



Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Kıdem Tazminatı

Av. Ferhan Tuncel

TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanı

4.01

N

7

4



TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

KIDEM TAZMİNATI

344.01

TUN

2007

4474

Av. H. Ferhan TUNCEL

TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanı

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No: ... 4474 ...

Amir No: 344.01 TUN 2007

TURK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu



Bilgiye islenmiştir.

Kıdem Tazminatı

TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Bayındır Sokak No. 10

Yenişehir - Ankara

Tel : (0.312) 433 31 25 (4 hat)

Fax : (0.312) 433 68 09 - 433 85 80

<http://www.turkis.org.tr>

e-mail: turkis@turkis.org.tr

Mart 2007

ISBN - 978-975-00463-2-2

Baskı:

Gurup Matbaacılık

Tel: (0.312) 384 73 44 - 45

İçindekiler

Sunuş.....	5
Giriş.....	7

A- Dönemler İtibariyle Kıdem Tazminatı Düzenlemelerine Bakış

1- 3008 Sayılı Kanun Dönemi	11
1.1- 3008 Sayılı Kanunda, 5518 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler (Kıdem Tazminatı Yönünden)	13
1.2- 3008 Sayılı Kanunda, 5868 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler (Kıdem Tazminatı Yönünden)	14
2- 931 Sayılı Kanun Dönemi	15
3- 1475 Sayılı Kanun Dönemi	16
3.1- 1475 Sayılı Kanunda, 1927 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler (Kıdem Tazminatı Yönünden)	18
3.2- 1475 Sayılı Kanunda Çeşitli Kanunlar İle Yapılan Değişiklikler.....	27
3.2.1- 23.10.1980 Gün ve 2320 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler (Kıdem Tazminatı Yönünden)	28
3.2.2- 08.05.1981 Gün ve 2457 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler (Kıdem Tazminatı Yönünden)	33
3.2.3- 01.01.1983 Gün ve 2762 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler	34
3.2.4- 30.07.1983 Gün ve 2869 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler (Kıdem Tazminatı Yönünden)	36
3.2.5- 08.09.1999 Gün ve 4447 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler (Kıdem Tazminatı Yönünden)	39

B- İş Güvencesi ve İşsizlik Sigortası

1- İşsizlik Sigortası.....	40
2- İş Güvencesi	42

C- Genel Değerlendirme

EK-1	65
------------	----

Son günlerde özellikle iş çevrelerinin gündeme taşıdığı konuların başında, işçilerin en kutsal kazanılmış haklarından biri olan “Kıdem Tazminatı” gelmektedir.

Kıdem tazminatı müessesesi iç mevzuatımıza girdiği günden bugüne kadar 20 kez değişikliğe tabi tutulmuştur. Ancak, yapılan her değişiklikte gelişme kaydederek işçiler bakımından ödün verilemez, vazgeçilemez bir kazanılmış işçi hakkı haline gelmiştir. Bu hak TÜRK-İŞ’in “24 İlkesi” arasında yerini bulmuştur.

TÜRK-İŞ için işçilerin “ödenmesi sonraya bırakılmış ücret parçası” olan kıdem tazminatı hakkının aşındırılması değil, korunması ve geliştirilmesi gerekmektedir.

Kıdem tazminatının yüksek olduğu ve istihdama engel olduğunun söylenmesi gerçeklere uygun düşmemektedir. Bu söylemi doğrulayacak hiçbir bilimsel veri bulunmamaktadır.

Kıdem tazminatı ödemelerini “yüksek” olarak nitelendirerek burada yapılacak düzenlemelerle, kıdem tazminatı konusunda, kazanılmış hakkı geriye götürecek bir düzenlemeyi TÜRK-İŞ’in kabul etmesi beklenmemelidir.

Bu söylem TÜRK-İŞ topluluğunu rahatsız etmektedir. Bu nedenle Konfederasyonumuz, kıdem tazminatı konusunda yapılan değişiklikleri ve her değişikliğin kıdem tazminatını nasıl biraz daha işçi ile bütünleştirdiği gerçeğini kamuoyu ile paylaşmak amacıyla elinizdeki bu yayını hazırlamıştır.

Bu yayının konuyla ilgilenen herkese yararlı olacağı inancıyla saygılarımızı sunarız.

TÜRK-İŞ, kurulduğu günden bugüne kadar kıdem tazminatını, işçinin, “ödenmesi sonraya bırakılmış ücret parçası” olarak tanımlamış ve bu ana fikir etrafında kıdem tazminatını savunmuştur.¹ Bu uzun yıllara yayılan fikri ve fiili mücadele, TÜRK-İŞ'in 24 ilkesi içerisinde yer almış,² TÜRK-İŞ her platformda kıdem tazminatını vazgeçilmez, tartışılmaz bir işçi hakkı olarak savunarak, kıdem tazminatının işçi ve ailesi açısından önem ve gerekliliğini ısrarla vurgulamıştır.

3008 Sayılı Kanunun³ yürürlüğe girmesinden itibaren kıdem tazminatı; çalışma yaşamının ve buna bağlı olarak Türk İş Hukukunun en fazla tartışılan konularından biri olmuştur. 3008 Sayılı Kanunun kabulünden 4857 Sayılı Kanuna kadar geçen yetmiş yıllık süreçte; kıdem tazminatı konusunda kimi zaman işçi lehine, kimi zamanda işçi aleyhine olacak şekilde pek çok yönden değerlendirmeler yapılmış, tazminatın niteliği ve kapsamı öğretide ve uygulamada sıkça tartışılmış, ileri sürülen her türlü fikir, öneri veya değerlendirme, hem işçi hem de işveren kesimlerinde hararetle tartışılmıştır.

1 7-14 MART 1966 Tarihleri arasında Ankara'da yapılan, TÜRK-İŞ 6. Olağan Genel Kurul Raporunda, kıdem tazminatı; “İşçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığı ve onun ücreti içinde yer alan ücret mahiyetinde bir gelirdir” şeklinde tanımlanmıştır.

2 15-22 Nisan 1968 tarihleri arasında Ankara'da yapılan TÜRK-İŞ 7. Olağan Genel Kurulunda TÜRK-İŞ'in, çalışma yaşamına damgasını vuran 24 ilkesinden 23'ü kabul edilmiş; 24. ilke ise 11-16 Mayıs 1970 tarihinde Erzurum'da yapılan TÜRK-İŞ 8. Olağan Genel Kurulunda kabul edilmiştir. Bu ilkelere 8 numaralı ilke, kıdem tazminatı ile ilgili olup şu şekildedir: “Mümkün olduğu kadar, bütün işçilerin İş Kanunu kapsamına alınmaları; kıdem tazminatı aynen korunmak ve işverenlerce ödenmeğe devam edilmek şartıyla, işsiz kalacak işçiler için İşsizlik Sigortası kurulması ve bu hususların süratle gerçekleştirilmesi TÜRK-İŞ'çe sağlanacaktır.”

3 Bu kanun, 3008 sayı ile 03.06.1936 tarihinde kabul edilmiş, 15.07.1936 tarihinde yayınlanmış, 15.06.1937 tarihinde de yürürlüğe konulmuş olup, kıdem tazminatı müessesesi ilk defa bu kanun ile düzenlenmiş ve Türk İş Hukukuna dahil olmuştur.

Kıdem tazminatına ilişkin olarak uygulama açık ve net olmasına karşın, kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda öğretide tam bir görüş birliğine varılamamış, geçmişten bugüne, kıdem tazminatını anlatmaya, açıklamaya çalışan pek çok görüş ileri sürülmüştür. Bunlardan bazıları, işçinin işyerine olan bağlılığından (sadakatinden) yola çıkarak bir sonuca varmaya çalışmış; bazıları, kıdem tazminatının işçinin yıpranmasının ve geçmiş çalışmalarının bedeli olduğunu ön plana çıkarmış, bazıları ise kıdem tazminatını "işsizlik tazminatı", "işsizlik sigortası", "yaşlılık ikramiyesi" gibi çeşitli görüşler etrafında açıklamaya çalışmışlardır. Bir kısım araştırmacılar ise kıdem tazminatının kendine özgü (sui generis) bir müessese olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu tartışmalara, TÜRK-İŞ de, "Kıdem tazminatı işçinin, ödenmesi sonraya bırakılmış ücret parçasıdır ve işçi için kazanılmış hak" görüşü ile katılmış ve bu görüşünü savunmuştur.

Yine bu tartışma dönemleri içerisinde kıdem tazminatının herkes için alınabilirliğini/verilebilirliğini sağlamak iddiası ve bu iddia etrafında yer alan çeşitli gerekçelerle bir "Kıdem Tazminatı Fonu"nun kurulması gündeme getirilmeye çalışılmıştır.⁴ Kıdem Tazminatı Fonuna ilişkin ilk somut öneriler 2. Çalışma Meclisi'nde⁵ ortaya atılmış ve bu toplantıda "Kıdem hakkına tekabül eden karşılıkların işyerlerinde ayrı bir fon ha-

4 Kıdem tazminatı fonu kurulması için öne sürülen gerekçeleri sayıca artırmak mümkün olsa da, bunlar en temel olarak üç bölüme ayrılabilirler. İlk bölümde yer alan düşünceler özetle, işçinin kıdem tazminatı hakkını güvence altına almak adı altında fon kurulmasını ileri sürerler; ikinci bölümde yer alan düşünceler ise, kıdem tazminatını tamamen bir ekonomik yük olarak görür ve "yük" tabir edilen kıdem tazminatı ödemeleriyle işverenlerin güç durumunda kalmasını önlemeyi hedefler; üçüncü bölümde yer alanlar ise fon tesisi ile bir sermaye birikimi sağlayarak ekonomik kalkınmaya katkıda bulunma fikrini ön planda tutarlar.

5 Kıdem tazminatının işverenin mali sorumluluğu altında bir fondan karşılanması düşüncesi ilk kez olarak, 1954 yılında toplanan 2. Çalışma Meclisinde gündeme gelmiştir.

linde veya karşılıkların umumi bir fonda Çalışma Bakanlığı'na araştırılması" kararlaştırılmıştır.⁶ Daha sonrasında ise 1975 yılına kadar işsizlik sigortasına bağlantılı olarak bir kaç tartışma yaşanmış, nihayetinde 12.07.1975 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe konulan 1927 Sayılı Kanun ile kıdem tazminatını düzenleyen bir fon kurulması öngörülmüştür.

1927 Sayılı Kanun ile kurulması öngörülen fonu hayata geçirebilmek için "Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu" tasarıları hazırlanmış, ancak 1927 Sayılı Kanundan, 4857 Sayılı İş Kanunun çıkarılmasına kadar geçen otuz yıllık süreçte bu gerçekleşmemiştir. Yine bu dönemde TÜRK-İŞ, kıdem tazminatının münhasıran işveren tarafından ödenmesi ilkesel görüşü etrafında fon tasarılarına sıcak bakmamış, fonun yaratacağı sosyal ve ekonomik sakıncaları işaret eden haklı itirazlarda bulunmuştur.⁷

Sonuçta, bugün için gelineen noktada; kıdem tazminatı, artık, tüm kesimlerce varlığı ve faydası kabul edilen, oturmuş ve işlevsel bir müessese haline geline gelmiştir. Bu nedenle günümüzde bu müessesenin hukuki niteliğinden çok finansmanı üzerinde tartışmalar yaşanmaktadır. Tartışmaların merkezinde ise kıdem tazminatı fonu bulunmaktadır. Nitekim 9. Çalışma Meclisinde⁸ de bu tespit ön plana çıkmıştır.⁹

6 Türk İş Hukuku'nda Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları ; Yrd. Doç. Dr. Pir Ali KAYA - Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstrisi Bölümü.

7 TÜRK-İŞ; kurulacak fonun aktüeryal dengelerinin iyi hesap edilmesi gerektiğini, devlet desteği sağlandığında, devletin her kuruluş katkısının kesilen işçi vergilerinin yine işçiye verileceği manasına geleceğini, halbuki kıdem tazminatında esas olanın işverenin ödemeleri olduğunu ileri sürmektedir.

8 15-16 Eylül 2004 tarihinde Ankara'da, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu başkanlığında "İstihdamın Artırılması, Kayıt Dışı İstihdamın Önlenmesi ve Kıdem Tazminatı Fonu" gündem maddeleriyle toplanmış ve toplantı sonucunda 5 maddelik bir sonuç bildirgesi açıklanmıştır.

Bu kitapçıkta:

(A) başlığı adı altında yer alan bölümde Kıdem Tazminatı Müessesesinin ülkemizde uygulanmaya başlandığı 1936 yılından 2007 yılına kadar süren -yaklaşık 70 yıllık- yolculuğunun sosyal taraflarından biri olarak ve mümkün olabildiğince az yorum eklenmek suretiyle TÜRK-İŞ penceresinden bir fotoğrafı çekilmiştir.

(B) başlığı adı altında yer alan bölümde sırayla “İşsizlik Sigortası” ve “İş Güvencesi” hükümlerinin, sosyal taraf sıfatıyla TÜRK-İŞ açısından kısa bir değerlendirmesi yapılmıştır.

(C) başlığı adı altında yer alan “Genel Değerlendirme” isimli bölümde ise, özellikle 4857 Sayılı İş Kanunu dönemi içerisinde, hem bu kanun hazırlanırken kıdem tazminatına nasıl bakıldığı hem de 4857 Sayılı Kanunun temel mantığının ne olduğu araştırılmış, bu çerçevede TÜRK-İŞ görüşlerine yer verilmiştir.

9 TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 9. Çalışma Meclisi Sonuç Bildirgesi, Madde 5 şu şekildedir: “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 varılmıştır.”

A- Dönemler İtibariyle Kıdem Tazminatı Düzenlemelerine Bakış:

1- 3008 Sayılı Kanun Dönemi

Türk işçisi kıdem tazminatı ile ilk kez 1936 yılında karşılaşmıştır. Dönemin siyasi iktidarı, bugün emsal aldığımız pek çok ülkeye göre daha önce davranarak, 1936 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu çıkarmış ve 1937 yılında yürürlüğe koymuştur.

Bu kanunda düzenlenen kıdem tazminatı müessesesi, 1475 Sayılı Kanunun şu an yürürlükte olan 14. maddesi gibi ayrıntılı olmasa da belli koşulların varlığı halinde kıdem tazminatı ödenmesini hükme bağlamıştır.

3008 Sayılı Kanunun 13. maddesinde şöyle bir hüküm vardır:

“Bütün işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir”

Görüleceği üzere burada kanun koyucu feshin hangi nedenle yapıldığına bakmamış, kıdem tazminatı ödenmesi için işçinin, “beş iş senesini” doldurup doldurmadığına bakmıştır.

Öte yandan kanun koyucu her ne kadar feshin hangi nedenle yapıldığına bakmamış ise de kanunda bir açıklık olmadığı için, feshin, işçi tarafından yapılması halinde kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği konusunda uzun tartışmalar yaşanmıştır. Nihayetinde bu konu 1948 tarihli Yargıtay İçtihadı Birleş-

tirme Kararı¹⁰ (Y.1.B.K.) ile bir sonuca bağlanmış ve kıdem tazminatının, iş sözleşmesinin sadece işveren tarafından feshinde değil, işçi tarafından feshinde de ödeneceğine hükmedilmiştir.

Bahsi geçen kararda “her ne surette olursa olsun sözleşmenin feshi halinde tazminat ödenir” denilmekte ve böylelikle kıdem tazminatı ödenmesi açısından, iş sözleşmesinin işveren veya işçi tarafından feshi arasında bir fark gözetilmemektedir.¹¹

Yeri gelmişken, 3008 Sayılı Kanuna ilişkin olarak dikkat çeken bir başka özellik ise bu kanunun kapsamıdır. Şöyle ki; 3008 Sayılı Kanunun 2. maddesinde:

“Bu kanun, mahiyeti itibariyle yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmayı icap ettiren işyerlerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların işverenlerine tatbik olunur”

denilmek suretiyle “fiili” olarak pek çok işçi kanun kapsamına alınmamıştır.

Hatta 3008 Sayılı Kanunun işçi tanımında da bir ayırım yapılmıştır. Kanuna göre “bedenen veyahut bedenen ve fikren” çalışanlar işçi sayılırken; “fikren” çalışanlar işçi sayılmamıştır. Yani fikir işçileri kanun kapsamına alınmamıştır. Yine benzer şekilde deniz işçileri de (gemi adamları) 3008 Sayılı Kanun kapsamında sayılmamıştır.¹²

10 03.11.1948 tarih ve 11/7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı.

11 Prof. Dr. Safa REİSOĞLU – 1927 Sayılı Kanun Açısından Kıdem Tazminatı, Ankara, 1976.

12 Fikir işçilerinden gazetecilerin kıdem tazminatı 1952 yılında 5953 Sayılı Kanunla; gemi adamlarının kıdem tazminatı da 1954 yılında 6379 Sayılı Kanunla düzenlenmiştir. Bunlardan 5953 Sayılı Kanun, 1961 yılında 212 Sayılı Kanunla değişikliğe tabi tutulmuş; 6379 Sayılı Kanunun yerini de 1967 yılında 854 Sayılı Deniz İş Kanunu almıştır. (İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Sosyal Hukuk Enstitüsü Yayın No:1 / İş Hukuku Konferansları - Kıdem Tazminatı Sorunu, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN, İstanbul, 1976.)

Sonuç olarak 3008 Sayılı Kanun tüm eksikliklerine rağmen kıdem tazminatını ilk getiren kanun olarak yeni bir dönemi başlatmıştır.

1.1- 3008 Sayılı Kanunda, 5518 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler (Kıdem Tazminatı Yönünden)

Yaklaşık 13 yıllık bir uygulama döneminden sonra 1950 yılında 5518 Sayılı Kanun ile 3008 Sayılı Kanunun 13. maddesi değiştirilmiş ve ilave fıkralar konulmuştur.

Bu değişiklikte ilk göze çarpan, iş sözleşmesinin “işçi” tarafından feshi halinde; işçinin kıdem tazminatı alabilmesinin belli şartlara bağlanması olmuştur. 3008 Sayılı Kanunda yer alan 5 yıl çalışma koşulunu doldurmuş olma şartı da 3 yıl olarak işçi lehine değiştirilmiş ve ayrıca askerlik hizmeti nedeniyle fesih halinde kıdem tazminatı ödeneceği kanuna eklenmiştir.

5518 Sayılı Kanun ile 3008 Sayılı Kanunda yapılan değişiklik şu şekildedir:

“İş akdinin işveren tarafından bu madde veya 16. maddenin I ve III numaralı fıkralarına göre ve işçi tarafından ise 15. maddenin I ve II numaralı fıkralarına dayanılarak veya askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi halinde, üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam işyılı için işçiye 15 günlük ücret tutarında tazminat verilir.

İşçilerin kıdemleri iş akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden aktedilmiş 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 kı-

demo işyerindeki hizmetleri toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise, bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikal ile beraber devam ettiği takdirde (hılasına hüküm olmadıkça) kıdem tazminatı yeni işverene ait olur. Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla tazminat ödenmez.”

Görüldüğü üzere bu değişikle, madde; 3008 Sayılı Kanundan farklı bir hale gelmiş ve özellikle Yargıtay’ın 03.11.1948 tarih ve 11/7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı (YİBK) ile verdiği “her ne surette olursa olsun sözleşmenin feshi halinde tazminat ödenir” hükmü anlamını yitirmiştir. Bu değişikle beraber artık iş sözleşmesinin “işçi” tarafından feshi halinde, işçinin kıdem tazminatını alabilmesi kanunda belirlenmiş şartlar dahilinde mümkün olacaktır.

1.2- 3008 Sayılı Kanunda, 5868 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler (Kıdem Tazminatı Yönünden)

5518 Sayılı Kanun ile yapılan değişikliklerin yürürlüğe girmesinden 2 yıl kadar sonra 08.02.1952 tarih ve 5868 Sayılı Kanunla, 3008 Sayılı Kanunun 13. maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“Münhasıran ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak gayesiyle iş akdini fesheden işçi, bu fıkroda yazılı bulunan tazminata hak kazanır. Ancak, sigortadan aylık veya toptan ödeme almak için akdi fesheden işçiye verilecek tazminatın hesabında işçinin yalnızca 1 Nisan 1950 tarihinden evvelki hizmet süreleri dikkate nazara alınır”

Yani, ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesinin feshedilmiş olması hali, kıdem tazminatından yararlanma sebepleri arasına alınmış; ancak taz-

minat hesabında, 1 Nisan 1950 tarihinden¹³ önceki hizmetlerin değerlendirilebileceğine dair sınırlama getirilmiştir.

5868 Sayılı Kanun ile yapılan bu değişiklikten sonra yaklaşık 7 yıl boyunca -yani 1967 tarihli 931 Sayılı Kanuna kadar- bu konuya ilişkin olarak hiç bir yasal düzenleme yapılmamıştır. Ancak bu dönemde konuya ilişkin bir Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı çıkmıştır. Bahsi geçen karara göre “işçinin ölümü halinde” mirasçılarına kıdem tazminatı ödenmeyecektir.¹⁴

2- 931 Sayılı Kanun Dönemi

13.08.1967 tarihinde 931 Sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir.

Bu kanunun 14. maddesinde “kıdem tazminatı” bağımsız bir başlık halinde düzenlenmiştir. 3008 Sayılı Kanun ve ilavelerinden farklı olarak 931 Sayılı Kanunun 14. maddesinde kıdem tazminatı için “tam yıl” koşulu getirilerek “tam iş yılı” şartından dönülmüştür. Bu suretle takvim yılı esas alınmaya başlanmış ve ayrıca “6 aydan fazla süreler yıla tamamlanır” denilmek suretiyle işçi yararına bir gelişme sağlanmıştır.

Ayrıca yine bu madde ile 10.02.1954 gün ve 19/5 sayılı YIBK bu defa işçi lehine kanunla değiştirilmiş ve “işçinin ölümü halinde tazminat tutarı mirasçılarına ödenir” hükmü de kanunda yer almıştır.

Öte yandan 931 Sayılı Kanun 3008 Sayılı Kanun zamanında eleştirilen önemli bir eksikliği de gidererek bedenen ve fikren çalışma ayrımı yapmaksızın “bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan” herkesi kanun kapsamına almıştır.

13 5417 Sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu, 1949 yılında çıkarılmış, 01.04.1950 tarihinde yürürlüğe konulmuştur.

14 10.02.1954 gün ve 19/5 sayılı YIB Kararı.

Ayrıca dikkat çeken bir husus da 931 Sayılı Kanunun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesinin, gerekçesinde, işsizlik sigortası ile kıdem tazminatı arasında bir bağ kurulmuş olmasıdır.¹⁵

931 Sayılı Kanun yürürlüğe girdiği 13.08.1967 tarihinden 3 yıl kadar sonra 12.11.1970 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafından “*şekil yönünden*” Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiştir.

3- 1475 Sayılı Kanun Dönemi

931 Sayılı Kanunun Anayasa aykırı bulunarak iptalinden sonra, 25.08.1971 tarihinde 1475 Sayılı İş Kanunu kabul edilmiş, 01.09.1971 tarihinde ise kanun yürürlüğe girmiştir.¹⁶ 1475 Sayılı Kanunda da “*kıdem tazminatı*” ayrı bir başlık halinde, 14. madde de düzenlenmiştir ve iki değişiklik dışında aynen 931 Sayılı Kanundaki gibidir.

Bu değişiklikler şunlardır:

İlk olarak, 5868 Sayılı Kanunla, 3008 Sayılı Kanunun 13. maddesine eklenen ve 931 Sayılı Kanununda 14. maddesinin 3. fıkrasında yer alan “(...) Ancak, aylık veya toptan ödeme almak için akdi fesheden işçiye verilecek tazminatın hesabında işçinin yalnızca 1 Nisan 1950 tarihinden evvelki hizmet süreleri dikkate nazara alınır” hükmü kaldırılmıştır.

15 Madde gerekçesi şu şekildedir: “Yürürlükteki İş Kanunun 13. maddesindeki kıdem tazminatına ilişkin hükümler müteşep hakların korunması bakımından esas itibarıyla aynen bırakılmıştır. Ancak bu tasarinin hazırlanması sırasında kıdem tazminatı müessesesinin iş hayatına ilişkin sakıncaları yönünden yapılan çeşitli itirazlar göz önünde tutulmakla beraber, bu hakkın kaldırılmasının kazanılmış haklar bakımından sakıncaları düşünülerek ve henüz işsizlik sigortasının da kurulmadığı göz önünde tutularak bu konunun sözü geçen sigortanın kuruluşu sırasında tekrar ele alınması uygun görülmüştür.”

16 Ancak herhangi bir hak kaybı olmaması için kanunun yürürlük tarihi Anayasa Mahkemesinin karar tarihi olan 12.11.1970 tarihi olarak belirlenmiştir.

İkinci olarak ise 14. maddenin sonuna "Bu süre hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir" şeklinde bir fıkra eklenmiştir.

Yeni 14. madde tam olarak şöyledir:

Kıdem Tazminatı :

Md.14 - Hizmet akdinin 17'nci maddenin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından veya 16'ncı maddenin I ve II numaralı bendlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından veyahutta muvazzaif 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 bulundukları kurum veya sandıklardan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini fesheden işçilerde yukarıdaki fıkrada yazılı bulunan tazminata hak kazanır. İşçinin bu fıkra hükümünden yararlanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için ihtiyarlık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır.

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

Kıdem tazminatı ise, bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikali 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.

Bu süre hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

3.1- 1475 Sayılı Kanunda, 1927 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler (Kıdem Tazminatı Yönünden)

04.07.1975 tarihinde kabul edilen ve 12.07.1975 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe konulan 1927 Sayılı Kanun ile 1475 Sayılı İş Kanununda değişiklik yapılmıştır.

Değişiklik gerekçesi şu şekildedir:

“Bilindiği üzere, kıdem tazminatına ilişkin kanun hükümleri ‘işçi yararına’ ve ‘kamu düzeni’ düşüncesiyle konulmuş hükümlerdir. Değişen yaşama koşulları, işçilerin iş ve gelir güvenliği konusundaki gelişmeler ve toplu iş sözleşmelerinde ifadesini bulan yeni eğilim ve gereksinme kanuni sürelerde bir yükseltme yapılmasını gerektirir duruma gelmiştir.

Devletin, iş hukuku mevzuatı yoluyla çalışma hayatına müdahalesinin ana sebebinin, işverenlerden daha zayıf durumda bulunan işçi grubunu korumaya yönelik olduğu açıktır.

Kıdem tazminatı müessesesinin işçilerin gelir ve iş güvenliğini sağlayıcı ve keyfi işten çıkarılma işlemlerinin işçi aleyhine doğurduğu sonuçları giderici niteliği yanında,

güvenlikli ve gerçek hüviyetli bir sendikalaşma hareketine yardımcı ve hatta büyük katkıda bulunabileceği de günümüzde kabul edilegelen bir gerçektir.

Maddenin eski şekliyle yürürlükte olduğu dönemde, her tam yıl için 15 günlük ücret karşılığının kıdem tazminatı olarak verilmesi biçimindeki uygulama, değişen yaşam ve çalışma koşulları bakımından yetersiz kalmaya başlamıştır.

Bu durumu kanıtlayan somut örnekler, geçmiş dönem içinde imzalanmış olan toplu iş sözleşmelerinde de kendi göstermeye başlamış bulunmaktadır. Bu dönem içinde imzalanmış toplu iş sözleşmelerinin büyük bir çoğunluğunda kıdem tazminatı süresinin 15 günlük ücretin üzerinde tespit edilmiş olduğu görülmektedir.

Madde metninde yapılan değişiklik bu gereksinme ve gerekliliğin bir sonucu olarak belirli kanuni nedenlerle hizmet akdinin sona erdiği durumlarda kıdem tazminatını 15 günlük ücret tutarı yerine 30 günlük ücret tutarına çıkarmaktadır.

Kıdem tazminatına hak kazanmak için maddenin eski şeklinde öngörülen "3 yıldan fazla çalışmış olma" şartının yapılan değişiklikte 1 yıla indirilmiş olması, işverenlerin sıradan ve önemsiz sebeplerle işçilerin işlerine son vermelerini frenleyici bir etkiye sahip olacağı gibi, ayrıca işçinin daha erken bir sürede kıdem kazanması yoluyla o işyerine bağlanması ve nitelikli işçi olma yolundaki amaç ve çabanın çeşitli iş değiştirmeleriyle kesintiye uğramamasını da sağlayacaktır.

Bu amaca yönelik olarak getirilen değişikliğin temelinin, özellikle hizmet akdinin devamlılığı ve işçinin işyerine ve işine bağlılığını sağlama esasına dayandığı düşünüldü-

günden; kıdem tazminatına hak kazandıracak bu bir yıllık sürenin, sadece işyerinde fiilen çalışılan süreleri değil, işçinin istirahat, grev ve diğerleri gibi hizmet akdinin askıda kaldığı bütün durumları da kapsayacağı açıktır. Zira aslan, hizmet akdinin başlaması ve devamıdır. Yukarıda anılan askıda kalma durumları ise, zaten hizmet akdini sona erdiren hukuki nedenler değildir.

Kaldı ki, çağımız iş hukukundaki en modern eğilim, işçinin durumunu sadece çalıştığı sürece değerlendirme sisteminden uzaklaşıp, onu bir işyerine bağlılığı açısından değerlendirme yoluna girmiştir.

Bir işyerinin devir veya intikali ile ilgili olarak kıdem tazminatının hesaplanmasına ilişkin hükümlerinin uygulanması sırasında ortaya çıkan en önemli sorunlardan biri de devir ve intikal dolayısıyla işçilerin kıdem tazminatını almakta güçlüklerle uğramaları vakiasıdır. Bu sakıncanın giderilmesi için, işyerinin devir veya intikali halinde hizmet akdinin devam edeceği ve eski ve yeni işverenin kıdem tazminatlarının ödenmesi bakımından işçilere karşı müteselsil sorumluluk altında olacaklarına dair hüküm getirilmiştir. Ancak, işyerini devreden işverenlerin yıllarca sonra işyerinde çalışanların kendi çalıştırdıkları devre ile ilgili olmayan devreden sorumlu olmamaları için sorumlulukları, işçileri çalıştırdıkları devre ile sınırlandırılmıştır.

Devir ve intikal halinde de hizmet akdinin devam etmesi işyerinde işin devamını ve işçinin işe bağlılığının sağlanmasına hizmet ederek üretimin kesintiye uğramamasına ve işçinin işsizlik tehlikesine karşı korunmasını sağlayacaktır. İşverenlerin müteselsil sorumluluğu esası ise yine işçinin korunması amacıyla kıdem tazminatını alabilmenin güvencesini teşkil edecektir.

Çeşitli hukuki düzenlemelerle, kamu kuruluşlarında çalışmakta olan belirli grup kişilerin işçi ve memur statülerinden hangisine dahil olacaklarının tayin olunması ve bu konuda çeşitli değişiklikler yapılması vakıası da madde değişikliğinde dikkate alınmıştır.

Uygulamada karşılaşılabilecek sorunları önlemek bakımından kamu kuruluşlarının kapsamı ayrıca açıklanmış bulunmaktadır.

228 Sayılı Kanunun 1214 Sayılı Kanunla değişik 15 inci maddesi işçilikten memurluğa geçenlerin işçilikte geçen sürelerle ait kıdem tazminatını güvenceye bağlamış, fakat memurken işçi olanların memurlukta geçen sürelerine ait kıdem hakları herhangi bir kanunda düzenlenmemiştir.

Memur statüsünde belirli bir süre çalışıp da çeşitli kamu kuruluşlarında işçi statüsüne geçirilerek emeğinden yararlanan bu kişilerin uğradıkları haksızlığın giderilebilmesi için değiştirilen madde metnine iki fıkra eklenmiş bulunmaktadır.

Getirilen bu fıkralarla istihdam statüleri tüm hizmet süresi içinde ister rızası ile ister rızası dışında değişikliğe uğramış kişilerin tüm hizmetinin değerlendirilmesi sağlanmış olacaktır.

Ancak, tüm hizmet süresi içinde TC Emeklilik Sandığına tabi olarak geçen süreler için hesaplanacak kıdem tazminatının miktarı, halen bu sandığa tabi olanlara ödenmekte olan emeklilik ikramiyesi tutarından fazla olmaması gerektiğinden, ileride yapılabilecek değişiklikleri de kapsamı için TC Emeklilik Sandığı Kanununun kişinin emekli olmak suretiyle kıdem tazminatına hak kazandığı tarihte yürürlükte olan hükümlerine atıfta bulunulmuştur.

Böylece 228 Sayılı Kanunun 1214 Sayılı Kanunla değişik 15.i maddesi ile TC Emekli Sandığına tabi olanların emekliye ayrıldıklarında emekli ikramiyesi ve kıdem tazminatı olarak elde etmiş bulundukları hak ile eşitlik sağlanmakta, yani hizmet birleştirilmesi suretiyle 506 Sayılı Kanuna göre yaşlılık veya malullük aylığı alarak işinden ayrılan işçilerin de daha önce memurluk statüsünde geçen hizmetlerinin kıdem tazminatı bakımından bir kayba uğratılmaksızın değerlendirilmesi sağlanmaktadır.

İşçilerin kıdem tazminatlarının 15 günlük ücret tutarı yerine 30 günlük ücret tutarına yükseltileceği hususunun 01.02.1974 günü Millet Meclisi'nde okunan Hükümet Programı ile kamuoyuna açıklanmış bulunması; bu tarihle, Tasarının kanunlaşıp Resmi Gazete'de yayınlanması arasında geçen süre içinde işten çıkarılarak kendilerine 15 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmiş olan işçilerin, yanlış ve haksız bir uygulamaya uğramış olabilecekleri ihtimalinin de dikkate alınması; böyle bir hükmün getirilmesini gerekli kılmıştır. Bu nedenle kanun tasarının 01.02.1974 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girmesi esası kabul edilmiştir.

Kıdem tazminatının ödenmesinde uygulanacak ücretin tanımı, yürürlükteki 1475 sayılı İş Kanununun 26. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Sistematik bakımdan bu tanımın yerinin 14. madde olması düşünülmüş ve 26. maddenin 2. fıkrası kaldırılarak fıkra, 14. maddeye ilave olunmuştur.

1475 sayılı İş Kanununun 26. maddesinin 2. fıkrası, 14. maddeye aktarılmış olduğundan, fıkranın, 26. maddeden çıkarıldığı belirtilmiştir."

1927 Sayılı Kanun ile değişen 14. madde ise şu şekildedir.

Kıdem Tazminatı:

*Madde 14 - Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitleri-
nin:*

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

Feshedilmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin 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.

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş ve fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. Bu Kanunun neşri tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiye çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. Bu

kanunun neşrinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 4. 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. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

TC Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanuna 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 TC Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde TC 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. maddesinde sayılan kurumları kapsar.

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

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. 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.

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.

13 üncü maddenin (C) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26. 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 tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının beher yıl için nazara alınacak miktarı 1475 sayılı İş Kanununa göre tespit edilmiş olan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının yedi buçuk katından fazla olamaz.

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

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

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.

1927 Sayılı Kanunla Yapılan değişiklikler şunları getirmiştir;

- İşçiler kanunun 16. maddesinin III numaralı bendinde yer alan zorlayıcı sebep nedeniyle fesih halinde de kıdem tazminatına hak kazanmışlardır.
- Kıdem tazminatına hak kazanma süresi 3 yıldan 1 yıla inmiştir.
- Kıdem tazminatı miktarının hesabına esas olan 15 günlük ücret tutarı 30 güne çıkmıştır. Ancak "Kıdem tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının beher yıl için nazara alınacak miktarı 1475 sayılı İş Kanununa göre tespit edilmiş olan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının yedi buçuk katından fazla olamaz" denilmek suretiyle sınırlama getirilmiştir.¹⁷
- 1927 Sayılı Kanunla gelen bir diğer önemli değişiklik ise işverenlerin kıdem tazminatına yönelik sorumluluklarını özel şahıs veya sigorta şirketlerine sigorta ettirmelerinin

¹⁷ Burada getirilen sınırlama Anayasa Mahkemesi tarafından 23.01.1979 gün ve 79/6 sayılı karar ile biçim yönünden Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiş ve iptal kararı 14.04.1980 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Daha sonra ise 17.10.1980 gün ve 2320 Sayılı Kanun ile yine 1927 Sayılı Kanunla getirilen sınırlamaya dönülmüştür. Ayrıca kıdem tazminatı konusunda sınırlamanın aşılması halinde hapis ve para cezaları getirilmiştir.

önlenmesidir. Ancak buna karşılık olarak kıdem tazminatı ile ilgili bir fon kurulması öngörülmüştür.

Bu kanun değişikliği ile beraber Kıdem Tazminatı konusunda yeni bir döneme girilmiş ve 1927 Sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden önce akit serbestisine izin veren düzenleyici nitelikteki temel esaslar yerini koşulları kanun tarafından belirlenen emredici esaslara bırakmıştır. Şöyle ki; Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne (TBMM) sunulan Hükümet Tasarısında, madde sonuna eklenen "Bu madde de belirtilen haklar, hizmet sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine değiştirilebilir" şeklindeki hüküm Plan Bütçe Komisyonunda değiştirilerek, "Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir" şeklini almış¹⁸ ve bu haliyle kanunlaşmıştır. Bu noktadan itibaren de 14. maddede getirilen "diğer" kuralların emredici olup olmadığı tartışılmaya başlanmıştır. Bugün için ulaşılan nokta, 1927 Sayılı Kanundan itibaren, kıdem tazminatı müessesesinin herkes için emredici olduğu yönündedir. Bizce, bu durum etkileri uzun yıllar sonra ortaya çıkacak olan yeni bir yorum ve düşünce anlayışını da doğurmuştur. Nitekim iş hukukunun özü sayılan "nispi emredici" olma ve "işçi lehine yorum" ilkesi de daha sonraki yıllarda tarafların eşitliği modeline yönelmiştir.

3.2- 1475 Sayılı Kanunda Çeşitli Kanunlar İle Yapılan Değişiklikler:

28.02.1979 gün ve 2184 Sayılı Kanun; 23.10.1980 gün ve 2320 Sayılı Kanun; 08.05.1981 gün ve 2457 Sayılı Kanun; 01.01.1983 gün ve 2762 Sayılı Kanun; 30.07.1983 gün ve 2869

18 Prof. Dr. Safa REİSOĞLU – 1927 Sayılı Kanun açısından Kıdem Tazminatı, Ankara, 1976.

Sayılı Kanun; 30.11.1983 gün ve 2965 Sayılı Kanun; 22.05.1985 gün ve 3199 Sayılı Kanun; 11.11.1988 gün ve 3493 Sayılı Kanun; 20.04.1989 gün ve 3528 Sayılı Kanun; 24.10.1998 gün ve 4382 Sayılı Kanun ve nihayetinde 08.09.1999 gün ve 4447 Sayılı Kanunlarla değiştirilmiştir.

Bu değişikliklerden;

3.2.1- 23.10.1980 Gün ve 2320 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler (Kıdem Tazminatı Yönünden)

2320 Sayılı Kanun ile kıdem tazminatı ödenmesi için kanunda öngörülen koşullar emredici bir şekilde belirtilmiş ve bu haller dışında ödeme yapılması açıkça engellenmiştir. Yani cezai yaptırıma bağlanmıştır.

23.10.1980 gün ve 2320 Sayılı Kanunun Gerekçesi

Yürürlükten kaldırılmış bulunan 08.06.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanununun "fesih bildirimi" ve onun sonuçlarını 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" şeklinde bir hüküm mevcuttu.

Bu suretli işveren, fesih bildirimi çerçevesinde iş sözleşmesini sona erdirdiği ve kendisine bir süre önce ihbarda bulunmadığı kıdemli işçisine, önce ihbar tazminatı ile takdiri tazminat ödemekte, buna ilave olarak da (kıdem süresi x 15 günlük ücret) tutarında bir para vermekle yükümlü tutuluyordu.

Daha sonra sıra ile çıkarılmış bulunan 5518, 5868, 931, 1475 ve 1927 Sayılı Kanunlarla kıdem tazminatı büyük ölçüde değişikliklere uğramış adeta yeni bir hüviyet kazanmış ve şimdiki biçimini almıştır.

1927 Sayılı Kanunun düzenlediği şekliyle kıdem tazminatı, iş akdinin, bu kanunda belirtilen sebeplerden dolayı ve bu sebeplere dayalı olarak, taraflarca feshedilmesi halinde veya iş akdinin kendiliğinden sona ermesi halinde, işverenin, bir yılı aşkın kıdeme sahip olmak şartıyla işçisine, eğer işçi ölmüş ise kanuni mirasçılara, işçinin işe başladığı tarihten itibaren, hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için kıdem tazminatı ödenmesine esas ücreti (yıl x ücret) esasına göre ödediği paradır.

Kıdem tazminatı olarak ödenen bu para işten ayrılan işçinin yoksulluğa düşmesini önleyen ek bir güvencedir. Bu bakımdan işçi yararına ve amme intizamı düşüncesiyle bu hakkın kaldırılması veya işçi zararına azaltılması mümkün olmamak icabeder. Yargıtay'ın bugüne kadar sürdürdüğü içtihadına göre, 30 günlük süre yok edilemeyen veya azaltılamayan mecburi süredir. Nitekim 1927 Sayılı Kanunun 14 üncü maddesindeki "bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir." şeklinde ve Yargıtay içtihadı doğrultusundadır.

Kıdem tazminatına hak kazanmanın şartları arasında, istifa eden işçiye bu tazminatın ödeneceğine dair herhangi bir hüküm yoktur. Dolayısı ile bu işçilere kıdem tazminatı ödenmemesi icabeder. Ama tatbikatta istifa eden işçiye kıdem tazminatı ödenmesini mümkün kılan toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri yapılmıştır. Bu daha da öteye götürülerek, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışları nedeniyle hizmet akdinin işveren tarafından ihbarsız feshedildiği hallerde bile ödenmesi için talepler ileriye sürülmüştür. Hatta hizmet akdinin ihbarsız ve tazminatsız feshini gerektiren bir suç işleyen işçi, bunun işveren tarafından öğrenilmesine fırsat kalmadan istifa mektubunu

göndererek kıdem tazminatını almak suretiyle işten ayrılmaya başlamıştır. Bu durum çalışma hayatında büyük huzursuzluklara sebebiyet vermiş ve işçi-işveren ilişkilerini gerginleştirmiştir.

Bunun dışında değişik işverenlere ait işyerlerinde geçen hizmetlerin (tıpkı kamu kuruluşlarında olduğu gibi) birleştirilerek kıdem tazminatına esas müddetin hesabında nazara alınması istekleriyle karşılaşmıştır. Bir kısım kamu kuruluşlarının sözleşmelerinde, özel kesimde geçen hizmetler, belli şartlarla, o kuruluştaki geçmiş gibi kabul edilmiştir.

1927 Sayılı Kanuna göre zorunlu ve asgari olan süre her tam yıl için 30 gündür. Sözleşmelerle bu miktarların artırılabileceğine ilişkin fıkra hükmünden hareketle pazarlıklar sonucu bu süre uzatılmış, bazı hallerde her tam yıl için 80-100-120 hatta 150 güne kadar çıkarılmıştır.

Bu artırımlar yapılırken işçi kesimi ve işveren kesimi çeşitli niyetlere sahip oldukları gibi 21 Temmuz 1978 tarihinden sonra uygulanmasına başlanan "toplumsal anlaşma"nın da etkisi olmuştur. Toplumsal anlaşma'ya göre kıdem tazminatı gün sayısı 45 günün altında olan kamu kesimi işyerlerinde, bu gün adetleri her defasında 5'er gün artırılmak suretiyle 45 güne çıkarılacaktır. Nitekim 1978 yılında kamu kesiminde imzalanan toplu iş sözleşmeleriyle bu uygulama yapılmıştır.

Buna karşılık bir kısım özel sektör işyerlerinde de, ödenen kıdem tazminatlarının masraf yazılmasından güç alınarak işverenin arzu ve muvafakati ile herhangi bir sebep yok iken gün sayılarının artırılması yoluna gidilmiştir. Artan maliyetler satış fiyatlarını ve dolayısı ile kârın artırılmasını gerektirmiştir. Bu davranışın bu gün uygulanmakta

olan ekonomik istikrar tedbirleri ile bağdaştırılması asla mümkün değildir.

İşçi kesimi ise meseleyi daha değişik bir açıdan ele almış ve gün sayısının artırılması için elinden gelen her türlü gayreti sarfetmiştir. İşyerinde kıdemlenen işçiyi, işveren dilediği gibi işten çıkarmamalıdır. Çıkarırken önünde parasal bakımdan büyük bir engel olmalıdır. O zaman iş ve gelir güvenliği sağlanmış olur ve işçiler rahat eder. İşçi kesiminin belirli maksatlara hizmet eden diğer bir bölümünde ise, kıdem tazminatı müessesesini, işvereni ortadan kaldıracak bir araç olarak görme eğilimi mevcuttur.

İşte bütün bu ve buna benzer düşünce, tutum ve davranışlar, kıdem tazminatı müessesesini yozlaştırmış, değişik kuruluşlarla çalışan, çeşitli işçi teşekküllerine mensup işçiler arasında, sosyal güvenlik hakkı bakımından bile büyük eşitlikler yaratmıştır.

Buna ilaveten 1475 Sayılı Kanunun 1927 Sayılı Kanunla değişik 14 üncü maddesinin ilgili fıkrasında "...1475 Sayılı Kanuna göre tespit edilmiş olan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının yedi buçuk katından fazla olamaz." hükmü bir ihtilaf üzerine Anayasa Mahkemesine intikal etmiş ve Anayasa Mahkemesinin 15 Nisan 1979 tarihli TC Resmi Gazete'de yayımlanan bir kararıyla söz konusu fıkra şekil yönünden Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesinin kanunun iptali sırasında tanıdığı bir yıllık süre içerisinde yeni bir düzenleme yapılamadığı için memleket ekonomisi büyük zarar görmüş ve haksız ödeme yapar hale gelmiştir.

Maliyetinin tamamı müessese üzerine yüklenilmiş olan kıdem tazminatı ödemeleri özellikle çok sayıda işçi çalıştıran kuruluşlarda büyük bir mesele haline gelmiştir. Bu

durum emeğin maliyetini yükseltmiş, dolayısıyla emek yerine makine kullanımını teşvik etmiş, böylece işsizliğin artmasına sebep olmuştur. Bunun yanı sıra kıdemli işçilerin işyerlerinden çıkarılması, işçi devrinin artmasına sebep olmuş ve kalifiye elemanlar müessese bünyelerinden uzaklaştırılmıştır.

Tavanın kaldırılması esas itibariyle Devleti büyük ölçüde kıdem tazminatı borcu ile karşı karşıya bırakmıştır. 14.04.1980'den bu yana büyük ödemeler yapılmış, 12.09.1980'den sonraki dönemden sonraki yeni kısıtlamaların geleceği görüşü üzerine konu alabildiğine istismar edilmiştir.

İş barışını olumsuz yönde etkileyen ekonominin içinde bulunduğu şartlara tamamen ters düşen ve sosyal dengesizlikler yaratan uygulamaya bir son vermek amacıyla Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği hüküm yeniden getirilmekte ve bulunacak meblağın gelir vergisinden muaf olarak işçilere ödenmesi temin edilmektedir.

Ayrıca iyiniyet kurallarına ve getirilen düzenlemeye aykırı davranışlar hakkında caydırıcı mahiyette bazı tedbirler de öngörülmüştür. Böylece kıdem tazminatı ödemelerinde konulmuş bulunan sınırlara uyulması sağlanmış olacaktır.

Kurulması öngörülen fon sistemi ile kıdem tazminatı meselesi daha da ıslah edilmiş ve işçi yararına düzenlenmiş olacaktır.

Kanunun ilk üç maddesinin 12.09.1980 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanması haksız ödemelerin vergilendirilmesine böylece sosyal adaletin teminine imkan sağlanması amacıyla öngörülmüştür.

3.2.2- 08.05.1981 gün ve 2457 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler (Kıdem Tazminatı Yönünden)

08.05.1981 gün ve 2457 Sayılı Kanunla; Kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin kıdem tazminatı niteliğindeki ödemelerinin de tavan sınırı tabi olacağı, aksi bir tutumun 98. maddedeki cezai yaptırımı gerektireceği esası getirilmiştir. Getirilen geçici maddeler ile, 12.09.1980-23.10.1980 tarihleri arasında işten ayrılanların tavanı aşan kıdem tazminatlarının eksik ödenmesi, ödenmişse geri alınmaması öngörülmüş, ayrıca bunların vergilendirilmesine ilişkin hükümler getirilmiştir.

2457 Sayılı Kanun Gerekçesi

Genel Gerekçe: 854 sayılı Deniz İş Kanununun 20. maddesi ile 1475 İş Kanununun 14. maddesinde yer alan "bu kanunun neşri tarihinden itibaren" deyiimi "12.07.1975 tarihinden itibaren", "bu kanunun neşrinden evvel" deyiimi, "12.07.1975 tarihinden evvel" şeklinde değiştirilmiş ve 1475 sayılı İş Kanununa bir ek madde eklenmiştir.

Ayrıca, 2320 Sayılı Kanunla 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun kıdem tazminatlarının vergiden istisna edilmesine ilişkin 25. maddesinin 7 numaralı fıkrası yeniden düzenlenmiş ve bu düzenlemenin 12.09.1980 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülmüştür.

Mezkûr kanun hükümlerine göre 12.09.1980 ile kanunun yayımlandığı 23.10.1980 tarihleri arasında eski hükümlere göre yapılan kıdem tazminatı ödemelerinin geri alınması söz konusu olmayıp, Gelir Vergisi Kanununun 25. maddesinin 7 numaralı istisna haddinin 2320 Sayılı Kanunla değiştirilmesi nedeniyle, 12.09.1980 tarihinden geçerli olan bu yeni tavanın üstünde kalan kıdem tazminatı tutarlarının vergiye tabi tutulması gerekmektedir. Bu ver-

gilendirmede uyulacak şekil şartlarını, ödeme usûllerini ve uygulamaya ilişkin diğer hususları düzenlemek amacıyla 2319 ve 2320 Sayılı Kanunlara üç geçici madde eklenmektedir.

3.2.3- 01/01/1983 gün ve 2762 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler

01.01.1983 gün ve 2762 Sayılı Kanunla; Kıdem tazminatına üst sınıra ilişkin ölçü, "en yüksek devlet memurunun bir hizmet yılı için alacağı emeklilik ikramiyesini geçemez" şekline gelmiştir.

2762 Sayılı Kanun Gerekçesi

Genel Gerekçe:

Bilindiği gibi, 1475 sayılı İş Kanunu ile işçilerin, belli edilen sınırın altında bir ücretle çalıştırılmalarını önlemek ve böylece ekonomik ve sosyal durumlarını günün koşullarına göre düzenlemek amacıyla asgari ücretin her iki yılda bir tespit edilmesi prensibi kabul edilmiştir.

Yine aynı Kanun ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile işçilere ödenmekte olan kıdem tazminatının yıllık tavan miktarının belirlenmesinde asgari ücret baz olarak alınmıştır.

Bugüne kadar olan uygulamada, asgari ücret tespit edilirken, ekonomik gerekçelerden çok, kıdem tazminatının getireceği ağır yük dikkate alınmış ve böylece asgari ücret, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını düzenleyen bir müesseseden çok kıdem tazminatı tavanını belirleyen bir unsur olarak değerlendirilmiştir.

Bu tasarı ile kıdem tazminatının asgari ücret ile olan bağlantısı kaldırılmakta, böylece kıdem tazminatının ge-

tireceği yük nedeniyle ortaya çıkan endişeler bertaraf edilerek asgari ücretin, ekonomik verilere göre işçinin asgari yaşamını sağlayacak şekilde tespit edilmesi mümkün kılınmaktadır.

Tasarı ile İş Kanununun 14., Deniz İş Kanununun ise 20. maddeleri değiştirilerek, kıdem tazminatının yıllık miktarının, en yüksek Devlet memuruna TC Emekli Sandığı tarafından bir hizmet yılı için ödenecek emeklilik ikramiyesini geçemeyeceğine ilişkin, hüküm getirilmektedir. Bununla birlikte kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük sürenin toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebileceğine ilişkin hüküm korunarak kıdem tazminatının kanunlarda öngörülen tavan miktarına kadar toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine yükseltilmesine imkan verilmiştir.

Ayrıca, bugün uygulanmakta olan 75.000 liralık kıdem tazminatı tavanının 1982 yılında da geçerli olması kabul edilmekte, kıdem tazminatı ile en yüksek Devlet Memuruna ödenecek emekli ikramiyesinin bir yıllık tutarları eşitleninceye kadar memurlar için Bütçe kanunlarında belirlenen katsayı artışlarının bir bölümünün kıdem tazminatına yansıtılması benimsenmektedir.

TC Milli Güvenlik Konseyi Genel Sekreterliği Sosyal Güvenlik, İş ve İşçi İlişkileri Komisyonu Değişiklik Gerekçesi:

Birinci maddedeki “en yüksek Devlet Memuru” kavramı üzerinde geçmişte yapılan tartışmalar dikkate alınarak, madde metnine açıklık getirmek üzere “Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna” şeklin-de değiştirilmesi uygun görülerek, madde bu şekliyle benimsenmiştir.

3.2.4- 30/7/1983 gün ve 2869 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler (Kıdem Tazminatı Yönünden)

30.07.1983 gün ve 2869 Sayılı Kanunla; Kadın işçilerin evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzuları ile ayrılmalari halinde, kıdem tazminatından yararlanmaları sağlanmışır, zamanında ödenmeyen kıdem tazminatları için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesi esası getirilmiştir.

2869 Sayılı Kanun Gerekçesi

TC Danışma Meclisi Genel Sekreterliği Kanunlar Müdürlüğü Değişiklik Gerekçesi: Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle işyerinden ayrılan işçilere kıdem tazminatı ödenneğine ilişkin hüküm, yürürlükteki kanunda vardır. Bu nedenle maddede değişiklikten amaç, kadın işçilerin evlenmeleri halinde kendilerine tazminatlarının ödenmelerini sağlayıcı yasal imkan tanımaktır.

Türk Medeni Kanununun 159. maddesi, karının meslek ve sanatla uğraşmasını, kanundaki koşullarla kocanın iznine bağlamıştır. Koca, karısının çalışmasına rıza göstermediği takdirde karının çalışması mümkün olmamaktadır. Aksi halde, evlilik birliğinin bozulması söz konusu olmaktadır. Böyle olunca, çalışması kanunla kocanın iznine bağlı olan bir işçinin, bu izni istihsal edememesi nedeniyle işinden ayrılmak zorunda kalıyorsa, emeğinin karşılığı olan tazminat hakkını kendisine tanımanın gerekeceği düşünülmektedir.

Evlenme halinde kıdem tazminatı, münhasıran, kadın işçilere tanınacaktır.

Bu sistem, Medeni Kanunun 159. maddesinin 1475 Sayılı Kanuna yansıtılmasından ibarettir.

1475 Sayılı Kanunun 14. maddesinde, 1927 Sayılı Kanun ile değişiklik yapılırken, TC Emekli Sandığında hizmeti geçmiş ve fakat emekli olmadan memuriyetten ayrılıp herhangi bir kamu kuruluşunda işçi statüsü ile çalışmaya başlayanların işçi olarak ve SSK. kanununa göre emekliliği sırasında kamu işvereninde işçilikte geçen hizmetlerinin yanında TC Emekli Sandığına tabi olarak geçen memurluk hizmet süreleri için de T.C. Emekli Sandığındaki kıstaslara uygun olarak (Emekliliğinde TC Emekli Sandığının vereceği ikramiye yerine) kıdem tazminatı verilmesi öngörülmüştür.

Bu düzenleme yapılırken 14. maddenin 4. fıkrasının 6. paragrafı “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” şeklinde düzenlenmiştir.

Bu paragrafın asıl amacı, yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında TC Emekli Sandığına tabi memur olarak çalışan kimsenin memuriyetten ayrılırken azledilmemiş, herhangi bir suçla ve ceza ile atılmamış olmasını temin etmek olmalıdır.

Ne var ki düzenlemedeki aksaklık kanunun hem amacını hem de maddenin temel kuralını bozmuştur.

Şöyle ki; 14. maddenin 3. paragrafı: “İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş ve fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır” şeklindedir.

1927 Sayılı Kanun ile değişiklik yapılıncaya kadar bu hüküm özel ve kamu kesiminde eşit ve paralel uygulanır-

ken, bu düzenlemeden sonra özel kesimde işleyen madde sanki kamu kesimine, özel kısıtlama getirilmişçesine haksızlıklara neden olmuştur.

Bu amaçla paragrafın yeniden düzenlenmesi gereği zorunlu hale gelmiştir.

Kıdem tazminatı ödemeleri son yıllarda ülkemizin ekonomik krizlerden önemli ölçüde etkilenmesi nedeniyle ödenemez hale gelmiştir. Kamu kesiminin işçilere tazminat alacaklarından ötürü milyonlarca borcu vardır. Bu tazminat alacakları çeşitli KIT'ler tarafından aynen ödeme yoluna gidilmeye başlanmıştır. İşin diğer bir yanı ise anında ödenmesi gereken bu paralar yıllarca ödenmemiş ve ödenmeme hali bir müeyyideye de bağlanmamıştır.

Ülkemizde para piyasasında aylık net faizler yüzde 25'lik oranlara varmaktadır. Madde ile kıdem tazminatlarına bir aylık süre içinde ödeme zorunluluğu getirilmektedir. Ödenmemesi halinde ise hiç olmazsa tazminat alacağı Devlet Tahvillerine verilen faizler kadar faizle ödüllendirilmiş ve hak sahiplerinin de tatmin edilmesi düşünülmektedir.

TC Milli Güvenlik Konseyi Sosyal Güvenlik, İş ve İşçi İlişkileri Komisyon Gerekçesi: İş Kanununun 14. maddesinde değişiklik yapılmasına ilişkin Hükümet Tasarısının 4. maddesi ile Kanun Teklifinin 1. maddesi bu madde çerçevesinde temelde benimsenmekle birlikte evlenen kadına kıdem tazminatı ödenmesi için tanınan 3 aylık süre 506 Sayılı Kanuna 899 Sayılı Kanunla eklenen 3. madde ile paralellik sağlanması amacıyla bir yıla çıkarılmış; kıdem tazminatının zamanında ödenmesini sağlamak için teklifin 2. maddesi de dikkate alınarak mahkeme kararıyla kıdem tazminatının ödenmesinde gecikilen süre için ayrıca vade-

siz mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesi de hükme bağlanmıştır.

Teklifin 2. maddesinin 2. fıkrası, istifa halinde kıdem tazminatı ödenmesine imkan vermesi ve bu düzenlemenin 2320 Sayılı Kanunla getirilen prensibe aykırı olması sebebiyle benimsenmemiştir.

Teklifin 1 Ekim 1980 tarihinden sonra evlenerek işinden ayrılan ve tazminat almayan kadınlarla, halen çalışan evli kadınlara kıdem tazminatı ödenmesini öngören Geçici Maddesi, geriye dönük ve miktarı belli olmayan ödeme yükümlülüğü getirmesi nedeniyle uygun bulunmamıştır.

3.2.5- 8/9/1999 gün ve 4447 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler (Kıdem Tazminatı Yönünden)

08.09.1999 gün ve 4447 Sayılı Kanunla; Kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddenin birinci fıkrasına yapılan ilave ile yaş haddini beklemeksizin prim ödeme gün sayısını dolduran işçilerin kendi istekleriyle işyerlerinden ayrılmalari halinde de kıdem tazminatı ödenmesi esas kabul edilmiştir.

4447 Sayılı Kanun Gerekçesi

“Yeni madde ilavesiyle, 46 olan çerçeve 45. maddeden sonra gelmek üzere, yaşlılık aylığı almak için prim ödeme gün sayısının yanı sıra yaş sınırı da getirildiğinden, prim ödeme gün sayısını dolduranlara, istekleri halinde yaş haddini doldurmalarını beklemeden kıdem tazminatlarını alabilmelerine imkan sağlanabilmesi amacıyla 1475 sayılı İş Kanununun Kıdem Tazminatı başlıklı 14. maddesinin birinci fıkrasına bir bent ilavesini içeren düzenlemenin, İş Kanunu ile İlgili Değişiklikler başlıklı yeni VII. Bölüm altında çerçeve 47. madde olarak metne eklenmesi, bundan sonra gelen madde numaraları ile bölüm numaralarının teselsül ettirilmesi suretiyle.” denilmiştir.

B- İş Güvencesi ve İşsizlik Sigortası

1- İşsizlik Sigortası

25.08.1999 tarihinde kabul edilen 4447 Sayılı Kanunun (İşsizlik Sigortası Kanunu) temel amacı işsiz kalan sigortalının ve ailesinin, kanunda belirlenen koşullarla ve asgari düzeyde geçimini sağlamaktır.

İşveren kesimi işsizlik sigortası müessesini kıdem tazminatının yerine kaim olarak görme eğilimindedir. Bunun hukuki altyapısı olarakta 931 Sayılı Kanunun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesinin gerekçesini ileri sürmektedirler. Bu madde gerekçesinin ilgili kısmı şöyledir: "(...) Kıdem tazminatı müessesesinin iş hayatına ilişkin sakıncaları yönünden yapılan çeşitli itirazlar göz önünde tutulmakla beraber, bu hakkın kaldırılmasının kazanılmış haklar bakımından sakıncaları düşünülerek ve henüz işsizlik sigortasının da kurulmadığı göz önünde tutularak bu konunun sözü geçen sigortanın kuruluşu sırasında tekrar ele alınması uygun görülmüştür..."

Ancak geçen uzun yıllar boyunca işsizlik sigortası kanunlaşmamış, 1999 yılında kanunlaştığı sırada ise TBMM Genel Kurul Salonunda yoğun tartışmalar yaşanmıştır. Dönemin milletvekilleri bahsi geçen gerekçeyi de ele alarak konuyu enine

boyuna tartışmışlar ve sonuçta kıdem tazminatı ile işsizlik sigortası arasında bir bağ kurmamışlardır.¹⁹

Üzerinden çokça tartışıldığı ve bir karara varıldığı için artık işsizlik sigortası ile kıdem tazminatı arasında bağ kurmaya çalışmak çalışma barışını bozacak bir davranış olmaktadır. Bu iki kavramı birbirinden bağımsız hukuki müesseselerdir.

Öte yandan, Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı ILO Sözleşmesinin, “Kıdem Tazminatı ve Gelirin Korunmasına İlişkin Diğer Şekiller” başlıklı 12. maddesinin ilgili kısmı ise şu şekildedir:

Madde 12

1. *Hizmet ilişkisine son verilen bir işçi, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak aşağıdaki haklardan yararlanır;*
 - a. *Miktarı, diğer unsurların yanı sıra, hizmet süresine ve ücret seviyesine göre belirlenecek ve doğrudan işveren tarafından veya işverenlerin katkısıyla oluşturulmuş bir fondan ödenecek bir kıdem tazminatı veya işten ayrılma nedeniyle doğan başka haklar, veya*

¹⁹ Bu tartışmalar sırasında, İstanbul Milletvekili Masum Türker, DSP Grubu adına söz alarak şu sözleri söylemiştir: “(...) Değerli milletvekilleri, bugün, burada çok önemli bir konuda karar veriyoruz. İşçilerin en büyük korkusu, işsizlik sigortası geldiği zaman, kıdem tazminatı hakkının ortadan kalkmasıdır. İşverenin talebi ise bugüne kadar, eğer işsizlik sigortası gelecekte, bu, kıdem tazminatından karşılanır şeklinde görüş geliştiriliyordu. Oysa, bugün Meclis, burada, işçinin o korkusunu silmekte, kıdem tazminatına, ihbar tazminatına dokunmaksızın, o iki tazminatın, artık, kabul edildiği gibi, ücretin giydirilmiş bir parçası olduğunu kabul ederek ve biraz evvel burada Sayın Kocaoglu’nun üzerini ısrarla çizdiği yepyeni bir sosyal hakkı vererek, farklı bir yaklaşımla getirmektedir. Burada işverenin de pek itiraz etmeye hakkı yoktur; çünkü, işveren, artık, hepimiz biliyoruz ki, toplu sözleşme görüşmelerinde, kıdem tazminatını ve ihbar tazminatını, işçinin giydirilmiş ücretinin bir parçası olarak kabul etmekte ve bunu, buna göre dikkate almaktadır.”

- b. Tabi oldukları koşullar çerçevesinde, işsizlik sigortası veya yardımından doğan haklar veya yaşlılık yahut malullük gibi diğer sosyal güvenlik türleri yahut,
- c. Bu tazminat ve ödeneklerin birleşimi.

Görüldüğü üzere ILO'nun 158 sayılı sözleşmesi "Bu tazminat ve ödeneklerin birleşimi" demek suretiyle; Kıdem Tazminatı ile işsizlik sigortasının bir arada olabileceğini kabul etmiştir.

2- İş Güvencesi

15.08.2002 gün ve 4773 Sayılı Kanunla getirilen iş güvencesi hükümleri de (özellikle 4857 sayılı İş Kanunun Genel Kurul görüşmeleri sırasında) aynı İşsizlik Sigortası Kanunu gibi ayrıntılı olarak tartışılmış, sonuçta Kıdem Tazminatına dokunulmadan İş Güvencesi hükümleri kabul edilmiştir. Yani burada da kanun koyucunun iradesi bu müesseselerin farklı hak ve menfaatlere yönelik olduğu ve koruduğu yönünde tezahür etmiştir.

Nitekim bu düşüncenin sonucu olarak, iş güvencesi hükümlerine göre işçiye kıdem ve ihbar tazminatından ayrı bir tazminat ödenmesi kanunda hükme bağlanmıştır. Yani bu şu demektir. Haklı veya geçerli olmayan bir fesih yapılırsa; işveren, bu fesih nedeniyle, işçiye kıdem tazminatının dışında ayrıca bir tazminat daha ödemektedir. Sonuçta kanun koyucu bu tazminatları hukuki olarak kesin bir şekilde birbirinden ayırmıştır.

Bu nedenle, yürürlükteki düzenlemeler karşısında, İş Güvencesi müessesesi ile kıdem tazminatı müessesesi arasında bağ kurmak mümkün değildir.

İş Güvencesi, İşsizlik Sigortası ve Kıdem tazminatı ayrı hukuki müesseselerdir. İşçinin iradesi dışındaki bir nedenle işten çıkarılması durumunda hak kazanacağı kıdem tazminatı ile iş

güvencesi arasında bir bağlantı kurmak konuyu saptırmak anlamına gelmektedir. Kıdem tazminatı ayrı bir alanda kazanılmış bir haktır.

Netice olarak, İş Güvencesi Kanunu ile gelen değişiklikler Kıdem Tazminatı ile ilgili olmamakla beraber; işveren kesimince zaman zaman ortaya konan, "Kıdem Tazminatı Müessesinin, kanunda iş güvencesine yer verilmemesinden dolayı" var olduğu iddiaları artık hukuki bir değer taşımamaktadır. Aşağıda tam metin olarak verilen İş Güvencesi Kanunu gerekçesinden de anlaşılacağı üzere kıdem tazminatı ile iş güvencesinin bir ilgisi bulunmamaktadır. Zaten kanun gerekçesinde de bu konuya değinilmemiştir.

4773 Sayılı Kanun Gerekçesi

Genel Gerekçe: 1475 sayılı İş Kanununda günümüz koşullarından ve uygulama ile yargı kararlarından kaynaklanan gereksinimleri karşılamak amacıyla bugüne kadar çeşitli tarihlerde değişiklikler yapılmış ancak tarım ve orman işçilerinin durumları ile ilgili olarak bir değişiklik öngörülmemiştir.

Bugüne kadar tarım ve orman işçilerini de yasal güvenceye kavuşturmak amacıyla bir dizi çalışma yapılmış; ancak tarım ve orman işlerinin iklime dayalı işler olması, bu işyerlerinin birer işletme halini almadan kanunun yürürlüğe girmesinin yaratacağı olumsuz etkiler gibi nedenlerle bugüne kadar bir yasal düzenleme yapılamamıştır.

Ancak, tarım sektöründe geniş bir alana yayılan küçük işletmelerde çalışanların büyük bir bölümü örgütlenemekte ve toplu iş sözleşmesi düzeni dışında kalmaktadırlar. Bu nedenle de çalışma koşulları, ücret, sağlık ve güvenlik konularında gerekli korumadan yararlanamamaktadırlar.

Yapılan değişiklikle tarım ve orman işyerlerinde çalışan işçiler de 1475 sayılı İş Kanunu kapsamına alınmış sektörün özellikleri dikkate alınarak gerekli düzenlemenin yöneltmekle yapılması öngörölmüştür.

Çağdaş iş hukukunun temel amaçlarından biri işçiye iş güvencesinin sağlanması, başka bir deyişle işçinin iş ahdinin feshine karşı korunmasıdır.

İşçinin iş ilişkisine süreklilik sağlanarak geleceğine güven duyması, işini kaybetme, dolayısıyla kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını oluşturan gelirinden yoksun kalma endişesinin dışında tutulması, iş hukukunun en önemli amaçlarından ve konularından biri sayılır. İşçinin feshe karşı gerektiği şekilde korunmadığı bir hukuk düzeninde sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi özerkliği ve grev hakkı yeterli işlev göremez.

İşverenin işçinin işine sebep göstermeksizin son verebilmesi olanağına sahip bulunması; işçinin hakkını arayamaması ve hukuk düzeninin kendisine tanıdığı menfaatini koruyamaması sonucunu doğurabilmektedir. Ülkemizde bu konudaki davaların hep iş ilişkisi sona erdikten sonra açılmış olması bir rastlantı değildir.

Kuşkusuz işçiye böyle bir güvence sağlanması, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin her ne olursa olsun sürdürölmesi anlamını taşımaz. "İş güvencesi" kavramı ile amaçlanan, işçinin işine geçerli bir sebep olmaksızın son verilebilme olanağının sınırlandırılmasıdır.

1475 sayılı İş Kanununda belirsiz süreli hizmet akitlerinin ihbar önelleri verilerek feshi bakımından göze çarpan ve temel bir eksiklik olarak kabul edilen husus, feshin geçerliliğini herhangi bir sebebe dayandırma zorunluluğunun olmamasıdır. Bu serbestlik işveren yönünden fesih hakkı-

nın kötüye kullanıldığı durumlarda tazminat ödenmesini öngören hükümlerle sınırlanmıştır. İş kanunlarındaki kötü niyet tazminatı sadece sendikacılık nedeniyle işine son verilen işçi ile ilgili olarak 2821 sayılı Sendikalar Kanununda en az bir yıllık ücret tutarı düzeyine varacak şekilde ve önemli bir ölçüde artırılmıştır. Haklı bir sebebe dayanmayan fesihlerde işe iade olanağı ise yalnız işyeri sendika temsilcilerine tanınmıştır.

Belirsiz süreli hizmet akitlerinin işverence geçerli bir sebep gösterilmeksizin feshi olanağı uygulamada öteden beri işçileri huzursuz eden sonuçlar doğurmuştur. Bu sorun üzerinde işçi sendikalarınca da durulmasına ve iş güvencesine yönelik sözleşme önerileri getirilmesine karşın toplu iş sözleşmeleri ile hizmet akdinin feshini sınırlayıcı düzenlemeler yaygınlık ve etkinlik kazanamamış, toplu sözleşme düzeni dışındaki işyerlerinde ise iş güvencesinin sağlanması ihtiyacı daha da belirgin olarak ortaya çıkmıştır. Kanun koyucu tarafından sistemin aksayan yönlerini düzeltmek ve sebepsiz olarak işten çıkarma işlemlerinin işçi aleyhine doğurduğu sonuçları gidermek için 12.7.1975 tarihli ve 1927 Sayılı Kanunla İş Kanununda değişiklikler yapılmıştır. Bununla, Kanunun gerekçesinde belirtildiği üzere, iş güvencesini sağlamak amacıyla toplu işçi çıkarmaya ilişkin hüküm tek işçi çıkarmalarına da teşmil edilmiş; ayrıca kıdem tazminatı tutarını artırmak ve bunu almaya hak kazandıran süreyi kısaltmak yönünde düzenlemelere gidilmiştir. Böylece, işsizlik sigortasının bulunmamasından doğan ihtiyacı da karşıladığı öne sürülen kıdem tazminatının iki işlevi birden görmesi hedeflenmiştir. Çıkarılan işçi yerine altı ay içinde başka işçi alınmasını engelleyen ve bu süre içinde yeniden işçi almak isteyen işverenin çıkarılan işçiyi işe çağırmasını öngören hüküm, bunun çeşitli uygulama yolları ile bertaraf edilmesinden ve işçinin işe çağırılmayı

beklemesinin çoğu kez olanaksız olmasından dolayı işlerlik kazanamamış, kıdem tazminatına ilişkin değişiklikler amacın gerçekleşmesini sağlamadığı gibi yeni sorunlar yaratmış, işsizlik sigortasının yokluğundan doğan boşluğu da dolduramamıştır.

Bu düzenlemelerin yetersizliği karşısında iş güvencesini sağlamak amacıyla eski yıllarda ortaya konulan bir çok kanun çalışmalarından sonuç alınamamıştır. Bununla birlikte, bu konuda gelişmiş ülkelerdekine benzer hukuki esasların hukukumuzda da kabul edilmesi görüşü sadece bilim çevrelerinde değil, kamuoyunda da ağırlık kazanmaya başlamıştır.

Tasarıda, 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi ile ilgili olarak, iş güvencesine ilişkin hükümlerin kapsamı, hizmet akdinin işverence feshi için geçerli sebepler ile geçerli olmayan sebepler, fesihte izlenecek yöntem, feshe karşı başvurulacak dava yolu, feshin geçerli olmadığına mahkemece hükmedilmesi halinde uygulanacak yaptırımlar, ayrıca toplu işçi çıkarmaya ilişkin 24. madde değişiklikleri düzenlenmiştir. Bundan başka, Tasarıya 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30 ve 31.i maddelerine ilişkin değişiklikler de eklenmiştir.

Öte yandan, İş Kanununda iş güvencesine yönelik olarak yapılan düzenlemelere paralel bir şekilde Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanununda ve tarım işlerinde çalışmalarla ilgili yeni düzenlemelere gidilmesi 158 sayılı ILO Sözleşmesinin bir gereğidir.

C- Genel Değerlendirme

Bugün, İkibinli yılların ilk çeyreğine yaklaşılmışna rağmen, TÜRK-İŞ'in bundan kırk yıl önce gündeme taşıdığı; sosyal devlete ağırlık vererek, özünde ülke çalışanlarını daha iyi bir geleceğe hazırlama amacını güden meşhur 24 ilkesi (Ek-1) güncelliğini yitirmemiş, ülke gündeminde kalmaya devam etmiştir. O gün ortaya konan toplumsal ve ekonomik sorunların hala büyük bir kısmı çözülememiştir. TÜRK-İŞ, ülke gündeminde yer alan ve çözüm bekleyen 24 ilkesinin, geçmişte olduğu gibi bugünde arkasındadır. Bu nedenle Kıdem tazminatını da bu ilkeler ışığında anlamak ve ona göre değerlendirmek gerekir. Kıdem Tazminatı çalışma yaşamının diğer tüm müesseselerinde olduğu gibi sadece ekonomik değerler göz önüne alınarak düşünülmemesi gereken hassas bir konudur. Birden fazla yönü vardır.

Kıdem Tazminatı, parasal değerinden öte, sosyal boyutu olan, yalnızca çalışan işçiyi değil, o emek ile geçinen işçi ailesini de ilgilendiren bir müessesedir. Kıdem tazminatının sosyal boyutu, iş sözleşmesinin kurulduğu, işbaşı yapıldığı ilk andan itibaren başlar. Sözleşmenin kurulması ile başlayan ve ilerleyen süre içerisinde, işçinin işini iyi yapması, "sadık ve dürüst olması" ile işçi ve işveren arasında oluşan "karşılıklı güven duygusu" nedeniyle, işçi artık o işyerinde kalıcı hale gelir ve böylece çalışma ilişkisi uzun yıllara yayılır. Bu uzun süreye yayılan "iş"

ilişkisi, çalışılan işin, işçi ailesinin temel geçim kaynağı olduğu inancının tüm aile fertlerince benimsenmesi ile de gelişir. Ve nihayetinde bu iş, bir gün sona erdiğinde, çalışılan bunca yılın sonunda; TÜRK-İŞ'in haklı olarak savunduğu üzere "alınması sonraya bırakılmış ücret parçasının" bir bütün olarak işverenden alınacak olması ile iş ilişkisi sonlanır. İşte bu nedenle kıdem tazminatı aynı zamanda sosyal bir olgudur. Sadece bir işçiyi değil aynı zamanda o işçinin geçindirmekle yükümlü olduğu ailesini de ilgilendirir. Bu nedenle kıdem tazminatının olmadığı bir çalışma yaşamı düşünülemez.

Ancak iyi niyetli olarak çizdiğimiz bu genel tablo, büyük yada küçük hemen her türünden işverenler tarafından farklı olarak yansıtılmakta ve çeşitli ekonomik sıkıntılar bahane edilerek kıdem tazminatının bir "yük" olduğu iddiası ileri sürülmektedir. İşverenler, işyerini sıkıntıya sokan her türlü olumsuzluğu bir şekilde işçiden çıkarmaya çalışmakta ve çalışma barışını sağlayan bu sosyal haktan kurtulma formülleri aramaya yönelmektedirler.

Bu yönelmenin bir sonucu olarak zaman içerisinde kıdem tazminatının işverenin üzerinden alınarak bir fona devredilmesi fikri popüler fikir olarak taban bulmaya başlamıştır. Bu konuda ilk önemli adım 1975 yılında yukarıda "3.1" başlığı altında ayrıntılı olarak incelediğimiz, 1927 Sayılı Kanunla atılmıştır. Bu tarihte 1475 Sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerle Kıdem Tazminatı Fonu²⁰ gündeme getirilmiştir.

20 1927 Sayılı Kanunla İş Kanunu'nda yapılan değişikliğe göre "İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya yüzde 50 hissedenden fazlası devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilecektir."

Aslında işveren nezdinde başka alternatif fikirlerde bulunmaktadır. Örneğin kıdem tazminatı hakkının bir yıl değil de, iki yıl, üç yıl veya daha fazla çalışma sonunda doğması ya da kıdem tazminatının otuz gün üzerinden değil de on beş gün üzerinden verilmesi veya yine otuz gün üzerinden verilmesi ancak hesaplamanın giydirilmiş değil de çıplak ve net ücret üzerinden yapılması gibi. Ancak mevcut kıdem tazminatı işçinin kazanılmış hakkı olduğu için bu türden, kıdem tazminatını gün veya yıl olarak azaltıcı tekliflerine işveren kesimi de inanmamakta ve daha çok “fon tesisi” fikri üzerinden tartışmalar yürümektedir.

Bilineceği üzere her ne kadar 1975 yılında, 1475 Sayılı İş Kanununda yapılan değişiklikle “Kıdem Tazminatı Fonu”nun kurulmasını öngörülmüş ise de “sosyal taraflar”²¹ müşterek bir tatmine ulaşamadıklarından fon tesisi mümkün olamamıştır. Zaten kıdem tazminatının tabiatı gereği; yani gerek kazanılmış haklar ve gerekse kıdem tazminatının sosyal boyutu gereği, bu şekil bir uzlaşa sağlanması olanağını zora sokmaktadır. Zaten son yıllarda yaşanan çeşitli olaylar “sosyal diyalog” sürecinin işçiler açısından beklenildiği ölçüde verimli olmadığını ortaya koymaktadır.

Fakat hal böyle olmakla birlikte ülkemizin Avrupa Birliği (AB) yolunda hızlı ve kararlı adımlar atması, AB’ne tam üye olmaya çalışması, diğer başka mevzuatlarda olduğu gibi çalışma yaşamını düzenleyen tüm mevzuatlarda da değişiklik yapılmasını gündeme getirmiştir. Bu amaçla şu an yürürlükte bulunan 4857 Sayılı İş Kanunu hazırlanmıştır.

21 TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 9. Çalışma Meclisi Sonuç Bildirgesi, Madde 1’e göre: “On iki yıl aradan sonra toplanan 9. Çalışma Meclisinin; “sosyal taraflar” anlayışından “sosyal ortaklar” anlayışına geçilmesine katkı sağladığı değerlendirilmiştir.”

4857 sayılı bu yeni İş Kanunumuz hazırlanırken yeni bir anlayış gündeme gelmiş ve soysal tarafların müşterek imzaları ile bir “*protokol*”²² hazırlanmıştır. Bu protokole istinaden ise bir “*Bilim Kurulu*”²³ oluşturulmuştur. Yeni İş Kanunun temelleri bu Bilim Kurulu tarafından atılmıştır.

- 22 Bu protokolün tam metni şu şekildedir: “Gelişimin bir ucunda uluslararası örgütlerde zeminini bulan çalışma standartlarının yükseltilmesi ve bunların dünya ticaretiyle ilişkilendirilmesi yer alırken, diğer uca ise, uluslararası ekonomik rekabetin yoğunlaşması bulunmaktadır. Böylece, sosyal gelişme ve insan merkezli amaçlar ile bunu gerçekleştirecek ekonomik gelişimin önündeki engelleri bir arada ele almak gerekmektedir.

Çalışma yaşamımızı düzenleyen yasaların çağdaş gelişim çizgisine uygun biçime getirilmesi için, taraflarca önerilen ve üniversitelerimizin, çalışma yaşamıyla ilgili, saygın öğretim üyelerince oluşturulan Bilim Kurulunun, öncelikle 1475 sayılı İş Kanunundan başlamak ve 2821 sayılı Sendikalar ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununu ele almak üzere, bu yasalarda gerekli değişiklik ve düzenlemeleri yapmaları kabul edilmiştir. Böylece, sosyal diyalog içinde üretilecek çözümün sosyal faydası daha da büyük olacaktır.

Bilim Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nı temsilen üç, TÜRK-İŞ, DISK ve Hak-İş Konfederasyonlarını temsilen birer, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nu temsilen üç olmak üzere, dokuz öğretim üyesinden oluşacak, sekreteryası ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na yürütülecektir.

Kurulun oybirliğiyle alacağı kararlar, herhangi bir çekince ileri sürülmeden, taraflarca kabul edilmiş sayılacak, oy çokluğuyla alınan kararlar da kabul edilmiş sayılacak; fakat, bu konularda tarafların deklarasyon hakkı saklı kalacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın da, en geç Eylül 2001 sonuna kadar bitirilmesi düşünülen bu yasalarla ilgili çalışmalar sonucu elde edilecek tasarı metnini 2001 yılı sonuna kadar yasalaştırmak üzere gerekli girişimleri yapacağına dair bu protokol, 26 Haziran 2001 tarihinde imza altına alınmıştır.

İmzacılar: Yaşar Okuyan (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı), Refik Baydur (TİSK Genel Başkanı), Bayram Meral (TÜRK-İŞ Genel Başkanı), Süleyman Çelebi (DISK Genel Başkanı), Salim Uslu (Hak-İş Genel Başkanı).

- 23 Çalışma yasalarının, AB ve ILO normları ile uyumlaştırılması ve ülkemizin gelişen ihtiyaçlarına cevap verebilmesi bakımından güncelleştirilmesi ile ilgili çalışmaların bir Bilim Kurulu tarafından yapılması için TİSK, TÜRK-İŞ, DISK ve HAK-İŞ Konfederasyonu Başkanlarının katılımı ile 26 Haziran 2001 tarihinde bir toplantı yapılmış ve bu amacı belirtir bir protokol imzalanmıştır. Bahsi geçen protokolde esasları belirtilen hazırlıkları yapmak üzere göre bir “Bilim Kurulu” oluşturulmuştur. Bilim Kurulu şu üyelerden oluşmaktadır: Hükümeti temsilen, Prof. Dr. Metin KUTAL, Prof. Dr. Toker DERELİ, Prof. Dr. Savaş TAŞKENT; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunu temsilen, Prof. Dr. Münir EKONOMİ, Prof. Dr. Teoman AKÜNAL, Prof. Dr. Algun ÇİFTER; Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunu temsilen Prof. Dr. Sarper SÜZEK; Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu temsilen Prof. Dr. Devrim ULUCAN; Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonunu temsilen Prof. Dr. Öner EYRENCİ.

Bilim Kurulu 26 Haziran 2001 tarihli protokol uyarınca çalışmalarına başlamış ve yaklaşık bir yıl sonra 26 Haziran 2002 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na hazırlıklarını sunmuştur.

Bu sunum yazısında yer alan;

"Türk iş hukukuna, iş güvencesinin girmesi, kuşkusuz çalışma hayatımız açısından olağanüstü bir öneme sahiptir. Ancak, Batı ülkelerinde olduğu gibi, iş güvencesi sağlanırken, işsizlik sigortası ve kıdem tazminatının da birlikte düşünülmesinde büyük bir zorunluluk bulunmaktadır. Esasen, Türk öğretisinde, yani, doktrinde, yıllardan beri bu hususa işaret edilmiştir. Ülkemiz açısından soruna yaklaştığımızda, geçen yıl yürürlüğe giren işsizlik sigortasının iş güvencesiyle tamamlanmasında yarar olduğu ortaya çıkmaktadır.

Ote yandan, ülkemize özgü koşullar nedeniyle yasal çerçevesi zamanla genişletilmiş olan kıdem tazminatına, kazanılmış haklar saklı tutularak yeni bir biçim verilmesi kaçınılmaz bir zorunluluk haline gelmiştir. Ancak, kıdem tazminatının, ülkemizde işçiler bakımından nerelere yerleşmiş ve haklı olarak önemsenmiş bir hak olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Nitekim, komisyonumuz, yasanın yürürlüğe girdiği tarihe kadar, işçilerin kıdem tazminat sürelerine ait tazminat haklarını saklı tutmuş, bu hususta, mevcut yasa hükümlerine göre işverenlerin sorumluluğunun devam edeceğini benimsemiştir."

Kıdem tazminatı açısından işveren çevrelerinde hakim olan düşüncenin akademik çevrelerde de tartışıldığını ve belli temel noktalar itibarıyla da paylaşıldığını göstermektedir. Nitekim Bilim Kurulunun sunum yazısında da açıkça "iş güvencesi sağ-

lanırken, işsizlik sigortası ve kıdem tazminatının da birlikte düşünülmesinde büyük bir zorunluluk bulunduğu, esasen, Türk öğretisinde, yani doktrinde, yıllardan beri bu hususa işaret edildiği” belirtilmektedir. Demek ki aradan geçen bunca yıla rağmen, 13.08.1967 tarihinde yürürlüğe giren ve kısa bir süre hayatta kalan 931 Sayılı Kanun’un kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesinin gerekçesine yer alan ve “işsizlik sigortası ile kıdem tazminatı arasında” bir bağ kurmaya çalışan düşünce, yıllar sonra bu defa yanına iş güvencesi hükümlerini de alarak yine hedefine kıdem tazminatını koymuştur.

Bu durum kıdem tazminatının birinci derecede ilgilisi olan işçi tarafının bir an önce karşı argüman geliştirmesini ve çeşitli seviyelerde ortaya çıkabilecek, kıdem tazminatını aşındırıcı düşüncelerle sıkıca mücadele etmesini gerektirmektedir.

Bilim Kurulunun hazırladığı İş Kanunu Tasarısı Taslağının, Kıdem Tazminatını düzenleyen 24. Maddesi şu şekildedir.

Kıdem tazminatı

Madde 24-

Bu kanun yürürlüğe girdiği tarihte işyerinde çalışmakta olan işçilerin, yürürlük tarihine kadar olan kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır. Belirtilen işçilerin iş sözleşmeleri kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erdiğinde, saklı tutulan süreler için iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki son ücretleri üzerinden kıdem tazminatı işverence ödenir. Yürürlük tarihinden sonraki kıdemleri hakkında 2 inci fıkra hükmüne göre kıdem tazminatı fonundan ödeme yapılır.

Bu 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 yıllık prim ödenen işçinin isteği haline mahsus olmak üzere ödenecek kıdem tazminatı için bir "Kıdem Tazminatı Fonu" kurulur. Fon kurulması ve işçilerin kıdem tazminatları ile fonun yönetimi ve işleyişi çıkarılacak bir kanun ile düzenlenir.

Bu maddenin gerekçesi ise şöyledir:

"Madde 24- Bu madde, yeni yasal düzenlemeler ile bağlantılı olduğu saptanan kıdem tazminatının ödenmesine ilişkin esasları belirlemektedir.

Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte işyerinde çalışmakta olan işçilerin yürürlük tarihine kadar olan kıdemlerinden işveren sorumlu tutulmuştur. İş sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erdiğinde, işveren, kıdem tazminatını, kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar olan süre için, ancak işçinin son ücreti üzerinden ödeyecektir. Böylelikle, işçinin işveren tarafından ödenecek olan kıdem tazminatının zaman içinde erimesi önlenmiş olmaktadır.

Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa veya yeniden işe alınan işçiler ile işyerinde çalışmakta olanların yürürlük tarihinden sonraki hizmet sürelerine ilişkin kıdem tazminatlarının -1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde öngörüldüğü üzere- bir fondan karşılanması uygun görülmüştür."

Bilim Kurulu aynı zamanda birde alternatif Kıdem Tazminatı Maddesi hazırlamıştır ki bu madde de şu şekildedir:

Kıdem Tazminatı İle İlgili Alternatif Metin

Kıdem Tazminatı

Madde 24-

Bu kanuna tabi işçilerin iş sözleşmelerinin:

- 1) İşveren tarafından bu kanunun 27 inci maddesinin II nci bendinde gösterilen sebepler dışında,
- 2) İşçi tarafından bu kanunun 26 ncı maddesi uyarınca veya 50 yaşını tamamlamak ve on yıllık kıdem süresini doldurmak koşulu ile 18 inci maddesi uyarınca,
- 3) Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- 4) Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,
- 5) 506 sayılı Kanunun 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında diğer şartları veya aynı kanunun geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle, 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 iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 15 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Ancak bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin yürürlük tarihine kadar geçen kıdem süreleri için 30 günlük ücret tutarında tazminat ödenir.

Belirli süresi üç yıl ve daha fazla olan iş sözleşmeleri ile üst üste birden fazla yenilenen ve belirli süreli iş sözleşmesi özelliğini koruyan akitlerin, sürenin geçmesiyle kendiliğinden sona ermeleri halinde de işçiye bu madde hükümlerine göre kıdem tazminatı ödenir.

İşçilerin kıdemleri, iş sözleşmesinin devam etmiş veya aralıklarla yeniden yapılmış olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. 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 suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır.

12.7.1975 tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12.7.1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme alma amacıyla sözleşmeyi sona erdirmesi durumunda aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulundu-

ğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

TC Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı yada değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına yada 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 iş sözleşmesinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatın TC Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığı başlangıç tarihinde TC 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 3346 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. 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.

Bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 34 üncü maddedeki temel ücrete ek olarak işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre, mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır.

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 15 günlük süre iş sözleşmesi ile veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi yararına değiştirilebilir.

Ancak, toplu sözleşmelerle ve iş sözleşmeleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı TC Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

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

Kıdem tazminatı ile ilgili alternatif metin gerekçesi ise şu şekildedir:

“Kıdem tazminatı, ülkemizde iş güvencesinin ve işsizlik sigortasının bulunmayışının bir karşılığı olarak mevzuatımıza girmiş ve zamanla çerçevesi oldukça genişletilmiştir. Kıdem tazminatına hak kazanma koşullarında ve miktarında yapılan değişiklikler sonucunda, bu tazminat işletmeler üzerinde ciddi bir yük oluşturmaya başlamıştır.

Bilindiği gibi, son yıllarda, işsizlik sigortası ülkemizde de yurürlüğe girmiş; çalışanlar gerekli koşulları sağlamak kaydıyla Nisan 2002 ayından itibaren bu sigortadan yararlanmaya başlamışlardır. İş güvencesine ilişkin tasarı da şu anda Meclis Başkanlığına verilmiş durumdadır. Bu iki gelişme iş mevzuatımızın çağdaş bir düzeye ulaşması için gerçekten büyük önem taşımaktadır.

İşçi hakları üzerinde çok olumlu etkisi olacak bu iki düzenlemenin çalışma yaşamımıza aktarılması karşısında, kıdem tazminatı kurumunun yeniden ele alınması kaçınılmaz görülmüştür. Kaldı ki, bu tazminat zamanla işçinin işini koruması işlevini ve amacını önemli ölçüde yitirmiş; yüksek maliyet dolayısıyla işçi çıkarmanın bir nedeni haline gelmiştir.

Belirtilen nedenler dolayısıyla, kıdem tazminatı miktarında bir değişiklik yapılmış ve her tam yıl için işveren-
ce işçiye ödenecek 30 günlük ücret 15 gün olarak kabul edilmiştir. Buna karşılık, üç yıl ve daha fazla belirli süreli olarak kurulan veya zincirleme sözleşmeler yapılması durumunda dahi belirli süreli iş sözleşmesi özelliğini koruyan sözleşmelerle çalışan işçilere de kıdem tazminatı ödeneceği öngörülmüştür. Ayrıca, 50 yaşını ve on yıllık kıdem süresini doldurmuş işçiler de, iş sözleşmesini kendileri feshetseler dahi, kıdem tazminatına hak kazanabileceklerdir.

Böylece, kıdem tazminatı miktarı düşürülmüş; ancak hak kazanma olanakları genişletilmiş olmaktadır.”

Özellikle alternatif metin gerekçesinde yer alan saptamalar TÜRK-İŞ görüşleri ile taban tabana zıttır. Örneğin kıdem tazminatını, yüksek maliyet ve getirdiği yük nedeniyle işten çıkarmanın bir nedeni olarak ortaya koymak, tek bir pariteye ağırlık vermek manasını taşımaktadır. Kaldı ki böyle bir ne-

denden dolayı işten çıkarma hiçbir sorunu çözmemektedir. Yüksek maliyetin faturasını işçiye kesmeye çalışmak hakkaniyete uygun değildir. Hele hele bunu işsizlik nedeni olarak vurgulamak, istihdam boyutunda engelleyici olduğunu ileri sürmek, insaf sınırlarının ötesindedir. Yeniden tekrar etmekte fayda vardır; kıdem tazminatının anlamı, işsizlik sigortası ve iş güvencesinden farklıdır. Bunlar birbirinin yerine ikame edilmesi mümkün olmayan müesseselerdir.

Bilim Kurulunun hazırladığı Kanun Tasarısı Taslağı, sosyal taraflardan TÜRK-İŞ'e gönderildiğinde, TÜRK-İŞ, 17.06.2002 tarihinde "TÜRK-İŞ Hukukçular Kurulu"nu toplamış ve tasarının tümü bu kurulda değerlendirilmiştir. "TÜRK-İŞ Hukukçular Kurulu", bahsi geçen toplantısında, kıdem tazminatına ilişkin olarak, "Kıdem Tazminatı Müessesesinin", işçiler bakımından asla geriye götürülemez ve vazgeçilemez, kazanılmış bir hak olarak görüldüğünü, bu temel haktan geriye gidişe yol açabilecek hiçbir düzenlemenin işçi kesimini tatmin edemeyeceğini ve kabul göremeyeceğini açıkça belirtmiştir.²⁴

24 "TÜRK-İŞ Hukukçular Kurulu"nın 17.06.2002 tarihinde yaptığı toplantı sonunda kıdem tazminatına ilişkin olarak beliren ortak tespit ve görüşler şu şekildedir: "Ön Tasarının 24. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatı fonu tasarısının, işçinin kıdem tazminatını elde etmesini güçleştireceği, güvence sağlama yerine kıdem tazminatının ileriye ertelenmesinin aracı haline geleceği, işverenlerin fona yatırmaları gereken primleri yatırmamaları halinde zorunlu prim tahsilini güvence altına alacak önlemlerin yeterli olmadığı, işverenlerin primleri yatırmaması ve bunun sonucu olarak fonda yeterli birikim sağlanmaması durumunda işçinin kıdem tazminatını kimden, ne zaman ve nasıl alacağının cevapsız bırakıldığı düşünülmektedir. İşverenin prim yatırma yükümünü yerine getirmemesine rağmen devletin fona destek vermesi adil ve haklı bir yol olamaz. İşverenlerin prim borçlarının devlet tarafından finanse edilmesine, işverenin kıdem tazminatı yükümünün devlete yüklenmesine asla yol açılmamalıdır. Devlet desteği tahsil edilen vergiler yolu ile sağlanacağına göre, prim ödemeyen işverenin ödeme borcu, sonuçta vergi mükelleflerine yüklenmiş olacaktır. En çok vergiyi çalışanların ödediği bilindiğine göre, işçi kıdem tazminatını yine kendisinin ödediği vergilerle kendi kendine ödemiş sayılacaktır.

Daha sonrasında ise yine sosyal taraflardan TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK tasarını birlikte değerlendirmek üzere toplantılar yapmışlar; sonuçta her üç Konfederasyon da “Kıdem tazminatı

Fon mallarının haczedilemez nitelikte olduğunun belirtilmesi nedeniyle kıdem tazminatı alacağının yargı kararına bağlanmış olması halinde bile haciz yolu ile elde edilmesinin mümkün görülmemesi ve fon uygulamasının geçmişte uygulanan ve sonuçları ortada olan zorunlu tasarruf kesintilerinin akıbetine düşeceği endişeleri taşınmaktadır.

Kıdem Tazminatı Fonu yönetiminde, kesim temsilcilerinin aynı sayıda olmaması adil görülmemiştir. Her ne kadar fon, işverenler tarafından yatırılacak primlerle oluşmakta ise de, işçinin kıdem tazminatı hakkına kavuşması fon yönetiminin iyi çalışmasına bağlıdır. İşçiye ait bir hakkın elde edilmesini garantiye alacak yöntemlerin kendi temsilcileri tarafından belirlenip uygulanması doğru bir çözüm yolu olarak görülmektedir.

Ayrıca, Fon tarafından ödenecek olan kıdem tazminatının hesaplanması konusunda “Prim ödenmiş olan her tam yıl için prim hesabına esas olan ücretinin otuz günü tutarında kıdem tazminatı ödenir” hükmü, mevcut düzenlemenin geriye götürülmesi sonucunu doğurduğu gibi işveren tarafından zamanında primlerin ödenmemesi, eksik ödenmesi gibi hallerde işçinin hak kaybına uğrayacağı kesindir. Kıdem tazminatının hesabında işçinin kanundan ve akitten doğan ve para ve para ile ölçülmesi olanaklı haklarının tamamının dikkate alınması yerleşmiş bir kuraldır. Bu kural ortadan kaldırılarak, sadece çıplak ücret üzerinden ödenecek prim ortalamasının esas alınmasını büyük bir hak kaybı olarak değerlendirmekteyiz.

Ayrıca 1475 sayılı yasada mevcut olan “Kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre, hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine değiştirilebilir” hükmüne, Ön Tasarıda yer verilmemiştir. Ön Tasarı bu yönü ile de işçi haklarını geriye götürür niteliktedir.

Ön Tasarının gerekçe bölümünde, kıdem tazminatının bu güne kadar var sayılan iş güvencesi ve işsizlik sigortası işlevini gördüğü, işsizlik sigortasının uygulamaya geçmesi ve işbu düzenleme ile de iş güvencesinin yasallaşması gerçeği karşısında kıdem tazminatının hedeflediği olgulara kavuşulmuş olduğu savı haklı ve yeterli görülmemektedir. Çünkü, işsizlik sigortasından yararlanma koşulları oldukça kısıtlıdır. Bu tasarı ile getirilen iş güvencesi ise hem kapsam bakımından çalışanların büyük bir kesimini dışarıda bırakmakta, (deniz, hava taşımacılığı, tarım işçisi ve gazeteciler, aıppık sözleşme türleri....) hem de en az 10 işçi çalıştıran işyerlerinde ve sadece belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanları kapsıyor olması, kıdem tazminatının iş güvencesini karşılama fonksiyonunu ortadan kaldıramamıştır.

Kıdem tazminatı müessesesi işçiler bakımından asla geriye götürülemez ve vazgeçilemez kazanılmış bir hak olarak görülmektedir. Bu temel haktan geriye gidilse yol açabilecek hiçbir düzenleme işçi kesimini tatmin edemez ve kabul göremez.”

müessesesinin tüm işçiler bakımından hayati önem taşıdığı ve bu hakkın geriye götürülmesine veya başka yollarla işverenin sorumluluktan kurtarılmasına yönelik tüm düşünceleri kesin olarak” reddetmişlerdir. Bu toplantının sonucu 02.03.2003 tarihinde ortak bir açıklama ile Çalışma Bakanlığına ve kamuoyuna duyurulmuştur.²⁵

06.03.2003 tarihinde İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonundan geçmiş ve nihayetinde 22.05.2003 tarihinde 4857 sayı ile TBMM’nce kabul edilerek kanunlaşmıştır. Kanun 10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu, Bilim Kurulunun hazırladığı metinden farklıdır. Ama hangi metin olursa olsun hiç birisinde işçi ve işveren kesimi tam bir uzlaşa sağlayamamıştır.

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, özellikle kıdem tazminatı konusunda, bu tazminatın azaltılması veya tamamen kaldırılması yönündeki çabalar hiç bitmemiştir. Her ne kadar TBMM’nde kabul edilerek kanunlaşan 4857 Sayılı İş Kanununda, Bilim Kurulu Tasarısında olduğu gibi ayrı bir kıdem tazminatı maddesi bulunmasa bile, kanunun geçici 6’ncı maddesinde bu yönde bir hüküm bulunmaktadır.

25 Bilim Kurulu tarafından hazırlanan 1475 sayılı İş Kanunu değişikliğini öngören kanun ön tasarısı ile ilgili olarak 03.02.2003 tarihinde TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK Konfederasyonları tarafından düzenlenen müşterek raporun kıdem tazminatı ile ilgili bölümü: “Yukarıda sayılan maddeler dışında, “kıdem tazminatı” ile ilgili düzenlemeler müessese olarak ele alınmış ve her üç Konfederasyon yetkilileri kıdem tazminatı müessesesinin tüm işçiler bakımından hayati önem taşıdığı ve bu hakkın geriye götürülmesine veya başka yollarla işverenin sorumluluktan kurtarılmasına yönelik tüm düşünceler kesin olarak reddedilmiştir. Alternatif madde hazırlıklarının, işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesini tam güvence altına almadığı, kıdem tazminatı ödemesini gerektiren sebeplerin kısıtlandığı, fonun çalıştırılmasında, bu güne kadar ülkemizde benzer fon uygulamalarında görülen akıbetin kaçınılmaz olacağı noktasında fikir birliğine varılmıştır.”

Bu hüküm şöyledir:

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.

Yani ıpkı otuz yıl önce olduğu gibi bugünde işverenler kıdem tazminatını, inandırıcı olmayan gerekçelerle kendi üzerlerinden atmaya çalışmakta ve çalışma yaşamı ile ilgili tüm kanun tasarılarına veya kanunlara her defasında bu yönde bir kural koydurmaya çaba göstermektedirler.

Bu nedenle özellikle kıdem tazminatı konusunda işçi ve işverenin ortak bir paydada buluşması mümkün değildir. Çünkü ülkemiz işverenleri, sürekli olarak, ekonomide rekabetin arttığını, kıdem tazminatına ilişkin varolan düzenlemenin rekabet gücünü etkilediğini, kendilerini zor durumda bıraktığını iddia etmekte ve işçiden ziyade işyerini koruyucu tedbirlerin kanun metinlerinde yer almasını istemektedirler. Nitekim 4857 Sayılı İş Kanunu da tam olmasa bile getirdiği pek çok esnek çalışma biçimiyle büyük ölçüde bu düşünceye hizmet etmiştir.

İşverenlerin, ekonomik esaslı çeşitli kıstas ve değerlendirmelere bağlı kalarak ileri sürdükleri görüşler nedeniyle, bugün kıdem tazminatı tek taraftan bakılan bir müessese olmaya başlamıştır. Bu bakış ise konuyu çözümsüz hale getirmektedir. Çünkü her ne kadar ekonomik göstergeler işçi ve işveren açısından farklı noktalara uzanıyor görünse de sonuçta kıdem tazminatına ilişkin her türlü sorun öncelikle Anayasamızda ifadesini bulan sosyal devlet ilkesi gözetilerek işçi yararına çözümlenmeye çalışılmalıdır. Ve bu yapılırken elbetteki ülkemizin kendi iç dinamikleri de göz ardı edilmeyecektir. İşverenlerin sık kullandığı bir örnektir: bir yada birkaç ülke seçilir ve o

lkelerde kıdem tazminatının hiç olmadığı, yine seçilen birkaç ülkede ise bizdekinin çok altında olduğu belgelerle gösterilir. Evet bu belge ve bilgiler doğrudur, o ülkelerde uygulama bu şekilde olabilir, ama bu iddia edilirken en basitinden o ülkelerdeki istihdam koşulları da gözönüne alınmalıdır. Sermaye birikimin yeterli olduğu ve yetimi iğcnn bol sayıda bulunduğu, istihdam üretebilen bir ekonomi ile i bulma umudunun sınırlı olduğu, istihdam üretemeyen bir ekonomiyi sadece belli konular bakımından karılatırmak adil değildir. Zaten çeşitli ülkeler arasında uygulanan kıdem tazminatına genel olarak bakıldığında; gelişmekte olan ülkelerde kıdem tazminatı miktarlarının, gelimi ülkelere kıyasla daha yüksek olduğu ortadadır. Öte yandan istihdam koşullarının farklılığı da konuya ayrı bir boyut getirmektedir. İstihdam üreten bir ekonomide iten çıkarılma durumunun çalışan açısından yarattığı güçlük, işsizliğin yaygın olduğu bir ülkede yarattığı güçlükle aynı düzeyde değildir. Ülkemizde belli bir yaın üstünde iten çıkarılan bir işçinin başka bir ie girip emekli olma imkanı oldukça azdır. Dolayısıyla kıdem tazminatı üzerine yapılacak herhangi bir çözümlleme, ülkelerin istihdam koşullarını, çalışma hayatına ilişkin koruyucu mevzuatı ve ülkenin gelikinlik düzeyini hesaba katmalıdır.

Kıdem tazminatına ilişkin son söz olarak şunları söylemek mümkündür: Çalışma yaşamının varolduğu her sistemde, taraflar arasındaki ilişkileri düzenlemek için bir yasal düzenleme mutlaka vardır. İ Hukukunun tarihçesine bakıldığında, i kanunlarının, özünde, emeğin korunması ihtiyaından doğduğu ise tartışmasızdır. Bu hayatın olağan akışının sonucudur. Çünkü hiç bir işveren yoktur ki işçisi tarafından smrlsn, tketilsin. Yani i hukukuna en çok işçinin ihtiyaı vardır. O halde i kanunlarında düzenlenen çeşitli müesseselerin de bu ilke etrafında yer alması, ona destek olması veya desteklenmesi eşyanın tabiatı gereğidir. şüphesiz ki, işçinin sosyal, ruhsal

ve fiziksel iyilik halini sürekli kılmaya yönelik tedbirler aynı zamanda işverenin işinin daha iyi görülmesi anlamını taşımaktadır. Ve tabii elbette bu noktada, işçiyi korumaya yönelik tedbirlerin ölçüsü veya sınırı da tartışılabilir. Nitekim iş kanunları bu çerçeveyi çizmiş ve asgari koşulları belirlemiştir. Kıdem tazminatı da koşulları ve çerçevesi kanunla çizilmiş, uzun yıllardan beri fiilen varolan temel bir müessesedir. TÜRK-İŞ kıdem tazminatına ilişkin olarak yıllardan beri süregelen görüşünü bugünde muhafaza etmektedir. Kıdem tazminatı öz olarak; işçi ücretinin, alınması geleceğe bırakılmış bir parçası demektir. Yani kazanılmış haktır. Bu nedenle kıdem tazminatı konusunda TÜRK-İŞ görüşleri köşeli ve nettir. Kazanılmış hak boyutunda TÜRK-İŞ kesin çizgiler üzerinde durmaktadır. TÜRK-İŞ, hiçbir şekilde kazanılmış hakların aşındırılmasına müsaade etmeyecektir.

Anayasanın 81 ve 103. maddelerine göre TBMM üyeleri ve Cumhurbaşkanı *“hukukun üstünlüğüne”* bağlı kalacaklarına dair *“and”* içerler. Hukukun üstünlüğüne bağlılık ise en başta kazanılmış haklara saygı duyulmasını gerektirir/emreder.

Çağdaş ve uygar devletler, vatandaşlarının hukuk ilkelerine göre kazanılmış haklarına saygı gösterirler. Kıdem tazminatı bu ülke işçisinin temel, vazgeçilmez ve tartışılmaz, kazanılmış hakkıdır. Uygulanmaya başlandığı tarihten bugüne kadar *“bütün sonuçlarıyla fiilen”* elde edilmiş ve hep var olmuştur. Kandan doğan bu temel işçi hakkı, şu an olduğu gibi gelecekte de var olacaktır. Bu nedenle yeni ihdas edilecek kurum veya düzenlemeler gereği oluşturulacak her türlü müessesede, işçinin bu kazanılmış hakları daha da geliştirilmeli ve istikrarlı bir biçimde ileri götürülmelidir.

EK-1

TÜRK-İŞ'in 24 ilkesinin 23'ü, 15-22 Nisan 1968 tarihinde Ankara'da yapılan TÜRK-İŞ 7. Genel Kurulunda; 24. ilkesi ise 11-16 Mayıs 1970 tarihinde Erzurum'da yapılan 8. Genel Kurulda kabul edilmiştir. Bugünde geçerli olan bu 24 ilke şunlardır:

1. TÜRK-İŞ, Türk milletinin ekonomik ve sosyal sorunlarını bir bütün olarak görür. Türkiye'nin hızlı, dengeli ve adil kalkınmasını işçilerin refah, huzur ve güvenliği için şart sayar. Kalkınmanın gerçekleşmesi için bütün toplum sorunları ile yakından ilgilenmeyi görev ve amaç bilir.
2. Anayasa'nın sosyal ve iktisadi haklar ve ödevler bölümünde yer alan hükümlerin mümkün mertebe kısa zamanda tam olarak uygulanması, Anayasa hükümlerinin yerine getirilmesi ve Anayasa'da öngörülen bütün hususların işler duruma getirilmesini TÜRK-İŞ gerekli sayar. TÜRK-İŞ bu hususun yerine getirilmesi için bütün gücüyle çalışmayı iktidar ve muhalefet partilerini bu yolda çalışmaya yöneltmek için etki gücünü kullanmayı ödev bilir.
3. Anayasa'da öngörülen prensiplerin gerçekleşmesi için göstereceği çabaların yanı sıra, Anayasa dışı sosyal ve ekonomik bir düzen kurulması, devletin şeklinin değiştirilmesi, Atatürk devrimlerinin ve demokrasinin tahribi amacına yönelen her türlü akıma karşı bütün

gücüyle mücadele etmek TÜRK-İŞ'in temel görevleri-
nin başında gelir.

4. İşçilerin ve geniş halk topluluklarının sosyal, ekonomik ve siyasal haklarının tam bir özgürlük içinde tamam olarak uygulanması için TÜRK-İŞ yaygın ve yoğun bir eğitim seferberliğine girecektir. TÜRK-İŞ cehaletle mücadeleyi ve halkın kültür seviyesini yükseltmeye yardımcı olmayı görevleri arasında sayar.
5. TÜRK-İŞ, sınıf ayrılıklarının derinleşmesine ve sınıf a-
tışmalarına yol açabilecek sebepleri ortadan kaldırmayı
amaç alan ve sınıflar arasında denge, barış ve kaynaşma
sağlayıcı bir politika izleyecektir.
6. Devlet kesiminde aşırı merkezizetilik ve siyasal mda-
halelerin önlenmesi, işçilerin bütün işyerlerinde yöne-
time etkili olarak katılması, kardan ve verim artışından
pay almalarının sağlanması konusunda güçlüklerin
bertaraf edilmesini sağlamayı, TÜRK-İŞ, ilkeleri arasın-
da sayar.
7. Tarım işçilerini kısa zamanda Tarım İş Kanununa ka-
vuşturmak, tarım işçilerinin çalışma şartlarının adil
esaslara bağlanması sağlayıcı tedbirleri almak ve ger-
ekleştirmek, TÜRK-İŞ'in başlıca görevleri arasındadır.
8. Mümkün olduğu kadar, bütün işçilerin İş Kanunu kap-
samına alınmaları; kıdem tazminatı aynen korunmak
ve işverenlerce denmeğe devam edilmek şartiyle, işsiz
kalacak işçiler için İşsizlik Sigortası kurulması ve bu
hususların süratle gerçekleştirilmesi TÜRK-İŞe sağla-
nacaktır.

9. Topraksız, az topraklı veya dar gelirli köylünün yeterli toprağa ve verimli tarım işletmeciliğine kavuşmasını sağlayıcı, toprak dağılımında dengesizlik ve adaletsizliği önleyici, aynı zamanda tarımsal verimliliği arttırıcı bir toprak ve tarım reformu yapılmasını ve bu reformun hızlı sanayileşme ve işsizliği azaltma yönünden taşıdığı önemi gözönünde tutarak, bir an önce gerçekleştirilmesi için siyasi partiler üzerinde bütün etkisini kullanmayı TÜRK-İŞ başlıca görev sayar.
10. Orman köylüsünü insan onuruna yaraşır bir yaşama seviyesine ulaştırabilmek üzere Devlet desteğinin sağlanması için gerekli çalışmaları yapmak TÜRK-İŞ'in görevleri arasındadır.
11. Yurdumuzda az gelişmiş bölgelerin kalkınması için plan ve yıllık programlarda bu bölgelere özel yer verilmesini ve bu bölgelerde alt yapı ve sanayi yatırımlarının arttırılmasını sağlama konusunda TÜRK-İŞ kendisine düşen görevi yapacaktır.
12. Adil bir vergi reformunun süratle yapılması, özellikle yüksek kazançlı büyük çiftçilerden yeterli vergi alınması, yoksul halka yük olan dolaylı vergilerin azaltılması, vergi kaçırma yollarının kapatılması, vergi ve servet açıklamasının devlete karşı yapılması konularında TÜRK-İŞ yetkili makamlar nezdinde gerekli ve etkili teşebbüslerde bulunacaktır.
13. Kredi dağılımında köklü değişiklikler yapılması, dar gelirli, topraksız veya tapusuz köylülerin faizcilere muhtaç olmaktan kurtarılması, kredi dağılımında iktisadi verimliliğin esas alınması, kredi kaynakları büyük tüccar ve aracılardan çok, üretici köylülere, esnaf

ve sanatkarlara, plan amaçlarına uygun yatırım yapan gerçek sanayicilere, ortaklaşa yatırım yapmak isteyen halka açık anonim şirketlere yöneltilmesi TÜRK-İŞ'in görevleri arasındadır.

14. Üretici, köylü ve çiftçinin kooperatifleştirilmeleri, bu kooperatiflere devletin müdahalesini veya aracı ve tefecilerin sızmasını kesinlikle önleyici tedbirler alınması, ayrıca üretici kooperatiflere sınai tesisler kurma imkanlarının sağlanması konularında TÜRK-İŞ, yetkilileri zamanında uyaracak ve bu konuda gerekli çalışmaları yapacaktır.
15. Dış ticaret düzeninde gerekli değişiklikler yapılarak üretici, köylü ve çiftçilerin, sanayicilerin ve devletin kendi ithalat ve ihracatlarını kendi kuruluşları yoluyla aracısız olarak yürütmeleri için gereken tedbirlerin alınması ve bu konuda gerekli çalışmaların süratle gerçekleştirilmesinin sağlanması için TÜRK-İŞ ilgililer nezdinde tüm ağırlığı ile gereken teşebbüsü yapacaktır.
16. Petrollerimiz ve madenlerimizin geniş ölçüde devlet eliyle işletilmesi, bu alanda özel teşebbüse, devlet yatırımlarının verimli olamayacağı, küçük madenlerimizin işletilmesi için, devlet kontrolü ve işçilerin yönetimine katılmaları, kardan ve verim artışından pay almaları şartı ile izin verilebilmesini sağlayıcı tedbirlerin alınması konusunda TÜRK-İŞ gerekli çalışmaları yapacaktır. Bu alanda, yabancı sermayeye mümkün mertebe yer verilmemesi, yurdumuzun imkanları elverdiği anda yabancı sermayenin bu alanda çalıştırılmaması amaç edinilecek ve TÜRK-İŞ bu konuda takipilik görevini eksiksiz yerine getirecektir.

17. Yerli sermayenin başarabileceği işler için yabancı sermayenin yurda sokulmaması, yabancı sermayenin yurt dışına büyük kar transferleri yapmasının önlenmesi, yabancı sermaye ile kurulan ortaklıklarda dünya ölçülerine uygun oranda ve milli ortaklıklardan alınmanın üstünde Kurumlar Vergisi alınması konularında TÜRKi-İŞ, yetkililer nezdinde gerekli çalışmaları yapacaktır. Yabancı hissedarların Türk devletine gelir vergisi ödememelerinden doğan kayıpların giderilmesi için tedbir alınmasını TÜRKi-İŞ isteyecek ve bu konuda da gerekli çalışmaları yapacaktır.
18. Özel teşebbüsün Anayasa ve Plan ilke ve amaçlarına ve toplum yararına uygun işlemesi için etkili tedbirler alınmasını, kamu kesimi ile özel kesimde de plan disiplininin sağlanmasını TÜRKi-İŞ ilgililerden isteyecektir.
19. Kalkınma planlarında, belirli programlarda işsizliği azaltıcı ve lüks tüketim harcamalarını önleyici yatırımlara öncelik tanınması konularında çalışmak TÜRKi-İŞ'in görevleri arasındadır.
20. Devletin sosyal konut yapımına daha çok yardımcı olması, kendi evini kendi yapana Devletçe daha fazla yardım edilmesi, arsaya para yatırarak spekülâtif kazanç yolu bulmanın önlenmesi TÜRKi-İŞ'in yetkililer nezdinde isteyeceği önemli görevler arasındadır.
21. Sağlık alanında sosyal güvenliğin süratle bütün halkı kapsar duruma getirilmesi ve bu konuda gerekli tedbirlerin alınması için çalışmak TÜRKi-İŞ'in görevidir.
22. Eğitimde adalet ve plan amaçlarına uygunluğun sağlanması, köy çocuklarına parasız mesleki eğitim yollarının açılması, üstün yetenekli bütün dar gelirli aile çocuk-

larının yüksek öğrenim seviyesine kadar çıkabilmeleri için devletçe gereken yardımın yapılması, varlıklı ailelerin eğitim harcamalarına katılmalarının sağlanması, işçilerin mesleki eğitimleri veya yeni teknolojilere intibak edebilmeleri için işyerlerinde sürekli eğitim programlarının uygulanmasının sağlanması TÜRK-İŞ'in görevleri arasındadır.

23. Ücrette adalet ve yeknesaklığın sağlanması devlete ait işyerlerinde çeşitli ücret ödemelerinin yarattığı huzursuzluğun giderilmesi konusunda TÜRK-İŞ kendisine düşen görevi yapacak ve yetkilileri bu konuda çalışmaya teşvik edecektir.
24. TÜRK işçisinin emeğini ordumuzun gücü ile birleştirerek yurt savunmasında öz kaynaklarımızın kullanılması ve savunma gücümüzün dış yardıma bağlı kalmadan yürütülebilmesi için, TÜRK-İŞ ulusal harb sanayiinin kurulması yolunda gerekli bütün çabayı gösterecektir.

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



344.01 TÜN 2007