

KIDEM TAZMİNATI FONU

Zafer KARASU

Yüksek Lisans Tezi

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ

2010

Her Hakkı Saklıdır

**T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

Zafer KARASU

KIDEM TAZMİNATI FONU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TEZ YÖNETİCİSİ
Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ**

ERZURUM-2011

17/01/2011

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "Kıdem Tazminatı Fonu" adlı tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

17.01.2011

Zafer KARASU

TEZ KABUL TUTANAĞI

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ danışmanlığında, Zafer KARASU tarafından hazırlanan bu çalışma 17/01/2011 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan :Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ

İmza: 

Jüri Üyesi :Doç. Dr. Şafak Ertan ÇOMAKLI

İmza: 

Jüri Üyesi :Yrd. Doç. Dr. Mustafa YASAN

İmza: 

Jüri Üyesi :.....

İmza:

Jüri Üyesi :.....

İmza:

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine aittir. 17.01.2011

Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VI
KISALTMALAR.....	VII
ÖNSÖZ.....	IX
GİRİŞ.....	1

**BİRİNCİ BÖLÜM
KIDEM TAZMİNATI**

1.1. TÜRKİYE’DE KIDEM TAZMİNATI.....	4
1.2. KIDEM TAZMİNATININ TANIMI.....	7
1.3. KIDEM TAZMİNATININ ŞARTLARI.....	8
1.3.1. İş Sözleşmesinin Varlığı Şartı.....	8
1.3.2. İş Sözleşmesinin Kanunda Belirtilen Bir Nedenle Son Bulması Şartı.....	9
1.3.3. Bir Yıl Çalışma Şartı.....	11
1.4. TÜRK İŞ KANUNLARINDA KIDEM TAZMİNATININ DÜZENLENMESİ.....	12
1.4.1. 3008 Sayılı İş Kanununda Kıdem Tazminatı.....	12
1.4.2. 931 Sayılı İş Kanununda Kıdem Tazminatı	14
1.4.3. 1475 Sayılı İş Kanununda Kıdem Tazminatı.....	15
1.4.3.1. 1927 Sayılı Kanunda Kıdem Tazminatı.....	17
1.4.3.2. 2320 Sayılı Kanunda Kıdem Tazminatı.....	18
1.4.3.3. 2457 Sayılı Kanunda Kıdem Tazminatı.....	19

1.4.3.4. 2762 Sayılı Kanunda Kıdem Tazminatı	19
1.4.3.5. 2869 Sayılı Kanunda Kıdem Tazminatı.....	19
1.4.3.6. 4447 Sayılı Kanunda Kıdem Tazminatı	20
1.4.4. 4857 Sayılı İş Kanununda Kıdem Tazminatı	20
1.5. DENİZ İŞ KANUNU VE BASIN İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI.....	23
1.5.1. Deniz İş Kanununda Kıdem Tazminatı.....	23
1.5.2. Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı.....	25
1.6. KIDEM TAZMİNATININ HUKUKİ NİTELİĞİ.....	26
1.6.1. Kıdem Tazminatının Ücret Olduğu Görüşü.....	28
1.6.2. Kıdem Tazminatının Gerçek Bir Tazminat Olduğu Görüşü.....	29
1.6.3. Kıdem Tazminatının İkramiye Olduğu Görüşü.....	31
1.6.4. Kıdem Tazminatının İşsizlik Sigortası Olduğu Görüşü.....	33
1.6.5. Kıdem Tazminatının İş Güvenliğini Sağlayacak Bir Önlem Olduğu Görüşü.....	33
1.6.6. Kıdem Tazminatının Kendine Özgü Bir Nitelik Taşdığı Görüşü.....	34
1.6.7. Kıdem Tazminatının Değişir Nitelikli Bir Kurum Olduğu Görüşü.....	35
1.7. KIDEM TAZMİNATI İLE İLGİLİ BAZI SORUNLAR.....	36

İKİNCİ BÖLÜM KIDEM TAZMİNAT FONU

2.1. TÜRKİYE'DE KIDEM TAZMİNATI FONU.....	41
2.2. KIDEM TAZMİNATI FONU KANUNU TARTIŞMALARININ BAŞLANGICI.....	44
2.3. KIDEM TAZMİNATI FONU KANUNU HAKKINDAKİ ÇALIŞMALAR.....	52
2.3.1. 1976 Tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı.....	53
2.3.2. 1980 Tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı.....	57

2.3.3. 1984 Tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslağı.....	57
2.3.4. 1992 Tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Sandığı Taslağı.....	60
2.3.5. 2002 Tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı.....	61
2.3.5.1. Amaç ve Kapsam.....	61
2.3.5.2. Fonun Hukuki Yapısı.....	62
2.3.5.3. Fonun Yönetimi.....	62
2.3.5.4. Kıdem Tazminatı Fonu İle İlişkinin Kurulması ve Bildirim....	63
2.3.5.4.1. Fonla İlişkinin Kurulması.....	63
2.3.5.4.2. Bildirim.....	63
2.3.5.5. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma.....	63
2.3.5.6. Kıdem Tazminatının Miktarı.....	64
2.3.5.7. Zamanaşımı.....	64
2.3.5.8. Yeniden Çalışma.....	64
2.3.5.9. Başvuru ve Ödeme.....	64
2.3.5.10. Primler.....	65
2.3.5.11. Görev ve Sorumluluklar.....	65
2.3.5.12. Kontrol, Denetleme ve Bildirimler.....	66
2.3.5.13. Yönetmelik Çıkarma Yetkisi.....	66
2.3.5.14. Diğer Hususlar.....	66
2.4. DOKUZUNCU ÇALIŞMA MECLİSİ.....	67
2.5. FON HAKKINDA TARAFLARIN GÖRÜŞLERİ.....	74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KIDEM TAZMİNATI FONU'NUN ETKİLERİ

3.1. FONUN İŞVERENLER VE İŞLETMELER AÇISINDAN ETKİLERİ	85
3.2. FONUN İŞÇİLER AÇISINDAN ETKİLERİ.....	87
3.2 FONUN KAMU MALİYESİ, SOSYAL POLİTİKALAR AÇISINDAN ETKİLERİ.....	88
SONUÇ.....	92
KAYNAKÇA.....	98
EKLER.....	104
EK-1: 4857 Sayılı İş Kanunu Kıdem Tazminatı.....	104
EK-2: 854 Sayılı Deniz İş Kanunu Kıdem Tazminatı.....	107
EK-3: 212 Sayılı Kanun İle Değişik 5953 Sayılı Kanun Kıdem Tazminatı	110
EK-4: Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı.....	111
ÖZGEÇMİŞ.....	118

ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ
KIDEM TAZMİNATI FONU
Zafer KARASU

Danışman: Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ

2010- Sayfa: 118+IX

Jüri : Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ

Doç. Dr. Şafak Ertan ÇOMAKLI

Yrd. Doç. Dr. Mustafa YASAN

1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile Türk İş Hukukuna giren kıdem tazminatı işçiler için getirilmiş bir haktır. İşçiye, emeğinin karşılığı olarak verilen, miktarı ve şartları Kanunda belirtilen bir ödemedir.

Kıdem tazminatı, 931 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanununda değiştirilerek günümüze taşınmıştır. 1475 sayılı Kanunda sırasıyla 1927 sayılı Değişiklik Kanunu, 2320 sayılı Kanun, 2869 sayılı Kanun, 2457 sayılı Kanun, 2762 ve 2869 sayılı Kanunlarla değişiklik yapılmıştır. Belirtmek gerekir ki iş hayatımıza Kıdem Tazminatı Fonu, 1927 sayılı Kanunla girmiştir.

Çalışmamızda kıdem tazminatının tanımı, tarihsel süreç içindeki gelişimi, kıdem tazminatı konusunun diğer iş kanunlarımızda, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 212 sayılı Basın İş Kanunu, hukuki niteliği hakkındaki açıklamalar ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Sonrasında ise kıdem tazminatı fonu konusu ele alındı. Hukukumuzda kıdem tazminatı fonunun önemi, kanunun hazırlık aşamasında tarafların fon kurulmasına yönelik tartışmaları, fon fikrinin ortaya çıkması, hazırlanan 1976 tarihli Fon Tasarısı, 1980 tarihli Kanun Tasarısı, 1984 tarihli Taslak, 1992 tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Sandığı Taslağı ve Bilim Kurulu tarafından hazırlanan Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu incelenmiştir. Bu bağlamda Fonun sonuçları hem işverenler ve işletmeler açısından hem de kamu maliyesi ve sosyal politikalar açısından ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Hukuku, İşçi Sendikası, İşveren, Kanun, Kıdem, Fon, Tazminat

ABSTRACT
MASTER'S THESIS
THE SEVERANCE PAYMENT FUND

Zafer KARASU

Advisor: Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ

2010- Page: 118+IX

Jury : Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ

Assoc. Prof. Dr. Şafak Ertan ÇOMAKLI

Asist. Prof.. Dr. Mustafa YASAN

In 1936, the Labour Act No. 3008 into the Turkish Labour Law has made severance payments to workers, it is a right has been established by law. Workers, the money given as labor, the amount and terms specified in the law, is paid.

Severance pay, Labour Law No. 931, 1475 Labour Law and Labour Law No. 4857 was also developed to the present point. Changes in the Law No. 1927 Law No. 1475, respectively, Law No. 2320, Law No. 2869, Law No. 2457, 2762 and was amended by Law No. 2869. Should be noted that Severance Payment Fund for work in our lives, by Law No. 1927 was entered.

In our study, severance of the definition of history in the development, severance issues other employment law in our, 854 No. Maritime Business Law, and 212 No. The Press Business Law and the severance of the legal nature about the description in detail has been taken. Addressed the issue of severance pay fund after. Law in our severance fund the importance of the law under preparation by the funds to establish a discussion on the fund of the idea of emergence, prepared in 1976, dated Fund Bill, 1980 Act Bill 1984, dated draft of 1992 Severance Pay Fund Draft and Scientific Committee prepared by the Retirement Benefits Fund studied law. In this context The results of the Fund in terms of both employers and businesses, both in terms of fiscal and social policies have been put forward.

Key Words:Business Law, Labour Union, Employer, Rule, Severance, Fund, Payment

KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
Age	: Adı geçen eser
Agm	: Adı geçen makale
ANAP	: Anavatan Partisi
Bkz.	: Bakınız
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
E.	: Esas
HAK-İř	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
H.D.	: Hukuk Dairesi
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası alışma Örgütü)
K.	: Karar
KAMU-İř	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
KİPLAS	: Türkiye Kimya Petrol, Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası
KOBİ	: Küçük ve Orta Boy İşletmeler
Koll. şti.	: Kolektif řirketi
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
OECD	: Organization for Economic Co-Operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TES-İř	: Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu
TİS	: Toplu İř Sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜRK-İř	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türkiye Sanayicileri ve İşadamları Derneği

Yarg. : Yargıtay
YPK : Yüksek Planlama Kurulu

ÖNSÖZ

Kıdem Tazminatı Fonu, İş Hukukunda yeni bir durum değildir. Fon kurulmasına ilişkin tekliflerin 1961 yılına kadar gitmesine rağmen, fonun kanun koyucu tarafından mevzuata alınması 1927 sayılı Kanunla mümkün olmuştur. 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi Kıdem Tazminatını düzenlemektedir. 14. maddede “İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm veya toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya %50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edileceği” hükmüne bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hariç diğer maddelerini yürürlükten kaldırmıştır. Kıdem tazminatı fonunun kurulacağı Kanunda açıkça belirtilmiş olmasına rağmen geçen bu zaman içerisinde Kanun gereğinin uygulamaya geçirilemeyişi bu konunun tez konusu olarak seçilmesinde belirleyici olmuştur.

“Kıdem Tazminatı Fonu” konulu bu çalışmanın ortaya çıkmasında yardımını esirgemeyen, çalışmada beni yönlendiren, görüş ve önerilerini bildiren Prof. Dr. Fahrettin KORKMAZ’a teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans yapmam konusunda beni teşvik eden ve yardımlarını esirgemeyen aileme teşekkürü bir borç biliyorum.

Erzurum- 2011

Zafer KARASU

GİRİŞ

1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile Türk İş Hukukuna giren kıdem tazminatı işçiler için getirilmiş ve kanun ile korunmaya çalışılmış bir haktır. Çalışma hayatının kıdem tazminatına ilişkin koşulları gerçekleşmeden getirilmiştir. Bundan dolayı devlet tarafından geliştirilmiştir. Kıdem tazminatı hakkı hukuk sistemimiz içinde işçiler yararına geliştirilen/genişletilen bir müessese olmuştur. Kıdem tazminatının kanun koyucunun müdahalesi olmaksızın gelişimi 1963 yılında toplu sözleşme sistemine geçilmesi ile mümkün olmuştur. Bu sayede işçiler lehine geniş bir alanda uygulanan kıdem tazminatı hakkı doğmuştur.

Kıdem tazminatı 931 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu ile geliştirilmiştir. 1475 sayılı Kanunda sırasıyla 1927 sayılı Değişiklik Kanunu, 2320 sayılı Kanun, 2457 sayılı Kanun, 2762 sayılı Kanun, 2869 sayılı Kanun ve 4447 sayılı Kanunlarla değişiklik yapılmıştır.

Kıdem tazminatı ödemelerinde büyük sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu sıkıntıların giderilmesi için devlet, işveren ve işçiler arasında çözüm yolu bulunması için çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalardan biri ödemelerin kurulacak bir fondan karşılanmasıdır. Bu fikir ilk defa 1975 yılında 1927 sayılı Kanunla getirilmiştir. Kıdem Tazminatı Fonu 1927 sayılı Kanun ve sonraki kanunlarda da belirtilmesine rağmen geliştirilememiş ve uygulamaya kavuşturulamamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı için kıdem tazminatı fonu kurulması talebi tekrarlanarak bu konuda kanunun yürürlüğe girmesine kadar 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre işçilerin kıdem tazminatı haklarının saklı olduğu belirtilmiştir. Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu çıkarılmaya çalışılırken sosyal taraflar anlaşamadıklarından kıdem tazminatı bakımından 4857 sayılı İş Kanununda 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi yürürlükte bırakılarak bir çözüm bulunmak istenmiştir. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatı Fonu hakkındaki hükmü 1475 sayılı Kanun'daki hükmün devamıdır.

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması ve işverenin sözleşmeyi İş Kanunu'nun 17. maddesi veya zorunlu nedenlerin belirtildiği 25. madde 1. ve 3. fıkralara göre, işçinin de 24. maddeye göre sona

erdirmesi, emeklilik aylığını talep etmesi, askerlik, ölüm, kadın işçinin evlenmesi gibi sebeplerle sona erdirmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada amacımız kıdem tazminatlarının ödenmesinde ortaya çıkan sorunların giderilmesi için önerilen kıdem tazminatı fonunu yapılan çalışmalar ışığında değerlendirmektir. Çalışmamız için yaptığımız ilk şey kaynak teminidir. Başlıca kaynaklarımız iş kanunları, kanun tasarıları, kanun taslakları, akademisyenlerce hazırlanan kitaplar, çeşitli işçi ve işveren sendikalarından temin edilen dergiler ve birkaç toplantı bildirisidir.

Konu kıdem tazminatının ülkemizdeki uygulaması açısından ele alınmıştır. Kıdem Tazminatı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda ayrı ayrı belirtilmekle beraber biz esas olarak İş Kanunu'nu esas aldık. Ancak çalışmanın bir kısmında hem Deniz İş Kanunu'ndaki düzenlemeden hem de Basın İş Kanunu'ndaki düzenlemelerden bahsedilmesi gerektiği düşüncesinden hareket ederek konu her iki kanun açısından değerlendirmeye dahil edildi.

Kıdem tazminatı ödemeleri eski bir hak olmakla birlikte birçok sorunu da bünyesinde barındırmaktadır. Çalışmada yer yer bu sorunlardan bahsedilmiştir. Elbette kıdem tazminatı için yazılabilecek başka şeyler de vardır. Ancak esas amacımız kıdem tazminatı fonunu incelemek olduğu için detaylar sadece ana konumuz çevresinde ortaya konulmaya çalışıldı.

Bu çalışmanın birinci bölümünde Türkiye'de kıdem tazminatından bahsedilmekle beraber kıdem tazminatının tanımı, kıdem tazminatının şartlarından, Türk İş Kanunlarında kıdem tazminatının düzenlenmesinden, kıdem tazminatının 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 212 sayılı Basın İş Kanunu'nda düzenlenme şekline, kıdem tazminatının hukuki niteliğinden ve kıdem tazminatlarının uygulanmasındaki bazı sorunlar ele alınmıştır. Kıdem tazminatının hukuki niteliğinden bahsetmemizin nedeni kıdem tazminatının hukuksal niteliği hakkında bilim adamlarının ve işçi/işveren kesimlerinin değişik görüşlerinin bulunmasıdır. Kıdem tazminatının gerçek bir tazminat olduğunu ileri sürenler olduğu gibi bu ödemenin bir ücret, ikramiye, bir nevi işsizlik sigortası niteliği taşıdığı veya kendine özgü bir nitelik gösteren tazminat olduğunu ileri süren çevreler de bulunmaktadır.

İkinci bölümde kıdem tazminatı fonu konusu incelenmiştir. Türkiye'de Kıdem Tazminatı Fonu, Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu tartışmalarının başlangıcından ve

Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu çalışmalarından bahsedilmiştir. Bu bağlamda Kanunun hazırlık aşamasında tarafların fon kurulmasına yönelik tartışmaları, fon fikrinin ortaya çıkmasından, hazırlanan 1976 tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı, 1980 tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı, 1984 tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Taslağı, 1992 tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Sandığı Taslağı ve Bilim Kurulu tarafından hazırlanan Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu ayrı ayrı incelenmiş ve yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca Kıdem Tazminatı Fonu konulu gündemle toplanan 9. Çalışma Meclisi çalışmalarından bahsedilmiştir. Sosyal tarafların kıdem tazminatı fonu hakkındaki görüşlerinin farklı farklı olduğu kabul edildiğinden dolayı kıdem tazminatı ödemelerinin bir fondan yapılmasına ilişkin olarak bu kesimlerin görüşlerine detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde ise Kıdem Tazminatı Fonunun, hem işletmeler ve işverenler üzerindeki etkilerinden hem de kamu maliyesi ve sosyal politikalar açısından etkileri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATI

1.1. TÜRKİYE’DE KIDEM TAZMİNATI

Türk işçisi kıdem tazminatı ile 1936 yılında karşılaşmıştır¹. Ülkemiz açısından işsizliğin yoğun olması, işsizlik sigortasının henüz yeni kurulmuş olması, daha önce işsizlik sigortasının bulunmaması nedeniyle işçinin isteği dışında işsiz kalması halinde uğrayacağı maddi ve manevi zararın tazmin edilmesi nedenleriyle² kıdem tazminatı, Türk hukukuna 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. Bu kanunun belirsiz süreli iş sözleşmelerinin süreli fesih yoluyla feshini düzenleyen 13. maddesinin 5. fıkrasında “Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir” ifadesiyle yer alan kıdem tazminatı bazı yabancı hukuklarda da öngörülmüş olmakla birlikte koşulları ve fonksiyonu bakımından esas itibariyle Türk hukukuna has bir kurumdur³.

Kıdem tazminatı, çalışma hayatımızda önemli bir yeri olmakla beraber iş çevresinin en tartışmalı konularındandır. Bu tazminat işçiler açısından önemli bir hak; işverenler açısından maliyetleri yükselten bir durum olarak görülmüştür⁴.

İş sözleşmelerinin son bulması halinde bile işçi ve işveren arasındaki hukuki ilişki bir süre daha devam etmektedir. İş hukukunun kendine özgü bu yapısı, sosyal karakteri ve iş sözleşmesinin hukuki nitelikleri taraflar arasındaki sözleşme ilişkisinin sona ermesine rağmen iş ilişkisi sonuçlarının belli bir süre daha devam etmesini gerektirmektedir⁵. İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda iş ilişkisi nedeniyle ortaya çıkan hak ve borçlar sona ermiş olsa da ortada manevi bir bağlılık vardır. İşçinin uzun müddet o işyerinde çalışmış olması, o işyerine emek harcamış olması sonucunda o

¹ Ferhan Tuncel, *Kıdem Tazminatı*, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara 2007, s.11

² Faruk Andaç, *İş Hukuku; Türk Çalışma Hukuku Uygulaması*, Yargı Yayınevi, Ankara 2006, s.100

³ Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008, s. 609, İhsan Erkul, Nuray Gökçek Karaca, *Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 1475 sayılı İş Kanunu ve Uygulaması*, Eskişehir 2000, s. 210, Metin Kutal, İstanbul Ticaret Odası, Çalışma Mevzuatı Bilgilendirme Toplantısı, İstanbul 1998, s. 11

⁴ Serkan Odaman, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Aynı İşverenin İşyerlerinde Aralıklı Çalışması Durumunda Kıdem Tazminatının Hesaplanması”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 5, S. 4, s. 1

⁵ Ercan Güven, Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2004, s. 155

işveren bu emeği vermiş kişiye karşı bir borç altındadır. Bu borç da kanun gereğince kıdem tazminatıdır⁶.

Kıdem tazminatına ilişkin 3008 sayılı Kanunun 13'üncü maddesinde 25.01.1950 tarih ve 5518 sayılı Kanunla "İş akdinin işveren tarafından bu madde veya 16'ncı maddenin I. ve III. numaralı fıkralarına göre ve işçi tarafından 15'inci maddenin I. ve II. numaralı fıkralarına dayanılarak veya askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam iş yılı için işçiye 15 günlük ücret tutarında tazminat verilir" şeklinde bir değişiklik yapılmış olup işçinin her türlü fesih sebebiyle sözleşmeyi feshetmesi durumunda değil ancak kanunda belirtilen durumlarda fesih edilmiş olması hallerinde bu alacağın işçi ve işveren tarafından hallolunması yoluna gidilmiştir. Kanun kıdem tazminatı alabilmek için gerekli olan 5 yıllık çalışma şartını 3 yıllık bir süreye indirerek işçi lehine bir iyileştirme yoluna gitmiştir⁷.

Toplu pazarlık düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmeleriyle (TİS) de kıdem tazminatı müessesesi geliştirilmiştir. Bu tür gelişmeler Türk İş Hukukundaki kıdem tazminatını oldukça kapsamlı bir hak konumuna getirmiştir. Bu durum dünyada kıdem tazminatının olmadığı anlamına gelmez. Birçok ülkede (İngiltere ve İtalya) kıdem tazminatı vardır. Fakat bunların bir kısmında kıdem tazminatı sadece toplu sözleşmelerle getirilmişken ülkemizde kıdem tazminatı esas itibariyle İş Kanunu'na dayanmaktadır⁸.

Bütün bunlardan dolayıdır ki kıdem tazminatı, Türkiye'de yaşlılık ve işsizlik sigortalarının bulunmadığı ve iş güvencesinin sadece İş Kanunuyla sağlanmaya çalışıldığı bir dönemde yürürlüğe konmuştur⁹.

Kıdem tazminatı isteme hakkı işçilere tanınmış bir hak olmakla beraber bu sadece İş Kanununa tabi işlerde çalışan işçileri değil aynı zamanda Deniz İş Kanunu'na tabi olarak çalışan ve gemi adamları olarak ifade edilen kişilerle, Basın İş Kanunu'na bağlı gazeteci olarak çalışan kişileri de kapsamaktadır. Bunun yanı sıra İş Kanunu kapsamı dışında kalan ancak Borçlar Kanunu'na tabi 50'den az (50 dâhil) işçi çalıştıran tarım ve

⁶ Andaç, Age., s.100 ve Kenan Tunçomağ; "İşyerinin Devri ve Kıdem Tazminatı", *Türk Kamu-Sen, Türkiye Maden, Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 15. Yıl Armağanı*, Bayrak Matbaacılık, İstanbul 1991. s. 301

⁷ Erkul, Karaca, Age., s. 210, Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, (19. baskı), Beta Yayınevi, İstanbul 2006, s.278

⁸ Kutal, Age., s. 11.

⁹ Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınları, İstanbul 2008, s.226

orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde çalışan işçiler de kıdem tazminatlarını ancak hizmet veya toplu iş sözleşmelerine hüküm bulunması koşuluyla hak kazanabilirler. İş Kanunu'nun 4/1. e maddesinde belirtilen ev hizmetleri kapsam dışı bırakıldığından bu kişiler kıdem tazminatı isteyemezler. Aynı şekilde çıraklar, stajyerler, memurlar ve sözleşmeli personel statüsünde kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların da kıdem tazminatı isteme hakları yoktur¹⁰.

Kıdem tazminatının alacaklısı olan kişi sağlığı süresince işçinin kendisidir. İşçinin ölmesi durumunda ise alacak hakkı onun kanuni mirasçılarınınındır. Görülmektedir ki, kıdem tazminatı bireysel bir alacak iken ölüm halinde bu durum farklılaşabiliyor. Kıdem tazminatı ödeme borçlusu ise işverendir. İşverenin kişisel olarak kıdem tazminatı ödeme sorumluluğunu başka kişi ve şirketlere devretmesi imkânsızdır. İş Kanunu "Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez" demek suretiyle konuyu açıkça hükme bağlamıştır. Bu hükme aykırı olarak hizmet sözleşmelerine ya da toplu iş sözleşmelerine kıdem tazminatının sigorta ettirileceğine ilişkin bir hükmün konulması hukuken geçersizdir¹¹.

Deniz İş Kanunu'nun 20'nci maddesine göre hizmet akdinin geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde infisahı aynı şekilde ilgili maddenin II. ve III' üncü bentlerinde yazılı olan sebeplerle ya da ihtiyarlık aylığından faydalanmak amacıyla gemi adamı tarafından feshedilmesi veya muvazzaf askerlik sebebiyle çözülmesi halinde gemi adamına, onun ölümü halinde ise kanuni mirasçılarına ancak üç yıldan fazla çalışmış olmaları şartıyla işe başladıkları tarihten itibaren her bir takvim yılı için otuz günlük ücreti tutarında bir tazminat verilecektir¹².

Basın İş Kanunu'nun 6'ncı maddesi ise, iş sözleşmesinin bu madde gereğince feshi halinde, meslekte beş yıl çalışmış olan gazeteciye her hizmet yılı ve küsuru için bir aylık tutarında tazminat verileceğini öngörmüş bulunmaktadır¹³.

İşçi kendisinin sağlık sebeplerine veya işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetmesi halinde kıdem tazminatı

¹⁰ Fevzi Demir, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, Birleşik Matbaacılık, İzmir 2005, s.278

¹¹ Mehmet Demircioğlu, *Sorularla Yeni İş Yasası*, İstanbul Ticaret Odası Yayını-42, İstanbul 2003, s. 120 ve Ünal Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1973, s.330

¹² Narmanlıoğlu, *Age.*, s.330

¹³ Narmanlıoğlu, *Age.*, s.330

isteyebilecektir. Sözleşmeyi fesheden taraf işveren tarafı ve sözleşmenin fesih nedeni de işçinin sağlık koşulları ise yani işçinin işe gelememesi ve onu çalışmaktan alıkoyan zaruri sebepler varsa işçi yine de kıdem tazminatını isteyebilecektir¹⁴. İş sözleşmesinin işveren tarafından İş Kanunu'nun 17. maddesinde (yeni 25. madde) belirtilen haller ve benzeri nedenler dışında gösterilen sebeplerle feshedilmesi halinde işçiye bir yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam yıl için otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

İş sözleşmesi, sendika üyeliği veya sendikal faaliyet gibi bir sendikal nedenle feshedilen işçi koşullarını taşıması halinde sendikal tazminat yanında kıdem tazminatı da alabilmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi uyarınca aynı işverene ait bir veya değişik işyerlerinde en az bir yıl çalışmış olması durumunda iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedilmesi halinde işçi sendikal tazminat yanında kıdem tazminatına da hak kazanır¹⁵. Yargıtay vermiş olduğu kararlarda sendikal tazminat yanında ihbar ve kıdem tazminatlarının istenebileceğini belirtmiştir¹⁶.

1.2. KIDEM TAZMİNATININ TANIMI

Türk İş Hukuku öğretisinde kıdem tazminatı hakkında muhtelif tanımlar yapılmıştır. Yapılan tanımlara göre kıdem tazminatı “Kanunen sayılı hallerde iş sözleşmesi sona eren işçiye belirli bir süre çalışmış olması şartıyla, hizmet süresine ve ücretine göre değişen miktarda işveren tarafından ödenmesi gereken bir para”, “Kaynağını kanundan alan ve hizmet sözleşmesinin sona ermesi halinde, şartları mevcut ise işveren tarafından ifası gereken bir ödeme vecibesi”¹⁷, “İş sözleşmesi kanunda öngörülen hallerden biri ile sona eren ve kanunda öngörülen asgari sürenin üstünde çalışmış olan işçiye veya ölümü halinde kanuni mirasçılara, işveren tarafından ödenen ve miktarı işçinin çalışma süresi ve ücretine göre belirlenen paradır”¹⁸.

¹⁴ Kenan Tunçomağ, *Türk İş Hukuku*, Cilt I, Sulhi Garan Matbaası Koll.Şti., İstanbul 1971, s. 485

¹⁵ Ahmet Terzioğlu, “İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 10 (2008), Sayı 1, s.71

¹⁶ Yarg. 9. HD. 22.12.1988, E. 1998/17169, K.1998/18990

¹⁷ Mollamahmutoğlu, Age., s. 610

¹⁸ Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, (14. Baskı), Mimoza Yayınları, Konya 2008, s. 117 ve Bekir Uzun, “Kıdem Tazminatı ve Bir Öneri”, *İşveren Dergisi*, Cilt 47, Mayıs 2009, Sayı 8, s.41; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 3. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2006, s. 549; Sinan Çil, “Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret”, *İş Hukuku Dergisi*, S. 13, Mart 2009, s.59, Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1988, s.332, F. Kerim Anadolu, *İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı*, Nobel Yayınları, Ankara 2002, s. 2, Kadir Has Üniversitesi Yayınları, *İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu*, 04.04.2009, İstanbul 2009, s. 198; Metin Kutal, İstanbul Ticaret Odası, Çalışma Mevzuatı Bilgi. Toplan., yayın 45, İstanbul 1998, s. 11; Memduh Yelekcı, *Yeni İş Kanunu, İş Sağlığı Tüzüğü ve Deniz İş Kanunu*, İdeal Matbaası, Ankara 1979, s.142; Fahrettin Korkmaz,

Yine başka bir tanıma göre kıdem tazminatı, kanunlara göre iş sözleşmesinin son bulmasında işveren tarafından işçiye verilen, hizmet süresi çerçevesinde ve ücrete göre değişen üst sınırı yasal olarak saptanmış, ödenmemesi veya yasal olarak belirlenen esaslar dışında ödenmesi durumunda ceza yaptırımına bağlanmış olan ayrıca geç ödenmesi durumunda özel faiz uygulanacak bir paradır¹⁹.

İş sözleşmesinin işveren tarafından İş Kanunu 17. maddenin II. Bendinde (yeni 25/2) gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri nedenler dışında gösterilen sebeplerle feshi halinde bir yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam yıl için işçiye otuz günlük ücreti tutarında ödenen tazminattır.

Kıdem tazminatı talep edilme koşulları kanunda belirtilen bir hak olup işçiye işvereni tarafından ona işinden ayrılması durumunda ödenen veya onun ölümü halinde mirasçılara ödenen bir paradır.

1.3. KIDEM TAZMİNATININ ŞARTLARI

1.3.1. İş Sözleşmesinin Varlığı Şartı

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için İş Kanunu'na tabi bir iş sözleşmesinin yapılmış olması gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde sayılan istisnalar kapsamında bulunan çalışmalar ile Borçlar Kanunu'na tabi diğer çalışmalarda bulunanlar, iş sözleşmesi ile çalışıyor olsalar bile kıdem tazminatı hakkından yararlanamazlar²⁰. Bu bağlamda ev hizmetinde çalışanların ve evde el sanat işleriyle uğraşanların kıdem tazminatı hakları yoktur.

Sözleşmenin kıdem tazminatına imkân veren İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Deniz İş Kanunu'na bağlı olması şarttır²¹.

İş sözleşmesinin belirli süreli-belirsiz süreli olması, kısmi süreli-tam süreli olması, mevsimlik çalışma, çağrı üzerine çalışma halleri kıdem tazminatına hak kazanma bakımından farklılık doğurmaz²².

“Basın İş Hukuku Açısından Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 2004, Sayı 19, s.57, Ercan Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 2. cilt, 2. baskı, Seçkin Kitabevi, Ankara 2006, s. 2314, Ayşe Ünal, *Kıdem Tazminatı Fonu*, Alfa Yayınları, İstanbul 1999, s.6

¹⁹ Anadolu, Age., s. 1

²⁰ Ercan Güven/ Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2004, s.157

²¹ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, Seçkin Kitabevi, Ankara 2007, s. 245

²² Sinan Çil, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 2. Cilt, Turhan Kitabevi, Ankara 2004, s.1900

1.3.2. İş Sözleşmesinin Kanunda Belirtilen Bir Nedenle Son Bulması Şartı

Kıdem tazminatının ödenebilmesi için iş sözleşmesinin son bulması gerekir. İş sözleşmesinin sona erdiği her durumda ödeme yapılmaz. Ancak kanunda belirtilen nedenler çerçevesinde son bulması lazım gelmektedir.

İş Kanunu'nun 25/II. bendi işverene iyi niyet ve ahlak kurallarına uymayan haller için sözleşmeyi derhal fesih edebilme hakkı vermiştir. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymama halleri ile 26. maddede belirtilen süre içinde fesih işlemi gerçekleşmişse işçi kıdem tazminatını alamaz. Ancak 25/I, III, IV. bentlerde belirtilen tüm haller için işveren yanında çalıştırdığı işçisine kıdem tazminatını ödemek zorundadır²³.

İşçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/I. bendinde yazılı olan sağlık sebepleri, II. bentte öngörülen işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları ve III. bentte belirtilen işyerinden kaynaklanan zorlayıcı sebeplerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatı hakkı doğar. İşçinin, anılan 24. madde dışında kalan sebeplerle feshi veya 17. madde uyarınca bildirimli ya da bildirimsiz feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir²⁴.

İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasına göre işçi "muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla" iş akdini feshederse kıdem tazminatına hak kazandıran bir diğer koşul gerçekleşmiş olur. Kuşkusuz işçinin muvazzaf askerliği nedeniyle iş akdi işveren tarafından da feshedilse bu fesih İş Kanunu 25/II dışında kalan bir fesih olduğundan işçi kıdem tazminatına hak kazanır²⁵. Muvazzaf askerlik hizmetini yedek subay veya er olarak yapılması için işçinin hizmet sözleşmesini feshederek işten ayrılması gerekir. İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca muvazzaf askerlik için işyerinden ayrılan işçinin bir tam yıl kıdeme sahip olması halinde işverenden kıdem tazminatı alma hakkı bulunmaktadır. İşçi askere giderken bu tazminatı almayıp, asker dönüşü aynı işyerinde çalışması halinde işyerinden ayrıldığı takdirde askerlik öncesi için de kıdem tazminatı alabilir²⁶.

4857 sayılı İş Kanunu ile işçilere bir haklı fesih imkânı daha tanınmıştır ki, o da 83. maddenin 5. fıkrasında öngörülen işverene iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin

²³ Sinan Çil, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 2. Cilt, Turhan Kitabevi, Ankara 2004, s.1901

²⁴ Sinan Çil, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 2. Cilt, Turhan Kitabevi, Ankara 2004, s.1902

²⁵ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 3. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2006, s. 556

²⁶ Cevdet İlhan Günay, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2008, s. 165

alınmamış olması halidir. Anılan hükme göre iş sağlığı ve güvenliği kurulu kararı ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirleri almayan işverene karşı işçinin işverene karşı işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır²⁷.

İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasına göre iş akdinin işçi tarafından “bağlı buldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla” feshedilmesi de kıdem tazminatı hakkının doğumuna yol açar. İşçinin değişik sosyal güvenlik kurumlarından veya sandıklardan yaşlılık aylığı, emekli aylığı, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla sözleşmeyi feshetmesi halinde bu koşul gerçekleşmiş olur. Burada söz konusu olan sandıklar, Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20. maddesi uyarınca bankalar, sigorta şirketleri, ticaret ve sanayi odaları ile borsaların mensupları için kurdukları sandıklardır²⁸.

29.07.1983 tarih ve 2869 sayılı Kanunla İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasına eklenen bu hükümlerle kadın işçinin iş akdini “evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile sona erdirmesi” halinde de kıdem tazminatı hakkının doğacağı öngörülmüştür. Bu nedenle işyerinde bir yıllık kıdemi olan kadın işçi iş ilişkisi devam ederken evlenir ve evlenme tarihini izleyen bir yıl içinde herhangi bir tarihte iş akdini feshederse kıdem tazminatına hak kazanır²⁹.

İşçinin bağlı bulunduğu kurum ve sandıktan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı hakkı doğar. Bu durumda bile kıdem tazminatına hak kazanabilmek için emeklilik sebebiyle fesih yeterli olmayıp aynı zamanda hak kazandığına dair belgenin işverene bildirilmesi şarttır.

Kıdem tazminatı iş akdinin feshi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık işçinin ölümü halinde bir fesih olgusu değil sözleşmenin infisahı söz konusu olmakta ve kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. ve 14. fıkralarına göre, iş akdinin işyerinde bir yıldan fazla kıdemi olan “işçinin ölümü sebebiyle son bulması” halinde doğan kıdem tazminatı işçinin “kanuni mirasçılara ödenir”³⁰.

²⁷ Sinan Çil, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 2. Cilt, Turhan Kitabevi, Ankara 2004, s.1902

²⁸ Süzek, Age., s. 557

²⁹ Süzek, Age., s. 559

³⁰ Süzek, Age., s. 562

İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatının mirasçılara ödeneceği yolunda kanunun mutlak anlatımına karşın, Yargıtay bir kararında, kusurlu davranışı ile kendi ölümüne neden olan işçinin bu davranışı aynı zamanda işveren yönünden iş sözleşmesini haklı nedenle bozma sonucu doğurmuşsa bu takdirde mirasçıların kıdem tazminatı alamayacaklarına hükmetmiştir. Oysa işçinin ölümü halinde kıdem tazminatının ödeneceği ve bu ödemenin kanuni mirasçılara yapılacağı yolundaki her iki hükümde de sadece ölümden söz edilmekte, ölümün niteliği ve nedeni ile ilgili bir koşula yer verilmemektedir. Bu durum karşısında işçinin kendi kusurlu davranışı ile ölüp ölmemesinin kıdem tazminatının ödenmesine herhangi bir etkisi olmayacağı açıktır³¹.

1.3.3. Bir Yıl Çalışma Şartı

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için en başta gelen şart işçinin bir yıl çalışmış olmasıdır. Bu bir yıllık süre işçinin aynı işverene ait aynı ya da farklı işyerlerinde sürekli veya aralıklı çalışmaları toplamı esas alınarak tespit edilir³². Haftada birkaç gün veya birkaç saat çalışan işçinin kıdemi işçinin işe girişi ve işten ayrılışı arasındaki süre göz önünde bulundurularak hesaplama yapılır, eğer bu süre bir yılı tamamlamışsa kıdem tazminatı isteme hakkını doğurmuştur.

Burada dikkat edilmesi gereken husus işe başlayış tarihinin sözleşmenin yapıldığı tarih olarak esas alınmamasıdır. İşçinin fiilen işe başladığı tarih sözleşmenin yapıldığı tarihtir³³. Kıdem sonu, işçinin ölüm tarihi, fesih bildirim süresinin bittiği tarih ya da haklı sebeplerle yapılan fesihlerde feshin bildirim tarihidir³⁴.

Kıdem tazminatına hak kazanmak için hesaplanacak sürenin sonu süresiz fesih bildirim ile sözleşmenin sona erdirildiği hallerde bildirim vardı, süreli hallerde ise fesih bildirim sürelerinin bittiği gündür. Bu süreler ait ücretin peşin olarak ödenmesinde dahi aynı esas kabul edilmelidir. İşçinin ölümü halinde sürenin sonu ölüm günüdür³⁵.

İşçinin kamu kurumlarında geçen hizmet süreleri birleştirilir. Ancak hizmet sözleşmelerinin kıdem tazminatını gerektirmeyecek bir şekilde son bulmaması gerekir.

³¹ Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 19. bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2006, s.282

³² Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulamaları*, Der Yayınları, İstanbul 2006, s. 254

³³ Günay, Age.,s. 163

³⁴ Şakar Age.,s. 255

³⁵ Çelik, Age.,s.286

Devlet memuru olarak çalışmış birinin bu statüde geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Hizmet sözleşmesinin askıda bulunduğu süreler kıdem tazminatına dâhil edilmez. Bu nedenle grevde geçen süreler kıdem tazminatında dikkate alınmaz. Bu bağlamda uzun süreli raporluluk hali ve tutuklulukta geçen süreler dikkate alınmayacak hallerdir.

Deniz İş Kanunu'na tabi çalışanlar için de bu bir yıllık çalışma koşulu aranmaktadır. Basın İş Kanunu'nda ise gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az 5 yıl çalışmış olması gerekmektedir.

1.4.TÜRK İŞ KANUNLARINDA KIDEM TAZMİNATININ DÜZENLENMESİ

1.4.1. 3008 Sayılı İş Kanununda Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, hukuk sistemimize ilk kez 08 Haziran 1936'da yürürlüğe konan 3008 sayılı Kanunla girmiştir. Bu kanunun 13. maddesinde “Bilumum işçiler hakkında fesihlerde beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında dahi tazminat verilir” denilmektedir. Bu madde hükmünden de anlaşılacağı üzere kıdem tazminatı için hem fesih edilen bir iş sözleşmesinin bulunması hem de beş yıllık bir çalışmanın varlığı gerekir. Bu durumda bile işçiler sadece beş yıldan fazla olan çalışmaları için kıdem tazminatını isteyebilmektedirler. Bu da hizmet akdinin sadece işveren tarafından sona erdirildiği anlamını ortaya çıkarmaktadır. Ancak bu durum 1948 tarihli Yargıtay Genel Kurulunun 11/7 sayılı Kararı ile değiştirilmiş olup işçilerin de fesih haklarının olduğuna hükmetmiştir.

3008 sayılı Kanunun kıdem tazminatı ile ilgili 13. maddesinin 5 numaralı fıkrasının içeriği 1950 yılında 5518 sayılı Kanunla değiştirilmiştir. Bu değişiklikte beş yıllık çalışma süresi üç yıla indirilmiş ve ilk yıllar için de kıdem tazminatı verileceği hükme bağlanmıştır. 1952 yılında 5868 sayılı Kanunda ihtiyarlık sigortasından yararlanmak için akdini fesheden tarafa da kıdem tazminatından yararlanma hakkı sağlamıştır. Madde hükmü 1967 yılına kadar uygulanmıştır. Madde hükmü şöyledir; “İş akdinin işveren tarafından bu madde veya 16'ncı maddenin I ve III numaralı fıkralarına göre ve işçi tarafından 15'inci maddenin I ve II numaralı fıkralarına dayanılarak veya askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam iş yılı için işçiye on beş günlük ücreti tutarında bir

tazminat verilir. Münhasıran ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak gayesiyle iş akdini fesheden işçi, bu fıkrada yazılı bulunan tazminata hak kazanır. Ancak sigortadan aylık veya toptan ödeme almak için akdi fesheden işçiye verilecek tazminatın hesabında 1 Nisan 1950 tarihinden evvelki hizmet süreleri için 5417 sayılı Kanuna göre aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için sigorta idaresine müracaat etmiş olduğunu bu idareden alacağı bir belge ile tevsik etmesi şarttır”. Bu kanunda 5 senelik çalışma süresi 3 yıla indirilmiştir³⁶.

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

İşyerinin devir veya intikali yahut diğer bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi halinde işçinin kıdemi işyerindeki hizmetleri toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikal ile beraber devam ettiği takdirde kıdem tazminatı yeni işverene ait olur. Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla tazminatı ödenemeyeceği³⁷ şeklinde düzenleme yapılmıştır.

08.02.1952 gün ve 5868 sayılı Kanunun kıdem tazminatı konusundaki değişikliği “Münhasıran ihtiyarlık sigortasından aylık ve toptan ödeme almak gayesiyle iş akdini fesheden işçi bu fıkrada yazılı bulunan tazminata hak kazanır. Ancak sigortadan aylık veya toptan ödeme almak için akdi fesheden işçiye verilecek tazminatın hesabında işçinin yalnız 1 Nisan 1950 tarihinden evvelki hizmet süreleri nazara alınır” şeklindedir. Madde metninden anlaşılacağı üzere ihtiyarlık sigortası için işten ayrılanlara 01.04.1950 gününden sonraki çalışmalar için kıdem tazminatı ödenmez³⁸.

İşçilere kıdem tazminatı ödemesinde hesaplanacak hizmet süresi işçinin iş yılı olarak kabul edilmiştir. İşçiler fasıllı çalışmalarda hizmetlerin toplamı üzerinden kıdem tazminatı alabilme imkânına kavuşturulmuştur³⁹. İşyerinin devir ve intikalinde

³⁶ İhsan Erkul, “Türk Hukukunda Kıdem Tazminatı Müessesesinin Gelişmesi ve Bu Gelişmede 1927 Sayılı Kanunun Yeri ve Önemi”, 1927 Sayılı Kanun İle Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi Yayını-1, Eskişehir 1976, s.9

³⁷ Cengiz Abbasgil, *Kıdem Tazminatı ve Uygulaması*, Yasa Yayınları, İstanbul 1994, s.39 ve Mollamahmutoğlu, *Age.*, s. 642-644

³⁸ Kenan Tunçomağ, “Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu ve İşsizlik Sigortasıyla İlgili Sorunlar”, *Hıfzı TİMUR'un anısına Armağan*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Münasebetler Enstitüsü Yayınları, no.13, İstanbul 1979, s.916

³⁹ Yarg. 9. HD. 17.06.1965, E. 5215, K.5414

işverenlerin sorumlulukları açıklığa kavuşturulmuş olup kıdem süresi içinde bir defadan fazla kıdem tazminatının ödenemeyeceği kabul edilmiştir⁴⁰. 5868 sayılı Kanun ile aylık ve toptan ödeme alma halinde de kıdem tazminatına hak kazanılabileceği belirtilmektedir.

1.4.2. 931 Sayılı İş Kanununda Kıdem Tazminatı

3008 sayılı ilk İş Kanunu ve onu değiştiren tüm kanunlar nedeniyle yeni bir kanun metni hazırlanması gerekmiştir. 28.07.1967’de kabul edilip 12.08.1967’de Resmi Gazetede yayımlanan 931 sayılı İş Kanunu ile 3008 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Bu kanunda kıdem tazminatı 14. maddede belirtilmiş ve ayrı bir madde hükmü şeklinde düzenlenmiştir.

931 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hükmü;

“Hizmet akdinin 17’nci maddenin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında, işveren tarafından veya 16’ncı maddenin I ve II numaralı bentlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından veyahut da muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her tam yıl için işçiye 15 günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir.

Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır.

İhtiyarlık aylığı bakımından bağlı buldukları kurum veya sandıklardan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini fesheden işçiler de yukarıdaki fıkrada yazılı bulunan tazminata hak kazanır. Ancak aylık ve toptan ödeme almak için akdi fesheden işçiye verilecek tazminatın hesabında işçinin yalnız 01.04.1950 tarihinden evvelki hizmet süreleri nazara alınır.

İşçinin bu fıkra hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için ihtiyarlık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kurum ve sandığa müracaat etmiş olduğunu alacağı bir belge ile belgelemek zorundadır.

İşçilerin kıdemleri hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut diğer bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi, başka bir yere nakli halinde

⁴⁰ Yarg. 9. HD. 08.07.1975, E. 1916 K.37723

işçinin kıdemi işyerindeki hizmetleri toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikal ile beraber devam ettiği takdirde kıdem tazminatı hilafına hüküm olmadıkça yeni işverene aittir.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.

İşçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanuni varislerine ödenir”

Yukarıda bahsedilen 16. maddenin 1.bendi işçinin sağlık sebepleri, 2. bendi ise ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları sebebiyle yapılan fesihlerdir. 931 sayılı Kanun takvim yılını esas almıştır. Oysa 3008 sayılı Kanunda esas olan iş yılıdır. Bir diğer değişiklik de kıdem tazminatı hesabında artık yılın yani altı ayı aşan sürelerin yıla tamamlanarak ödenmesidir. İşçinin ölümü halinde mirasçıların bu tazminatı talep edebilmeleri yolu açılmıştır. 3008 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde geçen askerlik hizmeti ifadesi muvazzaf askerlik hizmeti olarak değiştirilmiştir. Bir diğer değişiklik ise fikir işçisi olanların da kanun kapsamına alınmış olmasıdır.

931 sayılı İş Kanunu, Anayasa Mahkemesi’nce 14 Mayıs 1970 tarih ve E. 1967/40 K. 1970-26 sayılı kararı ile iptal edildikten sonra 25 Ağustos 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.

Kararın geçerliliği 12.11.1970 tarihi olarak belirlenerek (altı aylık bir süre ile) ertelenmiştir. Fakat bu süre içerisinde yeni bir iş kanunu hazırlanamadığından dolayı aradaki zaman boşluğu yeni çıkarılan 1475 sayılı İş Kanununun bir hükmü ile yürürlük tarihi olarak 12.11.1970 olarak kabul edilerek telafi edilmiştir⁴¹.

1.4.3. 1475 Sayılı İş Kanununda Kıdem Tazminatı

931 sayılı İş Kanunu’nda belirtilen kıdem tazminatına ilişkin 14. madde 1475 sayılı İş Kanunu’nda da aynı madde numarasıyla yer almış ve bir dizi değişikliğe uğramıştır. Bu değişiklikler sonucu kıdem tazminatının belirli hukuki çevreden yoksun, sosyal, ekonomik ve siyasi mülahazalarla asıl fonksiyonundan uzaklaştırılmış, hukuken muğlâk bir müessese haline geldiği ileri sürülmüşse de kıdem esasıyla ilgisi ve iş sözleşmesini sona ermesinin bir sonucu olma özelliği bakımından niteliğini koruduğu görülmektedir⁴². Zamanımıza kadar önemli değişikliklere uğrayan kıdem tazminatına ilişkin olarak 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nda, yeni bir düzenleme getirilmeyerek 120. maddede 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş

⁴¹ Abbasgil, Age., s.41

⁴² Mollamahmutoğlu, Age., s. 609

Kanunu'nun 14. maddesi hariç diğer maddelerin yürürlükten kaldırıldığı ifade edilerek kıdem tazminatı konusundaki hükmü günümüze kadar gelmiştir⁴³.

1475 sayılı İş Kanunu'na göre kıdem tazminatı, işverenin hizmet sözleşmesini İş Kanunu 17/I, III'e (25. md) dayanarak feshetmesi, işverenin hizmet sözleşmesini feshi ihbar etmesi, işçinin hizmet sözleşmesini İş Kanunu 16/I, II'ye (24. md) dayanarak feshetmesi, işçinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla, ihtiyarlık aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet sözleşmesini feshi ihbar etmesi ve işçinin ölümü halinde ödenmektedir. Bu hakkın talep edilebilmesi için işçinin en az 3 yıl çalışmış olması gerekmektedir. Bu koşullar gerçekleştiği takdirde işçiye çalıştığı her tam yıl için günlük ücretinin 15 katı kadar kıdem tazminatı ödenmesi ilkesi hüküm altına alınmıştır. Ayrıca 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde yaşlılık sigortasından istifade edebilmek için işinden ayrılmış olan işçinin 01.04.1950 tarihinden sonraki hizmetleri de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaya başlanıldığı görülmektedir⁴⁴.

1475 sayılı Kanun metninde hizmet akitleri işçi tarafından 16'ncı madde uyarınca feshedilmesi halleri düzenlenerek uygulama alanı genişletilmiştir. İşçi, kıdem tazminatını talep edebilmek için sadece 16. maddenin I ve II numaralı bentleri değil aynı zaman III. bendinde gösterilen nedenleri de belirterek kıdem tazminatı alabilecektir. 931 sayılı Kanun'da 3 yıllık çalışma süresi, bu Kanunda işçinin işe başladığı tarihten itibaren her tam yıl denilmek suretiyle değiştirilmiştir. Kanunda 3 yıl çalışmış olmak şartı kaldırılarak işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışan işçinin bu çalışmaları süresi 1 yıl veya daha fazla ise kıdem tazminatı almaya hak kazandırılmıştır. Bu durum işçinin lehine bir uygulamadır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi düzenlemesinin mutlak emredici nitelikte olduğu hem öğretide hem de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce kabul edilen bir durumdur. Bugün bunu söylemek zordur. Çünkü 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu'nu yürürlükten kaldırırken sadece kıdem tazminatına ilişkin 14. maddeyi yürürlükte bırakmış, 14. maddeye aykırı kıdem tazminatı ödenmesine cezai yaptırım öngören 98/D maddesini de yürürlükten kaldırmış ancak buna benzer bir düzenleme de getirmemiştir. Diyebilir ki kıdem tazminatı bu nedenden ötürü mutlak emredici niteliğini kaybetmiştir, nispi emredici nitelik kazanmıştır. Öğretide ve

⁴³ Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/E. Tuncay Kaplan Senyen, *İş Hukuku*, Seçkin Yayınları, Ankara 2007, s.219

⁴⁴ Tunçomağ, "Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu ve İşsizlik Sigortasıyla İlgili Sorunlar", s.918, Mollamahmutoğlu, Age., s. 613

Yargıtay'ın yerleşik uygulamasında görüldüğü gibi nispi emredici hükümler işçiler yararına sözleşmelerle değiştirilebilir ve geliştirilebilir. Bu bağlamda kıdem tazminatı ile ilgili hükümlerin 4857 sayılı İş Kanunumuzun kabul edilmesiyle nispi emredici nitelikte olması nedeniyle işçi lehine değişiklik yapılması ve geliştirilmesi kolay olmuştur⁴⁵.

1.4.3.1. 1927 Sayılı Kanunda Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı süresinin 1927 sayılı Kanun ile 15 günlük ücretten 30 günlük ücrete yükseltilmesi sonucunda birçok işveren işçi çıkarmıştır. Bunu engellemek için kanunun yürürlük tarihi 01.02.1974 olarak kabul edilmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatı ile ilgili bulunan 14. maddesi 12.07.1975 tarihinde yürürlüğe giren 1927 sayılı Kanun ile değişmiştir. Kıdem tazminatını isteyebilme koşulları açısından işverenin hizmet sözleşmesini İş Kanunu 17/I, III'e dayanarak feshetmesi, işverenin hizmet sözleşmesini feshi ihbar etmesi, işçinin hizmet sözleşmesini İş Kanunu 16/I, II'ye dayanarak feshetmesi, işçinin muvazzaf askerlik, yaşlılık, emeklilik veya sakatlık aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet sözleşmesini feshi ihbar etmesi ve işçinin ölümü hallerinde düzenlemeler olmuştur. Kıdem tazminatı için işçinin en az 1 yıl çalışmış olması gerekmektedir. Bütün koşulların varlığı halinde işçiye çalıştığı her tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesi kabul edilmiştir. Yıldan artan süreler için orantılı ödeme sistemi getirilmiştir. Yapılacak ödemenin işçinin aldığı son ücret üzerinden hesaplanacağı kabul edilmiştir. Bunun yapılmasının nedeni akort, götürü ve yüzde usulü gibi işçinin günlük kazancının sabit olmamasıdır. Bu tereddütler sonucu işçinin hangi döneme ilişkin çalışma karşılığının esas tutulacağı, bunun son hafta veya ay yahut daha uzun bir zaman mı olduğu hususundaki belirsizliklerin giderilmesi için toplu iş sözleşmelerine hükümler konulmuştur. Bu durumda bile işyerlerinde değişik uygulama şekilleri görülmüştür. Maddenin yeniden düzenlenmesinde, sözü edilen ücret sistemlerine göre çalışan işçilerin kıdem tazminatına ilişkin ücretlerin nasıl hesaplanacağı belirlenmiştir. Bu konu ile ilgili 9. fıkraya göre; "Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur".

⁴⁵ Fevzi Şahlanan, "Kıdem Tazminatı Tavanının Mutlak Emrediciliği", *İş Hukuku Dergisi*, Sayı 2008, s. 44

Ancak işçinin ücretine son bir yıl içinde belirli bir tarihten sonra zam yapıldığında, diğer ücretler ile birlikte zamlı ücretlerin son yıl içinde çalışılan süreye bölünmesiyle ortalama ücrette işçi aleyhine bir düşme olabilecektir. Bunu önlemek amacıyla maddeye 10. fıkra eklenmiştir. Buna göre, “Son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılması tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır”⁴⁶.

Kıdem tazminatı konusunda 1927 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik aynı zamanda kıdem tazminatının hukuki niteliğini de değiştirmiştir. Yapılan değişiklikle kıdem tazminatı emekliye ayrılan memurlara ödenen emeklilik ikramiyesine benzetilmiştir. Diğer hallerde ise adeta bir işten çıkarma tazminatı niteliğinde düşünülmüştür⁴⁷.

Kanunla yapılan değişiklikleri şu şekilde özetleyebiliriz; kıdem tazminatına hak kazanmada asgari süre 3 yıldan 1 yıla indirilmiştir, ödenen kıdem miktarı 15 günden 30 güne çıkarılmıştır, altı ayı geçen kıdem sürelerinin yıla tamamlanması uygulamasından vazgeçilmiştir, kıdem tazminatına ilişkin bir fonun kurulması, kurulacak bu fonun kanun ile düzenlenmesi gerektiğini hükme bağlamıştır. Kıdem tazminatına ilişkin sorumluluğun özel şahıslara ve sigorta şirketlerine sigorta ettirilmeyeceği belirtilmiştir.

Bu kanunda ayrıca işçilerin kamu kuruluşlarındaki hizmetlerinin birleştirilmesi sonucu çıkacak toplam süreye kıdem tazminatının ödenmesinin kabul edileceği⁴⁸ belirtilmiştir.

1.4.3.2. 2320 Sayılı Kanunda Kıdem Tazminatı

Kanunun kıdem tazminatına ilişkin olan 14. maddesi 1980 yılında 2320 sayılı Kanunla değiştirilmiştir. Bu kanun 23.10.1980 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu değişikliğin amacı, 1927 sayılı Kanunun kıdem tazminatına getirdiği üst sınırın Anayasa Mahkemesi’nce iptal edilmesi⁴⁹ üzerine yeni bir üst sınır getirmektir. Bu suretle kıdem tazminatının üst sınırı asgari ücretin otuz günlük tutarının yedi buçuk katından fazla olamayacağı hükme bağlanmıştır. Kanunun yayın tarihi 23.10.1980

⁴⁶ Münir Ekonomi, “Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları ve Kıdem Tazminatının Miktarı”, *1927 Sayılı Kanun İle Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar*, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Kom. Yayını-1, Eskişehir 1976, s.36

⁴⁷ Tunçomağ, “Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu ve İşsizlik Sigortasıyla İlgili Sorunlar”, s.919

⁴⁸ Yarg. 9. HD. 25.12.1975, E. 33704, K.52900

⁴⁹ Anadolu, Age., s. 41, Anayasa Mahkemesi 25.01.1979 tarih ve E.1975/14, K.1979/6 sayılı Kararı.

olmasına karşın üst sınır uygulaması 12.09.1980 olarak kabul edilmiştir. Bu kanundaki en büyük değişiklik kanunun koyduğu çerçeve dışında hareket edenlere getirilen cezai yaptırım uygulamasıdır. İş Kanunu'nun 98. maddesine eklenen bir fıkra ile cezai işlemin altı aydan iki yıla kadar hapis olduğu ve yirmi bin liradan elli bin liraya kadar ağır para cezası öngörülmektedir. Bir diğer yenilik ise kıdem tazminatının tamamı gelir vergisi dışında bırakılmıştır⁵⁰.

1.4.3.3. 2457 Sayılı Kanunda Kıdem Tazminatı

1981 yılında kabul edilen 2457 sayılı Kanunla 1475, 854, 5953 ve 5434 sayılı Kanunlara göre kurulmuş kurum ve kuruluş personellerine kıdem tazminatı niteliğindeki ödemelerin de kıdem tazminatı hükmünde olacağı ve aynı esaslara göre ödeneceği, aksine hareketin 98. maddeye göre cezai yaptırımı gerektireceği kabul edilmiştir. Kıdem tazminatı niteliğindeki bu ödemelerin tavan/üst sınırlarına açıklık getirilmiştir. Buna göre 12.09.1980 ve 23.10.1980 tarihleri arasında kıdem tazminatı ödemelerinde üst sınırı aşan kısımlar hak sahibinden geri alınamaz ve geri ödenemez ancak üst sınırı aşan kısmın vergilendirileceği kabul edilmiştir.

1.4.3.4. 2762 Sayılı Kanunda Kıdem Tazminatı

1982 yılında 2762 sayılı Kanunla kıdem tazminatı üst sınırı başka bir ilkeye bağlanmıştır, o da kıdem tazminatının üst miktarı en yüksek devlet memurunun bir hizmet yılı için alacağı emeklilik ikramiyesini geçemeyeceğidir⁵¹. Buna göre işçilere yapılacak kıdem tazminatı miktarı TİS veya hizmet sözleşmeleriyle artırılrsa bile Devlet Memurları Kanununa bağlı olarak çalışan bir memurun emekliliği halinde her hizmet yılı için hak ettiği emeklilik ikramiyesi tutarını geçemeyecektir. İşçinin ölmesi halinde tazminat mirasçılara ödenebilecektir.

1.4.3.5. 2869 Sayılı Kanunda Kıdem Tazminatı

2869 sayılı Kanunla kıdem tazminatı değişikliğe uğramıştır. Bu kanun 29.07.1983 yılında hazırlanmış ve 30.07.1983 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kıdem tazminatına hak

⁵⁰ Abbasgil, Age., s.44

⁵¹ Abbasgil, Age., s.44, Ercan Akyiğit, "Hizmet Akdinin Evlenme Nedeniyle Feshi ve Kıdem Tazminatı" *TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 14, Şubat 1997, Sayı 1, s. 24

kazanma hallerine evlilik nedeni ile işten ayrılmak isteyen kadınların durumları dâhil edilmiş onların da kıdem tazminatlarını hak ettikleri hüküm altına alınmıştır⁵².

Kıdem tazminatı ödemelerinin geciktirilmesini önlemek için faiz yaptırımı getirilmiştir. Gecikme durumunun meydana gelmesi halinde mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı kıdem tazminatı için de uygulanmaya başlanmıştır⁵³. İşçinin mevzuattan doğan diğer haklarının saklı olduğu belirtilmiştir.

1.4.3.6. 4447 Sayılı Kanunda Kıdem Tazminatı

Resmî Gazetede 08.09.1999'da yayımlanan 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunun 45. maddesi ile 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin birinci fıkrasına 5 numaralı bent eklenmiştir. 506 sayılı Kanunun geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle olsa bile koşulların bulunması durumunda bunların kıdem tazminatlarını alabilecekleri kabul edilmiştir⁵⁴.

1.4.4. 4857 Sayılı İş Kanununda Kıdem Tazminatı

4857 sayılı İş Kanunumuz, 32 yıl uygulanmış olan 1475 sayılı İş Kanunu'ndan genel olarak çok farklı özellikler göstermektedir. Endüstri ilişkileri, belirli teknolojik ve ekonomik koşullar içinde ve ekonomik gelişmenin belli bir düzeyindeki yapıyı yansıtmaktadır. Yürürlükteki mevzuat ve yönetsel yapı, çıkarıldıkları dönemlerin bir yansımasıdır. 1475 sayılı İş Kanunu, 1930'lu yılların sosyo-ekonomik şartlarına ve buna bağlı olarak o dönemde yaşanan çalışma ilişkilerine açıklık getirmek üzere düzenlenmiştir. Dolayısıyla esas olarak tam zamanlı ve sanayi tipi üretim biçimine dayanan iş ilişkilerini düzenleyen bir nitelik göstermektedir. Başka bir ifadeyle 20. yüzyılın son çeyreğine kadar olan dönemin iş ilişkilerine açıklık getirebilmektedir⁵⁵.

10.06.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hariç tüm hükümlerini, 120. maddesi uyarınca yürürlükten kaldırmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120'nci maddesinde "25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır" demektedir. Bu durumda

⁵² Abbasgil, Age., s.45 ve Ünal, Ayşe, *Kıdem Tazminatı Fonu*, Alfa Yayınları, İstanbul 1999, s.11

⁵³ Abbasgil, Age., s.45

⁵⁴ Anadolu, Age., s. 42

⁵⁵ Faik Arseven, "Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Yeniliklerin Değerlendirilmesi", *Mercek Dergisi*, Cilt 47, Nisan 2004 Sayı 34, s. 22

yürürlükte iki tane İş Kanunu yürürlüktedir diyebiliriz. Bunlardan ilki sadece 14'üncü maddeden ibaret olan eski 1475 sayılı İş Kanunu diğeri de 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Bu iki başlılığın nedeni 4857 sayılı İş Kanunu hazırlanırken kıdem tazminatı konusunda sosyal taraflar arasında bir anlaşmanın olmamasıdır⁵⁶.

4857 sayılı İş Kanunu ile ülkemizin artık modern sayılabilecek bir hukuki düzenlemeye kavuştuğunu düşünmek mümkündür. Yeni kanun kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısa süreli çalışma, telafi çalışması gibi birçok yeni çalışma türleri getirmektedir. Bunlara bakarak yapılan düzenlemeleri daha modern ve esnek olarak değerlendirmek mümkün ise de bazı çevrelerin iddia ettikleri gibi; 4857 sayılı İş Kanunu'nun işveren çıkarlarını ön planda tuttuğunu ve işçilerin konumunu zayıflattığını öne sürmek mümkün değildir⁵⁷.

4857 sayılı İş Kanunu işçinin korunması ilkesini ön planda tutarken işletmelerin korunmasının önemini de gözardı etmemiş, işverenlere ekonomik ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı önlemleri alabilme olanağını tanımış⁵⁸, aynı zamanda teknolojik gelişmelere, çağdaş normlara ve en önemlisi Uluslararası Çalışma Örgütü ile Avrupa Birliği müktesebatına uygun bir şekilde hazırlanmıştır. Çalışma hayatımıza yeni kavramlar ve yeni çalışma biçimleri getirmiştir. Bunlar arasında belki de en önemlisi, katı ve tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuatın yerini esnek ve yeni çalışma biçimlerinin almasıdır. Böylelikle küresel gelişmelerin çalışma yaşamına getirdiği belki de en önemli gelişme olan esneklik, artık Türk çalışma yaşamında yerini almıştır. Bunlar dışında hem işçi hem de işveren açısından pek çok önemli yenilik bu kanunla yaşama geçirilmiştir diyebiliriz⁵⁹.

4857 sayılı Kanun, iş hukukunun işveren, işveren vekili, işçi, işyeri, asıl işveren-alt işveren, geçici iş gibi genel hükümlerini ve temel kavramlarını tanımlamış olup iş sözleşmesi türlerini belirtmiştir. İş sözleşmesinin feshi ve çalışanlar açısından son derece önemli bir konu olan iş güvencesi sistemi çalışma hayatımıza bu kanunla girmiştir⁶⁰.

⁵⁶ Tankut Centel, "Kıdem Tazminatının Geleceği Üzerine Gözlemler", *Türkiye İnşaat Sanayicileri Sendikası, İnşaat Sanayi Dergisi*, Sayı 94, Mart-Nisan 2006, s. 43, Arseven, Agm., s.34

⁵⁷ Ahmet Eren, "İşletmelerin Geleceği Açısından 4857 Sayılı İş Kanunu", *Mercek Dergisi*, Temmuz 2003, S.31, s.46

⁵⁸ Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası.(2006) Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006, s. 49

⁵⁹ Murat Başeskioglu, "2005 Yılında 'Sosyal Ortaklar' Anlayışıyla Ele Alınan İstihdam ve Sosyal Güvenlik Reformu, Bakanlığımız Vizyonunda Daha Önemli Hale Gelecek", *Mercek Dergisi*, Ocak 2005, Sayı 37, s.5

⁶⁰ Ali Rıza Büyüksulu, "Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2-3, Şubat 2002, s.19

Kıdem tazminatı ile ilgili olarak yeni düzenlemeye geçerken seçilecek yol, gelecekte çalışma yaşamını epeyce meşgul edecek olan 4857 sayılı Kanun'un Geçici 6'ncı maddesidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 6. maddesi, "Kıdem Tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır" hükmünü içermektedir.

Kıdem Tazminatı Fonu kurulması düşünülmüş bunun için 1. Bilim Kurulunca Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Taslağı hazırlanmıştır. Ancak işverenlerin, kıdem tazminatı uygulamasının çalışılan her yıl için 15 günlük ücret tutarına indirilerek yeniden düzenlenmesi yolundaki talepleri halen sürmektedir⁶¹.

O dönemde sosyal taraflar arasında kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ile miktarı ve kıdem tazminatının hangi kaynaktan ödeneceği konusunda bir görüş birliği yoktur. Kıdem tazminatının bir bakıma işlevini görmüş olan işsizlik sigortası 1999 yılında kabul edilmiş ve kıdem tazminatının varlığı tartışma konusu yapılmaya başlanmıştır. Bu nedenlerden dolayı kanun koyucu kıdem tazminatını işletmeler üzerinde bir mali yük olarak görmüştür. Bunun sonucu olarak kıdem tazminatını yeni kanuna koymayı uygun görmemiştir. Sadece geçici 6. madde ile kıdem tazminatı fonunun kurulmasını hükme bağlamıştır. Kıdem tazminatı fonu konusundaki görüşler 4857 sayılı İş Kanunu ile ortaya çıkmış değildir. 1475 sayılı İş Kanununda 1975 yılında yapılan 1927 sayılı Kanun ile değişiklikle de daha önce bir fonun kurulması kabul edilmesi düşünülmüştür⁶².

Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan "Kıdem Tazminatı Fon Kanunu Tasarısı" ile işçilerimizin müktesep haklarının ve işletmelerimizin rekabet gücünün korunması amaçlanmış olup gerekli aktüeryal denge içerisinde fonun oluşturulabilmesi için sosyal taraflarla çalışmalara devam edileceği ifade edilmiştir⁶³.

Esasında Bilim Komisyonu, "Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Taslağını" hazırlamış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na teslim etmiştir. Bakanlık sözü konusu taslağa ilişkin ilgili kurumların görüşlerini almış ancak taslağa son şekli henüz verilmemiştir. Burada dikkat edilmesi gereken husus aktüeryal hesapları iyi yapılmış

⁶¹ A. Murat Demircioğlu, Ekonomi Forumu, Yeni İş Yasasının Türk Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri, İstanbul, Aralık 2004, s.20

⁶² Centel, "Kıdem Tazminatının Geleceği Üzerine Gözlemler", s.43

⁶³ Başeskiöğlu, "2005 Yılında 'Sosyal Ortaklar' Anlayışıyla Ele Alınan İstihdam ve Sosyal Güvenlik Reformu, Bakanlığımız Vizyonunda Daha Önemli Hale Gelecek", s.5

ileride açık vermeyecek bir fonun oluşturulmasıdır. Bunun için de fona kesilecek prim oranlarının, fonun piyasada değerlendirme ölçülerinin ve fondan yararlanma koşullarının dikkatle belirlenmesi gerekmektedir⁶⁴.

1.5. DENİZ İŞ KANUNU VE BASIN İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI

1.5.1. Deniz İş Kanununda Kıdem Tazminatı

Deniz İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatı ilk kez 10.03.1954 tarih ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Kanun hükümleri denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk bayrağı taşıyan gemilerde hizmet akdi ile çalışan gemi adamlarıyla bunların işverenleri hakkında uygulanmaktadır.

6379 sayılı Kanun'un tazminat başlığını taşıyan 16. maddesinde iş akdinin 9. maddenin 1 ve 3 numaralı bentlerinde yazılı olan sebeplerden dolayı feshedilmesi halinde, gemi adamı aynı gemide veya aynı işverenin emrinde üç yıldan az çalışmışsa 30 günlük tutarda, hizmeti üç yıldan fazla sürmüştü 60 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı verileceği belirtilmiştir⁶⁵.

Gemi adamı veya işveren tarafından kanunda gösterilen haklı sebeplerle sözleşmenin son bulması halinde kıdem tazminatı verilecektir. Kıdem tazminatının talep edilebilmesi için herhangi bir asgari çalışma süresi öngörülmemiştir.

Bu kanun yerini daha sonra çıkarılan 20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na bırakmıştır. Halen uygulanmakta olan 854 sayılı Kanunda kıdem tazminatı 20. maddede düzenlenmiştir. Fakat kıdem tazminatı ile ilgili ceza hükümleri yanında getirilen ilki kıdem tazminatı fonu kurulana kadar kıdem tazminatının ödenme yöntemine ilişkin Geçici 1. madde, diğeri ise kıdem tazminatının tavan miktarına ilişkin Ek Geçici 1. madde gibi iki ayrı maddede konuyla bağlantılı hükümler getirilmiştir⁶⁶.

Gemi adamlarına ilişkin kıdem tazminatı 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesinde işverenler tarafından bu kanunun 14. maddesine 1'inci bendinde gösterilen sebepler dışında, gemi adamları tarafından yapılan bu kanunun 14'üncü maddenin 2. ve 3. bentleri uyarınca fesih halleri, muvazzaf askerlik sebebiyle ve bağlı bulunulan kurum

⁶⁴ Necdet Kenar, "Yeni İş Kanunu'nun İstihdama Muhtemel Etkileri", *Mercek Dergisi*, Temmuz 2003, Sayı 31, s.75

⁶⁵ Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, s.13

⁶⁶ Ercan Akyiğit, *İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı(Öğreti-Uygulama)*, Seçkin Yayınevi, Ankara 1999, s. 30

ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük veya toptan ödeme almak için yapılan fesih halleri, gemi adamının ölümü veya 14. maddenin 4. bendi sebebiyle son bulması hallerinde gemi adamının işe başladığı tarihten itibaren hizmet akitlerinin devam ettiği süre boyunca her tam yılları için son ücretleri üzerinden 30 günlük ücret tutarında hesaplanarak kıdem tazminatı ödemesi yapılacağı belirtilmiştir. Yıldan fazla olan süreler için aynı oran üzerinden hesaplama yapılarak kıdem tazminatı ödenmektedir. Gemi adamının fasılalı sözleşme imzalamak kaydıyla çalıştığı tüm süreler toplanır. Gemi adamının aynı gemide çalışması, işverenin hizmetinde bulunması, işverenin bir veya değişik gemilerinde çalışmış olmasının önemi yoktur. 12.07.1975 tarihinden itibaren geminin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumlu tutulacaktır. Ancak gemisini devreden işverenin ödemekle yükümlü olduğu kıdem tazminatı tutarı, gemi adamını çalıştırdığı süreler ve onun aldığı son ücreti üzerinden hesaplama yapılarak ortaya çıkan miktar kadardır. 12.07.1975 tarihinden önce devredilmiş veya herhangi bir şekilde el değiştirmiş işyerlerinde aksine bir hüküm sözleşmeye konmamışsa kıdem tazminatını yeni işveren ödeyecektir. Gemi adamlarına aynı süre için birden fazla kıdem tazminatı ödenmez. Kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile gemi adamı lehine değiştirilebilir.

Gemi adamının ölümü halinde kanuni mirasçıları kıdem tazminatını alabilmektedirler. Burada dikkat çeken bir husus, bu kanunda İş Kanununun etkisi görülmüş olmalı ki, kıdem tazminatından doğan sorumluluğun işveren tarafından özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettirilemeyeceğinin hüküm altına alınmış olmasıdır. Yine bir başka benzerlik; işverenin sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya %50 hissedenden fazla devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edileceğinin, kurulacak bu fonun kanun ile düzenleneceğinin kabul edilmesidir.

854 sayılı Kanun, 6379 sayılı Kanuna oranla kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren belirli sona erme hallerine hastalanan ve sakatlanan, askerlik nedeniyle ayrılan veya ihtiyarlık aylığından hak almak için sözleşmeyi fesheden gemi adamının kıdem tazminatını almasını mümkün kılmış bu şekilde kanuna göre hakkın kapsamını genişletmiştir.

Deniz İş Kanunu'nda bulunan bu düzenleme İş Kanunumuzdaki düzenlemeye benzerlik göstermektedir. İki kanun arasında kadın işçilerin evlenmesi sebebiyle işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatına ilişkin herhangi bir düzenlemenin getirilmemiş olması ve kıdem tazminatının geciktirilmesi durumunda faiz yürütüleceğine ait herhangi bir ifadenin yer almamış olması açısından fark vardır⁶⁷.

1.5.2. Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı

Gazetecilik mesleğinin özellikleri meslek mensuplarının haklarını daha titizlikle düzenlemenin gerekliliğini ortaya koymuştur. Gazeteciler için ayrı bir kanun düzenlemenin sonucu olarak Basın İş Kanunu diye bildiğimiz 13.06.1952 tarih ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 6. maddesi gazetecilerin kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeyi içermektedir. Bu Kanuna göre meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazeteciler kıdem tazminatı hakkına sahiptirler. Kıdem süresi gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır. Kanuna göre fasılasız en az beş yıl çalışmış olmak gerekir. Talep yazılı ihbardan sonraki üç ayın geçmesi ile geçerlilik kazanır. Bunun anlamı şudur ki, beş yıldan az hizmeti olan gazetecilere kıdem tazminatı ödenemeyecektir. Maddeye göre gazetecinin işine, işçinin yıllık iznini kullanmasından önce son verilmişse o seneye ait ücreti peşin ödenir. Her hizmet yılı ve artan yıl için son alınan aylık üzerinden hesaplama yapılarak gazetecinin bir aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Altı aydan kısa süren iş sözleşmeleri için kıdem tazminatı ödenmez⁶⁸.

04.01.1961 tarih ve 212 sayılı Kanunla önemli değişikliklere tabi tutulan bu Kanun halen daha uygulanmaktadır. 3984 sayılı Kanunla radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanlar da Basın İş Kanunu kapsamına alınmıştır⁶⁹.

Kanuna göre meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem tazminatı ödenir. Basın İş Kanununa göre gazeteci sayılabilmek için Kanun kapsamında belirtilen yerlerde çalışmak yeterli değildir. Bu kişilerin yaptıkları işlerin fikir ve sanat işi olması gerekmektedir. Bu kasıtlı gazetecilik mesleği ifade edilmektedir. Bu bağlamda gazeteci, fikir ve sanat işlerinde gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili fikri bir çalışma

⁶⁷ Anadolu, Age., s. 45

⁶⁸ Geniş bilgi için bkz. Korkmaz, Agm., s.59-62

⁶⁹ Akyiğit, *İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı(Öğreti-Uygulama)*,s. 30

yapan kişidir. Kanun çerçevesinde yapılan çalışmanın haberle ilgili bir biriminde olması, çalışan kişinin bu Kanundan yararlanması için yeterlidir⁷⁰.

Basın İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin fesih halleri ve kıdem tazminatı, İş Kanunundaki gibi açık ve anlaşılır bir şekilde düzenlenmemiştir. Gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacağı fesih halinin düzenlendiği tek madde işverenin bildirimli fesih yoluyla süresi belirli olmayan bir iş sözleşmesini geçerli bir nedenle sona erdirmesini düzenleyen 6. maddedir. Maddeye göre geçerli bir sebep olmaksızın işine son verilen gazeteciye kıdem tazminatı ödenir⁷¹. Kanunda en az beş yıl işçiliği olan kişi kıdemli işçi sayılmış olup kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmiştir. Hesaplamaya ilk yıldan başlanılır. Akdi feshedilen gazeteciye her hizmet yılı ve artan süre için alınan son aylık üzerinden bir aylık tutarında kıdem tazminatı verileceği hükme bağlanmıştır. Hizmet akdine son verilen kişiye yazılı bildirim süresi, beş yıldan fazla hizmeti olanlarda üç ay, hizmeti beş yıldan az olanlara bir aydır. Basın İş Kanununun 6. maddesinde bahsedilen süreye işçinin sadece fiilen çalıştığı günler değil bununla beraber işçinin izinli, istirahatlı ve tatilde olduğu süreler de eklenmektedir. Grev ve lokavt durumlarında geçen süreler kıdem süresine eklenmez⁷².

İşverenin maddi imkânsızlık içine düşmesi, gazetecinin tazminatını bir defada verememesi halinde, ödemenin en çok dört taksitte yapılabileceği ve taksitlendirme süresinin bir yılı geçemeyeceği kabul edilmiştir. Maliye tarafından bu müessesenin zarar etmekte olduğunun kararlaştırılması gerekir. Kıdem tazminatı zamanında verilmemişse faiz uygulamasına gidilecektir. Faiz oranı en yüksek banka mevduat faizi değildir. Yargıtay kararlarında bu yasal faiz oranıdır⁷³.

1.6. KIDEM TAZMİNATININ HUKUKİ NİTELİĞİ

Tarihsel açıdan incelendiği zaman kıdem tazminatı Batı Avrupa ülkelerinde işsizlik teminatı olarak, işçi kesiminin iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine koydurdukları hükümler sayesinde ortaya çıkmıştır⁷⁴.

⁷⁰ Nuray Gökçek Karaca, "Gazetecilerin Kıdem Tazminatı Hakkı", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, cilt 18, Sayı 5, Şubat 2004, s.3

⁷¹ Karaca, Aqm., s.5

⁷² Korkmaz, Aqm., s.61

⁷³ Korkmaz, Aqm., s.67, (Yarg. 9. HD. 03.07.1997, E. 10141, K.13526)

⁷⁴ Ercan Güven/ Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2004, s.155

Kıdem tazminatının hukuki niteliği hakkında değişik görüşler vardır. Bunun temel nedeni, bugüne kadar birbirinden farklı işlevlerin kıdem tazminatı aracılığı ile yerine getirilmesinin istenmiş olmasıdır. Aslında bu istek en başta kanun koyucu tarafından benimsenmiştir⁷⁵.

Kıdem tazminatının işçiye, işveren tarafından onun işine bağlılığı ve doğruluğu karşılığında verilen bir ikramiye olduğu görüşü 3008 sayılı Kanunun hukukumuzda girdiği 1936 yılından 1950 yılına kadar kabul edilmiş bir görüştür. Ancak bu kanun döneminde hâkim olan ikramiye olduğu görüşü 1950 yılında yapılan bir değişiklikle 5 yıllık kıdem süresinin 3 yıla indirilmesi ardından 1975 yılında da 1 yıla indirilmesi ile geçerliliğini yitirmiştir⁷⁶.

Kıdem tazminatı, işsizlik sigortasının olmadığı dönemde bu sigortanın fonksiyonunu yerine getiren bir müessese olarak düşünülmüş olup 931 sayılı İş Kanununun gerekçesinde bu hususa değinilmiştir. Gerekçede kıdem tazminatının kaldırılmasının düşünüldüğü ancak kazanılmış haklar bakımından işsizlik sigortasının kurulmadığı da göz önüne tutularak, bu konunun işsizlik sigortasının kuruluşunda tekrar ele alınacağı ifade edilmiştir. Bu görüşe katılmak mümkün değildir. Şöyle ki, işçi işten çıkarılması durumunda bu parayı almaktadır. İşçi işten çıkarılışının hemen ertesi günü yeni bir iş bulsa da bu tazminatı hak etmiştir. İşçinin kıdem tazminatını alması yeni bir iş bulma şartına bağlı değildir. İşsizlik sigortası primini işçi de öderken kıdem tazminatı primini sadece işveren ödemektedir. Bu nedenlerle kıdem tazminatını işsizlik sigortası ödemesi şeklinde düşünemeyiz.

Kıdem tazminatı, işçinin yıpranmasının karşılığı olarak gecikmiş bir ücret, işçinin işyerine sadakatının karşılığı olan bir ikramiye, iş güvencesini sağlar, işsizlik sigortası⁷⁷ şeklinde ifade eden yazarlar da bulunmaktadır.

Kanuna göre öngörülen asgari bir hizmet süresini dolduran işçinin hizmet akdinin yine kanunda öngörülen belli nedenlerle sona ermesi durumunda işçiye veya kanuni mirasçılara ödenmesi gereken kıdem tazminatının hukuki niteliği üzerinde fikir birliği yoktur. Başlangıçtan bugüne sıkça yapılan kanun değişikliklerinden bir ölçüde esinlendiğini söyleyebileceğimiz çeşitli düşünceler kısaca şöyle özetlenebilir.

⁷⁵ Ünal, Age., s.14

⁷⁶ Ünal, Age., s.15

⁷⁷ Çağdaş Tuncel, "Kıdem Tazminatı Global Bir Bakış", *İnşaat Sanayi Dergisi*, Sayı 94, Nisan 2006, s.60

1.6.1. Kıdem Tazminatının Ücret Olduğu Görüşü

Bu görüşe göre kıdem tazminatı, sözleşmenin icrası esnasında yerine getirilmiş hizmetin karşılığı olarak işçiye yapılan bir ödemedir. İş sözleşmesi gereğince işçiye yapılan tüm ödemeler ücrete dâhildir. Kıdem tazminatını bu çerçevede değerlendirdiğimiz zaman iş sözleşmesinin gereğinin yapılması sırasında işçinin hakkı olarak düşünülmüş bir meblağın ortaya çıkması, bunun verilmesinin daha sonraya bırakıldığı bir ücret veya ücret niteliğinde bir ödeme⁷⁸ olarak düşünülebilir.

Bazı yazarlara göre kıdem tazminatı, hizmet sözleşmesi gereğince yapılan hizmetin karşılığı olan bir ödeme veya ek bir ücrettir. Bu görüşe taraftar olanlar ücreti geniş yorumlayarak kıdem tazminatını hizmet sözleşmesinin yürütülmesi sırasında işçi lehine öngörülmüş bir meblağ olarak ortaya çıkan ödenmesi ileriye bırakılan ücret/ödeme niteliğinde kabul etmektedirler⁷⁹. Kıdem tazminatını işçinin işyerindeki çalışmalarının bir karşılığı olarak görüp ödenmesi ileriye bırakılmış bir ücret biçiminde niteleyen bu görüş işçi kesimince ileri sürülmüştür⁸⁰.

Kıdem tazminatının hukuki niteliği, Fransa'da olduğu gibi, Türk İş Hukuku doktrininde de tartışmalara yol açmış bir konudur. Bir fikre göre, kıdem tazminatı deyimine rağmen burada tazminat söz konusu olamaz. Çünkü haksız fiilin unsurları olan kusur ve zarar olmadan kıdem tazminatı ödenmektedir. Hatta bu tazminat, işçi başka bir iş bulsa dahi zarar söz konusu olmadan sırf işçinin işyerindeki eskiliği sebebiyle ödenmektedir. Bütün bu nedenlerden dolayı işçinin, işyerine ve işverene bağlılığı sebebiyle ödenen bir ek ücret, ikramiye, dolayısıyla ücret olarak kabul edilmek gerekir⁸¹.

Kıdem tazminatına her durumda hak kazanılamaması bu görüşün yerinde olmadığını gösterir. Kıdem tazminatının talep edilebilmesi için hizmet sözleşmesinin haklı bir nedenle feshedilmesi gerektiğinden bu şartların bulunmaması durumunda ise işçinin kıdem tazminatına hak kazanması düşünülemeyeceğinden kıdem tazminatının ücret olduğu görüşü kabul edilemez⁸².

Bir diğer eleştiri sebebi ücretin çalışma karşılığında hak edilebilmesine rağmen, kıdem tazminatının elde edilmesinin kesinlik taşımaması da bu görüşün eleştirilmesine

⁷⁸ Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, s.325

⁷⁹ Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku, Yeni İş Yasaları*, Yetkin Yayınları, Ankara 2005, s.533

⁸⁰ Akyiğit, *İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı*, s.31

⁸¹ Turhan Esener, *İş Hukuku*, Sevinç Matbaası, Ankara 1973, s.245

⁸² Günay, Age., s.533

neden olmaktadır. Aynı şekilde kıdem tazminatının her hizmet yılı için o dönem ücretinin değil de son ücretin esas alınarak hesaplanması anılan tazminatın genel anlamda ücret olmadığı gibi geciktirilmiş bir ücret ve ücretin tamamlayıcısı olarak da kabul edilmesine engel olmaktadır⁸³. Bilhassa kıdem tazminatının korunması ve ödenme biçimi ile zamanaşımı konularında önem taşıyabilecek bu düşünce isabetli değildir.

1.6.2. Kıdem Tazminatının Gerçek Bir Tazminat Olduğu Görüşü

Her ne kadar kıdem ödemesine tazminat adı verilse de kıdem tazminatının teknik anlamda bir tazminat olduğunu söylemek zordur.

Uygulama, öğretisi ve işveren çevrelerinde savunulan bir anlayış, kıdem tazminatının kusurdan bağımsız olarak ele alınması gereken bir tazminat niteliği taşıdığı yönündedir. Fakat bu düşüncede tazminata ait öğelerin bulunmadığı, hatta bir zarar dahi olmadan kıdem tazminatının ödendiği gibi gerekçelerle eleştirildiğini söyleyebiliriz⁸⁴.

Kıdem tazminatının gerçek ve teknik anlamda tazminat olduğu bazı yazarlar tarafından ileri sürülmektedir. Bu görüşün sahipleri Modern İş Hukuku anlayışı gereği, bir hakkın kaybının giderilmesinin ancak onun tazmini yoluyla olacağını ileri sürmektedirler. Onlara göre hukuk literatüründe oluşan hızlı gelişme kusur sorumluluğunu geride bırakmış yerine sorumluluk kavramını ortaya çıkarmıştır⁸⁵.

Bu görüşe göre belirli bir süre işçinin gelirin katkıda bulunmasının yanı sıra kıdem tazminatı kendi öz değerini muhafaza eder. Kıdem tazminatını gerçek ve teknik olarak tazminat niteliğinde görmektedirler. Bir görüşe göre “*Tazminat konusunda hukuk literatüründe meydana gelen hızlı gelişme artık klasik kusur mesuliyetini çoktan geride bırakmış ve kusursuz mesuliyet kavramını ortaya çıkarmıştır. İşverenin kusuru olmasa dahi işçinin o işyerinden ayrılırken bir yandan yıpranması, öte yandan da işini kaybetmesi sebebiyle bir tehlike ile karşılaşması kendisine bir tazminat ödenmesini zaruri kılmaktadır. Bu görüş çeşitli safhalardan geçtikten sonra halen Türk Yargıtay’ı tarafından kabul edilmiş, 931 sayılı Kanunda da kıdem tazminatı ismi altında*

⁸³ Günay, Age., s.533

⁸⁴ Akyiğit, *İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı*, s. 31

⁸⁵ Günay, Age., s.533

*düzenlenmiştir*⁸⁶ yaklaşımıyla işçinin kıdemi oranında artan bir tazminat olarak kabul etmektedir.

İşverenin kusuru olmasa da işçinin çalıştığı işyerinden ayrılırken yıpranmış olması ve işini kaybetmiş bulunması nedeniyle karşılaştığı zarardan dolayı işveren ona tazminat ödemelidir. 1475 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatı olarak adlandırılan bu tazminat Yargıtay ve Türkiye Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği tarafından işçinin kıdemi fazlalaştıkça miktarı artan bir nevi yıpranma ve yılların geçmesiyle vaki olan bir ihtiyarlar tazminatı olarak adlandırılmaktadır⁸⁷.

Kıdem tazminatı konusunda söylenebilecek şey, kıdem tazminatının bir tazminat mı yoksa ücret mi olduğu konusundaki tartışmaların tazminat olduğu doğrultusunda kabul görmüş olmasıdır⁸⁸. Yargıtay'ın kararlarında da ücret olduğu görüşü kabul görmemektedir⁸⁹. Aynı şekilde 3008 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinin 6. fıkrasına 5868 sayılı Kanun ile eklenen hüküm de bu görüşü doğrulamaktadır⁹⁰.

Bir başka yazarın bu ödemenin tazminat olmayacağı hakkındaki "*İşverenin bir kusuru bulunmaksızın yapılan fesihlerde dahi tazminat verileceği göz önünde tutulursa bu hususlara da tereddüde mahal kalmaz*"⁹¹ görüşü de bunun mahiyetini tespit etmiştir.

Bir görüşe göre "*Kıdem tazminatı, hizmet akdinin feshedilmesi sebebiyle işçinin üzerinde hak sahibi olduğu zararın hakkaniyet gereği tazmin edilmesidir. O halde işçinin işini kaybetmiş olması hakkaniyet icabı kendisine bir tazminatın verilmesini gerektirir niteliktedir. Ayrıca teknik anlamda bir kusur veya zarar aranmaz. Kaldı ki zarar maddi olabileceği gibi manevi de olabilir. İşçinin işini kaybetmesi dolayısıyla uğrayacağı zarar hakkaniyet ölçülerine göre kıdemlilik esasına göre değişir. Kıdemli, işyerinde uzun zaman emeği geçmiş bir işçinin işi üzerindeki hakkı ile yeni bir işçinin durumu muhakkak ki aynı değildir. İşte hakkaniyet esasları göz önünde tutularak kanun koyucu kıdem tazminatının şartlarını genel olarak kanunda düzenlemektedir. Ancak bu düzenleme sosyal kamu düzeni niteliği taşıdığından sözleşmelerle işçinin daha yararına olan şartların kararlaştırılması geçerlidir*"⁹². Kıdem tazminatını kusurdan bağımsız

⁸⁶ Aktaran, Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, s.333, Güney, Age., s.533

⁸⁷ Güney, Age., s.533

⁸⁸ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu 10.02.1954, E. 19, K.5

⁸⁹ Yarg. 9. HD. 17.09.1964, E. 6250, K.5809

⁹⁰ Günay, Age., s.536

⁹¹ Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, s.335

⁹² Esener, Age., s.246

değerlendirmek gerektiği konusundaki görüşü doğru kabul etmek imkânsızdır. Çünkü herhangi bir kusur ögesi olmasa da kıdem tazminatı ödenmiştir⁹³.

1.6.3. Kıdem Tazminatının İkramiye Olduğu Görüşü

Bu anlayışta bir işyerine yıllarca sadakatle emek sunan işçinin ödüllendirilmesi gerektiğinden hareket edildiği anlaşılmaktadır⁹⁴. İşyerinde uzun süre sadakatle çalışıp müessesesinin mukadderatına iştirak etmiş işçiyi işten ayrılırken mükâfatlandırma amacı güden bir ikramiye olduğu görüşü 3008 sayılı İş Kanunu döneminde taraftar toplamış bir görüştür⁹⁵.

3008 sayılı İş Kanunu'nun ilk şeklini yorumlayan 1948 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı bu ödemenin ikramiye olduğu görüşünü desteklemektedir. Nitekim 3008 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi açıkça 15 günlük tazminat verileceğini hükme bağlamıştır. Maddede "Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat verilir" şeklinde bir ifadeye yer verilmiştir. Yargıtay'ın 03.11.1948 tarihli 11/7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında bu tazminatın sadece işveren tarafından ileri sürülen sözleşmeyi fesih hallerinde değil aynı zamanda işçi tarafından yapılan fesihlerde de ödenmesi gerektiğini kabul etmiştir. Yargıtay'ın kararında "İş akdi gerek işveren gerek işçi tarafından feshedilmiş olsun, işçinin ücreti tam olarak verildikten başka beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında bir tazminatın verilmesi gerektiği bu maddenin sarih hükümleri icabındadır"⁹⁶ denilerek yukarıdaki ifadeleri doğrulamaktadır. Kıdem tazminatı işçinin kıdemine ve iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak, işverence ödenmesi gereken bir miktar para olduğu görüşü nedeniyle iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde öngörülmele beraber yukarıdaki koşulları kapsayan kıdem tazminatı ifadesi yerine başka tabirlerle ifade edilen ödemeler de kıdem tazminatı niteliğinde ödemelerdir. Yargıtay kararlarında toplu iş sözleşmesiyle malullük, yaşlılık ve emeklilik hallerinde hizmet sürelerine göre ödenmesi öngörülen kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesinin kıdem tazminatı niteliğinde olduğu vurgulanmıştır.

⁹³ Akyiğit, *İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı*, s.31

⁹⁴ Akyiğit, *İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı*, s.32

⁹⁵ Kemal Oğuzman, "Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği", *1927 Sayılı Kanun İle Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar*, *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını-1*, Eskişehir 1976, s.52

⁹⁶ Aktaran: Oğuzman, Agm., s.52

Bununla beraber bir hizmete özendirme, teşvik ikramiyesi ve belirli hizmet sürelerinin dolması halinde bir kez ödenen ikramiye olması nedeniyle kıdem tazminatı özelliklerini taşımayacağı kabul edilmiştir⁹⁷.

3008 sayılı Kanunun ilk şekline göre tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeleri halinde kıdem tazminatının ödenebilmesi onun bir ikramiye olduğuna işaret etmektedir. Ancak daha sonra kanunda bir takım değişiklikler yapılmış ödemenin her durumda değil de bazı durumlarda ödenebilmesi mümkün kılındığından yani bazı şartların oluşması çerçevesinde ödenebilmesinin mümkün olması nedeniyle buna artık ikramiye dememiz mümkün değildir. İşverenin fesih yoluyla işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde işçinin kusurunun bulunması ona kıdem tazminatı ödenebilmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmaktadır.

Bu ödemenin ikramiye olduğu görüşü 3008 sayılı Kanunda 1950 yılında 5518 sayılı Kanunla yapılan değişikliğe kadar devam etmiştir. Bu dönemdeki değişiklikle İş Kanununun 13. maddesinin kıdem tazminatı ile ilgili hükmü iş akdinin işveren tarafından bu madde veya 16'ncı maddenin I ve III numaralı fıkralarına göre ve işçi tarafından ise 15'inci maddenin I ve II numaralı fıkralarına dayanılarak veya askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her tam iş yılı için işçiye on beş günlük ücret tutarında bir tazminat verileceği şeklinde değiştirilmiştir.

İş Kanunu değiştirilerek kıdem tazminatı, sözleşmesinin belirli koşullarda feshiyle elde edilebilir olması karşısında bu ödemenin sınırlandırılmış bir ikramiye olduğu ileri sürülmüştür. Hiçbir esasa dayanmamakla birlikte bu ödeme sınırlandırılmış bir ikramiyedir⁹⁸.

Bu görüşü katılmak mümkün değildir. Bir kere kıdem tazminatı sadece işin, iş sözleşmesi ile sona ermesi veya işyerinde belirli bir kıdemi olan her işçiye ödeneceği görüşünden ve uygulamasından uzaklaşmış bulunmaktadır. Uzun yıllar çalışmış olmak, işyerine bağlılık ve özverili çalışma aranılan şartlar arasındadır. İşçinin hastalanması sonucu işe yararlılıktan yoksun kalması ile işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı ödenebilecektir. Bu durumda işçinin faydalılığı ve yararlılığı ölçütünden uzaklaşmış olmaktadır.

⁹⁷ Mollamahmutoğlu, Age.,s.610

⁹⁸ Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, s.331

1.6.4. Kıdem Tazminatının İşsizlik Sigortası Olduğu Görüşü

2762 sayılı Kanunda kıdem tazminatı daha çok çeşitli sebeplerle işveren tarafından işine son verilen işçinin işsiz kaldığı sürenin telafi edilmesine ve böylece işçinin yeni bir iş buluncaya kadar geçimini sağlamasını temin amacına yönelik olarak düşünülmüştür. 931 sayılı İş Kanunu gerekçesinde kıdem tazminatının kaldırılmasının düşünüldüğü ancak kazanılmış haklar nedeniyle bazı sakıncaları düşünülerek ve işsizlik sigortasının da kurulmadığı gerçeği göz önünde bulundurularak bu konunun işsizlik sigortasının kuruluşunda yeniden ele alınacağı belirtilmiştir⁹⁹.

931 sayılı İş Kanunu'nun gerekçesindeki "Henüz işsizlik sigortasının da bulunmadığı göz önünde tutularak bu konunun sözü geçen sigortanın kuruluşu sırasında tekrar ele alınması uygun görülmüştür" biçimindeki ifadesinde de izleri görülebilen bir anlayış kıdem tazminatının bir çeşit işsizlik sigortası olduğu ya da onun fonksiyonunu yerine getirdiği biçiminde düşünülmüştür. Ancak kıdem tazminatını alan işçinin işsiz kalması gerekmediği gibi işsiz kalan bir işçiye kıdem tazminatının verilmeyişi hatta işçinin ölümünde bile kıdem tazminatının tanınması bu düşüncenin eleştirilen yönleridir¹⁰⁰.

1.6.5. Kıdem Tazminatının İş Güvenliğini Sağlayacak Bir Önlem Olduğu Görüşü

Bu düşüncenin çıkış noktası kıdem tazminatının yüklü bir meblağ tutacağı, bunun işverence ödenemeyeceği ve hizmet akdinin bundan dolayı keyfi olarak feshedilemeyeceğidir. Nitekim 1927 sayılı Kanunun gerekçesindeki "Kıdem tazminatı müessesesinin işçilerin gelir ve iş güvenliğini sağlayıcı ve keyfi işten çıkarılma işlemlerinin işçi aleyhine doğurduğu sonuçları giderici niteliği yanında..." sözlerinin bu anlayışı yansıttığı görülebilir¹⁰¹.

Bu düşünceye göre işverenin bazı durumlarda işine son verdiği işçilere ödediği kıdem tazminatı nedeni ile işçilerini kolayca işten çıkaramayacak bu durum onun işten çıkarmaya yönelik eylemlerini belirli oranda caydırabilecektir¹⁰².

⁹⁹ Anadolu, Age., s.1

¹⁰⁰ Akyiğit, *İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı*, s.32

¹⁰¹ Akyiğit, *İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı*, s.32

¹⁰² Anadolu, Age., s.9

Ancak her şeyden evvel burada anlatılmak istenen iş güvenliği değil “iş güvencesi” olduğu belirtilmelidir. Sonra kıdem tazminatının iş güvencesi yerine güvencesizliğine götürmesinin de mümkün olduğu gözden ırak tutulmamalıdır¹⁰³.

1.6.6. Kıdem Tazminatının Kendine Özgü Bir Nitelik Taşıdığı Görüşü

Kıdem tazminatının hiçbir esasa dayanmayan bir şekilde düzenlenmiş olduğu bu fikrin temelinde yatmaktadır¹⁰⁴. Tazminata ilişkin kurallar bu tazminata uygulanamaz. Burada ne işverenin kusuru ne de işçinin kusursuzluğuna dayanmayan bir tazminat türü söz konusudur. İşçinin ayrıca herhangi bir zarara uğramış olması koşulu aranmaz. Kıdem tazminatının miktarı ve oluşum durumu kanunla belirlenmiştir. Bu özelliği nedeniyle Borçlar Kanunu hükümleri uygulanamaz. Kusur esası aranmadığı için sorumluluk tazminatı olarak kabul edilemez. Kusursuz sorumluluk ilkesi geçerli değildir. Bütün bunlardan dolayı kıdem tazminatı hukuka aykırılık ilkesini gerektirmeyen iş hukukuna özgü bir tazminat olarak kabul edilmektedir¹⁰⁵.

Kıdem tazminatının iş sözleşmesinden doğmuş kendine özgü bir müessese olarak gören Tunçomağ’ı, kıdem tazminatı kendine özgü nitelikleri olan, kanunda gösterilen belirli şartların gerçekleşmesi sonucu yapılması gerekli bir ödeme olarak belirtmek mümkündür diyen Çelik’i ve Türk hukukunda kıdem tazminatı kaynağını kanundan alan ve hizmet akdinin sona ermesi halinde şartları mevcut ise, işveren tarafından ifası gereken bir tediye vecibesi olarak tasnif eden Elbir’i bu görüş içinde değerlendirmek mümkündür¹⁰⁶.

Bir yazara göre “*İş Hukukuna has, işçinin işini kaybetmesi olgusuna dayalı, kıdem esaslı üzerine kurulu özel bir tazminat*”¹⁰⁷ şeklindedir.

Çenberci’ye göre “*Kıdem tazminatı, bütünü bakımından belli ve alışılmış kalıplardan hiçbirine girmeyen ama çoğundan esinlenmiş, tamamen kendine vergi bir hukuksal ödev düşüncesine dayanır. Öyle bir ödev ki, doğması ve işçinin malvarlığında bir alacak halini alması, maddede gösterilen belli şartların gerçekleşmesine, bir başka söyleyişle, işçinin o şartların çerçevesinde duruma girmiş olmasına bağlıdır. İşverenin bu ödevi yerine getirmesi, kıdem tazminatı olarak adlandırılan yaptırım dışında, ayrıca*

¹⁰³ Akyiğit, *İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı*, s.32

¹⁰⁴ Oğuzman, Agm., s.57

¹⁰⁵ Günay, Age., s.537

¹⁰⁶ Aktaran, Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, s.336

¹⁰⁷ Anadolu, Age., s.14

cezasal yaptırımla da sağlanmıştır”¹⁰⁸ şeklindeki açıklamaları ile kıdem tazminatı kendine özgü bir kurumdur.

Mevzuatımıza 1936 yılında girdiğinden beri kıdem tazminatı yıllar içerisinde ve her seferinde birbirinden farklı gerekçelerle birçok değişikliğe uğrayarak, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesindeki son şeklini almıştır. Bunun sonucu olarak iş hukuku öğretisinde kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda görüş birliğine varılamamıştır. Ancak öğretilerdeki yaygın görüş kıdem tazminatını “*Kanundan doğan, kendine özgü bir hukuki kurum*”¹⁰⁹ olarak ifade etmektedir.

Bir işyerinde, bir gemide veya bir gazetede işçi çalıştırmanın veya işverenin yanında çalışan ve mesleğinde uzun yıllarını vermiş bu sayede tecrübe kazanmış kıdemli bir işçinin işten ayrılması, işini kaybetmesi veya işten çıkartılması durumunda alacağı tazminat kanaatimce kendine özgü niteliği olan bir tazminattır. Kaynağını doğrudan kanundan alan bir tazminattır. Kanunun belirttiği şartların tamam olması halinde işçinin bir zararı söz konusu olmasa da alınabilen ve verilmesi zorunlu bir haktır. Kıdem tazminatı kusur temeline dayanmayan, işçinin kıdemi üzerinden işine devam etmekte iken işverene bağlılığını artırmayı amaçlayan onu üretim sürecinde daha aktif hale getirmeyi ilke edinen, onun işsiz kalması durumunu da göz önünde bulundurularak yapılan bir bakıma işçiyi dar gününde finanse etmeyi sağlayan bir ödemedir.

Kıdem tazminatını farklı kılan bir diğer husus ise miktarının kanunda açıkça belirlenmiş olmasıdır. Kanun koyucu belirli şartlar dâhilinde verilecek kıdem tazminatı miktarını bütün iş kanunlarımızda belirtmiştir. Bunu 4857 sayılı İş Kanunumuzda, 854 sayılı Deniz İş Kanunumuzda ve 212 sayılı Basın İş Kanunumuzda görmekteyiz.

1.6.7. Kıdem Tazminatının Değişir Nitelikli Bir Kurum Olduğu Görüşü

Bu görüşe göre kıdem tazminatı eğer kusur ve zarar söz konusu ise bu tazminattır, kusur ve zararın varlığı mevcut değilse ikramiye olarak nitelemek gerekir¹¹⁰.

Böyle bir parasal değere bir yazar tarafından değişik tanımlar getirilmiştir. Bu görüşe göre kıdem tazminatı bir işten çıkarma tazminatı, işsiz kalmanın karşılığı, kıdemliliğin mükâfatlandırılması, bildirimli fesih hakkının kötüye ya da gelişigüzel kullanılmasına karşı bir emniyet supabı, işçinin geçmiş hizmetleri karşılığı bir yıpranma

¹⁰⁸ Osman, Usta, Örneklerle İş Hukukundan Doğan Kıdem Tazminatı, Şanal Matbaası, Ankara, 1998, s.4

¹⁰⁹ Uzun, Agm., s.41

¹¹⁰ Akyiğit, *İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı*, s. 33

payı, bazen tazminatın öğeleri olan kusur ve zarar söz konusu olmadığında bir ikramiye, kanuni şartların tahakkuku halinde verilmesi gerekir bir ödeme, iş sözleşmesinden doğmuş kendine özgü bir müessese, işçilerin işlerinde sebat etmelerini teşvik için mali menfaat, ekonomik yönden bir ücret, kendine özgü bir nitelik taşıyan bir kanuni ödev¹¹¹, işverene yüklenmiş olan kendine özgü bir ödeme yükümlülüğü, devlet memurlarına ödenen emekli ikramiyesi gibi işçilerin işsizlik sigortası eksikliğini gideren bir ödeme yükümlülüğü, işçinin yıpranma karşılığı ya da geciktirilmiş bir ücret niteliğinde ya bu nitelermelerin hiçbiri değil ya da duruma göre belki hepsi¹¹² olup ödemenin değişik nitelikte olduğu bu ifadelerle açıklanmıştır.

1.7. KIDEM TAZMİNATI İLE İLGİLİ BAZI SORUNLAR

Kıdem tazminatlarına ilişkin sorunlar sadece işveren kesimi ile sınırlı kalmamaktadır. İşçiler de etkilenmektedir. Şöyle ki; kıdem tazminatı yükü ağırlaştıkça bu tazminattan yararlananların sayısının azaldığı görülmektedir. Bunun nedeni işverenlerin kanun hükümlerinden kurtulma çabalarıdır. İşverenlerin bu durumlarına ilişkin olarak kıdemli işçilerin yerine genellikle asgari ücretten yeni işçiler almaları, bunları da olabildiğince kısa sürede yenileri ile değiştirmeleri, işyerinin hileli yollarla ödeme gücüne sahip olmayan kişilere devri, belirli süreli iş sözleşmeleri ile işe alınan işçilerin işine son verilerek yenilerinin işe alınması, işyerlerindeki asıl işler bile çok sayıda alt işverenler arasında bölüştürülerek yasal yükümlülüklerden kurtulma çabalarını örnek olarak verebiliriz¹¹³.

Kıdem tazminatının işverenlerce işçilere hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte topluca ödenmesinin en önemli sakıncalarından biri son ücretlerin rastlantılar ya da işin niteliğine bağlı olarak önceki dönemlere oranla bazı işçiler bakımından daha düşük bazı işçiler bakımından daha yüksek olabilmesidir. Bundan dolayı son ücreti öncekilere göre daha düşük olan işçiler kayıplara uğrayacak daha yüksek olanlar karlı çıkacaklardır.

¹¹¹ Fikret Sönmez, “Kıdem Tazminatının Finansmanı”, 1927 Sayılı Kanun İle Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar, *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını-1*, Eskişehir 1976, s. 38

¹¹² Şakar Age.,s. 250

¹¹³ Metin Kutal,“Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri”, *Sicil-İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2009, Sayı 16, s.6

Oysa tazminatların işverenlerce her yıl ödenmesi durumunda böyle bir sakınca söz konusu olmayacaktır¹¹⁴.

Kanuna göre kıdem tazminatı, işçinin süreli fesih bildirim yolu ile akdi sona erdirmesi halinde ödenmektedir. Bu durumda işten ayrılmak isteyen işçi kıdem tazminatından yoksun kalmamak için türlü yollara başvurmaktadır. 17. maddedeki iyi niyet kurallarına aykırılık teşkil etmeyecek şekilde işin verimini düşürücü ve işyerindeki çalışma barışını bozucu davranışları ile tazminatını alma yoluna gitmek istemektedir. Yıllarca işyerinde veya aynı işverene ait birçok işyerinde emek vermiş olanların kendi istekleriyle ayrılmaları halinde kıdem tazminatı almalarına karşılık, “kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa” uğrayan işçiye de kıdem tazminatı ödenmektedir. Bu hakkaniyete uymayan bir şeydir. İşçinin kıdemi gereğince ödenen bu para bazen yıllarca çalışmış bir işçinin birkaç günlük bir devamsızlığı veya ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı başka bir hareketi nedeniyle işten çıkarılması halinde verilememekte kıdemliliğin ödüllendirilmesi esası da göz ardı edilmiş olmaktadır. Bu şekilde işçi, işten çıkarılmayı gerektiren bir davranışı sebebiyle yıllarca doğruluk ve dürüstlikle süren çalışmasının silinmesi ile cezalandırılmış olmaktadır¹¹⁵.

Kıdem tazminatı kurumunun işvereni güç durumlarda bıraktığı bir gerçektir. İşverenin işyerini başka bir yere taşınması akdin esaslı bir koşulunun değişikliği niteliğinde sayılacağından ötürü işçilerin çoğu yeni işyerine gitmek istemeyeceklerdir. Bu ve bundan daha önemli olarak işverenin iktisadi nedenlerle işçilerini azaltmak için toplu işçi çıkarmak zorunda kalmaları hallerinde bir anda çok büyük rakamlarla ifade edilebilecek tazminat ödemelerinde bulunacaklardır. Böyle bir durumda ödemeler çok büyük rakamlara varacak ve işverenler mali güçlükler içinde kalabileceklerdir¹¹⁶.

Bu sakıncalı durumdan dolayı bazı işverenler kıdem tazminatını sigorta ettirmek istemişlerdir. Ancak 1927 sayılı Kanuna göre kıdem tazminatından doğan sorumluluk özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettirilemeyeceği için işverenlerin bu istekleri karşılanamamaktadır. Böyle bir ihtiyaçtan doğmuş olmalı ki 2320 sayılı Kanunla son şeklini aldığı maddede devlet veya kanunla kurulu kurumlara veya yüzde

¹¹⁴ Sait Dilik, “Kıdem Tazminatı ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş”, *KAMU-İŞ, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası*, Cilt 7, Sayı 1, 2002, s.3

¹¹⁵ Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 9. baskı, Beta Yayınları, İstanbul 1998, s. 218

¹¹⁶ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 218

elli hisseden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili olarak kanunla bir fonun kurulması kabul edilmiştir¹¹⁷. İşverenin ekonomik bir zorlukla karşılaşması halinde kıdem tazminatlarının ödenmesinde büyük sıkıntılar yaşanmaktadır¹¹⁸. Bütün bu sıkıntıları yasal düzenlemesine almamış bir kanunda işverenin sorumluluğu sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak üzere bir fon kurulacağı hüküm altına alınmıştır. Fonun kurulması ile ilgili kanun halen daha çıkarılmamıştır. 1927 sayılı Kanun'un geçici maddesi uyarınca kıdem tazminatları doğrudan ödenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda da fonun kurulması ifade edilmiş ancak yeni bir madde hazırlamak yerine 1475 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılarak ödemelere devam edilmiştir¹¹⁹.

İşçinin kıdem tazminatını alabilmesi için gereken 1 yıllık çalışma süresi hesaplanırken işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihten iş sözleşmesinin sona ermesine kadar geçen süre göz önüne alınmaktadır. Burada kastedilen 1 yıllık çalışma takvim yılıdır. Bir yıllık süre hesaplanırken iş sözleşmesinin sürdüğü tüm dönemler göz önüne alınacaktır. İşçinin bu dönemde çalışarak geçirdiği günlerin yanı sıra hizmet sözleşmesinin devam etmesi nedeniyle çalışmadığı süreler de göz önünde bulundurulur. İşçinin çalışmadığı hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil, ücretli yıllık izin, ücretsiz izin, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle izinli geçen süreler, kadın işçilerin doğum nedeniyle çalıştırılmadıkları süreler veya zorlayıcı nedenler dolayısıyla çalışılmayan 1 haftalık süre gibi iş sözleşmesinin askıda kaldığı tüm süreler 1 yıllık kıdem yılının hesabında göz önüne alınacaktır. Bu günler iş sözleşmesinin devam ettiği dönemdeki çalışılmayan günlerdir. Grev ve lokavt sırasında geçen süreler 1 yıllık kıdem hesabında dikkate alınmamaktadır. İşçi, işveren ile haftanın veya her ayın sadece belirli günlerinde çalışmak üzere iş sözleşmesi yapabilir. Bu durumda 1 yıllık kıdem hesabında işçinin sadece çalıştığı bu günler dikkate alınmaz aynı zamanda çalışmadığı günler de hesaba katılır. Bu sürelerin toplamı 1 tam yıl sürmüştü işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır¹²⁰.

İşyerinin devri halinde kıdem tazminatı sorumluluğu için söylenebilecek şey belli şartlar dâhilinde bunun eski işverene ait olacaktır. Yargıtay 9. Dairesinin bir kararına

¹¹⁷ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 218

¹¹⁸ Yarg. 9. HD.21.06.2005, E. 2004/24256, K.2005/22241

¹¹⁹ Cevdet İlhan Günay, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2008, s. 174

¹²⁰ Demircioğlu, *Age.*, s. 115

göre, davaya konu uyuşmazlıkta davacı işçi işyerinin devrini gerekçe göstererek devreden ve devralan işletmelerden ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti alacağı talebinde bulunmuştur. Mahkeme işletmenin devrinden önceki ve sonraki sürelerin tamamını hesaba alarak işverenin kıdem tazminatı ödemesi yapması gerektiğine hükmetmiştir. Yargıtay'ın bu dava hakkında vermiş olduğu karar davacının işletmenin devri tarihine kadar çalıştığı sürelerle ilişkin kıdem tazminatının eski işverence ödenmesi gerektiği doğrultusundadır¹²¹.

Yargıtay kısmi süreli olarak çalışan işçinin kıdemini tespiti ile ilgili olarak bir haftanın üç günü belirli saatlerde işyerine gelip çalışan aylıklı bir işçinin ölümü halinde mirasçılarının kıdem tazminatı istemeleri ve mahkemenin kıdem süresinin işçinin işe giriş ve işçinin ölümü tarihleri arasındaki takvim yılını esas alarak hesaplama yapması hakkında iki ayrı kararında ölen işçinin “*Çalıştığı günler toplanarak ölüm tarihi itibariyle İş Kanunu'nun 1927 sayılı Kanun ile değişik 14. maddesi gereğince çalışılan günler toplamı bir tam yılı geçtiği takdirde her tam yıl ve küsuru için kanunda öngörülen esaslara göre kıdem tazminatı ödenmesi gerekir*”¹²² şeklinde hüküm vermiştir. Yargıtay'ın ilk kararındaki karşı oy yazısında bir adım daha ileri gidilerek bir saatlik çalışmanın kararda bir gün sayılmış olması eleştirilmiştir. Yargıtay uzun süre görüşünü sürdürmüş ve haftanın bazı günlerinde birkaç saatlik çalışmanın toplamının, kısmi çalışma ile ilgili olaylarda uygulamasının kabul edilemeyeceği sonucuna varmıştır.

Yargıtay başka bir kararında bu görüşünden vazgeçmiştir. Yargıtay'a göre kısmi süreli olarak çalışan bir işçinin kıdem tazminatı hesabına esas hizmet süresinin belirlenmesinde hizmet akdinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan günler ayrımı yapılmaksızın tam süre göz önüne alınmalıdır. Kısmi süreli olarak haftada iki gün çalışan işyeri hekiminin kıdem tazminatının hesabında çalışma gün sayısının toplanması ile bulunan 718 günlük hizmetin değil, akdin sürmüş olduğu 6 yıl 10 ay 20 günlük sürenin esas alınması gerektiği Yargıtay tarafından kabul edilmiş bir durumdur. Yargıtay bahsi edilen bu davada kısmi zamanlı olarak çalışan kişi hakkında mahkemenin vermiş olduğu kararı eleştirmiş çalışılan sürenin hesabında yıl, ay ve gün

¹²¹ Ali Güzel, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri, İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, TÜRK-İŞ, Ankara 2007, s.39

¹²² Nuri Çelik, “Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdemini Hesabı”, KAMU-İŞ, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi, Sayı 4, Cilt 6, 2002, s.5

esasının geçerli olduğuna ve bunun son ücret üzerinden ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir.

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda işçi ya da işçinin ölümü halinde yakınları tarafından açılacak davanın sonucunda yargıç, gecikme süresi için ödemede bulunmak zorunda olan kıdem tazminatı borçlusuna ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine karar vermektedir. Bu gecikme faizi hizmet süresinin feshi tarihinden itibaren hesaplanmaktadır. Mevduata uygulanan en yüksek faizin hesabında ise faiz miktarının yıllık dönemler itibariyle göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Gecikme faizine faiz yürütülemez¹²³.

Yavaş işleyen bir yargı sistemi ve kıdem tazminatı alacaklarının ücret niteliğinde olmaması nedeniyle öncelikli alacaklar arasında yer almaması sorunun boyutlarını büyütmektedir. Öte yandan yargı yoluna başvuran işçi aylar süren çabalarının sonunda davayı kazansa bile iflas eden bir işverenin diğer alacakları arasında kendisine sıra gelmemektedir. Özellikle devlet alacakları ile rehinli alacaklılar ve ücret alacaklarından sonra kıdem tazminatı alacaklısı işçiye genellikle bir şey kalmamaktadır. Kısaca ifade etmek gerekirse kıdem tazminatının tahsilinde ülkemizde ciddi sorunlar yaşanmaktadır¹²⁴.

¹²³ Demircioğlu, Age., s.119

¹²⁴ Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s.6

İKİNCİ BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATI FONU

2.1. TÜRKİYE’DE KIDEM TAZMİNATI FONU

Kıdem tazminatının işletmelerin mali yükünü arttırması uzun süreden beri işveren kanadının şikâyetlerine neden olmuş bunun çözümü için çeşitli öneriler ortaya atılmıştır. Özellikle yeni yasal düzenlemelerle bu hakkın genişletildiği yıllarda bu öneriler sosyal politikanın gündemine oturmuştur. İş Kanunlarında kıdem tazminatlarının yeni hükümlerle düzenlendiği veya mevcut yasal çerçevenin işçiler yararına genişletildiği yıllarda işveren kanadındaki şikâyetler ve çözüm önerileri yoğunluk kazanmıştır. Sorunun tartışılmasına ilk kez 1950’li yıllarda 3008 sayılı İş Kanunu’nda değişiklik yapılması ile başlanılmış, o yıllarda toplanan İkinci Çalışma Meclisi’nde kıdem tazminatlarını karşılamak amacı ile bir fon kurulması önerilmiştir¹²⁵.

Buna benzer bir durum 1960’lı yılların başında yaşanmıştır. Bu kez basın mesleğinde çalışanların kıdem tazminatlarının Milli Birlik Komitesi tarafından gazeteciler lehine genişletilmesi 1962 yılında toplanan Üçüncü Çalışma Meclisinde gazete işverenlerinin yoğun şikâyetlerine neden olmuş ve tıpkı 1950’lerde olduğu gibi fon önerisi yeniden gündeme getirilmiştir¹²⁶. Çalışma Meclisinde gazete işverenleri ödeyecekleri primlerin karşılığında kıdem tazminatının Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmasını istemişlerdir. Böyle yapmakla gazete işverenleri 1961 yılının başında Basın İş Kanununda yapılan değişiklikle artırılmış olan kıdem tazminatını karşılamayı düşünmüşlerdir. Gazete işverenlerince yapılan bu öneri o tarihte işçi sendikalarının tepkisine neden olmuştur¹²⁷.

1968 yılında kıdem tazminatı için fon kurulması değil, kıdem tazminatının kendisi tartışma konusu olmuştur. Hükümet işsizlik sigortası kanun tasarısı hazırlamış, bu tasarının geçici bir maddesi ile kazanılmış haklar saklı kalmak üzere kıdem tazminatı tamamen kaldırılmıştır. İşçi sendikaları bu öneriye diğer öneriden çok daha şiddetli tepki göstermişlerdir. Bunun üzerine hükümet, tasarının TBMM’ne gönderilmesi isteğinden vazgeçmiştir¹²⁸.

¹²⁵ Aktaran: Kutal, “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri”, s.6

¹²⁶ Aktaran: Kutal, “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri”, s.6

¹²⁷ Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınları, İstanbul 2008, s.227

¹²⁸ Tunçomağ, “Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu ve İşsizlik Sigortasıyla İlgili Sorunlar”, s.920

Kıdem tazminatı ödemeleri küçük ve orta boy işletmeler için mali bir yükür. Bazen bu tür ödemeler o kadar büyük miktarda olur ki işletmelerin iflas etmeleri bile söz konusu olabilir.

Kıdem tazminatlarının yıllık tutarının 15 günlük ücretten 30 güne yükseltildiği 1975 yılında işverenlerin yoğun tepkisi üzerine bu tazminata bir tavan konulması ve ilk kez yasal bir düzenleme ile bir fon kurulması bu fonun yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olacağı ve fonun kurulmasının kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır¹²⁹. Kıdem Tazminatı Fonu olarak adlandırılan bu düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nda da egemen olmuştur¹³⁰. Ancak kıdem tazminatı fonu tüm bu gelişmelere karşın bu uzun süreç içerisinde yaşama geçirilemediği açıklıkla görülmektedir¹³¹.

İşçinin hizmet yıllarının artması ve ücretlerinin yükseltilmesi gibi nedenlerle artan kıdem tazminatı işletmeler açısından mali yük demektir. Bu mali yük belli bir süre sonunda işletmelerin mal varlıklarını tehdit eder boyutlara yükselebilmektedir. Hem özel kesim için hem kamu kesimi için endişe konusudur. Kıdem tazminatlarını alamayan özel kesim çalışanlarının sayılarının arttığı bir gerçektir. Bütçelerini çoğunlukla büyük açıklarla kapatan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde işçilerin kıdem tazminatı ödemelerinin sorun olacağı açıktır. Nitekim 12 Eylül 1980 harekâtından sonra kamuya ait işyerlerinde kıdem tazminatını alamayan işçilere bu ödemelerin taksitler halinde yapıldığı hatta kıdem tazminatları devlet tahvili ile ödendiği görülmüştür¹³².

Tüm bunlar karşısında işçilerin kıdem tazminatlarını alamama tehlikesi söz konusu olduğu gibi istihdamda bir daralma tüm işçiler açısından olumsuz bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Ağır kıdem tazminatı yükü işverenleri sermaye yoğun tekniklere yönelmiş, işçi istihdamını azaltmış, kısa sürelerle işçi çalıştırmayı tercih etmek ya da kıdemli işçileri işten çıkararak bunların yerine düşük ücretli işçileri işe almak yoluna itmiştir¹³³.

Bu gerçekler hakkında hem işçi tarafı hem de işveren tarafı aynı görüşte birleşmişlerdir. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu "...Kıdem tazminatının son

¹²⁹ Kutsal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s.7

¹³⁰ Centel, "Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler", s.49

¹³¹ Centel, "Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler", s.49

¹³² Ünal, Age., s.26

¹³³ Ünal, Age., s.26

yıllarda daha çok kamu kurumlarında nakit darlığı ve bütçe imkânsızlıkları yüzünden milyarlarca varan birikimlere sebep olduğu, ödemelerdeki gecikmelerin işçilerimizi maddi mağduriyete ve Devletimizi de ödeme güçlüğüne sürüklediği görülmektedir. Özel kesimde ise biriken kıdem tazminatları sermaye kapasitesini zorlamış ve ödemede acze sürüklemiştir¹³⁴ görüşü ile bu endişeyi dile getirmiştir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ise yıllardan beri çeşitli faaliyet raporlarında bu konuya değinmiştir. Kıdem tazminatları konusunda TİSK tarafından yapılan bir araştırma sonucuna göre, 1998 yılı itibariyle tüm işçilerin aynı anda kıdem tazminatı hak etmeleri halinde ödenmesi gereken potansiyel kıdem tazminatı miktarı ülke çapında 4,5 katrilyon liraya ulaşmıştır. Belirtilen miktar aynı yılın bütçesini aşmaktadır. Bu rakam potansiyel olmakla beraber Türk sanayisinin karşı karşıya olduğu borcun büyüklüğünü göstermesi bakımından ilginçtir. Öte yandan aynı araştırmada ortalama kıdem süresinin on yıl olduğu kabul edilerek Kasım 1998 tarihi itibariyle çalışan işçi başına kıdem tazminatı yükünün 2,1 milyar liraya ulaştığı ve söz konusu yükün işletmelerin çoğunun mal varlıkları ile karşılanamayacak boyutlarda olduğu belirtilmektedir. İşletmelerin içinde buldukları durumu göstermesi açısından bu rakamlar dikkat çekicidir¹³⁵.

4857 sayılı İş Kanunu'nun Geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı için bir fon kurulacağı ve bunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi hükümlerinin uygulamaya devam edileceği belirtilmiştir. Maddeye göre alacaklıların kıdem tazminatı hakları saklıdır. Maddenin gerekçesinde işçilerin iş sözleşmeleri kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erdiğinde saklı tutulan süreler için iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki son ücretleri üzerinden kıdem tazminatının işverence ödenmesi öngörülmüştür. Kıdem Tazminatı Fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa veya yeniden iş sözleşmesi yapılarak işe alınan işçiler ile birinci fıkraya göre işyerinde çalıştırılanların yürürlük tarihinden sonraki hizmet süreleri hakkında yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme halleri ile adına en az 10 yıl prim ödenen işçinin isteği haline mahsus

¹³⁴ Aktaran: Ünal, Age., s.27

¹³⁵ Aktaran: Ünal, Age., s.28

olmak üzere ödenecek kıdem tazminatı için bir Kıdem Tazminatı Fonu öngörülmüştür¹³⁶.

İşletmelerin mali sıkıntıya düşmesine neden olan toplu ödemeleri ortadan kaldıracak ve işçilerin kıdem tazminatını güvence altına alacak yeni bir yol bulunmalıdır. Bu yol kıdem tazminatı ödemelerinin oluşturulacak bir fondan karşılanmasıdır. Eğer kıdem tazminatı yükü bir fondan karşılanırsa işverenlerin ani ve büyük tazminat ödemeleri söz konusu olamayacağı gibi işyerlerinin mali sıkıntıya düşmesi önlenebileceği gibi işçilerin kıdem tazminatı da güvence altına alınabilecektir. Ayrıca fon yoluyla işverenler kıdem tazminatı yükünü ödeyecekleri primlerle yıllara yayma imkânına sahip olacaklardır. İşçiler de kıdem tazminatını sağlam bir kaynaktan alabileceklerdir. Aynı zamanda ülke kalkınması ve istihdamın artırılması amacıyla kullanılabilir büyük bir meblağ ortaya çıkmış olacaktır¹³⁷.

Kıdem Tazminatı Fonu adı altında bir fona kıdem tazminatı yükünün geçirilemeyeşinin Türkiye'ye özgü ve sosyal taraflar ile siyasi iktidarlara ait önemli bazı nedenleri vardır. Bunlar işveren kesiminin yeni bir mali katkı yükünü yüklenmek istemeyeşleri, işçi kesiminin fonlar konusundaki geçmişteki olumsuz deneyimler yüzünden böyle bir fona güven duymayışları ve siyasi iktidarların da fonun kurulması konusunda yeterli kaynak yaratamayışları gibi temel etkenleri sayabiliriz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın elinde değişik tarihlerde bakanlık bürokratları tarafından hazırlanmış veya bilim komisyonlarına hazırlatılmış ve kıdem tazminatı fonunun kurulmasına ilişkin değişik kanun taslaklarının bulunması sosyal taraflar kadar devletin de kıdem tazminatı fonunun kurulmasına yeterince hazır olmadığını göstermektedir¹³⁸.

2.2. KIDEM TAZMİNATI FONU KANUNU TARTIŞMALARININ BAŞLANGICI

İşverenler için hiç kuşkusuz mali portesi yıldan yıla yükselmekte olan ve bundan dolayı ödeme güçlükleri yaratan ve yaratmaya devam edebilecek kıdem tazminatı müessesesinin gerek işverenleri parasal bunalımlara ve tasfiyelere kadar sürüklemesi ve

¹³⁶ Fevzi Demir; İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri (Gerekçeli, Yeni ve Eski İş Kanunu Metinleri ile Birlikte), *TES-İŞ Sendikası Eğitim Yayınları*, Ankara 2003, s.259

¹³⁷ Ünal, Age., s.28

¹³⁸ Centel, "Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler", s.49

gerekse böyle durumlarda işçilerin bir zarara uğramasını önlemek ve garanti getirebilmek amacıyla eskiden beri bir fonun kurulmasını istemişlerdir¹³⁹.

Kıdem tazminatının yararlı bir müessese olduğu herkes tarafından kabul edilmemekte özellikle işveren çevreleri sözü edilen tazminatın ortaya çıkardığı sakıncalar üzerinde ısrarla durmakta ve bu hakkın kaldırılmasına kadar varan iddialarda bulunmaktadırlar. İşverenlere göre kıdem tazminatı hakların karşılıklı olması ilkesine aykırıdır. Bu hakkın tanınması işyerinde çoğu zamanlar işçi değiştirilmesine neden olduğu sonuçta iş istikrarsızlığının ortaya çıkmasına yol açtığı ve en önemlisi söz konusu ödemenin işyerinin kapanmasına neden olan mali güçlükler doğuracağı yolunda öne sürülen sakıncalar bazen yasama organını etkilemiş olmalı ki bu durum kıdem tazminatını müessesesinin yeniden düzenlenmesine yol açmıştır¹⁴⁰.

Türk iş hukukunda uzun yıllardır kıdem tazminatı için çözüm arandığı bilinmektedir. Bunun nedeni kıdem tazminatını düzenleyen Türk mevzuatının diğer ülkelere oranla aşırı gelişmiş olmasıdır. Gerçekten 1936 tarihinde çıkarılan ilk İş Kanunu'nda işçinin beş yıllık kıdemden sonra kazandığı bu hak daha sonraki yıllarda iş kanunlarında yapılan değişiklik ve yeniliklerle sürekli işçiler lehine geliştirilmiş olup hak kazanma koşulları çeşitlendirilerek kolaylaştırılmış ve ödenen tazminat miktarı artırılmıştır¹⁴¹.

Kıdem tazminatının ülkemizde bu denli gelişmesinin bazı özellikleri vardır. Bir kere 1950, 1967, 1975 ve 1983 yıllarında yapılan yasal düzenlemelerle kıdem tazminatı hakkının genişletilmesinde ülkemizde başta konut olmak üzere sosyal politikadaki yetersizliklerin, ortalama ücretlerin düşüklüğünün, sosyal güvenlik önlemlerinin çalışanları gelecek endişesinden kurtaramamasının nihayet işçi kesimine hoş görünme amacı ile yapılan politik girişimlerin etkili olduğu söylenebilir¹⁴².

Kıdem tazminatı ile ilgili tartışmalar her ne kadar 1975 yılında yoğunlaşmışsa da fon konusu yukarıda ifade edildiği gibi ilk kez 2. Çalışma Meclisinde ortaya çıkmıştır. Bu toplantılarda kıdem tazminatı için özel bir fon kurulması, kıdem tazminatlarının her yıl bu fona yatırılması ve hizmet akdi fesih olunan işçinin kıdem tazminatını bu fondan alması yolunda bir tavsiye kararı çıkmıştır. Fona ilişkin asıl tartışmalar 1961 yılından

¹³⁹ Sönmez, Agm., s.44

¹⁴⁰ Narmanlıoğlu, *İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri*, s.333

¹⁴¹ Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s.5

¹⁴² Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s.5

sonra başlamıştır. Tartışmanın nedeni 1961 yılında basın mesleğinde çalışanların kıdem tazminatının 212 sayılı Kanun ile 15 günden 30 güne çıkarılmasıdır. Artan kıdem tazminatı yükü karşısında gazete işverenleri bu tazminatın fondan karşılanmasını istemişlerdir. 212 sayılı Kanuna ilave olarak kıdem tazminatının hesabında son işverenin yanında çalışılan süre değil meslekte geçen tüm hizmet süreleri dikkate alınmıştır. Gazeteci, başka işverenlerin yanında çalışmış olsa dahi bu tazminattan son işveren sorumlu tutulmuştur. Gazete işverenleri bu durum karşısında kıdem tazminatlarının bir fondan karşılanmasını ve kıdem tazminatı ödeme sorumluluğunun gazetecinin yanlarında çalıştığı süre ile sınırlı tutulmasını savunmuşlardır. Bu tartışmaların sonucunda 3. Çalışma Meclisi toplantılarında gazete işverenlerince son işverenin hizmetinde geçen ve geçecek olan müddete ait kıdemlerin tamamı aynı işveren tarafından ödenecek prim mukabilinde mesleğe ilk girişten itibaren diğer işverenler nezdinde geçen müddete ait kıdem tazminatının devletin son işverenlerle müştereken ödeyebileceği uygun primler karşılığında İşçi Sigortaları Kurumuna devredilmesi savunulmuştur. Gazete işverenlerinin artan kıdem tazminatı yüküne gösterdiği tepki ve yükün bir fona aktarılması fikri ise işçi sendikalarının tepkisiyle karşılaşmıştır. Bununla beraber zamanın Çalışma Bakanı “...mevcut hakları geri almadan tazminat ödeyecek mercilerin değiştirilebileceği” konusunda görüş bildirmiş ve fon konusunda İşçi Sigortaları Kurumu tarafından çalışmalar başlatılması yolunda bir tavsiye kararı alınmıştır¹⁴³.

Kutal, kıdem tazminatının bir fondan ödenmesi yolunda 1960’lı yıllarda yaşananları “*Tartışmalar 1960’lara gider. Basın mesleğinde çalışanların İş Kanunu yenilediği zaman, meşhur 212 sayılı Kanun çıktığı zaman, kıdem tazminatı 30 güne çıktı ve gazete işverenleri bunu protesto etmek için birçoğunuz hatırlamazlar, İstanbul’da üç gün gazeteler çıkmadı. 1962 senesi başlarında toplanan 3. Çalışma Meclisinde gazete işverenleri dediler ki, biz bu parayı ödeyelim ama hiç olmazsa bir fon teşkil edelim. Nasıl sosyal sigortalara biz prim ödüyoruz, günün birinde işçi yaşlılık aylığını gidip sigortadan alıyorsa, bu primi de biz bir fona ödeyelim. Ama işçi gidip günün birinde bu fondan kıdem tazminatını alsın. Çünkü biz işyerimizi tasfiye etmek istediğimiz zaman bir kriz döneminde bu krizi atlatmak mecburiyetinde kaldığımız zaman çok sayıda işçinin kıdem tazminatını birden ödediğimiz zaman iflas etmemiz*

¹⁴³ Aktaran: Ünal, Age., s.30

mukadder hale gelmektedir. Bundan kurtulmamız asla mümkün olamamaktadır. Ondan dolayı bu riski zaman içerisinde yaygınlaştıralım ve bir fona bu parayı ödeyelim. Bu, aslında işçiler açısından da önemlidir, anlamlıdır ve yararlıdır. Şöyle ki, işverenin iflas etmesi halinde diğer rüçhanlı alacaklılarının alacaklarını tahsil etmesinden sonra işçinin kıdem tazminatına bir para kalmayınca, Yargıtay'a göre kıdem tazminatı da ücret niteliğinde kabul edilmediğinden dolayı sonuçta işçi kıdem tazminatına hak kazansa dahi birçok ahvalde bunu tahsil edememektedir. Dolayısıyla böyle bir fon teşkil edilirse, bundan da devlet sorumlu olursa, işçi bakımından da bu risk ortadan kalkmış olur. Ancak bütün bu olumlu yönlerine rağmen ve 1975'te 14'üncü maddenin arkasına bir fon teşkil edileceğine dair bir hüküm konmasına rağmen, fon teşkili kanunla düzenlenir denildiği için bu konuda bir kanunun çıkması beklendiğinden dolayı ve bu kanun da hiçbir zaman çıkmadığından dolayı, bugün hala kıdem tazminatıyla ilgili bir fon teşkil edilememiştir. 1985 yılında zannediyorum, sadece bu konuyu görüşmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Çalışma Meclisini Ankara'da topladı. Bütün bilim adamları, işçi ve işveren temsilcileri kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasıyla ilgili görüşlerini dile getirdiler. Birtakım hazırlıklar yapıldı, fakat tekrar ediyorum bu konuda hala somut bir tasarı parlamentoya intikal edebilmiş değildir”¹⁴⁴ ifadeleri ile Fon Kanununun hazırlanamadığını ve o dönemde yaşananları anlatmaktadır.

1975 yılında İş Kanunu'nun 14. maddesinde değişiklikler yapan 1927 sayılı Kanunla işçi yararına kıdem tazminatı miktarının 15 günden 30 güne çıkarılması ve kıdem tazminatına hak kazanmak için çalışma süresinin üç yıldan bir yıla indirilmesi göze çarpmaktadır. 1927 sayılı Kanun çıkmadan önce getirilmek istenen yenilikler kamuoyuna açıklandığında işverenlerden yoğun bir tepki gelmiştir. İşverenler, Türkiye şartlarına göre bu kadar ağır bir yükü kaldıramayacaklarını ve birçok işletmenin silineceğini belirtmişlerdir. Kıdem tazminatına esas olan ücretin çıplak ücret olmadığı ve kıdem tazminatına esas teşkil eden gün sayısının toplu sözleşmelerle arttırıldığı belirtilerek ortaya çıkacak olan yükün işletmeler açısından çok büyük mali sıkıntılar doğuracağı vurgulanmıştır. Bu itirazlarında işverenler ödenecek tazminatın işçinin ücreti ne kadar yüksek olursa olsun belirli bir tavanla sınırlandırılması aynı zamanda da sigortalanması veya bir fondan karşılanması gerektiğini savunmuşlardır¹⁴⁵.

¹⁴⁴ Metin Kutal, İstanbul Ticaret Odası, Çalışma Mevzuatı Bilgilendirme Toplantısı, 1998, İstanbul, s. 16

¹⁴⁵ Ünal, Age., s.31

1927 sayılı Kanunla işverenin sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya %50 hisseden fazlası Devlet'e ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir. Fon tesisi ile ilgili hükümler kanunla düzenleneceği hükmüne yer verilmiştir. İşçinin kıdem tazminatı yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerinde fondan alınacaktır. Bunun dışında kalan haller diğer bir deyişle işçinin 16. maddeye göre hizmet akdini feshetmesi, işçinin askere gitmek suretiyle işyerinden ayrılması, işverenin 17. maddenin II. bendinde gösterilen nedenler dışında hizmet akdini feshetmesi durumlarında işçiler kıdem tazminatlarını işverenden almaya devam edeceklerdir¹⁴⁶. Bu önerilere işçi sendikaları karşı çıkmışlardır. İşçi sendikalarına göre kıdem tazminatının sınırlandırılması ve bunun bir fondan karşılanması mümkün değildir. Eğer böyle bir fon kurulursa işverenler kıdem tazminatını kendileri ödemeyecekleri için işçi çıkarmaları daha çok olacaktır. Onlar iş güvencesi kaygısıyla bu tazminatın bir fona aktarılmasına karşı çıkmışlardır

İzlenen yanlış politikalar sonucu kıdem tazminatının ülkemizde işsizlik sigortasının işlevini yaptığı bunun yanı sıra işçileri feshe karşı koruduğu ileri sürülmüştür. Bu yüzden kıdem tazminatı hakkı yasal düzenlemelerle geliştirilirken işsizlik sigortasının kurulması geciktirilmiştir. Ülkemizde bunlar yaşanırken 1970'li yıllarda Avrupa ülkeleri iş güvencesini yasal bir çerçeveye kavuşturmuş olup 1980'li yılların başında da ILO bu alanda sözleşme hazırlıklarını yapmıştır. Oysa ülkemizde Kanun koyucu 1975 ve 1983 düzenlemeleri ile kıdem tazminatını genişletme yoluna gitmiştir. Bunun sonucu olarak Türk iş mevzuatı 1970'li yıllardan itibaren Avrupa ülkelerinde başlayan esnekleşme ve iş güvencesi gibi konularda yaşanan gelişmelerin gerisinde kalmıştır. Batıda en eski sigorta dallarından biri olarak görülen işsizlik sigortasını ancak 2000 yılında uygulayabilmiştir¹⁴⁷.

Kıdem Tazminatı Fonu hazırlanması hakkındaki hüküm eski olmasına rağmen ilerleme kaydedilmemiş olmasının nedenleri Centel'e göre "Geçen zaman zarfında, sosyal tarafların adlarını önerdiği öğretim üyelerinden oluşan bir komisyon, kıdem tazminatı fonuna ilişkin bir kanun taslağını hazırlamış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sunmuştur. Söz konusu taslak, halen Çalışma ve Sosyal Güvenlik

¹⁴⁶ Ünal, Age., s.33

¹⁴⁷ Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s.5

Bakanlığı'ndadır. Bu arada Çalışma Meclisi, kıdem tazminatı fonu gündemli olarak toplanmış; ancak, bazı sendika başkanları, kıdem tazminatını konuşmaya dahi yanaşmamıştır. Halen, kıdem tazminatı ve kıdem tazminatı fonu, Türk çalışma yaşamının gündeminden çıkarılmış görünmektedir. Bunun nedenlerini, sosyal tarafların ve Bakanlığın tutum ve davranışlarında bulmak mümkündür. Gerçekten işveren kesimi, esas olarak kıdem tazminatı yükünün üzerinden kalkmasını düşünmekle birlikte, kıdem tazminatı fonunun oluşturulması konusunda kendi içinde bir bütünlük göstermemektedir. Nitekim işveren kesiminin bir bölümü, kıdem tazminatı yükünün fona aktarılması gerektiğini ileri sürerken diğer bölümü, kıdem tazminatı fonunun kurulması yerine, kıdem tazminatının hak kazanma koşullarında ve/veya miktarında değişikliğe gidilmesini savunmaktadır. Her halükarda, işveren kesimi, kıdem tazminatı fonunun kurulması suretiyle de olsa, kaldıramayacağı yeni bir mali yükü kabul etmek istememekte; bunun için de, fon katkılarının düşük tutulmasını önermektedir. İşçi sendika ve konfederasyonları, kıdem tazminatlarının güvenceye alınmış olmasını görmek istemekle birlikte; kıdem tazminatı konusunu, bir tabu olarak kabul etmekte ve gereken tartışma ortamını hazırlamaktan kaçınmaktadır. Oysa işsizlik sigortası ve yasal iş güvencesi kabul edildikten sonra, artık kıdem tazminatının mevcut durumu tartışma yaratmaktadır. Çünkü kıdem tazminatı ve fonu daha önceki yıllarda defalarca tekrarlandığı üzere, işsizlik sigortası ve yasal iş güvencesiyle ayrılmaz bir bütün oluşturmaktadır. Kaldı ki işveren kesiminin, kıdem tazminatının tamamen ortadan kalkması gibi talebi de yoktur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yeterli bir fon oluşturulmadan kıdem tazminatlarının fondan ödenmesi usulünü uygun bulmamakta bunun için de işveren katkılarını yüksek tutmak istemektedir. Bakanlığın bu konudaki temel endişesi, Devlete yeni bir mali yük getirmemesidir”¹⁴⁸ sözleriyle sosyal tarafların isteksizliğini vurgulamışlardır.

Aynı yazara göre gelmiş geçmiş siyasi iktidarların çoğu açıkça ifade etmemekle birlikte kıdem tazminatı fonuna üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabilecekleri bir birikmiş para yığını gözüyle bakmışlardır. Bu bakımdan oluşturulacak fon yönetiminin bağımsız kılınması ve tarafsız ehil kişilere bırakılması zorunlu görünmektedir. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin istek ve görüşleri Türk çalışma yaşamına ait gelişmelerden soyutlamak mümkün değildir. Avrupa Birliği'ne (AB) katılmak isteyen bir ülkenin

¹⁴⁸ Centel, “Kıdem Tazminatının Geleceği Üzerine Gözlemler”, s.43

kıdem tartışmalarına son vermeden sosyal alandaki sorunlara çözüm getirmesi mümkün görünmemektedir. Yazarın belirttiği gibi kıdem tazminatı fonunun oluşturulması bizzat AB standartlarına yabancıdır. Tüm bu gelişmelerin ışığında kıdem tazminatı fonunun Türkiye’de oluşturulamamış olmasını yadırgamamak gerekir. Çünkü ne sosyal taraflar ne de siyasi iktidar kıdem tazminatı fonunun oluşturulmasına şu anda hazır durumdadırlar. Böyle olunca da kıdem tazminatı fonu, gerekli kanun taslağının hazır olmasına rağmen otuz yılı aşkın süredir devam eden bir tutkulu düş olmayı sürdürmektedir. Yapılması gereken şeyin biran önce yapılması ve bunun artık düş olmaktan çıkarılması gerekir. Fon bir an önce kurulmalıdır¹⁴⁹.

Ergin’e göre “4857 sayılı İş Kanunu içinde düzenlenmesi ve/veya fon kurulması suretiyle yeni bir boyut alarak uygulamaya geçirilmesi konusunda demokratik sistem içinde yanlar ve devlet anlaşmaya varamadıkları için kıdem tazminatı ile ilgili olarak, 4857 sayılı İş Kanunu 120. maddeye konulan 25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır hükmü ile 1475 sayılı Kanun’daki 14. maddenin uygulaması halen sürdürülmektedir. Bu uygulama ve işveren çevrelerinde Dünya’da Türkiye’deki gibi ağır şartları olan bir kıdem tazminatı uygulaması olmadığı söylemleri ve vazgeçilmesine yönelik talepler ve öneriler, işsizlik sigortası ile bağlantı, bireysel emeklilik imkânı bulunduğu gibi çeşitli gerekçelerle kıdem tazminatının sulandırılmasına yönelik oluşumlar bu kurumun vazgeçilmezliği karşısında önemli değildir. Akıl galip gelecektir. Ancak şurası muhakkak ki işverenlerin kıdem tazminatı tediyesinde zorlandıkları ve işletmenin faaliyetini etkileyecek derecede ekonomik sıkıntıya düştükleri kabul edilebilirse de kıdem tazminatı veya ikramiyesinin işçilerin geleceği açısından emekliliğin karşılığı olarak ödenecek primler bağlamında çalışmadıkları dönemler için birikmiş bir meblağ olarak vazgeçilmesinin mümkün olamayacağı kesin bilinmelidir. Bunun için çözüm yolu bulmak zor değildir. Nitekim kanun koyucu bu konunun önemi nedeniyle fon kurulması yönünde uzun yıllardır kanunda fon kurulması ile ilgili cümle yer almasına rağmen konuyu tozlu rafa kaldırmış iken artık raftan indirerek çalışmalara hız vermiştir”¹⁵⁰.

Ergin’in konuya ilişkin başka bir görüşü “Bu bilinçten hareketle kıdem ikramiyesinin hazırlanmakta ve görüşülmekte olan taslakta ve bir kısım yayınlanmış

¹⁴⁹ Centel, “Kıdem Tazminatının Geleceği Üzerine Gözlemler”, s.43

¹⁵⁰ Berin Ergin, “Kıdem Tazminatı Hakkı İşçiden Sökülüp Alınamaz”, Türkiye İnşaat Sanayicileri Sendikası, İnşaat Sanayi Dergisi, Sayı 94, Mart-Nisan 2006, s. 45

taslaklara göre açıklamak gerekirse kıdem ikramiyesi işçinin emekliliği veya ölümü halinde veya en az on yıl çalışmış olunması durumunda verilecek bir ikramiye olarak düzenlenmek istenmektedir. Şayet bu şekilde kanunlaşırsa son derece isabetli olacaktır. Kamu personeli ile paralellik sağlanacaktır. Esasen yirmi beş senedir söylediğimiz ve önerdiğimiz sistem, kıdem ikramiyesinin emeklilik halinde verilmesine yönelik olmuştur. Bu yöndeki teklif ve açıklamalarımız birçok toplantıda şiddetle ret edilmiş olsa da yirmi sene sonra doğruya ve istikrarlı bir yapıya kavuşulması gelecek nesiller açısından hukuk devletine olan güveni sağlamlaştıracaktır. Kıdem tazminatına artık gerek kalmamıştır diyen görüşler yanlıştır. Çünkü olaya sadece işveren açısından bakmak doğru olamaz. Çalışan insan, pasif döneminde eline toplu bir paranın geçmesi beklentisi içindedir. Türk toplumu gerek kamu kesiminde çalışma olsun ve gerekse özel kesimde iş sözleşmelerinde kıdem tazminatının özellikle hizmet ilişkisinin emeklilik sebebiyle sona ermesinde toplu para elde etmeyi beklemektedir. Bu toplumun özel beklentisi ve ihtiyacıdır.” Yazara göre, ekonomik açıdan gelişmekte olan bir toplumda birikimlerin çok az veya hiç olmadığı düşünülürse işçinin pasif dönemde insan haysiyet ve onuruna yaraşır biçimde yaşamasını sağlamaya yetecek nitelikte olmasa dahi elzem ihtiyaçları için özellikle konut ihtiyacı açısından belirli bir kısmını teşkil etmesi bile çalışanlar açısından hayati derecede önem taşımaktadır. Bundan dolayı bu hak geri alınamaz. Fonun kurulması ve işletilmesi ile ilgili kanun koyucu önünde çeşitli sistemler bulunmaktadır. Fonun yönetimi önemlidir. Yazar fonun kontrolü, fonun değerlendirilmesi ve fonun günün birinde açık vermemesi için kurallar konulması gerektiğini belirtmiştir. Fon yönetiminin sağlam temellere bağlanmasını, fonun şeffaf olmasını, hükümetlerin fondan para çekmemesini ve hazinenin ihtiyacı olduğunda fonun kaynak olarak görülmemesini fonun geleceği açısından önemli bulmaktadırlar. Fonun bağımsız olarak yönetilmesi halinde onun ağır ve gereksiz yönetim giderlerine sahne olmayacağına, birikimlerin değerlendirilmesinde müdahaleci bir sistem yerine işçi-işveren ve devlet üçlüsünün denetiminde ve gözetiminde yönetilmesi durumunda başarılı bir sistem oluşturulabileceğini ifade etmişlerdir. Bu sayede hak sahiplerine kıdem ikramiyeleri zamanında ödenebilecektir. Yazara göre kanunlar topluma hizmet etmek, onların istek ve beklentilerini düzenlemek, hukuki yapısını oluşturmak için var olduğuna göre kanun hükümleri vatandaşların aleyhine ve onların isteklerine aykırı olamaz. Ona göre aksi bir durumda demokrasiden bahsedilemez. Kıdem tazminatı

konusunun kanunlaştığından bugüne kadar sürekli değişiklikler göstermiş olduğunu ve birkaç yıl ara ile farklı farklı uygulama modelleri sergilemiş bulunduğunu ifade etmişlerdir¹⁵¹.

2.3. KIDEM TAZMİNATI FONU KANUNU HAKKINDAKİ ÇALIŞMALAR

Fon tesisiyle ilgili düzenleme bizde Batı örneklerinin tam karşısı olarak sadece “ikramiye” yönünü kapsamakta, asıl anlamda “tazminat” yönünü dışta bırakmaktadır. Böylece Türkiye’de kıdem tazminatı, ikramiye niteliğini taşıyan durumlar dışındaki koşullar için bir ceza, bir mali külfet özelliğine bürünmüş olmaktadır¹⁵².

Kıdem tazminatı için bir fon kurulması 3. Çalışma Meclisi’nde gündeme getirilmiş ve işverenlerin ödeyecekleri primler karşılığında kıdem tazminatının Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanması istenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun sisteminde iş güvencesi ve işsizlik sigortası ile işverenin işçiye karşı yasal yükümlülükleri artmış durumdadır. OECD 2006 yılı raporuna göre Türkiye, üye ülkeler arasında işverenin kıdem tazminatı yükü en yüksek ülke konumundadır. Aynı raporda işsizlik sigortasının yaygınlaştırılması ve miktarının arttırılması yoluyla işverenin kıdem tazminatı yükünün azaltılması tavsiyesi edilmektedir. Eğer Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili bir yasal düzenlemeye gidilirse fon öncesi ve sonrası hizmetlerin ne şekilde birleştirileceği hususları da ifadesini bulmalıdır¹⁵³.

1927 sayılı Kanun’un ilgili hükümleri ve aynı Kanunun Geçici 1. maddesi uyarınca fonu düzenleyecek kanunun bir yıl içerisinde çıkarılması gerektiğinden dolayı fonun kurulmasına yönelik çalışmalar hemen başlamıştır. Çalışma Bakanlığı 1976 yılında Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısını gündeme getirmiştir. Tüm tarafların mutabakatı ve görüşleri alınmak üzere ilgililere gönderilen bu tasarı iş çevrelerinden alınan eleştirilerden dolayı kabul edilmemiştir.

Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili çalışmalar 12 Eylül 1980’den sonra da devam etmiştir. 1982 yılında yeni bir İş Güvencesi Kanun Tasarısı gündeme gelmiştir. Bu tasarı da 1976 tarihinde olduğu gibi kıdem tazminatı ile ilişkilendirilmiştir. Hazırlanan

¹⁵¹ Ergin, Agm., s.46

¹⁵² Fikret, Barın, “Kıdem Tazminatı İşçinin Vazgeçilmez Hakkıdır”, *İnşaat Sanayi Dergisi*, Nisan 2006, Sayı 94, s.45

¹⁵³ Sinan ÇİL, “Kıdem Tazminatına Hak Kazanma ve Hesap Yönlerinden Hizmet Süresi”, *İş Hukuku Dergisi*, Sayı 2008-11, s.18

İş Güvencesi Kanun Tasarısı'nda Kıdem Tazminatı Fonu konusunda hükümlere yer verilmiştir. Daha önceki çalışmalar gibi bu çalışma da kanunlaşmamıştır¹⁵⁴.

1983 seçimlerinden sonra işbaşına gelen hükümet kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasıyla ilgili çalışmaları yeniden başlatmıştır. 1984 yılında 7. Çalışma Meclisi, "Kıdem Tazminatı Fonu" konulu tek gündem maddesiyle toplanmış ve yeni bir taslağın esasları görüşülmüştür. Bu toplantılarda işçi, işveren, hükümet ve üniversite kesiminin görüşlerinden yararlanarak taslağa yeni bir şekil verilmesi amaçlanmıştır. Bu taslak diğer çalışmalarda olduğu gibi yoğun eleştiri almıştır. Çalışma Bakanı tarafından 1984 yılında Başbakanlığa yazılan bir yazıda "*İşçi ve işveren tarafının farklı beklentileri sonucunda bu konuda kesin bir sonuca ulaşamadığı, ayrıca fonun aktüeryal hesabının sağlıklı bir şekilde yapılmasında güçlüklerle karşılaşıldığı ve fonun bir süre sonra devlete yük teşkil etmesi endişesi nedeniyle kıdem tazminatı fonu konusunun sonraki tarihlerde ele alınmasının mümkün olduğu*"¹⁵⁵ belirtilerek çalışma askıya alınmıştır.

1991 yılında iktidara gelen koalisyon hükümeti İş Güvencesi Kanun Taslağı ve İşsizlik Sigortası Kanun Taslağı'nın ardından Kıdem Tazminatı Sandığı adı ile yeni bir taslak üzerinde çalışmalar başlatmıştır.

Kıdem tazminatının fondan ödenmesi sisteminin getirilmesi çok olumlu bir gelişmedir. Fon, ezilen işçi sınıfı için en etkin güvence olacaktır. Kıdem ikramiyesini emekli olma halinde ve vefat sebebiyle hak sahiplerine ödenmesi kuralına bağlamak en ideali ve olması gereken uygulamadır. Fonda biriken paralar işçi emekli olduğunda aldığı son bir yıllık maaş ortalamasının aylık tutarı oranında ve yine kanunda belirlenmiş tavanı geçmeyecek nitelikte olmak şartıyla kendisine ödenmektedir.

Tüm çabalara rağmen Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu kanunlaşmamıştır. Fonun teşkili konusunda yapılan çalışmalara değinmek istiyorum. Yapılan çalışmalar başlıca aşağıdaki gibidir.

2.3.1. 1976 Tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı

1975 yılından sonra başlayan çalışmalar sonucunda 1976 yılında Kıdem Tazminatı Fonu adıyla ilk kanun tasarısı hazırlanmıştır. Hazırlanan bu tasarı 34 madde ve 4 geçici maddeden oluşmaktadır. Tasarı ile ilgili genel gerekçede Kıdem Tazminatı Fonu'nun kurulması ve Fonun devlet tarafından işletilmesini öngören bu kanunla işçiler aynı

¹⁵⁴ Ünal, Age., s.34

¹⁵⁵ Ünal, Age., s. 35

işverene ait işyerlerinde daimi olarak çalışma güvencesine kavuşacakları ve işverenlerin de ani ve büyük tazminatlar ödemekten ve mali sıkıntılardan kurtulacakları¹⁵⁶ görüşüne yer verilmiştir.

Tasarıya göre yaşlılık, emeklilik, ölüm ve toptan ödeme hallerinde kıdem tazminatının fonan ödenmesi ilkesi kabul edilmiştir. Tasarının birinci maddesinde yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan işçilere yahut işçilerin ölümü halinde kanuni mirasçılarına kıdem tazminatı verilmesini sağlamak için fonun kurulacağı ifade edilmektedir. İşverenin sorumluluğu bu madde çerçevesinde devam etmektedir. Hizmet akdinin işveren tarafından feshedilmiş olması halinde veya İş Kanunu'nda belirtilen hususlar dâhilinde iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi ve askerlik nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı işveren tarafından ödenecektir.

Tasarı hem işveren kanadından hem bilim çevrelerinden büyük tepki almıştır. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) fonun kapsamına kıdem tazminatı ödenecek bütün hallerin alınması gerektiğini belirtmiştir. Bu yapılmadığı takdirde işverenler açısından mükerrer ödemeler söz konusu olabileceği gibi işçiler bakımından kıdem tazminatı alacağının güvence altına alınması amacından uzaklaşılacağı görüşü ileri sürülmüştür. Fona her bir işçi için prim ödenmesine rağmen işverenin sorumlu tutulduğu hallerde kıdem tazminatı işveren tarafından işçiye yeniden ödenecektir. Bu durumda bir hizmet süresi için işveren İş Kanunu'na göre ödeyeceği kıdem tazminatının iki katı tutarında ödeme yapmış olacaktır. Üstelik tasarının kapsamadığı hallerin ölüm veya emeklilik hallerinden daha çok işlemekte olduğu asıl güvence altına alınması gerekli hususların tasarının kapsamı dışında bırakıldığı ifade edilmiştir. Bu durumda işyerinin iflası, kapanması veya toplu işten çıkarma durumlarında kıdem tazminatı işveren tarafından ödeneceğinden yukarıda sayılan duruma düşen bir işyerinin ödeme yapma imkânı büyük ölçüde ortadan kalkabileceğinden işçiler için aranan güvence yalnızca tasarıda sayılan haller için söz konusu olabilecektir. İşverenler bu sebeplerden dolayı tasarının asıl amacından uzaklaştığını belirtmişlerdir¹⁵⁷.

Tasarıda sayılan haller dışındaki nedenlerle veya İş Kanunu hükümleri gereğince hizmet akdinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyen bir şekilde son bulmuş olması durumunda işçinin hizmet süresi için fona ödenmiş olan primin işverene geri

¹⁵⁶ Ünal, Age., s. 36, Tunçomağ/Centel, Age. s. 226

¹⁵⁷ Ünal, Age., s.38

verileceğine veya işverenin ödeyeceği primden mahsup edileceğine dair bir hükmün yer almaması işverenler bakımından mükerrer ödemelere neden olacaktır. Fon, kıdem tazminatı ödenmesi gereken tüm halleri kapsamalıdır şeklindeki görüş işçi sendikalarının tepkisine neden olmuştur. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun tasarıya ilişkin Bakanlığa bildirdiği görüşte emeklilik ve ölüm halleri dışında kalan hallerde kıdem tazminatı ödeme sorumluluğunun işverene bırakılmasının yolunda olduğu belirtilmiştir. Onlara göre işveren, işçiyi işten çıkarmışsa tazminatını da ödemelidir. Bu mantık çerçevesinde 13. madde değerlendirildiğinde işçinin hizmet akdi sona erdirildiği takdirde, kıdem tazminatını fonun değil işverenin ödemesi kabul edilebilirse de işçinin muvazzaf askerlik hizmeti, sağlık nedenleri ve zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması ile işten ayrılması halinde aynı şekilde işverenin sorumlu olmaya devam etmesi durumu eleştirilmektedir. Belirtilen nedenlerin işverenin cezalandırılması gerekli durumlar olarak değerlendirilmemesi gerektiği ve fon kapsamına alınmamış olmasının doğru olmadığı belirtilmektedir¹⁵⁸.

Fonun yönetimi hakkında söylenecek şey fonun Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda %50 hisseden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda tesis edilecek olmasıdır. Fonun bağlı olacağı kurumlar arasında Çalışma Bakanlığı da vardır. Kanun koyucunun Çalışma Bakanlığını zikretmesindeki amaç fon idaresinin kurulacak yeni bir kuruma verilmesinin hem büyük masraflara sebep olacağı hem de ihtisaslaşmış eleman ve teşkilat oluşturmanın uzun zamanı gerektirmesidir. Kanun metninde bu sorumluluğun devredilemeyeceği gerçeği de bunun böyle yapılmasını gerektirmektedir. Bunların yanı sıra fonun işleyiş denetimi ve tahsilâtta çıkacak zorluklar durumunda kamu gücünün ancak bu şekilde kullanılabilir olması da bir diğer nedendir.

Fonun yönetimi Çalışma Bakanlığı yetkisindedir. Hazırlanan tasarinın 18. maddesinden fonun bakanlığın üst görevlilerinden oluşacak bir yönetim kurulu tarafından idare edileceği ve yargı mercilerinde ve üçüncü şahıslara karşı Çalışma Bakanlığı'nca temsil edileceği kabul edilmiştir. Fon yönetiminin Çalışma Bakanlığı'na verilmesi konusunda bazı tereddütler vardır. Bu tereddütler para ve fon yönetimi açısından ihtisas sahibi olmayan bir kuruluşun büyük paraları en iyi şekilde değerlendiremeyeceği konusunda toplanmaktadır. Gerçekten çalışan her bir işçi adına fona prim ödeneceğine göre fonda çok büyük miktarda para birikecektir. Üstelik kıdem

¹⁵⁸ Ünal, Age., s. 40

tazminatının fondan ödeneceği haller yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme halleriyle sınırlandırıldığına göre özellikle ilk yıllarda nakit girişleri çok büyük miktarda olacak buna karşılık ilk yıllarda nakit çıkışları daha az olacaktır. Sonuçta büyük meblağda para toplanmış olacaktır. Bu denli büyük miktarlardaki paranın Çalışma Bakanlığı'nın ihtisası içinde kullanımı yerinde olmayacaktır. Bu yüzden hiç olmazsa SSK'nın uzmanlaşmış temsilcilerinin fon yönetiminde yer alması ayrıca işçi ve işveren kesiminin eşit oranda fon yönetiminde söz sahibi olması sağlanmalıdır. Zaten hem işçi kesiminin hem de işveren tarafının görüşleri bu yöndedir. Tarafların fon yönetiminde yer alma istekleri Bakanlığa bildirdikleri görüş içerisinde açık olarak ortaya konmuştur¹⁵⁹.

Kıdem tazminatı tutarı işçi adına kıdem tazminatı fonuna yatırılan primler tutarındadır. İşten çıkma ve benzeri durumlarda eğer kıdem tazminatları ödenmişse bu dönem yeni kıdem tazminatına esas dönemden çıkarılmalıdır. Fon kanunun yürürlük tarihinden önceki sürelerle ilişkin primler işveren tarafından işçiye ödenmek durumundadır. Kıdem tazminatı işçinin prime esas son ücreti üzerinden hesaplanmaktadır. Son ücret eğer işçi adına fona prim yatırılan son üç takvim yılının ortalamasından yüksek ise bu durumda çıkacak fark işveren tarafından ödenecektir. Eğer fark %10'u aşmıyor ise kıdem tazminatının tamamı fon tarafından ödenecektir. İşçiler adına fona ödenecek prim oranı 1475 sayılı İş Kanunu'nda belirtildiği gibi işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülen menfaatlerin toplamının %10'u tutarındadır. Ayrıca hazırlanan bu tasarıda fona yatırılan bu primlerin verimli kullanılması kabul edilmiştir. Tasarıya göre fondaki paralarla tahvil, hisse senedi alınabilecek ve taşınmaz mallara yatırılabilir.

Fonla ilgili düzenlemeler işveren kanadını tatmin etmekten uzak kalmıştır. Zira o tarihlerdeki mevzuata göre işçiye kıdem tazminatı hakkı veren beş nedenden sadece ikisi burada zikredilmiştir. İşverenlerin iş sözleşmesini feshetmesi, işçinin askere gitmesi veya haklı nedenlerle iş ilişkisini sona erdirmesi hallerinde kıdem tazminatı işveren tarafından ödenmeye devam edecektir. Oysa işverenler tüm kıdem tazminatı hakkını doğuran halleri kapsayan bir fon kurulmasını istemekte hatta işçilerin önceki

¹⁵⁹ Ünal, Age., s.43

yıllardaki hizmetleri karşılığı olan kıdem tazminatlarının tamamının bu fondan karşılanmasını talep etmişlerdir¹⁶⁰.

2.3.2. 1980 Tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı

Hazırlanan bu tasarı 37 madde ve 3 geçici maddeden oluşmaktadır. Kanunun yapılış amacı işçilerin tüm çalışmalarının karşılığını bu fonda garantiye almaktır. Tasarıda kıdem tazminatının sadece emeklilik ve ölüm halinde verileceği belirtilmiştir.

Tasarının 1. maddesinde kıdem tazminatı fonu kurulacağı öngörülmüştür. Ayrıca fon Çalışma Bakanlığı ile ilişkilendirilmiştir. Bu düzenlemeye göre kurumun genel müdürü Çalışma Bakanlığının teklifi üzerine atanacak ve bu kişi ayrıca yönetim kurulunun başkanı olacaktır. Yönetim kurulu Çalışma Bakanlığından iki kişi, Maliye ve en çok üyesi olan işçi-işveren konfederasyonlarının kendi aralarında seçecekleri birer üyeden oluşmaktadır.

Bu tasarı bir önceki tasarıda olduğu gibi iş kanunlarımıza tabi olarak çalışan tüm işçileri kapsamına almıştır. İşçinin birikmiş tüm kıdem tazminatı ödemelerinden fon sorumlu tutulmuştur. İşçinin eski dönemlere ait kıdem primlerinin ödenmesi konusunda işverenlere borçlanma imkânı getirilmiştir.

İşçiye ödenecek kıdem tazminatı oranı 1475 sayılı İş Kanunu'nda belirtildiği gibi her tam yıl için işçinin ücretinin 30 günlük tutarı kadardır. Bu tasarıda işçiye ödenecek kıdem tazminatı miktarı işçinin son üç yıl ücretinin ortalaması esas alınarak yapılmaktadır. Fona ödenecek prim oranı ücretin %10'udur. Burada farklı bir uygulamaya göze çarpmaktadır o da ilk yıl ödenecek prim oranı %10 daha sonraki yıllarda ödenecek orana repartisyon sisteminin getirilmesidir.

2.3.3. 1984 Tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslağı

1980 askeri harekâtın hemen akabinde ULUSU hükümeti zamanında kıdem tazminatının bir fondan ödenmesi öngörülmüştür. Bu düşünce Ekonomik Kurul toplantısında ele alınmıştır. Toplantı sonucunda kıdem tazminatının getireceği mali yük endişesiyle fon çalışması sonraki döneme bırakılmıştır.

1983 yılında iktidarı ele alan Anavatan Partisi (ANAP) kıdem tazminatı fonu hakkındaki çalışmaları yeniden başlatmıştır. ANAP Hükümetinin Çalışma ve Sosyal

¹⁶⁰ Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s.10

Güvenlik Bakanlığı 1984 yılının Temmuz ayının 16, 26 ve 27. günlerinde Çalışma Meclisi “Kıdem Tazminatı” konulu tek gündem maddesi ile toplanmış ve yeni bir taslağın esaslarını görüşmüştür. 7. Çalışma Meclisinde yapılan bu toplantılarda Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı sosyal taraflara ve üniversite temsilcilerine dağıtılmış onların görüş ve önerileri çerçevesinde taslağa yeni bir şekil verilmek istemiştir¹⁶¹. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan bu taslağa göre Bakanlık, fon çerçevesinde ödenecek kıdem tazminatlarını İş Kanunundaki esaslara uygun olarak sınırlı tutmuştur.

7. Çalışma Meclisine sunulan bu taslak 28 asıl ve 2 geçici maddeden oluşmaktadır. Yapılan bu çalışma 1927 sayılı Kanun gibi sadece belirli hallerde kıdem tazminatının ödenebileceğini kaleme almıştır. Taslağın 1. maddesinde yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanan veya toptan ödeme yapılanlara veya bunların ölümleri halinde hak sahiplerine kıdem tazminatı ödenmek üzere Sosyal Sigortalar Kurumunda Kıdem Tazminatı Fonu oluşturulacağı kabul edilmiştir. Bu anlamda Kanunun amacı hak sahiplerine kıdem tazminatı ödenmesini sağlamaktır. 2. maddede bu belirtilmiştir. Kanuna işçiler, bunların işveren veya işveren vekilleri ile 5434 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanlar dahil edilmiştir. İşçiler ve memurlar işe girdikleri tarihten itibaren fona bağlı olacaklardır. Taslağın 7. maddesi bu Kanuna tabi olanlara kıdem tazminatı vermek ve buna ilişkin giderleri karşılamak için işverenlerden kıdem tazminatı primi alınacağı belirtilmektedir. İşçiler adına işverenler tarafından fona ödenecek primin hesabında esas alınacak ücret 1475 sayılı İş Kanunu’nun 26. maddesinde belirtilen esaslara göre düzenlenmiştir. İşçiye sağlanan para, para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan devamlılık arz eden haklar da ücrete dâhil edilmektedir. Memurlar adına fona ödenecek primin hesabına esas alınacak ücret emeklilik keseneğine esas aylıklar, iş güclüğü, işgücü teminindeki günlük zammı ve tazminatlar toplamıdır.

Primin hesabında esas tutulacak günlük kazancın alt sınırı sigorta primine esas olan en düşük ücretten az, üst sınırı ise Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi tutarının otuzda birinden fazla olamaz. Prim miktarı konusu Taslağın 10. maddesinde belirtilmiştir. Bu maddede prim miktarının 8.

¹⁶¹ Ünal, Age., s. 67

maddede belirtildiği gibi esas ücretin bir aylık tutarıdır. Yıl içerisinde sadece bir aylık tutarda öngörülmüş olup bunun işverenler tarafından Ocak ve Haziran aylarında iki eşit taksitle ödenmesi kabul edilmiştir. Yıl içerisinde ücret veya eklerinde herhangi bir artışın olması durumunda bu artış farkı bir sonraki ay işveren tarafından kıdem tazminatı fonu hesabına yatırılacaktır.

Bu taslakta fon yönetiminin nasıl olacağı daha sonra çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecektir. Hizmet süresi 15 yıl veya daha az olan işçiler hakkında işverenlere geçmiş kıdem süreleri için borçlanmaları imkânı da taslakta yer almış ve ödenecek primlerin alt ve üst sınırları belirlenmiştir. Böylece prim miktarı oransal olarak değil miktar olarak belirlenmiştir¹⁶².

İşçi veya memurun kıdem tazminatı hakkından yararlanabilmesi için kurum ve Emekli Sandığı tarafından kendisine yaşlılık veya malullük aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması konusunda karar alınmış olması, ölüm halinde ise ödenecek kıdem tazminatı için hak sahiplerinin kurumca belirtilen belgelerle başvurması gerekir. 5 yıl içinde fona başvurarak kıdem tazminatının ödenmesini istemeyen hak sahiplerinin hakkı düşmektedir. Fonla ilgili işlem belgelerinde herhangi bir harç ve damga vergisi alınmayacağı kabul edilmiştir.

Taslağın yukarıda belirtilen özelliği işverenler tarafından tepkiyle karşılanmıştır. İşverenlere göre fon tasarısı işçilerin kıdem tazminatlarına güvence getirmediği gibi taslağın kapsamı dışında bırakılan durumların daha çok olduğu ileri sürülmüştür. İşçi çevreleri bu düzenlemeyi yerinde bulmuşlardır. Onlara göre kıdem tazminatı bir iş güvencesi aracı niteliğindedir. İşçiler, işverenin hizmet akdini fesih yetkisi çağdaş hukuk anlayışını yansıtan ILO kuralları çerçevesinde düzenlenmedikçe kıdem tazminatına hak kazandıran diğer hallerin işverenin sorumluluğu altında bırakılmasının doğru olacağını ileri sürmüşlerdir¹⁶³.

Taslağa göre fonun yönetimi Yüksek Planlama Kurulu (YPK) kararları doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilecektir. Fon hesabının işletilmesi ile ilgili şekil ve esaslar Kanunun yürürlüğe girişinden itibaren 6 ay içinde Maliye ve Gümrük Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenecektir. Fonun gelirleri başlıca fon primleri, para cezaları ve gecikme zamlarıdır.

¹⁶² Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s.10

¹⁶³ Ünal, Age., s.69

İş kanunlarına bağlı olarak çalışan kişilere hizmet akitlerinin ölüm, yaşlılık ve malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla son bulması durumlarında bu tazminatın ödeneceğini belirtilmiştir. Taslak fondan avans alabilme imkânı getirmiştir. İşçiler fona ödenmiş primlerinin %40'ını aşmamak üzere ve sonradan kıdem tazminatına mahsup edilmek şartıyla işsizlik avansı alabileceklerdir.

Fon tarafından ödenecek kıdem tazminatı miktarı konusunda durum farklıdır. Kıdem tazminatı miktarı işçi adına fonda birikmiş olan primlerin her yılı bir önceki yılın ücretliler geçinme endeksi, içinde bulunulan yılın milli gelir artış oranı ve fonun içinde bulunduğu mali durum göz önünde bulundurularak YPK tarafından belirlenecektir. Bu oran Bakanlar Kurulu'nun onayına sunulacak olup Kurulun aynen kabul etmesi ve değiştirerek kabul etmesi konusunda yetkisi bulunmaktadır.

Fonun belli başlı özelliği, fonun ödemek zorunda olduğu kıdem tazminatı miktarı bu taslakta sınırlanmıştır. Fon, işveren tarafından ödenen prim ve faizlerin eklenmesiyle bulunacak meblağ kadar sorumlu olacak şayet işçinin kıdem tazminatı daha fazla hesaplanacak olursa aradaki farktan işveren sorumlu olmaya devam edecektir, fona ödenen kıdem tazminatı primlerinin vergi matrahlarında gider olarak benimsenmesi de diğer bir özelliktir¹⁶⁴.

2.3.4. 1992 Tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Sandığı Taslağı

Bu taslağa ilişkin olarak söylenebilecek olan şey kıdem tazminatının ancak emeklilik, yaşlılık, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerinde ödenebileceğidir. İşverenlere yeni bir yük getirilmemesi esası kabul edilmiştir. Kazanılmış hakların korunması ve işçilerin kıdem tazminatının güvenceye alınması amaçlanmıştır. Kıdem tazminatlarının işten çıkarmalarda ödenmeyeceği ve emekliliğe kadar sandıkta korunacağı kabul edilerek fonda biriken paraların değerlendirilmesi için fonun işçi, işveren ve devlet temsilcilerinin bulunduğu bir birime devredilmesi ilkesi geçerli kılınmıştır. İşçi, kıdem tazminatını almaya hak kazanmışsa alacağını fondan talep edecektir. Kıdem tazminatı fonu konusunda yapılacak yeni düzenlemede işverenlere ek mali yük getirilmeyeceği ve ödemelerin işverenler tarafından sandığa ödeneceği belirtilmiştir. İşçilerin içeride biriken haklarına hanel gelmeyecektir. İşçilerin o güne kadar yapmış oldukları çalışmalarına ilişkin kıdem ücretleri işverenleri tarafından kanun

¹⁶⁴ Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s.10

çıktıktan sonraki hakları da sandıkça sandıkta biriken paralar dâhilinde ödeneceği kabul edilmiştir¹⁶⁵.

2.3.5. 2002 Tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı

İşsizlik sigortası ve iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesi ile kıdem tazminatı yükünün işverenlerden alınarak bir fona devredilmesi görüşünün hâkim olması nedeniyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sosyal tarafların katılımını sağlayacak bir Bilim Kurulu'nu oluşturarak Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısını hazırlatmaya başlamıştır¹⁶⁶.

Fonun kamu tüzel kişiliğine sahip bir şekilde kurulması, fon kaynaklarının hiçbir şekilde amacı dışında kullanılmayacağını belirtilmesi ve işçilerin bu kanunun yürürlüğe girmesinden önceki hizmet sürelerine ilişkin olan kazanılmış haklarının korunması bu tasarının belli başlı özelliğidir. Tasarıya göre bu hizmet sürelerinden işverenlerin kişisel sorumluluğu devam edecektir. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonraki işçilerin hizmet süreleri ya da ilk kez işe başlayıp da bu fon kapsamına girenlerin kıdem tazminatları yeni esaslara göre hesaplanacak ve ödenecek olup tamamen fonun sorumluluğuna bırakılmıştır.

2.3.5.1. Amaç ve Kapsam

Hazırlanan bu tasarının¹⁶⁷ 1. maddesinde Kanunun amacı kanun kapsamına giren işçilerin ve hak sahiplerinin kurulacak olan Kıdem Tazminatı Fonundan hak ettikleri kıdem tazminatının ödenmesi ve bu hakların güvenceye alınmasıdır.

Kanuna göre hak sahipleri 1475 sayılı İş Kanunu (4857 sayılı Kanun), 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanuna göre hizmet akdi ile çalışan işçiler, işverenler ve ölen işçilerin mirasçılarıdır. Bu anlamda fon gemi adamları ve gazetecileri de kapsamaktadır.

¹⁶⁵ Ünal, Age., s. 78

¹⁶⁶ Engin Ünsal, "Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 21, Kasım/Şubat 2008, Sayı 2-3, s.34

¹⁶⁷ Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS): Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı ve Gerekçesi, Hanlar Matbaası, İstanbul 2002, s.104

2.3.5.2. Fonun Hukuki Yapısı

Kurulacak olan fon Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olacaktır. Fon özel hukuk hükümlerine tabi, mali ve idari yönden özerk olacaktır. Kanunun yapılmasında güdülen amaç fonun hiçbir devlet organının yetkisinde ve etkisinde olmamasıdır. Bu nedenlerle fon özel bütçeye tabi kılınmış bir kamu kuruluşu olmakla beraber bütçe uygulamaları dışında tutulması da bu nedendir. Fon bütçe kapsamı dışında bırakılmıştır. Fonun gelirlerinden herhangi bir kesintinin yapılamayacağı ve genel bütçeye gelir kaydedilemeyeceği fon kuruluş kanununun 3. maddesinde belirtilmiştir

Fonun Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu tarafından denetleneceği, gelir ve giderlerinin üçer aylık dönemler halinde 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, denetim yetkisine sahip yeminli mali müşavirlere denettirilerek denetim raporlarının Resmi Gazetede ilan edileceği belirtilerek şeffaflık sağlanmak istenmiştir.

İşlemlerde esneklik sağlanabilmesi için Fon, Muhasebe-i Umumiye ve Devlet İhale Kanunu dışında tutulmuştur. Fonun mallarının devlet malı olduğu ve alacağıının da devlet alacağı hükmünde olduğu kabul edilerek damga vergisi hariç her türlü vergiden muaf tutulmuştur.

2.3.5.3. Fonun Yönetimi

Kanun Tasarı Taslağının 4. maddesinde Kıdem Tazminatı Fonunun Yönetim Kurulu tarafından işletileceği ve yönetileceği hüküm altına alınmıştır. Fonun yönetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının önerisi üzerine müşterek kararname ile atanacak bir temsilci ile en çok işvereni temsil eden işveren konfederasyonu tarafından seçilen iki üye ve en fazla işçiyi temsil eden işçi konfederasyonundan seçilen bir üyeden oluşan yönetim kurulu tarafından yürütülür. Üyeler dört yıllık bir süre için seçilirler ve süresi önceden bitenlerin yerine atamalar yapılır ve bu atananların görev süresi eski üyelerin görev süresinin sonuna kadardır.

Yönetim Kurulunun başkanlığı konusunda ise müşterek kararname ile atanan temsilcinin bu görevi yürüteceği belirtilmiştir. Başkanın oyu, oyların eşitliği halinde belirleyici olmaktadır.

Fonda görev alacak kişilerin mali hakları 4447 sayılı Kanunun 53'üncü maddesinin 3'üncü ve 4'üncü fıkralarına göre düzenlenecektir. Fon, üstlendiği görevi

yürütmek üzere hem merkezde hem de taşrada hizmet akdine dayanarak işçi çalıştırabilmektedir.

2.3.5.4. Kıdem Tazminatı Fonu İle İlişkinin Kurulması ve Bildirim

Kıdem Tazminatı Kanun Tasarı Taslağının ikinci bölümü işçilerin Kıdem Tazminatı Fonu ile ilişkilendirilmeleri ve bildirimlerini düzenlemektedir.

2.3.5.4.1. Fonla İlişkinin Kurulması

Hazırlanmış olan bu tasarının 5. maddesinde işçilerin fonla olan ilişkilerinden bahsedilmektedir. Maddeye göre *“Bu kanunun 2’nci maddesinin kapsamına girenler bu kanunun yürürlük tarihinden itibaren, yeni işe alınanlar ise işe başladıkları tarihten itibaren kendiliğinden Kıdem Tazminatı Fonuna tabi olurlar”* şeklindedir.

2.3.5.4.2. Bildirim

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun geçici 20. maddesi kapsamına giren sandık üyeleri bu Kanunun kapsamına giren işçiler ve bu işçilerin çalıştıkları işyerlerinin Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 8. ve 9. maddelerine göre yapılması zorunlu olan bildirim işlemleri bu Kanun içinde yapılmış sayılacağı 6. maddede belirtilmiştir.

İşverenler kıdem tazminatına hak kazanan işçi ve hak sahiplerini hak kazandıkları tarihten itibaren 7 gün içinde fona bildirmek durumundadırlar. İşverenin fona durumu bildirmemesi halinde Kanunun getirdiği yükümlülük fonun fazladan yaptığı ödemenin işverenden tahsil edileceğinin karara bağlanmış olmasıdır.

2.3.5.5. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma

Hak kazanan işçiler açısından getirilen 7. maddede *“Bağlı oldukları kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanması yahut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akitlerini feshetmeleri halinde; işverence hizmet akdinin feshedilmesi durumunda işçinin hak kazandığı yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ilgili kuruma veya sandığa başvurması halinde; adına en az 10 yıl prim ödenen işçinin isteği halinde; işçinin ölümü halinde kanuni mirasçılara kıdem tazminatına hak kazanacağı”* belirtilmektedir. Adına 10 yıl prim ödenen bir işçinin bu tazminatı alabilmesi onun fona yazılı müracaatta bulunmasına bağlıdır.

2.3.5.6. Kıdem Tazminatının Miktarı

Kanun koyucu bu çalışmayı yaparken her durumu düşünmüştür. Kıdem tazminatı miktarı, zaman aşımı ve ödenecek primler konusunda açık ifadeler kullanılmıştır. Bu çerçevede işçilere ve hak sahiplerine ödenecek tazminat miktarı fona ödenmiş olan her tam yıl için prim hesabına esas olan ücretin otuz günü tutarındadır. Artan süreler konusunda da bir açıklamanın/uygulamanın getirildiğini görmekteyiz. Buna göre bir yıldan artan süreler için veya toplam prim ödeme süresi bir yılın altında kalanlar için aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı açıklanmıştır.

Kıdem tazminatı ve primlerin belirlenmesinde esas alınacak alt ve üst sınırlar tasarının 8. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre alt sınır asgari ücrete göre üst sınır da en yüksek devlet memuruna ödenecek emekli ikramiyesi olarak kabul edilmiştir. Üst sınır Devlet Memurları Kanununa tabi bir Devlet memuruna ödenen azami emeklilik miktarını geçemez.

2.3.5.7. Zamanaşımı

Fondan yararlanmak için ödemeyi talep etme zaman aşımı süresi 10 yıldır¹⁶⁸. Bu işçinin yapmasının zorunlu olduğu bir husustur. İşçinin bu zorunluluğu karşısında fonun da zorunluluğu vardır. O da işçi ödemelerini zamanında yapmasıdır. Aksi halde yasal faiz ödemek durumundadır.

2.3.5.8. Yeniden Çalışma

Kıdem Tazminatı Kanun Tasarı Taslağının 10. maddesi Fondan kıdem tazminatını aldıktan sonra hizmet akdi yaparak işe başlayan işçinin Fon ile ilişkisinin yeniden kurulacağını düzenlemektedir. Kanun bunun mümkün olduğunu belirtmektedir. Bu durumda olan işçilere daha önceki hizmetlerine karşılık ödenen kıdem tazminatlarına esas sürelerinin dikkate alınmayacağı hükme bağlanmıştır.

2.3.5.9. Başvuru ve Ödeme

11. maddede kıdem tazminatının ödenebilmesi için işçinin bağlı olduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödemeye hak kazandığını, ölümü halinde ise hak sahiplerinin kanuni mirasçılığını kanıtlayan belgeler

¹⁶⁸ Yarg. 9. HD.18.02.2003, E. 2002//24162, K.2003/1801

ile belirtmelerinin şart olduğu vurgulanmıştır. Bu durumdaki işçilerin adına en az 10 yıl prim ödenmiş olması gerekir. Kıdem tazminatı talebinin yazılı olarak yapılması gerektiği belirtilmiştir. Fonun burada bir sorumluluğu bulunmaktadır. Fonun bu sorumluluğu, başvuru ile ilgili belgelerin verilmesinden itibaren otuz gün içinde ödenmeyen kıdem tazminatına kanuni faiz ödeyeceklerinin kararlaştırılmasıdır.

2.3.5.10. Primler

Yapılacak ödemeler ve bunlarla ilgili giderleri karşılamak üzere Sosyal Sigortalar Kurumu aracılığı ile işverenlerden kıdem tazminatı primi alınacaktır.

Ödenecek primlerin hesaplanacak aylık kazancın %3'ünü geçmemek koşulu ile Fon Yönetim Kurulu'nun önerisi üzerine Bakanlar Kurulu tarafından belirleneceği öngörülmektedir.

İşverenlerin her ay için ödeyecekleri Kıdem Tazminatı Fonu primlerinin hesabına esas alınacak ücretler, prim belgeleri, primlerin ödenmesi, ödenmeyen primler ve cezalar için düzenlenecek belgeler, yeni işverenin sorumluluğu, teminatın ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulması, yersiz olarak alınan primlerin geri verilmesi hususunda Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 77, 79, 80, 81, 82, 83 ve 84. madde hükümlerinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Primlerin işçinin kanunda hak kazanılan haller dışında herhangi bir nedenle fonla ilişkisinin kesilmesi durumunda geri ödenmeyeceği kabul edilmiştir. Primlerin miktarı üzerinde işverenler herhangi bir kesinti ve indirim yapamazlar. İşverenler açısından önemli olan husus ödenen primlerin kazancın tespitinde gider olarak kabul edilmesidir.

2.3.5.11. Görev ve Sorumluluklar

Kanuna göre Sosyal Sigortalar Kurumu Kıdem Tazminatı Fonu kapsamına giren işçi ve işyeri kayıtlarının tutulmasından ve bunların Fon yönetimine aktarılmasından, primlerin toplanması, toplanan primler ile gecikme zammı, faiz ve cezaların Fona ödenmesinden, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından, yersiz olarak alınan primlerin geri ödenmesinden görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır.

Bunun yanı sıra Kanun Tasarısında Kıdem Tazminatı Fonundan Sosyal Sigortalar Kurumu'nun genel yönetim giderlerine katılmak için her yıl tahsil edilen primlerin yüzde birini geçmeyecek şekilde bir kesintinin, Fon Yönetim Kurulu ile Sosyal

Sigortalar Kurumu arasında yapılacak bir protokolle bir sonraki yılın ilk ayı içerisinde Kurumun hesabına devredileceği kabul edilmiştir.

İşverenin sorumluluğunun düzenlendiği 15. maddede Kanunun yürürlüğe girmesi halinde 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi, 854 sayılı Kanun'un 20. maddesi ve 5953 sayılı Kanun'un 6. maddesinin yürürlükten kalkacağı bu Kanunla birlikte işyerlerinde çalışmakta olan ve yürürlük tarihi itibarıyla kıdem tazminatına ilişkin hakları saklı tutulan işçilerin saklı tutulan sürelerle ilişkin kıdem tazminatlarından işverenler doğrudan sorumlu tutulmuşlardır. Kanunun yürürlük tarihinden sonraki sürelerle ilişkin olarak Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu hükümlerinin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

2.3.5.12. Kontrol, Denetleme ve Bildirimler

Fonun teftişi, kontrolü ve denetimi İş Kanununda belirtilen sınırlar dâhilinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sosyal Sigortalar Kurumu iş müfettişlerince yerine getirilir.

Bu Kanun gereğince taraflara yapılacak bildirimler için 7201 sayılı Tebligat Kanunu uygulanacaktır.

2.3.5.13. Yönetmelik Çıkarma Yetkisi

Fon yönetimi işlerin yürütülmesi, kaynakların değerlendirilmesi, fonun iç örgütlenmesi konusunda ve personel istihdamı konularında yetkilendirilmiş olup gerekli yönetmelikleri çıkarabileceği belirtilmiştir.

2.3.5.14. Diğer Hususlar

Hazırlanan tasarıda Kanunun uygulanmasından doğacak uyuşmazlıklarda yetkili olan makam iş mahkemeleri veya bu davalara bakmakla görevli diğer mahkemelerdir.

Kanunun mutlak emredici nitelikte olduğu açıkça 20. maddede belirtilerek Kanun hükümlerinin sözleşmelerle değiştirilemeyeceği aksi durumların meydana gelmesinde de sözleşmelerin geçersiz olduğu kabul edilmiştir. Kanun Bakanlar Kurulu tarafından yürütülecek olup Resmi Gazetede yayınlandığı tarihten itibaren üç ay sonra yürürlüğe girecektir.

Fon varlığının amaç dışı kullanılmaması işçiler için çok hassas bir konudur. Bundandır ki denetim raporu sonuçlarının Resmi Gazetede yayımlanacağı öngörülmektedir¹⁶⁹.

2.4. DOKUZUNCU ÇALIŞMA MECLİSİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun bir bilim kurulu tarafından hazırlandığı bilinmektedir. Bu hazırlıklar sırasında kıdem tazminatını da kapsayan yeni bir iş kanununun hazırlanması alınan ilke kararları arasındadır. Bu yapılırken işçi ve işveren örgütleri arasında hiç olmazsa ana yaklaşımlar üzerinde bir uyum sağlanması arzulanmış bunun için bazı girişimlerde bulunulmuştur¹⁷⁰.

9. Çalışma Meclisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başeskioglu açılış konuşmasında *“Çalışma Meclisimizin geleneği çok eski yıllara dayanmaktadır. İlk toplantısını 1947 yılında yapmış ve bugüne kadar 8 toplantı gerçekleştirmiştir. Bakanlık olarak Çalışma Meclisi'nin bu 9. Toplantısını yapmayı özellikle iki açıdan önemsiyoruz. İlki, ülkemizde sosyal taraflar arasında filizlenen kurumsallaşmaya doğru önemli mesafelere koşan sosyal diyalogu geliştirmek için Çalışma Meclisi'ni önemli bir platform olarak görüyoruz. 4857 sayılı Kanun'da öngördüğümüz Üçlü Danışma Kurulunun yanında Çalışma Meclisi'ni de çalışma hayatımızın önemli konularının tartışıldığı, sadece tartışıldığı değil, çözüm önerilerinin de üretildiği, bütün taraflarımızın iştirak ettiği önemli bir platform olarak görmekteyiz. Çalışma Meclisimizin ikinci önemli yönü olarak şu anda toplumumuzun, Hükümetimizi, hülasa devlet olarak, millet olarak hepimizin gündeminde çok sıcak bir şekilde yer tutan işsizlikle mücadele konusunun ve bunun paralelinde yine kayıt dışı istihdam ve yabancı kaçak işçilikle mücadele gibi ve aynı zamanda kıdem tazminatı gibi önemli konuların tartışılmasına bir platform oluşturmasını öngörüyoruz”*¹⁷¹ diyerek Kıdem Tazminatı Fon Tasarısı hakkında 2821 ve 2822 Tasarılarının TBMM'ne sevk edilmesinden önce hükümetin bu konudaki girişimleri de sonuç vermeyince tasarıya bir geçici madde eklenmiş olduğunu ve kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulabileceğini belirtmişlerdir.

¹⁶⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 9. Çalışma Meclisi Toplantısı, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Yayını, 15-16 Eylül 2004, s.72

¹⁷⁰ Kutal, “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri”, s.10

¹⁷¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s.73

Başeskioglu, toplantılarda ileri sürüldüğü gibi Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısının işsizlik sigortasıyla ve iş güvencesiyle birlikte değerlendirilmesi gerektiği yolundaki görüşlerin kafaya takılan bir konu olduğuna işaret ederek bu üç kurum arasında nasıl bir ilişki kurabileceğinin, bunların birbiriyle nasıl etkileşebileceğinin, İşsizlik Sigortası Fonuyla Kıdem Tazminatı nasıl ilişkilendirileceğinin, iş güvencesiyle nasıl bir ilişki kurulacağı konusunda birçok soru işaretinin meydana geldiğini ifade etmiştir. Fon tasarısı ile ilgili en önemli konunun mali yapıya ilişkin olduğunu, İşsizlik Sigortası Fonu yönetimi ve getirisi itibariyle piyasa şartları içerisinde gayet güzel değerlendirildiğini, fondan yararlanma şartlarının ağır olduğunu, işsizlik ödemelerinin düşük olduğunu ve bu konuda hem sendikaların hem de hükümetin gayretlerinin olduğunu ifade etmişlerdir. Bununla beraber prim oranı konusunda tereddütleri olduğunu şöyle ki tasarıda öngörülen yüzde 3 prim ödeme oranı ile finansenin mümkün olup olamayacağını belirtmişlerdir. Ona göre bu oran prime esas kazanç üzerinden alınmaktadır. Kıdem tazminatı karşılığımızın yüzde 8'e tekabül etmekte olduğunu, şu anda ücretten kesilen oranın yüzde 8 olduğunu yani yüzde 3'lük primle bu öngörülen fonun finansman sorunlarını beraberinde getireceğini belirtmişlerdir.

Toplantıda, 6. ve 7. Çalışma Meclisi toplantılarının gündem maddesi olan ve uzun yıllardır üzerinde çalışılan Kıdem Tazminatı Fonu hakkında görüşlerine başvuru olan Kutal, 2002 yılında Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Taslağı hazırlanırken Bilim Komisyonunun uzlaşısı sağladığını belirtmiştir. Ona göre *“İş ilişkisinin belirli nedenlerle sona ermesinde işveren tarafından işçiye ödenen bir miktar paraya kıdem tazminatı”* adı verilmektedir. Ödemeye tazminat demekle beraber bunun tartışmalı bir konu olduğunu belirtmiştir. Yazara göre tartışılmayacak olan bir husus vardır o da Türk mevzuatına 1936 yılında mütevazı bir hak olarak giren kıdem tazminatının zaman içerisinde işçi lehine geliştirilmiş bir müessese olduğudur. Kıdem tazminatına hak kazanmayı kolaylaştıran, tazminatın miktarını artıran, örneğin 15 günden 30 güne çıkaran kanunların kabul edildiği yıllarda işverenler kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasını istediklerini belirtmiştir. Basın İş Kanununda değişiklik yapılarak gazetecilerin kıdem tazminatı 30 güne çıkarıldığı sırada gazete işverenlerinin 3. Çalışma Meclisi'nde, 1962 yılı başlarında hemen toplanan 3. Çalışma Meclisi'nde, kıdem tazminatı fonunun kurulmasını istediklerini, 1975 yılında işçilerin kıdem tazminatı da 30 güne çıkarılınca işverenlerin önerisi üzerine *“İş Kanunu'na kıdem tazminatıyla ilgili*

bir fon teşkil edilir, fon teşkiliyle ilgili hususlar kanunla düzenlenir” diye bir fıkra eklenmesini talep ettiklerini sözlerine eklemektedir. Aradan geçen uzun yıllara rağmen fon kurulmasına ilişkin birçok girişim yapılmasına, kanun taslakları hazırlanmasına, ek gündem maddesiyle Çalışma Meclislerinin toplanmasına karşın kıdem tazminatının ülkemiz sosyal politikasında gündemdeki yerini muhafaza ettiğini belirtmişlerdir¹⁷².

Yeni İş Kanunu hazırlamak üzere teşkil edilen Bilim Komisyonu, İş Kanununun 14’üncü maddesi konusunda çalışmış ve hazırladığı taslağı Bakanlığa sunmuştur. Bilim Komisyonu kıdem tazminatının bir fondan karşılanması gerektiği doğrultusunda görüş bildirmiştir. Kutsal, kıdem tazminatı konusunda Türk hukukunda varılan noktanın Avrupa ülkelerinde bu alandaki düzenlemelerin çok ilerisinde olduğunu, hiçbir Avrupa ülkesinde Türkiye’deki kadar gelişmiş ve mevzuat açısından ilerlemiş bir kıdem tazminatı hakkının olmadığını belirtmiştir. Bunun çeşitli sosyoekonomik nedenlerinin varlığına işaret ederek ülkemizde işsizlik sigortasının bulunmamasını, iş güvencesinin International Labour Organization (ILO) normları çerçevesinde düzenlenememesini, ortalama ücret düzeyinin düşüklüğünü ve devletin sosyal hizmet alanlarındaki yetersizliklerini kıdem tazminatı müessesemizin gelişmesini sağladığını kabul etmiştir. Bunlarla beraber hızlı nüfus artışının bulunduğu kırsal kesimlerden kentsel yörelere doğru hızla nüfusun akın ettiği bir ülkede elbette çok ciddi bir konut politikasına ihtiyaç duyulacağını, devletin hiçbir zaman ciddi bir konut politikası olmadığını ifade ederek, dar gelirli vatandaşlarımızın/işçilerimizin doğal olarak konut ihtiyacını karşılayabilmek için bütün ümitlerini kıdem tazminatına bağlamalarının katkısını kabul etmiştir. Kıdem tazminatı ile işsizlik sigortasının ve iş güvencesinin bir arada ele alınmasını gerektiği ileri sürülmüştür. Taraflara göre bu üç kurumun işlevleri birbirinden farklı olmakla beraber bu üç kurum birbirini tamamlamaktadır. Dolayısıyla sadece kıdem tazminatını, sadece işsizlik sigortasını veya sadece iş güvencesini değil ama üçünü birden dikkate almak suretiyle çözüm bulmanın en adil çözüm olabileceğini belirtmişlerdir. Bütün bunlar yapılırken, kıdem tazminatına ilişkin yeni düzenlemeler hazırlanırken kazanılmış hakların korunması önemli bir husustur. 1936’da Türk hukukuna girmiş olan bir müessese elbette ki Türk sosyal politikasında yerleşmiş bir kurumdur. Zaman içerisinde elde edilmiş kazanılmış haklara riayet etmek mecburiyetinde olduğumuzu ifade ederek, yöntem olarak hangi formülün kullanacağı konusunda ise 1980’lerin başında doktrinde

¹⁷² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s. 66

ortaya atılan bir formüle gönderme yapmaktadır. Ona göre “*Kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasına ilişkin kanunun yürürlük tarihine kadarki işçilerin kıdemlerine eski kanun hükümleri uygulanmaya devam edecektir, hangi tarihte olursa olsun bu kişi işten çıkartıldığında o tarihe kadarki kıdem tazminatını 1475’in 14’üncü maddesine göre alacak, yani bundan doğrudan doğruya işveren sorumlu olacak, Fon Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten sonraki hizmet süreleri için veya bu tarihten sonra ilk defa işe girmiş olan işçiler için kıdem tazminatı yeni sisteme göre fon tarafından karşılanacak. Böylece zamanın akışı içerisinde işverenlerin kıdem tazminatından kişisel sorumluluğu giderek azalırken fonun sorumluluğu artacak, bir bakıma kullanılan bir tabirle, yumuşak bir iniş zaman içinde gerçekleşecektir*”¹⁷³. Yazar bu modelde kıdem tazminatının devlet güvencesi altında bir fondan karşılanacağına işaret etmektedir. Sözlerine gerekçe olarak 1975 yılında kıdem tazminatıyla ilgili fon teşkil edilmesi kamuoyuna açıklandığı zaman birçok sigorta şirketinin bu işe öncülük etme iddiasıyla ortaya atıldığını, ama bunun işçi açısından da büyük bir tehlike taşıdığını, bu modelde kıdem tazminatının devlet güvencesi altında kurulan bir fondan karşılanması gerektiğini belirtmiştir. Devlet garantisinde olmasını, aksi halde fonun ödeme güclüğü içine düşeceğini, fonda toplanan paraların politik amaçlarla bütçe açıklarında kullanılacağını, primlerin toplanmasında bir kısım işverenin ödemeyi geciktireceğini veya ödemeleri hiç yapmayacağını belirtmiştir.

Kutal’ın belirttiği gibi kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasının en başta gelen yararı ekonomik kriz dönemlerinde işverenlerin bir kısım işçiyi işten çıkarma zorunda kaldıklarında bu kişilerin kıdem tazminatlarını ödeme yükümlülüğünü işletmelerin taşıyamayacağı ve onların toparlanmalarına imkân vermeyeceği durumunu bertaraf etmesidir. İşletmelerin batması, istihdamın daralması ağır kıdem tazminatlarının ödenmesi açısından ciddi bir sorundur. Ödemeler bir fondan karşılanırsa bu sorun büyük ölçüde ortadan kalkacaktır. Kıdem tazminatını ödemek işverenler açısından elbette bir risktir. Ama bu riskin prim ödemek suretiyle belirli bir zamana yayılması sağlanırsa bu işletmeler açısından çok daha fazla rasyonel bir çözüm olacaktır. İşverenler ya bu tazminatı hiç ödememekte ya da batmaktadırlar. Kıdem tazminatının yüksek yargı kararlarında ücret niteliğinde olmadığı göz önüne alındığında ücret alacaklarına ilişkin öncelikli alacaklı olma durumu da burada söz konusu değildir.

¹⁷³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s. 68

Kıdem tazminatı bakımından rehinli alacaklar devreye girmekte, ücretler de keza öyle, başta bankalar olmak üzere, sonuçta işçiye kıdem tazminatı olarak para birçok durumda ödenmemektedir. Bazı iş kollarında kıdem tazminatı adeta uygulamadan silinmiş gibidir. Bunun bir fondan karşılanması bu anlamda çok acil ve çok yararlıdır. En önemlisi de fonun devlet güvencesinde olmasıdır.

“İşçilerin çeşitli işyerlerinde geçen kıdemlerine tümüyle kıdem tazminat ödenmesi yeni reform niteliğinde bir değişikliktir. Çünkü işçi, kıdem tazminatına hak kazanmadan bir işyerinden ayrılıyor başka bir işyerine geçiyor veya kendi isteğiyle sözleşmesini feshettiği için isterse 10 yıllık kıdemi olsun, bir kuruluş kıdem tazminatını bugünkü sisteme göre alamıyor. Hâlbuki bütün bunları biriktirip yaşlılık aylığını aldığı zaman fondan bütün bunların kıdem tazminatını alması işçiler açısından da veya bildirimsiz fesih suretiyle işçi işten çıkartıldığında kıdem tazminatı hakkı olmuyor bugünkü mevzuata göre, o zaman bunun hangi nedenle işten çıkartılması önemli değil, önemli olan, onun adına prim ödenmiş olması. Fondan, o dönemini de değerlendirecek kıdem tazminatını işçi alabilecek” açıklamasıyla yazar, fonun diğer bir yararına işaret etmiştir¹⁷⁴. İş kanunlarının kapsamına giren tüm işçilerin bu niteliği elde ettikleri anda hiçbir bildirim şartına tabi olmaksızın, hiçbir özel formaliteye tabi kılınmaksızın fon kapsamına dâhil olacaklarını, tüm iş kanunlarına, yani Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Genel İş Kanunu olarak bilinen bütün iş kanunlarına tabi olan işçiler, kanunun yürürlük tarihinde yeni işe alınanlar ise işe başladıkları tarihte kendiliğinden Kıdem Tazminatı Fonuna kapsamında olacaklardır. Fon Kanunu çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanan işçi veya işçinin ölümü halinde hak sahibi kişileri, işverenler hak kazanma tarihinden itibaren 7 gün içinde fona bildirmekle yükümlüdürler. Eğer bildirmezse ortaya çıkacak olan ek ödemelerden, faiz ödemelerinden doğrudan doğruya işverenin kendisinin sorumlu tutulacağı belirtmiştir¹⁷⁵. Kişiler yaşlılık, emeklilik, toptan ödemeye hak kazandığını belgelemek zorundadırlar. İşçinin ölümü halinde, bu belgeler hak sahipleri tarafından fona sunulacaktır. Fona bu belgelerin verilmesinden itibaren 30 gün içinde ödenmeyen kıdem tazminatına yasal faiz yürütülecektir.

Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı

¹⁷⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s.69

¹⁷⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s.70

hakları saklıdır denilmiştir¹⁷⁶. 1975 yasal düzenlemesinde olduğu gibi 2003'te de Türk kanun koyucusu kıdem tazminatı sorununun çözümünde fon modelini benimsemiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2004 yılında toplantıya çağırdığı 9. Çalışma Meclisi iki gündem maddesinden birini kıdem tazminatı konusuna ayırmıştır. Ancak bu kez Bakanlık bu meclise yeni bir taslak sunmamış, tartışmaların Bilim Kurulu tarafından hazırlanan taslak üzerinde cereyan etmesini tercih etmiştir¹⁷⁷. Yeni İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı Fonunun kurulacağı açıkça hükme bağlandığına göre, Türk çalışma hayatının tarafları ve akademisyenlerin fon tartışmalarını bir yana bırakarak fon uygulamasının teknik sorunları üzerinde çalışmalarının daha uygun olacağını, işsizlik sigortası ve iş güvencesinin uluslararası normlara göre düzenlendikten sonra kıdem tazminatının eski İş Kanunundaki biçimiyle devam etmesinin dünyada mevcut olmayan bir model olduğunu, burada birtakım değişiklikler yapma ihtiyacından bahsederek o zaman bunun için en uygun çözümün fon olacağını belirtmişlerdir.

4857 sayılı İş Kanunumuzun genel gerekçesinde kıdem tazminatı hakkında şu ifadeler yer verilmiştir. Politik düşüncelerin de etkisiyle kıdem tazminatı İş Kanununun en uzun maddesi haline dönüştürülürken bu hakkın kapsamı olağanüstü genişletilmiştir. Böylece işsizlik sigortasının işlevini de ülkemizde kıdem tazminatının üstleneceği düşünülmüştür. Hatta kıdem tazminatının ağırlaştırılmasının iş güvencesi alanında bile etkili olacağı ileri sürülmüştür...Kıdem tazminatı, iş güvencesi ve işsizlik sigortası nitelikleri bakımından birbirinden farklı kurumlardır. Bunların ayrı ayrı ancak birbirleri ile uyum içinde düzenlenmesi gerekmektedir...Son yıllarda işsizlik sigortasının Türk sosyal güvenlik sistemi içinde yer alması, iş güvencesi alanındaki girişimler kıdem tazminatı ile ilgili hükümlerin yeni esaslara göre düzenlenmesini zorunlu kılmıştır¹⁷⁸.

Taslağın kapsamına tüm iş kanunlarına bağlı olarak çalışan işçiler girmektedir. Taslağa göre Fon Kanunu'nun yürürlük tarihinden sonraki hizmet sürelerine ilişkin kıdem tazminatlarının bu fondan ödeneceği öngörülmektedir. Başka bir ifade ile fon kurulması ile ilgili kanunun yürürlük tarihinden önceki hizmet sürelerinin tazminatı eski İş Kanununun 14. maddesi çerçevesinde işverenlerce ödenmeye devam edecektir¹⁷⁹.

¹⁷⁶ Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s.10

¹⁷⁷ Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s.11

¹⁷⁸ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 3. baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2006, s.591

¹⁷⁹ Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s.11

Fon, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı idari ve mali özerkliğe sahip bir tüzel kişilik olarak ve devlet güvencesi altında olacaktır. Fonun gelirleri hükümetler tarafından başka amaçlarla kullanılamayacaktır. Bunun sağlanması için bütçe kapsamı dışında bırakılmış olup bu gelirlerden hiçbir şekilde kesinti yapılamayacağı, bütçeye gelir olarak kaydedilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Fon, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu yanında, üçer aylık dönemler halinde, yeminli mali müşavirler tarafından denetlenecektir denmektedir. Fon, devlet güvencesi altında, bir yandan kıdem tazminatları ödemeleri için kaynak sağlayacak öte yandan bu kaynakları piyasa şartlarına göre değerlendirecektir

Fon yönetimi ve çalışma şekli dört kişilik bir kurula bırakılmıştır. Bakanlığın bir temsilcisinin bulunması düşünülmüştür. Bu aynı zamanda kurulun başkanı olacaktır. Onun yanında en fazla işvereni temsil eden işveren konfederasyonu tarafından seçilen iki temsilci ile aynı niteliğe sahip işçi konfederasyonunca seçilmiş bir temsilci bulunacaktır.

İşçinin kıdem hakkını kazanabilmesi için sözleşmenin yaşlılık, malullük veya toptan ödeme almak amacı ile feshedilmesi, işverenin feshinde de işçinin hak kazandığı yaşlılık, malullük ve toptan ödeme almak için ilgili kuruma başvurması gerekmektedir. İşçinin ölümü halinde de hak sahiplerinin başvurması gerekir. Bu durumda ödemenin yapılabilmesi için işçinin adına en az 10 yıl prim ödenmiş olmalıdır..

Fon tarafından işçilere ödenecek kıdem tazminatının miktarı fona ödenmiş olan her tam yıl için prim hesabına esas olan ücretin otuz günlük tutarı kadardır. Prime esas alınacak ücret konusu taslakta ayrıca düzenlenmemiştir. O tarihlerde yürürlükte olan 506 sayılı Kanun'nun 77 ve 79. maddelerine bu hususta yollama yapılmıştır. Primlerin tahsili Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından yapılacak ve tahsil edildiği ayı izleyen ayın 15'ine kadar fona aktarılacaktır. İşverenler ödedikleri primleri kazançlarından gider olarak gösterebilecekler ve prim yükümlülüğü nedeniyle işçilerin ücretlerinden herhangi bir indirim veya bir kesinti yapamayacaklardır. İşverenlerce fona ödenecek aylık prim miktarı prime esas aylık kazancın %3'ünü geçemeyecek ve bu oran fon yönetim kurulunun önerisi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenecektir. Bu şekilde hem işçilerin hakları korunmuş hem de işverenlerin hareket alanı belirlenmiş olacaktır¹⁸⁰.

¹⁸⁰ Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s.11

Fonun malları İcra İflas Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu bakımından devlet malı hükmünde olacak, alacakları da devlet alacakları gibi sayılacak ve ona göre tahsilât yapılacaktır. Fonun yönetimi, İşsizlik Sigortası Fonu yönetimine benzemektedir. Ancak iki müessese arasındaki farklı olan taraf vardır o da işsizlik sigortasında devlet iki kişi ile temsil edilirken, burada devlet ve işçi kesimi birer kişiyle temsil edilirken, işveren kanadı iki kişiyle temsil edilmektedir; çünkü primlerin tümü işverenler tarafından ödenmektedir. Yönetim Kurulu Başkanı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının önerisi üzerine müşterek kararnameyle atanan Hükümet temsilcisidir. Dört kişilik yönetimde Hükümet azınlıkta kalmaktadır. Ancak oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamakta ve belirleyici olmaktadır¹⁸¹.

Taslakta yürürlük tarihine kadarki hizmet sürelerine ilişkin kıdem tazminatı eski kanun hükümlerine göre işverenin sorumluluğu altında ve işveren tarafından ödenecektir. Primler işveren tarafından fona ödenmektedir. Bu hükümlerin mutlak emredici hükümler olması nedeniyle sözleşmelerle değiştirilemeyeceği kabul ediliyor. Aktüeryal hesapların iyi yapılması gerekmektedir.

Primler için esas alınacak ücretler, prim belgeleri, primlerin ödenmesi, ödenmeyen prim ve bunlara karşı verilecek cezalara ilişkin belgeler, yeni işverenin sorumluluğu, haksız olarak alınan primlerin geri verilmesi konuları 506 sayılı Kanun'daki esaslara tabi kılınmıştır.

Kıdem tazminatı ödemelerinde giderek artan sorunlar, işçilerin uğradığı hak kayıpları, ekonomik kriz dönemlerinde sorunun boyutlarının büyümesi, yasal çerçevede bu derece gelişmiş bir sistemin Avrupa hukukunda mevcut olmayışı, iş güvencesi ve işsizlik sigortası konularında son yıllarda Türk hukukunda kaydedilen gelişmeler dikkate alındığında, kıdem tazminatının yeni bir yasal çerçeveye oturtulmasının zorunlu olduğu anlaşılmaktadır. Önemli olan şey tarafların tüm iyi niyetleriyle bu amaca hizmet eden bir tutum içine girmeleridir.

2.5. FON HAKKINDA TARAFLARIN GÖRÜŞLERİ

9. Çalışma Meclisi'nde Metin Kutal "*Aktüerler verileri somut biçimde ellerinin altında görmek istiyorlar. Çünkü verilerden birisinde yapılacak en ufak bir değişiklik aktüeryal hesaplarının yeniden yapılmasını gerektiriyor. Dolayısıyla kıdem tazminatı*

¹⁸¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s.72

dediğimiz zaman şu şu şu esaslara göre işçinin işe başladığı, kanunun yürürlüğe girdikten sonraki işe başladığı tarihten itibaren veya kanunun yürürlüğe girdikten sonraki işçilerin kıdemlerine ilişkin bir Kıdem Tazminatı Fonu olacaktır. Yani somut veriler vermek mecburiyetindeyiz aktüerlerin eline. Bundan dolayıdır ki o zamanki yasaya aylık kazancın yüzde 3'ünü geçmemek koşulu ile Fon Yönetim Kurulunun önerisi üzerine Bakanlar Kurulu'nca belirlenecek hükmü konuldu. Eğer o zaman tıpkı Bilim Komisyonunun kompozisyonunda olduğu gibi işçi-işveren ve Hükümet kanatlarından birer mi, ikişer mi, üçer mi, aktüer bir araya getirilerek, bunlar teknik kişiler, veriler bunlar, buna göre Kıdem Tazminatı Fonundan primler ne olacak, bunun hesabını yapın dense idi muhtemelen daha az tartışmalı bir metin ortaya çıkardı. Bence bugün bunun yapılma zamanı gelmiştir. Ama tekrar ediyorum, kıdem tazminatıyla ilgili fonun ilke olarak, hipotez olarak kabul edilmesi, bir de bunun verilerinin ne olduğunun açıkça ortaya konması lazım. Mesela 1980 öncesi dönemde yapılan, hazırlanan taslakların başarısızlıkla sonuçlanmasının en önemli sebebi şudur: O dönemde denildi ki işverenlerin özellikle ısrarı üzerine, biz sadece bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonraki hizmetlere yönelik değil, geçmiş dönemdeki işçi kıdem tazminatları için de fonun devreye girmesini istiyoruz. Borçlanma mekanizması getirin biz borçlanalım ama artık kıdem tazminatı almak üzere işçi bizim kapımıza gelmesin. Bunu dediğimiz anda aktüeryal hesaplarını yapamaz duruma düşersiniz. O kadar çok belirsizlik, o kadar çok ihtimal ortaya çıkmaktadır ki bunların içinden çıkma olanağı kalmamaktadır, nitekim kalmamıştır. Bakıyoruz, aynı dönemde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bir hesap yaptırıyor, yüzde 2,8 kıdem tazminatı bakımından yeterli. İşveren komisyonu bir hesap yaptırıyor, yüzde 8 çıkıyor. Arada dağlar var, trilyonlar oynuyor. Neden? Çünkü belirsiz ortamda yapılan aktüeryal hesaplarının bir sonuca varması mümkün değil. Onun için tekrar ediyorum; kanunun esasları somut biçimde ortaya özellikle bu Meclisten sonra ortaya konur, teknik bir çalışma yapılırsa, o çalışmadan sonra aktüerlerin bu konuda prim oranının ne olacağı konusundaki varacakları sonuç çok daha isabetli olacaktır¹⁸² şeklinde görüşleri ile tarafların hesaplama işlemlerindeki tutarsızlıklarını ifade etmiştir.

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) Genel Başkanı bu toplantıda Çalışma Meclisi'nin toplanmasını çok önemli bulduklarını ancak ciddi sorunlarının

¹⁸² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s.74

olduğunu ve çalışma yaşamında ciddi problemlerin varlığına işaret etmişlerdir. Meclisin gayretlerini önemsediklerini ama çalışma gündemin kıdem tazminatı fonuna oturtulan kısmının kabul edilemeyeceğini beyan etmişlerdir. Konuşmacı “*Elbette gündemi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yapıyor. Ama biz daha önce Sayın Bakana, böylesi bir gündem olması halinde biz kıdem tazminatı fonunun tartışıldığı bir oturumda yer almayacağımızı çok açıklıkla ifade ettik. Çünkü kazanılmış haklarımıza yönelik ciddi saldırılar var, açıklıkla burada ifade ediyorum, işverenlerin talepleri dikkate alınıyor, çalışan kesimlerin talepleri dikkate alınmıyor. O nedenle, daha önce ilan ettiğimiz gibi DİSK olarak, biz özellikle 12 Eylül hukukuyla düzenlenen 2821-2822 sayılı Kanun’lar gündeme alınmadıkça, kanunlaşmadıkça bu ve benzeri hiçbir konuyu müzakere etmeyeceğiz, özellikle kıdem tazminatı gibi tüm çalışanları ilgilendiren bir konunun gündeme, bu meclise alınmasını da doğru bulmuyoruz*”¹⁸³ sözleriyle çalışanlar açısından Kıdem Tazminatı Fonunun tartışıldığı bir ortamda bulunmayacaklarına işaret ederek meclis çalışmalarından çekilmişlerdir.

İşverenler arasında prim oranının düşürülmesini isteyenler bulunmaktadır. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Yönetim Kurulu ve Yürütme Komisyonu üyesi “*Dünya çok değişti 80’den sonra çok değişti. O gün evet diyen işveren sayısı bugün hayır diyor. Sebepleri de var. Nitekim kendi aramızda yaptığımız tartışmalarda Kıdem Tazminatı Fonunu büyük bir çoğunlukla demeyeyim, ağırlıklı söyleyeyim çünkü büyük çoğunluk sayılar 5 kişilik bir firmayla 5000 kişilik bir firmayı aynı tutamayız. Ağırlıklı olarak baktığımızda buna karşı, bu yapılmaz değil, nihayet Hükümetin vereceği bir karardır... Bunlar konuşularak çözülür. Konuşarak, bu işi bilenlerce aktüeryal hesaplarda yapılarak, ne nasıl olmalı ve işveren de ne ödeyeceğini bilmeli. Ama işverenin söylediği şey... daha evvel yapılan kanunlarda eğer kıdem tazminatı 15 günden 30 güne çıkarılmışsa ve o zamanki Başbakanımızın açıklaması da bundan dolayı yapılmıştır deniyorsa, o vakit işsizlik sigortası ve diğer şeyler geldiğine göre, 15 güne dönsün diye görüş vardı. Söylediğim gibi görüşümüz budur*”¹⁸⁴.

Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) temsilcisi, TESK Genel Başkan Danışmanının konu hakkındaki görüşü “*Bu kıdem tazminatı meselesi, 15 yıl evvel biz kongrelerimizde bunu tartıştık. Niye çıkmıyor? Çünkü Kıdem Tazminatı Fonu çıkmayınca haliyle işveren, çalıştırdığı işçinin yıllık, bir aylık miktarı karşısında ödeme*

¹⁸³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s.31

¹⁸⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s.79

yapmıyor. Tabii ki işyerimiz büyük ölçüde, para kazananlar hariç olmak üzere küçük işletmeler, bunu öderken zorluk çekiyorlar. Şimdi ben Sayın Bakana ve bunu hazırlayanlara çok teşekkür ediyorum. Gerçekten bu fonun kurulmasıyla işverenler bir noktada da olsa hafifleyecekler; İşçiler de, alacakları ücreti teminat altında görecekler, devlet teminatı altında görecekler. Onun için, bu çok güzel hazırlanmış, uzun yıllar tartışmalardan sonra bu noktaya gelmiş. Gerek işçi temsilcileri, gerekse işveren temsilcileri, gerekse bilim adamlarımızın böyle bir eser ortaya çıkarmasından dolayı da mutluyum. Ancak bir şey uzun vadeli tartışmaya açılırsa yine rafta kalır. Onun için ben Sayın Bakanımızdan rica ediyorum, bir an evvel bunu parlamentoya getirsin, çıksın...Biz küçük işletmeleri temsil ediyoruz arkadaşlar. Ve bu Kıdem Tazminatı Fonunu ödemekte de çok zorluk çekiyoruz...Bu arada Sayın Bakanımıza bir hatırlatma yapmak istiyorum. Acaba Sayın Bakanım, bu Kıdem Tazminatı Fonuna başka yerlerden bir kaynak aktarabilir misiniz? Olur ya, düşünelim bunu da yani”¹⁸⁵ sözleri konuşmacı kişinin bir tereddüdünü ortaya koymaktadır. Kıdem tazminatı yükünün ağırlığından, işverenlerin bunu ödemedeki güçlüklerinden bahsederek devletin bir katkısının olup/olmayacağını peşinen sormaktadır.

Türkiye İhracatçılar Meclisi Yönetim Kurulu üyesinin görüşleri “...Bu fon oranı üzerinde, yani yüzde 3, ben bugünkü maliyetlere bakıyorum, gerçekten kaldırılabilir bir fon oranı değil, bu gene ödenmez, yani çıkar kanun, ama gene ödenmez. Yani bunun ödenebilir bir rakam olması lazım. Ama onu karşılayabilecek başka kaynaklar olabilir. Yani, bugün yurt dışından yapılan ithalatlarda her gelen ithalat Türkiye’de bir işsizliğe sebep oluyor. Yapılan ithalatlardan nispi bir rakam alınabilir. Yani, bir kaynak bulacaksa bir yere o kaynağı sadece mevcut işverenleri hep görerek onun üzerine gitmek o kanunun zaten ölü çıkmasına sebep oluyor. Yani asıl sıkıntı zaten maliyet sorunu Türkiye’de”¹⁸⁶, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı kıdem tazminatı fonu meselesinin bir anda çözülemeyeceğini belirtmiştir. Sorunun sadece fon kurulmasından ibaret olmadığını bunun yan etkilerinin de iyice değerlendirilmesi gerektiğini ifade ederek, konunun acele ile meclise götürülmesinin yanlış olacağını ileri sürmüşlerdir. Kıdem tazminatı fonu konusunun çok çetrefilli olduğunu, çözümün hem zaman istediğini hem de tarafların anlaşarak meclise götürmek zorunda olduklarını belirtmiştir.

¹⁸⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s.83

¹⁸⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s.87

“Bazen işverenlerin ne düşündüğünü anlamakta zorluk çekiyorum” diyerek sözüne başlayan Sağlık-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Başoğlu konu hakkındaki görüşlerine şöyle devam etmiştir. “Anlayamıyorum; çünkü uzun yıllar işveren kesimi, biz kıdem tazminatının altında eziliyoruz, bir fon kurulsun, bu fonda bu kıdem tazminatı müessesesi işler hale getirilsin ve 1475 sayılı Kanunda işveren sorumluluğu altında ve sadece emeklilik, malullük, ölüm ve toplu ödeme hallerine mahsus olmak üzere Kıdem Tazminatı Fonu kurulması maddeleştirildi; bu işverenlerin talebidir. Orada bizim ısrarımız üzerine, bunun özel sigorta şirketlerine sigorta ettirilmemesini ısrar ettik. O vardı. 1980 yılından sonra bu çıkartıldı. Çünkü özel sigorta şirketlerine bunu verdiğiniz zaman akıbetinin ne olacağını önceden kestirmek mümkün değil. Şimdi anlayamıyorum, hayır, biz Kıdem Tazminatı Fonunu istemiyoruz...Acaba, tabii şüphelendim ister istemez, acaba bir vaat mi alındı, siz bunu kabul etmeyin, biz size daha fazlasını vereceğiz mi denildi diye bir şüphe içerisine girdim. Böyle bir şey varsa bu doğru olmaz. Çünkü çalışma hayatının dengelerini tamamen alt üst eder...Burada söylendiği gibi, kıdem tazminatını bizim oturup konuşmamız gereken, ama bugüne kadar kazanılmışlarından vazgeçemeyeceğimiz bir hak olarak düşünüyoruz”¹⁸⁷ diyerek hem işçi kesiminin hem de işveren tarafının kıdem tazminatına yönelik sıkıntılarının olduğunu belirtmiştir. İşverenler kıdem tazminatlarını ödeyememekten dert yanarken işçiler de kıdem tazminatlarını alamamaktan yakınmışlardır. Sendika temsilcisine göre önemli olan bu iki isteği/şikâyeti birleştirebilmektir. Bir hak olan kıdem tazminatının her zaman alınabilmesi mümkün değildir, özellikle küçük işletmeler bunun ödenmemesi yönünde bir uğraş içinde olmuşlardır.

Başoğlu, kıdem tazminatı ve özellikle genel çalışma hayatı konusunda hep geriye gidişin yaşandığını “1980’den bu yana biz geri gidiyoruz, yani bizim çark hep geriye sayıyor. Yani korkarım günün birinde düşecektir. Şu manada söylüyorum; Sendikalar Kanunu değişti aleyhte, Toplu Sözleşme Kanunu değişti aleyhte, İş Kanunu değişti aleyhte, 506 Sayılı Kanunu değişti aleyhte. Ellenilmeyen tek hak kaldı, o da kıdem tazminatıdır. Hocaların hazırladığı bir tekliftir...Olgunlaşma ihtiyacı olan bir tekliftir. Ama eğer bu teklifle işverenlerin yükünü hafifletelim, işçilere de almakta oldukları kıdem tazminatından biraz fedakârlık etsin diye düşünülüyorsa, böyle bir şeyi düşünmemek gerekir. Bizim insanımızın eline çalışma hayatından ayrıldığı an geçecek

¹⁸⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s.107

tek toplu para kıdem tazminatıdır” sözleriyle iddia etmektedir. Ortak amaçlar uğruna bazı fedakârlıkların göz önüne alınabileceğini ifade eden konuşmacı, kıdem tazminatı konusunda eğer karşılıklı olarak müzakere masasında işçi ve işverenler birbirlerini ikna edebilirse, kıdem tazminatımızın güvence altında olduğu kanaatine varabilecek bir mekanizma geliştirebilirsek, işverenler de bu yükten kurtulmak değil, bu yükü daha rahat ödeyebilecekleri bir formül geliştirebilirsek o zaman kıdem tazminatına yeni bir yön verilebileceğini söylemişlerdir. Bunun kurulacak bir fonla olabileceğini tartışmanın gerekliliğinden bahsetmiştir. “Ama her halde, nasıl olsa bizim iktidarla aramız iyidir veya iktidar içerisinde 100’e yakın işverenle giden milletvekili vardır, bunlar İş Kanununda nasıl hiç uygulanmamış iş güvencesini kaldırıp yerine başka bir madde koydularsa biz bunu yaptırırız deniliyorsa bu yanlış olur. Yani Meclis çoğunluğuna dayanarak bir hakkı elimizden almak yanlış olur”¹⁸⁸.

Türkiye Dok Gemi-İş Sendikası Genel Başkanı *“Türkiye şartlarında 20-25 sene iş hayatına hizmet edip de onun sonucunda elde edeceği kıdem tazminatıyla başına oturacağı ev, ya binebileceği mütevazı bir oto ya da çocuğunun diğer ihtiyaçları için, kendisi için kazanılmış bir hak olarak gördüğümüz kıdem tazminatını, Türkiye şartlarında, hele hele bugünkü Türkiye şartlarında muhafazasına süratle ihtiyacımız var. İşverenlerimiz...15 sene sonra ödeyeceği parayı peşin peşin her sene yatıracak ve çoğu zaman namuslu işverenlerimizin ödemekten imtina etmediği, seve seve verdiği hatta bundan da büyük sevinç duyduğu, verdiği zaman içinde rahatlama meydana geldiği kesimleri biliyorum, ama kıdem tazminatını hiç yok farz edenlerin olduğunu da biliyorum.fona prim ödediğiniz müddetçe fondan yararlanıyorsunuz. Para ödemediğiniz zaman, daha doğrusu işverenlerimiz o edimi yerine getirmediği zaman, yarın öbür gün, 10-15 sene sonra siz hava alacaksınız. Oysa biz şu andaki durumuyla kıdem tazminatı, çalışma süremizi tespit etmek suretiyle, yargı yoluyla da olsa, birtakım yollarla da olsa bunu almanın yolunu buluyoruz”*. Bu sözlerinden de anlaşılacağı gibi sosyal tarafların bu konuda hazır olmadığı bir ortamda, biz yaptık, oldu-bitti mantığıyla konuyu hemen Meclise götürüp alalecele böyle bir düzenlemenin çıkarılmasının tarafların lehine olmadığını ifade etmiştir. Bundan dolayı Çalışma Meclisinin bir fırsat olarak görülmesi gerektiğine işaret etmişlerdir. Tarafların bu husustaki görüşlerini açıkça ortaya koyabildiği, tartışılabildiği, asgari müşterekte birleşebildikleri hususları

¹⁸⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s.109

tespit edebilecekleri bir toplantı için Çalışma Meclisi toplantılarının bir ön girişim olarak kabul edilmesini ve tarafların konuyla alakalı uzmanlaşmış ekiplerinin bir araya gelerek ortak bir çalışmayı yürütmelerini sağlayacak bir gelişme olabileceğini ifade etmiştir¹⁸⁹.

Türkiye Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) temsilcisi, 9. Çalışma Meclisi gündeminde son derece önemli bir hususun tartışıldığını ifade etmiş bunun da kıdem tazminatı konusu olduğunu sözlerine eklemiştir. Dernek temsilcisine göre kıdem tazminatının geleceğinin tespit edilmesi önemlidir. Ülkemizin içinde bulunduğu makroekonomik durum göz önünde bulundurulmalıdır. Kıdem tazminatı fonu kapsamlı araştırmalar ve geniş ölçekli bir uzlaşma ile getirilmelidir.

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Yönetim Kurulu Üyesi Erdoğan Karakoyunlu, Avrupa ülkelerinde kıdem tazminatı fonunun olmadığını belirtmiştir. Ancak Avrupa ülkelerinde istisnai kıdem tazminatı fonunun İngiltere, İspanya ve İtalya'da uygulandığını; İngiltere'de işveren mali güçlük içindeyse, işçi ve işveren katkısı olan hudutlu bir fonun mevcudiyetini; İspanya'da 25 işçiden az işçi çalıştıran yerlerde yasal kıdem tazminatının %40'ını sigorta eden bir fonun mevcut olduğunu ve bu fonun 8 günlük kıdem tazminatını karşıladığını; İtalya'da ise işverenin iflasında kıdem tazminatını alamayan işçilere ödemeyi öngören bir fonun mevcut olduğuna dikkatimizi çekmektedir¹⁹⁰.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Temsilcisi Ahmet Şağar'a göre "*İlk olarak ülkemizde işsizlik sigortası ve iş güvencesi bulunmaması nedeniyle geliştirilen bu müessesenin son yıllarda yapılan yasal düzenlemeler dikkate alınarak ele alınması gerekmektedir. Yaklaşık 30 yıldır çalışma yaşamının gündeminde bulunan bu konuda bugüne kadar bir sonuç alınması mümkün olmamıştır. Bilindiği gibi, Kıdem Tazminatı Fonu ücretlerden yüzde 3 oranında yapılacak kesintilerden oluşacaktır. İstihdam yüklerinin azaltılması gerektiği ve bunun da beklendiği bir ortamda fon kurulmasının bu yükün daha da artmasına, dolayısıyla istihdamın kısa dönemde daha da daralmasına yol açacağı açıktır. İkinci olarak, kıdem tazminatının 10 yılın sonunda fondan ödenmesi halinde fonun kaynakları her 10 yılda bir sıfırlanacaktır. Üçüncü olarak, yüzde 3 oranında yapılacak bir kesintinin, fonun aktüeryal dengesini sağlayacağı konusunda*

¹⁸⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s.121

¹⁹⁰ (MESS), İş Güvencesinde Çağdaş ve Dengeli Çözümler Arayışları Semineri, Yayın no 364, Albak Matbaası, 27 Haziran 2001, s.35

tereddütlerimiz bulunmaktadır. Bu konuda yapılan hesaplar, 10 yıllık bir dönemde enflasyon ve ücretlerin artmadığı varsayımı altında fon kaynaklarının en az yüzde 18,1 oranında nemalandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Hazinesinin borçlanma faiz oranı yüzde 20'lerin altına düştüğü ve önümüzdeki yıl enflasyon hedefinin yüzde 8 olduğu dikkate alındığında, böyle bir nemalandırmanın sağlanmasının zor olacağı düşünülmektedir. Aktüeryal dengenin sağlıklı tesis edilmediği durumda ise yük tekrar işverenlere, fakat daha da artarak geri dönecektir. İşsizliğin ülkenin en önemli sorunu olduğu, istihdamı artırmanın birincil görev olduğu günümüzde Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili olarak yapılacak düzenlemede bu gerçeklerin göz ardı edilmemesi gerektiğini düşünüyoruz¹⁹¹.

HAK-İŞ Temsilcisi fon konusunda temkinlidir. Türkiye şartlarına bakıldığında fon uygulamalarının başarılı olmadığını, fon karnelerimizin kırık olduğunu belirtmiştir. “Fonların başarılı olmadığını görüyoruz. Fonlara karşı güvenimiz yoktur. Aslında böyle bir fon çalışanların haklarını daha sağlıklı hale getirmek, daha bir güvenceye almak için olması gereken ve kaçınılmaz bir uygulama olmalıdır. Neden? Çünkü binlerce insanın, hatta on binlerce insanın o emekliliğinde beklediği alacağı ikramiyeye başını sokacağı bir ev yapmak, almak veya çocuğunu evlendirmek veya diğer çok insani ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için o beklediği gün gelsin ki onu alıp da kullanabilsin. O gün geliyor, devletin işyerlerinde çalışanlar için bir sorun yok işvereni ortada yok, tazminatı da ortada yok. Kimisi iyi niyetle ülkenin genel yönetiminden kaynaklanan şartlardan dolayı işyerini kaybetmiş, yerine yeller esiyor, kimisi art niyetinden, kötü niyetinden, ya da uyanıklığından yine işyerini halletmiş ve tazminatları iç etmiş vaziyette. İşte o insanların yıkımı söz konusu oluyor. 10 sene, 20 sene, 25 sene bekliyorsun, o gün geliyor, elinizdeki para yok...Fona karşı çıkmak yerine, sayın yetkililerin, konuşmacıların burada ve zaman zaman başka yerlerde dile getirdikleri şekilde mükemmeli yakalayacak, ihtiyaca cevap verecek bir düzenlemenin, adı ne olursa olsun, fon olur ya da başka bir şey olsun, mutlaka yapılması gerekir. Tartışmalıyız, karşı çıkarız, kabul etmeyiz, bize uymaz, bize yaramaz gibi düşünceler çalışanlara hizmet etmiyor. Katılıyorum, burada söylendi, platformları terk etmenin hiçbir şekilde bir yararı olmadığını, amaca hizmet etmediğini biz öteden beri, kurulduğumuz günden beri bu politikayı takip eden bir kuruluşuz. Katılmamız lazım, doğru bildiklerimizi her

¹⁹¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s.138

fırsatta söylememiz lazım ve mümkün olduğu kadarıyla doğru sonuca hep beraber varmamız lazım. Bu temel anlayışla hareket edilmesinin daha yararlı olacağına, çalışanlara daha iyi kazanımlar sağlayacağına inanıyoruz”¹⁹² şeklindeki cümleleri ile çalışmanın devamlılığının gerekliliğini ifade etmişlerdir.

TİSK Genel Sekreterine göre “Ülkemiz sanayisinin en önemli sorunlarından biri kıdem tazminatı konusudur. Türkiye işsizlik sigortası sistemini benimsemiş, iş güvencesini kabul etmiş ama kıdem tazminatına dokunmamıştır. Şu an elimizde iki alternatif mevcuttur”¹⁹³. Kıdem tazminatının aslına dönerek her tam yıl için işveren tarafından işçiye ödenecek 30 günlük ücretin 15 güne indirilmesini veya emekli ikramiyesine dönüştürülerek işverenlerce ödenecek primlerden oluşturulacak bir fondan karşılanması yolunun tercih edilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. “Konfederasyonumuz, kıdem tazminatının işletmeler üzerindeki ağır baskısının kalkabilmesi için oluşturulacak bir fondan karşılanması fikrine karşı değildir. Ancak kıdem tazminatı fonunun gelecekte finansman krizi içine girebileceği endişesiyle mevcut sistemin her tam yıl için işverence işçiye ödenecek 30 günlük ücretin 15 güne indirilmesi ve hak kazanma süresinin bir yıldan üç yıla çıkarılması koşuluyla devamından yanadır. Kıdem tazminatının mutlaka oluşturulacak bir fondan karşılanması tercih edilecek ise fonun geleceğini garanti eden, işverenlerin prim yükünü artırmayacak ve devletin sadece denetleyici olacağı bir sistemin yapılandırılması şarttır. Aksi halde, bu fon da yakın zamanda tasfiyeye aday olmaktan öteye geçemeyecektir”¹⁹⁴ şeklinde açıklamaları ile hem yöntem açıklamasında bulunmuştur hem de kurulacak fon hakkındaki tereddütlerini açıklamıştır.

Kıdem tazminatı konusunda TİSK Yönetim Kurulu Üyesine göre işçi kesimi ve sendikaların büyük çoğunluğu tarafından kabul edilmiş yürürlükteki uygulamanın çalışanlar için kazanılmış hak olduğunu ve bu haklardan vazgeçilemeyeceğini belirtmişlerdir. İşveren kesiminin, kıdem tazminatı yükünün işletmelerin geleceğini ipotek altına alacak boyutlara geldiğini, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe

¹⁹² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Age., s.112

¹⁹³ Bülent Pirlar, “Kıdem Tazminatı Fonu”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, *İşveren Dergisi*, s.12

¹⁹⁴ Bülent Pirlar, “Kıdem Tazminatı, Üstlenmiş olduğu Fonksiyonlardan Arındırılarak Yeniden Düzenlenmelidir”, *İnşaat Sanayi Dergisi*, Sayı 94, Mart-Nisan 2006, s. 51

konulması, işsizlik sigortası uygulanmaya başlamasıyla kıdem tazminatı müessesesinin yeniden ele alınarak günün şartlarına uyarlanmasını istediklerini ifade etmişlerdir¹⁹⁵.

TİSK'e göre yapılması gerekenler; kıdem tazminatına hak kazanma bakımından bugünkü koşulların aynen korunması, kanunun yürürlüğe girmesinden sonra kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş sözleşmesi sona eren işçilere kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadarki işlemiş kıdemleri için 30 gün ve işten ayrıldığı tarihteki ücretleri üzerinden kıdem tazminatlarının hesaplanarak yine işyerlerince ödenmesi, kanunun yürürlük tarihinden itibaren işleyecek kıdemler için de 15 gün üzerinden kıdem tazminatının hesaplanması ve tavanın da yarıya indirilerek işyerlerince ödenmesi ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu-İşsizlik Sigorta Fonu gibi Kıdem Tazminatı Garanti Fonu adı altında yeni bir fon kurulmasıdır¹⁹⁶.

Kıdem tazminatının bugünkü haliyle işveren üzerindeki yükünün hafifletilmesi gerekmektedir. Kıdem tazminatı bir devletin kanun ile koyduğu bir düzenlemedir. Para-fiskal bir yüküdür. *“Bu devletin, özel okullara ve hastanelere getirdiği %10'luk yoksul kontenjanı gibi, bu yükümlülük doğrudan mükellefe yüklenmektedir. Amacı ise gelir dağılımını düzenlemektir. Oysa gelir dağılımını düzeltmek bir kamu hizmeti olup; açıkça vergiler ile finanse edilmesi gerekir. Ancak tam istihdam öncesi ekonomilerde; ücret vergileri, işsizlik doğurur ve gelir dağılımını bozar. Özellikle kriz dönemlerinde ücret vergileri işsizlik yaratır. Ayrıca çalışma yaşının yükseltilmesi de kıdem tazminatlarının yükünü artırmıştır”*¹⁹⁷. Bundan dolayı bir yük olan para-fiskal nitelikteki kıdem tazminatının hem tarifesinin hem de finansman şeklinin devlet ve sendikaların anlaşarak değiştirmeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Ekonomik kriz dolayısıyla ücretlerini ödeyemeyen ve işçi çıkarmak durumunda kalan işletmelerden kıdem tazminatlarının ödenmesini istemenin doğru olmayacağını, bu durumda yapılması gereken şeyin işletmelere kıdem tazminatlarını ödemelerini sağlamak için devletçe hazinenin iç borçlanma faiz haddi ile kredi sağlaması olduğunu ifade etmektedirler. Akalın'a göre *“İşverenlerin kıdem tazminatlarını ödemelerinin gerekçesi bir kamu hizmeti olan sosyal adalete hizmet ise, verginin fırsat maliyeti olan kamu borçlanma faiz haddi ile fonlanması doğru olur. Ayrıca kıdem tazminatlarının devletin*

¹⁹⁵ Ali Nafiz Konuk, “Kıdem Tazminatı Fonu Yasası Sorunu Çözmeyecektir”, Türkiye İnşaat Sanayicileri *Sendikası, İnşaat Sanayi Dergisi*, Sayı 94, Mart-Nisan 2006, s. 56

¹⁹⁶ Konuk, Agm., s. 56

¹⁹⁷ Güneri Akalın, “Kıdem Tazminatının Tarife ve Finansman Şeklinin Devlet, İşveren ve Sendikalar ile Anlaşarak Değiştirilmesi Gerekir”, *İşveren Dergisi*, Cilt 47, Mayıs 2009, Sayı 8, s.50

*kredilendirmesi ile ödenmesi halinde toplam talebin artmasına yarayacağı veya daralmasını önleyeceği için maliye politikasına da yardımcı olacaktır*¹⁹⁸ şeklinde açıklamada bulunarak kıdem tazminatlarının hazinece iç borçlanma faiz haddi ile kredilendirilmesinin kısa vadeli bir çözüm olduğunu ve uzun vadede çözüm için kıdem tazminatı fonu kurulabileceğini belirtmişlerdir.

Türkiye Petrol, Kimya, Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası (KİPLAS) Yönetim Kurulu Başkanına göre *“Bugün uygulanan kıdem tazminatı tüm işletmeleri ipotek altında tutmakta, yalnız çalışanın işten çıkarılmasına bağlı olmadan, işletmenin yer değiştirmesi, tensikat, reyon ve işletmeyi kapama v.s. gibi zorunlu hallerde bile çok yüksek mali tutarlara ulaşan kıdem tazminatı yükü işletmeleri tehdit etmektedir. Ayrıca böyle bir yükümlülük işçinin yaşam boyu çalışma ve işletmesiyle ilişkisinin devamını da olumsuz etkilemekte ve işletme emek sirkülasyonuna hedef olmaktadır. Böylece Türkiye’imizde ömür boyu istihdam boyutu baştan ortadan kaldırılmaktadır. Ayrıca dünyanın hiçbir memleketinde bizde olduğu gibi işsizlik sigortası ve iş güvencesi yanına bir de aylık ücret üzerinden her yıl için bir aylık ücret tutarında kıdem tazminatı ödemek söz konusu değildir. Kaldı ki memleketimizde tüm yan ödemelerin kıdem tazminatına temel teşkil edip işleme alınması bu tazminatın yükünü oldukça yükseltmekte ve işletmeyi tehdit etmektedir. Bu durum kayıt dışı çalışmayı da tetiklemekte ve işçiye tüm sosyal haklarını kaybettirirken, maliyeye de vergi kaybı getirmektedir. Böyle bir uygulama çıplak ücret üzerinden değerlendirilip AB ülkelerinin en az ödeyeni değilse bile genel ortalamasından hesap edilmektedir*¹⁹⁹ şeklindeki görüşleri ile kıdem tazminatının işverenlerimizin sırtında ağır bir yük olduğunu, ister istemez işçiyi işsiz bırakacağını savunmuştur.

¹⁹⁸ Akalın, Agm., s.50

¹⁹⁹ Refik Baydur, “Kıdem Tazminatı Yükü İşletmeleri Tehdit Etmektedir”, *İşveren Dergisi*, Cilt 47, Mayıs 2009, Sayı 8, s. 37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATI FONU'NUN ETKİLERİ

3.1. FONUN İŞVERENLER VE İŞLETMELER AÇISINDAN ETKİLERİ

Ülkemiz birçok ekonomik krizle karşılaşmış ve ağır bedeller vermiştir. Ekonomik krizlerde hem işverenler hem de işçiler mağdur olmuştur. Böyle durumlarda işçiler yarınlarından emin olmak, işlerini kaybetmemek ve kıdem tazminatlarının güvencede olmasını beklerken, işverenler de tabii ki işletmelerinin devamını ve böylesi kriz ortamlarında en az bedelle çıkmayı arzulamışlardır.

Kıdem tazminatının işyerleri üzerindeki artan yükü istihdamı olumsuz biçimde etkilemektedir. Dünya Bankası ve ardından OECD, 2006 yılında istihdamın artırılması için kıdem tazminatının kaldırılması gerektiğini bildirmişlerdir²⁰⁰.

Ülkemizde kıdem tazminatı işçilik maliyetleri arasında büyük paya sahiptir. Kriz dönemlerinde bu maliyetler ağır geldiğinden dolayı işletmeler küçülme yoluna gitmektedirler. İşletmelerin bu şekilde küçülmesi işçilerin işten çıkarılması anlamına gelmektedir. İşçilere kıdem tazminatı ödeyecek işveren ciddi bir sorunla karşılaşmaktadır. O da büyük miktarlara ulaşan kıdem tazminatlarıdır.

Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde toplu işçi çıkarımlarının yaşandığı yıllarda ödenmesi gereken kıdem tazminatları küçük işletmelerin mal varlığını aşmakta ve şirketlerin iflas etmesine neden olmaktadır. Bu durum daha çok örgütlü işveren kesimini etkilemektedir. Zira toplu sözleşmelerle çıplak ücretlere eklenen birçok sosyal yardım kanun uyarınca kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaktadır.1975 yılında bir koalisyon hükümeti döneminde benimsenen 30 günlük ücret tutarı işveren kanadının tepkisi üzerine kısmen fondan karşılanma ve bu tazminata bir tavan koyma yolları ile dengelenmeye çalışılmıştır²⁰¹.

İşletmeler teknolojinin gelişmesi ile daha fazla yatırım yapma durumunda kalırlar. Bu nedenle gerek yatırımların ayarlanması ve gerekse çalışan işçilerin kıdem tazminatlarının ödenmesi işletmelere bazı dönemlerde büyük yük getirmektedir. Fonun kurulması halinde kıdem tazminatı bu fondan ödeneceğinden dolayı işletmeler dar boğazdan kurtulabileceklerdir²⁰².

²⁰⁰ Centel, "Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler", s.49

²⁰¹ Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s.9

²⁰² Berin Ergin, Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar, Filiz Kitabevi, 1989, s.48

İşverenin işçisine ödemesi gereken bir yıllık kıdem tazminatının en düşük tutarı işçinin bir aylık çıplak ücretinin %8,3'üdür. Bu tutar ikramiye ve sosyal yardım ödemeleri yapılan işyerlerinde %9-%11 seviyelerine kadar çıkabilmektedir. Bir diğer ifade ile çalışanlara bir yıllık çalışmaları karşılığında ödenmekte olan kıdem tazminatının fondan aynı miktarda ödenebilmesi için işverenlerin fona her ay işçilerine ödedikleri ücretler tutarının en az % 8'i kadar kıdem tazminatı primi ödemeleri gerekmektedir²⁰³.

Fon Kanunu Tasarılarında çalışanlara her bir yıllık çalışması karşılığında 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeneceği bunun için işverenlerin fona %3'ü geçmeyecek oranda prim ödemesinde bulunacağı öngörülmüştür. Tasarıda fonun finansmanına kamunun katkı yapacağına ilişkin bir hüküm konulmamıştır. Bu durumda %3'lük prim ile çalışanlara ancak on günlük kıdem tazminatı ödenebilecektir. Kıdem tazminatında bir tavan sınırlamasının bulunması ve fonun ilk yıllarda geriye herhangi bir ödeme yapmayacağı gerçeği göz önüne bulundurulduğunda %3 oranındaki bir prim ödemesinin gerçekçi olduğunu ve çalışanlara 30 günlük ücretleri tutarında kıdem tazminatı ödenebileceğini aynı şekilde fonun genel ekonomik dengesinin korunabileceği savunulmuştur²⁰⁴.

İşverenlerden toplanan primlerle finanse edilen bir fonun kıdem tazminatı yükü açısından işverenlerin kişisel sorumluluğunu ortadan kaldıracaklarını bu tazminatı tartışmalı yollarla sınırlama çabalarına ihtiyaç bırakmayacağı belirtilmektedir²⁰⁵.

Aslında kıdem tazminatının bugünkü haliyle uygulanması istihdam güvencesi sağlaması bakımından yetersizdir. Fon kurulup kıdem tazminatının fondan ödenmesi gerçekleşirse işverenler işçilerin yıllanmasını engellemek için başvurdukları kısa dönemlerde hizmet sözleşmelerini feshetme yolundan vazgeçecekler ve asıl bu şekilde istihdam güvencesi sağlanmış olacaktır²⁰⁶.

Denilebilir ki kıdem tazminatının fon kurulması suretiyle karşılanması hem işçiler hem de işverenler bakımından kolaylık ve elverişlilik sağlayacaktır. Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısında belirtilmiş usul ve prensiplerle fon kurulması yetersizdir. Kısa dönem için önlemler niteliğini aşmayan tasarı hükümlerine göre fon kurulması düşünülemez.

²⁰³ Uzun, Agm., s.43

²⁰⁴ Uzun, Agm., s. 43

²⁰⁵ Kutal, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", s. 9

²⁰⁶ Ergin, Age., s. 49

Özellikle kıdemli işçilerin fondan nasıl ve hangi şartlarda yararlanacaklarına ilişkin hükümler konulması zorunludur. Fon kurulması ile gerek işverenlerin ve gerekse işçilerin bundan zarar görmemeleri ve işçiler arasında istikrarın bozulmaması sağlanmalıdır. Burada fon kurulması suretiyle ödenecek olan kıdem tazminatının işçinin emekli olması veya malullük, ölüm ve toptan ödeme alma sebepleriyle hizmet akdinin sona ermesine bağlı olarak uygulanmasını gerçekleştirmek yerinde olacaktır²⁰⁷.

İşverenlerin çalıştırdıkları işçiler ile ilgili geriye yönelik primlerin ödenmesi konusunda bir kolaylık da getirilebilir. Kıdem tazminatı prim ödemeleri taksitlendirilebilir. Böylece işçinin emekli olması durumunda kıdem tazminatını işveren ödemeyecek olup kıdem tazminatı fona ödenmiş primlerden ödenecektir. Kıdem ikramiyesinin ödenmesi sisteminin kayıt içine çekilmesi ancak bu sayede mümkün olabilecektir. Kayıt dışında çalışmanın cazibesi kalmayacak ve işçiler emekli olduğu zaman kıdem ikramiyesine sahip olabilmek için kayıt içinde çalışmayı çok daha fazla tercih edeceklerdir. Bunun sonucunda sosyal güvenliğin gelirleri artacak ve sistem daha düzenli olabilecektir²⁰⁸.

3.2. FONUN İŞÇİLER AÇISINDAN ETKİLERİ

1927 sayılı Kanun, yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme halleri fon kurulmasını öngörmüştür. Fon kurulmasına ilişkin kanun tasarısı sadece sözü edilen haller için ödeme yapılabileceğini kabul etmiştir. Bu durumda söylenebilecek şey, her durumda değil sadece belirli durumlarda kıdem tazminatının kurulacak olan fondan ödenmesinin benimsenmiş olmasıdır. Fon sistemine geçilmesi halinde işçiler açısından uzun dönemde kıdem tazminatı dolayısıyla bir servet oluşacaktır.

İşçiler kendilerinden kaynaklanmayan geçerli sebepler ile işsiz kaldıklarında kıdem tazminatını alamamaktadırlar. Mevcut durumun değişmesi işçilerin elini güçlendirecektir. En başta işçi işten çıkmak istediğinde kıdem tazminatını alamama korkusu yaşamayacaktır.

İşverenler için ödenmesi olanaksız bir kıdem tazminatı borcunun varlığı karşısında hakkın alacaklısı olan işçilerin de bu haktan yoksun kalma olasılığı bulunmaktadır. Bu olasılık işçi için oldukça büyük bir risk sayılabilir. Böylece işçi hak ettiği kıdem tazminatından yoksun kalma tehlikesi ile karşı karşıya kalacaktır. Bu nedenle kıdem

²⁰⁷ Ergin, Age., s. 48

²⁰⁸ Ergin, Agm., s. 47

tazminatına işverenler tarafından yöneltilen eleştirilerin yanında işçiler için taşıdığı bu risk nedeni ile bu tazminatın sağlıklı bir şekilde elde edilebilmesi çareleri sürekli bir şekilde gündemde tutulmuştur. Bu tereddütlerin giderilmesi için bazı seçenekler ileri sürülmektedir. Bunlardan birisi işverenlerin kendi olanakları ile işyerleri çerçevesinde fon yaratmaları diğeri konunun işletmeler üstü olarak bütün işyerleri ve işverenleri kapsayacak şekilde kapsamlı ve objektif bir şekilde ele alınarak bir fon tesisi düşüncesidir²⁰⁹.

Kıdem tazminatı hesaplanırken işçilerin farklı işyerlerindeki kıdemlerinin tamamı dikkate alınmamaktadır. İşçilerin kendi isteğiyle işlerini değiştirmeleri durumunda kıdem tazminatlarını almaları mümkün değildir. Kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek sürede işverenin işçiyi işten çıkarması veya işçinin kıdem tazminatını talep edemeyecek sürede işten ayrılması durumunda, işçinin mağduriyeti fon kurulması halinde giderilmiş olacaktır. Çünkü fon sisteminde tüm hizmetler göz önünde bulundurularak ödeme yapılacaktır.

İşçilerin kıdem tazminatı alabilmek için ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlara dönüşmeyecek şekil ve ölçüde işin verimini düşürme, işyerindeki işlerin düzenli olarak yürütülmesini aksatma gibi başvurdukları yöntemlere gerek kalmayacaktır. Bu türden yöntemlere başvurmayanlar, işverenler tarafından işten çıkarılmadıkça kıdem tazminatı hakkına sahip olamamaktadırlar. Fon sistemi sayesinde bu gibi hallerde kıdem tazminatı hakkı ortadan kalkmayacaktır. Ayrıca kıdem tazminatının miktarının tespitinde son ücret esas alındığından önceki yıllardaki ücret miktarının çokluğu ve azlığı bazı haksızlıkların oluşmasına neden olmaktadır. Fon esasına geçildiğinde kıdem her ay belirli bir oranda biriktirilecektir²¹⁰.

3.3. FONUN KAMU MALİYESİ VE SOSYAL POLİTİKALAR AÇISINDAN ETKİLERİ

Kıdem tazminatı, işçinin uzun süre bir işyerinde çalışması veya bir işverenin emri altında bulunması, işyerine emek harcamasının karşılığıdır. Sosyal adaletin bir gereğidir, çünkü emri altında çalıştırdığı işçiye, işten ayrılması durumunda işverenin kıdem tazminatı ödemesinde isteksizlik göstermesi haksızlık olacaktır.

²⁰⁹ Abbasgil, Age., s. 230

²¹⁰ Uğur, Suat, "Kıdem Tazminatında Fon Sistemi", <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale140.pdf>
Erişim Tarihi: 29.10.2010

Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısında belirtildiği gibi bir çalışanın fondan kıdem tazminatı alabilmesi için adına en az on yıl prim ödenmiş olması gerekmektedir. İşsizliğin bu kadar büyük boyutlarda ve kalıcı nitelikte olduğu bir ekonomik yapıda 8–9 yıl çalışarak işini kaybetmiş bir insanın sırf adına on yıl prim ödenmediği için fonda birikmiş tazminatını alamamasının sosyal devlet politikaları ile bağdaştırılamaz.²¹¹

Çalışma hayatında iş güvencesi, işsizlik ödeneği ve yıpranma karşılığı olarak bugüne kadar üç yönlü bir işlev görmüş olan kıdem tazminatının bir güvenceye bağlanması, yeni bir yapıya kavuşturulması zorunluluktur. Çalışmalar yapılırken işveren kesiminin işsizlik sigortası ve iş güvencesi varken kıdem tazminatının makul ve katlanılır bir seviyeye çekilmesi gerektiği yolundaki görüşleri ile işçi kesiminin kazanılmış hakların korunması talebinin ve fon tartışmalarının çıkmasının nedenini oluşturan işyeri iflasları ve kapanmaları sebebiyle tazminatlarını alamayan işçilerin kıdem tazminatının garanti altına alınması gerekliliğinin göz ardı edilmemesi ve birlikte düşünülmesi²¹² sebeplerinden dolayı Kıdem Tazminatı Fonu yerine Kıdem Tazminatı Garanti Fonu kurulmalıdır.

Ülkemizde bir kısım çalışan lehine adaletten uzak maddi önemde birçok düzenlemenin varlığından bahsederek bu düzenlemelerden birinin de kıdem tazminatı olduğunu belirtmişlerdir. Yıllarca konuşulmasına rağmen bir türlü işçi ve işvereni aynı paralele getirip bir düzenleme yapılamadığından şikâyetçidir²¹³.

2002 yılındaki seçimlerden önce İş Kanunu değiştirilirken, kıdem tazminatı için hükümet ve sendikalar arasındaki tartışmalar sonucunda, seçimlerden sonra kıdem tazminatına bir düzenleme getirilmesi konusunda mutabakat sağlanmıştır. “Ben o dönemde kıdem tazminatı konusunu da şimdi bağlayalım, seçimlerden sonra bu konunun görüşülmesi ve çözüme kavuşturulması mümkün olmaz diye ısrar ettim. Bu düşüncemi T.B.M.M.’de birçok defa dile getirdim, ama pek dinletemedim. Her iki taraf zaman kazanıyorlardı kendi mantıkları içerisinde. Hakkıymışım. Mayıs 2003 tarihinde yapılan düzenlemeye, kıdem tazminatı konusu alınmadı, 2008 tarihinde yapılan İş Kanunu düzenlenmesine de konulmadı. Sendikalar kıdem tazminatına dokunulması halinde genel greve gideceklerini açıklamışlardı. Sendikaların çok kısa vadeli menfaatleri uğruna işçinin emekliliği sıkıntısı devam ettirilmiştir. Bazı kesimler kıdem

²¹¹ Uzun, Agm., s.44

²¹² Uzun, Agm., s.44

²¹³ Ekrem Pakdemirli, “Kıdem Tazminatı”, *İşveren Dergisi*, Mayıs 2009, Cilt 47, Sayı 8, s.45

tazminatı 'işçinin ücretinin ödenmemiş kısmıdır' biçimindeki bir tezle işverence ödenen kıdem tazminatının kaldırılmasına yanaşmamaktadırlar” demek suretiyle tarafların konuya yaklaşımlarındaki isteksizliği belirtmiştir²¹⁴.

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde iş yerlerinde kıdem tazminatlarını ödemek üzere fon kurulmaktadır. Vergi kanunlarına göre ayrılan kıdem tazminatları gider olarak gösterilemediğinden küçük ve orta boy işletmelerde (KOBİ), kıdem tazminatının aşırı büyümesini önlemek ve işçilerin kıdem sürelerinin uzamasını engellemek için periyodik olarak işçi çıkarılmaktadır.

İşçinin, işverenin başka bir işyerinde istihdam edilebilmesi durumunda işçi farklı iş yerine kaydırılmakta bu yolla kıdem tazminatı minimize edilmektedir. İşçilerin sıkça değiştirilmesi iş istikrarsızlığına neden olmaktadır. Gerçekten işveren, kıdem tazminatına hak kazandıracak süre dolmadan işçileri işten uzaklaştırmak suretiyle ödemediği kurtulma yoluna gidecektir. İstihdam garantisi bu şekilde engellenmiş olacağı gibi mesleki eğitim imkânı azalacak ve sonuçta milli ekonomi zarar görecektir²¹⁵.

Kıdem tazminatının ücretin ödenmeyen kısmı şeklinde kabul edilmesi halinde bu durum asgari ücretin tespiti ve sendikal sözleşmelerde göz önünde bulundurulmalıdır. Sendikaların bu görüşü çerçevesinde ücretler tespit edilirken kıdem tazminatı ücretin bir parçası olarak görülmeli ve işçiden bu miktar kesilebilmelidir, tıpkı sigorta priminin kesildiği gibi, ama bu durum işyerinin zora girmesi halinde işçinin aleyhine olabilir²¹⁶.

Kıdem tazminatının güvenceye alınması için milli ekonominin iç tasarruf oranının yükseltilmesi ve ayrılan karşılıkların bir kamu müessesesinde kullanılması gerekir. Bu müessese Sosyal Güvenlik Kurumunun bir dairesi olarak çalıştırılabilir, tıpkı Merkez Bankası içinde bulunan Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu gibi teşekkül ettirilebilir. Kurulacak fondan işçi ancak emekli olurken kıdem tazminatını alabilmelidir. Memurun emekli olurken Emekli Sandığından emekli ikramiyesi alması gibi düşünülebilir. Böyle bir düzenleme ile işçinin eline toplu bir para geçecek, çalışma hayatının bitiminden bir endişe duymayacaktır. İş yerlerinin sigorta primini öderken, kıdem tazminat karşılığını

²¹⁴ Pakdemirli, Agm., s.46

²¹⁵ Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, s.341

²¹⁶ Pakdemirli, Agm., s.46

yatırması ile kurulacak fon güçlenecek, biriken kaynaklar sağlam kâğıtlarda (Devlet İç Borçlanma Senetleri) değerlendirerek, fonun büyümesi sağlanacaktır²¹⁷.

İş ilişkileri bakımından kısa dönemi kapsayan önlemler sosyal politikaların gayesini sağlamadığı gibi iş ilişkilerinde istikrarsızlığa sebebiyet vermekte ve iş ortamındaki güveni sarsmaktadır. Devlet ekonomik bakımdan yükünü azaltmak için fon tesisini ertelemektedir. İşverenler prim yatırmanın işletmeleri için yıkım olacağını zannetmektedirler. İşçiler, kısa dönem ve sadece anlık menfaatlerini gözettiklerinden fona karşı çıkmaktadırlar, oysa kısa bir dönem sıkıntıdan sonra çark gerek işçi ve gerekse işveren ve gerekse Devlet üçlüsü lehine dönmeye başlayacaktır. Bu nedenle Kıdem Tazminatı Fonu mutlaka kısa sürede kurulmalıdır²¹⁸.

İşverenler için yararlar sağlayacak olan kıdem tazminatı fonu sermaye birikimi sağlayacaktır. Bu sayede yeni yatırımların yapılması kolaylaşacak olup ileride ortaya çıkabilecek işsizlik tehlikesi azaltılmış olacaktır. Mevcut sisteme göre ödenecek kıdem tazminatlarının miktarı işverenler tarafından tahmin edilememektedir. Fon sistemine geçilmesi halinde maliyetler doğru bir şekilde tespit edilebilecektir. Bundan dolayı fonun kurulması teşvik edilmeli ve hesaplamalar ciddi bir şekilde yapılmalıdır.

Prim oranlarının %3 olarak belirlenmiş olduğu göz önünde tutulursa bunun isabetli olamayacağı kabul edilmelidir.

²¹⁷ Pakdemirli, Agm., s.47

²¹⁸ Ergin, Age., s. 49

SONUÇ

Çalışma mevzuatımızda 1975 yılında getirilen Kıdem Tazminatı Fonu kurulması hakkındaki düzenlemeden sonra uzun yıllar geçmiş olmasına rağmen istenilen değişiklik yapılamamıştır. Kıdem Tazminatı Fonuna ilişkin birçok Kanun Tasarı Taslağı hazırlanmıştır. Bunların hiçbiri TBMM tarafından kabul edilmemiştir. Yapılan son tasarı taslağı 9 öğretim üyesi tarafından hazırlanan taslaktır. Bu çalışma 26 Haziran 2002 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sunulmuştur. Taslak geniş bir kitlenin tepkisine neden olmuştur. Bu taslak 15-16 Eylül 2004 tarihlerinde toplanan 9. Çalışma Meclisi'ne verilmiş olup sonuç bildirgesinde Kıdem tazminatı fonunun, işçilerimizin müktesep haklarını ve işletmelerimizin rekabet gücünü koruyacak şekilde sürdürülebilir bir aktüeryal denge içerisinde oluşturulabilmesi için sosyal ortaklarca kapsamlı bir şekilde tartışılıp değerlendirilerek kamuoyunun gündemine getirilmesinin uygun olacağı yönünde görüş birliğine varıldığı belirtilerek fonun kurulması gerektiğine işaret edilmiştir.

Kıdem tazminatı konusu hukuk sistemimiz içinde geniş alanda varlığı kabul edilen bir müessese olmuştur. Aynı şekilde iş hayatının en önemli konularından birisidir. Başlangıçta kıdemli işçilere ancak onlara bir suç isnat edilemediği durumlarda ödenen bir paraydı. Zamanla mahiyetinin geliştirilmesi, işçilerin yararlanabilmesi için yapılan olumlu çalışmalar sonucu hukuksal niteliğinde tam bir mutabakat sağlanmamış olsa da sadece kıdemli işçilere değil tüm çalışanlara verilebilme imkânı sağlanmıştır. İşçilerin hizmet yıllarının artması, ücretlerin iyileştirilmesi, toplu sözleşmelerle tazminatın hesabında esas alınacak gün sayısının artırılması ve hizmetlerin birleştirilmesi gibi nedenlerle artan kıdem tazminatı ödemeleri hem kamu kesimini hem de özel kesim işletmelerini zor durumda bırakabilmektedir.

Kıdem tazminatının hukuksal niteliği hakkında söylenebilecek şey varlığını kanundan alan ve talep edilme koşulları kanunda belirlenmiş olan bu hakkın kendine özgü nitelik gösterdiğidir. Bu özelliği sayesinde normal tazminat türünden ayrılmaktadır. Kıdem tazminatı hizmet akdi ile bir işyerinde çalışmış olan işçiye verilen

onun emeğin karşılığı olan bir haktır. Hizmet akdi ile bir işverenin emrinde çalışılmış olması kişiye bu hakkı verir.

İşletmeleri mali sıkıntıya sokan toplu kıdem tazminatı ödemelerini daha kolay ödenebilecek bir mekanizmayı getirecek ve işçilerin kıdem tazminatı alabilmelerini güvenceye bağlayan bir kurum oluşturulmalıdır. Bunun yolu da kıdem tazminatlarını ödeyecek bir fonun kurulmasıdır. Ancak bu durumda işverenlerin büyük miktarlarda kıdem tazminatı ödemelerinin önüne geçilmiş olabilir. İşletmelerin mali sıkıntıya düşmeleri engellenmiş olabilir.

Kıdem tazminatı için fon kurulması fikri yeni değildir. Bu istekler ilk kez 1962 yılında toplanan 3. Çalışma Meclisi'nde ortaya çıkmıştır. Gazete işverenleri ödeyecekleri primler karşılığında kıdem tazminatının devlet tarafından ödenmesini istemişlerdir. Kıdem tazminatı fonunun kurulmasını isteyenler olduğu gibi kurulmasını istemeyenler de bulunmaktadır. Her iki görüşü savunanlar arasında fikir ayrılığı bulunmaktadır. İşçi ve işveren yararına bir şeyler yapılmak isteniyorsa her şeyden önce bu fikir ayrılığının ortadan kaldırılması gerekmektedir. Tüm bu durumlar kanun koyucuyu etkilemiş olmalı ki 1975 yılına gelindiğinde İş Kanununda değişiklik yapılmış ve 1927 sayılı Kanunla işçiler yararına yenilikler getirilmiştir.

1927 sayılı Kanun ile birlikte Çalışma Bakanlığınca hemen işe başlanılmış ve 1976 yılında Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı hazırlanmıştır. Bu tasarı kanunlaşmamış ve 1980 tarihli Kanun Tasarısı, 1984 tarihli Kanun Taslağı, 1992 tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Sandığı Taslağı ve 2002 tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı hazırlanmıştır.

9. Çalışma Meclisinin sonuç bildiğesinde kıdem tazminatı fonu kurulması aşamasında hem işçilerimizin müktesep hakların korunması hem de işletmelerimizin rekabet gücünün korunması dile getirilmiştir. Konu sosyal ortaklarca kapsamlı bir şekilde değerlendirilerek kamuoyunun gündemine getirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Kıdem tazminatı ödemeleri için kurulması düşünülen fon, kanunda belirtildiği gibi bağımsız bir kurum olarak teşekkül ettirilmeli ve bu niteliği ile hayata geçirilmelidir. Bu yapıldığı zaman işverenlerin mali yöndeki endişeleri giderileceği gibi işçiler de kıdem tazminatlarını güvenceye almış olacaklardır. Ödemeler bu durumda koşulsuz olarak hizmet sözleşmesinin sona erdiği her durumda işçilere verilmiş olacaktır. Fon kurulduğu zaman işverenleri korkutan ödeme güçlüğü ortadan kalkacaktır.

Kanun tüm işçileri kapsamına alacak bir fonun kurulmasını temin etmelidir. Bu özelliklerin hepsini kendinde toplayacak yasal bağımsız bir kuruluşun ortaya çıkması halinde kıdem tazminatı kurumu bütün çalışanların yararlanacağı bir şekle getirilmelidir. Çalışanları kapsayacak kıdem tazminatını emeğe dayalı bir ücret şeklinde algılayacak ve buna göre uygulama yaparak koşulsuz olarak bütün hizmet akdi fesihlerinde ve ölümden bu hakkı işçiye ödeyecek, verimlilik esaslarına göre ekonomik olarak çalışmayı ilke edinmiş modern işletme esaslarına göre sağlıklı çalışmayı gerektirecek bir yapıda bağımsız olarak kurulacak bir kurum olmalıdır. Kıdem Tazminatı Fonu inancımıza göre, kıdem tazminatının sakıncalarını giderici ve gerek işçi ve gerek işverenler için yararlı bir müessese olacaktır. Bunun ötesinde ve kapsamlı olmayan ancak sınırlı bazı hallerde ödeme yapan bir kurum olarak düşünülecek bir Kıdem Tazminatı Fonunun yararlı olacağı ve yakınılan sakıncaları gidereceği iddia edilemez. Değişik bir anlatımla bütün çalışmaları kapsamayan, ödemeleri sınırlı hallerde indirgeyen, hizmet akdinin bütün son bulma hallerinde geçerli olmayan bir fon düşünüldüğü takdirde kıdem tazminatının sakıncalarının giderilmesi olanaksızlaşacak bu konudaki tartışma ve değişiklikler sürekli bir şekilde gündemde kalacaktır. Uygulamada eşitlik sağlanmalı yani tüm işe son verme hallerinde işçiye bu hak tanınmalıdır. Gerekli bütün yasal düzenlemelerin belirtilen ilkeler doğrultusunda ele alınması ile birlikte anılan ilkeleri gerçekleştirecek şekilde geniş ve kapsamlı olarak kurulacak bir Kıdem Tazminatı Fonu kurumuna dayanak olacak yasal düzenleme içerisinde kıdem tazminatına ilişkin hüküm işçiler lehine ama işvereni de gözeticek şekilde yeniden düzenlenmelidir. İşçiye bu hak verilirken işveren de gözetilmelidir.

İşçinin yegâne umudu olan kıdem tazminatı işçi ve işveren sendikaları ve devlet tarafından çeşitli sorun ve konular sebebiyle değişken hale getirilmiştir. Gerek işçilerin ve gerekse işverenlerin yararına olarak kıdem tazminatının değişkenlikten kurtarılması gerekmektedir. Kıdem tazminatının ileriye yönelik, kalıcı ve sadece günlük gereksinimleri karşılayan nitelikte olmayan, uzun yıllar uygulanması mümkün olabilecek nitelikte bir sistem içinde yeniden düzenlenmesi kanun koyucunun en acil görevi olmalıdır.

Fonun kurulması halinde fonun durumu garanti altına alınmalıdır. Prim oranları konusunda esneklik tanınmalı ve işverenin yükü azaltılmalıdır. İş hukukunun en hassas konusu olması nedeniyle işçilerin lehine bir duyarlılık gösterilmelidir.

Uzun süre bir işyerinde çalışmış işçiye işinden ayrılırken verilecek toplu bir paranın işçi için ne kadar önemli olduğu ortadadır. İşçi açısından bu para ev alma imkânı sağlayan para, toplu bir birikim ve emeklilik sonrası daha rahat bir yaşam sağlayacak sosyal bir yardımdır. İşçi bunun karşılığında işyerine ve işverene daha sadık olacaktır. Bu ödeme onun işyerine bağlılığını pekiştirecektir. İşçiler açısından garantisiz olması nedeniyle eleştirilmektedir. İşçi, gemi adamı ve gazeteci için kıdem tazminatını talep edebilme hakkı belirli esaslara ve temele dayanmalıdır. İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda bahsi edilen Kıdem Tazminatı Fonu kurulmalıdır

Kıdem tazminatı işverenler için mali zorluklar doğuracak hatta işyerlerinin kapanmasına yol açabilecek bir fon çıktısıdır. Bu durumun giderilmesi mümkündür. Kurulması düşünülen fon uygulaması çok yerinde olacaktır.

Gerçekten kurulacak fon kıdem tazminatının ödenmesini kolaylaştıracak, işverenlerin mali yükümlülüklerini eşitleştirip hafifletecek ve işverenler arasında rekabet şartlarını gölgeleyen durumu ortadan kaldıracaktır. Diğer yandan, işçi yönünden kıdem tazminatın alacağı için işverenin aczi, ya da iflası halinde karşılaşılabilecek tehlike giderilerek, işlerinde istikrar ve çalışma hayatı için elzem olan kalifiye işçi yetişmesi de sağlanmış olacaktır.

Kanaatimizce, fon veya sandığın her işkoluna ilişkin genel nitelikte Türkiye çapında kurulması, bunların işverenlerce ödenecek belirli bir prim düzeyi ile finanse edilmesi uygun olacaktır. Bu şekilde her iş kolu için kurulacak fonların (veya sandık) birer tüzel kişilik olarak teşekkül ettirilmeleri, onların icabında devletten yardım görmelerini de sağlayacaktır.

İşverenler, kıdem tazminatı sorununa ciddi ve gerçekçi bir çözüm bulabilmek için teşkil edilecek fonun tüm kıdem tazminatı ödemelerini kapsaması gerektiğini ileri sürmektedirler. Taslaklardaki prim oranları işveren kanadı için yüksektir. Daha makul bir prim oranının getirilmesi halinde fonun desteklenebileceğini savunmuşlardır.

İşçi tarafı ise kıdem tazminatı fonunun sadece emeklilik ve ölüm hallerini kapsamamasını ve fon teşkilinde işçilere söz hakkı verilmesini savunmuşlardır. Fonun nasıl yönetileceği, kaynakların toplanması ve kaynakların işletimi de işçiler için tartışma konusudur.

Kıdem tazminatı fonu konusunda sağlıklı bir sonuca ulaşmak için kıdem tazminatından başka kurumların işlevlerini beklememek gerekir. Gerçekten kıdem

tazminatının aşırı bir biçimde gelişmesinin nedeni bu tazminata çok sayıda işlevin yüklenmesi olmuştur. Bir yandan işsizlik sigortasının boşluğu doldurmak istenmiş diğer yandan işçiyi feshe karşı koruyan bir durum olarak değerlendirilmiştir. Dolayısıyla kıdem tazminatı konusuna bir çözüm aranırken bu kurumların boşlukları doldurulmalı ve ardından kıdem tazminatına ilişkin gerçekçi bir düzenleme yapılmalıdır. İş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe konulması ve işsizlik sigortasının uygulanmaya başlamasıyla kıdem tazminatı yeniden ele alınmalı ve içinde bulunulan koşullara göre uyarlanması gerekmektedir. Kıdem Tazminatı Fonu, tıpkı Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu gibi Kıdem Tazminatı Garanti Fonu şekline dönüştürülebilir.

Genellikle uygulamada ve doktrinde kıdem tazminatının kaldırılmaması, sadece düzeltilmesi ve bir sigorta veya fon teşkil olunarak işverenin buna prim ödemesi, tazminata hak kazananlara yapılacak ödemelerin sigortaca veya birikmiş fondan yapılması teklif edilmektedir. İşletmelere kıdem tazminatlarını ödemelerinde kolaylık sağlamak için Devlet tarafından iç borçlanma faiz haddi ile kredi sağlanabilir. İşverenlere eski dönem kıdem tazminatı primleri için borçlanma imkânı tanınabilir.

Toplu sözleşme uygulamaları ile kökleştirilerek kapsamı ve tutarı genişletilen kıdem tazminatının kaldırılmasının düşünülmemeyeceği, sadece sakıncalarının giderilmesi amacıyla kurulacak fona ilişkin hakkaniyete aykırı kanuni düzenlemelerin giderilmesi gerekir. Bugün işverenlerin ödemiş oldukları kıdem tazminatı tutarı %8,33 oranındadır. Kıdem Tazminatı Kanun Tasarısında öngörülen oran %3'tür. İşçi tarafının kanun tasarısında belirtilen orana ilişkin itirazları, bu oranın düşüklüğü konusundadır. Kanaatimizce bu oran düşüktür, bununla fon işletilemez. Ama %8,33'lük oranın da yüksekliği bir gerçektir. Kıdem tazminatı bugünkü haliyle işveren üzerinde büyük bir yükür. İşverenlerin bu oranla ödemede bulunmaları tamamen onların aleyhinedir. Bundan dolayı prim oranları arasında bir denge kurulmalıdır. Bu oranın %5 olabileceği kabul edilerek bütün hesapların bu doğrultuda yapılması ve fonda biriken paralarla değer yaratılması ile çok kullanışlı bir düzenleme iş hayatımıza kazandırılmış olabilecektir.

Kıdem Tazminatı Fonunun kurulması halinde finansmanının hangi şekillerde sağlanabileceği konusunda söylenebilecek şey kıdem tazminatının işletmelere yüklenen tarifesi yüksek ve kalkınma aşamamız ile bağdaşmayan sosyal adalet amaçlı bir ek vergi olduğunun kabul edilmesi durumunda buna uygun çözümlerin bulunması gerekeceğidir.

Kıdem tazminatı vergi tarifesinin kıdem tazminatının tamamının gelir vergisinden bağışık tutulması gibi yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu şekilde hem kıdem tazminatı yükümlülüğü işletmeler açısından taşınabilir düzeye çekilebilir hem de sendikalar ve işçiler açısından bir hak kaybı söz konusu olmaz.

Kıdem tazminatı fonunun kurulamamış olması büyük bir eksikliklerdir. Kıdem Tazminatı Fonu hakkında hazırlanan taslak 1936 yılından beri çalışma hayatımızda uygulanan kıdem tazminatı uygulamasına son verecektir. Bu sayede kıdem tazminatı işçiler için emeklilik ikramiyesine dönüşecektir. Taraflar arasında kıdem tazminatı fonunun kurulması için tam bir görüş birliği yoktur. Kıdem tazminatı bilinen şekliyle ileriye yönelik olarak kaldırılır ve emeklilik ikramiyesine dönüştürülürse, işçinin sözleşmeyi değişiklik nedeniyle kabul etmemesi ve iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatını alamayacak olması eleştiri konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu çalışma mevzuatımıza çok önemli yenilikler getirmiştir. Ancak kanun çerçevesinde işletmelerimize ağır bir yük getiren kıdem tazminatı hakkında esaslı bir düzenleme yapılamamıştır. İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihten bu yana uzun bir zaman geçmesine rağmen kıdem tazminatı sorununun çözümü konusunda ilerleme kaydedilememiştir. İşletmelerimize büyük yük getiren ve işveren ile işçi arasında bir sorun olan kıdem tazminatının her iki tarafı da gözetken bir yaklaşımla bir an önce çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Her şeyden önce Kıdem Tazminatı Fonu hakkında sosyal taraflar beklentilerini ortaya koymalıdır. İşçi tarafını düşünmekle beraber işveren tarafının da durumu göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abbasgil, Cengiz, *Kıdem Tazminatı ve Uygulaması*, Yasa Yayınları, İstanbul 1994.
- Akalın, Güneri, “Kıdem Tazminatının Tarife ve Finansman Şeklinin Devlet, İşveren ve Sendikalar ile Anlaşarak Değiştirilmesi Gerekir”, *İşveren Dergisi*, Mayıs 2009, Cilt 47, Sayı 8.
- Aktay, Nizamettin, Arıcı; Kadir, Kaplan; Senyen, E. Tuncay, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007.
- Akyiğit, Ercan, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, (2.Baskı) Seçkin Kitapevi, 2. Cilt, Ankara 2006.
-, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007.
-, *İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı (Öğreti-Uygulama)*, Seçkin Yayınevi, Ankara 1999.
-, “Hizmet Akdinin Evlenme Nedeniyle Feshi ve Kıdem Tazminatı” *TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Şubat 1997, Cilt 14, Sayı 1.
- Anadolu, F. Kerim, *İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı*, Nobel Yayınları, Ankara 2002.
-, “Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması”. Erişim Tarihi.03/06/2010 http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/F.%20Kerim%20ANADOLU/239-264.pdf,
- Andaç, Faruk, *İş Hukuku (Türk Çalışma Hukuku Uygulaması)*, Yargı Yayınevi, Ankara 2006.
- Arseven, Faruk, “Yeni İş Kanunu’nun Getirdiği Başlıca Yeniliklerin Değerlendirilmesi” *Mercek Dergisi*, Cilt 47, Sayı 34, Nisan 2004.
- Barın, Fikret, “Kıdem Tazminatı İşçinin Vazgeçilmez Hakkıdır”, *İnşaat Sanayi Dergisi*, Sayı 94, Mart-Nisan 2006.
- Başeskioglu, Murat, “2005 Yılında ‘sosyal Ortaklar’ Anlayışıyla Ele Alınan İstihdam ve Sosyal Güvenlik Reformu, Bakanlığımız Vizyonunda Daha Önemli Hale Gelecek”, *Mercek Dergisi*, Ocak 2005, Sayı 37.
- Baydur, Refik, “Kıdem Tazminatı Yükü İşletmeleri Tehdit Etmektedir”, *İşveren Dergisi*, Mayıs 2009, Cilt 47, Sayı 8.

- Büyükuslu, A. Rıza, “Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu” , *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Şubat 2002, Cilt 18, Sayı 2-3.
- Centel, Tankut, “Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler”, *İşveren Dergisi*, Mayıs 2009, Cilt 47, S. 8.
-, “Kıdem Tazminatının Geleceği Üzerine Gözlemler”, *Türkiye İnşaat Sanayicileri Sendikası, İnşaat Sanayi Dergisi*, Mart-Nisan 2006, Sayı 94.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. 9, Çalışma Meclisi Toplantısı, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, 15-16 Eylül 2004.
- Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, (19. Bası), İstanbul, 2006.
-, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, (9. Baskı), İstanbul 1998.
-, “Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı”, *KAMU-İŞ, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2002, Cilt 6, Sayı 4.
- Çil, Sinan, “Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret”, *İş Hukuku Dergisi*, sayı 13, Mart 2009
-, “Kıdem Tazminatına Hak Kazanma ve Hesap Yönlerinden Hizmet Süresi”, *İş Hukuku Dergisi*, Sayı 2008-11.
-, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 2. Cilt , Turhan Kitabevi, Ankara 2004.
- Demir, Fevzi, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, Birleşik Matbaacılık, İzmir 2005.
-, *İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri (Gerekçeli, Yeni ve Eski İş Kanunu Metinleri ile Birlikte)*, TES-İŞ Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara 2003.
- Demircioğlu, A. Murat, *Ekonomi Forumu, Yeni İş Yasasının Türk Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri*, İstanbul 2004.
- Demircioğlu, Mehmet, *Sorularla Yeni İş Yasası*, İstanbul Ticaret Odası Yayını-42, İstanbul 2003.
- Dilik, Sait, “Kıdem Tazminatı ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş”, *KAMU-İŞ, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2002, Cilt 7, Sayı 1.
- Ekonomi, Münir, “Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları ve Kıdem Tazminatının Miktarı”, 1927 Sayılı Kanun İle Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar, Eskişehir, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını-1*, 1976.

- Eren, Ahmet, “İşletmelerin Geleceği Açısından 4857 Sayılı İş Kanunu” , *Mercek Dergisi*, MEES Yayınları, Temmuz 2003, Özel Sayı Yeni İş Kanunu, Sayı 31.
- Ergin, Berin, *Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar*, Filiz Kitabevi, İstanbul 1989.
-, “Kıdem Tazminatı Hakkı İşçiden Sökülüp Alınmaz”, *Türkiye İnşaat Sanayicileri Sendikası, İnşaat Sanayi Dergisi*, Mart-Nisan 2006, Sayı 94.
- Erkul, İhsan, Karaca Nuray. Gökçek, *Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri*, Türk İş Hukuku, 1475 sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Birlik Ofset, Eskişehir 2000.
- Erkul, İhsan, “Türk Hukukunda Kıdem Tazminatı Müessesesinin Gelişmesi ve Bu Gelişmede 1927 Sayılı Kanunun Yeri ve Önemi”, 1927 Sayılı Kanun İle Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını-1*, Eskişehir 1976.
- Esener, Turhan, İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara 1973.
- Günay, Cevdet İlhan, *İş Hukuku*, Yeni İş Yasaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2005.
-, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Yetkin Yayınları, Ankara 2008.
- Güven, Ercan/Aydın, Ufuk, *Bireysel İş Hukuku*, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2004.
- Güzel, Ali. “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri, İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, *TÜRK-İŞ Yayınları*, Ankara 2007.
- Kadir Has Üniversitesi Yayınları. İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu, 04.04.2009, İstanbul 2009.
- Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası. Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006.
- Karaca, Nuray Gökçek, “Gazetecilerin Kıdem Tazminatı Hakkı”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Şubat 2004, Cilt 18, Sayı 5.
- Kenar, Necdet, “Yeni İş Kanunu’nun İstihdama Muhtemel Etkileri” , *Mercek Dergisi*, Temmuz 2003, Sayı 31.
- Konuk, Ali Nafiz, “Kıdem Tazminatı Fonu Yasası Sorunu Çözmeyecektir”, *Türkiye İnşaat Sanayicileri Sendikası, İnşaat Sanayi Dergisi*, Mart-Nisan 2006, S. 94.

- Korkmaz, Fahrettin, “Basın İş Hukuku Açısından Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 2004, Sayı 19.
- Kutal, Metin, İstanbul Ticaret Odası, Çalışma Mevzuatı Bilgilendirme Toplantısı, yayın 45, İstanbul 1998.
-, “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri” , *Sicil-İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2009, Sayı 16.
- Küçük, C. Tanıl, “Mevcut Koşullarda, İşletmelerin Hayatı Risk Altındadır.”, *İşveren Dergisi*, Mayıs 2009, Cilt 47, Sayı 8.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, *İş Hukuku*, Turhan Kitabevi, Ankara 2008.
- Narmanlıoğlu, Ünal, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1973.
-, *İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri*, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1988.
- Odaman, Serkan, “Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Aynı İşverenin İşyerlerinde Aralıklı Çalışması Durumunda Kıdem Tazminatının Hesaplanması”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 5, Sayı 4.
- Oğuzman, Kemal, “Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği”, 1927 Sayılı Kanun İle Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını-1, Eskişehir 1976.
- Pakdemirli, Ekrem, “Kıdem Tazminatı”, *İşveren Dergisi*, Mayıs 2009, Cilt 47, Sayı 8
- Pirler, Bülent, “Kıdem Tazminatı, Üstlenmiş Olduğu Fonksiyonlardan Arındırılarak Yeniden Düzenlenmelidir”, Türkiye İnşaat Sanayicileri Sendikası, *İnşaat Sanayi Dergisi*, Mart-Nisan 2006, Sayı 94.
-, “Kıdem Tazminatı Fonu”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, *İşveren Dergisi*, Eylül 2004, Cilt 42, Sayı 12.
- Sönmez, Fikret, “Kıdem Tazminatının Finansmanı”, 1927 Sayılı Kanun İle Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını-1*, Eskişehir 1976.
- Sümer, Haluk Hadi, *İş Hukuku*, 14. Baskı, Mimoza Yayınları, Konya 2008.
- Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, 3.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2006.

- Şahlanan, Fevzi, “Kıdem Tazminatı Tavanının Mutlak Emrediciliği”, *İş Hukuku Dergisi*, 2008, Sayı 12.
- Terzioğlu, Ahmet, “İş Güvencesi Hükümleri Karşısında Sendikal Fesih Sonucunda İşçinin Hak Kazanabileceği Tazminatlar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 2008, Cilt 10, Sayı 1.
- Tuncel, Çağdaş, “Kıdem Tazminatı Global Bir Bakış”, *İnşaat Sanayi Dergisi*, Mart-Nisan 2006, Sayı 94.
- Tuncel, Ferhan, *Kıdem Tazminatı*, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara 2007
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, Beta Yayınları, İstanbul 2008.
- Tunçomağ, Kenan, İşyerinin Devri ve Kıdem Tazminatı, Türk Kamu-Sen, Türkiye Maden, Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 15. Yıl Armağanı*, Bayrak Matbaacılık, İstanbul 1991.
-, “Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu ve İşsizlik Sigortasıyla İlgili Sorunlar”, Hıfzı Timur’un anısına Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Münasebetler Enstitüsü Yayınları, no.13, İstanbul 1979.
- Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası(MESS), Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı ve Gerekçesi (26 Haziran 2002), Hanlar Matbaası, İstanbul 2002.
- Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası(MESS), İş Güvencesinde Çağdaş ve Dengeli Çözüm Arayışları Semineri, Albak Matbaası, Yayın no 364, 27 Haziran 2001.
- Uğur, Suat, “Kıdem Tazminatında Fon Sistemi”, Erişim Tarihi: 29.10.2010 <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale140.pdf>
- Usta, Osman, *Örneklerle İş Hukukundan Doğan Kıdem Tazminatı*, Şanal Matbaası, Ankara 1988.
- Uzun, Bekir, “Kıdem Tazminatı ve Bir Öneri”, *İşveren Dergisi*, Mayıs 2009, Cilt 47, Sayı 8.
- Ünal, Ayşe, *Kıdem Tazminatı Fonu*, Alfa Yayınları, İstanbul 1999.

Ünsal, Engin, “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Kasım/Şubat 2008, Cilt 21, Sayı 2-3.

Yelekçi, Memduh, *Yeni İş Kanunu, İş Sağlığı Tüzüğü ve Deniz İş Kanunu*, İdeal Matbaası, Ankara 1979.

EKLER

EK – 1: 4857 Sayılı İş Kanunu Kıdem Tazminatı

Madde 14 – (Değişik birinci fıkra:29/7/1983-2869/3 md.) Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin;

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. işçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

(Değişik fıkralar: 17/10/1980-2320/1 md.) İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir surette bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakil halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir surette el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel işyeri devir olmuş veya herhangi bir suretle el değişmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 4 üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu veya kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz. Ancak, bu tazminatın T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktarından fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplaması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

(Değişik: 29/7/1983-2869/3 md.) 13 üncü maddenin (C) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ıncı maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır.

(Değişik: 17/10/1980-2320/1 md.) Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

(Değişik: 10/12/1982-2762/1 md.) Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

(Değişik fıkralar: 17/10/1980-2320/1 md.) İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm veya toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya %50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

Geçici madde 6- Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.

EK – 2: 854 Sayılı Deniz İş Kanunu Kıdem Tazminatı

Madde 20 - (Değişik madde: 17/10/1980 - 2319/1 md.)

Bu Kanuna tabi gemi adamlarının hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 14 üncü maddesinin 1 inci bendinde gösterilen sebepler dışında,

2. Gemi adamı tarafından bu Kanunun 14 üncü maddesinin II nci ve III üncü bentleri uyarınca,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı, yahut toptan ödeme almak amacıyla,

Feshedilmesi veya gemi elamanının ölümü veya 14 üncü maddenin 4 üncü bendi sebebiyle son bulması hallerinde gemi adamının işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence gemi adamına 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Gemi adamlarının kıdemleri hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik gemilerinde ve hizmetinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. Geminin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde gemi adamının kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/07/1975 tarihinden itibaren geminin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları gemi adamını çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki gemi adamının aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.

12/07/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

Gemi adamının birinci bendin 4 üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma

veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. Gemi adamının ölümü halinde bu şart aranmaz.

T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan gemi adamına, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında gemi adamının hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatın T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Sefer, parça başına akord, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde tazminata esas ücret, gemi adamının işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

16'ncı maddenin (D) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 29'uncu maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten gemi adamına sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 20 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile gemi adamı lehine değiştirilebilir.

(Değişik fıkra: 10/12/1982 - 2762/2 md.) Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

Gemi adamının ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren, özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya %50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

Geçici Madde 1- (04.07.1975 tarih ve 1926 sayılı Kanunla eklenmiş ve 01.02.1989 -3520 sayılı Kanunla bu şekilde numaralandırılmıştır.) 20'nci maddenin son fıkrası gereğince tesisi öngörülen Fona ilişkin kanun çıkarılıncaya kadar, kıdem tazminatının işveren tarafından doğrudan doğruya ödenmesine devam olunur.

Ek Geçici Madde 1- (10.12.1982 tarih ve 2762 sayılı Kanunla eklenmiş ve 01.02.1989 sayılı Kanunla bu şekilde numaralandırılmıştır.) Kıdem tazminatının yıllık tavan miktarı ile Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emekli ikramiye miktarı eşitleninceye kadar, beher yıl için ödenecek kıdem tazminatı tavanı 2 500 göstergenin bütçe kanunları ile belirlenen memur aylık katsayısı ile çarpılması suretiyle bulunacak tutar ile (75 000) yetmiş beş bin lira arasındaki farkın dörtte birinin (75 000) yetmiş beş bin liraya eklenmesi suretiyle tespit edilir.

EK – 3: 212 Sayılı Kanun İle Değişik 5953 Sayılı Kanun Kıdem Tazminatı
Madde 6 - (Değişik: 4/1/1961 - 212/1 md.)

Meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınır.

Kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır.

Akdin feshi halinde gazeteci, bu süreye göre hesaplanacak tazminatı almaya hak kazanır.

Birinci maddenin şumulüne giren bir işyerinde işverenle arasındaki hizmet münasebeti bir veya müteaddit mukaveleye istinaden fasılasız olarak en az beş yıl sürmüş olan gazetecinin işine son verilmesi yapılacak yazılı ihbardan itibaren üç ay geçtikten sonra muteber olur. Beş seneden az hizmeti olanlar için bu ihbar müddeti bir aydır.

İhbar müddetinin son günü olan tarih tazminata esas tutulur ve yıllık izinden sayılmaz.

Gazeteci yıllık iznini kullanmamışsa, işine son verilmesi halinde, izin müddetine ait ücreti kendisine peşin olarak verilir.

Hizmetine bu madde hükümlerine göre son verilen gazeteciye feshi ihbar edilen mukavelenin taalluk ettiği her hizmet yılı veya kusuru için, son aylığı esas ittihaz olunmak suretiyle her yıl için bir aylık ücreti miktarında tazminat verilir. Ancak, yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz. İlk mukavele yılında bu miktar hesaplanmaz.

Bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemi, yeni işine girişinden itibaren hesaplanır. Ancak, buna aykırı olarak işverenle gazeteci arasında yapılacak mukavele muteberdir.

İşverenin maddi imkânsızlık sebebiyle gazetecinin tazminatını bir defada ödeyememesi halinde, tediye en çok dört taksitte yapılır ve bu taksitlerin tamamının süresi bir yılı geçemez. Ancak, bu bölünme o iş yerinin mali vergisini tahakkuk ettiren maliye şubesinin, müessesenin zarar etmekte olduğu kararı üzerine yapılabilir.

(4857 sayılı İş Kanunu m.116 ile değişik) İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29'uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.

EK – 4: Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı

Birinci Bölüm

Genel Esaslar

Amaç

Madde 1- Bu kanunun amacı kapsamına giren işçilere ve hak sahiplerine belirtilen esaslara göre kurulacak Kıdem Tazminatı Fonundan hak edecekleri kıdem tazminatının ödenmesi ve bu tazminatın güvence altına alınmasıdır.

Kapsam

Madde 2- Bu kanun, 1475 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna göre hizmet akdine dayalı olarak çalışan işçilerle bunları çalıştıran işverenleri ve ölen işçilerin hak sahiplerini kapsar.

İş Kanununu değiştiren tarihli ve sayılı kanunun yürürlüğe girdiği tarihte işyerinde çalışmakta olan ve İş Kanununun 14 üncü maddesine eklenen 1 inci fıkra hükmü uyarınca yürürlük tarihinden önceki kıdem süreleri için işverenin kıdem tazminatı yükümlülüğü saklı tutulan işçiler hakkında da, sözü edilen kanunun yürürlük tarihinden başlayarak bu kanun hükümleri uygulanır.

Fonun hukuki yapısı

Madde 3- Bu kanunun gerektirdiği görev ve hizmetler için mali kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek, kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere devlet güvencesi altında Kıdem Tazminatı Fonu kurulmuştur.

Kıdem Tazminatı Fonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, özel hukuk hükümlerine tabi, mali ve idari yönden özerk, özel bütçeli ve tüzel kişiliğe sahip bir kamu kuruluşudur.

Bu Fon bütçe kapsamı dışındadır, gelirlerinden hiçbir şekilde kesinti yapılamaz ve genel bütçeye gelir kaydedilemez.

Fon, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu tarafından denetlenir. Fonun gelir ve giderleri üçer aylık dönemler halinde 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, denetim yetkisine sahip meslek mensubu yeminli mali müşavirlere denettirtilerek denetim raporlarının sonuçları Resmi Gazetede ilân edilir.

Fon, Muhasebe-i Umumiye Kanununa, Devlet İhale Kanununa ve Sayıştay'ın vize denetimine tabi değildir. Fonun malları, İcra ve İflas Kanunu ile Türk Ceza Kanunu

bakımından devlet malı hükmünde olup, alacakları devlet alacağı derecesinde ayrıcalıklıdır.

Fon, damga vergisi hariç her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.

Fonun yönetimi

Madde 4- Kıdem Tazminatı Fonu, Yönetim Kurulu tarafından işletilir ve yönetilir. Fon Yönetim Kurulu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının önerisi üzerine müşterek kararname ile atanacak bir temsilci ile en fazla işvereni temsil eden işveren konfederasyonu tarafından seçilen iki ve en fazla işçiyi temsil eden işçi konfederasyonunca seçilen bir üyeden oluşur.

Üyelerin görev süresi dört yıldır. Süreleri biten üyeler yeniden seçilebilir. Üyeliklerde süre dolmadan herhangi bir sebeple boşalma olduğu takdirde, boşalan üyelikler için bunların görev sürelerini tamamlamak üzere atama veya seçim yapılır.

Fon yönetim kuruluna müşterek kararname ile atanan temsilci başkanlık eder. Yönetim kurulu üye tamsayısının salt çoğunluğu ile toplanır. Kararların oluşumunda oyların eşitliği halinde başkanın bulunduğu taraf çoğunlukta sayılır.

Fon Yönetim Kurulunda görev alacak üyelerde aranacak nitelikler ve bunların mali haklarına ilişkin hususlar hakkında 4447 sayılı Kanununun 53 üncü maddesinin 3 üncü ve 4 üncü fıkraları uygulanır.

Fon yönetim kurulu bu kanunun gerektirdiği görev ve hizmetleri yerine getirmek için belirlediği iş organizasyonu çerçevesinde merkezde ve taşrada hizmet akdine dayanarak işçi çalıştırır.

İkinci Bölüm

Kıdem Tazminatı Fonu ile İlişkinin Kurulması ve Bildirim

Fon ilişkisinin başlangıcı

Madde 5- Bu kanunun 2'nci maddesine göre kanunun kapsamına girenler bu kanunun yürürlük tarihinden itibaren, yeni işe alınanlar ise işe başladıkları tarihten itibaren kendiliğinden Kıdem Tazminatı Fonuna tabi olurlar.

Bildirim

Madde 6- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinin kapsamına giren sandık üyeleri dahil olmak üzere bu kanunun kapsamına giren işçiler ve bunların çalıştığı işyerleri için Sosyal Sigortalar Kanununun 8 inci ve 9 uncu

maddelerine göre yapılması zorunlu olan bildirimler bu kanun bakımından da yapılmış sayılır.

İşverenler bu kanun hükümlerine göre kıdem tazminatına hak kazanan işçi veya hak sahiplerini, hak kazandıkları tarihten itibaren 7 gün içerisinde Fona bildirmek zorundadırlar. İşverenin kıdem tazminatına hak kazananları süresi içinde Fona bildirmemesi sonucu Fonun fazladan yapacağı ödemeler ve masraflar karşılığı işveren tarafından ödenir.

Hak kazandıkları tarihte herhangi bir işyerinde çalışmayanlar veya onların hak sahipleri, hak kazandıkları tarihten itibaren fona başvurabilirler.

Üçüncü Bölüm

Fon Tarafından Ödenecek Kıdem Tazminatı

Hak kazanma

Madde 7- Bu kanunun kapsamına giren işçiler,

- a) Bağlı oldukları kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanması yahut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akitlerini feshetmeleri halinde,
- b) İşverence hizmet akdinin feshedilmesi durumunda işçinin hak kazandığı yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ilgili kuruma veya sandığa başvurması halinde,
- c) Adına en az 10 yıl Fona prim ödenen işçinin isteği halinde,
- d) İşçinin ölümü halinde kanuni mirasçıları, kıdem tazminatına hak kazanırlar.

Yaşlılık, emeklilik aylığı almakta iken çalışmaya başlamakla aylığı kesilen ve 506 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinin 1 inci ve 2 inci fıkralarına göre yeniden hesaplanacak aylık bağlanması için talepte bulunan ve hizmet akdini fesheden işçiye, daha önce tazminat aldığı tarihten sonra fona prim ödenen süreler için de kıdem tazminatı ödenir.

Haklarında Sosyal Güvenlik Destek Primi ödenenler için sadece malullük aylığı şartlarının gerçekleşmesi veya ölüm halinde kıdem tazminatı ödenir.

Kıdem tazminatının miktarı

Madde 8- İşçilere veya hak sahiplerine Fona prim ödenmiş olan her tam yıl için prim hesabına esas olan ücretinin otuz günü tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için veya toplam prim ödeme süresi bir yılın altında kalanlar için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Kıdem tazminatına esas alınacak ücret, işçinin çalıştığı ve adına prim yatırılan son takvim yılının ortalamasıdır. Prim ödenen toplam süre bir yılın altında ise, prim yatırılan ayların ortalaması esas alınır. Aynı kıdem süresi için birden fazla kıdem tazminatı ödenmez.

Kıdem tazminatının hesabında ve primlerin tahsilinde esas alınacak ücretlerin en az miktarı İş Kanununun 33 üncü maddesine göre belirlenen asgari ücret, üst sınırı ise Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre ödenecek azami emeklilik ikramiyesi miktarıdır.

Zaman aşımı

Madde 9- Kıdem tazminatına hak kazanıldığı tarihten itibaren on yıl içinde Fona başvurarak kıdem tazminatının ödenmesini talep etmeyen işçi veya hak sahibinin hakkı zamanaşımına uğrar.

Fon, ancak kıdem tazminatına hak kazanıldığı tarihteki kıdem tazminatı miktarını ödemekle yükümlü olup ayrıca faiz ödemez.

Yeniden çalışma

Madde 10- Bu kanuna tabi Fondan kıdem tazminatı alındıktan sonra hizmet akdi yapılarak işe başlanması halinde Fon ile ilişki yeniden ve kendiliğinden doğar.

Yeniden işe başlanması halinde daha önce kıdem tazminatı ödenen süreler dikkate alınmaz.

Başvuru ve ödeme

Madde 11- Kıdem tazminatının ödenebilmesi için işçinin bağlı olduğu kurum veya sandık tarafından yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödemeye hak kazandığını, ölümü halinde ise hak sahiplerinin kanuni mirasçılığını kanıtlayan belgeler ile başvurmaları şarttır. Adına en az 10 yıl fona prim ödenen işçi, kıdem tazminatı isteğini yazılı olarak fona bildirir.

Başvuru ile ilgili belgelerin Fona verilmesinden itibaren otuz gün içinde ödenmeyen kıdem tazminatına kanuni faiz yürütülür.

Dördüncü Bölüm

Primler

Prim alınması

Madde 12- Bu kanun hükümlerine göre yapılacak ödemeleri ve bununla ilgili giderleri karşılamak üzere Sosyal Sigortalar Kurumu aracılığı ile 2'nci maddede belirtilen işverenlerden kıdem tazminatı primi alınır.

Prime Esas Alınacak Ücret, Primin Ödenmesi ile İlgili Hususlar

Madde 13- Kıdem Tazminatı Fonuna ödenecek aylık prim miktarı bu maddenin 2'nci fıkrası hükümlerine göre hesaplanacak aylık kazancın % 3'ünü geçmemek koşulu ile Fon yönetim kurulunun önerisi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.

İşverenlerin her ay için ödeyecekleri Kıdem Tazminatı Fonu primlerinin hesabına esas olacak ücretler, prim belgeleri, primlerin ödenmesi, ödenmeyen primler ve cezalar için düzenlenecek belgeler, yeni işverenin sorumluluğu, teminatın ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulması, yersiz olarak alınan primlerin geri verilmesi hususlarında Sosyal Sigortalar Kanununun 77, 79, 80, 81, 82, 83 ve 84'üncü maddelerinin hükümleri uygulanır.

Bu kanuna göre kıdem tazminatına hak kazanılan haller dışında işçinin Fon ile ilişkisinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde o ana kadar işverenden kesilen Kıdem Tazminatı Fonu primleri iade edilmez.

İşverenler Kıdem Tazminatı Fonuna ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle işçilerin ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar.

Kıdem Tazminatı Fonuna işverenlerce ödenen primler, kazancın tespitinde gider olarak kabul edilir.

Sosyal Sigortalar Kurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme zammı, faiz ve cezaları ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izleyen ayın 15'ine kadar Kıdem Tazminatı Fonuna aktarır.

Uygulamaya ilişkin hususlar Sosyal Sigortalar Kurumu ile Fon yönetimi arasında düzenlenen bir protokol ile belirlenir.

Sosyal Sigortalar Kurumunun Görev ve Sorumluluğu

Madde 14- Kıdem Tazminatı Fonu kapsamına giren işçi ve işyeri kayıtlarının tutulmasından ve bunların Fon yönetimine aktarılması, primlerin toplanması, toplanan primler ile gecikme zammı, faiz ve cezaların Fona ödenmesi, teminat ve hak edişlerin

prim borcuna karşılık tutulması, yersiz olarak alınan primlerin iadesi konusunda Sosyal Sigortalar Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur.

Kıdem Tazminatı Fonundan Sosyal Sigortalar Kurumunun genel yönetim giderlerine katılmak üzere Fon için her yıl tahsil edilen primlerin yüzde birini aşmamak kaydıyla Fon Yönetim Kurulu ile Kurum arasında yapılacak protokol ile belirlenecek miktar müteakip yılın ilk ayı içinde Fon tarafından Sosyal Sigortalar Kurumuna devredilir.

Beşinci Bölüm

Çeşitli Hükümler

Uygulanmayacak hükümler ve kanunun yürürlüğünden önceki süreler için işverenin sorumluluğu

Madde 15- 1475 sayılı Kanununun 14 üncü maddesi, 854 sayılı Kanunun 20 inci maddesi ile 5953 sayılı Kanununun 6 ıncı maddesinin kıdem tazminatına ilişkin ve bu kanunların kıdem tazminatına ilişkin diğer hükümleri bu kanunun kapsamına giren işçilere ve onları çalıştıran işverenlere uygulanmaz. tarihli ve sayılı kanunun yürürlüğe girdiği tarihte işyerlerinde çalışmakta olan ve yürürlük tarihi itibarıyla kıdem tazminatına ilişkin hakları saklı tutulan işçilerin, saklı tutulan sürelerine ait kıdem tazminatlarından doğrudan işverenler sorumludur; yürürlük tarihinden sonraki süreler için Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu hükümleri uygulanır.

Fonla ilgili kontrol ve denetleme yetkisi

Madde 16- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri ile Sosyal Sigortalar Kurumu müfettişleri bu kanunun uygulanması bakımından İş Kanununda belirtilen teftiş, kontrol ve denetleme yetkisine sahiptirler.

Bildirimler

Madde 17- Bu kanun gereğince yapılacak bildirimler hakkında 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümleri uygulanır.

Yönetmelikler

Madde 18- Fon Yönetim Kurulu Fonun işletilmesi ve yönetilmesi, kaynaklarının değerlendirilmesi, iç örgütlenme ve personelin istihdam şartları ile bu kanunun uygulanmasını gerektiren diğer konularda yönetmelikler çıkarabilir.

Uyuşmazlıkların çözüm yeri

Madde 19- Bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde yürütülür.

Sözleşme hükümleri

Madde 20- Mutlak emredici nitelikteki bu kanun hükümleri sözleşmeler ile hiç bir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

Yürürlük

Madde 21- Bu kanun Resmi Gazetede yayınlandığı tarihten bir ay sonra, 8 inci ve 11 inci maddeleri yayınlandığı tarihten üç ay sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 22- Bu kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Zafer KARASU
Doğum Yeri ve Tarihi	Erzurum -10.12.1977
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Uluslararası İlişkiler
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetleri	
İş Deneyimi	
Stajlar	
Projeler	
Çalıştığı Kurumlar	TEDAŞ Erzurum İl Müdürlüğü ARAS E.D.A.Ş. Erzincan İl Müdürlüğü
İletişim	
E-Posta Adresi	zaferkarasu@yahoo.com
Tarih	17.01.2011