşamasıdır. İşyeri devri çalışma koşullarında değişiklik değildir. İşyeri devri işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımamaktadır. Ancak, işyeri devri çalışma koşullarını ağırlaştırıyorsa bu husus araştırılmalıdır. İlke kararından anlaşılabileceği üzere devir yapılırken şekil şartı öngörülmemiştir. Yazılı olması ispat açısından önem arz etmektedir. İş hukukunda işçi lehine yorum söz konusu olduğundan tanık delili de devre ilişkin olabilir. İşçi lehine yorum ilkesince tanık delili de devir açısından emare delil olarak kabul edilebilir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 10.02.2020).

4857 sayılı İş Kanunu madde 2/7'ye göre, bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği açısından teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran

diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl-alt işveren ilişkisi denir.

Alt işveren asıl işveren unsurlarına bakıldığında;

- İş yerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işin olması ve verilmesi,
- İşin asıl işverenin iş yerinde yapılması,
- İşçilerin bu iş yerinde çalıştırılması,
- Asıl ve alt işverenin sadece bu iş yerinde çalıştırılması gerekir.

Asıl işveren alt işveren ile beraber kendi işyerinde çalıştırdığı için işçilik alacaklarından müteselsil sorumludur. Kıdem tazminatı işçilik alacağı olduğundan asıl işveren alt işveren ile beraber sorumludur (İştar, 2015, s. 10).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2010/41165 esas, 2013/4359 karar, 06.02.2013 tarihli karar, alt işverenin asıl işveren ile birlikte sorumlu olduğu, alt işveren ve asıl işverenin tüm dönemden her bir işverenin kendi dönemleriyle sorumlu olduğuna ilişkin karardır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2014/8578 esas, 2015/19791 karar, 01.06.2015 tarihli kararına göre ise asıl işveren ve son alt işveren kıdem tazminatının tamamından, öncekiler ise kendi çalıştıkları dönemden o dönemdeki ücret üzerinden sorumludur (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 15.02.2020).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2016/10785 esas, 2019/21385 karar, 02/12/2019 tarihli kararı, organik bağ olan şirketlerin kıdem tazminatından müşterek ve müteselsil sorumlu olduklarına ilişkindir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 16.02.2020).

Arabuluculuk sürecine katılan alt işveren ve üst işverenin iradelerinin uyumlu olması gerektiği gibi, alt işveren ve üst işveren arabuluculuk görüşmelerine katılması halinde işçinin kıdem tazminatı hakkı oluştuğu takdirde söz konusu çalışma dönemlerinden sorumludurlar. Arabuluculuk taraf iradesi olduğundan aksi de arabuluculuk görüşmelerinde konuşulabilir (Oğuz, 2019, s. 127).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2010/1308 esas, 2012/11257 karar, 04.04.2012 tarihli kararında, alt işverene karşı açılan dava sonucu tahsilât yapılamadıysa asıl

işverene karşı dava açılabilir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 18.02.2020).

Ticaret sicil kayıtlarına göre, şirketlerin sermaye ortaklarının, yöneticilerinin, şirket adreslerinin ve faaliyetlerin aynı olması durumunda şirketlerin arasında organik bağ olduğu düşünülür. Bir işçinin aynı hizmeti iş akdi ve yönetsel bağ bulunması koşuluyla birden fazla işverene sunmasına birlikte istihdam denir. Birlikte istihdam ve organik bağ durumlarında işverenler müteselsil sorumludur. Organik bağ ve birlikte müteselsil durumu söz konusu ise SGK dökümlerinin istenilmesi, şirketi temsile yetkili şahsın araştırılması, şirket ortaklarının araştırılması, şirket adreslerinin araştırılması, ticaret sicil müdürlüğünden şirketlerin sicil kayıtlarının istenilmesi gerekmektedir (Ocak, 2018, s. 125).

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/29852 esas, 2020/2033 karar, 10.02.2020 tarihli kararına göre, şirketler arasında sorumluluğun olabilmesi için şirket yerlerinin, faaliyetlerinin ve ortaklarının aynı olup olmadığının araştırıldıktan sonra organik bağ hususunda karar verilmesi gerekmektedir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 20.02.2020).

2.1.1. İş Yerinde Bir Yıl Çalışmanın Olması

1475 sayılı İş Kanunu madde 14'e göre, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdi devam ettiği süresince tam yıl için 30 günlük ücret üzerinden kıdem tazminatı ödenir. Bu hususta devam ettiği tam bir yıllık süre işçinin işyerinde bir yıl çalışma süresinin olmasıdır. Zira işçi kıdem tazminatına hak kazanması için bir yıllık kıdem olması şarttır. Çalışma süresinin bir yılın altında olması durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. İşçinin çalıştığı her bir yıl için kıdem tazminatı miktarı 30 gündür. Dolayısıyla hesaplama yapılırken 30 gün üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir (Can ve Çakmak, 2013, s. 92).

1475 sayılı İş Kanunu madde 14'e göre, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da daha fazla iş yerinde çalışmaları varsa bu süreler kıdem tazminatı hesaplanırken dikkate alınır. İşçinin bir yıldan fazla çalışma süresinin olması ve çalıştığı süre içerisinde işçiye ödemeler yapılmış olması halinde bu ödemeler hesaplama yapılırken dışlanır. Başka bir deyişle, işçiye çalıştığı süre boyunca avans ya da kıdem tazminatı adı altında yapılan bir ödeme söz konusu ise toplam kıdem

tazminatı hesaplandıktan sonra işten çıkarılmadan önce çalıştığı süre içerisinde ödenen kıdem tazminatı toplam kıdem tazminatından çıkarılarak hak edilen tazminat bulunur (Özcan, 2013, s. 69).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/23503 esas, 2009/1639 karar, 05.02.2009 tarihli kararın özetinde bir yıllık çalışma koşuluna ilişkin ayrıntılı bilgi verilmektedir. Yargıtay uygulamalarına göre, işçinin iş yerinde bir yıl çalışması nispi emredici hükümdür. Bu durumda işçi lehine çalışma süresi bir yıl azaltılabilir. İş yerinde fiili çalışma işe başlama tarihi olarak kabul edilir. Taraflar arasında sözleşmeye dayalı bir anlaşma varsa çalışmadan önceki ön anlaşma, işe başlama tarihi olarak kabul edilememektedir. Derhal fesihte ise feshin bildirildiği tarih en az bir yıllık sürenin bitiş tarihidir. İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler, kıdem süresinden sayılmamaktadır. İşçi işyerinde çırak olarak çalışmış ise çalıştığı süre deneme süresi olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle çalıştığı süre kıdeme eklenmemektedir. 2822 sayılı Kanunun m.42 beşinci fıkrası gereğince grev ve lokavtta süreler askı süreleri olduğundan esas sürenin hesabında dikkate alınmamaktadır. Ücretsiz izin, tutukluluk, hükümlülük ve ihbar önelini aşan sağlık raporu alınması durumunda ise esas sürelerde dikkate alınmamaktadır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 07.03.2020).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/29328 esas, 2006/7379 karar, 27.03.2006 tarihli kararında, işçi 1977 yılında memur olarak işe başlamış, 2000 yıllarında ise İş Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışmış, 2002 yılında emekli olmuştur. 1977 yılından itibaren kıdem tazminatını talep etmiştir. Yargıtay emeklilik ödemesi açısından 1977 yılından itibaren ödemesinin yapılması gerektiğini, 2000 yılından itibaren hizmet akdi ile çalıştığından bu süreden itibaren ise işçinin kıdem tazminatına hak kazandığını belirtmiştir. Bu bağlamda içtihatlaşmış kararlardan da anlaşılacağı üzere kıdem tazminatı emeklilik ikramiyesini geçememektedir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 08.03.2020).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı, 2008/9-586 esas, 2008/633 karar, 15.10.2008 tarihli kararında, işçi memur ya da sözleşmeli personel olarak çalıştığı belediyeden kendi rızasıyla işten ayrılıp, istifa ederse memur ya da sözleşmeli personel olarak çalıştığı yıllar açısından kıdem tazminatı talep edememektedir.

Karardan da anlaşılacağı üzere bir kişi önce memur ya da personel olarak çalışıp, sonrasında istifa edip işçi statüsünde çalıştığı takdirde İş Kanununa göre işçi olarak çalıştığı süreler kıdem tazminatı hesaplanırken dikkate alınmaktadır (Özcan, 2013, s. 71).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/512 esas, 2007/8589 karar numaralı 27.03.2007 tarihli kararında işçinin çalıştığı yıla karşılık gelen önel sürelerin aşılması, uzun süre istirahat raporu alınması kıdem tazminatı hesaplanmasında dikkate alınmayacak, dışlanacaktır. Kararda işçi istirahat raporunu önel süreleri aşarak almışsa ve istirahat ettiği süreler uzun ise kıdem tazminatı süresinden dışlanacaktır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 08.03.2020).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 67'ye göre, grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin, kıdem tazminatı hesaplanırken askıda kalan süreler dikkate alınmamaktadır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2013/9000 esas, 2014/8304 karar numaralı 15.04.2014 tarihli kararında, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre işçinin işten çıkış tarihinin 22.07.2019 tarihi olduğu, hesaplama yapılırken 12.07.2008 - 07.07.2019 tarih aralığı üzerinden 360 gün olarak yanlış hesaplandığı anlaşılmıştır. Bu nedenle işçinin çıkış tarihine göre 365 günü tamamladığı tespit edildiğinden kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Kıdem tazminatı hesaplanırken hesaplama 360 üzerinden değil bir yıla tekabül eden 365 gün üzerinden yapılmaktadır. Dolayısıyla 360 gün üzerinden hesaplanması hatalıdır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2013/38287 esas, 2014/1455 sayılı 04.02.2014 tarihli kararında, işçi işe iade talebiyle dava açmış, davayı kazanmış ancak işveren tarafından işe kabul edilmemiştir. İşe kabul edilmeyen işçinin sonrasında kıdem tazminatı için dava açması durumunda kıdem tazminatı çalışma süresine 4 aylık boşta geçen sürenin de eklenmesi gerekmektedir. Başka bir deyişle, işçinin işten çıkarıldıktan sonraki 4 ay işsiz kaldığı süreler kıdem tazminatı hesaplanırken dâhil edilecektir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 20.03.2020).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2016/11788 esas, 2020/717 karar, 20.01.2020 tarihli kararında aralıksız çalışma olduğu takdirde, kesintisiz çalışma yapıldığının dava dilekçesi ve tanıklarla belirtilmesi gerekmektedir. Aralıksız çalışma olduğunun ispatı işçiye düştüğünden kesintisiz çalışmayı işçi belirtmek zorundadır. İşçinin

kıdem hak edebilmesi için en az bir yıl kıdem şartı olması gerekir. İşveren kötü niyetli davranarak bir yıl dolmadan işçiyi iş yerinden çıkarmaktadır. Bu durumda kıdem tazminatı yanında işçi, kötü niyet tazminatı da talep edebilir (Süzek, 2013, s. 748). İşçinin çalışması işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında kasıtlı olarak bir yılın altında gösterilebilmektedir. Bu durum işçi açısından kötü niyet tazminatını doğurmaktadır (Erdal, 2008, s. 60).

Tarafların iş ilişkisinin kurulması yönünde yaptıkları ön görüşme ile iş sözleşmesinin imza tarihi çalışma süresini başlatmamaktadır. Çalışma süresi fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarihte başlamaktadır. Yargıtay'a göre, işçinin istirahat raporunun 6 haftayı geçmesi durumunda kıdem tazminatı hesaplanmasında bu sürenin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Ayrıca yine Yargıtay'a göre tutuklulukta ve hükümlülükte geçen süreler kıdem tazminatının esas süresinde dikkate alınmamaktadır. İşçinin iş ilişkisi devam ederken kıdem tazminatı adı altında bir ödeme var ise bu ödeme avans niteliğindedir. Avansa yasal faizde eklenerek mahsup edilir (Çil, 2016, s. 952). İşçi, işverene ait aynı işyeri ya da değişik iş yerlerinde çalışmış ise bu süreler birleştirilir (Bozkurt, 2001, s. 787).

Mevsimlik ya da kampanya işlerinde çalışanlar askı dönemleri kıdem sürelerine eklenmeden tam yıl süreleri için kıdeme hak kazanırlar. Çıraklıkta geçen süreler Sosyal Sigortalar Kurumunca yaşlılık aylığı hesabında hizmet süresinden sayılmaz. İşçi farklı kurumlarda çalışmış ise geçen sürelerin toplamı üzerinden son kamu kuruluşunca kıdem tazminatı ödenir (Günay, 2016, s. 383).

İşçinin ölümü söz konusu ise işçinin vefat ettiği gün kıdem süresinin sonudur. İşçinin kıdem süresinin başlangıcı önemli olduğu gibi sonu da hesaplama yapılırken önem arz etmektedir. Bildirimli bir iş akdi söz konusu ise bildirimin yapıldığı tarih kıdem süresinin sonudur. Bildirim söz konusu olmayıp derhal fesih yapılmış ise bu, feshin yapıldığı tarihtir. İş akdinin askıya alındığı durumlar örneğin tutukluluk gibi durumlar kıdeme dâhil edilmemektedir. Ancak işçinin çalışması devam ettiğinden görüş olarak kıdem tazminatı hesaplamalarına dâhil edilmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararlarında da kısmi süreli çalışan işçi için tazminat hesaplanırken saat veya hafta hesaplaması yapılmadan iş akdinin başlangıç ve sona erme tarihleri arasında fark göz önünde bulundurulmaktadır. Tam süreli çalışmalarda da iş akdinin

başlangıcı ve bitiş süreleri göz önünde bulundurularak tam gün şeklinde hesaplanır. İşçinin aynı işyerinde çalışmaya devam edip farklı tarihlerde işten çıkarılıp kıdem tazminatı ödendiği ve fesihden sonra tekrardan iş akdinin yenilendiği durumlarda Yargıtay kıdem tazminatının tüm çalışma süreleri üzerinden hesaplanarak ve ödenen kıdem tazminatı yönünden yasal faiz uygulayarak düşürülmesi kanaatindedir. İş yerlerinde intikal ya da devir söz konusu ise işçinin kıdemi hesaplanırken işyeri veya iş yerlerindeki hizmet akitlerinin toplamı üzerinden hesaplama yapılır. İşçinin borçlanılan muvazzaf askerlik sürelerinin de kıdeme dâhil edilmesi gerekir (Süzek, 2013, s. 750).

2.1.2. Yasada Belirli Nedenlerle İşin Son Bulması

İşçinin iş akdinin feshi 1475 sayılı İş Kanunu madde 14'e göre olabileceği gibi, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan derhal fesih hakkı, usulsüz fesih, geçerli ya da geçersiz fesih nedenleri ile de mümkündür. Aşağıda başlıklar halinde iş akdinin belirli nedenlerine tek tek değinilecektir. 1475 Sayılı İş Kanununa göre, belirli nedenlerle ve bir yıllık kıdemi bulunan işçi, iş akdini feshedebilir.

2.1.2.1. 1475 Sayılı Kanuna Göre İşçinin Feshetmesi İle İşin Son Bulma Halleri

İşçinin ölümü, kadın işçinin evlenmesi, erkeğin muvazzaf askerlik nedeniyle iş akdinin fesih etmesi, emeklilik nedeniyle iş akdinin fesih edilmesi, İş Kanunu göre işçinin derhal fesih hakkı bulunmaktadır.

2.1.2.1.1. İşçinin Ölümüyle İş Akdinin Sona Ermesi

İşçinin vefat etmesi durumunda 1475 sayılı İş Kanunu madde 14/f 'ye göre, kıdem tazminatı hakkı ortaya çıkar. İş akdi ölüm ile beraber sona ermektedir. 1475 sayılı İş Kanunu madde 14'e göre, işçinin ölmesi halinde kanuni mirasçıları da kıdem tazminatını talep edebilir. Ölüm halinde sadece yakınları değil de kanuni mirasçılar da kıdem tazminatı talep edebilir (Erdiner, 2004, s. 155).

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/17251 esas, 2009/14005 25.06.2019 tarihli kararına göre, işçinin ölümü nedeniyle kanuni mirasçılar kıdem tazminatı talep edebilecektir. Kıdem tazminatını kanuni mirasçılar talep edebildiği halde atanmış mirasçılar talep edememektedir. Kanuni mirasçıların kıdem tazminatına hak

kazanabilmesi için işçinin iş akdinin ölüm nedeniyle sona ermesi yeterlidir. Ölümün niteliği ya da ölüm nedeni yasada kıdem tazminatına hak kazanma koşullarında belirtilmemiştir. Üçüncü kişilerin işçinin ölümüne sebep vermesi, intiharı veya işçinin hastalık nedeniyle ölmesi durumunda kanuni mirasçılar kıdem tazminatı talep etmeye hak kazanır (Süzek, 2013, s. 759).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1999/19876 esas, 2000/2415 sayılı kararına göre, işçinin çalıştığı kamu kurumlarında kıdem tazminatı hesaplanırken tüm çalışmalar birleştirilerek hesaplanmalıdır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 05.04.2020).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1999/19876 esas, 2000/2415 karar numaralı kararına göre, ölen işçinin ölüm aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanması durumunda işçinin mirasçılarına son kamu kuruluşu işvereni tarafından kıdem tazminatı ödenir (Karakaş, 2016, s. 433).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu madde 440'a göre, işçinin ölmesiyle sözleşmenin sona erdiği, ergin olmayan çocuğuna, eşine, bakmakla yükümlü olduğu kimselere beş yılın altında bir kıdemi varsa bir aylık, beş yılın üzerinde kıdemi varsa iki aylık ücret tutarında ödeme yapılır. Medeni Kanun madde 32 gereğince, işçinin gaipliği durumunda da eş, ergin olmayan ve bakmakla yükümlü olan kişiler ölüm tazminatı talep edebilir (Erdiner, 2004, s. 158).

İşçinin sağ kalan eşi, ergin olmayan çocukları ya da bakmakla yükümlü olduğu kişilere ödenen ölüm tazminatı kıdem tazminatından farklıdır. Zira ölüm tazminatı Türk Borçlar Kanununda, kıdem tazminatı İş Kanununda düzenlenmiştir. Kıdem tazminatında iş yerinde bir yıllık çalışmanın olması gerekirken, ölüm tazminatı için bir yıldan az hizmet sözleşmesinde dahi ölüm tazminatı ödenir. Kıdem tazminatını mirasçılar talep edebilmekte iken, ölüm tazminatı sağ kalan eş, ergin olmayan çocuklar ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere ödenmektedir. Eğer sağ kalan eş, ergin olmayan çocuklar yok ise bakmakla yükümlü olan kişilere ölüm tazminatı ödenir. Birbirinden farklı tazminat ve tazminat koşulları bulunduğundan hem kıdem tazminatı hem de ölüm tazminatı birlikte istenebilir. İşçinin ölmesi durumunda kıdem tazminatı talep edilecekse ölüm ya da gaipliğe ilişkin kararı ve nüfus kayıtlarının kesinlikle dilekçeye eklenmesi gerekir. İş akdi sözleşmesinde

işçinin ya da işverenin ölümü sonucunda iş akdi sona ermesi kuraldır. İş akdinin sona ermesi ile işçi zarara uğrayacak ise, Borçlar Kanununa göre, işçi işverenin mirasçılarından makul bir tazminat talebinde bulunulur (Süzek, 2013, s. 517).

2.1.2.1.2. Kadın İşçinin Evlenmesi Nedeniyle İş Akdini Feshetmesi

1983 yılında yapılan değişiklikle 1475 Sayılı İş Kanununa göre, kadın işçi evlenmesi nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Kadının bir ya da daha fazla evlilik yapmış olması kıdem tazminatı almaya engel değildir. 1475 sayılı İş Kanunu madde 14'te kadın işçi, kendi rızası ile evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde işine son vermesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. (Özkan, 2021, s. 1120).

Kadının evlenmesi durumunda kıdem tazminatının doğabilmesi için,

- Kadının işçi olması,
- Kendi rızasıyla evlenmesi nedeniyle işine son vermesi,
- Evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde işine son vermesine karar vermesi gerekir.

Belirli süreli ya da belirsiz süreli iş sözleşmelerinde kadın işçi, bir yıllık çalışmasının bulunması halinde kıdem tazminatı talep edebilir (Karakaş, 2016, s. 432).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/365 esas, 2005/30290 karar numaralı kararında işçi, evlenme izni bitmeden davacının iş yerine gelmeyip iş akdini feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanmaktadır (Karakaş, 2016, s. 433).

Medeni Kanun hükümlerine göre evliliğin gerçekleşebilmesi için nikâh kıyılması şarttır. Kadının, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmiş olması gerekir. Bir yıllık süre hak düşürücü süredir. Evlilik için sözleşmeyi feshetmesi ya da kıdem tazminatı almak için boşanması ve sonra tekrar evlenmesi gibi durumlarında kıdem tazminatına hak kazanamaz. Kadın evlenmeden önce iş akdini feshetmeyecektir (Mollamahmutoğlu vd., 2014, s. 1122).

1475 sayılı İş Kanununa göre, işçi kadın evlenecek ise evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde işverene başvurmalıdır. Evlilik öncesi iş akdinin

feshedilmesi haksız fesih durumunu oluşturur. Resmi evlilik gerçekleştikten sonra kadın işçi tarafından iş sözleşmesi feshedilmelidir. Feshin yazılı ya da sözlü olması sadece dava açarken ispat kuralında gerekli olacaktır. Ayrıca, feshin önel sürelerine uygun olması da gerekmez. Dava açarken aile cüzdanı örneği ve kimlik fotokopisi gerekmektedir (Ocak, 2018, s. 100).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 12.10.2016 tarihli, 2014/9-1136 esas, 2016/968 kararı, kadın işçinin resmi evlilik işlemleri tamamlandıktan sonra işverene başvurarak kıdem tazminatına hak kazanacağına ilişkindir. Kanunda, kadının evlenmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağını düzenlenmiş iken, erkeğin evlenmesine ilişkin bir düzenleme yoktur. Bu durumda erkeğin evlenerek iş akdini feshetmesi kıdem tazminatı hakkını doğurmaz. Kadın işçi evlendiğini işverene bildirdiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 16.04.2020).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2012/26431 esas, 2014/27565 karar, 22.09.2014 tarihli kararında ilke kararı gereğince kadının evlenmesi sonucu kıdem tazminatına hak kazanması içtihatlaşmıştır. Buna göre, kadının evlendikten sonra işten ayrılıp başka bir iş yerinde çalışması durumunda kadın işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Kadının evlenmesi durumunda fesih hakkının nedeni toplumsal sorumluluk, çalışma hayatının evlilik ile birlikte yürütülemeyeceği, kadının aile ile ilgili önemli görevleri, evlilik ile beraber kadına verilen yeni görevler, yeni görevlerin yerine getirilmesi noktasında olumlu sonuçlar doğuracağı gibi nedenler kadının kıdem tazminatı hakkı olduğu ilke kararında tartışılmıştır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 16.04.2020).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kadının evlenmesi ile kıdem tazminatı hakkına ilişkin kadının toplumsal sorumluluğu, kadına evlilik ile beraber yüklenen görevler, aile birliğine ilişkin kadının sorumlulukları ve evlilik ile beraber gelişen sorumluluklara adapte olması için verilen kıdem tazminatı, uluslararası sözleşmelere ilişkin kadına yönelik şiddet ve insan haklarında belirtilen hükümlere aykırıdır. Öncelikle kadının evlenmesi ile beraber bazı zorluklar yaşanabilir, ancak aile birliğinin sağlayıcısı sadece kadın değildir. Erkeğin de bu konuda sorumlulukları vardır. Ev içi sorumluluklar kadın ve erkek içinde aynıdır ve bu sorumluluklara eşit

olarak katılım sağlanmalıdır. Kadın evde oturmalı veya yeni gelişen sorumluluklara ayak uydurmalı anlayışı kadını iş hayatından geri çekmektedir. Bu hususta ilke karar, kadının evlenmesi ile sorumlulukların artmasına ilişkin gerekçeye CEDAW (Uluslararası Kadına Yönelik Şiddeti Önleme Sözleşmesi) ve İstanbul Sözleşmesi'ne aykırıdır. Yargıtay'ın bu tür yaklaşımı kadının siyasi ve hukuki kazanımlarına engel olmaktadır. Bu nedenle Yargıtay'ın bu ilke kararına katılmak pek mümkün değildir.

Kadın işçinin evlenmesi ile işten ayrılması durumunda bir yıl içinde kıdem tazminatına hak kazanması, mülga 743 sayılı Medeni Kanunun 159. maddesi ile bağlantılıdır. Kadın işçinin çalışma izni erkeğe bağlıdır. Erkek eş, kadının çalışmasını istemediği takdirde kadın çalışmamaktaydı. Bu nedenle 1475 Sayılı İş Kanununa eklenen kadının evlenmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanılması, erkek eş kadının evlendikten sonra çalışmasını istemediğinde kadının kıdem tazminatını alabilmesi içindir. 1991 yılında Medeni Kanunun 159.maddesi yürürlükten kaldırılarak Türk Medeni Kanununa madde 192 getirilmiştir. Türk Medeni Kanunu madde 192 açıkça “eşlerden her biri meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir.” şeklinde belirtmektedir. Bu düzenlemeye rağmen 1475 Sayılı İş Kanunu maddesinde kadının evlenmesi ile kıdem tazminatı hakkı halen korunmaktadır (Özkan, 2021, s. 1137).

İşçi evlilik nedeniyle iş akdini feshederken bildirim sürelerine uyma zorunluluğu yoktur. Kadın işçi evlilik sebebiyle iş akdini feshettikten ve başka iş yerine geçtikten sonra evlilik nedeniyle iş akdinin feshine bağlı olarak kıdem tazminatı talebinde bulunabilir. Bu durumda kadın işçinin aynı işyerinde çalışması sonlandıktan sonra kıdem tazminatı talep edilebilir (Günay, 2016, s. 385).

2.1.2.1.3. Muvazzaf Askerlik Nedeniyle İşçinin İş Akdinin Feshi

1475 sayılı İş Kanunu madde 14'te, işçinin iş akdini feshetmesi askerlik görevine ilişkin ise bu durum da işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Başka bir deyişle, işçi iş akdini askerlik nedeniyle feshediyorsa kıdem tazminatı hakkı doğar. İşçinin askerlik nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanması için;

- Askerlik görevi için iş yerinden ayrılması,
- Askerliği yapmak için birliğe teslim olması gerekmektedir.

Bedelli askerliğe ilişkin 1111 Sayılı Kanun geçici madde 55’te, “Bu maddeden yararlananlar temel askerlik eğitimi süresince çalıştıkları işyeri, kurum ve kuruluşlar tarafından aylıksız ve ücretsiz izinli sayılırlar" demektedir. Maddeden de anlaşılacağı üzere bedelli askerlik nedeniyle askerlik görevi yapan işçinin askerlikte geçen süreleri askıdadır. O süre içerisinde işçi işten çıkarılamaz. İşveren tarafından işten çıkarıldığı takdirde işverenin haksız feshi söz konusudur. Bu durumda işçi kıdem tazminatı talep edebilir. İşçi bedelli askerlik nedeniyle işine son veremez. Bedelli askerlik nedeniyle işine son veren işçi, kıdem tazminatına hak kazanmaz (Taşdemir, 2020, s. 3120).

Suruç Asliye Hukuk Mahkemesi 2017/271 esas, 2018/258 karar, 21.03.2018 tarihli kararında özetle; davacının 20/01/2015 tarihinden itibaren şirket bünyesinde AFAD Çadıkent Mülteci Konaklama Tesislerinde güvenlik görevlisi olarak çalıştığı, ancak davacının 30/03/2017 tarihinde askere sevk edildiği ve davacının sözlü olarak askere gideceğini belirtip kıdem ve son maaşını talep ettiği halde kendisine olumsuz cevap verildiği ve istifasının istenildiği, davacının da bunun üzerine 20/01/2015 tarihinden itibaren çalışmasına karşılık hak ettiği kıdem tazminatı ve son bir aylık maaşının ve ihtarname masrafının ödenmesi için 30/04/2017 tarihinde noter vasıtasıyla ihtarname çektiği, ancak bu ihtar karşı şirketin kıdem tazminatı konusunda sorumlu olmadıklarını davacının ihtar çekmesine rağmen kıdem ve son maaşını alamadığı anlaşılmıştır. Ancak, 4857 Sayılı İş Kanununda belirtildiği üzere askerlik hizmeti sebebiyle iş sözleşmesinin feshi halinde kıdem tazminatı talep hakkı doğacağı hükme bağlanmıştır. Davacının askere zorunlu olarak sevk edildiğini, kıdem ve çalışmasına rağmen son maaşına hak kazandığını işverene sözlü olarak bildirmesine ve ihtar çekilmesine rağmen çabasının karşılıksız kalması nedeniyle dava açması sonucu görülen davada askerlik nedeniyle iş akdinin feshedildiği anlaşıldığından işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 04.05.2020).

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 2017/221 esas, 2017/2925 karar sayılı kararında özetle; “Dairemizce dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda; davacının, davalı belediyenin hizmet alım sözleşmeleri ile iş aldığı yüklenici şirketler ve son olarak davalı şirket bünyesinde 18.10.2011-26.01.2015 tarihleri arasında önce gündüz bekçisi, sonra gece bekçisi ve fesih

öncesinde de büro personeli olarak çalıştığı, iş akdinin davacı tarafından muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle feshedildiği, 1475 Sayılı Kanunun 14. maddesi uyarınca işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı anlaşılmıştır” demektedir. Dolayısıyla karadan da anlaşılabileceği üzere iş akdini askerlik görevi nedeniyle fesheden işçinin 1475 sayılı Kanunun 4. maddesi uyarınca kıdem tazminatına hak kazanacağı ifade edilmiştir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 07.05.2020).

İşçi, askerlik sonrası işe başlamışsa ve haksız nedenle işten ayrılrsa bile yine de askerlik için ayrıldığı ilk dönem açısından kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. İş akdinin feshi ile askerliğe başlama tarihi arasında da makul süre bulunmalıdır. İşçinin muvazzaf askerlik nedeniyle ihbar öneline gerek yoktur. İş akdini işçi feshetmelidir. Askerlik şubesine sorularak birliğe teslim olup olmadığının sorulması, askerlik nedeniyle ayrıldıktan sonra başka iş yerinde çalışıp çalışmadığı hususlarının mahkemece araştırılması gerekmektedir (Ocak, 2018, s. 19).

İşçinin bedelli askerlik nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı hususu tartışmalıdır. 1475 sayılı İş Kanunu muvazzaf askerliği düzenlemektedir. Muvazzaf askerliğin tanımı 1982 Anayasası madde 72’de tanımlanmaktadır. Kanuna göre vatan hizmeti her Türk’ün hakkı olduğu gibi ödevidir. Vatana hizmet görevi silahlı kuvvetlerde olabileceği gibi kamu kesiminde de nasıl yerine getirileceği kanunda düzenlenmektedir. Kanuna bakıldığında öncesinde 1111 sayılı Askerlik Kanunu iken, 25.06.2019 tarihinde 7179 sayılı Askerlik Kanunu yürürlüğe girmiştir. 7179 sayılı Askerlik Kanununa ilişkin muvazzaf askerlik döneminin süresi 6 aylıktır (Taşdemir, 2020, s. 3100). Bedelli askerliğe ilişkin bir diğer düzenleme ise 7146 sayılı Kanundur. Bu Kanuna göre askere gidecek olan işçiler, bedelli askerliği tercih ettikleri takdirde temel askeri eğitim alırlar. 7146 sayılı Kanunun 55. maddesi gereğince de temel askerlik eğitimi döneminde işçiler aylıksız ya da ücretsiz izinli sayılırlar.

Bedelli askerlik ve muvazzaf askerliğe ilişkin açıklamalar 7179 sayılı Kanunda yer almaktadır. Kanunun 3. maddesinde bedelli askerliğe seçilenlerin belirlenen bedeli ödemesi ve temel askerlik eğitimi yapması şartı ile askerlik hizmetini yerine getirmesi bedelli askerlik olarak tanımlanmaktadır. Bu durumda ülkede bedelli askerlik sürekli hale gelmektedir. Sürekli hale geldiğinden muvazzaf

askerlik gibi de değeriendirilebilir. 7179 sayılı Kanunda muvazzaf askerlik kapsamında bedelli askerlik ve dövizle askerlik de bulunmaktadır. Muvazzaf askerlik nedeniyle iş ahdinin feshedilmesi lafzi olup muvazzaf askerlik kavram olarak bedelli askerliği karşılamamaktadır. Amaçsal yorumu, işçi lehine yorum ilkesiyle birlikte değeriendirildiğinde bedelli ve muvazzaf askerlik 7179 sayılı Kanunda birlikte düzenlenmiş olup aynı amaca hizmet etmektedir. Bu nedenle bedelli askerlik yapan biri tıpkı muvazzaf askerlik yapan biri gibi kıdem tazminatına hak kazanabilir (Taşdemir, 2020, s. 3100).

2.1.2.1.4. Emeklilik Nedeniyle İşçinin İş Ahdini Feshetmesi

1475 sayılı İş Kanunu madde 14'te, bağılı bulundukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla işçi, iş ahdini feshettiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanır (Günay, 2007, s. 85).

İşçi emeklilik(yaşlılık aylığı) veya toptan ödeme almak amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurusu durumunda iş ahdini feshetmesi sonucu kıdem tazminatına hak kazanır. Bu durumda Sosyal Güvenlik Kurumuna işçinin başvurup emeklilik, yaşlılık aylığı veya toptan ödemeye ilişkin belgeyi alarak işverene vermesi durumunda işçi kıdem tazminatı alabilir (Ocak, 2018, s. 105).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/5443 esas, 2017/10499 karar, 14.06.2017 tarihli kararına göre, emeklilikte sigorta süresini dolduran ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçinin yaş koşulunu tamamlamasa dahi sigorta süresi ve gün sayısını tamamlaması halinde emeklilik nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Bu koşulun gerçekleşebilmesi için 3600 gün ve 15 yıl çalışma gerekmektedir. Karardan da anlaşılacağı üzere, eğer ki işçi, 15 yıllık süreyi tamamlamadan iş ahdini feshederse kıdem tazminatını kazanamayacaktır. Ya da iş yerinden ayrıldıktan sonra kıdem tazminatına emeklilik nedeniyle talepte bulunuyorsa tazminata hak kazanamayacaktır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 25.05.2020).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/13250 esas, 2017/3374 karar, 07.03.2017 tarihli kararında, işçinin emeklilik nedeniyle iş ahdini feshettikten sonra başka bir kurumda çalışmaya başladığı ve başka bir kurumda çalışmasından dolayı iş ahdini

emeklilik nedeniyle feshetmesi ile kıdem tazminatı almayacağı ifade edilmiştir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 25.05.2020).

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2016/11365 esas, 2016/8228 karar, 13.04.2016 tarihli kararına göre, emeklilik nedeniyle iş akdini fesheden işçinin, emekliliğe ilişkin belgeyi dosyasında sunması gerekmektedir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2015/34990 esas, 2016/3723 karar numaralı, 18.02.2016 tarihli kararına göre, işçi iş akdini feshederken emekliliğe bağlı olarak feshettiğini belirtmiş, ancak buna ilişkin belgeyi sunmadığı için iş akdini emeklilik nedeniyle feshettikten sonra kurumdan belge istenilmiştir. Karara göre, davalının emeklilik işleminden haberdar olmadığına kabulü gerekmektedir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 21.07.2020).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1977/4625 esas, 1977/6065 karar numaralı, 18/04/1967 numaralı kararında, işçinin kuruma emeklilik ikramiyesi için başvurduğu, hem emeklilik ikramiyesini hem de kıdem tazminatını birlikte istemiş ancak, bu durumda kıdem tazminatının emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği ifade edilmiştir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 21.07.2020).

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 03.02.2020 tarihli, 2017/26823 esas, 2020/1422 karar numaralı kararına göre, işçinin evlilik, emeklilik, yaşlılık aylığı, toptan ödeme ve kadının evlilik nedeniyle bir yıl içerisinde işverene bildirmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmiştir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 11.08.2020).

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/27701 esas, 2020/630 karar ve 20.01.2020 tarihli kararına göre emeklilik sebebiyle iş akdini feshetmek isteyen işçi, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlamışsa yaş şartını yerine getirmese bile emeklilik nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanabilir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 11.08.2020).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2014/26126 esas, 2015/36120 karar numaralı 21.12.2015 tarihli kararına göre, davalı amire hakaret edilmesi ve vardiya amirinin darp edilmesi neticesinde iyi niyet ahlak kurallarına aykırılık nedeniyle haklı feshin olduğu, dolayısıyla haklı feshin ardından işçinin emeklilik nedeniyle iş akdini feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanılamaz. Zira kararda fesih beyanının karşı tarafa ulaşması ile yenilik doğuran bir hak olduğu, bu nedenle

işverenin feshi emeklilik talebinden önce doğduğu için işçinin emekliliğe bağlı olarak kıdem tazminatı talep edemeyeceği belirtilmiştir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 11.08.2020).

Yargıtay ilke kararlarınca, işçinin iş akdini feshedebilmesi için, işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik, toptan ödeme ile emekliliğe hak kazanmış olması gerekir. Ayrıca, emeklilik, yaşlılık veya toptan ödemeye ilişkin belgenin işverene verilmesi gerekir. Kurum ya da sandığa başvurmadan işçinin iş akdini feshedebilmesi için sandığa başvurulması zorunlu tutulmuştur. Bu şekilde işçinin hakkının kötüye kullanılması engellenmektedir. Kurum ya da sandıktan tahsise ilişkin yazının alınması ve bunun işverene bildirilmesiyle işverenin kıdem tazminatı ödeme zorunluluğu doğmaktadır. 4447 sayılı Kanunun 45. maddesine göre, işçinin emeklilik ile yaş koşulu olmasa da prim ödemesi ve gün sayısı yeterli geldiği takdirde emeklilik nedeniyle işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır (Ocak, 2018, s. 111).

Anayasa Mahkemesi ve Danıştay kararları birlikte değerlendirildiğinde, işçiye 30 yıldan fazla fiili çalışmanın sonunda ödenmeyen emekli ikramiyesinin ödenmesi için işçi, Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurmalı ve idari kurum emeklilik ikramiyesini ödemelidir. Aksi takdirde işçi, dava yoluna gittiğinde vekâlet ücreti, yargılama masrafları ve faiz yönünden idari kurum zarara uğramaktadır (Şahlanan, 2016, s. 124).

2.1.3. 4857 Sayılı İş Kanuna Göre İşçinin Derhal Fesih Hakkı

İşçinin derhal fesih hakkını kullanması İş Kanunu madde 24'te belirtilmektedir. Madde 24'e göre, işçi belirli ya da belirsiz süreli iş akdinde iş sözleşmesi bitmeden ya da önel sürelerine uymadan iş akdini feshedebilir. Bunun için fesih önellerine ya da sözleşmenin bitmesine gerek yoktur. Zira Kanun bu hakkı hem işverene hem de işçiye tanımaktadır. İş Kanunu madde 24, işçinin iş akdinin derhal feshini düzenlerken, madde 25'te işverenin kanunda sayılan nedenlerle iş akdinin feshini düzenlemektedir. İş Kanunu madde 24'e göre, işçinin sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık ve zorlayıcı sebepler nedeniyle iş akdini feshetme hakkı vardır. İşveren de aynı şekilde sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık ve zorlayıcı sebepler nedeniyle iş akdini feshedebilir.

2.1.3.1. İşçinin Sağlık Nedenleri İle İş Akdinin Feshi

İş Kanunu madde 24/1 a-b’de sağlık sebepleri ile fesih iki ayrı şekilde düzenlenmiştir. Bu bentlere göre, iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması ve işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren veya başka bir işçi bulaşıcı ya da işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa işçi, sözleşme devam ederken süre sona ermeden derhal fesih hakkını kullanabilir (Süzek, 2013, s. 759).

İş Kanunu madde 24’ün sağlık nedenleri ile iş akdinin feshine ilişkin unsurları şu şekildedir:

- İşçinin sağlığına zarar verecek husus işçinin çalıştığı işin niteliğinden doğmalı ve işçinin sağlığı ve yaşamı bu nedenle tehlike altında olmalıdır. Bu hususta işçinin işine son verebilmesi için işin niteliğinden kaynaklı hastalığa yakalanması gerekir. Zira işten kaynaklı bir rahatsızlık söz konusu değilse işçi, sağlık sebepleri ile iş akdini feshedemez.
- İşçi sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işçiden veya işverenden bulaşıcı hastalık ya da işin niteliğinden kaynaklı bir hastalığa yakalanması durumunda derhal fesih hakkını kullanabilir.

İşçi sağlık sebebiyle iş akdini feshederken sağlık raporu almalıdır. Alınacak olan sağlık raporu tam teşekkülü bir devlet hastanesinden ya da üniversite hastanesinden olmalıdır. Bu hususta sadece bir doktordan alınan sağlık raporu yeterli olmamaktadır. Devlet hastanesi ya da üniversite hastanesinden rapor aldıktan sonra, sağlık sebebiyle iş akdini fesheden işçi, dava açtığında adli tıp kurumuna sevk edilmelidir. İşçinin iş yerinin niteliği, çalışma koşulları, yapılan işler, yapılan işin işçinin sağlığını ve yaşayışını etkileyip etkilemediği adli tıptan alınan raporca tespit edilmelidir (Ocak, 2018, s. 197).

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2018/10513 esas, 2019/9430 karar, 22.04.2019 tarihli kararına göre, işçi sağlık sebebiyle iş akdini feshediyorsa işçinin savunması alınmaz. Sağlık sebebi derhal fesih hakkı olduğundan işçinin savunmasına gerek yoktur. Bu nedenle işçi, çalışması nedeniyle sağlığı ve yaşamı tehlikeye giriyorsa, iş akdini haklı nedenle feshedebilir (Canikoğlu, 2002, s. 204).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/26849 esas, 2018/19505 karar, 05.11.2018 tarihli kararına göre, sağlık sebebiyle derhal fesihlerde işçinin savunmasının alınmasına gerek yoktur. İş yeri hekimleri tarafından sağlığının yerinde olmadığına ilişkin rapor aldırılmış olsa bile rapor yeterli değildir. Kamu hastaneleri tarafından düzenlenecek rapora ihtiyaç vardır. Bu nedenle tam teşekküllü ya da kamu hastanelerinden rapor alınması gerekmektedir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 14.09.2020).

İşçinin çalıştığı işin mahiyetinden kaynaklı olarak sağlığında ciddi zararlar oluşması gerekir. Ancak, oluşan tehlikenin yaşamında sürekli olması gerekmez. Yakın ilişkide bulunan kişilerin bulaşıcı hastalığa yakalanması sebebiyle işçi, işi gereği bulaşıcı hastalığa yakalanan işçi ile yakın temaslı ise bu durum işçinin hastalanmasına yol açabileceği için işçi haklı nedenle iş akdini feshedebilir (Günay, 2016, s. 388).

Belirtilen Yargıtay kararında sağlık kurulu raporunda şizofreni hastalığına yakalanması nedeniyle işçinin çalışması mümkün değilse kıdem tazminatına hak kazanır. İşveren vekilinin işçinin geç gelmesiyle işçiye hakaret etmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır (Karakaş, 2016, s. 420).

İşçinin kimyasal kokulara karşı alerjisi bulunması ve boya işi yapması göz önünde bulundurulduğunda işçi, iş akdini haklı olarak feshedebilir. İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması durumunda iş akdi işçi tarafından feshedilebilir. İşçinin bulaşıcı hastalık taşıyan işveren veya işçi ile çok yakından ya da doğrudan buluşup görüşmesi gerekmektedir. Aksi takdirde çok yakından görüşmesi söz konusu değilse işçi iş akdini feshedemez. Yargıtay kararlarına göre, işçinin işyerinde yaptığı iş ve çalışma ortamı araştırılmalı ve meslek hastalığı ile çalışmaya devam edip etmeyeceği göz önünde bulundurulmalıdır. İşçi bypass ameliyatı geçirdikten sonra çalışmaya devam etmesi durumunda sağlığının zorlanıp zorlanmadığının raporla belirlenmesi gerekmektedir. İşçinin sağlık raporunda ayakta uzun süreli kalmasının sakıncalı olduğu belirtilse de alınacak raporun adli tıp kurumu ya da sağlık raporu olması gerekmektedir (Çil, 2016, s. 188).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/19043 esas, 2018/11718 karar, 24.05.2018 tarihli kararı, “iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması durumunda işin

niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa”, şeklinde kanun hükmüdür. Davacı iş akdini feshettiği sırada davacının çalıştığı, yaptığı iş açısından işçinin ne kadar süre işi yaptığı, yaptığı işte ne kadar sürede ayakta kaldığı, iş sırasında hareketi ne kadar yaptığı ve kullandığı araç gereçlerin neler olduğu tespit edilmelidir. Ayrıca, taraf ve tanıkların bu hususta ifadeleri alınmalı ve gerekirse bunun için hastaneden rapor aldırılmalıdır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 28.09.2020).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/30931 esas, 2015/35528 karar numaralı 15.12.2015 tarihli kararında, makineci olarak çalışan işçi, şef olarak belirtildiğinden makineci olarak ne iş yaptığı ve hangi makineleri kullandığı belirtilmelidir. Yargıtay’ın her iki kararına göre, işçi sağlık sebebiyle işten ayrıldığını belirtirse hastane raporunu da sunmalıdır. Aynı zamanda dava açtıktan sonra da adli tıp kurumundan konuya ilişkin görüşler alınmalıdır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 28.09.2020).

İşçinin sağlık nedeniyle iş akdini feshetmesi için işverenin veya başka bir işçinin verem gibi ağır ve bulaşıcı hastalığa tutulması ve bu hastalığın bulaşması ile beraber iş yerinde yaygınlaşacak ya da tehlike yaratacak bir durumun söz konusu olması gerekmektedir. İşyerinde çalışanların sıkça bir arada bulunması gerekmektedir. İşçiler ya da işveren birbirinden çok uzakta iseler bu durum söz konusu olmaz. İşçinin kendisinin yakalandığı hastalık değil de bu hastalığın kendisine başka işçi ya da işverenden geçmesi önemlidir. Her hastalık bulaşıcı olmadığı için işçinin, şizofreni, kalp, sara gibi hastalıklar nedeniyle iş akdini feshetmesi düşünülemez (Süzek, 2013, s. 711).

2019 yılında Çin’in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve tüm dünyayı saran salgın hastalık, ülkemizde yaygınlık göstermiştir. Birçok iş yeri kapandığı gibi birçok iş yerinde çalışmalar durmuştur. İlk zamanlar oldukça hızlı yaygınlaşan salgın hastalığa karşı devlet birçok önlem almıştır. Ancak, iş yerinde kendisine işveren veya başka bir işçiden virüs bulaşan işçi, İş Kanunu madde 24/1-b’ye göre sağlık sebepleri nedeniyle iş akdini derhal feshedebilir.

İşçi derhal fesih hakkını kullanırken ihbar önellerine uymak zorunda değildir. Sağlık sebebinin ortaya çıkmasını belgelendirmesi ile iş akdini feshedebilir. Feshin

yazılı ya da sözlü olması kanunda belirtilmemiştir. Şekil şartına uyulmadan da iş akdi feshedilebilir. Dava açarken feshin ispatı açısından yazılı olması önemli olabilir. İş Kanunu madde 24/1, işçi tarafından kullanılabilecek fesih hakkıdır (Süzek, 2013, s. 712).

2.1.3.2. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırılık Nedeniyle İş Akdinin Feshi

İşçinin sağlık sebepleri devam maddeleri olan ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle fesih İş Kanununda sayılmaktadır. İş Kanunu madde 24'ün ikinci bendinin a alt bendi gereğince, işveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek ya da gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa, işçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı vardır. Bu durumda iş akdi kurulurken gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek ve önemli esaslı noktalarda doğru bilgi vermemek gibi durumlar işverenin hileli davranmasıdır. İşçi bu noktada iş akdini feshedebilir. İş akdini fesheden işçinin hak düşürücü süreye dikkat etmesi gerekir. İş Kanunu madde 26'da hak düşürücü süre belirtilmiştir. Kanun maddesi, işçi iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davranan işverene karşı, bu davranışın bulunduğu öğrendiği günden başlayarak 6 iş günü geçtikten sonra ve fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamayacağına ilişkindir. Başka bir deyişle, Kanun maddesi işçinin bu hakkını, işverenin davranışını öğrendiği tarihten itibaren 6 günlük hak düşürücü sürede kullanılması gerektiği belirtilmiştir. İş akdi feshini kullanacak taraf işçidir. Davranışın işverenden kaynaklı olduğunu işçi ispatlamalıdır. Gerekli delilleri dosyaya sunması gereken ve işverenin iyi ve niyet ahlak kurallarına aykırı davrandığını ispat etmesi gereken taraf işçidir (Erdiner, 2004, s. 305).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/492 esas, 2016/9213 karar, 12.04.2016 tarihli kararında, işçinin işe girdikten sonra işi dışında başka alanlarda çalıştırılması, görevi dışında çalışma olduğu için işçinin yanıltılmasıdır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 05.10.2020).

İş Kanunu madde 24'ün ikinci bendin b alt bendi gereğince, işveren işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler ve

davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa işçi iş akdini derhal fesih hakkını kullanabilir. Davranışın işçiye karşı ya da işçinin aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde olması gerekir. Ayrıca, işçiye karşı cinsel taciz de derhal fesih için yeterlidir. Dolayısıyla bu hususlar işçiye iş akdini feshetme hakkı verecektir. Aynı zamanda Türk Ceza Kanunu gereğince de suç vasfı oluşabilir. Bu hususta ayrıca ceza açısından gerekli mercilere suç duyurusu da söz konusu olabilir.

Aile üyelerinden kasıt, işçinin kan veya kan bağı olmadan bağlı olduğu kişilerdir. Aile içinde ya da dışında yaşayanları da kapsamaktadır. Evlilik dışı beraber olduğu kadın/erkek bu durumu kapsamaktadır. Şeref ve namus kavramı dar yorumlanmaktadır. Sarf edilen sözlerin ceza kanuna göre suç teşkil etmesi gerekmediği gibi söz ve davranışlar da toplumda anlaşıldığı şekilde esas alınmalıdır. Aşırıya kaçmadan ve mesleğin argosu olarak tabir edilen sözler işçiye iş akdini feshetme hakkını vermez (Günay, 2016,s.389).Şeref ve namusa ilişkin sözleri sarf eden kişi, işveren ya da işveren vekili olabilir. İş yerinde çalışan başka işçinin şeref ve namusa dokunacak sözler sarf etmesi işçiye iş akdini fesih etme hakkı vermemektedir. Yargıtay kararlarında işçinin başka işçi tarafından tacize uğraması ve işverenin de işçiye işten çıkarmayıp servisini değiştirmesi işçi için iş akdinin fesih nedenidir. Ayrıca, işçinin haksız olarak hırsızlık ile itham edilmesi de işçinin iş akdini fesih nedenidir (Çil, 2016, s. 192).

İyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık hallerinin düzenlediği İş Kanunu 24/2-bendine aynı zaman da mobing de girmektedir. Mobbing'in tanımı kanunda belirtilmese de Türkiye Büyük Millet Meclisi raporlarında mevcuttur. Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından sunulan raporda mobbing, 1950'li yıllarda çocuklar için kullanılan bir kavram iken, 1960'lı yıllarda işyerinde uygulanan psikolojik baskı olarak tanımlanmaktadır. Mobbing son zamanlar da iş yerlerinde çalışanın kâbusu olmaktadır. İş yerinde kabalık, şiddet, çatışma mobbing olarak tanımlanmaktadır. Kişiye yönelik psikolojik taciz, işine yönelik tacizler, sosyal yalnızlaşma ve fiziksel gibi nedenler mobbing olarak sayılmaktadır. Sistemli şekilde süreklilik arz eden ve bir sıklıkla çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik hatta fiziksel saldırı olarak

tanımlanmaktadır (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Raporu, 2010, s. 5).

19 Mart 2011 tarihli Resmi Gazetede psikolojik tacizin başka bir deyişle, mobbingin önlenmesine ilişkin genelge mevcuttur. Mobbing'in önlenmesine ilişkin genelgede mobbing, kasıtlı, sistematik olarak belirli bir süre çalışanın küçümsenmesi, hakaret edilmesi, bezdirilmesi ve saygınlığına zarar verilmesi şeklinde ifade edilmiştir. Bu gibi psikolojik tacizlerin önlenmesi hem iş sağlığı güvenliği hem de hem de çalışma hayatı açısından büyük önem arz etmektedir.

İş Kanunu dışında Borçlar Kanununda da işverenin, işçinin mobbinge uğramaması için her türlü önlemi alması gerektiği düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu madde 417'de işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini koruyucu önlemler almalıdır denilmektedir. Psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri almaları gerektiğine ilişkin kanuni madde bulunduğu gibi aynı zamanda işverenin tazmin sorumluluğu da mevcuttur. Mobbing, işçinin haklı nedenle fesih nedeni olup kıdem tazminatı hak edebileceği gibi aynı zamanda manevi tazminata da konu olmaktadır. Dolayısıyla işçi manevi tazminat da talep edebilir.

İşyerinde mobbing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıkırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişi veya kişilere sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir. Hedef alınan kişinin şeref, kişilik, karakter, inanç, değer, yetenek, tecrübe, düşünce, tercih, yaşam biçimi ve kültür gibi yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, çalışanlar önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 31.05.2016 tarihli, 2015/11958 esas, 2016/15623 karar numaralı kararında, Uluslararası Çalışma Örgütüne göre mobbing, işçi ya da işçileri sabote etmek için işverenin işçiye karşı kötü davranış biçimleri olarak tanımlanmaktadır. İşverenin kötü hareketinin devam etmesi ve sık yaşanması gerekir. Sürekli olmayan davranış mobbing değildir. Bu nedenle ara sıra meydana gelmesi

mobbing olarak kabul edilemez. Bu durumda davranışın ağır ya da hafifliğinden ziyade işçinin kişilik haklarına saldırı niteliğinde olması yeterlidir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi vermiş olduğu kararda aynı zamanda ispat külfetinin işverende olduğu bu nedenle davacı açısından kesin delillerden ziyade mobbinge ilişkin olguların yeterli olduğu belirtilmektedir. Bu hususlardan anlaşılacağı üzere işçinin mobbing nedeniyle işine son verdiği anlaşılıyorsa işçi kıdem tazminatına ve aynı zamanda mahkeme kişilik haklarına saldırı olduğunu değerlendirdiği takdirde manevi tazminata da hak kazanır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 27.10.2020).

Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 2018/1357 esas, 2019/811 karar numaralı ve 18.04.2019 tarihli kararında, davacı, iş yerine gittiğinde işvereni tarafından tokatlanarak işten atıldığını iddia etmektedir. Davalı ise devamsızlık yaptığını iddia etmiştir. Şanlıurfa 1. İş Mahkemesi ise devamsızlık nedeniyle işverenin haklı feshinin söz konusu olduğu nedeniyle kıdem tazminatı talebini reddetmiştir. Bölge Adliye Mahkemesi ise kararı kaldırarak şu sonuca varmıştır: İş yerinde kapalı odada davacının tartışma yaşadığı, hakaret ve darp edildiği, davalı ve davacı tanıklarla sabit olduğundan işverenin haksız nedenle ve ihbar önellerine uymadan işçiyi işten çıkarması kıdem tazminatı hakkı doğurur. Her ne kadar işveren devamsızlık yaptığını iddia etse de işçi işveren tarafından hakarete uğraması nedeniyle işten çıkarılmıştır. İşçinin işveren tarafından hakarete uğraması işçi açısından da iş akdi fesih nedenidir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 29.10.2020).

İş Kanunu madde 24'ün ikinci bendinin c alt bendine göre, işveren işçiye veya aile üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse ya da işçiyi veya aile üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve aile üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı, asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa işçi işverenin davranışından kaynaklı iş akdini feshedebilir. Kanun maddesine göre işçi, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davranan işverene karşı, bu davranışın bulunduğu günden başlayarak 6 iş günü geçtikten sonra, fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamayacağına ilişkindir. Kanun maddesi işverenin davranışını öğrendiği tarihten itibaren 6 günlük hak düşürücü

sürenin kullanılması gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda iş akdi feshini kullanacak taraf işçidir. İş Kanunu madde 24'ün ikinci bendin d alt bendine göre, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa işçi iş akdini feshedebilir. Cinsel tacizde bulunan bir işçi ya da üçüncü kişi olabilir. Davranışın iş yerinde olması gerekir. Bu durumda tacizi uygulayanın işine son verilmediği takdirde işçi açısından haklı nedenle fesih söz konusu olur (Eyrenci, Taşkın, Ulucan ve Başkan, 2010, s.237).

Kanun maddesi işverenin davranışını öğrendiği tarihten itibaren 6 günlük hak düşürücü sürenin kullanılması gerektiğini belirtmiştir. İş akdi feshini kullanacak taraf işçidir. Davranışın işverenden kaynaklı olduğunu işçi ispatlamalıdır. Gerekli delilleri dosyaya sunması gereken ve iş akdi feshinin işverenin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı davranışından kaynaklandığını ispat etmesi gereken taraf işçi olacaktır (Erdiner, 2004, s.350).

İş kanunu madde 24'ün ikinci bendi e ve f alt bendi gereğince,

- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa veya çalışma şartları uygulanmazsa işçi iş akdini feshedebilir.

Ücret asgari ücretten az veya toplu iş sözleşmesinden belirtilen miktardan az ise ve tatil ücretleri ödenmiyorsa işçi iş akdini bildirimsiz feshedebilir. Diğer taraftan kasa anahtarının unutulması ve ekonomik güçlükler gibi nedenlerden dolayı ödemenin yapılmaması durumunda işçi iş akdini feshedemez. Makul bir miktar olan avansın ödenmemesi işçi açısından fesih nedenidir. İşverenin işçiye noksan iş vermek suretiyle ücretin düşüklüğü işçinin parça başı çalışmasında söz konusudur (Günay, 2016, s. 392).

İşçiye uzun süre yıllık izin kullandırılmaması ve işçi ücretinin en geç ayda bir ödenmesi yasada belirtilmiş olup, bunun dışında çalışma koşullarının belirlenmesi hukuka aykırıdır. İşçi çalışma şartlarında aleyhe değişiklik yapılması örneğin aşçı

yardımcısı iken bulaşıkhanede çalışması sözleşme şartlarına aykırı olmaktadır (Çil, 2016, s. 196).

2.1.3.3. Zorlayıcı Sebeplerle İşçinin İş Akdinin Feshi

İş Kanunu madde 24'ün üçüncü bendinde, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa işçi iş akdini feshedebilir.

İş Kanunu madde 24'teki üçüncü bendin unsurlarına bakıldığında;

- İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek bir olay olmalı,
- Olay zorlayıcı neden olmalıdır.

Zorlayıcı nedenle iş akdini fesheden işçi, derhal fesih hakkını kullandığından hak düşürücü süreye gerek yoktur. Bir haftadan fazla işin durmasına gerektirecek olay halen devam ediyorsa iş akdi işçi tarafından feshedebilir.

2.1.3.4. Uzaktan Çalışma Yöntemi

Teknolojide yaşanan gelişmeler, işin niteliği, istihdam, rekabet ve korona virüsün yaygınlaşması ile beraber evde tele çalışmanın gerekliliği gibi nedenlerle tele çalışma yöntemi yaygın hale gelmiştir (Kandemir, 2011, s. 29). Uzaktan çalışma yöntemi ile çalışmalarda işveren denetim hakkını kullanırken işçinin anayasal ve yasal haklarını ihlal etmeden ve denge kurarak kullanılmalıdır. Ayrıca, elektronik delillerin de delil olarak kullanılabilirliği gerekmektedir (Okur, 2013, s. 27).

Korona virüsün yaygınlaşması ve kısıtlamalar sürecinde uzaktan çalışma ile birlikte esnek çalışma kavramı da hayatımıza girmiştir. Hukukumuzda esnek çalışmaya ilişkin tam olarak bir düzenleme olmadığından esnek çalışma ya kısmi ya da tam çalışmaya özgülenmiştir. Bu durumda esnek çalışmanın özgülenmesi sınırlanmıştır (Gürkaynak, Karaoğlu ve Uruay, 2013, s. 15).

10.03.2021 tarihinde Uzaktan Çalışma Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Uzaktan çalışma yönetmeliğinin amacı, çalışmanın usul ve esaslarını belirlemek, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanmasının usul ve esaslarını belirlemek ve uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işleri kapsamaktadır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği 4857 sayılı Kanundaki işçileri ve işverenlerini kapsamaktadır. İşçi, iş görme ediminin tamamını ya da bir kısmını uzaktan çalışarak yerine getirir. İşçi, iş görme edimini yerine getirirken ya evde ya da iş yeri dışında çalışabilir. Yazılı ya da teknolojik araçları kullanabilir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Sözleşmesi, işçi ile işveren arasındaki yazılı sözleşmedir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğine göre işçi ile işveren arasındaki sözleşmede;

- Yapılacak işin tanımı,
- İşin yapılma şekli,
- İşin süresi ve işin yapılacağı yer,
- Ücret ve ücretin nasıl ödeneceği,
- İşveren tarafından sağlanan iş araçları ve ekipmanlar,
- İşveren tarafından sağlanan iş araçlarının nasıl korunacağı,
- Özel çalışma şartları varsa onlar yazılır.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliğine göre, çalışılacak yerin mekânı önceden dizayn edilir. Maliyet, işveren ya da işçi ile beraber ortak karşılanabilir. İşveren tarafından kullanılan malzemeler var ise iş listesi tutulur ve özlük dosyasına koyulur.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile iş ilişkisi doğrudan kurulabilir. Var olan iş sözleşmesi, işçi ve işveren kabul ettiği takdirde uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir. İşçi uzaktan çalışma ile ilgili talebi yazılı yapar ve talep 30 gün içerisinde işveren tarafından değerlendirilir. Talep kabul edilirse sözleşme yapılır. Zorlayıcı nedenlerle iş yerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde işçinin onayı aranmadan Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde belirtilen hususlar uygulanır.

Uzaktan çalışma ile birlikte iş yeri ortamı ile işçilerin çalıştığı yer birbirinden ayrılmıştır. İşçi, evden çalışma yöntemi ile çalışırken işçinin özel hayatının ihlal edilmemesi ve kişisel verilerin korunması gerekir. Uzaktan çalışmanın bir diğer zorluğu ise işverenin işçiyi gözetlemesi ve denetlemesinin zor olmasıdır. İşveren işçinin çalışıp çalışmadığını mail yoluyla, sesli mesajlarla ve telekonferans denetleyebilir. Çalışma süresi sözleşme ile belirlenmektedir. Belirlenen süre sunucuya bağlanma süresidir (İnciroğlu, 2020, s. 223).

Uzaktan çalışma (evden çalışma) İş Kanunu madde 14'ün ek fıkrasında belirtilmiştir. Normal iş yerinde çalışan işçi ile evde çalışan işçi arasında fark gözetmeksizin işçiler eşit haklara sahiptirler. İşin niteliği göz önünde bulundurularak işçiyi bilgilendirmek, iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlemler almak ve işçiye gerekli eğitimi vermek gibi sorumluluklar işverene aittir (Terzioğlu ve Usta, 2021, s. 1533).

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ve İş Kanuna eklenen geçici maddeler hep birlikte değerlendirildiğinde eksik kalan hususlarda mevcuttur. Örneğin, çalışma ve dinlenme süreleri, işverenin denetleme sınırı, denetleme esnasında işçiye haber verilip verilmeyeceği, işçinin denetlemeyi kabul etmesi, uzaktan çalışırken fazla mesainin yeniden düzenlenmesi, devamsızlık ve uzaktan çalışma sırasında hangi hallerin iş kazası olabileceği hususları tamamlanmalıdır (Terzioğlu, ve Usta, 2021, s. 1536).

2.1.3.5. Kısa Çalışma Ödeneği

Türkiye'de Covid-19 salgın hastalık nedeniyle birçok iş yeri kapandığı gibi, birçok iş yerinde çalışmalar durdurulmuştur. Dünya üzerinde Türkiye'nin hem taraf olduğu hem de taraf olmadığı uluslararası sözleşmelerde dünyada salgın olduğunda işçi ve işveren açısından alınabilecek tedbirler öngörülmemiştir. Bu nedenle zorlayıcı nedenle kapanan işyerleri açısından bu sürenin bir haftadan fazla devam etmesi durumunda işçi açısından zorlayıcı nedenle iş akdini feshetmesi mümkün değildir. Ancak, işyerinin devam etmesi ve işçinin elinde olmayan nedenlerle işini görememesi zorlayıcı nedenlerle iş akdinin feshini haklı kılmaktadır. Bir hafta içerisinde işveren kısa çalışma ücreti ödeyeceğinden bu süre içerisinde işçi, zorlayıcı nedenlerle iş akdini feshedemeyecektir. Bu durumda zaruri durumun bir haftadan fazla uzaması, İş Kanunu madde 40'a göre bir hafta her gün ücretinin yarısının verilmemesi ve kısa çalışma ve nakit avans ödeneğinden işçinin yararlanmaması gibi nedenlerle zorlayıcı nedene bağlı olarak kıdem tazminatına hak kazanabilir. Son çıkan düzenlemelerden anlaşılacağı üzere kısa çalışma ücretini kabul eden işçi üç ay içerisinde fesih hakkını kullanamaz.

7244 sayılı Kanun, 07.04.2020 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Çıkan Kanun Covid-19 salgınının ekonomik ve sosyal hayata etkilerinin azaltılması hakkındadır. 7244 sayılı Kanuna göre:

- İş yerinin kapanması,
- İşe gidememe,

Salgın hastalık nedeniyle alınan idari tedbirler sonucunda iş yerine gidememe zorlayıcı neden olarak değerlendirilmektedir. 7244 sayılı Kanunun 9. maddesi ile zorlayıcı nedenlere ilişkin düzenlemede 4857 sayılı İş Kanuna geçici olarak madde eklenmiştir. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 ay süreyle iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırı haller dışında iş akdi işveren tarafından fesih edilemez. Bu madde yürürlüğe girdiği tarihten itibaren işveren, üç aylık süreyi geçmemek üzere tamamen ya da kısmen işçiyi 3 aylık ücretsiz izne ayırabilir. Ücretsiz izne ayrılan işçi, iş akdini haklı nedenle feshedemez. Bu kanuna aykırı davranan işçi ve işveren hakkında idari para cezası verilir.

7244 sayılı COVID-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile beraber işverenler açısından 17 Nisan 2020 tarihinden başlayarak 17 Temmuz 2020 tarihine kadar iş akdini fesih yasağı getirilmiştir. Düzenlemeye göre, bu süre Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 6 ay daha uzatılabilecektir. İşçinin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık halinde iş akdi feshedilebilecektir. İşveren fesih yasağına rağmen işçiyi işten çıkardığı takdirde 4857 sayılı İş Kanunu geçici madde 10'a göre idari para cezasına çarptırılacaktır.

İşçi salgın hastalığı esnasında İş Kanunu madde 17'ye bağlı olarak işten çıktığında kıdem tazminatına hak kazanmayacağı gibi ihbar tazminatı ödemek zorunda kalabilir. İş yerinde işçinin Covid-19'a yakalanması bir iş kazası olarak değerlendirilmektedir. Bu durumda sosyal ve iş güvencesinin olmaması nedeniyle iş akdini feshedebilir. İşveren iş yerinde yeteri kadar önlem alamıyor ve işçiler Covid-19'a yakalanıyorsa işçi, sağlık sebebiyle iş akdini feshedebilir. Fesihten önce durumu iş sağlık ve güvenlik kurulu ya da işverene bildirilmelidir. İşçinin talebinin haklı olması durumunda gerekli önlemler alınmalı ya da alınmadığı takdirde işçi, iş akdini kanun hükümlerine göre feshedebilir (Keser, 2020, s. 70).İşveren işçilere fazla mesai yaptırmıyorsa, kısa ve esnek çalışma programı uyguluyorsa, işçilere salgın süresince

yıllık izin kullanıyorsa ve yeni iş alımı durmuş ise bu tedbirlere rağmen iş yerini kapatmak zorunda kalıyorsa bildirimli olarak iş akdini feshedebilir. Bu durumda işçi, kıdem tazminatına hak kazanır (Keser, 2020, s. 78). Salgında işçinin yaşadığı yerin karantinaya alınması zorlayıcı nedendir. Bu durumda işyeri bir haftadan fazla çalışmıyorsa, işçinin işyerine gelmemesi işveren açısından zorlayıcı neden olarak değerlendirilerek bildirimsiz fesih söz konusu olur (Keser, 2020, s. 82). 17.04.2020 tarihi itibarıyla işveren, İş Kanunu geçici madde 10 ile işçiyi ücretsiz izne gönderebilir. İşçinin haklı sebebe dayanarak iş akdi feshi verilemeyeceği gibi işçi kıdem tazminatı hakkını da kaybetmektedir. İşveren geçici maddeye göre işçiyi ücretsiz izne çıkarabilir. Bu süre zarfında işçi günlük 39,24 TL nakti ücreti işsizlik maaşından alabilmektedir (Keser, 2020, s. 89). İşçi kısa çalışma ödeneği almadan önce aylık ücrete ilişkin iş akdini feshedebilir (Keser, 2020, s. 67).

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2018/5018 esas, 2019/2931 karar numaralı 15.04.2019 tarihli kararında, iş kazası gerçekleştiğinde olayın etkisinin hemen görülmeyebileceği zaman içerisinde etkisini gösterebileceği ifade edilmiştir. Zarar derhal gerçekleşebileceği gibi gazdan zehirlenme olayında olduğu gibi sonuçlar sonradan da meydana gelebilir. Bu bağlamda somut olayda tır şoförü olan davacı, Ukrayna'ya işveren tarafından sefere gönderildiği, Türkiye'ye tekrar giriş yaptıktan sonra, Adli Tıp Kurumu raporunda H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği, davacının seferden döndükten sonra H1N1 virüsünün belirtilerine ilişkin hastaneye giderek şikâyetinin olduğu, Ukrayna'da virüsü kapıldığı belirlendiği, bu virüse bağlı olarak sonradan ölümünün gerçekleşmesi iş kazası olarak tanımlanmıştır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 16.11.2020).

Covid-19 salgın hastalığının Türkiye'de yaygınlaşması ve işçilerin halen korunaksız olarak işlerine devam etmesi gibi nedenler işçinin salgına yakalanma riskini artırmaktadır. İşverenin işyerinde hiçbir önlem almadan işçileri çalıştırdığı göz önünde bulundurulduğunda, işçi işyerinde Covid-19 salgınına yakalanması durumunda iş akdini feshedebilir. Bu durumda işçi Yargıtay 21. Hukuk Dairesi kararından anlaşılabileceği üzere işyerinde Covid-19 salgın hastalığına yakalandığını tespit ettiği takdirde başka bir deyişle, sağlık raporu ile işyerinde salgına yakalandığını tespit ettiğinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

2.1.4. 4857 Sayılı İş Kanuna Göre İşverenin Derhal Fesih Hakkı

İşveren 4857 sayılı İş Kanununa göre sağlık nedeniyle, iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık ve mücbir sebeplerle iş akdini derhal fesih etme hakkı bulunmaktadır.

2.1.4.1. Sağlık Nedenleriyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı

İş Kanunu madde 25, birinci bendin a ve b bentlerinde süresi belirli ya da belirsiz olmasına bakılmaksızın,

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması ya da engelli hale gelmesi durumunda bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,
- İşçinin yakalandığı hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurulunca saptanması durumunda işveren iş hakkını fesheder.
- Belirtilen sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki ihbar önelleri bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74'üncü maddedeki doğumdan önce sekiz hafta, doğumdan sonra sekiz hafta başka bir deyişle, toplamda 16 haftalık sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez (Mollamahmutoğlu, 2008,s.790)

İşçinin hastalığa yakalanması ya da engelli hale gelmesi kendi kusurundan olmalıdır. Örneğin, işçinin derli toplu olmayan yaşantısına bağımlılığı ve kahvehane kültürü olabilir. İşçinin tedavisinin imkânsız olan bir hastalığa yakalanması işveren açısından haklı nedenle fesihtir. Bu hastalığına ilişkin sağlık raporunun olması gerekir. Yargıtay kararlarına göre, işçinin yapmış olduğu devamsızlığın 6 haftalık süreyi geçtiği ve alınan raporların zincirleme olduğu durumda işverenin iş akdini feshetme hakkı vardır. Somut olayda lahmacun ustasının Hepatit B'ye yakalanması ve hastalığın tedavi edilmeyecek nitelikte olup olmadığı ve iş yerinde çalışmasında

sakınca bulunup bulunmadığı muhakkak sağlık kurulunca değerlendirilmelidir (Çil, 2016, s. 643).

2.1.4.2. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırılık Nedeniyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı

İş Kanunu madde 25, ikinci bendin alt bentlerine göre, iyi niyet ve ahlak kurallarına uymayan işçinin iş akdi, derhal fesih hakkı kullanılarak feshedilebilir. Bu haller:

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek ya da gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltmasıdır. İşin niteliğine göre işe alınan işçi, alındığı işe göre vasıf taşımıyorsa işvereni yanıltmamalıdır. İşveren bu durumda işçiyi işten çıkarabilir. İşçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.
- İşçinin, işveren ya da bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması durumunda işveren işçinin iş akdini kıdem tazminatı vermeden feshedebilir.
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması durumunda işveren bunu öğrenir öğrenmez hiçbir bildirim gerek kalmadan işçinin iş akdini feshedebilir. İşçi bu durum da kıdem tazminatı talep edemez.
- İşçinin işverene ya da onun aile üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş ya da uyuşturucu madde almış olarak gelmesi veya işyerinde bu maddeleri kullanması durumunda işveren iş akdini derhal feshedebilir.
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak ve işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması durumunda işveren, iş akdini kıdem tazminatı ödmeden feshedebilir.
- İşçinin işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi durumunda işveren iş akdini feshedebilir.

İşçinin 7 günden fazla hapisle cezalandırılan suçu işyerinde işlemesi gerekmektedir.

- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi halinde işveren, iş akdini derhal feshedebilir.

Kanunda doğruluğa ve bağlılığa uymayan bazı davranışlar örnek olarak sayılmıştır. Bunlar işverenin güvenini kötüye kullanması ve hırsızlık gibi davranışlardır. Yargıtay kararlarında da bazı haller sayılmaktadır. Bunlar; sahte belge düzenlemek, işverenden izin almadan rakip kurumda çalışmak, işe gelmeden devam çizelgesini imzalamak ve bankada çalışan işçinin alacak borç ilişkisine girmesi gibi nedenlerdir (Çil, 2016, s. 589).

İşçinin devamsızlığı ispat konusunda mahkemeleri de zorlamaktadır. İşçinin fesih tarihi ile işverenin devamsızlığa ilişkin düzenlediği tutanaklar arasında değerlendirme yapılırken tarafların karşılıklı olarak belirtilen tarihlerde ihtarnamenin düzenlenip düzenlenmediği, işçinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikâyetle bulunup bulunmadığı, kısa süreli de olsa işe girip girmediği ve tanık beyanları ile tutanak müzminlerinin tutanağı doğrulayıp doğrulamadığı ile durum saptanmalıdır. Yargıtay’a göre fesihten sonraki tutanaklara itibar edilemez. İşçinin işe gelmediği günler için işverenin çağrı yapması zorunlu değildir. Bu durumda işverenin yapması gereken işçinin devamsızlığı durumunda işe neden gelip gelmediğine ilişkin savunma almasıdır. Bunun için de ihtarname göndermelidir (Çil, 2016, s. 618).

İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, iş yerindeki bekçinin uyuması, görev yerini bırakıp gitmesi, kâğıt fabrikasında işçinin sigara içerek yangına sebebiyet vermesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda işveren işçinin iş akdini feshedebilir. Derhal fesih hakkını kullanan işveren kıdem tazminatı ödemedi iş akdini sonlandırabilir (Çil, 2016, s. 616).

2.1.4.3. Zorlayıcı Nedenlerle İşverenin Derhal Fesih Hakkı

İş akdinin belirli ya da belirsiz süreli olduğuna bakılmaksızın işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması durumunda işçinin kıdem tazminatını vererek işçinin iş akdi feshedebilir.

7244 sayılı Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile birlikte işverenler açısından 17 Nisan 2020 tarihinden başlayarak 17 Temmuz 2020 tarihine kadar 3 aylık iş akdini fesih yasağı getirilmiştir. Düzenlenen fesih yasağı süresi Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 6 ay daha uzatılabilecektir. İşçinin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık halinde iş akdi feshedilebilecektir. İşveren, fesih yasağına rağmen işçiyi işten çıkardığı takdirde 4857 sayılı İş Kanunu geçici madde 10'a göre idari para cezasına çarptırılacaktır.

2.1.4.4. İşçinin Gözaltına Alınması ya da Tutuklanması Durumunda İşverenin Derhal Fesih Hakkı

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki ihbar önellerine ilişkin bildirim süresini aşması durumunda işveren, işçinin iş akdini feshedebilir.

Bildirim önelleri madde 17'de düzenlenmiştir. Buna göre hizmet süresi 6 aydan az sürmüş işçi için 2 hafta, 6 ay ile 1,5 yıl arasında ise 4 hafta, 1,5 yıldan 3 yıla kadar sürmüş ise 6 hafta ve üç yıl üzerinde ise 8 hafta olarak belirlenmiştir. İşçi, iş yerinde 3,5 yıl çalışmışsa tutuklanma süresi en fazla $8 \times 7 = 56$ gün olabilecektir. İşçi 57 gün tutuklu olması durumunda ihbar önellerini aştığından ihbar tazminatına hak kazanmamakta ancak, kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. İşçinin tutuklu kaldığı süre 55 gün olsaydı işçi ihbar tazminatı da alacaktı. Tutukluluk süresi ihbar önellerini geçtiği takdirde işveren, işçinin iş akdini feshedebilmektedir (Çil, 2016, s. 648).

2.1.5. Geçerli ve Geçersiz Nedenlerle Fesih

4857 sayılı İş Kanunu madde 18'in birinci fıkrasında, belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, bunu işçinin yetersizliği, davranışları ya da işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak yapıyorsa iş akdini feshetme konusunda haklıdır (Çalık, 2005, s. 40).

Geçerli nedenle fesihle dikkat edilmesi gereken husus, bunun haklı nedenle fesih hallerinden farklı olmasıdır. Geçerli nedenle fesihle işveren, iş akdini feshediyorsa fesih hakkını kullanırken derhal fesih hakkı gibi değil de belli kriterlere uygun hareket etmelidir. Geçerli nedenle fesih hakkının haklı nedenle fesihten farklı olmasının sebebi eylemin ağırlığı noktasındadır. Örneğin, işçi sağlık nedeniyle iş yerinden izin almış olsun, izin aldığı gün işlerin en yoğun olduğu güne denk geldiği takdirde işveren işlerinin önemli derecede aksadığını öne sürüp ve bunu da ispat ederek iş akdini feshedebilir (Çalık, 2005, s. 20).

Geçerli nedenle fesih hakkının kullanılması için belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı olarak;

- İşçinin yetersizliği,
- İşçinin davranışları,
- İşyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan durumlar var ise işveren iş akdini feshedebilir. İş akdini fesih sonucu kıdem tazminatına hak kazanılır.

4857 sayılı İş Kanunu madde 18'e göre, sendikal faaliyetlere katılmak, sendika temsilciliği yapmak, mevzuata veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine adli ya da idari makamlara başvurmak, ırk, renk, cinsiyet ve siyasi nedenler gibi ayrımcılık yapmak, iş kazası ya da hastalığı gibi durumlar, işverenin işçiyi işten çıkarması için geçerli neden olamaz. Geçersiz nedenlerle iş akdi feshedilen işçi, işe iade davası açabilir. Mahkeme ya da özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiği takdirde işçinin başvurusu üzerine işveren, işçiyi işe başlatmadığı takdirde en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücret tutarında tazminat öder (Çelik, Canikoğlu ve Canbolat, 2015, s. 100).

Geçerli nedenle haklı neden arasındaki farkı Yargıtay şu şekilde açıklamaktadır: Her olayın sonuçları ve ağırlığı birbirinden farklıdır. Haklı neden ile fesihle taraflar arasında güven temeli sarsılmış ve iş akdinin devam etmesi işveren tarafından çekilmez hale geliyorsa işverenin iş akdini haklı nedenle feshetmesi söz konusudur. İş ilişkisi tam olarak çekilmez hale gelmemekte fakat işin normal işleyişi bozuluyor, işyerinde yapılan iş aksıyorsa geçerli fesih söz konusu olur. İşçinin davranışı, yetersizliği ve verimi ile ilgili nedenlerden kaynaklı ise işçinin yazılı savunmasının alınmasına gerek yoktur. Yargıtay kararında, işçinin savunmasının

alınmaması ve fesih nedenin açık ve kesin olarak belirtilmemesi iş akdini geçersiz kılar. İş sözleşmesi geçerli nedene dayalı olarak feshedilirken makul süre önemlidir. Haklı nedenle fesih hakkı kullanılırken 6 iş günü ve bir yıl olarak belirtilmektedir. Ancak, geçerli neden ile fesihte bu durum söz konusu değildir. Yargıtay geçerli nedene ilişkin fesihte üç ayı geçilemeyeceğini belirtmektedir (İnciroğlu, 2019, s. 105).

2.1.6. Feshin Usule Uygun Yapılmaması Durumunda Kıdem Tazminatı

İşveren, feshi usulüne uygun yapmadığında kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. Bu nedenle 4857 sayılı Kanunun 17. maddesindeki sürelere dikkat edilmesi gerekmektedir. Buna göre belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekmektedir.

İş sözleşmeleri, işi altı aydan az sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından altı hafta, işi üç yıldan fazla sürmüş işçinin bildirimin yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır (Erdal, 2008, s. 155).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATI HESAPLANMASI

3.1.KIDEM TAZMİNATINDA ESASA İLİŞKİN ÜCRETİNİN TESPİTİ

Kıdem tazminatı hesaplanırken öncelikle esasa ilişkin ücretin tespit edilmesi gerekir. Bu nedenle de son ücret kavramı önemlidir. Son ücret, işçinin iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü ve ücrete hak kazandığı en son ücrettir (Akyiğit, 2021, s. 360).

1475 sayılı İş Kanununa göre, kıdem tazminatına ilişkin 14. madde halen yürürlükte olup, 4857 sayılı İş Kanunu 11.madde de yazılı ücrete ek olarak para ile ölçülmesi mümkün veya sözleşme ya da kanundan doğan menfaatler göz önünde tutulur demektedir (Süzek, 2018, s. 788).

Kıdem tazminatına esas ücret bulunurken giydirilmiş ücretler eklenmelidir. Yargıtay, ilave tediye, ikramiye, yakacak ve temizlik malzemesi gibi yardımları ek ücret olarak kabul etmektedir. Banka hesabına yatırılan prim ve ikramiye gibi ücretler ek olarak hesaba alınmalıdır. Özellikle bu ücretler banka yoluyla ödenmelidir (İnciroğlu, 2019, s. 167).

Esasa ilişkin son ücret tespit edilirken, ücret net ise brüte çevrilir ve giydirilmiş ücret bulunur. İşçinin iş akdi süresi içerisinde aldığı ikramiyeler, yemek ücreti, yol ücreti içeresindeyse ve davacı işçi bu ücretleri talep etmiş ise bu ücretlerde hesaplamaya dâhil edilir. İşçinin kıdem tazminatı hesaplanırken son ücret üzerinden hesaplama yapılır. Fesih yapılırken ihbar önelleri söz konusu ise ihbar önellerinin bittiği tarihte iş akdi sona ereceğinden, önelin bittiği tarih kıdem tazminatına ilişkin esas ücrettir. Bildirim öneli tanınmıyorsa ve ihbar tazminatı da tam olarak ödenmemiş ise, işverence yapılan fesihte bildirim öneli sonuna kadar iş yerinde uygulamaya konulan ücret artışından iş sözleşmesi fesih edilen işçinin de yararlanması ve artan ücret üzerinden tazminat hesaplanması gerekmektedir. Tazminata esas ücrette aylık ücretin, saat ücretinin önce 7,5 ile çarpılıp, sonrasında 30 ile çarpılarak bulunmasıdır (Çil, 2016, s. 999).

Tazminata esas ücretin belirlenmesi için işçinin aldığı son ücretin belirli olması gerekir. Genellikle işçilerin ücretleri banka yoluyla ödenir. Eğer ki banka yoluyla bir ödeme söz konusu ise bankaya yatırılan son ücret tazminata esas ücret olarak kabul edilir. Banka yoluyla değil de elden ödeme söz konusu ise özlük dosyasında bulunan ücret bordroları ile banka kayıtları karşılaştırılır. Esas ücret belirlenirken banka kayıtları, ücret bordroları, emsal ücret araştırmaları ile davacı ve davalı tanık beyanları birlikte değerlendirilir ve sonuca varılır. Dosyadan esas ücrete ilişkin bir tespit söz konusu değil ise emsal ücret araştırmalarının ortalamasının alınması gerekir. Örneğin, işçi hangi iş koluna mensup ise o iş kolunun bağlı olduğu emsal ücret örneği dosyaya istenir. İki emsal ücretin ortalaması alınarak kıdem tazminatında esasa ilişkin ücret bulunur. Bulunan ücret aylık giydirilmemiş ücrettir.

Kıdem tazminatı hesaplanırken işçinin çalışma yerindeki hizmet süresi önemlidir. Hizmet sürelerine ilişkin genellikle işveren, işçinin çalıştığını Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmeli ve Sosyal Güvenlik Kurumuna sigortasını yatırmalıdır. Eğer ki işveren sigortayı düzenli yatırıyorsa hizmet süresine ilişkin tespitte Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları delil olarak kullanılabilir. İşçinin Sosyal Güvenlik Kurumuna iş yerinde çalıştığına dair yapılan bildirim eksik ise, iş yerinde aynı sürede çalışan tanıklar, özlük dosyasındaki ücret bordroları ile iş yerinde çalıştığına dair diğer yazılı ya da kayıtlı belgeler dosyaya delil olarak sunulabilir. İşçinin bunun için hizmet tespiti davasını açmasına gerek yoktur. Ancak, işçi iş yerinde çalıştığına dair hizmet tespiti davası açmış ise açmış olduğu davanın sonucu beklenmelidir.

Kıdem tazminatı hesaplanırken işçiden habersiz sigorta primleri yatırılmamış olabilir. Başka şirket ya da kişiler işçinin sigortasını yatırmış olabilirler. Bu durumda işçi, iş yerinde kesintisiz çalıştığını dava dilekçesinde ve delillerde muhakkak belirtmelidir. Kıdem tazminatı hesaplanırken tazminata esas ücret, giydirilmiş ücret ve işçinin hizmet süresi önemlidir.

Kıdem tazminatı hesaplanırken işçinin işe başladığı tarih dikkate alınır. Bu nedenle işçinin işe başlama tarihi önemlidir. İş sözleşmesine imza atıldığı tarihten ziyade iş ilişkisinin kurulduğu fiili başlangıç tarihi esas alınır. İşin son bulunduğu tarih ise derhal fesihlerde feshin bildirildiği tarih, bildirimli fesihlerde ise ihbar önelleri

süreye dâhil edilir. İşçi bir yıllık süreyi aşmış ise işe başlama tarihi ile iş akdinin sonlandığı tarih arasındaki gün sayısı bize kıdem süresini verecektir. Örneğin, ücretsiz izinler kıdem tazminatı esas hizmet süresine dâhil edilmemektedir. Kısmi olarak birden fazla işverenin yanında çalışan işçi, tavan sınırı gözetilmek suretiyle ayrı ayrı çalıştığı süreye denk gelen kıdem tazminatını işverenlerden isteyebilir (İnciroğlu, 2019, s. 160).

3.1.1. Kıdem Tazminatında Giydirilmiş Ücretler

Kıdem tazminatı hesaplanırken giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Önce brüt ücret bulunur. Sonrasında varsa kıdem tazminatına dâhil olan ücretler kıdem tazminatı ücretine eklenir. Asgari geçim indirimi ücretten bağımsız olduğundan kıdem tazminatı esas ücrete dâhil edilmemektedir.

Kıdem tazminatına dâhil olan ücretler; bahşişler, barınma yardımı, bedava alışveriş imkânı, çocuk ve aile yardımı, harcırah, ikramiye, ilave tediye, kapıcı, kira bedeli, lojman imkânı, kâr payı, kontör, kömür, ısınma yardımı, sağlık yardımı, yakacak ve yemek ücretleri ile yol ücretleri gibi ücretler kıdem tazminatı hesaplanırken ücrete dâhil edilir (Ocak, 2018, s. 803).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018/5619 esas, 13418 karar numaralı kararına göre, kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinde sözü edilen çıplak ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler de eklenir. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dâhil edilir. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dâhil olup tazminata esas ücrete dâhil edilir. Kıdem tazminatında genişletilmiş ücret söz konusudur.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2013/4101 esas, 2013/11443 ve 18.06.2013 tarihli kararına göre, asgari geçim indirimi birey veya ailenin asgari geçinebilme düzeyinin toplam gelirden düşürülüp vergi dışı bırakılmasıdır. Vergi ödeme gücü ile fizyolojik varlığını sürdürebilmesi için gerekli vasıtalar sağlandıktan sonra sosyal adaleti sağlanması planlanmıştır. Bu nedenle işverenin yardımı gibi değerlendirilmesi doğru değildir. Bu kapsamda asgari geçim indirimi, işçiye işveren tarafından sağlanan

nakdi bir yardım olarak kabul edilemez. Bu sebeple de tazminata esas giydirilmiş ücretin hesaplanmasında asgari geçim indirimi miktarı işçinin çıplak ücretine dâhil edilemez. Başka bir deyişle, asgari geçim indirimi giydirilmiş ücrete dâhil edilen nakdî hesaplamaya dâhil edilmez (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 29.12.2020).

3.1.2.Kıdem Tazminatı Tavanı

İş Kanunu madde 14'ün 13. fıkrasında kıdem tazminatına ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenlemeye göre, “Toplu iş sözleşmeleri ya da hizmet sözleşmelerinde kıdem tazminat süresinin fazla olması ya da işçinin almış olduğu ücretin fazla olması nedeniyle kıdem tazminatı ücreti miktarı fazla çıktığından kıdem tazminatı tavanı getirilmiştir.”

1475 sayılı Kanunun 14. maddenin 13. fıkrasında en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı içerisinde azami emeklilik ikramiyesini aşamayacağı belirtilmektedir. Bu durumda bireysel iş ve toplu iş sözleşmelerinde kıdem tavanı artırılamayacağı emir hükmüne alınmıştır. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçildikten sonra en yüksek devlet memuru Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığıdır. 01.07.2021 tarihinden itibaren gelir vergisinden müstesna olan kıdem tazminatı tutarı 8.284,51 TL'dir (Akyiğit, 2021, s. 359).

İşçi 14.000 TL ücret alıyor ve yasal tavan 9.000 TL ise işçinin kıdem tazminatı 9.000 TL üzerinden hesaplanacaktır (Akyiğit, 2021, s. 362).Toplu iş sözleşmeleri ya da hizmet sözleşmeleri ile kıdem tazminatı tavanı artırılıyorsa geçersizdir. Kıdem tazminatı tavanını aşarak brüt ücret üzerinden özel sektörler ödeme yapabilir. Ancak, ödenen kısım gelir vergisi ve sigorta primine tabi tutulur. Bu husus cezai yaptırıma neden olabilir. Kamu zararına sebebiyet verildiğinden Türk Ceza Kanunu hükümlerine göre ceza verilir (İnciroğlu, 2019, s. 169).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018/7243 esas, 2018/16457 numaralı kararında kıdem tazminatı tavanının kanunda emredici kural olarak düzenlendiği gibi her ne kadar işçi yararına olsa da tavanı arttıran ya da tümüyle ortadan kaldıran sözleşme hükümlerinin geçerli olmadığını açıklamaktadır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 11.01.2021). Ancak, kanunla aksine imkân veren hallerde tavanın aşılması, geçersizlik sonucunu doğurmaz. Sözleşme ile de tavanın aşılması

mümkündür. 22.10.2003 tarihinde yürürlüğe giren 5004 sayılı Kanunun 10. maddesinde, bazı kurumlar yönünden belli bir süre içinde kendi isteği ile işten ayrılacak olanlara ve işverence iş sözleşmesi belli bir zaman dilimi içinde feshedilmiş olanlara kıdem tazminatının %20 fazlasıyla ödeneceği kurala bağlanmıştır. Ancak, %20 fazlasıyla ödeme yönünde açık kural sebebiyle kıdem tazminatının aşıldığı değerlendirilemez. Yine, 406 sayılı Kanunun geçici 4'üncü maddesine göre, kıdem tazminatının %30 fazlasıyla ödeneceğine dair kurallar kıdem tazminatında genel tavan uygulanmasının istisnasıdır. Bununla birlikte, işçinin 5434 sayılı Kanuna tabi hizmetlerinin tamamı için kıdem tazminatı ödeneceğini öngören kanun ya da sözleşme hükümleri 1475 sayılı Kanunun 14'üncü maddesinin altıncı fıkrasındaki özel tavanı ortadan kaldırmaz. 4673 sayılı Kanunun geçici 3'üncü maddesinde, 399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi olarak çalışıp da iş mevzuatına tabi statüye geçmiş ya da geçecek olanların iş akitlerinin, kıdem tazminatını gerektirecek şekilde sona ermesi halinde ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödeneceği kuralı getirildiğinden, işçinin ilgili kurum ile diğer kamu kurumlarında geçen hizmetlerinin kıdem tazminatı birleştirilmesi kabul edilmiş, ancak 1475 sayılı Kanunun 14/6 maddesindeki özel tavana göre hesaplanması gerektiği kanaatine varılmıştır.

Kıdem tazminatı tavanı yüksek olmaması için 2762 sayılı Kanun ile en yüksek devlet memuruna emekli sandığı kanununa göre bir hizmet yılı için ödenmektedir. Kıdem tazminatı tavanını geçmek üzere kıdem tazminatına benzer örneğin, vefa tazminatı ve hizmet tazminatı gibi adlar altında tazminatlar da kıdem tazminatı tavanına tabidir. İşçiye ihbar önellerine uyarak ihbar tazminatı peşin ödendiği takdirde fesih gerçekleşmiştir. Kıdem tazminatı farkı ödenmelidir (Günay, 2016, s. 407).

3.1.3. Kıdem Tazminatında Yapılacak Kesintiler

Kıdem tazminatı hesaplanırken vergi kesintilerinin olması gerekir. 193 sayılı Gelir Vergisi hesaplama yapılırken müstesnadır. Damga vergisi ise kıdem tazminatı net hesaplaması yapılırken damga vergisi düşülerek hesaplama yapılır.

3.1.3.1. Gelir Vergisi

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25. maddesinin 2320 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile birlikte ödenen kıdem tazminatı miktarı gelir vergisinden muaftır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 09.04.2014 tarihli, 2012/6644 esas, 2014/12013 karar sayılı ilamında kıdem tazminatının vergi matrahından indirilmesinin hatalı olduğu ve ihale sözleşmesi olsa dahi gelir vergisinden müstesna olduğu belirtilmiştir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 10.02.2021).

5510 sayılı Kanun 80/1-b ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre, kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödemeler prime esas kazançla tabii tutulamaz. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre, kıdem tazminatı brüt hesaplandıktan sonra Sosyal Güvenlik Kurumuna tabii vergilerden müstesnadır.

Sosyal Güvenlik Kurumuna müstesna olan durumlara bakıldığında;

- Aynı yardımlar, ölüm, doğum ve evlenme yardımları,
- Görev yollukları ve seyyar görev tazminatı,
- Kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme,
- Keşif ücreti,
- İhbar ve kasa tazminatları ile kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin %30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançla tabii tutulmaz.

3.1.3.2. 488 Sayılı Damga Vergisi

488 sayılı Damga Vergisi Kanununa göre, kıdem tazminatı brüt ücreti bulunduktan sonra damga vergisi kesilir. Damga Vergisi Kanunu madde 15'te damga vergisinin nasıl kesileceği düzenlenmiştir. Ödeme, damga vergisinin kâğıtlara damga pulu yapıştırılması ile yapılır. Net kıdem tazminatı ödenirken damga vergisi düşölerek hesaplama yapılır. 2021 yılı için damga vergisi oranı binde 9,11'dir.

3.1.4. Kıdem Tazminatında İşlenecek Faiz

3.1.4.1. Mevduata Uygulanan En Yüksek Faiz

Kıdem tazminatı süresinde ödenmediği takdirde kıdem tazminatında açılacak davalarda geciken süre için mevduata en yüksek faiz uygulanır. Bu husus 4857 sayılı İş Kanunu madde 14'ün 11. fıkrasında özel faiz hükmü olarak belirtilmektedir.

Kıdem tazminatı için uygulanan faiz, iş akdi sözleşmesi sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlar. Kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesi durumunda kural işçinin mevduata uygulanan faizden vazgeçmesidir. İşveren taksit halinde kıdem tazminatını ödediği takdirde işçi faiz talebinde bulunamaz. Taksitlerden birinin ödenmemesi halinde işçi, faiz talebinde bulunarak dava açabilir. Sadece ödenmeyen taksit değil ödenmeyen tüm kıdem tazminatı alacağı yönünden faiz talebinde bulunulabilir (İnciroğlu, 2019, s. 169).

Kıdem tazminatına ilişkin özel düzenlemenin amacı, tazminatların süresinde ödenmesini sağlamak, tazminat ödemeyen işverenlerin kıdem tazminatını kendileri için kredi olarak görmeleri ve kıdem tazminatının değer kaybını önlemektir (Süzek, 2005, s. 590) Kıdem tazminatı alacağı muaccel olması ve kıdem tazminatının işveren tarafından ödenmemiş olması durumunda faiz işletilir. İşletilen faizin amacı enflasyona karşı işçiyi korumak ve alacağın zamanında ödenmesini sağlamaktır (Kök, 2016, s. 108)

Bankalarca mevduata uygulanan en yüksek fiili faiz, muhakkak dava dilekçesinde talep edilmelidir. Belirsiz alacak davalarında faiz talep edilmediği takdirde hâkim faize hükmedemez. Kıdem tazminatı talepli dava, eğer kısmi dava olarak açılmış ise ıslah ile beraber talep yenilenmelidir. Hâkim dava dilekçesindeki taleple bağlıdır. Talepte faiz talep edilmemişse mahkeme faize hükmetmeyecektir. Diğer taraftan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2014/23193 esas, 2014/28267 numaralı kararda istenilen faiz farklı bir faiz türü ise mevduata uygulanan yasal faiz geçilmeden yasal faize hükmedilir. Bu hususta önemli olan yasal faiz oranının bankalarca mevduata uygulanan fiili faiz oranını geçmemesidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2011/39435 esas, 2012/42714 numaralı kararda, faiz başlangıç tarihlerinin infazda karışıklık yaratmaması adına hâkim muhakkak faiz başlangıç tarihini

yazmalıdır. Hüküm fıkrasında her bir alacak kalemi açısından muhakkak miktarlar ile beraber faiz başlangıç tarihleri de yazılmalıdır (Ocak, 2018, s.1038).

Örnek bilirkişi raporunda kıdem tazminatı açısından, bankalarca mevduata uygulanan en yüksek fiili faizdir. Tarafların bildirdiği bankalardan birer yıllık devreler halinde mevduata fiilen uygulanan en yüksek faiz oranının sorulması, hakkın doğduğu tarih ile icra takibi arasındaki süre aralığında faiz miktarlarının bilirkişi raporu ile belirlenmesine ilişkindir (Yenipınar, 2021, s. 679).

Mevduata uygulanan en yüksek faizin fesih tarihinden itibaren işletilmesi gerekmektedir. Dava dilekçesinde yasal faiz olarak yazıldığı takdirde mevduata uygulanan en yüksek faiz anlaşılmalıdır. Emeklilik halindeyse emekliliğe ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen yazının işverene ulaştığı tarih mevduata uygulanan faizin başlangıç tarihidir. Mevduata uygulanan en yüksek faizin hesaplanması Merkez Bankasından sorularak hâkim tarafından yapılır. Faiz miktarı çok yüksek olduğunda da Borçlar Kanunu madde 44'e göre indirim yapılmaz. Reeskont faizi istendiği takdirde Hukuk Muhakemeleri Usul Kanunu madde 74'e göre, "istekle bağılılık kuralı gereğince" en yüksek mevduat faizini geçmeden de reeskont istenebilir (Günay, 2016, s. 408).

Dava belirsiz alacak davası olarak açılmış ise faiz başlangıç tarihi iş akdinin sonlandığı tarihten itibaren dir. Dava kısmi olarak açılmış ise bilirkişi raporu geldikten sonra artırım ya da ıslah talebinde bulunulsa bile iş akdi feshi tarihinden itibaren tüm alacak için mevduata en yüksek faiz uygulanır. Bu durumda kısmi dava açısından dava dilekçesinde ilk talep edilen kısım için ayrı faiz, ıslah ya da artırımdan sonraki kısım için ayrı faiz uygulanması doğru olmayıp, iş akdinin fesih tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek fiili faiz uygulanması gerekmektedir.

Kıdem tazminatına uygulanan faiz ile diğer işçilik alacakları açısından uygulanan faizler birbirinden farklıdır. Tüm işçilik alacaklarına aynı faiz uygulanmaz. Kıdem tazminatı talebi dava açmadan önce işveren ile anlaşma yoluna gidilmişse bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz talebinde bulunulamaz.

Emeklilik belgesi işverene verilmiş ise, ilk taksitin ödendiği tarih kıdem tazminatının başlangıç tarihidir. Eğer ki emekliliğe ilişkin ödeme söz konusu değil ise davanın açıldığı tarih faiz başlangıcı için başlangıç tarihidir (Çil, 2016, s. 1009).

3.1.5. Kıdem Tazminatı Örnek Hesaplamalar

Kıdem tazminatı hesaplamalarında dikkat edilmesi gereken husus işçinin ücretidir. Örneğin, maaş ödemesi banka üzerinden yapılıyorsa bankadan yapılan ödemeler, kesintiler ve vergiler düşülerek net ücret bulunur. Net ücret brüt ücrete dönüştürülür. Bir aylık brüt ücret 30 güne bölünerek, bir günlük giydirilmiş brüt ücret hesaplanmış olur. Giydirilmiş ücret içersine bahşışler, barınma yardımı, bedava alışveriş imkânı, çocuk ve aile yardımı, harcırah, ikramiye, ilave tediye, kapıcı, kira bedeli, kar payı, kontör, kömür ısınma yardımı, sağlık yardımı, yakacak, yemek ücretleri, yol ücretleri varsa bir günlük giydirilmiş ücreti olarak hesaplanır. Bulunan giydirilmiş ücret brüt ücret ile toplanır. Bir günlük giydirilmiş brüt ücret kıdem tazminatına esas ücrettir. Kıdem günü ise, işe başladığı tarih ile işten çıkarılma tarihleri arasındaki gün farkı sayısını verir. Kıdem gün sayısı bir günlük giydirilmiş ücreti ile çarpılır. 365 güne bölünerek brüt kıdem tazminat ücreti bulunur. Bazı mahkemeler brüt kıdem tazminat ücretini net ücrete çevrilmesini isteyebilirler. Bu durumda damga vergisi düşülerek net kıdem tazminatı ücreti bulunur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2020/14297esas,2020/1178 sayılı kararında, kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanununun 32'nci maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye para ile ölçülebilen hususların göz önünde bulundurulacağını belirtir. İkramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı, özel sağlık sigorta yardımı ve hayat sigortası prim ödemeleri kıdem tazminatı hesabına eklenir. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dâhil olup, tazminata esas ücrete satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de kıdem tazminatında esas ücrete dâhil edilir. Gerçekten işçinin son ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesaplandığına ve yıl içinde artmış olan ücretlerin ortalaması alınmadığına göre, ücretin ekleri bakımından da benzer bir çözüm aranmalıdır. Örneğin, yılda dört ikramiye ödemesinin olması durumunda her bir

ikramiye 3 aylık bir dönem için uygulanmaktadır. İşçinin artmış olan ikramiyesinin ait olduğu 90 güne bölünmesi suretiyle, 1 güne düşen ikramiye tutarının bulunması, kıdem tazminatının son ücretten hesaplanacağı şeklinde yasal kural ile daha uyumlu olacaktır. Aynı uygulamayı yol ve yemek yardımı gibi ödemeler için de yapmak olanaklıdır. İşçiye aylık olarak yapıldığı varsayılan bu gibi ödemelerin son ay için ödenen kısmının fiilen çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle bir güne düşen tutar tespit edilmelidir. Buna göre periyodik olarak ödenen ve yıl içinde artmış olan parasal haklar yönünden son dönem ödemesinin ait olduğu dilim günlerine bölünmesi ile tazminata esas ücrete yansıtılacak tutar daha doğru biçimde belirlenebilecektir (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 10.03.2021).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/14297 esas, 2020/1178 sayılı kararına göre, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, işçinin brüt ücretidir. Bu ücret, sigorta primi, vergi ve sendika aidatı gibi kesintiler yapılmaksızın belirlenen brüt ücret göz önünde tutularak hesaplanır. Tazminata esas aylık ücret, saat ücretinin önce 7,5 sonra da 30 ile çarpımı sonucu belirlenmelidir. Aksine, aylık ücretin tespitinin işçinin fiilen çalıştığı gün sayısı üzerinden hesaplanması yanlış olacaktır. Son ücret kavramı, işçinin iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü ve ücrete hak kazandığı en son ücretidir. İş ilişkisinin askıya alınması ve askı süresi içinde iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, iş sözleşmesinin askıya alınmasından önce hak kazanılan son ücret olmalıdır. Askıya alma söz konusu ise, kıdem tazminatı son ücreti askıya almadan önce fesih tarihindeki gündür. Kıdem tazminatına brüt ücreti bulunduktan sonra giydirilmiş ücret eklenir. Giydirilmiş ücret hesaplaması yapılırken örneğin, yol ve yemek masrafları işçi hangi günler geliyorsa gün olarak hesaplanır. Örneğin, 30 gün üzerinden hesaplanmamalıdır. İşçi, haftanın 1 günü tatil yapıyorsa bu aylık 4 gün tatile tekabül etmektedir. Hesaplama bu durumda 30 gün – 4 gün = 26 gün üzerinden hesaplanmalıdır. İşçinin raporlu günleri var ise bu günler dışlanarak hesaplama yapılmalıdır (www.sinerjimevzuat.com.tr / Erişim Tarihi: 19.03.2021).

Zamanaşımı açısından örnek verecek olursak işçinin iş akdi 18.09.2017 tarihinde sona ermiş olsun, 10 yıllık zamanaşımı 18.09.2027 tarihinde sona erecektir. Zamanaşımı def'i ileri sürülmesi cevap dilekçesi ile beraber yapılmadığı takdirde zamanaşımı def'i itirazında bulunulamayacaktır. Yargıtay işin sona erdiği tarihte

zamanaşımı süresinin başlamış olduğunu ve 10 yıllık başlangıç süresinin işine son verildiği tarih olduğunu ifade etmektedir (Kök, 2016, s.103).

Kıdem tazminatı hesaplanırken bilirkişi raporu önemli bir husustur. Mahkeme bilirkişi raporunu hazırlamak için bilirkişiye tevdi ettikten sonra bilirkişi, teslim tutanağını imzalar ve fiziki olarak dosyayı alır. Bilirkişi raporu somut ve anlaşılır olmalı, şeffaf ve net ifadeler kullanılmalıdır. Mahkeme bilirkişiden tam olarak ne istemiş ise bilirkişi o konuda rapor yazmalıdır. Konuyu yazarken de mahkemenin takdir yetkisini aşan ve hukuki nitelendirme olan konulara girmemelidir (Berberlioğlu, 2021, s. 37).

Hukuk Muhakemeleri Kanunu madde 266'da bilirkişinin görevleri sayılmıştır. Buna göre bilirkişi, konunun uzmanı olarak hâkimin bildiği konularda ve hukuki niteliği olan hususlarda bilirkişi rapor düzenleyemez. Hâkim kendiliğinden ya da tarafların talebi üzerine kıdem tazminatı hesaplanmasını bilirkişiden isteyebilir. Kıdem tazminatı hesaplanırken de taraf dava dilekçesinde açık ve belirli olarak tazminatı hesaplamamış ise mahkeme dava açıldıktan ve belgeleri topladıktan sonra bilirkişiye raporu hazırlaması hususunda görev tevdi edebilir.

Kıdem tazminatı hesaplanırken net ücret, brüt ücrete çevrilmelidir. Damga Vergisi Genel Tebliği ile binde 7,59 olarak belirlenmiştir. Gelir vergisinin değişkenliği %15 sonrası 0,71491 artan vergiden eksiltme yapılmalıdır. 2012 yılından önce ise 0,7159 formülü uygulanmalıdır. 2013 yılından sonra ise 0,71491 uygulanmalıdır. 2013 yılından önce ise artan 0,7159, 2013 yılından sonra ise artan 0,71491'dir (Ocak, 2018, s. 1065).

Brüt ücret: net ücret/0,71491, 1.000,00 TL net ücretin brütü 1.398,77 TL'dir. Net ücret: brüt ücret x 0,71491, 1.000,00 TL net ücretin brütü 1.398,77 TL'dir. Buna ilişkin örnekte işçinin aylık ücreti net 1.000,00 TL'dir. Brüt alacak talep edilirken 0,71491 ile bölüldüğünde 1.398,77 TL olarak hesaplanır. İşçinin hesabına 1.000,00 TL yatırılmışsa yatırılan miktar vergiler düşülerek kalan net ücrettir. 1.000,00 TL işçinin net ücretidir. Hüküm verilirken dava dilekçesinde talebe bağlı olarak hüküm verilir. Davacı tarafından kıdem tazminatını brüt olarak talep edilmişse brüt hesaplanacak, net olarak talep edilmişse net üzerinden hüküm verilecektir. Dava dilekçesinde kıdem tazminatı ücretinin brüt olarak talep edilmesinde fayda vardır.

Brüt olarak talep edildiği takdirde infaza başka bir deyişle, icraya verilirken karışıklık önlenmiş olacaktır. Davacı kıdem tazminatı talep ederken brüt mü net mi olduğunu belirtmemişse kural brüt olduğudur (Ocak, 2018, s. 1067).

Örnek 1:

Talep kıdem tazminatına ilişkindir.

Davacı işçinin, tazminata esas son ücret tespitinde emsal ücret araştırmalarının ortalaması alınarak tutar 1.901,68 TL olarak tespit edilmiştir. Hizmet süresi 441 gündür.

Davacı Tanık: “Servis ve öğlen yemek yardımı yapıldığını” belirtmiştir.

2015 yılında Çalışma Bakanlığı’nın belirlediği 3 öğün yemek bedeli toplamı 13,00 TL’dir. Tanık beyanlarından anlaşılabacağı üzere öğle yemeği yenildiği beyan edilmiştir (yemek ücreti 5,5TL olarak hesaplanacaktır, belediyenin belediye taşımacılığında belirlediği tek binişlik fiyat 1,00 TL’dir.)

5,1 TL (Günlük Yemek Ücretidir)

1,80 TL (Günlük Servis Ücretidir)

1.901,68 TL (Davacının Tazminata Esas Net Ücreti)

2.660,02 TL (Davacının Brüt Ücreti)

2.660,02 TL / 30 = 88,66 TL (Günlük Giydirilmemiş Brüt Ücret)

88,66 TL + 6,90 TL = 95,56 TL (Davacının Günlük Giydirilmiş Brüt Yevmiyesi)

Brüt kıdem tazminatı, günlük giydirilmiş yevmiye ücretini ve toplam kıdem günlerini 30 ile çarpıp, 365’e bölünerek bulunur.

Brüt Kıdem Tazminatı = (95,56 TL x 441 x 30) / 36 = 3.445,87 TL

Örnek 2:

Kıdem tazminatı taleplidir.

Tazminata esas son ücret tespitinde emsal ücret araştırmalarının ortalaması alınarak 1.850,61 TL brüt ücret tespit edilmiştir. Hizmet süresi 1.224 gündür.

2015 yılında Çalışma Bakanlığı'nın belirlediği öğlen yemeği bedeli 5,5 TL'dir.

3,66 TL (Günlük Yemek Ücretidir)

1.850,61 TL (Davacının Brüt Ücreti)

$1.850,61 \text{ TL} / 30 = 61,68 \text{ TL}$ (Günlük Giydirilmemiş Brüt Ücret)

$61,68 \text{ TL} + 3,66 \text{ TL} = 65,34 \text{ TL}$ (Davacının Günlük Giydirilmiş (Brüt) Yevmiyesi)

Brüt kıdem tazminatı hesaplanırken günlük giydirilmiş yevmiye ücretini, toplam kıdem günlerini 30 ile çarparak ve 365'e bölünerek bulunur.

Brüt Kıdem Tazminatı = $(65,34 \text{ TL} \times 1.224 \times 30) / 365 = 7.012,35 \text{ TL}$

Örnek 3:

Davacı tamirci ustası olarak maaşının net 2.500,00 TL olduğunu, tanık beyanlarının da buna yakın olduğu, dosya içerisinde bulunan emsal ücret araştırmasına göre, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı emsal ücretinin ise net 2.553,75 TL olduğu dikkate alındığında davacının aylık net ücret talebini geçmeyecek şekilde 2.500,00 TL olarak kabul edilip hesaplama buna göre yapılacaktır. Hizmet süresi 788 gündür.

$(6,426 \text{ TL} \times 26) / 30 = 5,69 \text{ TL}$ (Günlük Yemek Ücretidir).

$(1,75 \text{ TL} \times 2 \times 26) / 30 = 3,03 \text{ TL}$ (Günlük Servis Ücretidir)

2.500,00 TL net ücret üzerinden

3.496,94 TL aylık brüt ücreti,

$3.496,94 \text{ TL} / 30 = 116,56 \text{ TL}$ (Günlük Giydirilmemiş Ücret)

$116,56 \text{ TL} + 8,72 \text{ TL} = 125,28 \text{ TL}$ (Davacının Günlük Giydirilmiş (Brüt) Yevmiyesi).

Kıdem tazminatı çalışılan her tam yıl için 30 günlük son brüt ücret üzerinden hesaplanmıştır. Tam yıldan artan süreler için de aynı oran uygulanmıştır. 25.10.2017 tarihinden sonra sona eren iş sözleşmeleri açısından 5 yıllık zamanaşımı söz

konusudur. Sözleşmenin feshedildiği tarihten itibaren zamanaşımı işlemeye başlar. Fesih tarihi 12/03/2018 olup kıdem tazminatı zamanaşımına uğramamıştır.

Kıdem tazminatı = (Çalışılan Toplam Gün x 30 x Son Günlük Ücret (Brüt)) / 365

(788 gün x 30 x 125,28 TL) /365 = 8.114,02 TL (Hak Edilen Brüt Kıdem Tazminatı)

Hesap dökümlerinden 3.500,00 TL ödeme yapıldığı anlaşıldığından,

8.114,02 TL – 3.500,00 TL = 4.614,02 TL (Bakiye Brüt Kıdem Tazminatı Alacağı)

Örnek 4:

Kıdem tazminatı taleplidir.

Dosya içerisinde Yol İş Sendikası emsal ücret araştırması bulunmadığı ancak, davacının aylık net 2.500,00 TL ücret ile çalıştığı ve tanıkların beyanında da davacının ağır vasıta şoförü olduğu anlaşıldığından bordrolar ve banka kayıtları asgari ücretten daha fazla yatırıldığı, bordroların imzalı olduğu; belirsiz iş sözleşmesi aylık ücret asgari ücretten biraz fazla olduğu kabul edilerek 17.08.2018 tarihinde en son ücreti aylık 1.952,21 TL olduğu kabul edilerek hesaplama yapılacaktır.2353 gün hizmet süresidir.

(6,426 TL x 26) / 30 = 5,69 TL (Günlük Yemek Ücretidir).

(1,75 TL x 2 x 26) / 30 = 3,03 TL(Günlük Servis Ücretidir)

(5,69 + 3,03) = 8,72 TL

Ücret bordroları, banka kayıtları ve bu iddiaya yakın tanık beyanlarına göre davacının tazminata esas son ücreti:

1952,21 TL (Aylık Net Ücreti)

2.730.70TL (Aylık Brüt Ücreti)

2.730,70 TL/30 = 91,02 TL(Günlük Giydirilmemiş Ücret)

91,02 TL + 8,72 TL = 99,74TL (Davacının Günlük Giydirilmiş (Brüt) Yevmiyesi).

Kıdem tazminatı çalışılan her tam yıl için 30 günlük son brüt ücret üzerinden hesaplanmıştır. Tam yıldan artan süreler için de aynı oran uygulanmıştır. 25.10.2017 tarihinden sonra sona eren iş sözleşmeleri açısından 5 yıllık zamanaşımı söz konusudur. Sözleşmenin feshedildiği tarihten itibaren zamanaşımı işlemeye başlar. Fesih tarihi 30.07.2018 olup kıdem tazminatı zamanaşımına uğramamıştır.

Emsal ücret araştırması, davacının iddiası ve bu iddiaya yakın tanık beyanlarına göre davacının tazminata esas son ücreti:

Kıdem tazminatı = (Çalışılan Toplam Gün x 30 x Son Günlük Ücret (Brüt)) / 365

(2353 x 30 x 99,74TL) /365 = 19.289,44 TL (Hak Edilen Brüt Kıdem Tazminatı)

3.2. KIDEM TAZMİNATI FONU

3.2.1. Genel Olarak Kıdem Tazminatı Fonu

Türkiye’de iş hayatında kıdem tazminatı yıllar boyu işverene yüklenmiş, kanundan doğan bir tazminat türüdür.15.06.1936 yılında 3008 sayılı Kanun ile başlayan kıdem tazminatının 1475 sayılı Kanunda ve 4857 sayılı İş Kanununda düzenlemesi mevcuttur. Bu nedenle kıdem tazminatına ilişkin ikramiye görüşü, tazminat görüşü, ücret görüşü, iş güvencesi olduğu görüşleri olsa da kendine has görüşü olduğu daha fazla savunulmaktadır.

3008 sayılı İş Kanununa bakıldığında işsizlik, yaşlılık ve iş güvencesine ilişkin düzenlemeler bulunmamaktaydı. Ancak, zamanla buna ilişkin kanuni düzenlemeler hayatımıza girmiştir.

1974 yılında Adalet Partisi, Milliyetçi Hareket Partisi ve Milli Selamet Partisi koalisyon hükümetinin protokol metninde kıdem tazminatının 15 günden 30 güne çıkarılacağı programa eklenmiş, kıdem tazminatına tavan getirileceği kararlaştırılmış ve kanunun son maddesinde kıdem tazminatı ile ilgili bir fon kurulacağına ilişkin kanuni dayanak oluşturulmuştur (Neziroğlu ve Yılmaz, 2015, s. 1008).

1959 yılında yaşlılık sigortası, 1999 yılında işsizlik sigortası ve 2003 yılında iş güvencesi konularında kanuni düzenleme yapılmıştır. Kıdem tazminatı düzenlemesi sonrasında yaşlılık sigortası, işsizlik sigortası, iş güvencesi gibi

düzenlemeleri hem iyileştirme yapılması hem de kıdem tazminatı koşullarının geniş olması nedeniyle kıdem fonu tartışmalarını yeniden gündeme getirmiştir. Bu kapsamda özellikle 25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kabul edilmiştir. Bununla birlikte kıdem tazminatının işsizlik sigortası olacağı görüşü de ortadan kalkmıştır. 931 sayılı İş Kanununda, Sosyal Sigortalar Kanunu oluşmadığından işçinin işsiz kalması durumunda toplumda derin yaralar oluşacağı, hatta işsizlik sayısı arttığında toplumda kaos olabileceği görüşü yaygın olduğundan 931 sayılı Kanunda kıdem tazminatının, işsizlik sigortası görüşü olduğu ön plandaydı. Ancak, 2000 yılında İşsizlik Sigortası Kanunu yürürlüğe girdiğinden kıdem tazminatının işsizlik sigortası olduğu görüşü kalkmıştır.

İşsizlik sigortasına ilişkin düzenleme iş hayatına ilişkin önemli bir düzenleme olmakla birlikte, kıdem tazminatı olamayacağı görüşünü de ortaya koymuştur.

Kıdem tazminatı fonu tartışmalarının en önemli nedenleri şunlardır:

- Yaşlılık sigortası, iş güvencesi, işsizlik gibi konularda düzenleme ve ilerleme kaydedildiğinden kıdem tazminatı bir kısım koşullarını kapsamaması,
- İşçi kapasitesi yüksek olan yerlerde işçilerin işten çıkması ile beraber kıdem tazminatı ödemelerinin işveren açısından ağırlaşması,
- Kıdem tazminatına ilişkin iş davalarının artması ve yoğun olmasıdır.

3.2.2. Dünya’da Kıdem Tazminatı Fonu Örnekleri

1960’lı yıllarda birçok ülkede kıdem tazminatı fonuna ilişkin çalışmalar yapılması işverenler tarafından önerilmiştir. Türkiye’de ilk defa 1962 yılında üçüncü çalışma meclisi basın işverenleri tarafından dile getirilmiş ve kıdem fonunun işverenler tarafından ödenmesi tartışılmıştır. Bu durumda işverenler kıdem tazminatını prim olarak ödeyecek, Sosyal Sigortalar Kurumu da ödenen primleri toplayarak kıdem fonu gibi işçiye aktaracaktır (Limon, 2019, s. 160).

Fon, bir biriktirme ve sosyal güvenlik sistemlerinin finansman yöntemidir. Bu yöntem, iş akdinin fesih olması durumunda gelecek risklerin olduğu, bu risklerin önüne geçilmesi içinde fon oluşturulması gerektiği temeline dayalıdır (Limon, 2019, s.160).

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1982 yılı 158 sayılı sözleşmesinin 12.maddesinin 1-a bendinde hizmet ilişkisi son verilen işçi hakkında doğrudan işveren tarafından oluşturulmuş fondan kıdem tazminatı ödenir, demektedir.

İtalya, Avusturya, Almanya, ABD, İngiltere, Fransa, Çin Halk Cumhuriyeti ve Brezilya gibi ülkelerde kıdem tazminatları ödenmektedir. Özellikle Brezilya, Avusturya ve İtalya gibi ülkeler devletin güvencesi altında kıdem fonu ödemesi yapmaktadır (Kök, 2020, s. 96).

Avusturya’da, ülkemize yakın bir kıdem tazminatı sistemi mevcuttur. 20. yüzyılda kıdem tazminatına ilişkin ciddi tartışmalar yaşanmış, bu tartışmalar neticesinde kıdem fonu uygulamasına geçilmiştir. Avusturya’da kıdem tazminatı fonu uygulanmaktadır. Her yıl kıdem tazminatı ödenmeyip, her ayın sonunda işveren tarafından maaş ile birlikte ödenmektedir. Bu hususta kıdem tazminatı koşulları bulunmamaktadır. İşçi herhangi bir nedenle işten çıkarılsa dahi işveren her ay maaş ile birlikte işçinin brüt ücretinin %1.53’ü oranında ödeme yapması üzerinde kurulmuştur. İşçiler çalıştığı sürenin başka bir deyişle, üç yıllık sürenin sonunda kıdem tazminatını diledikleri gibi çekebilmektedir. İşçi çalıştığı süre boyunca parasını çekmediği takdirde parayı emekli olduktan sonra da çekebilir. Birikmiş olan kıdem fonu kendisine emeklilik maaşı olarak dönmektedir. Kişi talep ederse bunu her ay ödeme almak suretiyle kullanabilir (Nurdoğan, Dur, ve Öztürk, 2016, s. 1161).

Kıdem fonu kabul edildikten sonra işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı durumlar tek tek sayılmıştır. Bu durumlar; kıdem tazminatından işverenin sorumlu olması, işveren tarafından iş akdinin haksız feshedilmesi, çocuk bakma ya da evlat edinme gibi nedenlerle işçinin iş akdini kendisi feshetmesi, işçinin emekli olması ve işçinin vefat etmesi gibi nedenler halinde kıdem tazminatı fonuna hak kazanmaktadır. Aktüer hesaplama göre 37,5 yıl çalışan işçi 12 aylık maaş alabilecektir. Çalışma ilişkisi sona erse bile kıdem fonu işlemeye devam edecektir. Kıdem fonu devlet kontrolünde her türlü işçiye ödenmektedir. İşçinin vefat etmesi halinde mirasçılara kıdem tazminatı fonu kalmaktadır. İşçi, herhangi bir nedenle iş akdi feshedildiği takdirde kıdem fonunda biriken parasını çekebilir, biriktirmeye devam edebilir ya da emekli olduğunda toplu olarak kullanabilir. Tüm bu nedenler birlikte değerlendirildiğinde Avusturya’da bir işçi, iş akdi feshedildiğinde kıdem

fonunu üç seçimlik hak ile kullanabilir. Bu durumda şu sonuç çıkmaktadır: Kıdem fonunda biriken para işverene geri dönmemektedir. İşçi vefat etse dahi para mirasçılara verilmektedir (Limoncuoğlu, 2007, s. 305).

Avusturya’da kıdem tazminatı fonundan işçinin yararlanması için en az üç yıl çalışması gerekmektedir. 3 ila beş yıl arasında çalıştığı takdirde iki aylık ücret, 5-10 yıl arasında çalışma olduğu takdirde üç aylık ücret, 10-15 yıl arasında çalışıldığı takdirde 4 aylık ücret, 15-20 yıl arasında olduğu takdirde 6 aylık ücret, 20-25 yıl arasında 9 aylık ücret, 25 yıldan daha fazla olduğu takdirde ise 12 aylık ücret kıdem tazminatı olarak ödenir. İstihdam Koruma Mevzuatı gereğince işveren tarafından işçi brüt ücretlerinin her ay %1,53’ü yatırılır. Emeklilik durumunda toplu ödeme durumu da mevcuttur (Uyar, 2011, s. 34).

Avusturya’da kıdem tazminatının toplanması ve değerlendirilmesi ile ilgili 9 özel şirket bu işi yürütmektedir. Bu şirketler yatırım bankası şeklinde faaliyet yapmaktadırlar. Bu şirketler nezdinde bulunan çalışanların, tedbir fonunda kıdem fonu birikmektedir. Aylık kıdem fonu işveren tarafından ödenmektedir. Belirlenen oran ise aylık brüt ücretin %1,5377’sidir. 9 özel şirketin denetlenmesi için de sermaye şirketi temsilcisi 4 kişi ve işçi temsilcilerinden 2 kişi düzenleyici konsey olarak görev yapmaktadır (Kök, 2020, s. 106).

Brezilya’da hizmet uzunluğu fonu adı altında devletin yönettiği bir bankada işveren, işçi için fon hesabı açmakta, bu fon hesabına düzenli olarak maaşın %8,5’i kadar para yatırma zorunluluğu bulunmaktadır. Fonda biriken para işçi emekli olduğunda, ev almak istediğinde ya da haksız yere işten çıkarıldığında çekilebilmektedir (Nurdoğan, vd., 2016, s. 1166).

Brezilya, kıdem tazminatı fonu olarak direk adlandırmayıp, biraz daha sosyal güvenlik adı altında işçiye güvenceler vermektedir. Fon hesabına yatırılan %8,5’lik kısım ise bu nedenle yüksektir. Avusturya’ya göre bu oran çok yüksektir. Amerika Birleşik Devletleri’nde kıdem tazminatı ödemeleri 1920 yıllarında başlamıştır. Bu hususta şirketlerin ekonomik durumları göz önünde bulundurularak işçilere bazı ödemeler yapılmıştır. Kıdem tazminatı ile ilgili ödemeler genelde şirket uygulamaları ile şekillenmektedir. Serbest piyasa kıdem tazminatına karar vermektedir. Ancak, mahkemeler her ne kadar şirket uygulamaları ile işçi çıkarılsa da, bunun dışında

istisnai hallerde kıdem tazminatına hükmetmektedir. Bu durumda işveren, kamu yararını gözetmeden işçiyi işten çıkarıyorsa, söz konusu bu işçi çok uzun süre işyerinde çalışmış ve haksızlığa uğramışsa kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. ABD’de federal çalışanlar için kıdem fonu uygulaması bulunmaktadır (Limoncuoğlu, 2007, s. 293).

Brezilya’da getirilen fon sisteminin yönetimi konsey tarafından yürütülmektedir. Konsey; 2 işveren temsilcisi, 2 işçi temsilcisi ve bakanlıklara bağlı 6 hükümet görevlisinden oluşmaktadır. Fonunun denetimi Plan ve Bütçe Bakanlığı tarafından ifa edilmektedir. Fonun yönetimi ve işçi hesapları kayıtları ilgili federal banka tarafından yapılmaktadır (Holzmann ve Vodopivec, 2011, s. 2019).

İtalya’da kıdem tazminatı koşulları hukuklarında mevcut değildir. Mevcut durumda kıdem tazminatının olmamasının nedeni, 1997 yılından sonra kıdem fonuna geçmiş olmalarıdır. Bu nedenle İtalya’da kıdem tazminatı fonu söz konusudur. İtalya’da işçilere kıdem ödemesi yapılırken artan oranla ödemeler yapılmaktadır. İşçilerin iş güvencesi bulunmaktadır. Kıdem fonu uygulamalarında dünyadaki örnekler arasında yer almaktadır. İtalya’da işçi, 8 yıllık çalışmasının bulunması, sağlık nedenleri ve ev alma gibi nedenlerle parayı çekebilmektedir (Emek Araştırma Raporu, 2016,s.10).

İtalya’da bir işçi, toplamda 8 yıllık çalışmasının bulunması, ailesi ya da kendisi ile ilgili sağlık sorunlarının olması ve ev alması gibi nedenlerle kıdem tazminatı fonundan yararlanabilmektedir. İtalya’da kıdem tazminatı fonu sadece işçileri değil, kamu çalışanlarını da kapsamaktadır. 1997 yılından itibaren kıdem fonuna geçiş yapılmıştır. Kıdem tazminatı ödemesi yapılırken çalıştığı yıl sayısı göz önünde bulundurulmaktadır. Artan oranlarla ödeme yapılmaktadır. İtalya’da işverenler işçilerin hesabına doğrudan ödeme yaparken, devletin garanti bankası da bu durumu denetlemektedir. Kıdem fonu için açılan banka hesaplarında ödeme yapılmaktadır. İtalyan Sosyal Güvenlik Kurumu (INPS) garanti fonu hesaplarından da bu durum denetlenmektedir. TFR ise devletin garanti fonudur (Limoncuoğlu, 2007, s. 295).

İtalya’da istihdam sözleşmesi fonuna göre işverenler, işçilerin hesabına maaşlarının %6,91 oranında fon yatırmaktadır. İşçi hangi nedenlerle işten

çıkarıldığına bakılmaksızın bu fona hak kazanmaktadır (Nurdoğan, vd., 2016, s. 1161).

OECD raporlarında İtalya’da işçiler bir yıla tekabül eden %6,91 oranında kıdem fonuna hak kazanmakta ve işçiler bu miktara denk gelen kısmı kıdem fonu için kullanmaktadır. İngiltere’de ise işçi, iki yıl çalıştıktan sonra ulusal sigorta fonu tarafından ödeme alabilmektedir. Çalışılan her bir yıl için bir haftalık kıdem tazminatı ödenmektedir. Almanya’da işçilerin her yıl için yarım ücret kadar kıdem tazminatı fon tarafından karşılanmaktadır. ABD’de 10 yılı geçen federal hükümet çalışanlarına her yılbaşına iki hafta olacak şekilde kıdem fonu uygulanmaktadır (Akçay ve Yıldız, 2017, s. 46). Tüm bu açıklamalar ışığında kıdem fonu hakkındaki uygulamaların ülkeden ülkeye farklılık arz ettiğini söylemek mümkündür.

3.2.3. Türkiye’de Kıdem Tazminatı Fonuna İlişkin Taslaklar

Türkiye’de İş Kanunu ile ilgili yasalaşma süresi 1936 yılında 3008 sayılı Kanun ile başlamıştır. İlk kez 1954 yılında 2. çalışma meclisi tarafından kıdem fonunun kurulması ve her yıl bu fondan kıdem tazminatının alınmasına ilişkin tavsiye kararları alınmıştır. Ancak, bu kararlara rağmen kıdem tazminatı fonu yarım yüzyılı aşkın bir süredir tartışmalı olmuştur. Halen 1475 sayılı İş Kanunu mülga olmasına rağmen, kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeyi içeren madde 14 yürürlüktedir. 4857 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre, kıdem fonu kanunu çıkarıldığı takdirde 1475 sayılı İş Kanunu madde 14 yürürlükten kalkacaktır (Süzek, 2013. s. 785).

3.2.3.1. 1976 Yılı Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslağı

1968 yılında İşsizlik Sigortası Kanunu taslağı hazırlanmış ancak, kıdem tazminatının kaldırılması öngörüldüğünden işçiler tarafından tepki ile karşılanmıştır (Şakar, 2016, s. 17). 1974 yılında kurulan koalisyon ile kıdem tazminatı 30 güne çıkarılmış, kıdem tazminatı fonu düzenleneceği ve fona ilişkin düzenlemelerin kanun ile belirleneceği belirtilmiştir (Neziroğlu ve Yılmaz, 2018, s. 1008).

1976 yılında kıdem fonu, kanun taslağı olarak düzenlenmiştir. Bu kanun tasarının gerekçesinde işçinin çalıştığı iş yerinde iş güvencesinin olacağı, iş yasasında belirtilen işçileri kapsayacağı, denetimin Çalışma Bakanlığı tarafından yapılacağı, fonun son ücret üzerinden hesaplanacağı ve kurulacak fonun %10’unun

işveren tarafından karşılanacağı belirtilmiştir. 1976 yılından sonra 1980 yılında kanun tasarısı yeniden gündeme gelmiştir. Bu hususta Çalışma Bakanlığı denetiminden ziyade işçi ve işveren kesimlerinin temsiliyeti ön plana çıkarılmıştır. Fon hesaplanması son ücret iken, son üç yılın ortalaması alınarak hesaplama yapılması belirtilmiştir. 1976 yılında kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanun tepkiler nedeni ile kanunlaşmamıştır (Orhan ve Kumaş, 2011, s. 23). 1980 ve 1984 tarihlerinde kıdem tazminatı fonu kanun tasarısı tekrardan gündeme gelmiş ancak, eleştiriler nedeniyle yine kanunlaşmadan gündemden kalkmıştır (Ünal, 1999, s. 77).

3.2.3.2. 2002 Yılında Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslağı

26.06.2002 tarihinde 9 kişilik akademisyen bilim kurulu tarafından kıdem fonuna ilişkin kanun taslağı yeniden hazırlanmıştır. Bu taslağa göre, işten çıkarılan işçiler için kanun yürürlüğe girene kadar işverenler, işçilere kıdem tazminatını ödeyecektir. Ayrıca, kıdem tazminatı fonu yürürlüğe girdikten sonra da çalıştıkları sürelerle ilişkin işçi ve işveren tarafından feshedildiğine bakılmaksızın işçi, emekli olduğunda kıdem tazminatı fondan ödenecektir. İşsizlik sigortasının yürürlüğe girmesi ile birlikte kıdem tazminatı yükünün işverenden alınıp devlete devredilmesi hususu konuşulmuştur. Devlet ise bu sorunu bir fon ile halletmeyi planlamıştır. Her ne kadar ortak bir fikre varılamasa da işveren tarafından ödenecek miktar brüt ücretin %3'ü kadardır. Fonun, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulacağı kararlaştırılmıştır (Limon, 2019, s. 163).

2002 yılında hazırlanan kıdem tazminatı fonu taslağı şu şekilde düzenlenmiştir:

- Kıdem tazminatı fonunun amacı,
- Kıdem tazminatı fonunun hukuki yapısı,
- Kıdem tazminatı fonunun nasıl yönetileceği,
- Kıdem tazminatı fon ilişkilerinin başlangıcı,
- Kıdem tazminatı fonunun bildirim yükümlülüğü,
- Kıdem fonuna hak kazanma koşulları,
- Kıdem tazminatı fon miktarı,
- Yeniden çalışma,
- Başvuru ve ödeme,

- Kıdem tazminatı primlerinin alınması,
- Prim ödenmesine ilişkin hususlar,
- Prime esas alınacak ücret,
- Sosyal sigortaların sorumluluğu,
- Kıdem Fonu ile ilgili denetleme yetkisi,
- Uyuşmazlık Çözüm yeri,
- Sözleşmenin aksinin düzenlenemeyeceğine ilişkin hükümler yer almaktadır.

Kıdem tazminatı fonunun amacı, işçinin haklarının güvenceye alınmasıdır. Bu kapsama girecek olanlar, işçiler, gemi adamları ve gazetecilerdir. Kapsam sadece işçi- işveren ilişkisini genişletmiştir.

Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Borçlar Kanunu, 1475 Sayılı İş Kanunu, 4857 İş Kanunlarında ayrı ayrı işçi-işveren ilişkisi belirtilirken, kıdem fonu kanun tasarısında iş akdi sözleşmesine tarafı olan işçiler, gemi adamları, gazeteciler ve mirasçılar aynı kanun kapsamında kıdem fonundan yararlanacaklardır. İşçi vefat ettiği takdirde mirasçılar da kıdem fonundan yararlanabilmektedir. Bu husus, önceki 4857 sayılı Kanunda mevcuttur.

Kıdem fonundan sorumlu olacak olan bakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığı olacaktır. Kıdem tazminatı fonunun yürürlüğe girmesinden önceki tarihli kanun olan 4857 sayılı İş Kanunundan yararlanan işçilerin hakları korunmaya devam edecektir. Kıdem fonu yürürlüğe girmeden önce ve kıdem fonuna geçiş yapılmadan önceki işçi hakları korunmaktadır.

Kıdem tazminatı fonunun özellikleri şu şekildedir:

- Özerktir,
- Kamu özelliğine sahiptir,
- Kamu kuruluşudur,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlıdır.

Kıdem tazminatı fonu bütçe olarak kaydedilemez. Kıdem fonu devletin bütçesi arasında sayılmaz. Bu haliyle işçilerin kıdem fonu bütçelere devredilemez. Fonu, Başkanlık Denetleme Kurulu denetlemektedir. Damga vergisi hariç olup, tüm

harçlardan müstesnadır. Kıdem fonu hesaplaması yapılırken damga vergisi indirilerek hesaplama yapılmaktadır. Diğer vergilerden indirim yapılmamaktadır.

Kıdem tazminatı fonu yürürlüğe girdiği tarihten itibaren işçiler kendiliğinden kıdem tazminatı fonuna tabi olurlar. Kıdem tazminatı fonuna dâhil olmak resendir. İşçi kıdem fonuna tabi olmak için fona başvuramaz. Kıdem tazminatına hak kazanan işçileri, işverenlerin 7 gün içerisinde kıdem tazminatı fonuna bildirme yükümlülüğü vardır. Kanun yürürlüğe girdikten sonra işverenin işçilerini fona bildirme yükümlülüğü vardır.

Kıdem tazminatına kimler hak kazanabildiği tasarıda şu şekilde belirtilmiştir:

- Emekliliğe, toptan ödemeye ve yaşlılık aylığına hak kazanan işçiler,
- 10 yıllık kıdem tazminat fonunu dolduran işçiler,
- İşçinin ölmesi durumunda mirasçıları hak kazanmaktadır.

İşçilere her tam yıl için 30 günlük ücreti üzerinden, bir yıllık maaş ortalaması alınarak ödeme yapılır. Öncesinde kıdem tazminatı hesaplanırken tazminata esas olan ücret, işçinin çalıştığı yerdeki son ücreti iken, tasarıda işçinin son bir yıllık maaşının ortalamasıdır. Aynı süre için iki defa kıdem fonu ödemesi yapılamaz. Kıdem fonu hangi yılları kapsıyorsa bir defaya mahsus ödeme yapılır.

Kıdem tazminatı fonunda 10 yıllık zamanaşımı süresi söz konusudur. Kıdem tazminatı fonunda geriye doğru 10 yıllık zamanaşımı söz konusu olacaktır. İş akdi yeniden başlatıldığı takdirde kıdem tazminat fonu tekrardan işleyecektir.

Kıdem tazminatını işçi talep edecekse fona başvuru yapmalıdır. Başvuru yaparken muhakkak kıdem tazminatını belgelemelidir. Örneğin, yaşlılık aylığı, emeklilik ya da toplu ödeme durumlarında Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru yapıp belgeyi temin ettiği takdirde 30 gün içerisinde fon ödeme yapacaktır. 10 yıl boyunca fona kıdem ödemesi yapılan işçi 10 yılın sonunda kıdem tazminatını bu fondan alabilecektir. Sosyal Sigortalar Kurumu aracılığı ile işverenlerden kıdem tazminatı primi alınmaktadır. Kıdem tazminatı fonunu aylık olarak işverenler ödemektedir.

İşçinin aylık kazancını geçmeyecek şekilde ödeme yapılmaktadır. İşverenin ödemesi gereken miktar aylık kazancın %3'ü kadardır. İşçilerin kıdem tazminatı

fonunu ödeyen işverenler, işçilerin maaşından ödedikleri fonu kesemezler (Çelik, 2015, s. 530). Fon ile ilgili denetlemelerden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı iş müfettişleri ve Sosyal Sigortalar Kurumu müfettişleri yetkilidir. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin aksi bir düzenleme yapılamaz. Başka bir deyişle, işçi ile işveren kendi aralarında iş akdinde kıdem tazminatı fonuna ilişkin aksine yönelik bir düzenleme yapamazlar.

2002 yılından bu yana kıdem tazminatı fonu için ülkeler örnek alınmaya çalışılsa da hem işin sosyal güvenlik boyutu hem de bir kısım işverenin kıdem tazminatı ücretini yüklü olarak işçilere ödemesi bu durumu karmaşıklaştırmıştır (Ünsal, 2008, s. 34). İşsizlik sigortasının yürürlüğe girmesi ile beraber işverenlerinde kıdem tazminatı ödenmesinin devamı karışıklığa yol açmıştır. Kıdem fonuna geçiş sürelerinde özellikle kıdem fonu aylık miktarı her ülke açısından tartışma konusu olmuştur. 2003 yılında Avusturya’da düşük bir oran belirlenmiş ve işçilerin bu orana karşı çıkması ile beraber aylık oran maaşın %5’i olarak belirlenmiştir.

3.2.3.3. 2013 Yılında Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslağı

2012 yılının Temmuz ayında kanun taslağı kamuoyuna servis edilmiş, taslağın gündeme düşmesi ile hükümet taslağa sahip çıkmamıştır. Kanun taslağından işveren sendikalarının haberi olmadığı ortaya çıkmış, taslağın kimler tarafından hazırlandığının tespit edilememiştir (Kök, 2020, s. 159).

2013 yılında kıdem tazminatının işçinin bireysel hesabına yatırılması hakkında kanun taslağı hükümet tarafından gündeme getirilmiştir. Gündeme konu olan kanun taslağında kanunun amacı, işçiler ve işçilerin kanuni mirasçılarına bireysel hesaba dayalı olarak kıdem tazminatı ödemesinin nasıl yapılacağına ilişkindir. Kıdem fonu ise bu kanuna göre, emeklilik şirketi tarafından oluşturulan kıdem tazminatı fonudur. Kıdem primi oranı işçinin aylık ücretinin %4’ü kadarının bireysel hesaba aktarılmasıdır. İşçinin aynı fondan prim alabilmesi için aylık brüt kazancın %4’ü olarak kabul edilmiştir. Aktarılan miktar aylık ödenen miktardan düşürülemez. İşçiler yatırılan miktarları hesaplarından her ay kontrol edebilirler. Şirketlerde ödemiş oldukları kıdem primlerini işçilere bilgilendirme yapmak zorundadır. İşçi, iş değiştirmek istediği takdirde kıdem fonunun birleştirilmesini isteyebilir. Bu talebi şirket 10 gün içerisinde yerine getirir.

Tasarının devamında kıdem tazminatına hak kazanma koşulları şu şekilde belirtilmiştir:

- İşçi ilk defa kıdem tazminatını alacak ise 15 yıl sigortalılık süresini doldurmalı ve adlarına 3600 gün prim ödemesi yapılmalıdır. (Başka bir deyişle, 15 yıl sigortalı olma ve 10 yıl kıdem primi olma şartı vardır).
- İkinci defa kıdem tazminatı çekilecek ise 1800 gün prim ödeme gün sayısı tahakkuk etmelidir.
- Konut edinmeleri durumunda hesapta biriken paranın yarısını çekebilirler.
- Yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanması ya da toptan ödemeleri alması halinde biriken tutarın tamamını çekebilirler.
- İşçinin vefat etmesi halinde kanuni mirasçılar hesapta biriken paranın tamamını çekebilirler.

Kıdem tazminatı haklarını kazandıklarını bilgi ve belgeleri ile beraber yazılı başvuruda bulunan işçiye, işveren 15 gün içerisinde ödeme yapmak zorundadır. Kıdem tazminatını hak kazanıldığı tarihten itibaren talep etmeyen işçi ve mirasçılarının hakkı zamanaşımına uğrar. Zamanaşımına uğrayan kıdem tazminatı 15 gün içerisinde Maliye Bakanlığı Merkez Saymanlık Müdürlüğü hesabına aktarılır. Kanunun yürürlük tarihinden önceki döneme ilişkin kıdem tazminatı işçinin talebi üzerine kıdem tazminatına eklenebilir. Dâhil edilmek istenen kıdem tazminatında 15 yıllık sigortalılık süresini doldurmaları ve 3600 gün prim ödemesi ya da ikinci defa kıdem tazminatı çekilecekse 1800 prim ödeme gün sayısı tahakkuk edilmelidir. Tüm bunlar 2013 yılında kıdem tazminatının işçinin bireysel hesabına yatırılması hakkındaki kanun taslağında belirtilmektedir.

2019 yılında her ne kadar hükümetin yeni ekonomi programında açıkladığı çerçevede kıdem tazminatı ile bireysel emeklilik sistemi birleştirilerek yeniden gündeme gelse de işverenler, sendika ve işçi kesimi mutabakata varamadığından 2013 yılındaki taslak üzerinden son tartışmalar sürmektedir. Bu nedenle 2013 yılında işçinin bireysel hesabına yatırılması hususunda kanun tasarısı kıdem fonu hakkında son tartışılan tasarıdır. Tasarıya bakıldığında kıdem tazminatına ilişkin kazanma koşulları, işçiye ödenecek kıdem tazminatı ve kıdem tazminatı priminin yatırılma şekli ve yeri tamamen değişmiştir. Fon sadece 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen

işçileri değil, aynı zamanda Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı İş Kanununda belirtilen işçileri de kapsamaktadır. İşveren ekonomik krize girse bile işçi kıdem tazminatı fonundan yararlanacaktır. Kıdem koşulları açısından askere gitme, kadının evlenmesi gibi koşullar 2013'te belirtilen taslakta mevcut değildir.

30 günlük kıdem tazminatı ücreti %8,3 iken, bu oran kıdem tazminatı fonu ile %4'e düşmektedir. Başka bir deyişle, yarı oranında azalış söz konusudur. İşçi ve işveren sendikalarının haberi olmadan hazırlanan bu taslağa hükümet sahip çıkmadığından, kanun taslağı işçilerin haklarını geriye götürmekte ve işçi ve işveren kesimin mutabakatı ile hazırlanmadığından kanunlaşmamıştır (www.emekveadalet.org / Erişim Tarihi: 14/12/2018).

3.2.4. Türkiye'de Kıdem Tazminatı Fonuna İlişkin Görüşler

Türkiye'de işçi sendikalarının kıdem tazminatı fonu hakkındaki görüşlerine bakıldığında kıdem tazminatı fonuna sıcak bakılmadığı anlaşılmaktadır. İşveren sendikaları da işçi sendikaları gibi değişikliğe olumlu bakmamaktadırlar. Sendikaların görüşlerine aşağıda ayrıntılı olarak yer verilecektir.

3.2.4.1. İşçi Sendikalarının Kıdem Tazminatı Fonu Hakkındaki Görüşleri

İşsizlik sigortası düzenlemesi olmadan önce Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) ve Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), kıdem fonuna kaynak aktarılmasına olumlu bakmamışlardır. Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş), fon yönetiminin devletin elinde değil de bağımsız olan kuruluşlar tarafından sendikaların da katılımıyla olması gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda sendikaların ortak savunduğu hususlar ise şunlardır:

- Geçmişe yönelik sendikal hakların saklı olması,
- Fondan faydalanma koşullarının kolay olması,
- Kıdem fonuna uygulanacak faizin yasal değil de mevduat olması gerektiği,
- Kıdem fonu hesaplanırken son ücretin hesaplamada dikkate alınması,
- Toplu İş Sözleşmesinde esas alınacak ücret günlerinin artırılması görüşünü belirtmişlerdir (Akbiyık ve Koç, 2010, s. 133).

İşçi sendikaları yönünden Türk-İş son taslağa ilişkin kıdem tazminatı önerisini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına sunmuştur. Bu öneriye göre:

- Kıdem tazminatı başka bir deyişle, mevcut olan sistemin devam etmesi gerektiğini ve haktan yararlanmayan işçilerin de kıdem fonundan yararlanmasını,
- Kıdem fonunu düzenli ödemeyen işverenlerin para cezası ve ihalelerden men edilmesini,
- Kıdem tazminatının garanti altına alınması için işverenlerin sigortalar birliğinin kurulması başka bir deyişle, iflas eden ya da ödeme aczi bulunan işverenlerin bu birlik içerisinde kıdem tazminatı ödemesi yapabilmeleri,
- İşverenin kıdem tazminatı hususu hakkında kıdem fonu sorumluluğunu hiçbir kuruma ya da şirkete devredememesi,
- Kıdem tazminatı alacağının kamu veya özel alacakların önünde tutulmasını buna rehinli alacaklarının da eklenmesini,
- Çalışma süresi bir yılın altında olan işçilerin ücretleri ile orantılı olarak kıdem tazminatı alabilmeleri,
- Kıdem tazminatında tavan uygulamasının kaldırılması önerilmiştir (Gazete Duvar, Erişim Tarihi: 12.07.2017).

Hak İş, kıdem tazminatı hakkında yaşanan sorunları şu şekilde ele almıştır:

- Kıdem tazminatının sürekli tartışılması,
- Kıdem tazminatına işin başladığı tarihte hak kazanılmayıp iş akdinin sona ermesiyle hak kazanılması, bu nedenle kıdem ile ilgili hakkın doğumunun belirsiz olması, iş akdinin sonradan feshedilmesiyle kıdem tazminatının işveren açısından külfet yaratması,
- Kıdem tazminatına birçok işçinin erişememesi,
- İş Kanununa birçok işçinin erişememesi,
- Kıdem tazminatına hak kazanmak için işçinin bir yıl çalışmış olması,
- İşçinin kendi isteği ile iş sözleşmesini feshetmesi hallerinde istifa gibi nedenlerle kıdem tazminatına hak kazanılmaması,

- İşverenin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık nedenleri ile işçinin, iş akdini feshetmesinden dolayı işçinin kıdem tazminatını alamaması ve bu gibi nedenlerden ötürü işçinin sorunlar yaşaması,
- Hak İş bu yaşanan sorunlarla beraber kıdem fonu ile ilgili düşüncelerini de yinelemiştir. Kıdem fonu ile ilgili görüşleri, kıdem fonu ile ilgili farklı ülke modelleri ve fon tarzı yaklaşımlarının dikkate alınarak, mevcut işçi lehine tüm hakların korunmasını, sosyal diyalogu ve katılımcılığı esas almaktır. Yapısal şeffaflık ile işçi, işveren ve konfederasyonların katılımıyla tüm paydaşlar bir araya gelerek hazırlanmalıdır. Kıdem tazminatı alacaklarının güvence altına alınması ile kıdem fonu hazırlanmalıdır görüşü benimsenmiştir (www.hakis.org.tr / Erişim Tarihi: 17.07.2021).

DİSK, kıdem fonuna ilişkin düşüncelerini, hükümetin çağrısı ile üçlü danışma kurulunda yenilemiştir. Bu bağlamda DİSK'in kıdem fonu ile ilgili görüşleri şu şekildedir:

- Kıdem tazminatının fona devri gündemden çıkarılmalıdır.
- Kıdem fonu, sadece işveren yükümlülüğü olmalıdır.
- Kıdem tazminatından tüm işçiler yararlanmalıdır.
- İşçi, işten çıkarıldığında her durumda kıdem tazminatı ödenmelidir.
- Kıdem tazminatı tavanı kalkmalıdır.
- İşçi alacakları icrada ilk sırada olmalıdır.
- İşveren ödeme aczine düşerse kıdem tazminatı ücret alacağı olarak sayılmalı ve İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına ücret garanti alınmalıdır.
- Kıdem tazminatını ödemeyen işveren hakkında yaptırımların uygulanmalıdır.
- Türk Hükümeti ile Dünya Bankası arasında yapılan protokol ile kullanılacak kredinin ana sebeplerinden biri ise iş gücü piyasasının esnekleştirilmesi ile kıdem tazminatının ortadan kaldırılmasıdır.
- Kıdem tazminatı koşullarının 4857 sayılı İş Kanununda toplanması talepleri yenilenmiştir (www.disk.org.tr/ Erişim Tarihi: 05.07.2021).

3.2.4.2. İşveren Sendikalarının Kıdem Tazminatı Fonu Hakkında Görüşleri

İşverenler kıdem tazminatının kıdem fonuna bağlanmasından hoşnut olsalar da sorumlu oldukları kıdem prim oranının düşürülmesini ve her tam yıl için 30 günlük ücret tutarının 15 güne indirilmesini savunmaktadırlar (Akbıyık ve Koç, 2010, s. 133).

Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği (MÜSİAD) ile Uluslararası Teknolojik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı ortaklaşa kıdem tazminatı fonuna ilişkin model hazırlamışlardır. Kanunlaştırılmak üzere hazırlanan çalışmada bankalarda ve özel finans kurumlarında her işçi için kıdem tazminatı fonu hesabı açılacaktır. Kıdem tazminatı fonu ölüm, yaşlılık, malullük, emeklilik, toptan ödeme durumlarında söz konusu olacaktır. En az 10 yıl prim ödeyen işçiler ev almak istediğinde ya da kooperatife üye olmak istediğinde hesapta biriken miktarın %40'ını çekebilir. Araç almak isteyen bir işçi ise biriken ücretin %10'unu çekebilir. Kıdem tazminatı fonu için stopaj vergisi uygulanmayacaktır (Balcı ve Ersöz, 1997, s. 15).

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), kıdem fonuna ilişkin görüşlerini 28.12.2019 yılında olağan genel kurulu raporunun kıdem tazminatı başlıklı konusunda şu şekilde ifade etmiştir:

- İşsizlik sigortası ve iş güvencesi tazminatları işçiyi haksız fesih durumundan korumaktadır. Dolayısıyla, işsizlik sigortası ve iş güvencesi tazminatları yanında işçiye kıdem tazminatı ödemesi işveren için külfettir. Bu nedenle bu ağır yük hakkaniyete uygun düzeye getirilmelidir.
- Kıdem fonundan işverenin sadece sorumlu olması maliyeti artırmaktadır. Bu nedenle işsizlik sigortası fonunda işveren payının %2'den %1'e indirilmesi gerekmektedir.
- Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları 1 yıldan 3 yıla çıkarılmalıdır.
- Kıdem tazminatına esas ücretin 30 günden 15 güne indirilmesi gerekmektedir.
- Kıdem tazminatı tavanının işverenleri belirsizliğe sürüklememesi için tavanın korunması gerekmektedir. TİSK kıdem fonuna çok sıcak bakmamaktadır. (Türk İş Çalışma Raporu, 2019, s. 65). TİSK kıdem fonunun gelmesiyle

işverenin külfetinin daha fazla artacağını savunmaktadır. Bu nedenle kıdem fonunun kanunlaşmasına sıcak bakmamaktadır. Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD), 14.04.2009 yılında yaptığı açıklama ile kıdem fonunun gerekli olmadığı ve var olan kıdem tazminatı maliyetinin düşürülmesi gerektiği düşüncesindedir. Bu bağlamda TÜSİAD'ın görüşleri şu şekildedir:

- İstihdam üzerindeki yükler hafifletilmeli,
- Çalışma hayatındaki düzenlemeler rekabet gücünü koruyarak iyileştirilmeli,
- Kıdem tazminatı, işsizlik sigortası, grev ve lokavt kanunu düzenlemeleri birlikte değerlendirilmeli,
- İşsizlik sigortası fonunda işveren prim oranı %2'den %1'e düşürülmeli,
- Kıdem tazminatı yükü hafifletilmeli,
- Yeni düzenleme yürürlüğe girene kadar kıdem tazminatı hakları korunmalı, yürürlükten sonra da her tam yıl için mevcut gün sayısının yarıya indirilmesi suretiyle azaltılmalı ve kıdem tazminatı tavanı bu orana göre yeniden belirlenmelidir. TÜSİAD'ın görüşlerinden anlaşılabacağı üzere kıdem fonu talebinden ziyade kıdem tazminatı koşullarının değiştirilerek maliyetinin düşürülmesi ve rekabet ortamının korunması ön plandadır (www.tusiad.org.tr/ Erişim Tarihi: 14.09.2021).

3.2.4.3. Kıdem Tazminatı Fonuna İlişkin Doktrin Görüşleri

2002 yılındaki kıdem fonu tasarısında fonun nasıl yatırılacağı belirtilmemiştir. 2013 yılında bir fon modeli daha hazırlanmıştır. Buna göre, her çalışan işçinin fona ilişkin bireysel hesabı olacak ve hesaba işveren her ay kıdem fonu yatıracaktır. İşçi, her ay hesabını kontrol edebilecektir. Bu durumda işçinin bir günlük çalışmasında dahi kıdem fonu hakkı doğacaktır. Kıdem fonu saptanırken üç duruma dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu durumlar aynı zamanda kıdem fonu hesaplanmasında ölçüttür. Bunlar prim oranı, ortalama aylık ücret, işçi sayısı ve fonun büyüklüğüdür (Nurdoğan, vd., 2016, s. 1160).

Bazı görüşlere göre, kıdem fonuna istifa ve işverenin iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık durumları da eklenmelidir. Bunlar eklenmediği takdirde işverenler haklı nedene bağlı olarak iş akdini feshedebilir ve bu hakkı kötüye

kullanabilir. Bu durumda kayıt dışı çalışmalar ve mahkemenin işi daha fazla artacaktır (Ünsal, 2007, s. 38).

Kıdem tazminatı fonunda en önemli sorun prim ödemeleridir. Bireysel hesapların kimler tarafından yönetileceği ve nasıl denetleneceği önemlidir. Bireysel hesap sisteminde ücretler çalışanlar adına açılmış bireysel tasarruf hesaplarına aktarılmaktadır. Hesapların denetimi ya devlet tarafından ya da özel fon yöneticileri tarafından yapılmaktadır. Aynı durum Türkiye’de olduğu takdirde hazine tahvillerine aktarım sağlanabilir. Bir diğer önemli sorun ise, biriken paranın nasıl çekileceğine ilişkindir. Kıdem fonu biriktiğinde hangi şartlarla çekilecektir.

Hükümetin kıdem fonu ile ilgili görüşü ise, işçilerin kıdem tazminatını tam olarak almadığı ve iflas eden ya da farklı nedenlerle kıdem tazminatı alamayan işçilerin olması gibi sebeplerle kıdem tazminatı fonunu öngörmektedir. Bireysel emeklilik sistemiyle kıdem fonunu birleştirip, kıdem fonu tazminatını işverenin sorumluluğundan çıkarmak istemektedir. Hükümetin asıl amacı, kamu harcamalarının ekonomisine katkı sağlamak için fon oluşturmak olsa da geçmiş tecrübelerden fonun ciddi zararlar oluşturduğu düşünülmektedir. İşsizlik sigortası ve sosyal güvence sigortası hak olarak savunulsa da işsizlik ve sosyal güvenlik de geçici riskler arasındadır. 30’dan az işçinin çalıştırıldığı yerlerde ise iş güvencesinden yararlanılamadığı gerçektir (Oral, 2020, s. 159).

Kıdem fonu tartışmalarına özellikle sendikalar karşı çıkmaktadır. Özellikle de DİSK 2016 yılı emek raporunda, kıdem fonu ile birlikte kıdem tazminatı hakkı kaldırılacağı için işçiler açısından birçok kazanımın çöpe gideceğini ifade etmiştir. Özellikle kıdem fonunda işveren işçinin hesabına her ay bir miktar para yatıracak ve bu oran %3 olacaktır. Kanunda 30 günlük brüt ücret üzerinden kıdem fonu hesaplanırken bu oran yıllık %8,3 olmakta iken, şimdi ise bu oran %3 ile sınırlandırılarak 1/3 oranındadır (Emek Araştırma Raporu, 2016, s. 10).

Örneğin damga vergisi kesilerek yapılan net hesaplamada bir işçi yıllık asgari ücret üzerinden çalışırsa normal şartlarda 2016 yılına göre 1.634,50 TL kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Kıdem fonu yürürlüğe girdiği takdirde 590,78 TL yıllık kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İşçinin 10 yıllık çalıştığını düşünelim. Bu durumda 2016 yılına göre damga vergisi düşülerek hesaplanırsa 16.345,00 TL kıdem

tazminatına hak kazanacaktır. Kıdem fonuna devredilirse işçi, 5.907,83 TL olarak kıdem fonundan yararlanacaktır.

1954 yılından sonra 1962 yılında üçüncü çalışma meclisi işverenlerin talebi üzerine toplanmış, 1984 yılında da 7. Çalışma Meclisi toplanmış ancak, bu hususta yine bir netice elde edilememiştir.

Kıdem fonu, işçinin emekli olması, işçinin çalışmasının 10 yıl olması ve işçinin ölmesi durumunda işçiye ödenen fondur (Ünsal, 2008, s. 34). Bu hususu biraz daha genişletecek olursak, işçiler bağlı oldukları kurum veya sandıklardan;

- Emeklilik,
- Malullük,
- Yaşlılık aylığı bağlanması,
- Toptan ödeme durumunda hizmet akitlerinin feshedilmesi halinde kurum veya sandığa başvuran ve 10 yıl boyunca primi ödenen işçi, ölmesi halinde ise mirasçıları kıdem tazminatına hak kazanır. Hesaplama yapılırken 30 günlük brüt ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanır. Bir yıldan artan süreler ve prim ödemesi bir yılın altında kalanlar için aynı oran üzerinden hesaplama yapılır. Bu durumda işçinin biriktirdiği 10 yıllık kıdem hesapta durmaktadır (Bosnalı, 2015, s. 80).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, tazminat ödemesi hakkında işçinin ölmesi ya da emekliliğinden 10 yıl sonra tazminatı toplu halde alınabileceğine ilişkin açıklamalarda bulunmuştur. Muvazzaf askerlik ve kadın işçinin evlenmesinde ise kıdem fonundan işçiler yararlanamamaktadır. Kıdem tazminatına ilişkin bir kısım primin işveren tarafından ödeneceği ve devletin de katkı sunacağı konuşulmaktadır. 30 günlük ücrette giydirilmiş ücret değil de prim hesabına esas alınacak ücret tercih edilmektedir. Öncesinde son giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanırken, son takvim yılının ortalaması alınarak hesaplama yapılmaktadır. Yeni çalışmaya başlayan işçilerin ise fona katılımı zorunludur (Akçay ve Yıldız, 2017, s. 44).

2004 yılında, 2002 yılındaki bilim kurulu tarafından hazırlanan taslak üzerinden tartışmalarda bulunulmuştur. Bu tartışmalar neticesinde kıdem fonunun işçiler ve işverenlere fayda sağlayabileceği değerlendirilmiştir. İşçilerin kıdem

tazminatlarının garanti alıntına alınması, istihdamın güvence altına alınması ve mahkemelerde davaların çok açılması nedeniyle iş yükleri fazladır. İstifa nedeniyle işçi, iş akdini feshetse dahi kıdem fonundan tazminatı karşılanacaktır (Akbiyık ve Koç, 2011, s. 260).İşverenin işçiyi farklı nedenlerle işten çıkarması kolaylaşacaktır. Kıdem tazminatı hak kazanma koşulları darlaşacaktır. Örneğin, önceden kadının evlenmesi ve erkeğin askere gitmesi nedeniyle işten çıkışlar olduğu takdirde kıdem tazminatı ödenirken, kıdem fonu oluştuğu takdirde işverenler işçiye kıdem tazminatı ödemeyecektir. Emeklilik ve ölüm dışındaki nedenlerle kıdem tazminatı fonuna dokunulmayacaktır. Özellikle 10 yıllık çalışan işçi, 10 yılın sonunda kıdem fonundan yararlanabilecektir. Fon, devlet güvencesi altında kurulmaz ise fonun kötü niyetli taraflarca kullanılmasının önüne geçilemeyecektir.(Akbiyık ve Koç, 2011, s. 260).

Kıdem fonu, 10 yıllık çalışma koşullarına bağlı emeklilik ikramiyesi olarak değerlendirilse de işverenin sorumluluğundan çıkarılıp fona çevrilmesindeki amaç iş güvencesi ve işsizlik sigortasıdır. Her ne kadar işverenin iflas etmesi, şirketini feshetmesi ve işverenin kıdem tazminatı ödemesini ileriki zamanlarda yapamayacağı gibi nedenler belirtilse de tüm çalışmanın olumlu olarak kabul edilmesi zor bir algıdır. İş güvencesi yükümlülükleri herkesi kapsamamaktadır. İşsizlik sigortası ile ilgili hükümlerin işsizlik ödeneğinin yetersiz oluşu ve işsizlik sigortasının getirilmesi ile beraber kıdem tazminatının gerekli olmadığı şeklinde değerlendirilmesi hatalı olacaktır(Limon, 2019, s. 168).

Bahçeşehir Üniversitesi Betam Araştırma Raporunda, kıdem fonunun işçinin brüt ücreti tespit edilerek aylık bazda ödenen primler haline getirilmesi, işçinin işsiz kalması durumunda fonda biriken paradan kullanabileceği ve bireysel hesaba dayalı fonun portföy yönetiminde uzman olan özel kurumlar tarafından yönetilmesi gerektiği belirtilmiştir. Fonda biriken paraların kamu harcamalarında kullanılabileceği, bu nedenle işçilerin kıdem tazminatı fonu çalışmasından uzak duracağı, piyasada az talep edilen işçilerin işten çıkarılmaları daha kolay olduğundan kıdem tazminatı fonuna karşı çıkacakları ve kayıt dışı çalışan işçilerin de fonu destekleyecekleri belirtilmiştir (Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi Raporu, 2012, s. 44).

Pamukkale Üniversitesinde bir grup akademisyen tarafından hazırlanan çalışmada kıdem tazminatı fonunun hazırlanmasında ülke şartlarının ön planda tutulması, çalışma hayatının durumu ve ihtiyaçları iyi gözlemlenerek model oluşturulması, işsizlik sigortası ve iş güvencesi kapsamının genişletilmesi, kayıt dışının engellenmesi gerekmektedir (Uyar, 2011, s. 92).

Her yılın sonunda tespit edilen miktar kıdem fonuna aktarılacaktır. Gerçek ve kabul edilebilir bir proje sunan şirketler fonda biriken paradan yararlanabilecektir. Yatırım ortaklığı borsada kendi adına hisse senedi alıp satabilecek, gerektiğinde devlet ve tahvil bonolarına yatırım yapabilecektir. Bu fondan aynı zamanda işçilerde yararlanabilecektir. Yatırım ortaklığı özel bir kamu kurumu olacaktır (Dilik, 2002, s. 6). Bahse konu fon tanımı kıdem tazminatı fonundan farklıdır.

Kök'ün görüşüne göre, işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı fonu beraber verilebilir, Kıdem tazminatı fonu yasalaşmadan önce kıdem tazminatı, işsizlik sigortası, iş güvencesi, kayıt dışı ekonomi, rekabet, esnek çalışma koşulları ve istihdam konuları birlikte ele alınmalıdır. İş güvencesinin kıdem tazminatı fonu ile alakası yoktur. İş güvencesi kanunu en az 30 işçi çalıştırılan firmalarda, en az 6 ay çalışan işçileri kapsamaktadır. Bu nedenle iş güvencesi sağlanarak kıdem tazminatı da ödenebilir. Kıdem tazminatı fonuna yatırılması gereken miktar işveren tarafından yatırılmadığı takdirde sigorta şirketleri otomatik olarak yatırmalıdır. Kurulacak olan fonun kamu tarafından yönetilmesi halinde aktüer, sigortacı gibi nitelikli personellerin kadrolar ihdas edilmelidir. Her ne kadar kanun taslağında prim kesintisi %3 olarak belirtilmiş ise de bu rakam bilimsel değildir. Kıdem tazminatı fonunun tek bir havuzda birikmesi sakıncalı olup, havuz tipi olması durumunda devlet fondaki paraları başka bir alana aktarabilir. Bu nedenle kıdem tazminatı fonu kamu tarafından denetlenmelidir (Kök, 2020, s. 168-178).

Bir başka görüşe göre ise,

- Kıdem tazminatı fonunun, kıdem tazminatı ödemelerini garanti altına alması,
- İşverenlerin kıdemleri prim olarak ödemesini bir zaman dilimine yaymak ve böylelikle işverenin ödeme zorluğuna girmesine engel olmak.
- Kıdem tazminatı bir fona devredildiği takdirde işçinin kıdem hakkı da korunacaktır.

- 10 yılın sonunda işçi, kıdem fonunu kullanabileceğinden işçinin iş akdi istenildiği gibi feshedilemeyecektir. İşverenlerin girdi çıktı yapması kolay olmayacaktır.
- Dolayısıyla hem ülke ekonomisi hem de işçilerin güçleneceği görüşü gibi olumlu değerlendirilmeler hâkimdir (Uyar, 2011, s. 29).

Sakıncaları açısından ise,

- İşçilerin kıdem fonuna güvenmemeleri,
- Ödeme güçlülüğünün oluşabileceği, işverenlerin gelecekte eksik ödeyebileceği,
- Kayıt dışı çalışanlar için ciddi olumsuzluklar taşıyabileceği gibi nedenler sakıncaları olarak sayılmaktadır (Uyar, 2011, s. 30).

Kıdem tazminatının artması ve tazminata hak kazandıran sürelerin kısaltılması işçi lehine olsa da kıdem tazminatı fonunun değişik tarihlerdeki kıdem fonu tasarısı incelediğinde emeklilik anlamı taşıdığı ortadadır. Fonun hukuki yapısı kolay ve gerçekçi niteliktedir. Kıdem fonu tasarısının 58 sayılı ILO Sözleşmesi ile uyumlu olduğu noktada uluslararası düzeyde düzenlenen sözleşme ile kanun metninin uyumlu olacağı, bu hususun ekonomik ve sosyal açıdan çok yararlı olduğu kanaati de mevcuttur (Gerek, 2004, s. 1300).

SONUÇ

Kıdem tazminatı tarihsel olarak sanayi devrimi ile beraber ortaya çıkmıştır. Bu da işverenin, işçiyi işten keyfi çıkarabildiği ve iş koşullarının ağır olduğu dönemlere tekabül etmektedir. Eski dönemlere bakıldığında insanlar bir ekmek için aralıksız ve kesintisiz çalışmakta ancak, saatlerce çalışma yapmalarına rağmen insani koşullarda iş görememektedirler.

Ülkemizde özellikle iş kanunları dünya ile paralel bir süreçte değil de 15.06.1936 yılından sonra hayatımıza girmiştir. 1936 yılındaki Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararında, işçinin haksız olarak işten çıkarılması durumunda kıdem tazminatı ödenebileceği belirtilmiştir. Bu husus o dönemlerde işverenlerin işçileri haksız olarak çıkarılabileceğinin işaretidir. O yıllarda verilen kararlara bakıldığında kıdem tazminatı, işçinin iş yerinde yıpranmasına karşılık gelen bir hak olarak ifade edilmiştir. 1936 yılından bu yana kıdem tazminatının işçinin iş sözleşmesi, çalışması, hizmet süresine karşılık gelmesi, emeği ve iş görme edimini yerine getirirken işine bağlılığı göz önünde bulundurulduğunda işçi içinde vazgeçilmez bir hak olduğu hem Yargıtay kararlarında hem kanunlarda hem de doktrinde kabul edilmektedir.

Kıdem tazminatının mevcut halinde kanunda iyileştirmeler yapılmalıdır. 4857 sayılı İş Kanunu ve 1475 sayılı mülga Kanunun 14. maddesinin halen yürürlükte olması kafa karışıklığı yaratmaktadır. Kıdem tazminatı koşulları tek bir kanununda toplanmalıdır. Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları net ve açık yazılmalıdır. Sigortasız işçi çalıştırmanın yasaklanması ve işçi sigortasız çalıştırıldığı takdirde cezai yaptırımın yüksek olması gerekmektedir. Sigortasız çalışmanın olması durumunda işçinin hizmet süresi hesaplanması kolay olmamaktadır. Bu nedenle işçinin hizmet süresinin tespitinde sigortalı çalışması önemlidir. Zira sigortalı çalışmanın işe giriş tarihi ile çıkış tarihleri arasında kalan süre bize işçinin hizmet süresini vermektedir. Kıdem tazminatına esas alınan ücret hesaplanırken işçinin son ücreti üzerinden hesaplama yapılmaktadır. Son ücret banka yoluyla işçinin hesabına yatırıldığı takdirde kıdem tazminatına esas ücret belirlenebilir. Aylık ücretin işçiye elden verilmesi durumunda esas ücret tespit edilememektedir. Bu nedenle işçinin maaşı elden değil banka yoluyla olmalı, banka yoluyla aylık maaşın ödenmesine ilişkin kanuni düzenleme yapılmalıdır. Banka yoluyla yatırılan ücret net ücret

olduğundan ücretin brüt mü yoksa net ücret mi olduğu tartışmasına hiç girilmeyecektir. İşçinin giydirilmiş ücretlerinin yazılı olması kuralı kanun ile düzenlenmelidir. Kıdem tazminatında giydirilmiş ücret bulunurken yemek ücreti, yol ücreti, ikramiye, yakacak vs. gibi yardımlar bordrolarda açıkça yazılmalıdır. Kıdem tazminatı brüt ücreti bulunduktan sonra giydirilmiş ücretlerde eklenmektedir. Giydirilmiş ücret TL ve yazılı olarak belirtildiği takdirde hesaplama daha kolay yapılacaktır. Kanuni düzenleme ile giydirilmiş ücretin yazılı olması kuralı getirilmelidir. Giydirilmiş ücret bordrolarda yazılı olarak açıkça belirtildiği takdirde karışıklık önlenmiş olacaktır. Kıdem tazminatına ilişkin değişiklikler yapılacaksa muhakkak sorunun muhatapları ile beraber karar verilmelidir. Kıdem tazminatı yıllarca işçinin hakkıydı. Bu hakkın devlet ve işverenler tarafından korunması gerekir.

Kıdem tazminatının hayatımıza girmesiyle yaşlılık, işsizlik ve iş güvencesi sigortası düzenlemeleri ile birlikte işçi kesiminin iş hayatında iyileşmeler meydana getirmiştir. Ancak, Türkiye’de 1962 yılından beri kıdem tazminatının fona devredileceği konuşulmaktadır. Kıdem tazminatının, kıdem tazminatı fonuna çevrilme nedenleri arasında herkes tarafından kabul edilen husus, işçinin işveren tarafından keyfi olarak işten çıkarılabileceği riskidir. Özellikle bu risk hem iktidarda bulunan Ak Parti hem sendika hem de işçiler tarafından öne sürülmektedir. Kıdem fonu yıllarca tartışılmış olup son 2013 yılındaki tasarı ile gündemde kalmaya devam etmektedir. 2013 yılındaki tasarıdan sonra hükümet kıdem fonuna sıcak bakarken, işçi ve işveren sendikaları kıdem fonuna sıcak bakmamaktadır. Kıdem fonuna bakıldığında birçok kıdem tazminatı koşulları ortadan kalkacağı gibi, daha fazla çalışıp çok sonra kıdem tazminatını almak işçi açısından zor olacaktır. Kaldı ki tazminata esas ücret hesaplaması da değişecektir.

Kazanılan bu hakların işçilerin sendikal örgütlenmeleri ile de bağlantısı vardır. Kıdem tazminatı 100 yıllık bir kazanım olduğu için işçi kesimi bu kazanımdan kolay kolay vazgeçmeyecektir. Kıdem tazminatı ile ilgili hukuki olarak düzenlemelere bakıldığında, 1475 sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda uzun ve ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir. Özellikle işçinin işten çıkarılma durumunda kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ayrıntılı olarak sıralanmıştır. İşçinin ölümü, kadın işçinin evlenmesi, muvazzaf askerlik, emeklilik ve 4857 sayılı

İş Kanununda belirtilen sağlık nedenleri ve zorlayıcı nedenler ile kıdem tazminatına hak kazanılmaktadır. İşçinin işten çıkarılması durumunda bazı koşullar sağlandığı takdirde işçi kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir. Kıdem tazminatı fonuna geçildiğinde kıdem tazminatı koşullarının bir kısmı ortadan kalkacaktır. Bu da işçi açısından risk ve kayıptır. Kayıt dışı çalışan işçiler kıdem tazminatı fonundan yararlanamayacaktır. İşveren tarafından çıkarılan işçiler çok uzun süre iş bulamadığında geçimini sağlayamayacaktır.

Özellikle son zamanlarda Covid-19'un dünya genelinde yaygınlaşması, hem işçiler hem de işverenler açısından mücbir sebep bakımından ciddi zorluklar yaratmıştır. Devam eden salgın özellikle hem işçilerin hem de işverenlerin çalışma, sosyal ve ekonomik hayatını etkilemiştir. İşyerini idame edemeyen işverenler belli bir süre sonra iş yerlerini kapatmaya gitmişlerdir. İşyerlerinin kapanmasıyla birlikte işçiler işsiz kalmıştır ya da idari tedbirler kapsamında işin durmasıyla işçiler ücretlerini alamamışlardır. Bu süreçte çıkarılan kanunlarla her ne kadar işverenlere teşvik yapılırsa da işçilere 3 aylık ücretsiz izin verilmiştir. Aynı zamanda kısa çalışma ödeneği de işçilere ödenmiştir. Bu süreçten işverenler etkilendiği gibi işçilerde çok ciddi anlamda etkilenmiştir. Borçlar Kanununda uzaktan çalışmaya ilişkin maddeler olmasa da uzaktan çalışma herkesin hayatına girmeye başlamıştır. Uzaktan çalışma işçinin iş koşullarına da etki edecektir. Uzaktan çalışma ile işçinin çalışma saatleri ve hizmet süreleri değiştiğinden işçilik alacaklarında yapılan hesaplamalarda değişecektir. Bu nedenle kıdem tazminatı fonu düzenlemesi yapılırken Covid-19 salgın hastalığıyla birlikte çalışma hayatımıza giren esnek çalışma ve uzaktan çalışma gibi hususlar da göz önünde bulundurulmalıdır. Covid-19 salgını ile oluşan mücbir sebep durumunda kıdem tazminatı fonu nasıl hesaplanmalıdır hususu da kıdem tazminatı fonunda düzenlenmelidir. Türkiye ILO 158. sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesini onaylamıştır. Buna göre işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı fonu birlikte ödenebilir. Bu hususta iş hukukunda sosyal güvenlik ile bağlantılı iyileşmeler söz konusu olsa da işsizlik sigortası ile birlikte kıdem tazminatı fonu da ödenebilir. Kıdem fonunun işçi ve işverenin lehine olması öngörülüyorsa öncelikle karşılıklı güvenin gerçekleşmesi gerekir. İşçi kesimi, işverenlerin işten çıkarılma, iflas ya da iş yerinin kapanması nedeniyle iş güvencesi olan tazminatını alamamaktadır. İşçilerin ücretleri dâhi bazı işverenler tarafından yatırılmaz iken,

işçilerin kıdem fonuna güvenebilmesi için işverenlerin alacakları tam olarak ödemesi gerekir. Kıdem tazminatı fonuna yatan kıdem miktarının 10 yıl sonra çekilebilmesi kuralı işçinin maddi ihtiyacını karşılamamaktadır. Zira 10 yıl sonra işçi, parayı çektiğı takdirde paranın değeri kaybetmesiyle emeğı heba olacaktır. Bu nedenle kıdem fonunun 10 yıl sonra çekilmesi kuralı değışmelidir. Kıdem tazminatı fonu, yasalaşmadan önce alanında başarılı akademisyenlerin ve sendika temsilcilerinin olduğı komisyon kurularak iř hukukunda derinleşen sorunların analizi yapılmalıdır. Ayrıca, Covid-19 sonrası değışen iř hayatının değeriendirilmesi yapıldıktan sonra kıdem tazminatı fonu yasalaşmalıdır.



KAYNAKÇA

- Abbasgil, C. (1994). *İş hukukunda bütün yönleriyle kıdem tazminatı ve uygulaması*. İstanbul: Yasa Yayıncılık.
- Akbıyık, N. ve Koç, M. (2011). Kıdem tazminatı fonunun iktisadi ve sosyal sonuçları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3), 253-284.
- Akbıyık, N. ve Koç, M. (2010). Kıdem tazminatı fon tasarısı üzerine düşünceler. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 1(1), 122-154.
- Akçay, H. ve Yıldız, K.(2017). Kıdem tazminatının fona dönüşüm sürecindeki yeni yaklaşımlar. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 42-59.
- Akgören, H., Çelik, M. ve Uyar, U. (2012). Kıdem tazminatı fonunun aktüeryal prim oranı hesaplamaları ve muhasebesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (54), 123-140.
- Aktay, N. ve Arıcı, K. (2009).*İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Akyiğit, E. (1999). *İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanununda kıdem tazminatı*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Akyiğit, E. (2008). *İş Kanunu şerhi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2021). *Bireysel iş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Anadolu, F. K. (2002). *İş güvencesi ve kıdem tazminatı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Andaç, F. (2010). *İşsizlik sigortası*. Ankara: Eğitim Yayınevi.
- Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesinin 2017/221 Esas, 2017/2925 karar sayılı kararı. <https://www.sinerjias.com.tr/> adresinden edinilmiştir.
- Aslan, L.(2020). Kıdem tazminatı muhasebeleştirilmesinde farklı yöntemlerin uygulanması. *İstanbul Üniversitesi Yeni Yüzyıl Dergisi*, 4(1), 15-24.
- Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi Raporu, (2012).https://betam.bahcesehir.edu.tr/wpcontent/uploads/2012/08/ArastirmaRaporu_05.pdf adresinden edinilmiştir.
- Balcı, Y. ve Ersöz, H. (1997). *Kıdem tazminatı fonu bir model önerisi*. İstanbul: Eksen Yayıncılık.

- Bilgin, C. ve Murat, A. (2010). Kıdem tazminatı yazısı. *Yaklaşım Dergisi*, 18(209), 207-209.
- Bosnalı, Ö. (2015). Kıdem tazminatı fonu hakkındaki düşünceler. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 76-85.
- Bozkurt, A. (2001). *İş yargılaması usul hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Can, H. (2018). *İş hukukunda kıdem tazminatı*(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Can, O. ve Çakmak, İ. (2016). *İş mahkemesi davaları*. Ankara: Bilge Yayınları.
- Canikoğlu, N. (2002). *Hastalık ve sakatlığın hizmet akdine etkisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Cuhruk, M. (1978). *Kıdem tazminatı ve uygulaması*. Ankara: Yarı Açık Cezaevi Matbaası.
- Çalık, Ş. (2005). *İş sözleşmesinin feshi ve iş güvencesi*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Meclisi Hazırlık Raporu, (2015). https://www.csgeb.gov.tr/media/34035/11calisma_meclisi.pdf adresinden edinilmiştir.
- Çelik, A. (14 Aralık 2018). Kıdem Tazminatında Ali Cengiz Oyunları, <https://www.emekveadalet.org/alinti/kidem-tazminati-hakkinda-kanun-taslagina-dair-iki-yazi/> adresinden edinilmiştir.
- Çelik, A. (2015). Dünya’da ve Türkiye’de kıdem tazminatı uygulamaları. *İktisat Dergisi*, (530), 27-39.
- Çelik, N., Canikoğlu, N. ve Canbolat, T. (2015). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Çil, Ş. (2016). *İş hukuku Yargıtay ilke kararları*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Demircioğlu, M. ve Tankut, C. (2002). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Dilik, S.(2002). Kıdem tazminatı ve oluşturulacak fon konusunda bir görüş. *Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(1), 1-6.

DİSK Genel İş Sendikası Kıdem Tazminatı Raporu, (2016). <https://www.genel-is.org.tr/subat-2016-kidem-tazminati-raporumuz,2,11741#.YkC8CflBxPY>adresinden edinilmiştir.

Doğan, B. ve Yıldırım, E. (2016). Kıdem tazminatı ve ülke örnekleri. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(10), 16-31.

Dursun, Ş.(2017). *İş hukuku davalarına ilişkin bilirkişi raporları*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Erdal, G. (2008). *Türk iş hukukunda işe iade davası*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Erdiner, E. (2004). *Açıklamalı içtihatlı İş Kanunu şerhi*. Ankara: Sözkese matbaacılık.

Ergin, B. (2020). Türkiye’de üretimine başlanmış yeni bombanın adı kıdem tazminatı mı?. *İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1), 55-91.

Ertabak, Ü. (2012). *İş güvencesinin kapsamı, geçerli ve geçersiz fesih türleri, geçersiz fesih itirazları*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Ertekin, Ö. (2007). *İş hukukunda ibra*. Ankara: Kartal Yayınevi.

Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Devrim, U. (2010). *Bireysel iş hukuku*. İstanbul: Yetkin Yayınevi.

Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Devrim, U. (2020). *İş hukuku*. İstanbul: Yetkin Yayınevi

Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 2018/1357 esas, 2019/811 karar numaralı 18.04.2019 tarihli kararı. <https://www.sinerjias.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Gerek, N. (2004). Kıdem tazminatı fonu artık devreye girmelidir. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 1(4), 1291-1300.

Görmüş, A. (2013). Kamu kurumlarında hizmet alım yoluyla istihdam edilenlerin kıdem tazminatı sorunu. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*,(3), 141-172.

Günay, C. İ. (2007). *İş ve sosyal güvenlik hukuku uygulaması*. Ankara: Yetkin Basımevi.

Günay, C. İ. (2016). *İş davaları*. Ankara: Yetkin Basımevi.

Gürkaynak, G., Karaoğlu, C. ve Uluay, T.(2013). 4857 sayılı iş kanunu kapsamındaki esnek çalışma kavramının çalışma süresi özelindeki uygulamaları tam/kısmi çalışmalar yönünden uygulanabilirliği. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10(40), 1-16.

Hak İş'in kıdem tazminatı hakkındaki görüşleri. (17/07/2017). https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=1726/ adresinden edinilmiştir.

Hekimler, H. ve Loschnigg, G. (2016). Avusturya iş hukukunda kıdem tazminatı hakkı ve kıdem tazminatı fonu uygulaması. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*,13(49), 21-38.

Holzmann, R. ve Vodopivec, M. (2018). Reforming severance pay: An International Perspective World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/2369> adresinden edinilmiştir.

İnciroğlu, L. (2004). *Sorulu cevaplı iş hukuku tartışmaları*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

İnciroğlu, L. (2019). *Sorulu cevaplı iş hukuku tartışmaları*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

İnciroğlu, L. (2020). *Esnek çalışma hayatında esnek çalışma uygulamaları*. Ankara: Legal Yayıncılık.

İştar, C. (2015). İş sözleşmesinin iradi devrinin devreden ve devir alan işverenler bakımından doğurduğu hüküm ve sonuçlar. *Sicil Hukuku Dergisi*, (34), 5-12.

Kandemir, M. (2011). *İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku açısından tele çalışma*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Karabağ, T. (2020). Kıdem tazminatı dünü bugünü ve yarını. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), 2341-2376.

Karakaş, İ. (2016). *İhtilafların çözümüyle işçi alacakları ve tazminatları ile dava yolları*. Ankara: Bilge Yayınevi.

- Keser, H. (2018). Özel öğretim kurumlarında görev yapan eğitim personelinin iş sözleşmelerinin Yargıtay içtihadı birleştirme büyük genel kurulu kararı kapsamında değerlendirilmesi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 15(59), 795-828.
- Keser, H. (2020). Covid-19 özelinde bir salgın durumunda iş mevzuatı kapsamında işçi ve işverenin kullanabileceği izin ve esnek çalışmaları üzerine bir değerlendirme. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 17(65), 23-94.
- Kılıçoğlu, M. ve Şenocak, K. (2007). *İş güvencesi hukuku*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kök, İ. (2016). Kıdem tazminatı. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 13(49), 85-108.
- Kök, İ. (2019). *Kıdem fonu* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.
- Kök, İ. (2020). *Kıdem tazminatı fonu*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kumaş, H. (2011). *Kıdem tazminatı*. Ankara: Gazi Kitabevi Yayıncılık.
- Limon, R. (2019). Türkiye’de kıdem tazminatının tarihi gelişimi ve kıdem tazminatı fonu. *İş ve Hayat Dergisi*, 1(1), 147-170.
- Limoncuoğlu, S. (2007). Kıdem fonu tartışmaları ışığında Avusturya kıdem tazminatı reformu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (9), 289-317.
- Limoncuoğlu, S. (2010). Karşılaştırmalı hukukta kıdem tazminatı uygulamaları. *Ankara Sanayi Odası Dergisi*, 45-62.
- Mahkeme kararları. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 17(66), 659-859.
- Mollamahmutoğlu, H.(2008). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2014). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Mülayim, O. (2016). *İş hukukunda gece çalışması*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş hukuku ferdi iş ilişkileri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Narter, S. (2013). *İş ve Borçlar Hukukunda iş güvencesi ve akdin sona ermesinden doğan tazminatlar*. Ankara: Adalet Yayınevi.

- Neziroğlu, İ. ve Tuncer, Y. (2015). *Koalisyon hükümetleri, koalisyon protokolleri, hükümet programları ve genel kurul görüşmeleri*. Ankara: TBMM Başkanlığı Yayınları.
- Nurdoğan, A., Dur, A. ve Öztürk, M. (2016). Türkiye’de ve Dünya’da kıdem tazminatı fonu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1153-1171.
- Ocak, U. (2018). *Feshe bağlı işçilik alacakları*. Gaziantep: Kalkan Matbaacılık.
- Ocak, U. (2018). *Ortak konular işçilik alacakları*. Gaziantep: Kalkan Matbaacılık.
- Odaman, S. (2007). *Türk ve Fransız iş hukukunda ödünç iş ilişkisi*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Oğuz, Ö. (2016). *Türk iş hukukunda alternatif uyuşmazlık yöntemleri*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Oğuz, Ö. (2019). *Türk iş hukukunda dava şartı arabuluculuk*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Oğuzman, K. (1961). İşçilerin kıdem ikramiyesinin yeniden tanzimi zarureti. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (12), 12-16.
- Okay, S. (1975). Kıdem tazminatı müessesesi ve Türkiye’deki uygulaması. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (26), 105-124.
- Okur, Z.(2013). *İş hukukunda elektronik gözetleme*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Oral, İ. (2020). Gündemden düşmeyen kıdem tazminatı fonu. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 17(65), 125-162.
- Orhan, K. ve Kumaş, H. (2011). *Kıdem tazminatı*. Ankara: Gazi Kitapevi Yayıncılık.
- Özcan, D. (2013). *İş hukukunda işçilik alacakları*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Özkan, Z. (2021). Evlenen kadın işçilere yönelik kıdem tazminatı düzenlemesinin eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasakları ve pozitif ayrımcılık yönünden değerlendirilmesi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, 18(71), 1107- 1147.
- Özünver, M. (2017). Kıdem tazminatı uygulaması. *İstanbul Barosu Dergisi*, 91(11), 29-51.

- Sarıbay, G. (2008). *Kısmi süreli iş sözleşmeleri*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Sümer, H. (2018). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2002). *İş hukuku*. Ankara: Beta Yayınevi.
- Süzek, S. (2005). *İş hukuku*. Ankara: Beta Yayınevi.
- Süzek, S. (2013). *İş hukuku*. Ankara: Beta Yayınevi.
- Süzek, S. (2018). *İş hukuku*. Ankara: Beta Yayınevi.
- Şahlanan, F. (2016). Emeklilik ikramiyesinde 30 yıllık sınırı iptal eden anayasa mahkemesi kararı ile başlayan süreç ve bir Danıştay kararı üzerine düşünceler. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 13(49), 111-124.
- Şakar, M. (2006). *İş hukuku uygulaması*. İstanbul: Der Yayınları.
- Taşdemir, Y. (2020). 7146 sayılı Kanun ve 7179 sayılı Asker Alma Kanunu kapsamındaki bedelli askerlik uygulaması bağlamında kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmamasına ilişkin değerlendirme. *Çukurova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1). 3083-3103.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Faaliyet Raporu, (2010). <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/handle/11543/2078> adresinden edinilmiştir.
- TBMM kadın erkek fırsat eşitliği komisyonu iş yerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözümönerileri komisyon raporu (2011). http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf adresinden edinilmiştir.
- Terzioğlu, A. ve Kahraman Usta, H. (2021). Uzaktan çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 18(72), 1513-1542.
- Tuncel, H. F. (2011). *Temel hatlarıyla kıdem tazminatı*. Ankara: Türk Metal Sendikası Yayınları.
- Türk İş'ten 6 maddelik kıdem tazminatı önerisi. (12/08/2017). *Gazete Duvar*. <http://www.gazeteduvar.com.tr/ekonomi/2017/07/12/turk-isten-6-maddelik-kidem-tazminatı-onerisi> adresinden edinilmiştir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) 27. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu,(2017-2018-2019).<https://www.tisk.org.tr/dokuman/27-28-aralik-2019-27--olagan-genel-kurulu-calisma-raporu-2017-2018-2019.pdf> adresinden edinilmiştir.

Uluğ, G. (2007). *Kıdem tazminatı Türkiye ve Kanada örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Uyar, U. (2011). *Kıdem tazminatı kanunu çerçevesinde kıdem tazminatı ve muhasebesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Pamukkale.

Ünal, A. (1999). *Kıdem tazminatı fonu*. İstanbul: Alfa Yayınları.

Ünal, A. (2005).Yeni iş kanunu ve kıdem tazminatı fonu tartışmaları. *Uludağ Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(8), 1-9.

Ünsal, E. (2008). Kıdem tazminatı fonu hakkında bazı düşünceler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(2), 31-39.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2018/5018 esas, 2019/2931 karar numaralı 15.04.2019 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2013/9000 esas, 2014/8304 karar numaralı 15.04.2014 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/17251 esas, 2009/14005 25.06.2019 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/27701 esas, 2020/630 karar 20.01.2020 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/29852 esas, 2020/2033 karar, 10.02.2020 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2018/10513 esas, 2019/9430 karar, 22.04.2019 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 31/05/2016 tarihli 2015/11958 esas, 2016/15623 karar numaralı kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi,2013/38287 esas, 2014/1455 sayılı 04.02.2014 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi2017 / 26823esas, 2020 / 1422 karar, 03.02.2020 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2013/4101 esas, 2013/11443, 18.06.2013 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2015/34990 esas, 2016/3723 karar numaralı, 18.02.2016 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2016/11365 esas, 2016/8228 karar, 13.04.2016 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1977/4625 esas, 1977/6065 karar numaralı, 18.04.1967 numaralı kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1999/19876 esas, 2000/2415 sayılı kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/29328 esas, 2006/7379 karar, 27.03.2006 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/23503 esas, 2009/1639 karar, 05.02.2009 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/512 esas, 2007/8589 karar numaralı 27.03.2007 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2010/1308 esas, 2012/11257 karar, 04.04.2012 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2010/41165 esas, 2013/4359 karar, 06.02.2013 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2012/24726 esas, 2014/23868 karar numaralı 19.07.2014 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2012/26431 esas, 2014/27565 karar, 22.09.2014 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/13250 esas, 2017/3374 karar, 07.03.2017 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/19043 esas, 2018/11718 karar, 24.05.2018 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/30931 esas, 2015/35528 karar numaralı 15.12.2015 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/492 esas, 2016/9213 karar, 12.04.2016 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2016/11788 esas, 2020/717 karar, 20.01.2020 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/14297 esas, 2020/1178 sayılı kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/5443 esas, 2017/10499 karar, 14.06.2017 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018/5619 esas, 13418 sayılı kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018/7243 esas, 2018/16457 sayılı kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2014/17600 esas, 2015/30741 karar numaralı 02.11.2015 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2014/25512 esas, 2015/36753 karar 24.12.2015 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2014/26126 esas, 2015/36120 karar numaralı 21.12.2015 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1992/9-647 esas, 1993/14 karar numaralı 27.01.1993 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı, 2008/9-586 esas, 2008/633 karar, 15.10.2008 tarihli kararı. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> adresinden edinilmiştir.

Yenipınar, F. (2021). *Hukuk mahkemelerinde örnek bilirkişi raporları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yenisey, K. (2009). *İş hukukunda iş yeri ve işletme*. İstanbul: Legal Yayıncılık.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

