



T.C.  
KTO Karatay Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

KIDEM TAZMİNATI FONU

İsmail KÖK

KONYA  
Nisan, 2019

KIDEM TAZMİNATI FONU

İsmail KÖK

KTO Karatay Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

KONYA

Nisan, 2019

## KABUL VE ONAY

Öğrenci İsmail KÖK tarafından hazırlanan “Kıdem Tazminatı Fonu” başlıklı bu çalışma, 26/04/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI (Danışman)



Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER



Dr. Öğr. Üyesi Mahmut KIZIR

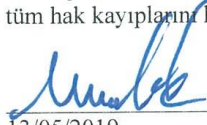
Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Dr. Öğr. Üyesi Fatma Didem TUNÇEZ  
Enstitü Müdürü

## ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



13/05/2019

İsmail KÖK

## **TEŞEKKÜR**

Tez çalışmasının bütin aŐamalarında değerli bilgi ve deneyimleriyle bana yardımcı olan, Dr.Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI'ya teŐekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

İSMAİL KÖK

Konya, 2019

## ÖZET

### KIDEM TAZMİNATI FONU

KÖK, İsmail

Yüksek Lisans, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Yalçın BOSTANCI

Nisan 2019

Kıdem tazminatı ülkemizde 1936 yılında mütevazî bir hak olarak hukukumuzda girmiş olup, işveren kesiminin itirazlarına rağmen zamanla bu kurum çok fazla gelişmiş, İş sözleşmesi sona eren işçiye belirli şartlarda ödenen bir tazminattan çok daha fazla fonksiyonlar yüklenmiştir. Kıdem tazminatının üzerine birden fazla fonksiyon yüklenmesi, hukukumuzda işçilerle ilgili sosyal hakların, işsizlik sigortasının, iş güvencesinin zamanında yürürlüğe konulamamış olmasından kaynaklanmıştır. Bu çalışmada kıdem tazminatının tanımı, hukukumuzda bu güne kadar geçirmiş olduğu değişiklikler, Türk İş Hukukunda kıdem tazminatı ile ilgili yapılan kanuni düzenlemeler, kıdem tazminatına hak kazanmanın şartları ve miktarı, kıdem tazminatının hesaplanmasında nazara alınması gereken hususlar, kıdem tazminatının ödenme aşaması ve zamanaşımı konuları açıklanmıştır.

Türk İş Hukukunda kıdem tazminatı fonuna geçileceği kanun koyucu tarafından kanunla düzenlendiği için, dünyada kıdem tazminatı ve kıdem tazminatı fonu uygulamaları, çok fazla ayrıntıya girmeden genel hatları ile incelenmiş ve bilgi verilmiştir.

Kıdem tazminatı ülkemizde 40 yılı aşkın bir süredir önümüzde çözülmesi gereken bir problem olarak durduğu için bu sorunun çözümüne ilişkin ülkemizde son 40 yılda bu konuda yapılan çalışmalar incelenmiş, bu konuda ileri sürülen görüşler, kıdem tazminatı fonunun artıları ve eksileri ortaya konulmuştur.

Netice olarak çalışan tüm işçilerin bugüne kadar yaptıkları çalışmalar da dahil, herhangi bir hak kaybına uğramadan yaptıkları çalışmanın karşılığını alabilmeleri için devlet güvencesinde bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonu uygulamasına geçilmesi gerektiği ve bu problemin artık ülke gündeminden çıkması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler; Kıdem Tazminatı, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ülkemizde ve Dünyada Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fon Uygulamaları, Kıdem Tazminatı Fonu, Bireysel Hesaba Dayalı Kıdem Tazminatı Fonu.

## **ABSTRACT**

### **SEVERANCE PAYMENT FUND**

**KOK, Ismail**

Master of Private Law

Supervisor:Dr.Lecturer Yalçın BOSTANCI

April 2019

Severance payment, which secured its place in our law as a modest right in 1936, has in time gained importance despite employees' objections, and shouldered a lot more functions than simply being a severance pay made under specific circumstances to an employer whose work contract has ended. Attributing more than function to severance payment stemmed from not bringing social right, unemployment coverage, and job security into force in our legal system. This study deals with the definition of severance payment, the changes it has undergone in our legal system, the legal regulations on severance payment in Turkish labor law, the conditions and amount of severance payment workers are entitled to, factors to consider in calculating severance payment, stage of severance payment and lapse of time to severance payment.

As the legislator regulates the changeover to severance payment fund in Turkey, severance payment fund practices across the globe were broadly examined and a general overview was provided.

As the severance payment has been a problem waiting to be solved for over 40 years in our country, all the studies done so far on this issue have been examined and ideas suggested, the pros and cons of severance payment fund were scrutinized.

In short, it has been concluded that a severance payment fund system-based on individual accounts- under the guarantee of the state, should be put into practice, so that employees would receive progress payment, including all the work done till now without any loss and that this problem should be off our country's agenda.



Key words: Severance Payment, Termination of Labor Contract, Severance Payment and Severance Payment Fund Implementations in Our Country and Across the Globe, Severance Payment Fund, Severance Payment Fund-base on Individual Accounts.

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	iii
ETİK BEYAN .....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER .....	x
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xv
GİRİŞ .....	1

### 1.BÖLÜM

#### KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI

1.1 GENEL OLARAK .....	4
1.2. KIDEM TAZMİNATININ TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ.....	5
1.3. KIDEM TAZMİNATININ TÜRK İŞ HUKUKUNDAKİ TARİHSEL GELİŞİMİ .....	8
1.3.1. 3008 SAYILI İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI .....	9
1.3.1.1. 5518 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler .....	11
1.3.1.2. 5868 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler .....	11
1.3.2. 931 SAYILI İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI .....	11
1.3.3. 1475 SAYILI İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI .....	14
1.3.3.1. 1927 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler .....	14
1.3.3.2. 2320 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler .....	15
1.3.3.3. 2457 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler .....	16
1.3.3.4. 2762 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler .....	16
1.3.3.5. 2869 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler .....	17
1.3.4. 4447 SAYILI İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI .....	17
1.3.5. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI .....	20
1.3.6. 5953 SAYILI BASIN İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI .....	21
1.3.7. 854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI .....	24
1.4. KIDEM TAZMİNATI İLE İLGİLİ KANUNDAKİ DÜZENLEMENİN NİTELİĞİ.....	28
1.5. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMANIN KOŞULLARI.....	29
1.5.1. 4857 Sayılı İş Kanuna Tabi Çalışan İşçi Olması .....	29
1.5.2. Bir Tam Yıl Kıdeme Sahip Olması.....	30

1.5.3. İş Sözleşmesinin Kanunda Belirtilen Şekilde Sona Ermiş Olması.....	32
1.5.4. İşveren Tarafından İş Kanunu 25/II Haricinde İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmiş Olması.....	33
1.5.5. İşçinin Haklı Nedenle İş Sözleşmesini Feshetmesi .....	34
1.5.5.1. Erkek İşçinin Askere Gitmesi .....	36
1.5.5.2. Kadın İşçinin Evlenmesi .....	36
1.5.5.3. İşçinin Ölümü.....	38
1.5.5.4. Emeklilik, Yaşlılık, Malullük Aylığı veya Toptan Ödeme Almak Amacıyla İşçi Tarafından İş Sözleşmesinin Feshi .....	39
1.6. KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI.....	41
1.6.1. Kıdem Tazminatının Miktarı .....	41
1.6.2. İşçinin Çalışma Süresi .....	41
1.6.3. Kıdem Tazminatına Esas Alınacak Ücret.....	42
1.6.4. Kıdem Tazminatı Tavanı .....	43
1.7. KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİ VE İBRANAME DÜZENLENMESİ	46
1.7.1. İbraname Ve İbra Sözleşmesi Yapılması.....	46
1.7.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 420. Maddesinde Düzenlenen İbra Sözleşmesinin Geçerli Olmasının Şartları .....	48
1.7.2.1. İbra Sözleşmesinin Yazılı Olması.....	48
1.7.2.2. İbra Tarihi İtibariyle Sözleşmenin Sona Ermesinden Başlayarak En Az Bir Aylık Sürenin Geçmiş Olması.....	49
1.7.2.3. İbra Konusu Alacağı Türünün Ve Miktarının Açıkça Belirtilmesi.....	51
1.7.2.4. Ödemenin Hak Tutarına Nazaran Noksansız Ve Banka Aracılığıyla Yapılmış Olması.....	52
1.8. KIDEM TAZMİNATININ ZAMANINDA ÖDENMEMESİNİN SONUÇLARI ...	54
1.8.1. Kıdem Tazminatında Faiz.....	54
1.8.2. Kıdem Tazminatında Zamanaşımı.....	55

## 2.BÖLÜM

### ULUSLARARASI HUKUK, KARA AVRUPASI VE ANGLOSAKSON HUKUKU İLE BAZI ÜLKELERDE KIDEM TAZMİNATI VE KIDEM TAZMİNATI FON UYGULAMALARI

2.1- ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ SÖZLEŞMELERİNDE KIDEM TAZMİNATI VE FON UYGULAMALARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	58
2.1.1. Genel Olarak.....	58

2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri.....	61
2.1.2.1. 158 No’lu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi.....	61
2.1.2.2. 173 Sayılı İşçi Taleplerinin Korunması Sözleşmesi.....	62
2.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Tavsiye Kararları .....	63
2.1.3.1. 119 Sayılı Hizmet İlişkinine Son Verilmesine İlişkin 1963 Tarihli Tavsiye Kararı.....	63
2.1.3.2. 166 Sayılı Hizmet İlişkinine Son Verilmesine İlişkin 1982 Tarihli Tavsiye Kararı.....	64
2.2. AVRUPA KONSEYİ SÖZLEŞMELERİNDE KIDEM TAZMİNATI VE FON UYGULAMALARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER .....	65
2.2.1. Genel olarak .....	65
2.2.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi .....	66
2.2.3. Avrupa Sosyal Şartı Ve 1996 Tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı....	67
2.2.4. Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi.....	71
2.2.5. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı .....	72
2.3. AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATI VE FON UYGULAMALARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER .....	73
2.3.1. Genel olarak .....	73
2.3.2. Avrupa Birliği Direktifleri .....	75
2.3.2.1. Genel olarak.....	75
2.3.2.2. İşverenlerinin İflası Durumunda Çalışanların Korunması İle Bağlantılı Olarak Üye Ülke Yasalarının Yaklaştırılmasına İlişkin 80/987/EEC Sayılı Konsey Direktifini Tadil Eden 23 Eylül, 2002 Tarih Ve 2002/74/EEC Sayılı Avrupa Parlamentosu Ve Konsey Direktifi.....	76
2.3.2.3. İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına İlişkin 22 Ekim 2008 Tarih ve 2008/94/EEC Sayılı Avrupa Parlamentosu Ve Konsey Direktifi. ....	78
2.3.2.4. Üye Devletlerin, Teşebbüslerin, İşyerlerinin Veya Teşebbüs Veya İşletmelerin Bir Kısımının Devri Halinde, Çalışanların Haklarının Korunması İle İlgili Kanunların Yaklaştırılması Hakkında Avrupa Konseyi Direktifi .....	79
2.3.3. Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Kıdem Tazminatı Ve Fon Uygulamalarına İlişkin Düzenlemeler.....	81
2.3.3.1. Almanya .....	81

2.3.3.2. Fransa .....	84
2.3.3.3. Avusturya.....	85
2.3.3.4. İtalya .....	91
2.3.3.5. İspanya .....	93
2.3.3.6. Hollanda.....	94
2.4. ANGLOSAKSON HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATI VE FON UYGULAMALARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER .....	95
2.4.1. İngiltere .....	95
2.4.2. Amerika Birleşik Devletleri .....	97
2.4.3. Kanada .....	98
2.5. BAZI ÜLKELERDE KIDEM TAZMİNATI VE FON UYGULAMALARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER.....	100
2.5.1. Brezilya .....	100
2.5.2. Şili .....	103
2.5.3. Arjantin .....	106
2.5.4. Hindistan .....	107
2.5.5. Sri Lanka .....	109
2.5.6. Çin Halk Cumhuriyeti .....	110
2.5.7. Güney Kore .....	112
2.5.8. Japonya .....	115
2.5.9. Rusya Federasyonu .....	119

### **3. BÖLÜM**

#### **TÜRKİYE'DE KIDEM TAZMİNATI FONU**

3.1. GENEL OLARAK .....	121
3.2. KIDEM TAZMİNATI FONUNA İLİŞKİN MEVZUAT ÇALIŞMALARI.....	123
3.3. KIDEM TAZMİNATININ FON SİSTEMİNE GEÇİLECEĞİ BAHANESİ İLE KALDIRILACAĞI İDDİASI.....	139
3.4. KIDEM TAZMİNATI FONU KONUSUNDA YAPILAN BAZI ÇALIŞMALAR .	140
3.4.1. MÜSİAD Tarafından Hazırlatılan Kıdem Tazminatı Fonu Bir Model Önerisi	140

3.4.2. Pamukkale Üniversitesi 'nde Bir Grup Akademisyen Tarafından Yapılan Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu Ve Çözüm Önerileri Adlı Çalışma. ....	141
3.4.3. Kıdem Tazminatı Ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş .....	143
3.4.4. Bahçeşehir Üniversitesi Betam Araştırma Raporu, Kıdem Tazminatı Reformu Sorunlar Ve Çözümler .....	144
3.4.5. Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kanun Taslağı.....	145
3.5. KIDEM TAZMİNATI FONU HAKKINDA İLERİ SÜRÜLEN GÖRÜŞLER	147
3.5.1. Kıdem Tazminatı Fonu Lehinde İleri Sürülen Görüşler.....	148
3.5.1.1. Fonun İşçiler Bakımından Faydaları .....	148
3.5.1.2. Fonun İşveren Bakımından Faydaları .....	149
3.5.1.3. Fonun Ülke Ekonomisi Ve İstihdam Açısından Faydaları .....	150
3.5.2. Kıdem Tazminatı Fonu Aleyhinde İleri Sürülen Görüşler .....	150
3.5.2.1. Fonun İşçiler Bakımından Zararları .....	150
3.5.2.2. Fonun İşveren Bakımından Zararları .....	150
3.6. KIDEM TAZMİNATI FONU İLE İLGİLİ SENDİKALARIN GÖRÜŞLERİ..	151
3.6.1. Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu.....	151
3.6.2. Hak-İşçi Sendikaları Konfederasyonu .....	151
3.6.3. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu .....	152
3.6.4. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu.....	153
SONUÇ .....	155
KAYNAKÇA .....	165
ÖZGEÇMİŞ .....	180

## KISALTMALAR DİZİNİ

A.g.e	:Adı geçen eser
A.g.m	:Adı geçen makale
AB	:Avrupa Birliği
ABA	:Avrupa Birliği Anlaşması
ABAD	:Avrupa Birliği Adalet Divanı
Abd	:Ankara Barosu Dergisi
ABD	:Amerika Birleşik Devletleri
AİHS	:Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
ANAP	:Anavatan Partisi
ASŞ	:Avrupa Sosyal Şartı
AKÇT	:Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
ASO	:Ankara sanayi Odası
AÜSBFD	:Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
AÜHFD	:Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜHFY	:Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları
Bas.İşK	:Basın İş Kanunu
BETAM	:Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi
Bkz.	:Bakınız
C	:Cilt
ÇSGB	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Yeni adı: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı)
ÇVTD	:Çalışma ve Toplum Dergisi
Den.İşK	:Deniz İş Kanunu
DEÜHFD	:Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DİSK	:Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DÜİİBFD	:Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
E	:Esas
Ed	:Editör
EPL	:Employment Protection Legislation
E.T	:Erişim Tarihi
EUTI	:European Trade Union Institute
GGASŞ	:Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

HAK-İŞ	:Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HD	:Hukuk Dairesi
HGK	:Hukuk Genel Kurulu
ILO	:International Labor Organization
İBD	:İstanbul Barosu Dergisi
İTO	:İstanbul Ticaret Odası
İTOY	:İstanbul Ticaret Odası Yayınları
İş K.	:İş Kanunu
İÜHF	:İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İÜHFD	:İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İÜHFM	:İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K	:Karar
KTÇMHTR	:Kıdem Tazminatı Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantı Raporu
KTF	:Kıdem Tazminatı Fonu
LİHSGHD	:Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
md	:Madde
MÇD	:Mali Çözüm Dergisi
MESS	:Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MÜSİAD	:Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği
OECD	: Organisation for Economic Cooperation and Development.
OJOTEC	: Official Journal Of The European Communities
PERYÖN	:Personel Yöneticileri Derneği
RG	:Resmi Gazete
S	:Sayı
s	:Sayfa
SDÜİİBFD	: Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
SSK	:Sosyal Sigortalar Kurumu
SGK	:Sosyal Güvenlik Kurumu
S.Ü	:Selçuk Üniversitesi
TBB	:Türkiye Barolar Birliği
TBBD	:Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TBK	:Türk Borçlar Kanunu



TEWA	:Termination of Employment of Workmen Act
TDK	:Türk Dil Kurumu
TİSK	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	:Türk Medeni Kanunu
TBBY	:Türkiye Barolar Birliği Yayınları
TAHD	:Terazi Aylık Hukuk Dergisi
TTBMSGD	:Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi
TÜRK-İŞ	:Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
UIDDER	:Uluslararası İşçi Dayanışması Derneği
UNİCEF	: United Nations International Children's Emergency Fund
Vd	:Ve devamı
Y	:Yargıtay
y	:Yıl
YİBGK	:Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu
YKD	:Yargıtay Kararları Dergisi
YD	:Yaklaşım Dergisi



## GİRİŞ

İş hukuku, işverene bağlı olarak çalışan kişilerle ilgilenen bir hukuk dalı olup başkalarının yanında çalışan işçinin emeğinin korunmasını amaçlamaktadır. Endüstri inkılabının gerçekleşmesi ile birlikte çalışma hayatında bağımlı çalışmanın artması, işçi ve işveren arasında iş sözleşmeleri kurulması, bu alanın hukuki anlamda düzenlenmesi ihtiyacını doğurmuş, bu alan bireysel iş hukuku adı altında bir alt disiplin olarak, hem işçiyi korumak hem de işçi ve işveren arasındaki iş ilişkilerini düzenlemek amacıyla ortaya çıkmıştır. Dünyadaki düzenlemelere paralel olarak bu iş ilişkileri Türk hukukuna da girmiştir. Türk hukuk tarihindeki önemli düzenlemelerden ilki olan Mecellede bu hususa yabancı kalmamış ve bu hususu Kitabü'l-İcarat adı altında düzenlemiştir. Mecelle'de işçi kavramı yerine ecir kavramı kullanılmıştır. Mecelle'de işçi, temyiz kudretine sahip emeği ile bir işverenin işini yapan veya bir işverene bağlı olmaksızın emeği ile toplumdaki herkesin işini gören kişi olarak tanımlanmıştır. Günümüzde işçi, bağımlı olarak işgücünü, iş sözleşmesi çerçevesi içerisinde işverene tahsis eden gerçek kişidir (4857 Sk.m.2) . İş sözleşmesini iş görme borcunu düzenleyen diğer sözleşmelerden ayıran ana özelliğın bağımlılık unsuru olduğu, işçinin iş sözleşmesinin niteliğı gereğı işverenin denetim ve gözetimi altında işini yapmasının öngöröldüğü, işçinin iş sözleşmesi ile yaptığı çalışmanın serbest çalışmadan farklılık arz ettiğı ifade edilmektedir. İş sözleşmelerinin diğer sözleşmelerden farklı olarak genel kabul gören sözleşme özgürlüğüne aykırı belirli sınırlamalara tabi tutulması, herkesin uymakla yükümlü olduğu kamu düzenini sağlamak, ekonomik yönden güçsüz olanı korumak düşüncesi ile Anayasa'da koruma altına alınan “sosyal hukuk devleti” ve “sosyal adalet ilkesi”ne dayanmaktadır.

Çalışma özgürlüğü dar anlamda işverene bağımlı olarak çalışan işçilerin özgürlüğü olup, bu hak başta işverenler olmak üzere üçüncü kişilere karşı ileri sürülebilen ve kamu otoritesi tarafından koruma altına alınmış bir hak ve özgürlüktür. Bu hak iş hukukundaki çalışma hakkı ve ödevi, temel haklar ve özgürlükler ile ilgilidir. Kıdem tazminatı hakkı da bu kapsamda ortaya çıkmış bir haktır. Kıdem tazminatı, ilk defa Fransa'da ortaya çıkmış olup, işyerinden başarı ile ve problemsiz bir şekilde ayrılan işçilere işveren tarafından verilen bir hediye olarak uygulama alanı bulmuştur. Avrupa Birliğı ülkelerindeki kıdem tazminatı uygulaması ile Türkiye'deki kıdem tazminatı uygulaması karşılaştırıldığında, Türkiye'deki kıdem tazminatı şartı ve

miktarının Avrupa Birliği ülkelerinden fazla olduğu gör÷lmektedir. Bunun sebebinin de Türkiye’de işsizlik sigortası uygulamasının olmamasından kaynaklandığı söylenmekte ise de İşsizlik Sigortası Kanunu yürürlüğe girmesine rağmen kıdem tazminatı ile ilgili hükümlerde hiçbir değişiklik yapılmamıştır.

Kıdem tazminatı uygulaması birçok ülkede farklı şekillerde uygulama alanı bulan işçi lehine yapılmış olan bir düzenlemedir. Bazı ülkelerde ise kıdem tazminatına ilişkin herhangi bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Bunun sebebi ise bu tür bir hakkın işçiye verilmemesi olmayıp, bu ülkelerde bu tür haklar daha ziyade toplu iş sözleşmesi ile halledildiğinden kanuni düzenleme yapma ihtiyacı duyulmamıştır.

Kıdem tazminatı işçi ile işverenler arasında en çok ihtilafın yaşandığı konuların başında gelmektedir. Kıdem tazminatı en çok dikkat çeken konulardan olup, işçiler işlerini korumak için ne yapmamız gerekir, ne gibi önlemler almalıyız düşüncesi yerine, iş sözleşmeleri sona erdiğinde ne kadar tazminat alacaklarını düşünmektedirler. Aslında bu düşünce Türkiye’deki işçi işveren arasındaki ilişkinin kurumsallaşmaması, şahsileştirilmesi nedenine bağlı olarak, işçi, şartları varsa bile işten çıkarıldığı işyerine işe iade talebinde bulunmayarak, tazminat almayı tercih etmektedir.

Kıdem tazminatı, ülkemizde ilk düzenlemenin yapıldığı andan itibaren gündeme gelerek bu konuda tartışmalar yapılmaya başlanmıştır. İşverenlerin bu tazminatın işverene yük getirdiği, hatta bazı işverenlerin bu yüzden işyerini kapatmak zorunda kaldığı belirtilerek kaldırılması gerektiği talep edilmesine rağmen, işçi sendikaları ise kıdem tazminatı şartlarının daha da iyileştirilmesi gerektiğini belirterek bu konuda mücadeleler etmişlerdir. Ancak kıdem tazminatı geçmişten bu güne çok yaygın tartışmalara rağmen, kanun koyucu tarafından kaldırılmamış ve korunmuştur.

İş sözleşmesi sona erdiğinde, mahkemelerdeki yargılama sürecinin uzunluğundan olsa gerek, işçiler öncelikle ihtilafı idari yönden çözmek amacıyla, buldukları yerdeki Çalışma İl Müdürlüğüne başvurarak çözmeye çalışmakta, bu aşamada bir çözüme ulaşamazsa mahkemeye başvurarak tazminatı talep etme yolunu tercih etmekteydiler. Artık işçi ile işveren arasında doğan itilaflarla ilgili arabulucuya başvurmak kanuni zorunluluk haline getirilmiş olup, işçi mahkemeye başvurmadan önce arabulucuya gitmek zorundadır. Kıdem tazminatının kanunda düzenlenmiş olması, bir bakıma işçilerin tazminatlarını bırakmamak adına, çalıştığı işyerine sadakat ile çalışmaya devam

etmesini sağlayan en önemli etkenlerden birisidir. Kıdem tazminatından vazgeçmemek için, işçi işyerindeki küçük problemleri görmezden gelip çalışmaya devam etmektedir. Kıdem tazminatı bu yönüyle çalışma hayatında en azından işçiler açısından belli bir istikrarı sağlamaktadır.

Çalışmamızın birinci bölümünde Türk İş Hukukunda kıdem tazminatının tarihsel gelişimi ve kıdem tazminatı uygulaması anlatılacak, ikinci bölümde dünyada kıdem tazminatı ve fon uygulamaları incelenecek, son bölümde ise Türk İş Hukukunda kıdem tazminatı fonu ile ilgili yapılan çalışmalar ve çözüm önerileri anlatılacaktır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI

#### 1.1. GENEL OLARAK

Kıdem tazminatı, yabancı ülke hukuklarında da düzenlenmiş olmasına rağmen<sup>1</sup>, şartları ve görevleri açısından Türk hukukuna özgü bir düzenlemedir<sup>2</sup>. Kıdem tazminatı işçiler açısından iş güvencesi aracı, yıpranma hakkı ve bir çeşit ödül olarak değerlendirilmektedir<sup>3</sup>.

Kıdem tazminatı ülkemizde ilk olarak 3008 sayılı Kanun ile tek taraflı devletin işçilere bahsettiği bir hak olarak mevzuatımıza girmiş olup<sup>4</sup>, daha sonra yapılan kanuni değişikliklerde hep korunmuş ve kazanma şartları işçi lehine genişletilmiştir. Kıdem tazminatı iş hukukumuzun ayrılmaz bir parçası haline gelmiş olup, bu tazminat işçiler için bir güvence, işverenler için ise kaldırılması gereken, işverene maliyet getiren bir kurumdur. İşveren kesimi tarafından kıdem tazminatının esnekliği sınırlayan bir müessese olduğu belirtilse de, kıdem tazminatının işyerlerinde daha fazla tecrübeli işçi çalıştırmayı devamlı hale getiren bir öge olduğu belirtilmektedir<sup>5</sup>. Kıdem tazminatı iş kanunları ile işçilere tanınmış işçilik hakları arasında yer alır<sup>6</sup>. Kıdem tazminatı işverenin işçiye ödemesi gereken kanundan doğan bir borcudur<sup>7</sup>. Kıdem tazminatı uygulaması ülkemizde iş güvencesinin olmadığı dönemlerde bir çeşit iş güvencesi olarak kabul edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununda<sup>8</sup> kıdem tazminatı ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 120. maddesinde “25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır” şeklinde bir düzenleme yapılmış, ayrıca aynı Kanunun

<sup>1</sup> <http://www.bloomberght.com/haberler/haber/1454815-dünyadaki-örnekleri-ile-birlikte-adan-zye-kidem-tazminatı>, E.T: 08.01.2015.

<sup>2</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s.1099.

<sup>3</sup> UĞUR, Suat, “Kıdem Tazminatında Fon Sistemi”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2009, S.6, C.23, s.5, <http://www.ceis.org.tr/dergi>, E.T: 08.01.2016.

<sup>4</sup> USTA, Osman, İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları, Feryal Matbaası, Ankara 1998, s.21.

<sup>5</sup> VURAL, Oktay, “ Çağdaş Bir İş Kanununa Doğru; İş Güvencesi Kıdem tazminatı Esneklik ilişkileri ” Semineri, TİSK, Ankara 2001, s.103.

<sup>6</sup> DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut, İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul 2002, s.176.

<sup>7</sup> KARAYALÇIN, Yaşar, Bilanço Hukuku Açısından Kıdem Tazminatı, Ed:Yrd.Doç.Dr.Neval Okan, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1713, Hukuk Fakültesi Yayınları No:9, Eskişehir 2006, s.12.

<sup>8</sup> RG.,10.06.2003/25134.

geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulacağını belirterek, kıdem tazminatı fonu kurulana dek, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin yürürlükte kalacağı belirtilmiştir.

Uzun yıllardır, işçi ve işverenler kıdem tazminatı konusunda anlaşamamakta, sorun yargı kararları ile çözülmeye çalışılmaktadır. Yargı kararları ile sorun çözülmeye çalışılsa da bu da kendi içerisinde değişik zorluklar getirmektedir. Kıdem tazminatı konusunda ortaya çıkan sorunların çözümü için 4857 sayılı Kanunun geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı fonu getirilmesi öngörülmekte, fon sistemi getirilinceye kadar mevcut sistemin uygulanacağı öngörülmektedir. Kıdem tazminatı fonu uygulamasına geçilmesini isteyenler olduğu gibi bu görüşe karşı çıkanlar da bulunmaktadır.

## **1. 2. KIDEM TAZMİNATININ TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ**

Bir işyerinde uzun süre çalışan bir işçiye, o işyerine yaptığı katkı ve yıprandığı süre, yeni bir iş bulmada karşılaşacağı güçlükler göz önüne alınarak, işten ayrılması halinde geçmiş çalışmasına karşılık olarak işveren tarafından kanun hükmü gereği ödenen toplu paraya “kıdem tazminatı” denilmektedir<sup>9</sup>. Doktrinde bir başka görüşe göre kıdem tazminatı, iş sözleşmesi kanunda belirtilen şekilde nihayete eren ve kanunda belirtilen asgari süre kadar çalışan işçiye veya vefatı durumunda kanuni mirasçılara, işveren tarafından tediye edilen ve tutarı işçinin kıdemine ve aldığı ücretine göre tespit edilen paradır<sup>10</sup>. Kıdem Arapça kökenli bir kelime olup, rütbece eskilik, bir görevde geçirilen süre demektir<sup>11</sup>. İşçi bakımından ise belirli bir süre çalışmayla elde edilen, bu sıfatı dolayısıyla elde ettiği durumdur<sup>12</sup>. Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda değil, kanunda öngörülen şartların varlığı halinde işçiye kıdemi oranında en son aldığı brüt ücreti göz önüne alınarak ödenen bir paradır<sup>13</sup>. Kıdem tazminatı, kanunda belirtilen şartları sağlayan işçiye, çalıştığı süre ve ücreti dikkate alınarak değişik tutarlarda ödenen bir işten çıkış tazminatıdır<sup>14</sup>. Kıdem tazminatının 1475 sayılı

<sup>9</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Basım, İstanbul 2014, s.535.

<sup>10</sup> SÜMER, Hâluk Hâdi, İş Hukuku, Seçkin Hukuk, Ankara 2018, s.127

<sup>11</sup> TÜRK DİL KURUMU GÜNCEL TÜRKÇE SÖZLÜK, www.tdk.gov.tr, E.T :10.03.2018.

<sup>12</sup> TİRYAKİ, Fuat, Kıdem Tutarının Hesaplanması, Abd, y:1977, S:5, s.842.

<sup>13</sup> SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul 2014, s.737.

<sup>14</sup> AKTAY, A.Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, İş Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara 2009, s.226; SARIOĞLU, H. İbrahim, “İhbar Önelllerinde Yükselen Kıdem

Kanunun 14. maddesindeki şartlara uygun olarak iş sözleşmesi sona eren işçiye veya işçinin ölümü halinde mirasçılara işveren tarafından yapılan bir ödeme olduğu belirtilmektedir<sup>15</sup>. Kıdem tazminatının, işverenin yanında belirli bir süre çalışmış olan işçiye kanunda belirtilen şartları taşıdığı takdirde, çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenmesi gereken kanunla getirilmiş bir yıpranma tazminatı olduğunu savunanlar da vardır<sup>16</sup>. Doktrinde bir görüşe göre, kıdem tazminatının iş hukukuna özgü, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı, kıdem esasına dayalı özel bir tazminat olduğunu belirtmektedirler<sup>17</sup>.

Yargıtay'a göre kıdem tazminatı, işyerinde, sadakat ile çalışarak hizmet eden işçiye yıpranması karşılığında işçinin geleceğini bir nebze de olsa güvence altına alma amacına yönelik ve iş akdinin sona ermesi nedeniyle ödenen bir paradır<sup>18</sup>.

Doktrinde bir görüş, kıdem tazminatının işçiler için iş güvencesini sağladığını savunmaktadır<sup>19</sup>. Uluslararası İşçi Dayanışma Derneği de kıdem tazminatının işçiler için iş güvencesi niteliğinde olduğunu belirtmekte, kıdem tazminatının kaldırılması halinde işverenlerin işçileri kolayca işten çıkarabileceğini savunmaktadır<sup>20</sup>. Kıdem tazminatı,

---

*Tazminatından Yararlanma*", Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2000, S.6, C.14, s.25; ANADOLU, F. Kerim, İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2002, s.2.

<sup>15</sup> EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004, s.155.

<sup>16</sup> İZVEREN, Adil/AKI, Erol, İş Hukuku Cilt I, Bireysel İş Hukuku, Barış Yayınları, İzmir 1998, s.294; KÜPELİ, Fikret, Kara Harp Okulu İş Hukuku Ders Kitabı, Kara Harp Okulu Komutanlığı Ankara 1985, s.116.

<sup>17</sup> ÇALIK, Şefik, İş Sözleşmesinin Feshi ve Kıdem Tazminatı, Ekim Hukuk Yayınları, İstanbul 1990, s.76; GÜRSES, Bengisu, "İş Sözleşmesinin Feshi Sonucu İhbar ve Kıdem Tazminatı", İstanbul Barosu Dergisi, C.87, S.2013/1, s.214.

<sup>18</sup> "...iş akti sona eren uçucu personele toplu iş sözleşmesi gereğince kıdem tazminatı yanında yönetmelik uyarınca "uçuştan ayrılma ikramiyesi" veya "uçuş yıpranma tazminatı" adı altında ayrıca bir tazminat daha ödenmesi öngörülmüş bulunmaktadır. Bu ödemenin de kıdem tazminatı niteliğinde olduğunun kabulü zorunludur. Çünkü iş aktinin sona ermesi halinde, personelin uçuculuk hizmet süresine veya yaş haddine göre geçmiş hizmetine karşılık kendisine bir ikramiye ödenmektedir. Kıdem tazminatının ayırıcı niteliği, işçinin işyerinde sadakatla çalışarak hizmet etmesi nedeniyle, yıpranması karşılığı geleceğini güvence altına alma amacına yönelik ve iş aktinin sona ermesi halinde ödenen bir para olmasıdır. Dava söz konusu olan "uçuş yıpranma tazminatı" bu unsurların hepsini taşıdığından kıdem tazminatı niteliğindedir..."Y13HD., E.1984/8055, K.1985/495, K.T.28/01/1985, www.kazanci.com, E.T.27/02/2019. ; "...İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya "kıdem tazminatı" denilmektedir..." Y9HD., E.2008/29671, K.2010/16781, K.T.07.06.2010, www.uyap.gov.tr, E.T :19.02.2019.

<sup>19</sup> LİMONCUOĞLU, Siyami Alp, "Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu", DEÜHFD, C:9, y:2007, Özel Sayı, İzmir 2007, s.292.

<sup>20</sup> ULUSLARARASI İŞÇİ DAYANIŞMA DERNEĞİ, uidder.org, E.T : 30.09.2017.



emeği ile hayatını kazanan işçiye belli bir oranda iş güvencesi sağladığı için yararlı bir kurum olup, her yeni düzenleme ile kapsamı ve şartları hep işçi lehine değiştirilmiş, ancak hukukumuzda belli bir yere konulamamış, sosyal ve ekonomik kaygılarla asıl amacından uzaklaştırılarak, tanımı yapılamayan bir kurum haline getirilmiştir<sup>21</sup>. Kıdem tazminatının kanundan doğan kendine özgü bir ödeme yükümlülüğü olduğu<sup>22</sup> yönünde görüş belirtenler olduğu gibi, kanun hükümlerinin amacı ve düzenleme şekli göz önüne alındığında, işçinin işyerine sadakatle çalışmasının bir karşılığı olarak yapılan bir ödeme olduğunu kabul edenler de bulunmaktadır<sup>23</sup>. Doktrinde bir görüşe göre kıdem tazminatı işçinin işten çıkarılmasını önlemek amacıyla hukukumuzda getirilen hizmet ilişkisinin sona ermesi durumunda kıdem esasına göre ödenen kendine özel bir tazminat türüdür<sup>24</sup>. Doktrinde bir görüş, işçinin işini kaybetmiş olması nedeniyle uğramış olduğu zararının hakkaniyet gereği tazmin edilmesi amacıyla yapılan bir ödeme olduğunu belirtmektedir<sup>25</sup>. Türk-İş ise kıdem tazminatının, işçinin ödenmesi ileriye bırakılmış ücretinin bir parçası olduğunu ve bunun işçi için bir müktesep hak olduğunu savunmaktadır<sup>26</sup>.

Yargıtay'ın 1948 tarihli içtihadı birleştirme kararına göre kıdem tazminatı bir ücret ve ikramiye olmayıp tazminat niteliğini taşımaktadır<sup>27</sup>.

Kıdem tazminatının işyerinde uzun süre çalışan işçiye bu çalışması karşılığında iş akdinin feshi halinde ödenen bir ikramiye olduğunu kabul edenler olduğu gibi<sup>28</sup> kıdem

<sup>21</sup> NARMANLIOĞLU, s.538.

<sup>22</sup> ÇOLAK, Mustafa/ÇOLAK, Mahmut, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Kıdem Tazminatı Uygulaması, [http://www.tbb.gov.tr/online/yayinlar/4857\\_sayili\\_is\\_kanunu\\_na\\_gore\\_kidem\\_tazminatı\\_uygulaması/files/kidem\\_tazminatı.pdf](http://www.tbb.gov.tr/online/yayinlar/4857_sayili_is_kanunu_na_gore_kidem_tazminatı_uygulaması/files/kidem_tazminatı.pdf).14, E.T :14.01.2016.; SÜZEK, s.738, ANADOLU, s.3.

<sup>23</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1103.

<sup>24</sup> ANDAÇ, Faruk, İş Hukuku Ders Kitabı, Yargı Yayınevi, Ankara 2003, s.94.

<sup>25</sup> ESENER, Turhan, İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara 1973, s.245.

<sup>26</sup> TUNCEL, H. Ferhan, "Kıdem Tazminatı", Türk-İş, Gurup Matbaacılık, Ankara 2007, s.8.

<sup>27</sup> "...Tazminat talebine hak veren hukuki hadise; iş akdinin inkad ve tamamıyetine ve ifası lâzımgelip gelmediğine taallük etmeyip bu akdin feshine müteferri bulunmasına ve fesih keyfiyetinin İş Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten sonra vuku bulmuş olmasına ve tazminat hakkı; iki tarafın arzu ve iradeleri nazarı itibare alınmıyarak mücerred işçiyi himaye etmek ve bir dereceye kadar zaruret ve ihtiyaçtan kurtarmak maksat ve sebebine dayanmış olduğuna binaen Medeni Kanununun tatbiki hakkındaki kanunun birinci ve üçüncü maddeleri gereğince tazminat süresinin hesabında meriyetten evvelki hizmet süresinin de nazarı itibare alınması lâzımgelir. Kaldı ki, 13 üncü maddenin metninde (beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ...) denilmek suretiyle tazminatın tâyininde mutlak surette hizmet süresi esas tutulmuş ve İş Kanununun yürürlüğe girmesinden evvelki sürelerin hesaba katılmıyacağı hakkında bir sarahat dahi bulunmamış olduğundan evvelki sürelerin hesaba katılması; Adalet ve hakkaniyet icaplarına ve kanunun ruh ve maksadına uygun olur..." YİBGK., E.1948/11, K.1948/7, K.T.03.11.1948, www.kazanci.com, E.T :27.02.2019.

tazminatının ücret niteliğinde olduğunu ileri sürenlerle, işsizlik sigortası niteliğinde olduğunu ileri sürenler de vardır<sup>29</sup>. Doktrinde bir görüş, kıdem tazminatı olarak ödenen paranın işçinin geçmiş hizmetleri karşılığı ödenen bir ödül olduğunu belirtmektedir<sup>30</sup>. Kıdem tazminatının hukuki niteliği ile ilgili birçok tartışma yapılmış, ancak ileri sürülen fikirlerden hiçbirisini tam olarak benimseme imkanı doğmamıştır. Kıdem tazminatının hukukumuzda girdiği tarihten bu yana gerek doktrinde ve gerekse de uygulamada kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda bir görüş birliğine varılamamıştır<sup>31</sup>. Bu görüş farklılıklarının sebebi ise iş hukukunda ve sosyal güvenlik hukukunda yapılması gereken düzenlemelerin yapılmamış olması nedeniyle kıdem tazminatına birçok anlamın yüklenmiş olmasından kaynaklanmaktadır<sup>32</sup>. Doktrinde yaygın olarak kabul edilen görüş kıdem tazminatının kendine özgü bir kurum olduğu görüşüdür<sup>33</sup>. Kıdem tazminatının kanundan doğan kendine özgü bir görüş olduğuna ilişkin açıklama tarafımızca da benimsenmektedir.

### 1.3. KIDEM TAZMİNATININ TÜRK İŞ HUKUKUNDAKİ TARİHSEL GELİŞİMİ

Türk iş Hukukunda yapılması gereken yapısal değişikliklerin zamanında kanuni düzenlemelerle yapılamaması nedeniyle kıdem tazminatını düzenleyen mevzuat diğer ülkelere göre çok fazla gelişmiştir. Bu durumu şüphesiz ülkemize özgü şartların ortaya çıkardığı, sosyal politikadaki yetersizlikler, işçi ücretlerinin düşük olması, alınan sosyal

---

<sup>28</sup> DÖNMEZ, Kazım Yücel, İş Hukukunda Tazminatlar, Yetkin Yayınları, Ankara 1998, s.170.

<sup>29</sup> GÜNAY, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması, Yetkin Basımevi, Ankara 2007, s.332 ; GÜLEŞÇİ, Yusuf, Kıdem Tazminatı, <http://www.turkhukuksitesi.com/makale/1687.htm>, E.T :13.01.2016.

<sup>30</sup> TUNCAY, A. Can, “İş Güvencesi, İşletme Güvencesi, Kıdem tazminatı ve İşsizlik Sigortası Üzerine”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1994, S:1,y:8, s.5.

<sup>31</sup> ÖZVERİ, Murat, Kıdem Tazminatı, Türk-İş Yayınları, No:33, Ankara 1999, s.20.

<sup>32</sup> ARICI, Kadir, “Yargıtay Kararları Işığında Son Kamu Kurumunun Kıdem Tazminatına Esas Hizmetleri Birleştirme Yükümlülüğü”, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1995, C:9, S:4, s.3.

<sup>33</sup> SÜZEK, s.738.; GEREK, Nüvit, “Kıdem Tazminatı Fonu Artık Devreye Girmelidir”, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, S:4, s.1293.; TOPALOĞLU, Sıddık/CAMKURT, Mehmet Zülfi, “İş Hukukunda Kıdem Tazminatı”, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi,C:21, S:2-3, y:2008, s.41.; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı “Kıdem Tazminatı” Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Miki Matbaacılık, Ankara 2013, s.11, ÇOLAK/ÇOLAK, s.14, ANADOLU, s.15.

güvenlik ve iş güvenliği önlemlerinin yetersiz olmasından ve politik saiklerden kaynaklandığı açıktır<sup>34</sup>.

İş hukukunda yapısal değişikliklerin yapılamaması nedeniyle özellikle işçi kesimi tarafından kıdem tazminatına farklı işlevler yüklenmiş, siyasi iktidarlar da günün şartlarına göre bir tavır sergileyerek tutum almış, kıdem tazminatı sorunu bir türlü çözüme kavuşturulamamıştır.

### 1.3.1. 3008 SAYILI İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI

İş hukuku, işçilerle işverenler arasındaki iş ilişkilerini sosyal devlet ilkesini esas alarak düzenleyen bir hukuk dalı olup, sanayi devriminden sonra endüstrileşmenin sonucu olarak batı ülkelerinde işçi topluluklarının mücadelesi sonucu gelişme sağlamış ise de ülkemizde sanayileşmenin gelişmemesi nedeniyle devlet, işçi işveren ilişkilerinden doğan çok büyük problemlerle karşılaşmadığı için iş hukukunun gelişmesi için atılan adımlar devlet tarafından tek taraflı atılan adımlar olmuştur<sup>35</sup>. İlk İş Kanununun, dolayısıyla kıdem tazminatının, en erken 1936 yılında düzenlenebilmesinin sebebi genç Cumhuriyet'in kifayetsiz yerel kaynaklarla bir an önce çağdaş batı medeniyetini yakalayabilmek için farklı ekonomik politikaları hayata geçirebilme gayretidir<sup>36</sup>. Ülkemizde kıdem tazminatına ilişkin getirilen düzenlemelerin, yapılan bir sınıf mücadelesi sonrasında işçi sınıfı ve işçi sendikaları tarafından iş hayatına kazandırılan bir düzenleme olmadığı, devlet tarafından işçilere verilmiş olan bir hak olarak görüldüğü yönünde görüşler olmasına rağmen<sup>37</sup> kıdem tazminatının işçi sınıfının yapmış olduğu sınıfsal mücadele sonrasında bir hak olarak elde edildikten sonra kanuni düzenlemeye konu olduğunu belirtenlerde vardır<sup>38</sup>. Genç Türk Cumhuriyeti'nde sanayi devriminin gerçekleşmesi ve sanayileşme tamamlanmadığı için kıdem tazminatının bir

<sup>34</sup> KUTAL, Metin, “*Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu Ve Çözüm Önerileri*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, y:4, S:16, s.5.

<sup>35</sup> OĞUZMAN, Kemal, “*931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri*”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:33, y:1967, S:3-4, s.215.

<sup>36</sup> MÜLAYİM, Baki Oğuz, *İş Hukukunda Gece Çalışması*, Adalet Yayınevi, Ankara 2016, s.118.

<sup>37</sup> ULUĞ, Gülnaz, *Kıdem tazminatı, Türkiye ve Kanada Örneği*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2007, s.6.; GÜRÇAY, Cemile, “*İşsizliği Tazmin Edici Politika Olarak Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası*”, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 1989, C:3, S:5, s.14.

<sup>38</sup> ATAMAN, Üzeyir, “*Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine*”, Diskar, Kış 2014, s.96.

sınıf mücadelesi sonrasında elde edilen bir hak olduğunu kabul etmek Türkiye’de kıdem tazminatının tarihsel gelişimine aykırı olacaktır.

Türk iş hayatına kıdem tazminatı ilk olarak 1936 yılında yapılan 3008 sayılı kanunla girmiş olup, 3008 sayılı Kanundaki düzenleniş yeri ve şekli, kanunlaşma dönemi dikkate alındığında kıdem tazminatının işsizlik sigortası olarak mevzuatımıza konulduğunu göstermektedir<sup>39</sup>. Hukukumuzda kıdem tazminatı iş hayatının dinamik yapısı, ekonomik ve sosyal gelişmeler ve değişmelere göre şekillenerek bazı değişikliklere uğramış ve bugünkü halini almıştır. 3008 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi halinde beş yıldan fazla çalışılan her bir iş yılı için on beş günlük bir ücret tutarında tazminat ödeneceği hükmü getirilmiştir<sup>40</sup>. 3008 sayılı Kanunda iş sözleşmesinin hangi sebeple sona erdiği hususu hiç dikkate alınmamış, işçiye kıdem tazminatı ödenebilmesi için işçinin beş seneden fazla olan çalıştığı her tam iş senesi için ayrıca tazminat verileceği hususu düzenleme altına alınmıştır<sup>41</sup>.

Kanun’a getirilen madde hükmü incelendiğinde işçinin kıdem tazminatı alabilmesi için en az beş yıl çalışmış olması gerekmekte olup, beş yıldan fazla çalışılan sürelerle ilgili kıdem tazminatı istenebilmektedir. Kanun metninden iş sözleşmesini fesih yetkisinin sadece işveren olduğu ve iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde beş yıldan artan süreler için kıdem tazminatı ödeneceği anlaşılmaktadır. Kanun’un kıdem tazminatını bu şekilde düzenlemiş olması işçi tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçiye kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği hususu doktrinde tartışmalara yol açmış<sup>42</sup> ve tartışılan sorun Yargıtay Tevhidi İçtihat Genel Kurulundan çıkan 3/11/1948 gün ve 11/7 numaralı kararı ile çözümlenerek<sup>43</sup> işçilerinde iş sözleşmelerini feshetmeleri halinde kıdem tazminatı alabilecekleri kabul edilmiştir. 3008 sayılı Kanun ile işçilerin çalışma hayatlarında bazı iyileştirmeler yapıldığı, işçilerin işten çıkarılmaları halinde işçilere kıdem tazminatı

---

<sup>39</sup> ODYAKMAZ, A. Nevzat/BAYAZIT, Sancar/BAYER, İsmail, Kıdem Tazminatı, Ankara 1985, s.1

<sup>40</sup> RG.,15.06.1936/3330.

<sup>41</sup> TUNCEL, H. Ferhan, Temel Hatlarıyla Kıdem Tazminatı, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ankara 2011, s.9.

<sup>42</sup> AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, Seçkin Yayınevi, Ankara,1999, s.25.

<sup>43</sup> RG.,28.02.1949/7143.

ödeneceği hükmünün getirilmesinin işçilerin keyfi olarak işten çıkarılmasını önlediği savunulmaktadır<sup>44</sup>.

#### **1.3.1.1. 5518 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler**

5518 sayılı Kanun ile 3008 sayılı İş Kanununun bazı maddeleri değiştirilmiş olup, değiştirilen bu maddelerden bir tanesi de 13. madde olmuştur. 3008 sayılı Kanununun 13. maddesinde yapılan değişiklik ile işçinin kıdem tazminatı hak edebilmesi için çalışması gereken sürenin üç yıl olduğu belirtilerek 3008 sayılı Kanunda beş yıl olan süre üç yıla indirilmiş, işçinin kıdemine de aynı işverenin bir veya birkaç işyerinde çalıştığı toplam süreler dikkate alınarak hesaplanacağı düzenlenmiştir<sup>45</sup>. Yine 5518 sayılı Kanunla getirilen diğer bir değişiklikte kanun metninde anlaşılacağı üzere işyerinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir iş yılı için işçiye on beş günlük kıdem tazminatı ödeneceği hususudur. Bu düzenleme 1475 sayılı Kanununun<sup>46</sup> 14. maddesinde düzenlenen işçinin çalıştığı her yıl için bir aylık ücreti karşılığında tazminat ödeneceği hükmü ile benzer olup sadece arada on beş günlük ücret tutarı kadar bir fark bulunmaktadır.

#### **1.3.1.2. 5868 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler**

5868 sayılı Kanun ile 3008 sayılı İş Kanununun 13. fıkrasının altıncı fıkrası değiştirilerek yalnızca ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak için iş sözleşmesini fesheden işçinin üç yıldan fazla aynı işyerinde çalışmış olması şartıyla çalıştığı her tam iş yılı için on beş günlük ücret alabileceği ancak aylık veya toptan ödemeye hak kazandığını belgelendirmesi gerektiği hükme bağlanmıştır<sup>47</sup>.

#### **1.1.3.2. 931 SAYILI İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI**

3008 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra zamanla bazı değişiklikler yapılmış olup kanunun gelişen iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap vermemesi nedeniyle yeni bir İş Kanunu çıkarılarak yürürlüğe konulması gerekmiştir. İş hayatının sorunlarını çözmek ve 3008 sayılı Kanun çıktıktan sonra değişik kanunlarla düzenlenen iş hayatına ilişkin kanun metinlerini bir araya toplamak ve İş Kanununun kapsama alanını artırmak

---

<sup>44</sup> OĞUZMAN, s.216.

<sup>45</sup> RG.,31.01.1950/7420.

<sup>46</sup> RG.,01.09.1971/13943.

<sup>47</sup> RG.,13.02.1952/8033.

amacıyla 931 sayılı Kanun çıkarılmıştır<sup>48</sup>. 931 sayılı İş Kanunu ile 3008 sayılı İş Kanununun tüm hükümleri ile bu kanunu değiştiren tüm hükümler ile iş hayatının düzenlenmesine ilişkin getirilmiş olan diğer kanunlar yürürlükten kaldırılmıştır. 931 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatına ilişkin hüküm 14. maddede düzenlenmiş olup, yeni İş Kanununda kıdem tazminatı ile ilgili 3008 sayılı Kanundan farklılık taşıyan bazı kısımlar bulunmaktadır.

931 sayılı İş Kanunu, yürürlükten kaldırılan 3008 sayılı İş Kanununun kapsama alanını genişletmiş olup, 931 sayılı İş Kanunu 5. maddede sayılan istisna işler haricinde kalan bütün işlere uygulanacaktır<sup>49</sup>. Kanunda sayılan istisnalar dışındaki işyerleri bir işçi çalıştırsa dahi, İş Kanununun kapsamı içerisinde kalmakta iken işçi çalıştırmayan işyerleri 931 sayılı İş Kanununun kapsamı içerisine girmeyecektir<sup>50</sup>. 3008 sayılı Kanununun 1. maddesinde kanun kapsamına işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseleri almakta iken, 931 sayılı Kanunda bu ayırım kaldırılmış olup bir işte ücret karşılığında çalışan işçi denilmek suretiyle fikir işçileri de yeni kanunun kapsamı içerisine alınmıştır. Artık fikir işçileri de kanun kapsamına girdiği için kıdem tazminatı alabileceklerdir.

3008 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatı ile ilgili hükümde “*her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat verilir*” hükmü getirilmiş iken, 931 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde “*her bir tam yıl için işçiye 15 günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir*” hükmü getirilerek kıdem tazminatının hesaplanmasında takvim yılının esas alınacağı belirtilmiştir. Takvim yılının esas alınacağı hükmünün getirilmesi ile işçinin sadece çalıştığı günlerin kıdem tazminatı için hesaplanmasından vazgeçilmiş olup, o yıl içerisinde tatil olan ve çalışılan günlerin tamamı kıdem tazminatı hesabına dahil edilerek işçilere işverenin yanında çalıştığı her bir takvim yılı için kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmiştir. Yine 931 sayılı İş Kanununun getirdiği bir yeni hüküm de “*Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır*” hükmüdür. Bu hükümle birlikte altı ayı aşan çalışma süreleri bir yıla tamamlanarak bu süreler içinde işçiye bir tam yıl çalışmış gibi kıdem tazminatı ödenecektir. Yine 931

---

<sup>48</sup> OĞUZMAN, s.218.

<sup>49</sup> TUNCAY, A. Can, “931 Sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt:34, y:1969, S:1-4, s.401.

<sup>50</sup> TUNCAY, 931 Sayılı İş Kanunu., s.413.

sayılı Kanunun 14. maddesinin son fıkrasında işçinin ölümü halinde kıdem tazminatının işçinin kanuni mirasçılara ödeneceği hükmü de 3008 sayılı İş Kanununda olmayan ve 931 sayılı İş Kanunu ile getirilmiş yeni bir hükümdür.

931 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl kadar uygulandıktan sonra, Anayasa Mahkemesinin 14.05.1970 tarih,1967/40 E. ve 1970/26 K. sayılı kararı ile iptaline karar verilmiştir<sup>51</sup>. Anayasa Mahkemesi, iptal kararının 12 Kasım 1970 yılında yürürlüğe girmesine karar vererek, uygulamada kanuni bir boşluk oluşmasını önlemek ve Türkiye Büyük Millet Meclisine bu sürede yeni bir İş Kanunu yapmak için süre vermiştir. Ancak iptal kararının yürürlüğe gireceği süreye kadar yeni bir İş Kanunu yapılamamış, 931 sayılı İş Kanununun Anayasa Mahkemesi tarafından iptalinden on ay sonra 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılabilmıştır. Yeni çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu birkaç husus dışında nerdeyse 931 sayılı İş Kanununun tekrarı mahiyetindedir<sup>52</sup>. 1475 sayılı İş Kanununda düzenlenen kıdem tazminatına ilişkin hükümde, 931 sayılı İş Kanunundan farklı olarak her tam yıl için işçiye kıdem tazminatı olarak ödenmesi gerektiği belirtilen on beş günlük ücretin, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilmesi kanun hükmü ile düzenlenmiştir.

Anayasa Mahkemesinin vermiş olduğu kararın yürürlüğe gireceği tarih olan 12.11.1970 tarihine kadar yeni bir İş Kanunu çıkarılmadığından, 1475 sayılı İş Kanunu 01.09.1971 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanmasına rağmen, kanunun yürürlükte olmadığı sürede hukuki bir karmaşa doğmaması ve hukuki güvenliğin sağlanması için, 1475 sayılı Kanunun yürürlük tarihinin 12.11.1970 tarihi olduğu kanun metninde açıkça belirtilmiştir. Zira 931 sayılı Kanunun iptaline ilişkin Anayasa Mahkemesinin iptal kararının yürürlüğe girdiği tarih olan 12.11.1970 tarihinden sonra mahkemeler önlerine gelen ihtilaflarda hangi kanunu uygulayacakları konusunda tereddüde düşmüşler, kimi mahkemeler yeni bir İş Kanunun çıkarılacağını belirterek yeni kanunun çıkarılmasını bekletici mesele yaparak davaları ertelerken, bazı mahkemeler önlerine gelen ihtilaflara 3008 sayılı Kanunun yürürlükte olduğunu belirterek 3008 sayılı İş Kanunu, bazı mahkemeler ise 931 sayılı İş Kanununu uyguladıkları için iş ilişkilerinde tam bir

---

<sup>51</sup> RG.,11.05.1971/13833.

<sup>52</sup> TUNÇOMAĞ, Kenan, “*Türk İş Hukukunda Son Gelişmeler*”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt:37, y:1971, S:1-4, s.244.

belirsizlik ve istikrarsız bir dönem yaşanmış, hukuk güvenliği bu dönemde sağlanamamıştır<sup>53</sup>.

### **1.3.3. 1475 SAYILI İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI**

1475 sayılı İş Kanunu gerek sistematığı ve gerek madde numaraları itibari ile 931 sayılı Kanunun birebir tekrarı niteliğindedir. 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinin son fıkrasına kıdem tazminatı olarak işçilere ödenecek olan on beş günlük ücret tutarındaki tazminatla ilgili, bu on beş günlük sürenin hizmet sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilceği hükmü getirilerek kanunun emredici niteliği kaldırılarak nispi emredici hale getirilmiştir. Bu düzenleme ile işçilerin işveren ile anlaşarak veya işveren ile yapılacak toplu iş sözleşmelerine ek maddeler koydurarak her bir tam yıl karşılığında kanunda belirtilen on beş günden daha fazla süreler karşılığında kıdem tazminatı alabileceklerdir. 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatına ilişkin hükümler halen yürürlükte olup, kıdem tazminatı ile ilgili değişiklik yapan kanun hükümlerine değinildikten sonra detaylı bir şekilde aşağıda anlatılacaktır.

#### **1.3.3.1. 1927 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler**

1927 sayılı Kanun ile 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde bazı değişiklikler yapılmış olup, işçiye çalıştığı her tam yıl için ödenecek kıdem tazminatı tutarının işçinin otuz günlük ücreti tutarında olacağı ve bir yıldan artan süreler için aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı kararlaştırılmıştır<sup>54</sup>. Kanun 12.07.1975 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmasına rağmen, yapılan değişikliğin işverenlerin işçi çıkarmalarını önlemek için 01/02/1974 tarihinden itibaren yürürlüğe gireceği kanunda açıkça belirtilmiştir. İşçinin kıdem tazminatı alabilmesi için asgari üç yıl çalışma şartı kaldırılmış, işçinin çalıştığı her tam yıl için otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmiş, altı ayı geçen sürelerin bir yıla tamamlanacağı düzenlemesinden vazgeçilerek bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı kararlaştırılmıştır. İlk defa bu kanunla kıdem tazminatı ödemesi ile ilgili kıdem tazminatı tavanı getirilerek, kıdem tazminatına esas alınacak ücretin 1475 sayılı İş Kanununa göre tespit edilmiş asgari ücretin otuz günlük tutarının yedi buçuk katından fazla olamayacağı hükmü getirilerek ilk defa kıdem tazminatı tavanı getirilmiş, ancak

---

<sup>53</sup> TUNÇOMAĞ, s.244.

<sup>54</sup> RG.,12.07.1975/15293.



kıdem tazminatına esas olan otuz günlük ücretin hizmet sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile işçiler lehine değiştirilebilmesine izin verilmiştir. Yine başka bir yenilik olarak kıdem tazminatından doğan sorumluluğun işveren tarafından kimseye devredilemeyeceği ve sigorta şirketlerine sigorta ettirilemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Kanun koyucu 1475 sayılı İş Kanunu'nun son fıkrasında, işveren sorumluluğu altında belli hallere mahsus olmak üzere devlete ait bir bankada kıdem tazminatı ile ilgili bir fon kurulacağı, fonla ilgili düzenlemelerin kanunla yapılacağı belirtilmiştir. 1475 sayılı İş Kanununda değişiklik yapan 1927 sayılı İş Kanununun 14. maddesi ile kıdem tazminatı ile ilgili esaslı değişiklikler yapılmış olup, özellikle kıdem tazminatı kurulmasına ilişkin son fıkranın kanun metnine konulması ile iş hukukunda kırk yıldan fazla bir süredir devam eden tartışmalar başlamış olup, aradan yarım asra yakın bir zaman geçmesine rağmen işçi ve işveren taraflarının bir türlü anlaşamaması nedeniyle kıdem tazminatı fon uygulamasına geçilememiştir.

### **1.3.3.2. 2320 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler**

1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi 2320 sayılı Kanunla değiştirilmiş olup bu değişikliğin sebebi ise 1927 sayılı Kanunla kıdem tazminatına getirilen tavan ile ilgili hükmün Anayasa Mahkemesinin 23.01.1979 tarih ve 1978/14 E., 1976/6 K., sayılı kararı ile iptaline karar verilmesi<sup>55</sup> nedeniyle iptal edilen hükmün yerine yeni bir düzenleme getirmektir. 1927 sayılı İş Kanunu Anayasa Mahkemesince şekil yönünden iptal edildiği için, çıkarılan 2320 sayılı Kanunla 1927 sayılı Kanunda iptal edilen kıdem tazminatı tavanı ile ilgili hüküm Anayasa Mahkemesi kararında belirtilen eksiklikler tamamlanarak 18.10.1980 tarihinde kabul edilerek kanunlaşmış ve Resmi Gazetede 23.10.1980 tarihinde yayımlanmasına rağmen, kanunun kıdem tazminatı tavanını da içine alan 1. maddesi ile 2. maddelerinin 12.09.1980 tarihinde, diğer hükümlerinin ise yayımı tarihinde yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır<sup>56</sup>. Kanunun yürürlüğe gireceği 12.09.1980 tarihi ile Resmi Gazetede yayınlandığı 23.10.1980 tarihi arasında geçen kırk bir günlük sürede işçilere ödenecek

---

<sup>55</sup> RG.14.04.1979/16609.

<sup>56</sup> RG.,23.10.1980/17140.

tazminatların kıdem tazminatı tavanının üst sınırını aşması halinde yapılan bu ödemeler işçilerden geri alınamayacaktır.

1927 sayılı Kanunla getirilen düzenlemeden farklı olarak 2320 sayılı Kanunun 2. maddesi ile getirilen en önemli değişikliklerden birisi 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 1927 sayılı Kanunla değiştirilen 25. maddesinin 7. fıkrası<sup>57</sup> ile kıdem tazminatı ödemelerinin tamamının gelir vergisi dışında bırakılmasıdır. Bir diğer önemli değişiklik ise kanun koyucunun 14. maddede düzenlemiş olduğu hükümlere aykırı hareket edenlere fiilin daha ağır bir cezayı gerektirmemesi halinde altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmi bin liradan elli bin liraya kadar ağır para cezasına çarptırılacakları hüküm altına alınmıştır<sup>58</sup>. Getirilen bu cezai hükümle kıdem tazminatına ilişkin kanun hükmü nispi nitelikten çıkmış olup emredici bir nitelik almıştır. Yani işverenlerin işçilere kıdem tazminatı ödemesi yaparken kanunda belirtilen hükümlere birebir uymamaları halinde kanunu ihlal etmeleri nedeni ile kanunda belirtilen yaptırımlarla karşı karşıya kalabileceklerdir.

#### **1.3.3.3. 2457 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler**

2457 sayılı Kanun ile 1475 sayılı Kanuna ek madde eklenerek, kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşların kıdem tazminatı ödenecek işçiler haricinde kalan personel ile sözleşmeli olarak çalıştırılan kişilere kıdem tazminatı niteliğinde yaptıkları ödemelerin kıdem tazminatı olarak kabul edileceği ve ödeme esaslarının 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi esas alınarak ödeneceği, bu maddeye aykırı davrananlara ise 98. madde hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir<sup>59</sup>.

#### **1.3.3.4. 2762 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler**

2762 sayılı Kanun ile kıdem tazminatı tavanı ile ilgili yeni bir düzenleme getirilerek, toplu iş sözleşmeleri ve münferit iş sözleşmeleri ile işçilere ödenecek olan kıdem tazminatı miktarları artırılmış olsa bile, işçilere ödenecek kıdem tazminatının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memurunun bir yıl için alacağı emeklilik ikramiyesini geçemeyecektir<sup>60</sup>.

---

<sup>57</sup> RG.,23.10.1980/17140.

<sup>58</sup> RG.,23.10.1980/17140.

<sup>59</sup> RG.,08.05.1981/17334.

<sup>60</sup> RG.,11.12.1982/17895.

### **1.3.3.5. 2869 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler**

2869 sayılı Kanun ile 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatı ile ilgili hükümde işçiler lehine değişiklikler yapılarak işçilerin kazanımları artırılmıştır. Bu değişiklik kanunu ile<sup>61</sup> işçilerin kıdem tazminatını hak etme sebepleri arasına kadın işçilerin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteği ile iş sözleşmesini sona erdirmesi hali de eklenmiştir. İşverence işçiye ödenecek olan kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebi ile işçi tarafından açılacak davalarda, hakimin işçinin alacağına geç kavuşması nedeniyle işçinin alacağına ödendiği tarihteki gerçek karşılığını alması ve enflasyon karşısında tazminatın erimemesi için gecikme süresi için mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedeceği düzenlenmiştir.

### **1.3.4. 4447 SAYILI İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI**

08.09.1999 tarih, 23810 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 45. maddesi ile 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine 5 numaralı bent eklenmiştir<sup>62</sup>. 4447 sayılı Kanunla kadınlarda emeklilik yaşının 58'e, erkeklerde de 60'a getirilmesi sebebiyle emekli olma şartları ağırlaştırıldığından, 1475 sayılı Kanunun ilk fıkrasına bu 5. bent eklenerek yaş şartını doldurmamakla birlikte diğer şartları taşıyanlara istekleri halinde kıdem tazminatlarını alarak işten ayrılmaları hakkı getirilmiştir<sup>63</sup>. İşçi yaş şartı hariç diğer şartları sağladığı takdirde yaşlılık aylığı alamasa da bu maddeye dayanarak kıdem tazminatını alabilecektir<sup>64</sup>. İşçinin bu madde kapsamında toptan ödeme almak için iş sözleşmesini feshetmesi tek başına yeterli olmayıp, toptan ödeme almaya hak kazandığını işverene göstermek için bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna başvurduğunu, kurumdan alacağı bir belge ile belgelemesi, ispat etmesi gerekmektedir<sup>65</sup>.

Yargıtay 2006 tarihinde vermiş olduğu bir kararında, işten ayrılan bir işçinin işten ayrıldığı andaki iradesinin önemli olduğunu, işçinin işyerinden başka bir işyerinde

---

<sup>61</sup> RG.,30.07.1983/18120.

<sup>62</sup> RG.,08.09.1999/23810.

<sup>63</sup> ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım, İstanbul 2015, s:441.

<sup>64</sup> GÜNAY, s:335.

<sup>65</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1116.

çalışmak için ayrıldığıının anlaşılması halinde, 1475 sayılı Kanuna 4447 sayılı Kanun ile eklenen 5. bent hükmü gereğince kıdem tazminatına hak kazanılmasının söz konusu olmayacağını, işçinin iş sözleşmesini 1475 sayılı Kanuna 4447 sayılı Kanun ile eklenen 5. Bent hükmü uyarınca feshettiğini ispatlayamadığından mahkemece kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğunu belirterek kararın bozulmasına karar verilmiştir<sup>66</sup>.

Yargıtay 2013 tarihinde, yukarıda belirtilen 2006 yılındaki görüşünün tam aksi istikametinde bir karar vermiş olup, işçinin işten ayrıldıktan sonra başka bir işe girmesinin hakkın kötüye kullanılması olmadığını, işçinin kanuni hakkını kullandığını belirtmiştir<sup>67</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kararları arasında o tarihlerde bu konuda bir görüş birliği söz konusu olmayıp, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında işçinin başka bir işyerinde çalışmak için bu kanun maddesine dayanmasını hakkın kötüye kullanılması olarak kabul etmiştir<sup>68</sup>. Yine Yargıtay 9.

<sup>66</sup> “...1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bentte , “506 Sayılı Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanununun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle” işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabileceği hükme bağlanmıştır. Düzenlemenin amacı, pirim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkını kazanmış olsa da, diğer bir ölçüt olan emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmelerini sağlamaktır. Şüphesiz işçinin bu ayrılmasından sonra yeniden çalışması gündeme gelebilir ve Anayasal temeli olan çalışma hakkının ortadan kaldırılması beklenmemelidir. Bu itibarla işçinin ilk ayrıldığı anda iradesinin tespiti önem kazanmaktadır. İşçinin başka bir işyerinde çalışmak için işyerinden ayrıldığı anlaşıldığı takdirde 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca kıdem tazminatına hak kazanılması söz konusu olmaz.....yapılan bu açıklamalara göre davacı işçi, 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bent hükmü uyarınca iş sözleşmesini feshettiğini kanıtlayamadığından kıdem tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur. Mahkemece anılan isteğin reddine karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir...”, Y9HD.E.2006/2716, K.2006/8549, K.T.04.04.2006, www.uyap.gov.tr, E.T :30.01.2019.

<sup>67</sup> “... Dosya içeriğine göre, davacı Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan 3600 prim ödeme gün sayısı ve 15 yıllık sigortalılık süresini doldurmuş olduğu, ancak yaş şartını yerine getirmedeği yönünde aldığı 26/11/2010 tarihli yazıyı işverene aynı tarihte sunmuş, kıdem tazminatının ödenmesini talep etmiştir. İşçi yürürlükteki 1475 sayılı Kanun'unun 14. maddesinin birinci fıkrasının beşinci bendinde yer alan kanuni hakkını kullanmıştır. Kısa bir süre sonra başka bir işe girmiş olunan anılan hakkını kötüye kullandığı şeklinde değerlendirilmemelidir. ....Mahkemece kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde hatalı gerekçeyle reddedilmesi bozmayı gerektirmiştir.....”,Y22HD.E.2012/26891, K:2013/22848, K.T.31.10.2013, www.uyap.gov.tr, E.T : 30.01.2019.

<sup>68</sup> “... 4447 sayılı Yasanın 45 inci maddesi ile 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin birinci fıkrasına (5) numaralı bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve pirim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden ayrılacak ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak, işçinin işyerinden ayrılmasının yaş

Hukuk Dairesi bir başka kararında da işçinin bir işyerinde çalışırken başka bir işyeri ile iş sözleşmesi imzalayıp işi bırakması halinde fesih hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanmadığını, iş sözleşmesini fesheden işçinin bu hususa dikkat etmesi gerektiğini belirterek, sadakatsiz davranan işçinin talebinin reddine karar verilmesi gerektiğini belirterek yerel mahkemenin kararını bozmuştur<sup>69</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin<sup>70</sup> ve Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin<sup>71</sup> son kararlarında birbirleri ile uyumlu kararlar verilmeye başlanmış, davacının iş sözleşmesini feshederken prim ve gün sayısını doldurduğuna dair SGK belgesinin olmamasının ya da sonradan temin edilmesinin feshin haklılığına etkisinin olmadığı yönünde kararlar verilmiştir<sup>72</sup>. Kanaatimizce de Yargıtay'ın son dönemlerde verdiği 15

---

*hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir. Aksi halde işçinin başka bir işyerinde çalışmak için değinilen yasa hükmüne dayanması, yasal hakkın kötüye kullanımı niteliğindedir....", Y9HD., E.2012/30781, K.2014/24342, K.T.09.07.2014, www.uyap.gov.tr, E.T :30.01.2019.*

<sup>69</sup> “.....Davacının iş akdini yeni bir iş bulup, iş sözleşmesi imzalaması üzerine sona erdirdiği açıktır. Hakkın kötüye kullanımını hukuk korumamalıdır. Ayrıca davacı işçi çalışması devam ederken başka bir işveren ile iş akdi imzalayarak sadakatsiz davrandığından davacının kıdem tazminatı isteğinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” Y9HD., E.2015/28570, K.2018/22161, K.T. 03.12.2018, www.uyap.gov.tr, E.T :30.01.2019.

<sup>70</sup> “...Dosya içerisinde bulunan belgelere göre davacının fesih tarihinden önce başka işyeri ile iş görüşmesi yaptığı, davacıya iş teklifi yapıldığı, fesihten sonrada bu işyerinde çalışmaya başladığı anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının davalı bankadan ayrılmadan yaklaşık 2,5 ay önce diğer şirketle iş görüşmelerini başlattığı, davacının iradesinin başka bir işyerinde çalışmak olduğu anlaşıldığından kıdem tazminatı talep etme koşulları oluşmadığından kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmiştir.Davacıya kanunla tanınan bu hakkın amacı işyerinde çalışarak yıpranan ve bu sırada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlayan işçinin emeklilik için bir yaşı beklemesine gerek olmadan iş sözleşmesini sonlandırabilmesine imkan tanımaktadır. Davacının fesih tarihinden önce iş görüşmesi yapması TMK'nın 2. maddesi gereğince hakkın kötüye kullanılması niteliğinde değildir, Mahkemece kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesi gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” Y9HD., E.2015/22245, K.2018/17900, K.T.10.10.2018, www.uyap.gov.tr, E.T :30.01.2019.

<sup>71</sup> “...Çalışmakta olduğu işyerinde yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ilişkin yükümlülüklerini tamamlayan davacının, kendisi için çalışma şartlarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir işyerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması halinde 4721 sayılı Türk Medeni kanununun 2.maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırı davrandığı kabul edilemez. Kanun ile tanınmış emeklilik sebebi ile fesih hakkının kullanılması ile birlikte kıdem tazminatına hak kazanılacağına kabulü gerekir. Davacının hangi amaçla bu hakkı kullandığı, kıdem tazminatına hak kazanması açısından önem arz etmemektedir. Dolayısıyla davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalı olup bozma sebebidir....” Y22HD., E. 2017/13583, K.2018/13274, K.T.28.05.2018, www.uyap.gov.tr, E.T :30.01.2019.

<sup>72</sup> “...Davacı Devlet Hastanesine hitaben verdiği 18/11/2013 tarihli dilekçe ile yaş hariç emeklilik koşullarını tamamlaması nedeni ile kıdem tazminatı alarak ayrılmak istediğini belirtmiştir. Bu dilekçe tarihinde davacının sigortalılığı 26 yıl ve prim ödeme gün sayısı 6100 günden fazladır. Fesih tarihi de 18/11/2013 tarihidir. Davacının taşıdığı koşullar karşısında fesih haklıdır. Davacı yasal hakkını kullanmıştır. Buna ilişkin SGK belgesinin olmaması ya da sonradan temin edilmesinin feshin haklılığına etkisi de bulunmamaktadır. Davalıya bu belgenin verilmemesi veya verilmiş tarihi sadece faiz başlangıç tarihi bakımından önem taşır.Açıklanan nedenler ile davacının kıdem tazminatı

yıl ve 3600 gün sayısını dolduran işçinin bu belgeyi işten ayrılırken işverene vermesinin hak kazanma veya kaybetme konusunda bir öneme sahip olmayıp, kanunda belirtilen şartları taşıyan bir işçinin yaş şartını beklemeden, sonradan da yaş hariç diğer şartları taşıdığını da belgelendirmek kaydıyla iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği kabul edilerek kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmelidir. Uzun yıllar sadakatle çalışan bir işçinin zaten mevcut olan bir durumu iş sözleşmesini feshederken belgelendirmedi diye hakından mahrum bırakılmasını kabul etmek hakkaniyete aykırı olacaktır.

### **1.3.5. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI**

Yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu hazırlanırken işçi ve işveren kuruluşları tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir anlaşma sağlanamaması nedeniyle 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi kaldırılmamış ve yürürlükte bırakılmıştır. Şu anda yürürlükte olan iki ayrı İş Kanunu bulunmakta olup, birisi sadece 14. maddeden ibaret 1475 sayılı İş Kanunu, diğeri ise tüm maddeleri ile uygulanmakta olan 4857 sayılı İş Kanunudur. İşçi ve işveren kuruluşları arasında kıdem tazminatı ile ilgili bir anlaşma sağlanamadığı ve 1927 sayılı Kanunla getirilen değişiklik ile İş Kanununda geçilmesi planlanan kıdem tazminatı fonuna henüz geçilemediği için, 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin yürürlükte olduğu belirtilmiş, 4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatı ile ilgili bir düzenleme yapılmamıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 120. maddesi ile 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hariç diğer maddelerinin tamamı yürürlükten kaldırılmıştır.

Kanun koyucu 4857 sayılı İş Kanununun geçici 6. maddesi ile<sup>73</sup> kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur hükmünü getirerek kıdem tazminatı fonuna ileride mutlaka geçileceğini düşünerek 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatını düzenleyen bu hükmü yeni kanun metninin içine almamıştır. Kıdem tazminatı fonu kurulması fikri ilk kez 4857 sayılı Kanun ile gündeme girmiş bir konu olmayıp, Türk hukuk sistemine kıdem tazminatı fonu kavramı 1927 sayılı değişiklik yapan kanun ile 1975 yılında ilk kez kanun metnine girmiştir. Zamanla Kıdem tazminatı fonu ile ilgili birçok kez çalışma yapılmış olmasına rağmen işçi ve işveren temsilcileri

---

*talebinin kabulü ile bilirkişi raporu hesaplamanın doğruluğu bakımından bir denetlemeye tabi tutularak kıdem tazminatı talebinin hüküm altına alınması gerekirken reddi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir....”, Y9HD.E.;2018/6644, K.;2018/15794, K.T.;13.09.2018 www.uyap.gov.tr, E.T : 30.01.2019.*

<sup>73</sup> RG.,10.06.2003/25134.

arasında bir anlaşma sağlanamaması üzerine hep daha ileri bir tarihe ertelenmiştir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 1999 tarihinde yürürlüğe girmesi ile kıdem tazminatını işveren üzerinde bir yük olarak gören çevrelerce kıdem tazminatı kurumunun kaldırılması gerektiği gündeme getirilmiştir. Kanun koyucu da kıdem tazminatını işveren kesimi üzerinde yük olarak görmesi ve kıdem tazminatı fonuna mutlaka geçileceğini düşünmesi nedeni ile kıdem tazminatı kurumunu yeni düzenlenen 4857 sayılı İş Kanununun kapsamına almamıştır. 4857 sayılı Kanun yürürlükte iken ortaya çıkacak olan işçi ile işveren arasındaki kıdem tazminatı ihtilaflarında 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte olan 14. maddesi uygulanacaktır. İlerleyen bölümlerde 4857 sayılı İş Kanunu geniş bir şekilde anlatılacaktır. İş hukuku ile ilgili yapılan düzenlemeler arasında kıdem tazminatı ile ilgili bu kadar çok değişiklik yapılmasının sebebinin kıdem tazminatına yüklenen anlam ve görevin fazla olmasından kaynaklandığı görülmekte ve bu konu ile ilgili tartışmalar bir türlü sona ermemektedir. 4857 sayılı İş Kanununun getirmiş olduğu yeni düzenlemelere bakıldığında ise kanunun kurumsal bir yapı oluşturmaya çalıştığı<sup>74</sup> görülmekte, kıdem tazminatı fonuna geçilmek istenmesinin temelinde de soruna köklü bir çözüm bulunması fikri yatmaktadır.

### **1.3.6. 5953 SAYILI BASIN İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI**

Basın İş Kanununda kıdem tazminatı 20.06.1952 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6. maddesinde<sup>75</sup> düzenlenmiştir. Basın İş Kanununa göre kıdem tazminatı, gazeteci olarak kabul edilen kişilere tanınan bir haktır. Aynı kanunun 1. maddesinin son fıkrasına göre ise Basın İş Kanununun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denilmektedir. Kanunun 2. maddesinden gazeteci olarak sayılabilecek kişilerin özel hukuk hükümlerine göre çalışan gazete, süreli yayınlar, haber ve fotoğraf ajansları ile özel radyo ve televizyon kuruluşlarında çalışan kişiler olması gerekmektedir<sup>76</sup>. Kanunun 2. maddesinde kimlerin Basın İş Kanunu kapsamına dahil olmadığı sayılmış olup, kanun koyucu bu kurumlarda

---

<sup>74</sup> BÜYÜKUSLU, Ali Rıza, “Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu”, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs/Ağustos 2003, s.22.

<sup>75</sup> RG.20.06.1952/8140.

<sup>76</sup> GÖKÇEK KARACA, Nuray, “Gazetecilerin Kıdem Tazminatı Hakkı”, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:18, Şubat 2004, S:5, s.2,

çalışan kişileri Basın İş Kanununun kapsamı dışında tutmuştur<sup>77</sup>. Bu kurumlar kamu tüzel kişiliğine sahip oldukları için, burada çalışan gazeteci niteliğine sahip kişilere 1475 sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır.

Basın İş Kanununa göre bir kişiyi gazeteci olarak kabul edebilmek için kişinin bilfiil gazetecilik mesleğini icra ediyor olması gerekmekte olup, belirtilen yerlerde çalışan herkes gazeteci olarak kabul edilmeyecektir. Gazeteci olarak kabul edilecek olan kişinin bizzat fikir ve sanat işinde çalışıyor olması gerekmekte, diğer işlerde çalışan çaycı, temizlik işçisi, matbaa teknisyeni, daktilocu ve sekreterin gazeteci sayılmaları söz konusu olmamaktadır<sup>78</sup>. Yargıtay bir kararında fikir ve sanat işinde çalışma ölçütünün ne olduğunu ve kimlerin gazeteci sayılıp sayılmayacağını detaylı bir şekilde belirtmiştir<sup>79</sup>. Gazeteci kabul edilmeyecek olan kişilerin kıdem tazminatı hakları 4857 sayılı İş Kanununun geçici 6. maddesine göre 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine tabi olacaktır.

Basın İş Kanununa göre gazeteci sayılan bir kişinin gazetecilik mesleğinde bilfiil beş yıl çalışmış olması ve iş sözleşmesinin kanunda belirtilen şekilde sona ermiş olması halinde bu kişi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ancak yıllık hizmetin altı aydan az olması halinde bu kısım dikkate alınmayacaktır. Gazetecinin kıdemi mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanmaktadır (Bas.İşK.m.6/2 f.). Gazeteci sayılan kişi iş sözleşmesinin her türlü sona ermesi halinde kıdem tazminatı alamayacak olup, sözleşmenin işveren tarafından haklı sebep olmaksızın feshedilmesi, sözleşmenin gazeteci tarafından haklı nedenle feshedilmesi ve gazetecinin ölümü halinde gazeteciye kıdem tazminatı ödenecektir<sup>80</sup>.

---

<sup>77</sup> 5953 Sayılı Kanunun 2. maddesi;” Birinci maddenin şümulü dahilinde bulunup da Devlet, Vilayet ve Belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz.”

<sup>78</sup> AKYİĞİT, Ercan, “*Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı*”, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:24, S:3-4-5, s,5,

<sup>79</sup> “.....Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup, gazeteci olarak değerlendirilmelidir. Ancak aynı tür işyerlerinde teknik sorumlu, şoför, sekreter, muhasebe elemanı, satış ve pazarlama gibi işlerde çalışanlar gazeteci olarak değerlendirilemezler.”, Y9HD., E.2011/29884, K.2013/6346, K.T.21.02.2013, www.uyap.gov.tr, E.T : 01/03/2018.

<sup>80</sup> ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, Der Yayınları, İstanbul 2006, s.336 vd.



Basın İş Kanununun 6. maddesine göre kıdemi beş yıl sürmüş olan gazetecinin iş sözleşmesinin sona ermesi bildirimli fesihlerde yapılacak olan yazılı ihbardan üç ay sonra geçerli hale gelir. Kıdemi beş yıldan az olan gazeteciler için ihbar süresi bir aydır. Bildirimli fesihlerde bildirim süreleri de kıdeme dahildir<sup>81</sup>. Gazeteci tarafından ve işveren tarafından yapılacak haklı fesihlerde derhal fesih söz konusu olacağından bildirim süresini beklemek söz konusu olmayacağı için fesih iradesinin bildirilmesi ile sözleşme sona erecektir. Basın İş Kanununda iş sözleşmesinin feshi ile ilgili bazı boşluklar mevcut olup, Basın İş Kanununda düzenleme yapılmayan konularda daha genel bir kanun olan 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanarak gazetecinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanır şekilde sona erdirilip erdirilmediği hususları belirlenmelidir.

Basın İş Kanununda yapılan düzenlemeler nispi emredici düzenlemeler olup, bu düzenlemeler gazeteci aleyhine değiştirilemeyecek iken, kanunda belirtilmeyen bir sebep dışında bir sebeple iş sözleşmesinin sona ermesi halinde gazeteciye kıdem tazminatı ödenecektir şeklinde bir düzenleme yapılması halinde bu hüküm geçerli olacaktır<sup>82</sup>.

Basın İş Kanununa göre gazeteciye kıdem tazminatı ödenmesi halinde, işveren gazeteciye toplam kıdemini göz önünde tutarak, yanında çalıştığı süreye göre kıdem tazminatı ödeyecektir. Gazetecinin kıdemi ilk kez hangi işverenin yanında beş yılı doldurmuş ise kıdem tazminatını o işveren ödeyecektir. Basın İş Kanununda kıdem tazminatını ödeyen son işverenin gazetecinin daha önce çalıştığı işverenlere rücu hakkı düzenlenmemiş olup bu hususun adil olmadığı haklı olarak doktrinde eleştirilmektedir<sup>83</sup>. Gazetecinin kıdemi beş yıldan fazla olduğu halde işverenin yanında çalıştığı süre altı aydan az ise ve daha önce çalıştığı işyerinden kıdem tazminatı almış ise ve yeni iş sözleşmesinde daha önceki çalıştığı ve kıdemini aldığı sürelerle ilgili tekrar kıdem tazminatı ödeneceğine dair bir hüküm yoksa kıdem tazminatı ödenmeyecektir. Basın İş Kanunu nispi emredici bir nitelik taşıdığı için, iş sözleşmesine konulacak hükümler ile daha önce kıdem tazminatı alınmış olan sürelerle ilgili ikinci

---

<sup>81</sup> GÖKÇEK KARACA, s.11.

<sup>82</sup> AKYİĞİT, s.890.

<sup>83</sup> ŞAKAR, İş Hukuku Uyg., s.346.

kez kıdem tazminatı alınmasının önünde bir engel yoktur. Basın İş Kanununda belirtilen kıdem tazminatına hak kazanma şartları gazeteci lehine sözleşme ile değiştirilebilir<sup>84</sup>.

Basın İş Kanununda kıdem tazminatının tek seferde ödeneceği, ancak işverenin tazminatı ekonomik sebepler nedeniyle bir defada ödeyememesi halinde, Maliye tarafından işverenin zarar ettiği tespit edilmesi halinde, işverenin tazminatı en geç bir yıl içinde dört taksitte ödemesine izin verilmiştir. Tazminatın geç ödenmesi sebebi ile işleyecek olan faiz kanuni faizdir. 4857 sayılı İş Kanununda faiz ile ilgili düzenleme olmasına rağmen Basın İş Kanununda faiz ile ilgili bir düzenleme yapılmamıştır. Basın İş Kanunun hükümleri nispi emredici nitelikte olduğu için gazetecinin kıdem tazminatı alabilmesi için gerekli olan beş yıllık kıdemi iş sözleşmesi ile aşağıya çekilebilecek iken işçi aleyhine değişiklik yapılamayacaktır. Basın İş Kanununa göre bir kez kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemi yeni işe girişinden itibaren hesaplanır (Bas.İşK.m.6/8.f.). Ancak bu kanun hükmüne aykırı olarak gazeteci ile işveren arasında yapılan sözleşme geçerli olacaktır (Bas.İşK.m.6/8. F).

Basın İş Kanununda kıdem tazminatı ile ilgili bir tavan sınırlaması getirilmemiştir. Basın İş Kanununa bağlı olarak çalışan bir gazetecinin, çalıştığı son işyerindeki işvereninden almakta olduğu giydirilmiş ücreti üzerinden hiçbir üst sınır kısıtlaması olmadan, 4857 sayılı Kanuna tabi işçilerin aksine, kıdem tazminatı alabilmesinin önünde hiçbir engel yoktur<sup>85</sup>.

### **1.3.7. 854 SAYILI DENİZ İŞ KANUNUNDA KIDEM TAZMİNATI**

Deniz İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatı 10.03.1954 tarihinde kabul edilen 6379 sayılı Kanun ile hukuk hayatımıza girmiştir. Kanunun 1. maddesinde bu kanunun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ticaret gemileri ile mavnalı, şat ve benzerleri ile buralarda çalışan kimseler, gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanacağı belirtilmiştir (Den.İşK.m.1).

Deniz İş Kanununun 16. maddesinde hizmet süresi 3 yılın altında olan gemi adamlarına otuz günlük, hizmet süresi üç seneden fazla sürmüş gemi adamları hakkında

---

<sup>84</sup> ŞAKAR, İş Hukuku Uyg., s.336.

<sup>85</sup> GÖKÇEK KARACA, Nuray, Gazetecilerin Kıdem Tazminatı Hakkı;Y9HD.,E.1986/10722, K.1987/952, K.T.3.2.1987, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 18, Şubat 2004, s.13.

ise altmış günlük ücretleri tutarında tazminat verileceği düzenlenmiştir<sup>86</sup>. Deniz İş Kanununun 9. maddesinde akdin feshedilmesi halleri<sup>87</sup> düzenlenmiş olup, bu maddenin II ve III bentlerinde düzenlenen hallerde iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde çalışan işçiye kıdem tazminatı ödenecektir. Madde metni incelendiğinde işçi tarafından yapılan haklı sebeple fesih ve işveren tarafından yapılan geçerli fesih hallerinde işçiye kıdem tazminatının ödeneceği, işveren tarafından I. bentte yapılan haklı sebeple fesihlerde ise işçiye kıdem tazminatı ödenmeyeceği anlaşılmaktadır. Bu tarihli düzenlemede Deniz İş Kanununda işçiye kıdem tazminatı ödenebilmesi için herhangi bir asgari çalışma süresi şartı getirilmemiştir.

10.03.1954 tarihinde kabul edilen 6379 sayılı Deniz İş Kanunu yerini, 20.04.1967 yılında kabul edilen 854 sayılı Deniz İş Kanununa bırakmıştır. Yürürlükte olan kanun 854 sayılı Deniz İş Kanunu olup kıdem tazminatı bu kanunun 20. maddesinde düzenlenmiştir<sup>88</sup>. Deniz İş Kanununa göre kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin Deniz İş Kanununa tabi bir iş sözleşmesi ile çalışıyor olması, iş sözleşmesinin kanunda belirtilen şekilde son bulması ve kıdem şartı olan en az bir yıl çalışma şartının gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

Deniz İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatından bahsedebilmek için öncelikle bu kanuna tabi bir iş sözleşmesi ile işçinin çalışıyor olması gerekmektedir. Kanun metninde gemiden bahsedildiği için öncelikle bir geminin mevcut olması gerekmektedir. Geminin Deniz İş Kanununa tabi olabilmesi için ya grosstonilatosu ile veya çalıştırdığı gemi adamı sayısı ile veya Bakanlar Kurulu kararı ile bu kanun kapsamına girmesi gerekmektedir<sup>89</sup>. Deniz İş Kanunun birinci maddesine göre aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı beş veya daha fazla bulunduğu takdirde Deniz İş Kanunu uygulanacaktır. Eğer işverene bağlı olarak çalışan işçi sayısı beşten az ise veya gemilerin toplam grostonilatoları yüzün altında ise bu durumda gemilerle ilgili Bakanlar Kurulu kararı olup olmadığına bakılacak, gemi ile ilgili Bakanlar Kurulu kararı var ise Bakanlar Kurulu kapsamında olmak şartı ile gemi Deniz İş Kanununa tabidir

---

<sup>86</sup> RG.,20.03.1954/8663.

<sup>87</sup> RG.,20.03.1954/8663.

<sup>88</sup> RG.,29.04.1967/12586.

<sup>89</sup> AKYİĞİT, Kıdem Taz., s.860.

denilecektir. Bu şartları taşıyan gemide çalışan gemi adamı ile işveren arasında bir iş sözleşmesinin olması gerekmektedir. Gemi adamı, iş sözleşmesi ile işverene bağlı olarak çalışan kişidir.

İşçiye kıdem tazminatının ödenebilmesi için iş sözleşmesinin kanunda belirtilen şekilde fesihle sona ermesi veya kendiliğinden son bulması gerekmektedir. İşveren tarafından bu kanunun 14. maddesinin 1. bendinde gösterilen sebepler dışında feshedilmesi, gemi adamı tarafından bu kanunun 14'üncü maddesinin II. ve III. bentleri uyarınca, muvazzaf askerlik dolayısıyla ve işverenden toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi halinde (Den.İşk.m.20) işçiye kıdem tazminatı ödenecektir. 4857 sayılı İş Kanunundan farklı olarak kadın işçilerin doğum yapmaları sebebi ile iş sözleşmelerini feshedebilmelerine olanak sağlayan düzenleme Deniz İş Kanununda düzenlenmemiştir. Bunun da bir kadın işçinin uzun süreler denizde kalıp haftalık 84 saate varan ağır çalışma şartlarında çalışamayacağını ve bu şekilde gemilerde çalıştırılmaması gerektiğinin düşünülmesinden kaynaklanmaktadır. Basın İş Kanununun nispi emredici niteliğinden kaynaklı aynı kıdem süreleri ile ilgili birden fazla kez kıdem tazminatı alabilme hakkı varken, Deniz İş Kanununda aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmeyeceği düzenlemesi yapılmıştır.

İş sözleşmesinin geminin herhangi bir nedenle otuz günden fazla seferden kaldırılması ve gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi halinde işveren, işveren vekili ve gemi adamı tarafından feshedilebilir. Buradaki işveren tarafından yapılan fesih de haklı bir fesih olmasına rağmen işverence gemi adamına kıdem tazminatı ödenecektir<sup>90</sup>.

Geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde ise iş sözleşmesinin kendiliğinden son bulacağını kanun koyucu Deniz İş kanununun 14/IV maddesinde düzenlemiştir. Geminin kayba uğraması, terk edilmesi ve harp ganimeti ilan edilmesi hallerinde ortada bir imkansızlık olduğu için iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi doğru bir düzenleme ise de, geminin Türk Bayrağından ayrılması halinde bir imkansızlıktan bahsetmenin söz konusu olmadığı, bu hususun kanun koyucu tarafından işçiyi korumak

---

<sup>90</sup> AKYİĞİT, Kıdem Taz., s.865.

için getirilen iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erme şekli olarak kabul edilen bir düzenleme olduğudur<sup>91</sup>.

Deniz İş Kanununda kıdem tazminatı için getirilen kıdem şartı İş Kanununun 14. maddesinde düzenlendiği gibi bir yıldır. Bir işveren yanında tek bir gemide veya aynı işverenin değişik birden fazla gemisinde tek bir iş sözleşmesi ile veya aralıklara yapılmış değişik iş sözleşmelerinde geçirilen çalışma süreleri toplamı dikkate alınarak hesaplanır. Deniz İş Kanununda kıdem tazminatının geç ödenmesi halinde kıdem tazminatını hak etme tarihinden fiili ödeme tarihine kadar geçecek olan sürede hangi tür faiz ödeneceğine dair bir kanuni düzenleme yapılmadığı için, kıdem tazminatı için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı değil, kanuni faiz oranı uygulanacaktır<sup>92</sup>.

Deniz İş Kanununun 20. maddesinin son fıkrasına kıdem tazminatı fonuna geçileceğine dair bir düzenleme yapılmış olup, fon tesisi ile ilgili hususların ayrıca kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

Deniz İş Kanununa göre çalışan işçilerin kıdem tazminatı haklarının ödenmesine ilişkin şartlar yukarıda açıklanan farklı hususlar haricinde 4857 sayılı Kanundaki şartlar ile benzerlikler göstermektedir. 4857 sayılı Kanundaki hükümler ise daha detaylı olarak aşağıda anlatılacaktır.

---

<sup>91</sup> AKYİĞİT, Kıdem Taz., s.870.

<sup>92</sup> ŞAKAR, İş Hukuku Uyg., s.370.

#### 1.4. KIDEM TAZMİNATI İLE İLGİLİ KANUNDAKİ DÜZENLEMENİN NİTELİĞİ

Kıdem tazminatının tanımı ve hukuki niteliği ile ilgili birinci bölümde detaylı açıklama yapıldığı için<sup>93</sup> bu başlık altında sadece kanundaki düzenlemenin emredici nitelikte olup olmadığı hususuna değinilecektir. İşçi ve işverenler özellikle toplu iş sözleşmelerine kıdem tazminatı ile ilgili hükümler koyabiliyor, sözleşmeye konulan bu hükümler kanuna aykırı olmadıkları müddetçe uygulanabiliyordu. 1475 sayılı Kanununun 98. maddesine 2320 sayılı değişiklik yapan kanun ile eklenip, 2869 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle de korunan hükümlere göre kıdem tazminatı konusunda sözleşme ile yapılacak olan düzenlemeler ortadan kaldırılmıştır. Kıdem tazminatına ilişkin hükümler artık nispi emredici değil, mutlak emredici nitelik kazanmıştır<sup>94</sup>.

Mülga 1475 sayılı İş Kanununun 98/d fıkrasına göre<sup>95</sup> artık sözleşme hükümlerine dayanarak kıdem tazminatı hakkı kanuna aykırı olarak düşürülüp artırılamayacak, genişletilip, iyileştirilemeyecektir. 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinin diğer bütün hükümleri ile birlikte emredici nitelik taşıdığı ve bu açıdan kamu düzenine ilişkin olduğu belirtilmiştir<sup>96</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği tarihe kadar bu düzenleme devam etmiş, 4857 sayılı Kanuna, 1475 sayılı Kanununun aksi davranışları cezalandıran 98/d fıkrasının alınmaması ile kanunun mutlak emrediciliği daraltılmış, kıdem tazminatı ile ilgili kanun tekrar nispi emredici nitelikli hüküm haline gelmiştir. 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi, kıdem tazminatı tavanı ile ilgili hükmü dışında nispi emredici hale gelmiştir<sup>97</sup>.

Doktrinde bir görüş, 4857 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ve 1475 sayılı Kanununun 98/d fıkrasının yürürlükten kaldırılması ile birlikte, 14. maddenin mutlak

<sup>93</sup> Bkz. s.6 vd.

<sup>94</sup> NARMANLIOĞLU, s.538.

<sup>95</sup> 1475 Sayılı İş Kanunu md. 98/d, “14 üncü madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmibin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine resen tahsiline karar verilir”.

<sup>96</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1104.

<sup>97</sup> SÜZEK, s.738.

emrediciliğini kaybederek nispi emredici nitelikte bir düzenleme olduğunu kabul etmekle birlikte, bu nispi emrediciliğin 14. maddenin bütün fıkraları için geçerli olmadığını, zira 14. maddenin nitelik itibari ile kamu düzeni ile ilgili mutlak emredici hükümlere yer verdiğini, bu hükümlerin kamu kurumlarında çalışıp iş sözleşmesinin kıdem tazminatı hak etmeyecek şekilde nihayete ermesi halinde, geçen bu çalışma sürelerinin kıdem tazminatı hesabında nazara alınmayacağına dair 5. fıkrası hükmü, Emekli Sandığına bağlı olarak geçen çalışma süreleri için tediye edilecek miktarın, yaşlılık ve malullük maaşının başlangıç tarihinde emeklilik ikramiyesi için kabul edilen miktardan fazla olamayacağına dair getirilen 6. fıkra hükmü, aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ve ikramiye ödenmeyeceğine dair 8. fıkrası hükümleri olduğu, mutlak emredici olmayan hükümler bakımından ise işçi yararına olmak kaydıyla farklı düzenlemeler yapılabileceğini, buna örnek olarak iş sözleşmesinin başka şekilde sona ermesi halinde de 14. maddenin 1. fıkrasında belirtilen haller yanında işçinin kıdem tazminatını kazanacağına dair düzenlemeler olabilecektir<sup>98</sup>.

## **1.5. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMANIN KOŞULLARI**

### **1.5.1. 4857 Sayılı İş Kanununa Tabi Çalışan İşçi Olması**

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde “(Değişik birinci fıkra: 29/7/1983 - 2869/3 md.) Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin” ifadesi kullanılarak kıdem tazminatından faydalanabilmek için 1475 sayılı Kanuna tabi işçi olarak çalışmayı şart olarak kabul etmiştir. 1475 sayılı Kanununun 14. maddesi haricindeki maddeleri yürürlükten kaldırıldığından bu kanun ibaresinden 4857 sayılı Kanunun anlaşılması gerekmektedir<sup>99</sup>. 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinde belirtilen işleri yapan işçilere bu kanun hükümleri uygulanmaz denilmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinde çalışan işçiler istisna olarak belirtildiğinden, 4857 sayılı İş Kanuna göre kıdem tazminatı talebinde bulunamazlar.

İş Kanununun kapsamına giren her işçi kıdem tazminatından faydalanamayacak, ancak şartları taşıyorsa faydalanabilecektir. İşçinin kıdem tazminatı alabilmesi için bir işverene veya bir işyerine bağlı olarak en az bir yıl çalışması gerekmekte olup, kanun

---

<sup>98</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1104.

<sup>99</sup> NARMANLIOĞLU, s.541.

koyucu bu süreyi kıdem süresinin belirlenmesinde bir ölçüt olarak getirmiştir<sup>100</sup>. Kanun koyucu kıdem tazminatı hakkından faydalanacak işçilerin İş Kanununa tabi işçiler olduğunu belirtmiştir<sup>101</sup>.

Türk Borçlar Kanununa ve de 3308 sayılı Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanununa tabi çıraklar kıdem tazminatı alamazlar<sup>102</sup>. Yargıtay kararlarına göre işyerinde çalışmış olmakla birlikte, işçi sıfatını taşımayan kişilerin, çırakların ve sözleşmeli olarak çalışanların kıdem tazminatı talep etme hakları yoktur<sup>103</sup>.

İşçi sayılması mümkün olmayan idare hukukuna tabi “sözleşmeli personel “ile memurların da kıdem tazminatı talep etme hakları bulunmamaktadır. Zira kıdem tazminatı 4857 sayılı İş Kanununa ve 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi kapsamına giren işçilere verilmiş bir hak olup, memurlar bu kanun kapsamına girmemektedir<sup>104</sup>. Yine 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinde belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı belirtildiğinden bu kişilerde 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatından faydalanamayacaklardır. Bu durumda kıdem tazminatı alabilmek için 4857 sayılı Kanun kapsamında işçi olmak değil, bu kanuna tabi olarak işçi olmak ilk şarttır<sup>105</sup>. Bütün bunlardan, işçinin kıdem tazminatından faydalanabilmesi için, işçi olarak çalışması yeterli olmayıp, bu çalışmanın aynı zamanda iş sözleşmesine dayanması gerektiği anlaşılmaktadır<sup>106</sup>.

### **1.5.2. Bir Tam Yıl Kıdeme Sahip Olması**

4857 sayılı Kanuna tabi işçi olarak çalışan işçinin 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatını alabilmesi için gerekli şartlardan birisi aynı

---

<sup>100</sup> ANADOLU, s.139.

<sup>101</sup> DÖNMEZ, Kazım Yücel, İş Hukukunda Tazminatlar, Yetkin Yayınları, 2.Baskı, Ankara 2008, s.510.

<sup>102</sup> UŞAN, M. Fatih, Karar İncelemesi Çıracılık Sözleşmesi-Kıdem Tazminatı, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.7, y:1999, S.1-2, s.387.

<sup>103</sup> “...1475 sayılı İş Kanununda 18 yaşını bitirmemiş çıraklar İş Kanunu kapsamı dışında sayılmışken, 4857 sayılı İş Kanunu’nda böyle bir sınırlama getirilmemiştir. Dolayısı ile 4857 sayılı İş Kanunu zamanında kişi 18 yaşını bitirse bile, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını almaya devam ediyor ve gelişmesi gerekiyor ise çıracılık konumu değişmeyecektir. Çıracık ile işveren arasındaki uyumsuzluk iş mahkemesinde değil, görevli hukuk mahkemesine çözümlenmesi gerekir. Zira işveren ile çıracık arasında iş ilişkisi var ise de yapılan iş gereği, çıracık İş Kanunu hükümlerinden yararlanamamaktadır...”, Y9HD., E.2009/42975, K.2009/33400, K.T.:02.12.2009, www.uyap.gov.tr, E.T :19.02.2019.

<sup>104</sup> NARMANLIOĞLU, s.542.

<sup>105</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1105.

<sup>106</sup> ANADOLU, s.102.



işverene bağlı işyerinde en az bir tam yıl çalışmış olması veya çalışmış sayılması gerekmektedir. En az bir yıl çalışma şartı işte eskilik anlamına gelmekte olup, bu şart kıdem tazminatında aranacak genel şarttır<sup>107</sup>. Bu bir yıllık sürenin hesabına tatiller dahil edilirken, grev/lokavt sebebi ile iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler hesaba dahil edilmemektedir<sup>108</sup>. Bu bir yıllık sürenin hesabında sözleşmenin kısmi veya tam süreli olmasının bir önemi yoktur<sup>109</sup>. Mevsimlik işlerde işveren yeni mevsimde işçiyi işe çağırılmaz ise, işçinin iş sözleşmesi bir önceki mevsim sonunda değil, işe başlatmadığı tarihte sona ermektedir<sup>110</sup>. İşçinin çıraklık olarak işyerinde geçirmiş olduğu süre kıdeme dahil edilmez iken tanınan deneme süresi kıdeme dahil edilecektir<sup>111</sup>. Bir yıllık sürenin başlangıcı iş sözleşmesi tarihi değil, fiilen işe başlama tarihidir<sup>112</sup>. ŞAKAR, kıdem hesaplanırken kıdem sonu olan tarihten kıdem başlangıcı olan tarih çıkartılarak kıdem bulunacağını, arada kıdeme dahil olmayan sürelerin çıkartılarak kıdem hesaplanacağını belirtmektedir<sup>113</sup>. İşçinin kıdemi olarak tanımlayabileceğimiz asgari çalışma süresi en az bir yıl olmuş ise, kıdem tazminatı açısından bir tam yıl kıdem şartını taşımış olacaktır<sup>114</sup>. İşçilerin kıdemi, hizmet ilişkisinin devam etmiş veya aralıklarla yeniden yapılmış olmasına bakılmaksızın hesaplanacaktır(1475.md.14). İşçinin aralıklarla veya aralıksız olarak aynı işyerinde çalışması, işyerinin başka birisine devredilip devredilmediği hususu hiç dikkate alınmadan işçinin çalıştığı süreler toplanarak işçinin kıdem süresi hesaplanacaktır<sup>115</sup>. Yine işçinin kıdemini hesaplanmasında ödünç iş ilişkisi kapsamında geçici işveren nezdinde çalıştığı sürelerde asıl işverenin yanında çalıştığı süre olarak hesaplanacaktır<sup>116</sup>. Doktrinde ODAMAN ve

---

<sup>107</sup> ANADOLU, s.132.

<sup>108</sup> DEMİRBİLEK, Tamer, “Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmek İçin Öngörülen Koşullar”, TBB Dergisi, y:2014, S:115, s.434.

<sup>109</sup> SARIBAY, Gizem, “Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri”, Devrim ULUCAN’a Armağan, Yayına Hazırlayan : Av. Mehmet Uçum, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s.316.

<sup>110</sup> USTA, s.304.

<sup>111</sup> ÇİL, Şahin, “Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Ve Hesap Yönlerinden Hizmet Süresi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2008, y:3, S:11, s.18.

<sup>112</sup> ŞAKAR, Müjdat, Emeğin Hukuku Kurultayı, “Kıdem Tazminatı Ve Kıdem Tazminatı Fonu(Kurultay Tebliği)”, Ankara, 2015, s.259, ; CENGİZ, İftar, “İş Sözleşmesinin İradî Devrinin Devreden Ve Devralan İşverenler Bakımından Doğurduğu Hüküm Ve Sonuçlar”, Sicil İş Hukuku Dergisi, y:2015, S:34, s.51.; GÜNAY, s.333.

<sup>113</sup> ŞAKAR, Kurultay Tebliği, s.266.

<sup>114</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1132.

<sup>115</sup> ANDAÇ, s.95.

<sup>116</sup> EKMEKÇİ, Ömer, “Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler”, Legal Vefa Toplantıları II Nuri Çelik’e Saygı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s.118.

Çoğunluk, ödünç iş ilişkisinde ödünç alan işveren ile ödünç işçi arasında bir iş sözleşmesinin mevcut olmadığını haklı olarak kabul etmekte<sup>117</sup>, işçinin ödünç alan işveren yanında çalıştığı sürenin ödünç veren işveren yanında geçirdiği kıdeminden sayılması gerektiğini ifade etmektedirler. İşçinin toplam kıdeminin bir tam yıldan az olması halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağı gibi, çalıştığı süreyle orantılı olarak da kıdem tazminatı ödenemez<sup>118</sup>. Ancak işçinin bir tam yılı doldurmasına az bir süre kala sırf kıdem tazminatı almaması için, iş akdinin feshedilmesi olayın özelliğine göre dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edeceğinden, bu durumda işçi işverenden iş akdinin feshini kötüye kullanması sebebi ile kötü niyet tazminatı talep edebileceği gibi, kıdem tazminatı da talep edebilecektir<sup>119</sup>. Bu durumda Yargıtay işçinin kıdem tazminatı talep edemeyeceği yönünde kararlar vermektedir<sup>120</sup>. Doktrinde, iş sözleşmesinin işçiyi kıdem tazminatından yoksun bırakmak için bir yıla çok az bir zaman kala feshedilmesi halinde işverenin fesih hakkını kötüye kullandığı ve bunun yaptırımının kanunda ayrıca düzenlendiği belirtilerek, bu durumda kıdem tazminatı talep edilemeyeceği ifade edilmektedir<sup>121</sup>. Kanunda belirtilen en az bir tam yıllık kıdem şartı, nispi emredici nitelikte olduğu için, iş sözleşmeleri ile daha kısa kıdem süreleri halinde de kıdem tazminatı ödeneceği kararlaştırılabilir<sup>122</sup>.

### **1.5.3. İş Sözleşmesinin Kanunda Belirtilen Şekilde Sona Ermiş Olması**

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona erdiği tüm hallerde talep edilemez. Kıdem tazminatının ödenebilmesi için, iş sözleşmesinin herhangi bir şekilde sona ermesi değil, kanunda belirtilen şekilde sona ermesi gerekmektedir<sup>123</sup>. Kanunda işçiye kıdem

<sup>117</sup> ODAMAN, Serkan, Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s.90.

<sup>118</sup> GÜÇLÜ, Sami, İş Hukuku, Sakarya Mühendislik Fakültesi Matbaası, Sakarya 1990, s.79.;TOPALOĞLU/CAMKURT, s.44.

<sup>119</sup> SÜZEK, s.739.

<sup>120</sup> “..... Hizmet akdinin feshi bu yöndeki irade beyanını karşı tarafa ulaşması ile sonuçlarını doğuran hukuki bir işlemdir. Öte yandan 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hükmünce kıdem tazminatına hak kazanabilmek için tam yıl çalışma koşulunun gerçekleşmiş olması gerekir. Olayda davacının hizmet akti tam yılı doldurmasına 2 gün kala fesih edilmiştir. Buna göre çalışması tam yılı doldurmamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bu isteğin reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde bazı düşüncelerle hüküm altına alınmış olması usul ve yasaya aykırıdır.....”, YHGK., E.1991/9-287, K.:1991/349, K.T.:12.06.1991,www.kazanci.com, E.T :27.02.2019.

<sup>121</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1133 vd.

<sup>122</sup> SÜRÜCÜ, Süleyman, “Kıdem Tazminatına Esas Sürenin Belirlenmesinin Esasları”, Yaklaşım Dergisi, y:19, S:224, s.183.

<sup>123</sup> NARMANLIOĞLU, s.564.

tazminatına hak kazandıran sebeplerden birisi iş sözleşmesinin kanundaki sebeplere dayalı olarak feshedilmesi, diğeri de işçinin ölümüdür. İş sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona ermesi halinde de kıdem tazminatı istenebilir<sup>124</sup>. İşçinin ölmesi, iş sözleşmesinin kendiliğinden son bulmasına ve işçiye kıdem tazminatı ödenmesine sebep olur<sup>125</sup>. Bu sebepler dışında iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçinin kıdem tazminatı talep etmesi mümkün değildir<sup>126</sup>. İş sözleşmesinin işçi ve işverenin anlaşması ile sona ermesi (ikale sözleşmesi), belirli süreli iş sözleşmesinde sözleşmenin geçerli olduğu sürenin dolması ile sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi hallerinde işçiye kıdem tazminatı ödenmeyecektir<sup>127</sup>.

İş sözleşmesinin 14. maddesi haricinde kalan sebeplerle sona ermesi halinde, örneğin tarafların anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirmesi, belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin dolması, işçinin istifa etmesi gibi hallerde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz<sup>128</sup>. Kanunda işçinin aldığı ücretin geçinmesine yetmemesi nedeni ile iş sözleşmesini feshetmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren sebepler arasında sayılmaması sebebi ile işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacak ancak iş sözleşmesinde ücrete zam yapılacağına dair bir hükmün mevcut olması ve işverenin bu hükme rağmen ücrete zam yapmaması iş sözleşmesinin uygulanmaması olarak değerlendirilecek ve işçi kıdem tazminatını alabilecektir<sup>129</sup>.

#### **1.5.4. İşveren Tarafından İş Kanunu 25/II Haricinde İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmiş olması**

İşverenin, 4857 sayılı İş Kanununun 25/II- 2 'de belirtilen “Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” nde belirtilen sebeplerden birisine dayanan fesihlerden başka yaptığı fesihler, haklı veya haksız, iyiniyetli veya kötü niyetli, geçerli veya geçersiz, ihbarlı/ihbarsız tüm fesihler işçiye kıdem tazminatı ödenmesini gerektirir<sup>130</sup>. İş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 25'inci maddesinde sayılan

<sup>124</sup> TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım, İstanbul 1988, s.237.

<sup>125</sup> ŞAKAR, İş Hukuku Uyg. s.250.

<sup>126</sup> DÖNMEZ, Tazminatlar 2.Baskı, s.557 vd.

<sup>127</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.156.

<sup>128</sup> SÜZEK, s.739.

<sup>129</sup> TEMİR, Arif, “Aldığı Ücretle Geçinemediği Gerekçesiyle İşten Ayrılan İşçiye Kıdem Tazminatı Ödenir Mi”, Yaklaşım Dergisi, y:18, S:206, s.226.

<sup>130</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1108.

zorunlu sebeplere dayanılarak veya sağlık sebeplerine dayanılarak feshedilmesi hallerinde de işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır<sup>131</sup>. Zorlayıcı sebep işçi ve işverenin etkisi olmadan harici bir etkenle meydana gelen, önceden bilinemeyen ve engellenemeyen olaylardır. Ekonomik kriz ve işletmenin küçülmesi, işverenin zarar etmesi zorlayıcı neden olarak kabul edilemez.

İşverenin, İş Kanununun 25. maddesi hükmüne aykırı olarak yapmış olduğu tüm haksız fesihler kıdem tazminatı ödenmesine yol açar. Aynı şekilde İş Kanunu 17 ve 18. maddelere aykırı olarak iş sözleşmesinin feshi halinde de usulsüz fesih yapıldığı ve fesih hakkının kötüye kullanılması ve feshin geçersiz olduğu hallerde de kıdem tazminatı ödenmesi gerekecektir<sup>132</sup>. Yine işverenin işçinin iş sözleşmesini 18. maddeye uygun olarak feshetmesi halinde de işçiye kıdem tazminatı ödemesi gerekmektedir<sup>133</sup>.

İşverenin işçinin iş sözleşmesini bildirimlessiz feshetmesi halinde, haklı nedenle feshettiğini ispatlayamaması veya bu şekilde bir fesih beyanını kanunda belirtilen altı günlük kanuni süre içerisinde yapmaması halinde de işveren işçiye kıdem tazminatı ödemek zorunda kalacaktır<sup>134</sup>.

### **1.5.5. İşçinin Haklı Nedenle İş Sözleşmesini Feshetmesi**

İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi işçiye kıdem tazminatı ödenmesini sağladığı halde, işçinin iş sözleşmesini feshetmesi ancak belirli hallerde kıdem tazminatı kazanmasına neden olacaktır. Kanunda belirtilen nedenler dışında işçinin iş akdini feshetmesi halinde kıdem tazminatı ödenmesi söz konusu olmayacaktır. İşçinin 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinde belirtilen haklı sebeplerden birine istinaden iş sözleşmesini ihbarsız olarak sona erdirmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır<sup>135</sup>. Kanunda İş Kanununun 24. maddesine göre haklı nedenle işçinin iş akdini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtildiğinden işçinin bildirimli

---

<sup>131</sup> ÇALIK, Şefik, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s.266 vd.; TOPALOĞLU/CAMKURT, s.47,

<sup>132</sup> SÜZEK, s.740.

<sup>133</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s.438.

<sup>134</sup> NARMANLIOĞLU, s.568.

<sup>135</sup> SÜMER, s.128.

olarak iş sözleşmesini 17. maddeye göre feshetmesi halinde kıdem tazminatı ödenmeyecektir<sup>136</sup>.

İşveren tarafından işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapılması halinde işçinin yapılan değişikliği altı iş günü içerisinde yazılı olarak kabul etmemesi halinde yapılan değişiklik işçiyi bağlamaz<sup>137</sup>. İşçinin işverenin değişiklik teklifini kabul etmemesi halinde, işveren ya teklifinden vazgeçecek ya da iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir nedene dayandığını yazılı olarak bildirerek sözleşmeyi feshedecektir<sup>138</sup>. İşçinin yapılan değişikliği kabul etmemesi halinde işveren iş sözleşmesini ihbar sürelerine uyarak feshederse işçiye kıdem tazminatını, ihbar sürelerine uymadan feshederse kıdem ve ihbar tazminatı ödemek zorundadır. Çalışma koşullarında yapılan değişikliği işçi kabul etmemesine rağmen, işveren iş sözleşmesinin uygulamasına devam etmez ise, işçi, iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanunun 24/II-f son fıkrasında belirtilen çalışma koşulları uygulanmazsa hükmü gereğince feshederse, işverenin işçiye kıdem tazminatı ödemesi gerekmekte olup bu durumda da işçi kıdem tazminatı alabilecektir<sup>139</sup>.

---

<sup>136</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.439.

<sup>137</sup> RG., 10.06.2003/25134.

<sup>138</sup> BÜYÜKBİRER, Cengiz, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Geçerli Nedenle Fesih Sebebi Midir”, Yaklaşım Dergisi, y:17, S:204, s.201.

<sup>139</sup> KÖK, İsmail, *Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışma Koşullarının Esaslı Şekilde Değiştirilmesi ve Değişiklik Feshi*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, y:2016, C:13, S:52, s.2068 vd.

### 1.5.5.1. Erkek İşçinin Askere Gitmesi

İşçi, iş sözleşmesini muvazzaf askerlik hizmeti sebebine dayanarak feshederse, iş sözleşmesinin askerlik nedeniyle sona erme şartı gerçekleşeceği için, işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İşçinin iş sözleşmesi askerlik nedeniyle işveren tarafından feshedilmiş olsa bile işçi yine kıdem tazminatını almaya hak kazanacaktır<sup>140</sup>. Muvazzaf askerliğin kısa dönem veya uzun dönem olması arasında bir fark yoktur<sup>141</sup>. Burada önemli olan işçinin iş yerinden askerlik hizmeti sebebiyle fiilen ayrılması ve iş görme borcunu yerine getirememesi dikkate alınacaktır. Bedelli askerlik durumunda eğer işçi işyerinden fiilen ayrılıp askeri birliğe katılıyorsa süre bir ayda olsa muvazzaf askerlik hizmeti sebebi ile iş akdini feshedebilecektir. Ancak işçinin bedelli askerliği sadece belli bir miktar bedeli banka hesabına yatırarak bedelli askerlik yapması halinde fiilen askeri birliğe katılma söz konusu olmayacağı için bu durumda işçi muvazzaf askerlik nedeniyle iş akdini feshedemeyecektir. Ayrıca işçi iş akdini fiili askerlik hizmeti sebebi ile feshettiğini belgelendirmek zorundadır. Ayrıca işçi askerlik sebebi ile iş sözleşmesini feshettiği takdirde makul bir süre içerisinde askere gitmesi gerekmektedir<sup>142</sup>. Aksi halde kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır<sup>143</sup>.

### 1.5.5.2. Kadın İşçinin Evlenmesi

Kadın işçi, bir işverene bağlı olarak bir ücret karşılığında işyerinde ekonomik olarak iş olarak kabul edilen her türlü çalışmayı yapan kadındır<sup>144</sup>. 1475 sayılı Kanununun 14. maddesinde, kadın işçi, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı almaya hak kazanacaktır. Ancak kanunda belirtilen evliliğin Türk Medeni Kanunu hükümlerine aykırı olmaması, yani geçerli bir evliliğin olmasıdır<sup>145</sup>. Birlikte yaşamalar, imam nikahlı evlilikler, Türk Medeni Kanunu anlamında geçerli evlilik olarak kabul edilemeyeceğinden, kadın işçi

<sup>140</sup> ANADOLU, s.159.

<sup>141</sup> NARMANLIOĞLU, s.572 vd.

<sup>142</sup> ERTEKİN, Özkan, Kıdem Tazminatı Hukuku, Kartal Yayınevi, Ankara 2006, s.240.

<sup>143</sup> ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, "İş Kanunu Gereği Kıdem Tazminatına Hak Kazanamama Halleri", Mali ÇÖZÜM, Mayıs-Haziran 2011, s.332.

<sup>144</sup> PAKİN AKIN, Ebru, Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s.6.

<sup>145</sup> DEMİRBİLEK, s.438, MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1122.

bu durumda iş akdini feshetmiş olsa bile kıdem tazminatına hak kazanamaz. Mahkemenin önüne bu konu ile ilgili bir ihtilaf geldiğinde iş sözleşmesini sona erdiren kadın işçinin gerçekten evlilik yapıp yapmadığı ve evlilik yapmış ise tarihini nüfus müdürlüğünden sorarak tespit etmesi gerekmektedir. Ayrıca kadın işçi evlendikten sonra evlenme sebebi ile değil de, toptan ödeme almak amacıyla da iş sözleşmesini feshedebilecek ve kıdem tazminatı alabilecektir<sup>146</sup>. Bu durumda kadın işçi muhayyer olup, hangi gerekçe ile kıdem tazminatını talep edeceğine kendisi karar verecek, ancak hangisini seçerse seçsin kıdem tazminatını alabilecektir. Kıdem tazminatını alabilmek için iş sözleşmesini fesheden kadın işçinin, iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli olması bir önem arz etmemektedir<sup>147</sup>.

Yargıtay kadın işçinin evlenme tarihinden itibaren bir yıl içerisinde fesih hakkını kullanması halinde kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği, hatta feshettikten sonra kadın işçinin tekrar çalışmaya başlamasının da kanuna aykırı bir yanının olmadığı yönünde kararlar vermektedir. Yargıtay evlilik sebebi ile iş akdini fesheden kadın işçinin, ihtiyaç halinde başka bir işyerinde çalışmaya başlamasının tazminat almasına engel bir durum olmadığına karar vermiştir<sup>148</sup>. Kadın işçinin iş akdini bir yıl içinde feshetmesi gerekmekte olup, kıdem tazminatını bir yıl içinde talep etme mecburiyeti yoktur. Kıdem tazminatı beş yıllık genel zamanaşımı süresine tabi olduğundan, kadın işçi beş yıl içinde kıdem tazminatını talep edebilecektir<sup>149</sup>. Bu kanuni düzenlemenin “kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi...”

<sup>146</sup> ANADOLU, s.161.

<sup>147</sup> DÖNMEZ, Tazminatlar 2.Baskı, s.533.

<sup>148</sup> “...4857 sayılı İş Kanunu'nun 120'nci maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında, bayan işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde feshedebileceği hükme bağlanmıştır. Kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkı, evlilik tarihinden itibaren başlar. Bu hak, sadece bayan eşe tanınmış olup, resmi evlilik işleminin tamamlanmasından itibaren bir yıl içinde kullanılmalıdır..... Kadın işçinin, iş sözleşmesini evlilik nedenine dayalı olarak feshine rağmen başka bir işte çalışmaya başlamasının yasal hakkın kötüye kullanımı olup olmadığı her bir somut olay yönünden ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak yasa belirtilen fesih hakkı tanınmıştır. Çalışma hayatının evlilikle birlikte gereği gibi yürütülemeyeceği düşüncesi, aile birliğinin korunması ve kadının aile ile ilgili görevleri, yasa koyucuyu bu doğrultuda bir düzenlemeye yöneltmiştir. Bununla birlikte Anayasal temeli olan çalışma hak ve hürriyetinin ortadan kaldırılması düşünülemez. Kadın işçinin evlilik nedenine bağlı feshinin ardından kısa bir süre sonra yeniden çalışmasının gerekleri ortaya çıkmış olabilir. Hatta kadın işçi evlilik nedenine dayalı feshin ardından ara vermeksizin başka bir işyerinde çalışmaya başlayabilir ve bu durum evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğurabilir...”, Y9HD., E.2012/10999, K.2014/16076, K.T.:20.05.2014, www.uyap.gov.tr, E.T :19.02.2019.

<sup>149</sup> Bkz.Dipnot 222.,s.56.

Anayasaya aykırı olduğu ileri sürülmüş, Anayasa Mahkemesi 19.06.2008 tarih, 2006/156 E, 2008/125 K. sayılı kararı ile kanuni düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olmadığına ve itirazın reddine oy çokluğu ile karar vermiştir. Doktrinde bir görüş, karara sonuç itibari ile katıldığını, ancak Anayasa Mahkemesinin gerekçesinin kadının aile kurumu içerisinde ev işlerini göreceği olması ve çocukla ilgilenecek olması gerektiğinden bahsetmesi nedeni ile bu düzenlemenin kadınların iş hayatından çekilmesine neden olacağını belirtmekte, ancak kadınların çocuklarını güvenle bırakabileceği çocuk yuvaları yapılar ve kadınlara sosyal imkanlar sağlanana kadar bu düzenlemenin yerinde olduğunu savunmaktadır<sup>150</sup>. Doktrinde başka bir görüş, evlenen kadınlara işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatı ödenmesini getiren kanuni düzenlemenin kadın çalışan sayısını artırmaktan çok, kadınların iş hayatından çekilip anne olmasını ödüllendirici nitelikte olduğunu, bu durumun Anayasa'nın 10. maddesinde bulunan pozitif ayrımcılık ilkesi ile uyumlu olmadığını belirtmektedir<sup>151</sup>. Evlilik nedeni ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde kıdem tazminatı ödenmesi sadece kadın işçilere kanunla tanınmış bir hak olup, erkek işçilerin evlilik nedeni ile iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı almaları söz konusu değildir<sup>152</sup>.

### 1.5.5.3. İşçinin Ölümü

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre işçinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin son bulması halinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecektir. İşverene bağlı olarak çalışan işçinin, aralıklı da olsa işverene bağımlı olarak çalışması devam ederken ölmesi halinde, şartları taşıyorsa kanuni mirasçıları kıdem tazminatına hak kazanırlar. 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde mirasın kanuni mirasçılarına ödeme yapılacağı belirtildiği için miras tarafından atanmış mirasçılara kıdem tazminatı ödenmeyecektir<sup>153</sup>.

<sup>150</sup> BAKIRCI, Kadriye, "Anayasa Mahkemesi'nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, y:3, S:12, s.123.

<sup>151</sup> CENTEL, Tankut, "Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık", Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2009, y:4, S:15, s.9.

<sup>152</sup> KANDEMİR, Murat, "4857 Sayılı İş Kanununun Kadın İşçiler ile İlgili Düzenlemeleri", A. Can Tuncay'a Armağan, Yayın Hazırlayan:Av.Mehmet Uçum, İstanbul 2005, s.440.

<sup>153</sup> ERDİNER, Ercan, Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, Sözkese Matbaacılık, Ankara 2004, s.73.



Burada ölümün nasıl ve nerede gerçekleştiğinin bir önemi yoktur. Ölümün gerçekleşmesi ile kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. İşçi kanunda belirtilen bir yıllık kıdeme sahipse ölüm gerçekleştiği anda kıdem tazminatına hak kazanacaktır<sup>154</sup>. Ancak burada işçinin kendi ölümüne yol açan eylemi, ceza hukuku anlamında suç teşkil ediyorsa kıdem tazminatı hakkından söz edilemeyecektir. Bunun dışında işçinin ölümüne yol açan eylemi ister kusurlu ister kusursuz olsun işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır<sup>155</sup>. İşçi üçüncü kişilerin fiilleri sonucu ölmüş olursa, üçüncü kişilerin kusurlarından veya kasıtlı eylemlerinden dolayı ödemiş oldukları tazminatlar kıdem tazminatı yerine geçmez<sup>156</sup>.

#### **1.5.5.4. Emeklilik, Yaşlılık, Malullük Aylığı veya Toptan Ödeme Almak Amacıyla İşçi Tarafından İş Sözleşmesinin Feshi**

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre, bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla işçi iş akdini feshederse kıdem tazminatı talep edebilecektir. Bu amaç dışında iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılırsa işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır<sup>157</sup>. İşçinin aylık veya toptan ödeme almaya hak kazandığını, Sosyal Güvenlik Kurumundan alacağı bir belge ile ispatlaması gerekmektedir<sup>158</sup>. İşçinin iş sözleşmesini feshetmesi yeterli olmayıp, işçinin aylık ya da toptan ödeme almaya hak kazandığını ve kendisine aylık bağlanması ve toptan ödeme yapılması için Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurduğunu belgelemesi gerekmektedir<sup>159</sup>. Yaşlılık aylığından faydalanma isteğe bağlı olup, sigortalı talep etmedikten sonra Sosyal Güvenlik Kurumu aylık bağlamayacaktır. Getirilen bu kanuni düzenleme ile işçiler prim günü ve sigortalılık süresini doldurmuş olmaları şartıyla, yaş şartını sağlamasa bile kıdem tazminatını alarak işten ayrılma hakkına kavuşmuştur.

---

<sup>154</sup> ERTEKİN, s.241.

<sup>155</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1127 vd., ÇOLAK/ÇOLAK, s.62.

<sup>156</sup> DEMİRBİLEK, s.442.

<sup>157</sup> NARMANLIOĞLU, s.574.

<sup>158</sup> KESER, Hakan, “İş sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, y:2011, S:21 s.50, BİLGİN, Coşkun, ARAZ, Murat, “Kıdem Tazminatı Yazısı”, Yaklaşım Dergisi, Mayıs 2010, y:18, Sayı:209, s.209.

<sup>159</sup> SÜZEK, s.745.

Yargıtay kararlarında, fesih bildiriminde bulunulabilmesi için işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik, malullük ya da toptan ödemeye hak kazanmış olmasının şart olduğu, bundan başka işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa bahsi geçen işlemler için başvurması ve bu yöndeki yazıyı işverene bildirmesi gerektiği belirtilmektedir<sup>160</sup>.

4447 sayılı Kanunun 45. maddesi ile 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin birinci fıkrasına (5) numaralı bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, anılan madde gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. İşçi on beş yıl sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödeme gün sayısını doldurması halinde Sosyal Güvenlik Kurumundan işçinin talebi üzerine şartları sağladığına dair yazının verilmesi gerekmektedir<sup>161</sup>. Ancak, işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine, çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir<sup>162</sup>.

---

<sup>160</sup> “...4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 nci maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının dördüncü bendinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ayrılması halinde, kıdem tazminatına hak kazanılabileceği hükme bağlanmıştır. O halde anılan hüküm uyarınca, fesih bildiriminde bulunulabilmesi için işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik, malullük ya da toptan ödemeye hak kazanmış olması şarttır. Bundan başka işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa bahsi geçen işlemler için başvurması ve bu yöndeki yazıyı işverene bildirmesi gerekir. Böylece işçinin yaşlılık, emeklilik, malullük ve toptan ödeme yönlerinden bağlı bulunduğu mevzuata göre hak kazanıp kazanmadığı denetlenmiş olur. Öte yandan işçinin, sosyal güvenlik anlamında bu hakkı kazanmasının ardından, ilgili kurum ya da sandığa başvurmaksızın kıdem tazminatı talebiyle işyerinden ayrılması ve bu yolla hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçilmiş olur. İşçi tarafından bağlı bulunduğu kurum ya da sandıktan tahsise ya da tahsis yapılabileceğine dair yazının işverene bildirildiği anda işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümü doğar. Faiz başlangıcında da bu tarih esas alınmalıdır...”, Y9HD., E.:2011/51535, K.:2014/52, K.T.13.01.2014, www.uyap.gov.tr, E.T :19.02.2019.

<sup>161</sup> CEYLAN, Cevdet, “Kıdem Tazminatı”, Yaklaşım Dergisi, y:17, S:200, Ağustos 2009, s.203.

<sup>162</sup> “...Somut olayda hat sorumlusu olarak çalışan davalı 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin birinci fıkrası ( 5 ) numaralı bendi uyarınca onbeş yıl sigortalılık ve 3600 gün prim günü şartlarını sağladığı için 04.07.2011 tarihli istifa dilekçesi ile kıdem tazminatını alarak işyerinden ayrılmıştır. Davalı 15.07.2011 tarihine kadar çalışmasını sürdürmüş, bu tarihte işyerinden ayrılmış ve üç gün sonra başka bir işverene ait işyerinde çalışmak üzere işe başlamıştır. Davacının işyerinden ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışması hakkın kötüniyetli kullanılması olarak değerlendirilemez. Davalı kanunun kendisine verdiği emeklilik hakkını kullanmıştır. Kanunda tanınan bu hakkın amacı, işyerinde çalışarak yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ait yükümlülükleri tamamlamış olan işçinin, emeklilik için bir yaşı beklemesine gerek olmadan iş

## 1.6. KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

### 1.6.1. Kıdem Tazminatının Miktarı

İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye otuz günlük ücreti tutarında 1475 sayılı Kanunun 14/1 maddesi gereğince kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Kanun metni incelendiğinde işçiye ödenecek kıdem tazminatının hesaplanması için, önce işçinin bir günlük ücreti tespit edilecek, tespit edilen bu ücret önce otuzla, daha sonra da işçinin çalıştığı yıl ile çarpılacak, bir yıldan artan süreler içinde hesaplama yapılarak ödeme yapılacaktır<sup>163</sup>. Hukukumuzda kıdem tazminatı işçinin ücreti ile çalıştığı süre dikkate alınarak hesaplanacaktır<sup>164</sup>. Doktrinde bir görüş, kanun koyucunun kıdem tazminatının iş güvencesi sağladığı ve işsizlik sigortası işlevi gördüğüne dair doktrindeki görüşlerden esinlenerek işçiye ödenecek kıdem tazminatı miktarının otuz günlük ücreti miktarına çıkarıldığını ifade etmekte, artık işçiyi koruyucu düzenlemeler yapıldığını belirterek bu sürenin on beş güne indirilmesini teklif etmektedir<sup>165</sup>.

### 1.6.2. İşçinin Çalışma Süresi

Kanunda kıdem tazminatı ödenebilmesi için asgari bir yıl çalışma süresi şartı getirilmiştir. Ancak kıdem süresinin hesaplanmasında ise işçinin hak kazandığı toplam süre dikkate alınmıştır. Kıdem hesaplanmasında başlangıç tarihi, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih olarak değil, işçinin fiilen işe başladığı tarih esas alınarak hesaplanacaktır<sup>166</sup>. Grev ve lokavtta geçen süreler sözleşmenin askıda kaldığı süreler olarak kabul edildiği için kıdem hesabına dahil edilmeyecek olup, diğer süreler kıdem hesabına dahil edilecektir<sup>167</sup>. İş güvencesi kapsamında bulunan bir işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi sonrası açılan işe iade davasının kazanılması halinde kıdem

---

*sözleşmesini aktif sonlandırabilmesine imkan tanımaktır. Davacının ödenen kıdem tazminatının iadesine ilişkin talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...*", Y22HD., E.2012/10954, K.2013/909, K.T.:25.01.2013, www.uyap.gov.tr, E.T :19.02.2019.

<sup>163</sup> SÜZEK, s.767.

<sup>164</sup> NARMANLIOĞLU, s.584.

<sup>165</sup> EKONOMİ, Münir, "4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, y:3, S:12, s.21.

<sup>166</sup> İNCİROĞLU, Lütfi, Sorulu-Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004, s.158 vd.

<sup>167</sup> ÖZCAN, Durmuş, İş Hukukunda İşçilik Alacakları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s.69.

süresi, işçinin işe başlamak için başvurduğu tarihte başlamayacak<sup>168</sup>, başvuru tarihinden sonra işverenin işçiyi işe başlatmayacağına işçi tarafından öğrenildiği tarihte sona erecek, boşta kalan süreler işçinin kıdemine eklenerek kıdeme esas süre hesaplanacaktır<sup>169</sup>. Doktrinde bir görüşe göre işçinin işveren tarafından işe başlatılmamasının sözleşmenin yeniden feshi olarak kabul edilerek işçi hak etmiş ise kıdem tazminatının sonraki sona erme tarihine kadar hesaplanması gerekmektedir<sup>170</sup>. Sözleşmenin hizmet süresinin niteliği, tespiti, başlangıcı ve sona ermesi kıdem süresi gibidir<sup>171</sup>. Yargıtay’ da kıdem başlangıcının işçinin eylemli olarak işe başladığı tarihten itibaren hesaplanacağı görüşündedir<sup>172</sup>.

### 1.6.3. Kıdem Tazminatına Esas Alınacak Ücret

Kıdem tazminatı hesaplanmasında dikkate alınacak ücret, 4857 sayılı Kanunun 32. maddesinde belirtilen ücret değil, bu ücrete ilave olarak ücret sayılacak ödemeleri ve aynı yardımları da kapsar<sup>173</sup>. Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak ücret işçinin iş sözleşmesi feshedildiğinde almakta olduğu son brüt ücretidir<sup>174</sup>. Kıdem tazminatı işçinin almakta olduğu son brüt ücreti üzerinden hesaplanır<sup>175</sup>. Kıdem tazminatı hesabında, işçinin çıplak ücretine ilaveten almış olduğu ikramiye, gıda yardımı, meslek, sağlık, giyim ve yakacak yardımı, primler ve para ile ölçülebilen tüm ödemelerin bir günlük miktarı bir günlük temel ücrete eklenerek günlük ücret tespit edilir<sup>176</sup>. Burada kıdem tazminatı yevmiyesine eklenecek olan ödemelerin geçici nitelikte olmayıp, devamlılık taşıması veya ödemenin yapılmasının bir şartın gerçekleşmesine bağlı

<sup>168</sup> SARIBAY, Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s.265.

<sup>169</sup> KILIÇOĞLU, Mustafa/ŞENOCAK, Kemal, İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s.488.

<sup>170</sup> AKI, Erol/ALTINTAŞ, H. Olcay/BAHÇIVANCILAR, İbrahim, Uygulamada İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s.155, Bkz Dipnot 47; Eyrenci, Yeni Düzenlemeler, s.37.

<sup>171</sup> NARMANLIOĞLU, s.585.

<sup>172</sup> “... Kanunda kıdem esas alındığı haklarda, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde kıdem başlangıcı için, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemli olarak işe başladığı tarih gözönünde tutulduğu için iş güvencesine ilişkin kıdem başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun olacaktır. İşverenin işi kabulde temerrüde düşmesi veya işçinin hastalanması, kıdem süresinin başlangıcını engellemez, kıdem işlemeye başlar...”, Y7HD., E.2014/12921, K.2014/18766, K.T.14.10.2014, www.uyap.gov.tr, E.T : 19.02.2019.

<sup>173</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1168.

<sup>174</sup> ÇİL, Şahin, “Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret”, Sicil İş Hukuku Dergisi, y:2009, S:13, s.59.

<sup>175</sup> SÜZEK, s.767.

<sup>176</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.467.

olmaması gerekir<sup>177</sup>. Yargıtay da kıdem tazminatı hesaplamasına esas ücretin, işçinin almakta olduğu çıplak ücretten değil, giydirilmiş ücretinden hesaplanacağına karar vermiştir<sup>178</sup>.

#### 1.6.4. Kıdem Tazminatı Tavanı

12.07.1975 tarihine kadar işçinin kıdem tazminatına hak kazanması durumunda en üst sınırdan kıdem tazminatını alacak olup bu dönem öncesine ilişkin herhangi üst tavan uygulaması mevzuatımızda mevcut değildir<sup>179</sup>. İlk olarak 1927 sayılı Kanunla 1475 sayılı İş Kanununda değişiklik yapılarak yürürlükteki asgari ücretin otuz günlük tutarının yedi buçuk katından fazla olamayacağına ilişkin kıdem tazminatı tavan uygulaması getirilmiştir.

Son olarak 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde, toplu sözleşmelerle ve iş sözleşmeleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, “Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez” şeklinde düzenleme yapılarak bir üst tavan getirilmiştir. Bu hüküm mutlak emredici nitelikte olup, sözleşme ile değiştirilmesi mümkün değildir. Kıdem tazminatına getirilen bu tavan ile işçinin alabileceği en üst tazminat miktarı sınırlandırılarak, toplumun huzur ve sükunu gözetilerek kamu düzeninin korunması amaçlanmaktadır<sup>180</sup>. Kıdem tazminatının tabanı bir tam yıl için kabul edilen otuz günlük ücret, tavanı ise Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesinin tutarı olup, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte yürürlükte olan tavadır<sup>181</sup>. Mevsimlik işlerde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler içinde, kıdem tazminatı tavanı aynen

---

<sup>177</sup> ERDİNER, s.77.

<sup>178</sup> “.....İşçilikte bu hesabın unsurlarında hizmet süresi ile işçinin aldığı gerçek ücret önemli kriterlerdir. Kıdem ve ihbar tazminatı giydirilmiş ücretten hesaplanırken, diğer tazminat ve alacaklar çıplak ücretten hesaplanmaktadır. Giydirilmiş ücrette, işçinin asıl ücretine ek olarak sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatlerde dahil edilmektedir.....”, YHGK., E.2012/9-838, K.2012/715, K.T.:17.10.2012, www.uyap.gov.tr, E.T :19.02.2019.

<sup>179</sup> ODYAKMA/BAYAZIT/BAYER, s.305.

<sup>180</sup> SÜZEK, s.771.

<sup>181</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1179.

geçerlidir<sup>182</sup>. 01.01.2019-30.06.2019 tarihleri arasında geçerli olan kıdem tazminatının yıllık tavanı brüt 6.017,60.TL.dir<sup>183</sup>.

Doktrinde bir görüş, kıdem tazminatı tavanına ilişkin olarak getirilen hükmün mutlak emredici bir hüküm olduğunu, bu mutlak emrediciliğin 1475 sayılı Kanunun kaldırılan 98/d maddesi ile getirilmediğini, 98/d fıkrasının kaldırılmasının kanunu nispi emredici hale getirmeyeceğini, bu emrediciliğin 1475 sayılı İş Kanununun 98/d fıkrasından bağımsız olarak hükmün kendisinden kaynaklandığını, otuz günlük kıdem tazminatı ücretinin toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilmesine dair hükmün uygulamasının tavan ücret ile sınırlı olduğunu, toplu iş sözleşmeleri ile artırılan miktarın tavan miktarını aşması halinde artan miktarın istenemeyeceğini ifade etmektedir<sup>184</sup>.

Yargıtay'a göre de kıdem tazminatı tavanına ilişkin kanundaki düzenleme mutlak emredici nitelikte olup, bu tavanı bertaraf eden sözleşme hükümlerinin geçersiz olduğu kabul edilmektedir<sup>185</sup>. Kıdem tazminatının ödenmesinde dikkate alınacak tavan, iş sözleşmesinin hukuken sona ermiş olduğu andaki tavadır<sup>186</sup>.4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunundaki idari para cezaları kaldırılmış olduğundan işverenin kıdem

<sup>182</sup> TOPCU, Umut, "Kısmi Süreli Çalışanların Kıdem Ve İhbar Tazminatı", Yaklaşım Dergisi, y:18, S:211, s.195.

<sup>183</sup> Hazine ve Maliye Bakanlığının 08.01.2019 tarih, 27998389-010.06.02-87 sayılı, Mali ve Sosyal Haklar konulu Genelgesi, <http://www.alomaliye.com/2019/01/08/2019-kidem-tazminatı-tavanı/>, E.T : 12.01.2019.

<sup>184</sup> ŞAHLANAN, Fevzi, "Kıdem Tazminatının Mutlak Emrediciliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, y:3, S:12, s.46.

<sup>185</sup> "...kıdem tazminatı tavanını öngören kuralın mutlak emredici olduğu kabul edilmelidir. Öğretide kıdem tazminatı tavanını bertaraf eden sözleşme hükmünün batıl olduğu görüşü ileri sürülmüştür (Akyiğit, Ercan: İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı Ankara 2006 s. 2486; Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, 3. bası, Ankara 2008, s. 838; Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 21.bası, s. 316. ; Şahlanan, Fevzi: Kıdem Tazminatı Tavanının Mutlak Emrediciliği, Sicil, Sayı 12, s. 44).Dairemizce de kıdem tazminatı tavanının yasada emredici şekilde düzenlendiği ve işçi yararına olsa da tavanı arttıran ya da tümüyle ortadan kaldıran sözleşme hükümlerinin geçerli olmadığı sonucuna varılmıştır..." Y.9.HD.E.2015/7819,K.2018/2801, T.15.02.2018, ;"...Dairemizce de kıdem tazminatı tavanının yasada emredici şekilde düzenlendiği ve işçi yararına olsa da tavanı arttıran ya da tümüyle ortadan kaldıran sözleşme hükümlerinin geçerli olmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak yasayla aksine imkan veren hallerde tavanın aşılması, geçersizlik sonucunu doğurmaz.....Somut uyuşmazlıkta; davacının iş sözleşmesinin feshedildiği 12.03.2013 tarihindeki kıdem tazminatı tavan miktarı 3.129,25 TL olduğu halde, bu miktar aşılarak 3.496,95 TL üzerinden yapılan hesaplama itibarla kıdem tazminatının hüküm altına alınması usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir....temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA...", Y9HD., E.2012/21874, K.2013/3352, K.T.29.01.2013, www.uyap.gov.tr, E.T :19.02.2019.

<sup>186</sup> ŞEN, Murat, "Hizmet Akdinin Bildirimli Feshinde Önel İçinde Gerçekleşen Kıdem Tazminatı Tavan(Üst Sınır)Artışı", Ünal TEKİNALP'e Armağan, Yayın Kurulu:Prof.Dr.Hüseyin Ülgen, Doç.Dr.Arslan Kaya,Yard.Doç.Dr.Gül Okutan Nilson, Beta Yayıncılık, İstanbul 2003, s.847.

tazminatı tavanını aşarak işçiye ödeme yapması halinde işverene herhangi bir ceza uygulanması söz konusu değildir. İşverenin tavan sınırını aşarak işçiye ödeme yapması halinde işçiye yapılan fazla ödeme prim gibi değerlendirilerek vergi tahakkuk ettirilmesi ve yapılan bu ödemenin sigorta primine tabi tutulması gerekmektedir<sup>187</sup>.

---

<sup>187</sup> KURT, Resul, “*Kıdem Tazminatı Tavanı Aşılabilir Mi*”, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/kidem-tazminatı-tavani-asilabilir-mi/22555>, E.T : 30.01.2019.

## 1.7. KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİ VE İBRANAME DÜZENLENMESİ

### 1.7.1. İbraname ve İbra Sözleşmesi Yapılması

İş hukukunda işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapılırken işçi tarafından tek taraflı olarak imzalanmış üzerinde genellikle ibraname yazılı bir belge alınarak işçiye tazminatı ödenmektedir. İbraname çift taraflı bir sözleşme<sup>188</sup> olmasına rağmen, işçinin tek taraflı olarak verdiği belge ibraname olarak adlandırılmaktadır. İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sona ermesi halinde işçinin işverenden herhangi bir alacağına kalmadığını gösteren belgeye ibraname denilmektedir<sup>189</sup>. İbra ve ibra sözleşmesi hukukumuzda 6098 sayılı TBK. ile girmiştir. Bu düzenleme yapılmadan önce ibranameler ile ilgili kanuni bir düzenleme mevcut olmadığı için, uygulama Yargıtay kararları ile şekillenmekteydi<sup>190</sup>. 6098 sayılı TBK. yürürlüğe girene kadar Türk hukukunda ibranameye ilişkin herhangi bir kanuni bir düzenleme mevcut değildi. 6098 sayılı TBK.'nın 132. maddesinde ibra başlığı ile düzenleme yapılmış olup, ibranın borcu tamamen veya kısmen sona erdiren sebeplerden birisi olduğu belirtilmiştir<sup>191</sup>. İş hukukunda işverenler tarafından işçilerden ibraname adı altında belge alınması uygulaması çok yaygın bir uygulama olup, emeği ile çalışan bir işçinin ortada hiçbir sebep yokken, işverene ibraname vermesinin hayatın olağan akışına uygun olmadığı göz önüne alınarak iş hukukunda ibra sözleşmelerinin dar yorumlanması ve borcun asıl sona erme sebebi olarak ifa dikkate alınmalıdır<sup>192</sup>. İbraname borcun kısmen ya da tam olarak ifa edilmeden sona ermesini sağladığı için<sup>193</sup> ve Türk İş Hukukunda ibraname düzenlenmediği için işçi tarafından tek taraflı olarak verilen belgeler Yargıtay tarafından sıkı denetimden geçirilmiş olup, uygulama Yargıtay kararları ile şekillenmiştir.

<sup>188</sup> ERTEKİN, Özkan, İş Hukukunda İbra, Kartal Yayınevi, Ankara, 2007, s.48.

<sup>189</sup> BİLGİN, Coşkun, ARAZ, Murat, "Mevzuatta Önemli Bir Boşluk :İbraname", Yaklaşım Dergisi, y:18, S:208, s.215.

<sup>190</sup> ÖZDEMİR, Erdem, "İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", Sicil İş Hukuku Dergisi, y:2007, S:5, s.31.

<sup>191</sup> RG.,04.02.2011/27836.

<sup>192</sup> ŞEN, Murat, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, y:2011, S:24, s.75.

<sup>193</sup> ŞAKAR, Müjdat, "İş Hukuku Açısından İbranamenin Şekli, Yorumu ve Geçerliliği", Yaklaşım Dergisi, y:19, S:226, s.191.



6098 sayılı TBK. yürürlüğe girmeden önce Yargıtay işçi tarafından işverene verilen belgelerin miktar içerip içermediğine bakarak bir ayırım yaptığı, miktar içeren ibranamelerin makbuz niteliğinde olduğunu, işçi ibranamede belirtilen alacak kalemleri ile ilgili dava yoluna başvurduğu takdirde fark alacak çıkması halinde buna hükmedilmesi gerektiğini, maddi ve manevi tazminat alacaklarında ise zarar ile yapılan ödeme arasında açık oransızlık var ise ibranamede yazılı miktarı ödenen miktara ilişkin makbuz olarak kabul etmekte, açık oransızlık yok ise ödemeye ilişkin belgeyi ibraname olarak görmekte ve işçinin başka bir alacak talebinde bulunmayacağını kabul etmektedir<sup>194</sup>. Doktrinde bir görüş, işçiye ödenecek tazminatın kesin olarak belirli olmadığı bir dönemde, işçiye ödenmesi gereken tazminat miktarının neredeyse tamamını ödeyen işverenden, arada kalan küçük bir farkın talep edilememesi gerektiğini, açık oransızlıktan anlaşılması gerekenin kabul edilemeyecek derece bir fark olması gerektiğini, aradaki kabul edilebilir makul farkların işçi tarafından ileride tekrar talep edilememesi gerektiğini, bu çözüm şeklinin işverenlerin iş kazasına ilişkin davaların sonucunu beklemeden işçiye ödeme yapmalarını teşvik edeceğini savunmaktadır<sup>195</sup>.

<sup>194</sup> "... İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın ya da üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde ibra iradesine değer verilemez. Öte yandan Borçlar Kanununun 21. maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir. İş ilişkisinin devamı sırasında düzenlenen ibra sözleşmeleri geçerli değildir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak ya da bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmiş sayılmalıdır. İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi de mümkün olmaz. Bu nedenle işveren tarafından işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ile ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir. Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir. Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise geçerlilik sorununu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi uygulanmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır.....Davacı ibranamenin sahte olduğunu, dört çeşit değişik kalem ve renklerle ve ayrıca daksil ile kapatılıp üstü yeniden yazılarak tahrifat yapıldığını iddia etmiş, mahkemece yalnız ibraname altındaki imzanın yapılan grafolojik incelemesi sonucu davacının eli mahsulü olduğu ve ibranamenin geçerli olduğunu kabul ederek davanın reddine karar vermiştir. Davacının açıkça dile getirdiği iddia ve itirazların mahkemece yeterli araştırma ve incelemesi yapılmadan eksik incelemeye dayalı hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. ...Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA...", Y9HD., E.2007/23861, K. 2008/17735, K.T.27.06.2008, www.uyap.gov.tr, E.T :19.02.2019.

<sup>195</sup> ÖZDEMİR, s.35.

## **1.7.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 420. Maddesinde Düzenlenen İbra Sözleşmesinin Geçerli Olmasının Şartları**

Kanun koyucu ibraname ile ilgili düzenleme yaparken, işçi ile işverenler arasında geçmişte yaşanan sıkıntıların tekrar yaşanmaması için, ibra sözleşmesinin sıhhati için bazı resmi şekil şartları getirmiştir. İbra sözleşmesinin geçerli kabul edilebilmesi için kanunda belirtilen bu şartların tamamının birlikte mevcut olması gerekmektedir. Aksi halde bu şartları taşımayan ibra sözleşmeleri kanunda belirtilen şekil şartlarına haiz olmadığı için kesin olarak geçersiz kabul edilecektir<sup>196</sup>. Aşağıda açıkladığımız şartlar ibra sözleşmesinin geçerlilik şartları olup, bu şartları taşımayan ibra sözleşmesi geçerli bir ibra sözleşmesi olarak kabul edilemeyecektir.

### **1.7.2.1. İbra Sözleşmesinin Yazılı Olması**

6098 sayılı TBK.' nun 132. maddesinde ibranın, herhangi bir şekle bağlı olmadan tarafların özgür iradeleri ile istedikleri şekilde yapacakları bir ibra sözleşmesi ile sona erdirilebileceği düzenlenmiş iken, iş hukukunda işçi ile işveren arasında yapılacak olan ibra sözleşmesinin mutlaka yazılı şekilde yapılması gerektiği kanunda açıkça düzenlenmiştir. Kanunda belirtilen yazılı şekle aykırı düzenlenen ibra sözleşmeleri herhangi bir hüküm ifade etmeyecektir. Yazılı şekilde yapılmış olan bir ibra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için öncelikle işçinin ehliyetli olması, ibraname düzenleyecek olan işçinin iradesi ile ilgili kanunda sayılan irade bozuklukları sebeplerinden yanılma(hata), aldatma(hile) ve korkutma(ikrah) hallerinden birisinin mevcut olmaması, yine aşırı yararlanma(gabin) durumunun söz konusu olmaması gerekmektedir<sup>197</sup>. İbranın işçi ile işveren arasında iki taraflı bir sözleşme olması nedeniyle iradeyi sakatlayan yukarıda belirtilen hususlardan birinin bulunması halinde ibra sözleşmesi de geçersiz olacaktır<sup>198</sup>. Kanunda ibra sözleşmesinin sadece yazılı şekilde yapılmasından bahsedildiği için, noterden ibra sözleşme yapılması şart değildir. İşçinin işverenden alacaklı olduğu durumlarda düzenlenen ibranamelerde işçi ve işveren arasında yazılı şekilde sözleşme yapılması kanuni bir gereklilik olup, alacaklının işveren

---

<sup>196</sup> ŞEN, s.75.

<sup>197</sup> KESER, Hakan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname Uygulamaları", Sicil İş Hukuku Dergisi, y: 2014, S:32, s.140 vd.

<sup>198</sup> ÇİL, Şahin, "6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmesinin Geçerliliği", Sicil İş Hukuku Dergisi, y: 2011, S:21, s.76.

olması halinde yazılı şekil şartına gerek yoktur. İşçi alacaklarında ibra sözleşmesinin basit yazılı şekilde yapılması, kanunun belirttiği şekil şartını sağlayacaktır. Ancak taraflar dilerse bu ibra sözleşmesini noter önünde de yapabileceklerdir, buna engel bir durum yoktur. İbra sözleşmesinin noterden yapılmış olması, ileride ibra sözleşmesinin yapıldığı tarihlerle ilgili çıkabilecek ihtilafları engelleyecektir. TBK. 420. madde işverenin işçiden alacaklı olduğu hususları düzenlemekte olup, sadece işçi alacakları işbu kanuni düzenlemeye konu edilmektedir. İşverenin işçiden olan alacakları ile ilgili yapacağı ibra sözleşmesinin geçerliliği TBK. 420. maddede belirtilen şekil şartlarına tabi değildir<sup>199</sup>.

### **1.7.2.2. İbra Tarihi İtibariyle Sözleşmenin Sona Ermesinden Başlayarak En Az Bir Aylık Sürenin Geçmiş Olması**

6098 sayılı TBK.'nun 420. maddesinde, ibra sözleşmesinin düzenlendiği tarih olan ibra tarihi itibarıyla, sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunmasını yapılacak olan ibra sözleşmesinin geçerlilik şartı olarak kabul etmektedir. Kanun metninde belirtilen bu süreye riayet edilmeden düzenlenen ibra sözleşmeleri kanunun deyişi ile kesin olarak hükümsüzdür. İbra sözleşmesinin düzenlenebilmesi için sözleşmenin sona ermesinden itibaren bir aylık bir sürenin geçmesi gerektiği belirtilmiş olup, bu şekilde bir süre getirilmiş olması işçi alacaklarının ödenmesinin bir ay ertelendiği anlamına gelmemelidir. Getirilen bu süre ifa zamanına ilişkin olmayıp, ibra sözleşmesinin düzenlenme tarihine ilişkindir. Ancak uygulamada işverenler ibraname düzenleme tarihini gerekçe gösterip, zaten ekonomik yönden güçsüz olan işçilere ibranameyi imzaladığı tarihte ödeme yapacağı, feshe bağlı işçi alacaklarının ödemesinin bir ay erteleneceği kuvvetle muhtemel olacaktır.

Doktrinde bir görüş, ibraname düzenlenmesi için getirilen bu bir aylık sürenin feshe itiraz için getirilen bir aylık itiraz süresi ile uyumlu olduğunu, fesihten itibaren bir ay geçtikten sonra ibraname düzenleneceğine ilişkin sürenin getirilme amacının, işçiye fesihten sonraki bu bir ay içerisinde baskı yapılmasını önleyerek iş güvencesini sağlamak olduğunu belirtmektedir<sup>200</sup>. Buna ilaveten bu düzenlemenin getirilme amaçlarından birisinin de artık aynı işverenle çalışma imkanı kalmayan işçinin feshe

---

<sup>199</sup> ŞEN, s.78.

<sup>200</sup> ŞEN, s.79.

dayalı alacaklarını iradesi fesada uğramadan almasını sağlamaktır. Doktrinde bir görüş, getirilen bu bir aylık sürenin işçiye bir yarar sağlamayacağı, işverenlerin ileriki tarihli ibraname düzenleyebileceklerini, uygulamanın bu şekilde olacağını ifade etmektedir<sup>201</sup>.

6098 sayılı TBK. yürürlüğe girmeden önce, Yargıtay uygulamaları ile iş sözleşmesi devam ederken düzenlenen ibranamelerin geçersiz olduğu<sup>202</sup> istikrarlı bir şekilde vurgulanmış, işveren karşısında zayıf olan işçi genel kabul görmüş iş hukuku ilkelerine göre korunmaya çalışılmıştır. Çünkü çalışmakta olan bir işçi tamamıyla işverene bağımlı olup, gerek iş güvencesini sağlayıp işine devam edebilmek için, gerekse de işçilik alacaklarını bir an önce alabilmek amacıyla iradesine uygun olmasa da işveren tarafından önüne konulan ibranameyi imzalayabilmektedir. Yine çalışırken işçi tarafından kıdem tazminatı hakkında feragat ettiğine dair imzalanarak işverene verilen feragatin geçersiz olduğu Yargıtay tarafından karar altına alınmıştır<sup>203</sup>. Kanun koyucunun TBK. 420. maddesinde ibranamenin düzenlenebilmesi için, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir aylık sürenin geçmiş olmasını getirmesinin amacı, işçinin iradesine aykırı olarak ibraname imzalamasını önlemek ve feshe bağlı işçilik alacaklarını tam olarak almasını sağlamaktır. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra bir aylık süre geçmeden imzalanan ibra sözleşmelerini kanun koyucu geçersiz kabul etmiş olup, bu düzenlemeye bakıldığında iş sözleşmesi devam ederken doğmuş işçi alacaklarına ilişkin düzenlenen ibranamelerin geçersiz olduğu, bu ibranamelerin de geçerli olarak kabul edilebilmesi için, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ayın geçmesi gerekmektedir. Aksini düşünerek çalışırken yapılan ibranamenin geçerli olduğunu kabul etmek, kanun koyucunun işçiyi ve işçi alacaklarını koruma amacına aykırı olacaktır. Kanunda belirtilen bu bir aylık süre ifa ile ilgili olmayıp, ibra sözleşmesinin imzalanması zamanına ilişkindir. Kanun metnine konulmuş olan bu bir aylık süre, işverenin işçinin alacaklarını bir ay sonra ödemesini gerektiren bir

---

<sup>201</sup> KESER, s.147.

<sup>202</sup> “...Öncelikle hükme dayanak yapılan 01.02.2007 tarihli yıllık ücretli izne yönelik "Mutabakat metninin" çalışırken alınmış ibraname niteliğinde olup, çalışırken alınan bu tür ibranamelerin geçersiz olduğu anlaşıldığından bu mutabakat belgesinin yok hükmünde sayılması gerekir.... temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA...”, Y9HD., E.2017/27552, K.2017/22044, K.T.21.12.2017, www.uyap.gov.tr, E.T : 03.04.2018.

<sup>203</sup> “...Davacı aynı işyerinde çalışmaya devam ettiğine göre hizmet akti bitmediğinden henüz kıdem tazminatı dava hakkı doğmamıştır. İş Hukukunun koruyucu niteliği icabı henüz doğmamış bir haktan önceden feragat etmek geçersiz sayılmalıdır...”, Y9HD., E.1984/11370, K.1984/11383, K.T.19.12.1983, YKD. C:11, Eylül 1985, S:9, s.1323 vd.

düzenleme değildir. İşveren işçiye iş sözleşmesi sona erdikten sonra bu bir aylık süreyi beklemeden ödeme yapabilecektir.

### 1.7.2.3. İbra Konusu Alacağın Türünün Ve Miktarının Açıkça Belirtilmesi

6098 sayılı TBK'nun 420. maddesine göre ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Yapılan bu kanuni düzenlemenin sonucu olarak 01.07.2012 tarihinden itibaren düzenlenen ibranamede alacağın miktarı ve türü açıkça belirtilmemiş ise düzenlenen ibra sözleşmesi geçersiz olacaktır. Taraflar arasında düzenlenen ibranamede hangi alacak türü için kaç lira ödendiğinin açıkça yazılı olması gerekmektedir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu yakın tarihte vermiş olduğu bir kararında noterden alınmış bulunan miktar içermeyen ibraname başlıklı belgeyi geçerli kabul etmeyerek yerel mahkemenin ibranameyi gerekçe göstererek manevi tazminat talebinin reddine dair verdiği kararını bozarak, davanın kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>204</sup>. İşçi tarafından imzalanan "tüm alacaklarımı aldım" şeklindeki bir ibranamenin hiçbir geçerliliği yoktur. Çünkü bu ibraname açıkça kanun maddesine aykırıdır, miktar ve tür içermediği için geçerli kabul edilmesi mümkün değildir. Yapılan ibra sözleşmesinin geçerli kabul edilebilmesi için ibra sözleşmesinde örneğin: "3.000TL kıdem tazminatımı aldım." şeklinde açıkça belirtilmiş olması gerekmektedir. Bu durumda ödenen miktar işçinin alacağını tam olarak karşılamıyorsa düzenlenen belge ibraname olarak kabul edilmeyecek, ancak adı geçen alacak kalemi için makbuzda belirtilen miktara ilişkin ödeme makbuzu olarak kabul edilecektir<sup>205</sup>. Doktrinde bir görüş, miktar ihtiva eden ibranamelerde işçinin alacağının tamamen ödenmesi durumunda borcun ifa ile sona ereceğini belirtmektedir<sup>206</sup>.

---

<sup>204</sup> "...Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için işçiye yapılan ödemenin niteliği ve miktarı açık olarak ibranamede gösterilmelidir. Genel ve soyut bir açıklamayı içerdiği kuşkusuz olan miktar içermeyen ibranameyi geçerli saymak, İş Hukuku ve sosyal Güvenlik Mevzuatının temel prensibi olan "işçinin korunması temel ilkesi" ne de uygun düşmeyecektir.....miktar içermeyen "ibraname-feragatname " olarak adlandırılan belgeye dayalı olarak davacıların manevi tazminat isteminin reddi isabetsiz olup, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere göre, Hukuk Genel Kurulunca benimsenen Özel daie bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır...", YHGK., E.2013/2293, K.2015/1735, K.T.24.06.2015,www.uyap.gov.tr, E.T : 26.02.2018.

<sup>205</sup> KESER, s.148.

<sup>206</sup> ŞAKAR, Yaklaşım, s.192.

#### 1.7.2.4. Ödemenin Hak Tutarına Nazaran Noksansız Ve Banka Aracılığıyla Yapılmış Olması

6098 sayılı TBK.'nın 420. maddesine göre ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Kanundaki düzenlemeye bakıldığında işçiye ödenen alacak miktarı banka aracılığı ile yapılmamış ise düzenlenen ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Kanun koyucunun getirmiş olduğu bu düzenlemenin amacı işveren tarafından, işçinin tahakkuk eden alacağının gerçekten ödenmesini sağlamak ve uygulamada sıkça karşılaşılan ispat meselesini ortadan kaldırmaktır. İşçinin alacağının banka yolu ile tam olarak ödenmiş olması durumunda, işçinin alacağı taraflar arasında yapılan ibra sözleşmesi ile değil, ifa ile sona ermiş olacak, akabinde düzenlenmiş olan ibra sözleşmesi ise işverenin işçiye olan borcunu ödediğini, borcun sona ermiş olduğunu belgelemiş olmakta, ödemeye ilişkin ileride çıkacak ispat sorununu ortadan kaldırmaktadır<sup>207</sup>.

Doktrinde bir görüş, işçi ve işveren arasında düzenlenecek ibranamelerin geçerliliği için ödemenin tam olarak ve banka kanalı ile yapılmasına ilişkin düzenlemenin isabetsiz olduğunu, çünkü doğrudan işçiye yapılan ödemelerde işverenin borcunun ifa ile sona erdiğini ancak kanundaki düzenlemeden dolayı ibra sözleşmesinin geçersiz olduğunu belirtmektedir. Bu görüşü ileri sürenin işçiye banka haricinde yapılan ödemelerde borcun ifa ile sona erdiği yönündeki görüşüne katılmak mümkün değildir. Çünkü kanun koyucu bu düzenlemeyi getirirken geçmişten bugüne kadar gelen kıdem tazminatının işçiye gerçekten ödenip ödenmediğine, ibraz edilen belgelerin gerçekten ödeme belgesi olup olmadığına dair tartışmaları sona erdirip, kıdem tazminatının işçiye ödendiğini kabul edebilmek için banka kanalı ile ödeme yapılmasını şart koşturmuştur. Kıdem tazminatına ilişkin ödeme banka kanalı ile yapılmamış ise ve işçi ödemeyi almadığını iddia ediyorsa işçiye ödeme yapılmadığını kabul etmek en doğru yaklaşım olacaktır. Kanun koyucunun abesle işteğal ettiği düşünülemez. Kanun koyucu getirmiş olduğu bu düzenleme ile işverenlere işçilere banka harici ödeme yapmalarını adeta yasaklamış, banka harici ödeme yapılması halinde düzenlenen ibranamelerin kesin olarak hükümsüz olduğunu belirtmiştir. Bu durumda işveren tarafından işçiye elden ödeme yapılması sonrasında, işçinin tazminatını almadığını belirterek mahkemeye

---

<sup>207</sup> ŞEN, s.82.

başvurması halinde Hakim, kanun koyucunun kanun maddesinin düzenlenmesi amacını göz önünde tutarak, işçiye herhangi bir ödemenin yapılmadığını kabul etmesi ve işvereni tekrar ödeme yapmaya mahkum etmesi gerekmektedir. Ayrıca işverenin tacir olduğu düşünüldüğünde, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 18/2. maddesinde belirtilen “her tacirin, ticaretine ait bütün faaliyetlerinde basiretli bir iş adamı gibi hareket etmesi gerekir.” hükmü gereğince tacir basiretli davranmadığı için işçiye elden ödeme yapmış olsa bile, basiretli davranmadığı için sonucuna katlanmak ve işçiye banka kanalı ile yeniden ödeme yapmak zorunda kalacaktır. Hiçbir işveren bu riski almayacak ve kanun hükmü gereği banka kanalı ile ödeme yapacaktır. Aksi halde işveren, yaptığı bu yanlış uygulamanın sonucuna katlanacaktır.

## 1.8. KIDEM TAZMİNATININ ZAMANINDA ÖDENMEMESİNİN SONUÇLARI

### 1.8.1. Kıdem Tazminatında Faiz

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder(1475.md.14/11). Kıdem tazminatında işverenin temerrüdü hakkın doğduğu tarihte oluşmakta olup, faiz ve diğer feriler bu tarihten itibaren istenebilir hale gelmektedir<sup>208</sup>. Kanun hükmünün uygulanabilmesi için işçinin kıdem tazminatı alacağına muaccel hale gelmiş olması ve bu alacağın işveren tarafından ödenmemiş olması gerekmektedir<sup>209</sup>. Kıdem tazminatında özel bir faiz getirmenin amacı bu alacakların zamanında ödenmesini sağlamak, yüksek enflasyon karşısında işçinin alacağını bir nebze de olsa güvence altına almaktır<sup>210</sup>. Kıdem tazminatı alacağında işletilecek faizin başlangıcı dava tarihi değil, işçinin iş akdinin son erdirildiği tarihtir<sup>211</sup>. Yargıtay'a göre de kıdem tazminatı alacaklarında, alacaklı başka bir tarihten başlatılması talebinde bulunmamış ise, faiz başlangıcı iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten başlayacaktır<sup>212</sup>. Kanun metninde “hakimin gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder.” şeklinde düzenleme yapılmıştır. Bir görüş, açılacak olan davalarda hakimin gecikme süresi için mevduata uygulanan en yüksek faizi uygulayacağını, daha sonrasında ise kanuni faizin

<sup>208</sup> İYİMAYA, Ahmet, “Kıdem Tazminatı Açısından Faiz”, Ankara Barosu Dergisi, y:1984, S:2, s.244.

<sup>209</sup> NARMANLIOĞLU, s.601.

<sup>210</sup> SÜZEK, s.772.

<sup>211</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1186, ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.472.

<sup>212</sup> “...Kıdem tazminatına uygulanması gereken faizin başlangıcı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesi yollamastıyla, halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin onbirinci fıkrası hükmüne göre, kıdem tazminatının gününde ödenmemesi durumunda mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir. Faiz başlangıcı fesih tarihidir. İş sözleşmesinin ölüm ya da diğer nedenlerle son bulması faiz başlangıcını değiştirmez. Ancak, yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için işyerinden ayrılma halinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa başvurduğunu belgelemesi şarttır. Bu halde faiz başlangıcı da anılan belgenin işverene verildiği tarihtir. Emekliliğe hak kazanma belgesi işverene bildirilmemişse, işverence kıdem tazminatı olarak ilk taksitin ödendiği tarih bakiye kıdem tazminatı için faiz başlangıcı sayılmalıdır. Böyle bir taksit ödemesi de olmadığı durumlarda faiz başlangıcı, davanın açıldığı ya da icra takibinin yapıldığı tarihtir...”, Y9HD., E.2010/6723, K.2012/14476, K.T. 26.04.2012, www.uyap.gov.tr, E.T :19.02.2019



uygulanacağını savunmaktadır<sup>213</sup>. Bu fikri savunanların görüşüne bankaların mevduata uyguladıkları faiz oranının kanuni faizin altına düştüğü durumlarda katılmamak mümkün değildir. Kanun koyucunun kıdem tazminatına uygulanacak faiz oranının mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olduğu şeklinde yapmış olduğu düzenlemenin işçilerin alacaklarını bir an önce almalarını sağlamak olduğu göz önüne alındığında, her bir olay için ayrı ayrı araştırma yapılarak mevduata fiilen uygulanan faiz oranının bulunması, bulunan faiz oranının kanuni faizin altında olması halinde işçinin alacağı kıdem tazminatına kanuni faiz oranının uygulanması hakkaniyet gereğidir. Bu yorum kanun koyucunun kanuni düzenlemeyi yapmadaki amacına da uygun bir yorum olacaktır. Ayrıca davacının davasını açarken kıdem tazminatı alacağına, öncelikle mevduata uygulanan en yüksek faiz oranını talep etmesi, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının kanuni faizin altında olması halinde ise kanuni faizin uygulanmasını terditli bir şekilde talep etmesi uygun olacaktır. İşe iade davası açmış olan işçiye, işveren tarafından dava sonuçlanmadan kıdem tazminatı ödenmiş olur ve işçi işe iade davası sonrasında davayı kazanıp işe yeniden başlatılması halinde, işverenden almış olduğu kıdem tazminatını işverene iade etmez ise, işverene geri ödemesi gereken kıdem tazminatı miktarına, kıdem tazminatını aldığı tarihten itibaren değil, işveren yanında işe iade kararı sonrasında tekrar işe başlatıldığı tarihten itibaren kanuni faiz işlemeye başlayacaktır<sup>214</sup>.

### **1.8.2. Kıdem Tazminatında Zamanaşımı**

Zamanaşımı, kanunda belirlenen sürenin geçmesi ile var olan hakkı sona erdirmemekte, sürenin geçmesi ile alacak eksik borç haline gelmekte ve alacağın talep edilebilirliği kalmamaktadır<sup>215</sup>. Ancak zamanaşımına rağmen işveren tarafından işçiye yapılan ödeme geçerli olup, bu ödeme alacağın zamanaşımına uğradığı belirtilerek daha sonra işçiden geri istenemez<sup>216</sup>. Gerek İş Kanununda gerekse TBK. 'da kıdem tazminatı alacağı ile ilgili 7036 sayılı Kanunla getirilen beş yıllık zamanaşımı süresi düzenlemesi

<sup>213</sup> ÜLGEN, Celal, “*Yargıtay Kararları Işığında Kıdem Tazminatlarında En Yüksek Mevduat Faizi Uygulaması Ve Uygulamada Süregelen Yanlışlıklar*”, Ali GÜNEREN’e Armağan, Yayına Hazırlayan:Av.Celal Ülgen/Av.İsmail Gömlekli, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2010, s.104.

<sup>214</sup> GÖKÇE, Erdal, Türk İş Hukukunda İşe İade Davası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s.148.

<sup>215</sup> AKIN, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara 2001, s.281.

<sup>216</sup> CUHRUK, Mahmut, Kıdem tazminatı ve Uygulaması, Yarı Açık Cezaevi Matbaası, Ankara 1978, s.76.

yapılana kadar<sup>217</sup>, özel bir zamanaşımı süresi düzenlenmemiş olup, bu alacak TBK. 'da düzenlenen 10 yıllık genel zamanaşımı süresine tabi tutulmuştur<sup>218</sup>. Bu süre iş akdinin sona erdiği tarihten itibaren başlamaktadır<sup>219</sup>. Yani kıdem tazminatının talep edilebilir hale geldiği tarih, zamanaşımının işlemeye başladığı tarihtir<sup>220</sup>. İşçinin ölümü ile iş sözleşmesi sona ereceği için, ölüm ile iş sözleşmesinin sona ermesi halinde de zamanaşımı süresi 10 yıldır<sup>221</sup>. Yargıtay kıdem tazminatının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte doğmuş olacağını ve bu tarihten itibaren 10 yıllık zamanaşımına tabi olduğunu kabul etmektedir<sup>222</sup>. Zamanaşımı süreleri hesaplanırken sürenin başladığı ilk gün sayılmaz, son günün geçmesi ile zamanaşımı gerçekleşmiş olur<sup>223</sup>.

12.10.2017 tarihinde kabul edilen 7036 sayılı Kanunun<sup>224</sup> yayımlandığı tarihten sonraki dönemlerde sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan kıdem tazminatı alacaklarının zamanaşımı süresi beş yıl olmuştur. Yukarıda açıklanan 10 yıllık zamanaşımı süresi bu kanunun yürürlüğe girmesinden önceki döneme ilişkindir. 7036 sayılı Kanunun yayımlanmasından sonra sona eren iş sözleşmelerinden kaynaklanan kıdem tazminatı alacakları beş yıllık zamanaşımına tabidir. 7036 sayılı Kanunun Ek 3. maddesinde belirtilen tazminatlar için bu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlamış bulunan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Ancak zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı, ek 3. maddede öngörülen süreden uzun ise, ek 3. maddede öngörülen sürenin geçmesiyle zamanaşımı süresi dolmuş olur (Geçici madde 8).

<sup>217</sup> Bkz.Dipnot 222.

<sup>218</sup> SÜZEK, s.773.; DEMİRBILEK, s.445.; TOPALOĞLU/CAMKURT, s.87.; ERDİNER, s.80

<sup>219</sup> AKTAY/ARICI/KAPLAN/SENYEN, s.234.; ERDİNER, s.80,

<sup>220</sup> ABBASGİL, Cengiz, İş Hukukunda Bütün Yönleriyle Kıdem tazminatı ve Uygulaması, Yasa Yayınları, İstanbul 1994, s.218.

<sup>221</sup> ESEN, Refik Şevket, İşçilere Yapılan Ödemelerde Vergi Sorumlularının Görevleri Kıdem Tazminatı Alacakları Doğuş sebepleri ve Takip yolları Dilekçe Örnekleri-İlgili Mevzuat, Hürbilet Matbaası, Ankara 1979, s.33.

<sup>222</sup> "...öteden beri uygulama ve öğretide, kıdem tazminatına ilişkin davalar, hakkın doğumundan itibaren, Borçlar Kanunu'nun 125. maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabi tutulmuştur (YHGK.'nin 12.11.2003 gün ve 2003/9-685 E. - 690 K.; TD.'nin 22.04.1952 gün ve 1092 E. - 2234 K.; 9. H.D.'nin 17.09.1964 gün ve 6250 E. - 5809 K. sayılı kararları).Bu noktada, zamanaşımı başlangıcına esas alınan kıdem tazminatı hakkının doğumu ise, işçi açısından hizmet akdinin feshedildiği tarihtir...", YHGK., E.2010/9-121, K. 2010/172, K.T. 24.03.2010, www.uyap.gov.tr, E.T :19.02.2019.

<sup>223</sup> KURT, Resul, "İhbar ve Kıdem Tazminatı Alacaklarında Zamanaşımı", Yaklaşım Dergisi, y:18, S:207, s.184.

<sup>224</sup> RG.,25.10.2017/30221.

Kıdem tazminatı kanun koyucunun getirmiş olduğu zamanaşımı süresi içerisinde talep edilmez ise zamanaşımına uğrayacaktır. İşçinin alacağı zamanaşımına uğramış olsa bile, işveren tarafından zamanaşımı itirazı ileri sürülmez ise hakim kıdem tazminatının işçiye ödenmesine karar verecektir<sup>225</sup>. İşverenin zamanaşımı itirazında bulunması halinde ise işçinin talebinin zamanaşımı sebebi ile reddine karar verecektir. İşverenin açılmış olan bir davada zamanaşımı itirazını ileri sürmesi halinde, işçinin alacağı sona ermemiş olup, sadece kanuni olarak işverenden talep edilebilirliği kalmamış olmaktadır.

---

<sup>225</sup> TOPALOĞLU/CAMKURT, s.88.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ULUSLARARASI HUKUK, KARA AVRUPASI VE ANGLOSAKSON HUKUKU İLE BAZI ÜLKELERDE KIDEM TAZMİNATI VE KIDEM TAZMİNATI FON UYGULAMALARI

#### 2.1- ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ SÖZLEŞMELERİNDE KIDEM TAZMİNATI VE FON UYGULAMALARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

##### 2.1.1. Genel Olarak

Uluslararası Çalışma Örgütü<sup>226</sup> (UÇÖ), 1919 yılında birinci dünya savaşını kazanan itilaf devletleri ile (İngiltere, Fransa, İtalya ve müttefikleri) ile savaşı kaybeden Almanya arasında Fransa'nın Başkenti Paris'te bulunan Versailles Sarayı'nda imzalanan Versailles (Versay anlaşması) anlaşmasına konulan bir madde ile kurulmuştur<sup>227</sup>.

Versay anlaşmasında UÇÖ'nün kuruluşu ile ilgili yer alan hüküm 10 Ağustos 1920 tarihinde itilaf devletlerinin Devlet-i Ali Osmaniye ile imzalamış olduğu Sevr Antlaşmasında da aynen yer almıştır<sup>228</sup>. İlk kuruluşundan itibaren Milletler Cemiyetine bağlı olarak faaliyetini sürdüren UÇÖ, ikinci dünya savaşının başlaması ile sona eren Milletler Cemiyeti'nin yerine, 1945 yılında ikinci dünya savaşının sona ermesi ile kurulan Birleşmiş Milletlere bağlı olarak çalışmalarını sürdürmektedir.

Kıdem tazminatı ile ilgili bu çalışmayı yaparken, bu konuda dünyada yapılan hukuki düzenlemelerden bahsetmeden geçmek olmaz. Zira çalışma hayatının düzenlenmesinde ve bugünkü duruma gelmesinde uluslararası kurumlarca büyük gayretler gösterilmiş, yapılan çalışmalarla ilgili pek çok belge düzenlenmiştir. Birinci dünya savaşı sonrasında kabul edilen Versay anlaşması ile UÇÖ'nün kurulması,

---

<sup>226</sup> ILO; International Labor Organization; Birleşmiş Milletler çatısı altında kurulan bir kuruluş olup, amacı dünya çapında çalışanların haklarını korumak ve çalışma şartlarını iyileştirmektir. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/ilo> ; E.T :16.10.2018.

<sup>227</sup> <https://antlasmalar.com/versay-antlasmasi/>, E.T :16.10.2018.

<sup>228</sup> KOÇ, Yıldırım, Türkiye ILO İlişkileri, Türk-İş Eğitim Yay. No.44, Ankara 2000, s.3, <http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322172573b.pdf>, E.T :17.10.2018.

uluslararası hukukun kurumsal bir yapıya bürünmesini ve daha da gelişmesini sağlamıştır<sup>229</sup>.

Uluslararası hukukta kabul edilen belgeler Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90. maddesinin 5. fıkrasına göre kanun hükmünde olup Anayasa'ya aykırılık iddiasında bulunulamaz. Usulüne göre TBMM tarafından onaylanarak yürürlüğe konulmuş olan temel ve hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası anlaşmalar ile kanunlar arasında farklı hükümler olması sebebiyle anlaşmazlık çıkması halinde uluslararası anlaşma hükümleri esas alınır. Yapılan uluslararası anlaşma usulüne uygun olarak onaylanarak yürürlüğe girdikten sonra, iç hukukta artık bu anlaşma metnine aykırı bir kanun çıkarılamayacaktır. Anayasa Mahkemesinin çıkarılan kanun maddelerini uluslararası anlaşmalara uygun olup olmadığını denetleme yetkisi olmadığı için, yerel mahkemelerin Anayasa'nın bu 90. maddesi hükmü gereğince geçersiz olarak çıkarılan bu kanun maddelerini kendiliğinden dikkate alması gerekir<sup>230</sup>. Anayasa'nın yukarıda belirtilen bu hükmü nedeni ile TBMM tarafından uygun bulunan Uluslararası anlaşmalar Türk İş Hukuku açısından asli kaynak niteliğindedir. UÇÖ tarafından pek çok sözleşme hazırlanması ve bu sözleşmelerin birçoğunun ülkemiz tarafından ve diğer dünya devletleri tarafından da kabul edilmesi Türk İş Hukukunun gelişimine çok büyük fayda sağlamıştır. İç hukukta yapılan bazı düzenlemeler UÇÖ sözleşmeleri ve tavsiye kararları dikkate alınarak hayata geçirilmiştir.

UÇÖ'nün kuruluş amacı, Birleşmiş Milletler çatısı altında bulunan ve çalışma hayatı alanında faaliyet gösteren evrensel ve kalıcı barış için sosyal adaletin gerçekleştirilmesi amacıyla, çalışma hayatında yer alan adaletsizlikleri gidermek, kadın ve erkek işçiler için eşit ve saygın işler temin ederek hayatlarını idame ettirebilecek bir gelir elde etmelerinin sağlanması, çalışma hayatındaki meseleleri çözmek ve yenilikler yapmak amacıyla düzenlemeler yaparak, bu düzenlemelerin uluslararası alanda uygulanmasını sağlamaktır<sup>231</sup>.

Türkiye UÇÖ'ne 1932 yılında üye olmuş, Türkiye'deki ilk ofis 1952 yılında açılmış, 1976 yılında Ankara'da açılan ofis ILO Türkiye Ofisi olarak adlandırılmış olup

---

<sup>229</sup> MÜLAYİM, s.29.

<sup>230</sup> SUR, Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, DEÜHF Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No:66, İzmir 1995, s.52 vd.

<sup>231</sup> AYDIN, Fazıl/ALBAYRAK, Nurettin, Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, ÇSGB Yayın No:08, Kayıhan Ajans, Ankara 2014, s.305.

faaliyetine devam etmektedir<sup>232</sup>. UÇÖ, kendisine verilen görevin niteliği gereği 187 hükümet temsilcisini, işçi ve işveren kesimini bir araya getirerek, kadın ve erkeklere uygun işler bulmak, uluslararası çalışma şartlarını düzenlemek, çalışma hayatına ilişkin politikalar üretmek için Birleşmiş Milletler çatısı altında kurulmuş, hükümet temsilcileri ile işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getiren üçlü yapıya sahip çalışma alanındaki tek kuruluştur<sup>233</sup>. UÇÖ'nün en önemli görevlerinden birisi çıkartılmış olan sözleşme ve tavsiye kararlarının hükümet, işçi ve işveren temsilcileri tarafından kabul edilmesini sağlamaktır. UÇÖ, faaliyetlerini sözleşmeler ve tavsiye kararları çıkararak yapmakta, sözleşmeler UÇÖ'nün çıkarmış olduğu kanun niteliğindeki belgeler olup, üye ülkelere yürürlüğe konulduktan sonra kanun gibi ülkede uygulanmakta, tavsiye kararları ise üye ülkeleri bağlamamakta, ancak üye ülkelere o konuda yol göstermekte, politika ve kamuoyu oluşturmaya ve daha ileride yapılacak olan çalışmalar için alt yapı hazırlamaya yaramaktadır<sup>234</sup>.

UÇÖ'nün Uluslararası Çalışma Konferansı, Yönetim Kurulu ve Uluslararası Çalışma Bürosu olmak üzere üç organı bulunmaktadır<sup>235</sup>. UÇÖ'nün kabul etmiş olduğu sözleşmeler ve tavsiye kararları uluslararası iş hukukunun ana kaynaklarından olup, konferansa katılan üye ülkelerin üçte iki çoğunluğu ile kabul edilmesi halinde hukuk dünyasında varlık kazanmaktadır. Üye ülkelerin UÇÖ tarafından kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararlarını kabul etme zorunlulukları yoktur. Türk hukukunda UÇÖ'nün kabul ettiği bir sözleşmenin ve tavsiye kararının yürürlüğe girebilmesi için TBMM tarafından onaylanması gerekmektedir. Onay süreci bittikten sonra bu sözleşme yürürlüğe girip ülke açısından bağlayıcı hale gelmektedir. Tavsiye kararları ise UÇÖ'ne üye ülkeye alınan karar doğrultusunda yeni kanuni düzenlemeler yapmayı ve karar doğrultusunda gerekli önlemleri alarak uygulamayı geçirmeyi amaçlamaktadır.

UÇÖ'ne üye ülkeler, UÇÖ Anayasası'nın 24. maddesi gereğince sözleşmeyi onaylamış olan bir ülkenin sözleşmeyi uygulamadığını belirten bir rapor hazırlayarak UÇÖ'ne şikayet yolu ile başvuruda bulunabilir. Yapılan şikayet sonrasında UÇÖ

<sup>232</sup> <https://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm>, E.T :17.10.2018.

<sup>233</sup> <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm>, E.T :17.10.2018.

<sup>234</sup> SAYIN, Ali Kemal, ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi, Çalışma Dünyası Dergisi, Temmuz-Eylül 2013, C:1, S:1, s.14.

<http://www.calismadunyasi.gov.tr/sayi1.html>, E.T :18.10.2018.

<sup>235</sup> AYDIN/ALBAYRAK, s.306.

yönetim kurulu tarafından üye ülkeye şikayet bildirilerek yapılan şikayet ile ilgili açıklama yapması istenecektir. Sözleşmeyi ihlal eden hükümet bir açıklama yapmadığı takdirde UÇÖ Genel Konferansı alınan şikayeti ve cevap verilmiş ise verilen cevabı kamuoyuna duyurma hakkına sahiptir. Ancak UÇÖ'nün üye ülkeye sözleşmeye uymaması sebebi ile bir yaptırım uygulama yetkisi yoktur. Ancak ilgili hükümetlerden birisi Uluslararası Adalet Divanına konuyu götürme hakkına sahiptir. Konunun Uluslararası Adalet Divanına götürülmesi halinde Adalet Divanının vereceği karar kusurlu bulunan hükümet lehinde veya aleyhinde olsa da UÇÖ'nün yapacağı, UÇÖ Anayasa'sının 33 ve 34. maddelerine göre ilgili hükümete Uluslararası Adalet Divanı kararının uygulanması yönünde tavsiyede bulunmak olacaktır.

## **2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri**

### **2.1.2.1. 158 No'lu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi**

1963 tarihinde çıkarılan 119 sayılı hizmet ilişkisine son verilmesine ilişkin 1963 tarihli tavsiye kararını ve tavsiye kararı alındıktan sonra üye ülkelerde yaşanan ekonomik güçlükler ve teknolojik değişikliklere bağlı oluşan problemleri çözmek için yeni bir uluslararası sözleşme imzalanması gerektiği sonucuna varılarak bu sözleşme UÇÖ tarafından 2 Haziran 1982 tarihinde kabul edilmiş, 23 Kasım 1985 tarihinde yürürlüğe girmiştir<sup>236</sup>. Bu sözleşme Türkiye Cumhuriyeti tarafından 09.06.1994 tarihinde 3999 sayılı 158 sayılı sözleşmenin uygun bulunmasına dair kanun kabul edilerek resmi gazetede ilan edilmiş<sup>237</sup>, 12 Ekim 1994 tarihinde 10.08.1994 tarihli Bakanlar Kurulu kararı Cumhurbaşkanınca onaylanarak sözleşme yürürlüğe girmiştir<sup>238</sup>.

Sözleşme tüm ekonomik faaliyet alanlarına ve hizmet sözleşmesi ile istihdam edilenlere uygulanmak üzere kabul edilmiştir. Ancak bir üye devlet sözleşmenin ikinci maddesinde belirtilen kişilerin bir kısmını veya tamamını bu sözleşme kapsamı dışında tutabilecektir. Bunlara örnek olarak belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışanlar, deneme süreli hizmet sözleşmesi ile çalışanlar, süreksiz iş ilişkisi içinde çalışanlar gösterilebilir. Sözleşmenin 12. maddesinde hizmet ilişkisine son verilen bir işçi iç hukuktaki uygulamaya uygun olarak hizmet süresine ve aldığı ücretine uygun olarak

---

<sup>236</sup> Sözleşme metni için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100\\_ILO\\_CODE:C158 E.T :17.10.2018](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_ILO_CODE:C158 E.T :17.10.2018).

<sup>237</sup> RG., 18/06/1994/21964.

<sup>238</sup> RG., 12/10/1994/22079.

işveren tarafından veya kurulmuş olan fondan ödenecek olan kıdem tazminatını veya işten ayrılma nedeniyle doğan diğer haklarını(işsizlik sigortası, yaşlılık aylığı vs.) alacağını düzenleme altına almıştır. Maddenin devamında işçinin iç hukuktan kaynaklanan diğer düzenlemeler nedeniyle hangi hallerde tazminat ve haklarını alabileceği, hangi hallerde tazminat ve haklarından yoksun kalacağı bu sözleşmenin birinci maddesinde belirtilen toplu iş sözleşmeleri, hakem kararları veya mahkeme kararları veya ulusal uygulamaya uygun başka bir yöntemle belirlenebilecektir.

### **2.1.2.2. 173 Sayılı İşçi Taleplerinin Korunması Sözleşmesi**

UÇÖ tarafından 23.06.1992 tarihinde kabul edilmiş olup, sözleşme 08.06.1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir<sup>239</sup>. Sözleşme ödeme güclüğü içerisine düşen işverenlerin yanında çalışan işçilerin alacaklarını korumayı amaçlamakta, işverenlerin iflası halinde işçi alacaklarının korunmasına yönelik alınması gereken önlemleri belirtmektedir. Kıdem tazminatı alacağı da bir işçi alacağı olduğu için, bu sözleşme kapsamında korunan alacaklardandır. 173 sayılı sözleşme ile iflas eden işverenlerin payları tasfiye edilmeden işçi alacaklarının öncelikli olarak koruma altına alınmasını veya bir garanti kurumu aracılığı ile işçi alacaklarını güvence altına alınmasını amaçlamaktadır. Türkiye işverenlerin ödeme güclüğü içerisine düşmesi ile alakalı üç sözleşmeden sadece ücretin korunmasına ilişkin 95 sayılı UÇÖ sözleşmesini 24.10.1960 tarihinde onaylayarak yürürlüğe koymuş<sup>240</sup>, iş kazalarının tazminine ilişkin 17 sayılı sözleşmeyi ve 173 sayılı sözleşmeyi onaylamamıştır. 95 sayılı sözleşmenin 11. maddesinde bir müessesenin iflası veya tasfiye edilmesi halinde işçi alacaklarının imtiyazlı alacak olduğu ve öncelikle ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Ancak 2004 sayılı İcra iflas Kanunu'nun<sup>241</sup> 206. maddesinde iflas halinde alacakları rehinli olan kişilerin satış tutarı üzerinde öncelik hakkı olduğu belirtilmektedir. Rehinli alacaklardan sonra devlete ait olan vergi alacaklarının öncelik hakkı olduğu belirtilmektedir. İcra ve iflas Kanununda yapılan bu düzenlemeye göre rehinli alacaklar ile kamu alacakları iflas masasında işçi alacaklarından önce gelmektedir<sup>242</sup>. Bu durum işçilerin hak kaybına neden olacağından UÇÖ sözleşmesi ile yürürlükte olan İcra ve İflas Kanunu uyumlu olmadığından, İcra ve

<sup>239</sup> Sözleşme metni için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C173,E.T:17.10.2018](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C173,E.T:17.10.2018).

<sup>240</sup> RG., 28.10.1960/10641.

<sup>241</sup> RG., 19.06.1932/2128.

<sup>242</sup> RG., 19.06.1932, S:2128.



İflas Kanununun 206. maddesinde yer alan öncelik sırasında değişiklik yapılması gerekmektedir<sup>243</sup>.

### **2.1.3. Uluslararası Çalışma Örgütü Tavsiye Kararları**

#### **2.1.3.1. 119 Sayılı Hizmet İlişisine Son Verilmesine İlişkin 1963 Tarihli Tavsiye Kararı**

UÇÖ'nün, 26 Haziran 1963 tarihinde almış olduğu bu tavsiye kararı işin sonlandırılması ile ilgili yürürlüğe konulan ilk uluslararası kuralların yer aldığı belgedir<sup>244</sup>. Bu tavsiye kararında, üye ülkelerde çalışan işçilerin, işveren tarafından işten çıkarılmaları halinde uyulması gereken usul ve esasların neler olduğu açıklanmıştır<sup>245</sup>.

119 sayılı tavsiye kararının 2. maddesinde işçinin işine son verilmesi için işçinin kapasitesinden, hal ve hareketlerinden veya işin niteliğinden, işyerinin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebin olması gerektiği, aksi halde işçinin işine son verilemeyeceği açıkça belirtilmiş, ayrıca kararın 3. maddesinde iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için hangi sebeplerin geçerli neden olarak kabul edilemeyeceği de açıkça sayılmıştır. Bunlar arasında işçinin sendikaya üye olması ve çalışma saatleri dışında işyeri dışında sendikal faaliyetlere katılması veya işyerinde işverenin onayı ile sendikal faaliyetlere katılması, bir işçi temsilcisinin yerine geçerek işçi temsilcisi gibi işyerinde davranması, işverenin kanuni düzenlemelere uymadığını belirterek şikayette bulunması, işçinin ırkı, rengi cinsiyeti medeni durumu, dini politik düşüncesi ulusal ve sosyal geçmişi bulunmaktadır. Yukarıda sayılan haller dikkate alınarak işçinin işten çıkartılması halinde işten çıkarmanın haklı olmayacağı kabul edilmiştir.

Kararın 4. maddesinde işçinin iş sözleşmesinin haksız bir şekilde sona erdirildiğini düşünmesi ve istemesi halinde makul bir süre içerisinde, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi kararına karşı tarafsız ve yetkili olan mahkemeye, hakeme veya tahkim komitesine başvurabilecektir. Başvuruyu inceleyen yetkili merci iş sözleşmesinin feshi ile ilgili bütün süreci inceleyip feshin haklı olup olmadığı ile ilgili bir karar verecektir.

<sup>243</sup> ALPAR, M. Bülent, İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı İlo Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, Kamu İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, C:6, y:2002, S:3, s.13.

<sup>244</sup> İLO; İşverenin İş Sonlandırması: İşten Çıkarma Üzerine Tartışma, Sendikal Notlar Dergisi, Aralık 2001, s.27, <https://www.petroil-is.org.tr/sites/default/files/12-aralik2001.pdf>, E.T:17.10.2018.

<sup>245</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R119](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R119) E.T :17.10.2018.

### **2.1.3.2. 166 Sayılı Hizmet İlişkinine Son Verilmesine İlişkin 1982 Tarihli Tavsiye Kararı**

UÇÖ tarafından çıkartılan bu tavsiye kararı, 119 Sayılı Hizmet İlişkinine Son Verilmesine İlişkin 1963 Tarihli Tavsiye Kararının yerine çıkarılmış olup bu husus tavsiye kararının 27. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Bu karar 1982 tarihinde kabul edilen 158 Nolu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesini tamamlayıcı mahiyette çıkarılmıştır. Bu tavsiye kararı ekonomik alanda faaliyet gösteren tüm işyerlerine ve bu yerlerde çalışan tüm çalışanlara, belirli süreli sözleşme ile çalışan işçilere ve geçici olarak çalışan işçilere de uygulanmaktadır. Tavsiye kararı incelendiğinde bu kararda uluslararası belgeler ile çalışanlara sağlanan iş güvencesinin, belirli süreli sözleşmeler yolu ile bertaraf edilmesini önlemek amacıyla, detaylı düzenlemeler yapıldığı görülmektedir<sup>246</sup>.

Ayrıca sözleşmenin 5. maddesinde; iş sözleşmesinin feshi için işçinin yaşı, kanun gereği askeri ve sivil yükümlülük altına alınma, hastalık ve yaralanma nedeni ile geçici olarak işe devam edememe durumlarının geçerli kabul edilmeyeceği açıkça vurgulanmıştır.

Kararda işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesinin en son çare olarak düşünülmesi, işten çıkarılmadan önce uyarılması, işçinin iş sözleşmesi feshedilmeden önce kendisine bilgi verilmesi, işçinin işten çıkarılmasına karar verilmesi halinde savunma hakkı verilmesi ve nihayetinde işten çıkarma bildirimının işçiye yazılı olarak yapılması ve bu yazılı bildirimde işten çıkarılma sebebinin de gerekçeleri ile işçiye bildirilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca işverenin, işçinin işten çıkarılması sebebi ile ihbar süresi boyunca ücretinden herhangi bir kesinti yapmadan, işçiye iş arama izni vermesi gerektiği de hüküm altına alınmıştır.

Kararın 18. maddesinde, iş sözleşmesi sona erdirilen bir işçiye iç hukuka uygun bir şekilde kıdem tazminatı veya diğer işten ayrılma yardımlarının, işçinin hizmet süresi ve ücreti esas alınarak direk işveren tarafından veya işverenlerin katkı sağlaması üzerine kurulacak olan bir fondan ödenmesi gerektiğini de hüküm altına almıştır. Ayrıca işçiye

---

<sup>246</sup> AKTUĞ, Semih, İş Güvencesinin Uluslararası Dayanakları, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XIII, y:2009, S.1-2, s.230.

işten ayrılması sebebi ile alacağı diğer sosyal yardımlar, işsizlik sigortası, yaşlılık aylığı ve bu tür sağlanan yardımlarında ödenmesi karar altına alınmıştır.

Ayrıca sözleşmenin 23. maddesinde ve devamında ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nitelikteki nedenlerle iş sözleşmesinin sona erdirilmesinden kaçınılmasını, işten çıkarma ölçütlerinin belirlenmesini, işçinin iş sözleşmesine son verilmeden önce işçi temsilcileri ile görüşülmesini, yeniden işe alımlarda işine son verilen işçiye öncelik hakkı tanınması gerektiği düzenleme altına alınmıştır.

## **2.2. AVRUPA KONSEYİ SÖZLEŞMELERİNDE KIDEM TAZMİNATI VE FON UYGULAMALARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER**

### **2.2.1. Genel olarak**

İş hukukunun uluslararası kaynakları arasında küresel etkiye sahip örgütlerin çıkardığı sözleşmeler ile bölgesel anlamda kurulan örgütlerin çıkardığı, sadece bölgesini kapsayan sözleşmeler bulunmakta olup, Avrupa Konseyi'nin çıkardığı sözleşmeler bölgesel kapsamlı sözleşmelerdir.

Avrupa Konseyi 1949 tarihinde üyeleri arasında ortak olan gaye ve prensipleri korumak ve yaymak ve üyeler arasındaki siyasi ve ekonomik ilerlemeyi gerçekleştirmek amacıyla bir birlik teşekkül ettirmek amacıyla kurulmuştur. Ancak Avrupa Konseyi'nin statüsüne taraf olan üye ülkelerin 3. maddede hukukun üstünlüğüne ve uyuşuğuna altında bulunan herkesin insan hakları ve hürriyetlerinden faydalanmasına taraf olduğunu kabul ve bu amacı içtenlikle gerçekleştirmek için gayret edeceğini hüküm altına almıştır.

Türkiye Cumhuriyeti'nin Avrupa Konseyi'ne üyeliği, ikinci dünya savaşından sonra ülkemizin Avrupa ile kurduğu ilk kurumsal ilişkiyi temsil etmekte, aynı yıl Konsey'e üye olması sebebi ile ülkemiz örgütün kurucu üyeleri arasında kabul edilmektedir<sup>247</sup>.

Avrupa Konseyi'nin organları Bakanlar Komitesi ve İstişari Asamble (Parlamentar Meclis)'dir. Bakanlar Komitesi örgüt adına karar alma yetkisine sahip olup, toplantılara örgüt nezdinde daimi olarak bulunan üye ülkelerin temsilcileri toplantılara katılmaktadır. Bakanlar komitesinin kararları üye devletleri bağlayıcı

---

<sup>247</sup> Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı, [http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi\\_.tr.mfa](http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi_.tr.mfa), E.T : 18.10.2018.

nitelikte değildir. Parlamenter Meclisin üyeleri üye ülkelerin parlamento üyeleri arasından seçilmekte olup, seçilen üyelerin hükümetle bir alakası olmayıp, üye oldukları siyasi partinin görüşlerini yansıtır bir şekilde davranmaktadırlar. Adı üstünde istişari meclis olması sebebi ile aldığı kararların üye ülkeleri bağlayıcılığı yoktur. Sadece kendi iç işleyişi ile ilgili kararlar alabilmektedir.

Avrupa Konseyi kuruluş amacını 1/b maddesinde de belirttiği gibi geniş tutmuş olup, milli savunma hariç her konuda üye ülkeler arasında sözleşmeler yaparak amacını gerçekleştirmeye çalışacaktır. Bu anlamda Avrupa Konseyi kapsamında Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu sözleşmeler bulunmakta olup, bu sözleşmeler genel hatları ile incelenecektir.

### **2.2.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi**

İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Sözleşme, Avrupa Konseyine üye olan ülkeler tarafından 1950 tarihinde Roma'da imzalanmış olmasına rağmen 03.09.1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir<sup>248</sup>. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi(AİHS), TBMM tarafından 10.03.1954 tarihinde 6366 sayılı Kanun ile kabul edilerek Resmi Gazete'de yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir<sup>249</sup>. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Konseyi nezdinde hazırlanan ilk sözleşme olması ve düzenlendiği yıllarda ekonomik ve sosyal hakların hukuki olmaktan öte ahlaki ve siyasal olması nedeniyle, sözleşmeyi hazırlayan devletler arasında sözleşmenin temel haklar ve özgürlükleri içine alacağı, sosyal hakları içine almayacağı yönünde anlaşmaya varılarak hazırlanmıştır<sup>250</sup>. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi içinde sosyal haklara ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerde sosyal haklardan olduğu için, Avrupa İnsan Hakları sözleşmesi içerisinde kıdem tazminatına ilişkin herhangi bir hüküm mevcut değildir. Ancak sözleşmenin 4. maddesinde kimsenin köle ve kul olmayacağı ve zorla çalıştırılmayacağına ilişkin hüküm ile 11. maddede yer alan sendika kurmaya ilişkin haklar doğrudan çalışanları ilgilendiren hükümlerdir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi içerisinde ekonomik ve sosyal hakların düzenlenmemesi sebebi ile, bu haklar ile ilgili ihlale ilişkin başvurular, Avrupa Adalet

<sup>248</sup> İnsan Hakları Derneği, <http://www.ihd.org.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesi-ve-eki-protokollerde-yer-alan-haklar-ve-ozgurlukler/>, E.T :18.10.2018.

<sup>249</sup> RG.,19.03.1954/8662.

<sup>250</sup> SUR, s.8.

Divanı'nda bu hakların sözleşmede tanınan hak ve özgürlükler içerisinde yer almaması sebebi ile kabul edilmeyecektir<sup>251</sup>. Nitekim buna ilişkin divana yapılan bir başvuruda divan “Çalışma hakkını da içeren ekonomik ve sosyal hakların sözleşmede güvence altına alınan haklar arasında yer almadığı görüşünü istikrarlı biçimde sürdürdüğünü hatırlatmıştır”<sup>252</sup>. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde ekonomik ve sosyal haklar yer almadığından divan başvurusu için temel oluşturmadığı için buna ilişkin şikayet ve talepler kabul edilemez bulunmuştur.

### **2.2.3. Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 Tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı**

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi temel hak ve özgürlükler ile ilgili sözleşmede koruma altına alınan işkence yasağı, adil yargılanma hakkı, yaşam hakkı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, hürriyet ve güvenlik hakkı gibi hakları koruyarak güvence altına alırken, Avrupa Sosyal Şartı (ASS) ekonomik ve mali haklar alanında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini tamamlayan, sosyal güvenlik hakkı, örgütlenme hakkı, adil ücret hakkı, çalışma hakkı gibi hakları koruma altına alan önemli bir belgedir<sup>253</sup>. ASS Avrupa Konseyine üye devletler tarafından Danışma Meclisi ve Bakanlar Komitesi'nin yapmış olduğu yaklaşık on yıllık bir hazırlık sürecinden sonra İtalya'nın Torino kentinde UÇÖ'nün sosyal tarafları (hükümet temsilcileri, işçi ve işveren temsilcileri) bir araya getirmesi ile ulaşılan uzlaşma sonucunda 1961 yılında imzalanarak 1965 yılında yürürlüğe girmiş, bu şart ülkemiz tarafından 16/06/1989 tarih ve 3581 sayılı kanunla bazı çekinceler konularak onaylanmış, onaylanma kararnamesi resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir<sup>254</sup>.

ASS dolaylı biçimde kaynak olan belgeler arasında, 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi yer almakta olup, bu bildirgenin kişilere tanıdığı sosyal haklar 20 ve 25. maddeler arasında yer almaktadır<sup>255</sup>.

<sup>251</sup> SUR, s.9; Komisyon, 29 Aralık 1956,No:159-56,Annuaire de la Convention Europeenne des Droits de l'Homme, Vol. I. La Haye, 1959,s.202.

<sup>252</sup> SUR, s.9; Komisyon, 8 Mart 1976,7374/76,Bkz.ayrıca;Komisyon Ahmad/İngiltere,8160/78.

<sup>253</sup> AYDIN, Fazıl/SARMIŞ, İmran/ŞAHİN, Osmanbey, Avrupa Sosyal Şartı, Ankara 2014, s.25.  
<https://www.unicef.org/turkey/udhr/gi17.html#art19>, E.T :18.10.2018.

<sup>254</sup> RG.14.10.1989/20312.

<sup>255</sup> İnsan Hakları Evrensel Beyannameesi;Barışçı toplanma ve dernek Özgürlüğü hakkı (m. 20/1);Sosyal güvenlik hakkı (m. 23/1):Hiçbir ayırım gözetmeksizin eşit iş için eşit ücret hakkı (m. 23/2);Çıkarlarını

ASS'na kaynak olan ikinci büyük belge ise Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesidir. ASS, Avrupa Konseyi tarafından imzalanan sözleşmeler içerisindeki sosyal hakların genelini düzenleyen en önemli belgelerden birisi olup, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin sosyal alandaki karşılığını oluşturan bir belge olması nedeni ile şartı imzalayan ülkelere uyulması gereken kuralları dikte etmektedir. ASS ile konumuzla alakalı olarak istihdam, sosyal koruma ve ayrımcılığın önlenmesine dair ana haklar güvence altına alınmış, bu haklar arasında işçilerin çalışma hayatına dair, çalışma hakkı, adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, adil bir ücret hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi pek çok hak bulunmaktadır. ASS ile tanınmış olan haklar daha sonra 1988 tarihinde getirilen ek protokoller ile genişletilmiş olup, bu ek protokoller de ülkemizce onaylanmıştır. ASS hazırlanırken, UÇÖ düzenlemelerinden esinlenilmiş, şartın daha çok ülke tarafından onaylanma endişesi ağır basmış, onaylayacak ülkelerde mevzuat değişikliği yapılmasına gerek olmadan şarta farklı ülkelerin taraf olması sağlanmıştır<sup>256</sup>. ASS, sosyal hakları bir araya getirip düzenleyen ilk belge olması sebebi ile önem taşımaktadır. Ayrıca ASS' nin 19. maddesinde göçmen işçiler ve aileleri bu şartı onaylamış başka bir ülkede yaşıyor ise bu şart gereği korunma ve yardım hakkına sahip olduğu belirtilmekle, ülkemiz tarafından Avrupa'da yaşayan vatandaşlarımızın haklarının engellenmesinin önüne geçilmiştir.

ASS'nin 32. maddesinde şartı onaylayan ülkelerin iç hukuklarında çalışanlara daha iyi imkanlar ve şartlar sunan kanuni ve sözleşmesel düzenlemelerin olmasının bu şart hükümlerine aykırılık sayılmayacağı, ihlal olarak kabul edilmeyeceği belirtilmiştir.

ASS yürürlüğe girdikten sonra yapılan eleştiriler ve eksik kaldığı düşünülen sosyal ve ekonomik haklar ile ilgili yeni protokoller kabul edilerek yeni haklar şart kapsamına alınmıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı(GGASS) kabul edilen ekonomik ve sosyal hakların koruma alanını genişleterek yeni tedbirler almak için 03/05/1996 yılında imzaya açılmıştır. GGASS ile daha önce kabul edilen ASS aynen korunmakta, ancak şartın kabul edilmesinden bu yana üye ülkelerde gelişen kanuni düzenlemeler dikkate alınarak şartın içeriği geliştirilmekte ve daha önce kabul edilen ek protokoller birleştirilerek bir bütünlük sağlanmaktadır.1996 tarihli GGASS, daha önce 1961 yılında

---

korumak için başkalarıyla sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkı (m. 23/4);Dinlenme, boş zaman, çalışma süresinin makul ölçüde sınırlanması ve dönemsel ücretli izin hakları (m. 24);Ana ve çocuklara özel yardım ve korunma hakkı (m. 25/2).

<sup>256</sup> SUR, s.88 vd.

kabul edilen ASS'ni ortadan kaldırmadığından, 1961 tarihli şart halen yürürlükte olup, onaylayan üye devletlerin şartla ilgili yükümlükleri halen devam etmektedir.

GGASŞ ile ilgili, Türkiye Cumhuriyeti tarafından 5547 sayılı kanun ile çekinceler de konularak uygun bulma kanunu çıkarılmış<sup>257</sup>, şartın onaylanmasını kararlaştıran Bakanlar kurulu kararı ile şartın Türkçe'si yayımlanmış<sup>258</sup>, onay belgelerinin tevdi edilmesi ile 01.08.2007 tarihinde GGASŞ Türkiye açısından yürürlüğe girmiştir<sup>259</sup>.

GGASŞ'nın 24. maddesi ile "Tüm çalışanlar, iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkına sahiptir." hükmü getirilerek üye ülkelerin bu hakkı etkili bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli politikalarının gayesi saydıklarını belirtmektedir. Bu maddenin incelenmesinde<sup>260</sup>, işçilerin iş sözleşmelerinin geçerli bir sebep olmadan sona erdirilmemesini, sona erdirilmesi halinde ise işçilerin yeterli bir tazminat ve uygun yardım alma haklarını üye ülkelerin taahhüt ettiği hüküm altına alınmıştır. Yine GGASŞ 25. maddesinde işverenin iflası halinde işçinin alacaklarının güvence altına alınması gerektiği düzenlenmiş, işçinin alacağının iflas masasına imtiyazlı alacak olarak kaydedilmesini veya etkili bir garantör kurum vasıtası ile koruma altına alınması gerektiği belirtilmiştir<sup>261</sup>. Bu maddede belirtilen garantör kurumun işçilerin kıdem tazminatı alacaklarının ödenmesini garanti altına alacak olan Kıdem tazminatı fonu kurumu olduğu kabul edilmelidir. Kıdem tazminatı fonu'nun kurulması halinde, fon işçilerin iş sözleşmelerine son verilmesi halinde kıdem tazminatlarını almalarını sağlayacak, garanti edecek yegane kurum olacaktır. Aynı zamanda kıdem tazminatı

---

<sup>257</sup> RG., 03/10/2006/26308.

<sup>258</sup> RG., 09/04/2007/26488.

<sup>259</sup> İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi; <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/81-gozden-gecirilmis-avrupa-sosyal-sart/>, E.T:10.12.2018.

<sup>260</sup> GGASŞ. madde 24. *İş Akdinin Sona Erdiği Durumlarda Korunma Hakkı;* "Akit taraflar, çalışanların iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; a. tüm çalışanların, yetenekleri ya da davranışlarıyla bağlantılı olarak ya da işletmenin, kuruluşun ya da hizmetin işleyişinin gereklerine dayanarak, iş akitlerinin geçerli nedenler olmadan sona erdirilmemesi hakkını; b. iş akitleri geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen çalışanların yeterli tazminat ya da diğer uygun yardımlar alma hakkını tanımayı; taahhüt ederler. Bu amaçla akit taraflar, iş akdinin geçerli bir neden olmaksızın sona erdirildiğini düşünen çalışanın bağımsız bir organa başvurma hakkını güvence altına almayı; taahhüt ederler."

<sup>261</sup> GGASŞ.m.25. *İşverenlerinin iflası halinde çalışanların haklarının korunması hakkı;* "Akit Taraflar çalışanların, işverenlerinin iflas haline düşmesi durumunda alacak taleplerinin korunması hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, çalışanların istihdam sözleşmesinden ya da istihdam ilişkilerinden kaynaklanan alacak taleplerinin, bir garantör kurum ya da diğer bir etkili koruma biçimiyle güvence altına alınmasını sağlamayı, taahhüt ederler."

fonunun kurulması halinde Türkiye Cumhuriyeti GGASŞ'nın 25. maddesi ile ilgili vermiş olduğu taahhüdünü de yerine getirmiş olacaktır. GGASŞ'nın III. Bölümünde madde H başlığı altında düzenlenen şart ile iç hukuk ya da uluslararası anlaşmalar arasındaki bağlantı başlıklı maddede “ *Bu Şartın hükümleri, ilgili kişilerin daha lehte bir muameleye tâbi olmalarını sağlayacak; yürürlüğe girmiş ya da girecek olan tek ya da ikili ya da çok taraflı sözleşme, antlaşma ya da anlaşma veya ulusal hukuk hükümlerinin uygulanmasını engellemez.*” denilmektedir. Yukarıda belirtilen 24. madde ve III. Bölüm H başlığı altında düzenlenen bu maddeler birlikte değerlendirildiğinde GGASŞ ulusal mevzuata atıf yapmakta olup, ulusal mevzuatımızda ise işçilerin 1475 sayılı Kanununun 14. maddesi hükümleri gereğince kıdem tazminatı alma hakları olduğu için anılan kanun hükümleri gereği işçilere kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği, ödenmediği takdirde ise işçinin bağımsız mahkemelere başvuru hakkının olduğunun GGASŞ kapsamında güvence altına alındığını söyleyebiliriz.

ASŞ, şartın uygulanıp uygulanmadığı ile ilgili bir denetim mekanizması geliştirmiş olup Avrupa Sosyal Haklar Komitesi şartın üye ülkelerce uygulanıp uygulanmadığı konusunda raporlar düzenlemekte, denetim şikayet veya rapor hazırlayarak yapılmaktadır<sup>262</sup>. Şartın uygulanması ile ilgili bireysel başvuruların yapılmadığı sadece temsili tüzel kişilerin başvuruda bulunabildiği kolektif şikayet hakkı 1995 yılında kabul edilmiş olmasına rağmen, kolektif şikayet hakkını düzenleyen bu 3. protokolü Türkiye Cumhuriyeti imzalamadığı için ülkemiz aleyhine kolektif şikayet yoluna gidilebilmesi kanunen mümkün değildir<sup>263</sup>. Bir diğer denetim sistemi ise raporlama sistemi olup, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nce üye devletlerin iç hukuk uygulamalarının şartta doğan mükellefiyetlerini yerine getirip getirmediği değerlendirilerek alınan kararlar Bakanlar Komitesi'ne sunulmakta, raporun kabul edilmesi halinde Bakanlar Komitesi üye devletle ilgili tavsiye kararı almaktadır<sup>264</sup>. Tavsiye kararları sonrasında üye ülkeler genellikle kararın gereğini yerine getirmekte<sup>265</sup>,

---

<sup>262</sup> MÜLAYİM, s.69.

<sup>263</sup> ERDOĞAN, Gülnur, “Avrupa Sosyal Şartı Ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, TBB Dergisi, y:2008, S:77, s.136.

<sup>264</sup> AYDIN/SARMIŞ/ ŞAHİN, s.40.

<sup>265</sup> DE SCHUTTER, Olivier, Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa, Ankara 2010, s.16.



kendisi hakkında tavsiye kararı verilen devlet bir sonraki yılki raporunda verilen tavsiye ile ilgili tedbirleri de Bakanlar Komitesi'ne bildirmektedir<sup>266</sup>.

ASS ve GGASS uluslararası bir anlaşma olduğu için şartın taraflarını bağlayıcıdır. İç hukukta uygun görülerek usulüne uygun olarak onaylanmasına karar verildiği için Anayasa'mızın 90/son maddesi hükmü gereğince kanun hükmündedir ve iç hukukta tereddütsüz bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Ancak ASS.'nin Bölüm III başlığı altında "İşbu Şart, uluslararası nitelikte hukuksal yükümlülükleri içerir ve uygulanması ancak IV. Bölümde öngörülen denetime bağlıdır." denildiği için ASS.'nin iç hukukta uygulanmaması halinde sadece şart hükümlerine dayanılarak mahkemelerden koruma talep edilemeyecek, bununla birlikte şartın uluslararası bir sözleşme olması nedeniyle Uluslararası Adalet Divanı önüne götürülebilmesine bir mani olmayacak veya ASS.'nin uygulanıp uygulanmadığının denetimi şartta belirtilen şekle tabi olacaktır<sup>267</sup>.

#### **2.2.4. Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi**

Bu sözleşme Avrupa Konseyi üyesi ülkeler tarafından göçmen işçilerin ve aile bireylerinin sosyal gelişmesini sağlamak için kabul edilmiş olup, bu sözleşme Türkiye Cumhuriyeti tarafından 25.12.1979 tarihinde 2257 sayılı Kanun ile kabul edilmiş, yayınlanması ile birlikte yürürlüğe girmiştir<sup>268</sup>. Bu sözleşmenin 16. maddesinde göçmen işçilerin çalışma koşulları düzenlenmiş olup, göçmen işçilerin çalışmakta olduğu ülkedeki yerli işçiler çalışma hayatı açısından hangi şart ve haklara tabi ise, göçmen işçiler de aynı haklara sahip olacaklar, yapılacak olan bireysel sözleşmelerle göçmen işçiler aleyhine eşitlik ilkesini bozacak düzenlemeler yapılamayacaktır<sup>269</sup>.

Aynı sözleşmenin 24. maddesinde göçmen işçilerin iş sözleşmelerinin sona ermesi durumunda kanunlar ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinden o ülkenin vatandaşı olan işçilerden farklı bir muameleye tabi tutulmadan aynı haklara tabi olacaklardır. Yine bireysel ve toplu işten çıkarma hallerinde göçmen işçiler herhangi bir ayrıma tabi

---

<sup>266</sup> *Avrupa Sosyal Şartı'na Toplu Şikayet Sistemi Getiren Ek Protokol, m.10 "İlgili taraf devlet, Şart'ın 21'inci maddesi hükümlerine göre Genel Sekreter'e sunacağı bir sonraki raporunda Bakanlar Komitesi'nin tavsiyesine işlerlik kazandırmak üzere aldığı tedbirlerle ilgili bilgi sunacaktır."*

<sup>267</sup> SUR, s.110.

<sup>268</sup> RG., 06.01.1980/16861.

<sup>269</sup> [https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/kanunlar\\_kararlar/kanuntbmmc063/](https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/kanunlar_kararlar/kanuntbmmc063/), E.T :19.10.2018.

tutulmaksızın o ülke vatandaşlarının tabi olduğu hükümlere tabi olacaklar ve ihbarsız fesihlerde tazminat talep edebilme hakları olacaktır<sup>270</sup>.

Bu iki maddeden de anlaşılacağı üzere göçmen işçilerin çalıştıkları ülkenin ulusal mevzuatında sözleşmeye üye devletlere göçmen işçilere eşit davranma mükellefiyeti getirmekte, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ülkede kıdem tazminatı veya kıdem tazminatı fon uygulaması benzeri bir uygulama var ise, o ülkenin vatandaşları hangi şartlarda kıdem tazminatı ve benzeri haklarını alabiliyorlarsa, göçmen işçiler de çalıştıkları o ülkede yerli işçilerden herhangi bir farklı muameleye tabi tutulmadan iş sözleşmelerinin kıdem tazminatı alabilecek şekilde sona ermesi halinde kıdem tazminatı ve benzeri haklarını bu sözleşme gereği alabileceklerdir.

### **2.2.5. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı**

AB'nin kurulmasından bu yana temel hakların AB seviyesinde ve AB kurumlarının fiil ve işlemlerine karşı korunması ve bugünkü hale gelmesi ABAD kararları sayesinde sağlanmıştır<sup>271</sup>. Temel haklar şartı 7 Aralık 2000 yılında kabul edilmiş olup bünyesinde pek çok hakka ilişkin düzenlemeler içermektedir<sup>272</sup>. Temel haklar şartının kabul edilmesi, birlik içerisinde yaşayan insanlar için daha fazla koruma sağlaması, birliğin kanunlara uygun olarak yönetildiğini göstermesi, AB anayasasının hazırlanması için bir zemin oluşturması ve birlik vatandaşları için ortak kimlik oluşturmasına hizmet etmesi açısından büyük önem taşımaktadır<sup>273</sup>.

Temel Haklar Şartı, AB endüstri ilişkileri ve iş hukuku alanında temel düzenlemeler getirmekte olup, bunlar arasında haksız yere işten çıkarmaya ilişkin hükümler de bulunmaktadır<sup>274</sup>. AB ülkelerinin anayasalarında haksız işten çıkarmalara karşı bir düzenleme mevcut olmasa da nerede ise bütün AB ülkelerinin milli

<sup>270</sup> [https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/kanunlar\\_kararlar/kanuntbmmc063/](https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/kanunlar_kararlar/kanuntbmmc063/), E.T :19.10.2018.

<sup>271</sup> Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Yargı ve Temel Haklar Faslı, s.32., <https://www.ab.gov.tr/files/pub/yayinlar/AB-MuzakereSurecindeYargiveTemelHaklarFasli.pdf>, E.T : 18.11.2018.

<sup>272</sup> YANIKDAĞ, Tülin, “Anayasallaşma Sürecinde Avrupa: Temel Haklar Şartı’ndan Lizbon Antlaşması’na”, Bilge Strateji, C:2, y:2010, S:3, s.126.

<sup>273</sup> METİN,YÜKSEL, “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı”, AÜSBFD, C:57, S:4, s.36 vd., [http://politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/57/4/2\\_yuksel\\_metin.pdf](http://politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/57/4/2_yuksel_metin.pdf), E.T :18.11.2018.

<sup>274</sup> BERCUSSON,BRIAN/BRUUN,Niklas., European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights, Ed:Brian BERCUSSON, Brussel 2002, s.7., <https://www.etui.org>, E.T :18.11.2018.

hukuklarında haksız işten çıkarmalara karşı işçilerin koruma altına alındığı düzenlemeler mevcuttur<sup>275</sup>.

AB Temel Haklar Şartı, başlangıçta hukuki bağlayıcılığa sahip olmayan, önemli bir siyasal belge olarak kabul edilmiştir<sup>276</sup>. Avrupa Birliği Anlaşmasının 6. maddesinde ise temel haklar şartının anlaşmalarla aynı değere sahip olduğu ve temel haklar şartında belirtilen hak ve özgürlüklerin tanındığı belirtilmiştir<sup>277</sup>. Temel haklar şartının birlik kurum ve kuruluşları veya üye devletler tarafından ihlal edilmesi halinde birlik vatandaşları dava yoluna başvurarak haklarının korunmasını isteyebilecektir<sup>278</sup>.

Temel Haklar şartında sosyal haklara yer verilmiş olup, temel haklar şartının 30. maddesinde AB bünyesinde topluluk kanunlarına ve ulusal kanunlara göre çalışan işçilerin haksız olarak işten çıkarılmasına karşı korunması düzenlenmiştir<sup>279</sup>. Temel haklar şartının 30. maddesi GGASŞ'nın 24. maddesine dayanılarak çıkarılmıştır<sup>280</sup>.

### **2.3. AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATI VE FON UYGULAMALARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER**

#### **2.3.1. Genel olarak**

Avrupa Birliği hukukunda iş hukuku alanında üye ülkelere yön gösterecek çatı bir düzenleme mevcut olmayıp, iş hukuku üye ülkelerin kendi iç hukukunda yapmış oldukları düzenlemeler ile şekillenmektedir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında Fransa Dışişleri Bakanı Robert Schumann'ın Avrupa'da kömür ve çelik üretimi ile ilgili kararları uluslararası bağımsız bir kurumun alması yönünde teklifte bulunması üzerine, Fransa, Hollanda, İtalya, Belçika, Federal Almanya ve Lüksemburg'dan oluşan 6 üye 1951 yılında Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunu(AKÇT) kurmuştur. Bu devletler kendi egemenliklerinde olan bir hususu uluslararası bir kuruma devretmeleri sebebi ile bu adım dünya tarihi açısından önemli bir adımdır. Daha sonra bu 6 üye devlet 1957

<sup>275</sup> BERCUSSION/BRUUN, s.63.

<sup>276</sup> METİN, s.42.

<sup>277</sup> T.C. Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Avrupa Birliği Antlaşması Ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma, s.5, Ankara 2011, <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>, E.T :18.11.2018.

<sup>278</sup> DENİZ, Bahar Yeşim, "Avrupa Birliği Hukukunda Temel Haklar Ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Sistemi İle Etkileşim", TBB Dergisi, y:2011, S:97, s.53.

<sup>279</sup> Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi, <https://m.bianet.org/bianet/siyaset/3780-avrupa-birligi-temel-haklar-bildirgesi>, E.T :18.11.2018.

<sup>280</sup> Official Journal of the European Union, C 303/17, 14.12.2007, E.T :18.11.2018.

yılında Roma Anlaşmasını imzalayarak, Avrupa Ekonomik Topluluğunu(AET) kurmuştur. AET malların, hizmetlerin ve sermayenin serbestçe dolaşması, bir ortak pazarın kurulması ve nihayetinde bu topluluğu siyasi bir bütünlük haline getirmek amacıyla kurulmuştur<sup>281</sup>. Yapılan anlaşmalar ile AKÇT ve AET üye sayısını artırmış ve 1965 yılında yapılan Füzyon Anlaşması ile Avrupa Toplulukları adı ile anılmaya başlanmıştır.1990' lı yıllarda Sovyet Bloğunun dağılması ve Berlin Duvarı'nın yıkılması üzerine iki Almanya'nın birleşmesi, Avrupa'nın siyasi bakışını tamamen değiştirmiş olup, yapılan müzakereler ve görüşmeler sonrasında 01/11/1993 tarihinde yapılan Maastricht Anlaşması ile Avrupa Birliği kurulmuştur<sup>282</sup>.

Türkiye Cumhuriyeti ile Avrupa Birliği ilişkileri AET Bakanlar Konseyinin, Türkiye'nin AET yapmış olduğu üyelik başvurusunu kabul etmesi sonrasında 12/09/1963 tarihinde imzalanan Ankara Anlaşması ile başlamış olup, 10-11 Aralık 1999 tarihinde Helsinki'de yapılan AB devlet ve hükümet başkanları toplantısında Türkiye'nin Avrupa Birliğine üyelik süreci resmen onaylanmış ve diğer üyeler gibi eşit üye olacağı belirtilmiştir<sup>283</sup>.

UÇÖ, Türkiye'nin kendisine üye olması ile birlikte Türk İş Hukukunu etkilemiş ve 2000'li yıllara kadar yapılan kanuni düzenlemeler UÇÖ mevzuatı etkisi altında çıkartılmıştır. Ancak Avrupa Birliğine resmen adaylık süreci başladıktan sonra Türk İş Hukukunu doğrudan etkileyen Avrupa Birliği müktesebatı olmuş, yapılacak kanuni düzenlemelerin Avrupa Birliği Kanuni düzenlemeleri ile uyumlu olmasına dikkat edilmiştir. 03/10/2005 tarihinde Avrupa Birliği ile Türkiye arasında katılım müzakereleri başlatılmış olup, müzakereler devam ettirilmektedir.

Çalışma hayatımızı Avrupa Birliği müktesebatına uygun hale getirmek için yürütülmekte olan müzakere sürecinin 19 nolu "Sosyal Politika ve İstihdam" başlıklı fasıl içinde yer alan şartların tamamının yerine getirilmesi gerekmektedir<sup>284</sup>. Bu fasılda

---

<sup>281</sup> [https://www.ab.gov.tr/\\_105.html](https://www.ab.gov.tr/_105.html), Avrupa birliğinin tarihçesi, E.T :19.10.2018.

<sup>282</sup> <http://eucenter.sdu.edu.tr/tr/ab-hakkinda/avrupa-birliginin-tarihcesi-6957s.html>, Süleyman Demirel Üniversitesi, Avrupa Birliği Dökümantasyon , Araştırma ve Uygulama Merkezi,Avrupa Birliğinin Tarihçesi, E.T :19.10.2018.

<sup>283</sup> [https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi\\_111.html](https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi_111.html), Türkiye-AB İlişkilerinin Tarihçesi, E.T :19.10.2018.

<sup>284</sup> MÜLAYİM, s.74.

yer alan konular arasında bireysel ve toplu iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, kadın ve erkek arasında eşit muamele, istihdam, sosyal koruma gibi konular yer almaktadır<sup>285</sup>.

### **2.3.2. Avrupa Birliği Direktifleri**

#### **2.3.2.1. Genel olarak**

Avrupa Birliği Hukuku pek çok mevzuatın bir araya gelmesinden oluşmakta olup, bunlar Avrupa Birliği'nin kabul ettiği kurucu antlaşmalar, katılım anlaşmaları ve bu anlaşmalara ekli olarak yapılan protokollerden oluşan birincil düzenlemeler ile, tüzükler, direktifler, kararlar, tavsiyeler ve görüşlerden oluşan gibi ikincil düzenlemelerden oluşmaktadır<sup>286</sup>. Birincil düzenlemeler Avrupa Birliği'ni kuran ya da bu nitelikte olan anlaşmalar olup pek çok kere gözden geçirilmiş ve üzerinde değişiklikler yapılmıştır<sup>287</sup>. İkincil mevzuatlar kurucu anlaşmalara dayalı olarak yapılmakta olup, bunlardan Düzenlemeler (Regulations), AB yetkili organlarınca kabul edildikten sonra ulusal düzeyde herhangi başka bir kanuni düzenlemeye gerek kalmadan doğrudan uygulanması zorunlu olan kanuni belgelerdir<sup>288</sup>. Düzenlemeler AB resmi gazetesinde yayınlanarak yürürlüğe girmekte, tüm üye ülkeler için bağlayıcı, üye ülkelerde başka bir kanuni düzenleme yapılmasına gerek kalmadan doğrudan yürürlüğe girmektedir<sup>289</sup>.

Direktifler (Directives), kendi başına doğrudan uygulanabilirliği olmayıp, kendisine yöneltilen üye devletin uyması gereken ve kendisine verilen süre içerisinde iç hukukta gerekli kanuni sürece uygun olarak kanuni düzenlemeleri yaparak uygulaması gereken kanuni belgelerdir<sup>290</sup>.

Tavsiyeler (Recommendations) ve Düşünceler (Opinions) kimin hakkında verilmiş olursa olsun bağlayıcı nitelikte değilken, Kararlar (Decisions), ister gerçek kişi,

---

<sup>285</sup> [https://www.ab.gov.tr/fasil-19-sosyal-politika-ve-istihdam\\_84.html](https://www.ab.gov.tr/fasil-19-sosyal-politika-ve-istihdam_84.html), (Fasıl 19) Sosyal Politika ve İstihdam, E.T.:19.10.2018.

<sup>286</sup> ALTINTAŞ, Ömer Faruk, Avrupa Birliği Hukukunun Kaynakları, Ankara 2007,s.1, <http://www.abgm.adalet.gov.tr/yayinlar/belgeler/e-kutuphane/AvrupaBirligiHukukununKaynaklari.pdf>, E.T.:19.10.2018.

<sup>287</sup> TAYMAZ, Erol/ÖZLER, Şule, Labor Market Policies and EU Accessions; Problems and Prospects for Turkey, ERC Working paper in Economic 04/05 March 2004, s.7.

<sup>288</sup> TAYMAZ/ÖZLER, s.8.

<sup>289</sup> Commission Regulation (EC), 21/10/2005, No 1737/2005, Official Journal Of the European Union, 22.10.2005, L279/11.

<sup>290</sup> MÜLAYİM, s.76.

ister üye devlet, isterse bir işletme olsun kimin hakkında verildi ise o kişileri bağlar, uygulanması için ayrıca kanuni bir düzenleme yapmaya gerek yoktur. Bu kararlar üye devlet, gerçek kişi veya bir işletme hakkında verilebilecek olan kararlardır<sup>291</sup>. Case-Law (mahkeme kararları), doğrudan uygulanan kararlar olup, bunların içine Avrupa Adalet Divanı kararları ile üye devletlerin kendi milli mahkemelerinin verdiği kararlar da girmektedir<sup>292</sup>.

AB Adalet Divanı, AB'nin yargı organı olup, amacı birlik kurallarının her yerde aynı şekilde yorumlanmasını ve uygulanmasını sağlamak amacıyla kurulmuş olup Lüksemburg'da faaliyet göstermektedir<sup>293</sup>.

Anlaşmalar ve ikincil mevzuatın yanı sıra uluslararası hukuk da AB için ek bir hukuk kaynağıdır. İş Hukukunda herkes tarafından kabul edilen birçok uluslararası düzenleme UÇÖ tarafından yapılmış sözleşmelerden faydalanarak bugünkü şeklini almıştır. AB ülkelerinin nerede ise tamamı UÇÖ üyesidir. UÇÖ sözleşmeleri de AB üyeleri için kaynak niteliğindedir.

### **2.3.2.2. İşverenlerinin İflası Durumunda Çalışanların Korunması İle Bağlantılı Olarak Üye Ülke Kanunlarının Yaklaştırılmasına İlişkin 80/987/EEC Sayılı Konsey Direktifini Tadil Eden 23 Eylül, 2002 Tarih Ve 2002/74/EEC Sayılı Avrupa Parlamentosu Ve Konsey Direktifi<sup>294</sup>.**

Bu direktif 80/987/AET no'lu Direktifi değiştirmiş olup, 80/987/AET no'lu Direktifin başlığı, 2.Bölüm I tamamen değiştirilmiş, bu bölüme 4. madde olarak Bölüm IIIa ve buna benzer birkaç değişiklik eklenmiştir. Direktifin amacı AB ülkelerinde sınır ötesi faaliyette bulunan işletmelerde istihdam edilen çalışanların işyerleri ile ilgili bir iflas takibi sözkonusu olduğunda uygulamada kanuni kesinliği ve birlikteliği sağlamak, Adalet mahkemesince verilmiş kararlar doğrultusunda işçi haklarını güçlendirmek, üye ülkelerde bu durumda bulunan işçilerin alacakları ile ilgili taleplerde hangi kurumla

---

<sup>291</sup> TAYMAZ/ÖZLER, s.8.

<sup>292</sup> TAYMAZ/ÖZLER, s.8.

<sup>293</sup> [https://www.ab.gov.tr/\\_45632.html](https://www.ab.gov.tr/_45632.html), Avrupa Birliği Adalet Divanı, E.T.:19.10.2018.

<sup>294</sup> Official Journal Of The European Communities ,08.10.2002, L270/10, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:270:0010:0013:en:PDF>, E.T.:19.11.2018.

muhatap olacaklarını belirlemek, buna ilişkin üye devletlerce gerekli değişikliklerin yapılarak komisyona bildirilmesini sağlamaktır.

AB topluluğundaki işletmelerin, faaliyet alanlarındaki değişiklikler 80/987/AET no'lu Direktifle üye ülkeler tarafından yeterince dikkate alınıp takip edilemediğinden, değişikliklerin dikkate alınması ve takip edilmesi topluluk düzeyinde daha kolay olacağından bu direktif kabul edilmiştir.

Bölüm 1'e getirilen madde 1 başlığı altında işbu direktifin, istihdam sözleşmelerinden veya istihdam ilişkilerinden oluşan ve 2(1) no'lu maddenin anlamı içinde iflas durumunda bulunan işverenlere karşı mevcut olan çalışanların hak ve taleplerine karşılık geldiğini belirtmekte, 2. madde de üye ülkelerin, işletmenin iflas durumu söz konusu olduğunda ilgili çalışanlara işbu direktiften daha fazla koruma sağladığı takdirde yeni bir düzenleme yapmasına gerek olmadığı, 3. madde de hali hazırda iflasa karşı çalışanlara bu tür bir korumanın uygulanıyor olması halinde bir gerçek kişi yanında çalışan ev hizmetlilerini ve hisse bazında çalışan balıkçıları kapsam dışında tutabileceklerini hüküm altına almıştır.

Bölüm 1'e getirilen madde 2 başlığı altında düzenlenen 1. fıkrada işbu direktifin amaçları ile ilgili olarak, bir üye ülkenin kanunları, tüzükleri ve idari hükümleri kapsamında ifade olunduğu üzere, işverenin iflasına dayanan müşterek takibatların açılması ile ilgili olarak bir talebin yapıldığı ve çalışan varlıklarının kısmi olarak veya tamamıyla mahrum bırakılmasını kapsadığı ve bir tasfiye görevlisinin veya benzeri bir görevle iştigal eden bir kimsenin atandığı veya söz konusu hükümlere dayanarak yetkili olan bir makamın takiplerin açılmasına karar vermiş olduğu veya çalışanın işletmesi veya şirketinin kesin olarak kapatılmış olduğu ve mevcut varlıkların takiplerin açılmasını garanti etmek için yetersiz olduğu durumda, bir işverenin iflas durumunda olduğu varsayıldığı belirtilmektedir.

Bölüm 1'e getirilen madde 3 başlığı altında üye ülkelerin, garanti kurumlarının, ulusal kanun ile de belirtildiği gibi, istihdam ilişkilerinin sona ermesi üzerine kıdem tazminatı da dahil olmak üzere istihdam ilişkileri veya istihdam sözleşmelerinden kaynaklanan, çalışanların ödenmemiş borç taleplerinin karşılanmasının, 4 no'lu maddeye tabi olarak, garanti edilmesini sağlamak için zorunlu önlemleri alacağı belirtilmektedir. Direktifin bu maddesi gereğince topluluğa dahil üyeler topluluk

sınırları dahilinde bir işletmenin iflası durumunda çalışanların kıdem tazminatlarının ödenmesini sağlamak için talepleri dikkate alacağı, ancak ödemenin ne kadarının garanti altına alınacağını sınırlandırabileceğini hüküm altına almıştır. Direktif üye ülkelerde niteliği gereği doğrudan uygulanacaktır.

İşbu direktifin Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi'nde yayınlandığı gün yürürlüğe gireceği, direktifin muhataplarının üye ülkeler olduğu belirtilmiştir.

### **2.3.2.3. İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına İlişkin 22 Ekim 2008 Tarih ve 2008/94/EEC Sayılı Avrupa Parlamentosu Ve Konsey Direktifi<sup>295</sup>.**

Direktifle İşverenin iflas etmesi durumunda çalışanların korunmasına ilişkin 20 Ekim 1980 tarihli 80/987/AET sayılı Konsey Direktifi'nin birçok kere değiştirildiği, artık yeterli gelmediği açıklık ve akılcılık açılarından göz önüne alınarak yeniden düzenlenmesi gerektiği, 9 Aralık 1989 tarihli işçilerin temel sosyal haklarına ilişkin topluluk şartında, 7. bentte, iç piyasanın tamamlanması topluluktaki işçilerin yaşama ve çalışma koşullarında iyileşmeye yol açması ve gelişme gerektiğinde istihdam düzenlemelerinde toplu işten çıkarmalarda ve iflas ile ilgili usullerin gelişme alanlarını kapsamaması gerektiği, İşverenin iflas etmesi durumunda çalışanların haklarını koruyacak, özellikle kalan alacaklarının ödenmesini garanti etmek için Üye Devletlerin çalışanların kalan alacaklarının ödenmesini garanti altına alacak bir kurum kurması gerektiği, ;

Birden fazla üye ülkede faaliyet gösteren işletmelerin iflas etmesi halinde, çalışanların üye ülkede muhatap olacağı kurumun belirlenmesi ve ayrıca çalışanların konumunu Avrupa Toplulukları Avrupa Adalet Divanı kararları gereğince güçlendirmek, ödeme taleplerinde hangi kurumun öncelikle sorumlu olacağını belirlemek ve üye devletlerin yetkili makamları arasında çalışanların alacaklarının bir an önce çözülmesini sağlayarak mağduriyetleri önlemek gerektiği, ;

Direktifin çıkarılmasının amacının iflas durumlarında yeknesak bir düzenleme yapılarak üye ülkelerde aynı anda uygulanmasını sağlamak olduğu ve bu sonucun üye devletlerce ayrı ayrı düzenleme yapılmasından daha iyi sonuç alınacağı öngörülerek

<sup>295</sup> OJOTEC, 28/10/2008,L283/36,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0094&from=EN>  
E.T.:19.11.2018.



topluluk maddesinin 5. maddesinde verilen katmanlı yetkiye dayanılarak tedbirler alınabileceğine atf yapılarak işbu direktif kabul edilmiştir.

Direktif, 20 Ekim 1980 tarihli 80/987/AET sayılı Konsey Direktifi'ni değiştirmiştir. Yine Direktif'in madde 2 başlığı altında işverenin ne zaman iflas etmiş sayılacağı, üye devletlerin Direktif'in kapsamından ; (a) 97/81/AT sayılı Direktif'in tanımladığı anlamda yarı zamanlı çalışanlar, (b) 1999/70/AT sayılı Direktif'in tanımladığı anlamda sabit süreli sözleşmeyle çalışanlar, (c) 91/383/AET sayılı Direktif'in madde 1(2). kapsamında geçici süreli istihdam ilişkisinde olanları hariç tutmayacaklarını da hüküm altına almıştır.

Bölüm 2 başlığı altında yer alan teminat kurumları ile ilgili başlık altında düzenlenen hükümler başlığı altındaki madde 3' te üye devletlerin 4. madde uyarınca, istihdam ilişkisinin sona ermesi halinde çalışanların kıdem tazminatı ödemesini de kapsayan, iş sözleşmelerinden ve çalışma ilişkilerinden kaynaklanan alacaklarının teminat kurumları tarafından yapılacağını teminat altına almak için gerekli tedbirleri alacağını düzenlemiştir.

Direktifin bu maddesi gereğince topluluğa dahil üyeler topluluk sınırları dahilinde bir işletmenin iflası durumunda çalışanların kıdem tazminatlarının ödenmesini sağlamak için iş sözleşmelerinden ve çalışma ilişkilerinden kaynaklanan alacaklarının ödenmesi için gerekli tedbirlerin alınması gerektiğini üye ülkelere emretmektedir. Direktif üye ülkelerde niteliği gereği doğrudan uygulanacaktır.

İşbu Direktifin 22 /10/2008 tarihinde düzenlendiği, Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinde yayınlanmasını takip eden 20. gün yürürlüğe gireceği, direktifin muhataplarının üye ülkeler olduğu belirtilmiştir.

#### **2.3.2.4. Üye Devletlerin, Teşebbüslerin, İşyerlerinin Veya Teşebbüs Veya İşletmelerin Bir Kısımının Devri Halinde, Çalışanların haklarının Korunması İle İlgili kanunların Yaklaştırılması Hakkında Avrupa Konseyi Direktifi<sup>296</sup>.**

Bu direktif bir işyerinin veya teşebbüsün başka bir işverene kanunen devredilmesi halinde, kamu veya özel teşebbüslerin ekonomik faaliyette bulunup

<sup>296</sup> OJOTEC, L 82/17, 22.03.2001,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&from=EN>  
E.T.:19.11.2018.

bulunmadığına, kazanç elde edip etmediklerine bakılmaksızın uygulanacaktır. Kamu kurumlarının yeniden yapılandırılması veya birbirine devri bu direktif kapsamında devir olarak kabul edilmeyecektir.

Direktifin 3. maddesi işçinin haklarının güvence altına alınması başlığını taşımakta olup, devreden işverenin işçiye karşı iş sözleşmesi veya iş ilişkisinden kaynaklanan devir tarihinde var olan hak ve borçları, işyerini devralan işverene geçecektir. Üye devlet bu durumda devir tarihinden itibaren devreden ile devralanın işçiye karşı birlikte sorumlu olduğunu kabul edebilir. Üye devletler, devreden, devralana işyeri ile ilgili devir tarihindeki bütün hak ve yükümlülüklerini bildirmesi için gerekli tedbirleri almasını sağlamalıdır. Devreden, devir ile ilgili bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi, devreden ve devralanların işçiye karşı olan sorumluluğunu etkilemez.

İşyerinin, işin ve teşebbüsün devredilmesi, işçilerin işten çıkartılması için bir sebep olarak gösterilemeyecektir. Devir, ekonomik, teknik ve operasyonel sebeplerle işten çıkarılmaya gerekçe olarak gösterilemez. Üye devletler kendi ulusal kanunlarına göre kapsam dışı olan işçileri, bu direktifin uygulama alanı dışında tutabilecektir. Devirden dolayı, işçinin çalışma koşullarının olumsuz yönde değişmesi sebebi ile iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi halinde, işveren iş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçlarından sorumlu tutulacaktır.

Yine bu direktife göre üye devletler, işverenlerin, işçilerin haklarını almalarını önleyecek şekilde aciz haline düşmesini önleyecek tedbirleri alacaklardır. Devreden ve devralan, devirle ilgili işçilere devrin neleri kapsadığına dair çok detaylı bir şekilde bilgi vermek zorundadırlar.

AB'ne üye ülkelerin pek çoğunda kıdem tazminatı ve fon uygulaması mevcut olduğu için, bu direktif uyarınca bir işyerinin, işin veya teşebbüsün devri halinde, çalışan işçilerin bir hak kaybı söz konusu olmayacak ve hak etmeleri halinde kıdem tazminatlarını alabilecektir. İşyerini devreden ve devralanın müteselsil sorumluluğu söz konusu olduğu için, devir tarihinden sonra doğan işçi alacakları ile ilgili, işçi her iki işverene da başvuruda bulunarak sorumlu oldukları dönemlerle ilgili kıdem tazminatı talebinde bulunabilecektir. Yine direktife göre devir tarihinden önce doğmuş olan işçi alacakları, devreden tarafından ödenecektir.

İşbu Direktifin 12 Mart 2001 tarihinde düzenlendiği, Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesinde yayınlanmasını takip eden 20. gün yürürlüğe gireceği, direktifin muhataplarının üye ülkeler olduğu belirtilmiştir.

### **2.3.3. Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Kıdem Tazminatı Ve Fon Uygulamalarına İlişkin Düzenlemeler**

Dünyada pek çok ülkede kıdem tazminatı uygulaması bulunmakta olup, işçinin işten gönüllü olarak veya zorla uzaklaştırılması halinde çalıştığı süre ile aldığı son ücreti dikkate alınarak bazı ülkelerde kanundan kaynaklanan bazı ülkelerde ise firmaların kendi yaptıkları düzenlemelere bağlı olarak işçilere kıdem tazminatı adı altında toplu ödeme yapılmaktadır<sup>297</sup>.

Türkiye’de yapılan kıdem tazminatı ve fonu tartışmalarında kıdem tazminatının işverenlere çok büyük maliyetler getirdiği ve dünyadaki en ağır kıdem tazminatı şartlarının ülkemizde olduğu belirtilerek bunun kaldırılması veya maliyetinin en aza indirgenmesi belirtilmekte, bu durum ise konunun tarafı olan işçi ve işveren kesimi arasında uyuşmazlığa sebep olmakta, bu husus da, kıdem tazminatı ve kıdem tazminatı fonu konusunda bir uzlaşma sağlanarak yeni bir düzenleme yapılmasını engellemektedir. Çalışmamızda öncelikle dünyadaki gelişmiş ülkelerdeki kıdem tazminatı uygulaması yapan ülkelerdeki durum ile kıdem tazminatı fonu uygulamasını hayata geçiren ülkelerdeki düzenlemeler incelenerek fazla ayrıntıya girmeden genel bilgi verilecektir. Hem ülkemizin geçmek istediği kıdem tazminatı fonu ile ilgili bize biraz fikir vermesi açısından ve benzer kıdem tazminatı uygulamalarını yapan ülkelerdeki uygulamaları göstermesi bakımından bu bölümde AB bünyesi içinde bulunan bazı ülkelerdeki kıdem tazminatı ve fon uygulaması incelenecektir. AB üyesi ülkeler içerisinde Avusturya ve İtalya kıdem tazminatı fon uygulamasını hayata geçiren ülkelerdir.

#### **2.3.3.1. Almanya**

Almanya’da bir işçinin devamlı çalışma hakkı olduğu kabul edilmekte olduğundan, iş güvenliği kanunlarla sağlanmakta olup, toplu sözleşmeler ile işçilere ek

---

<sup>297</sup> HOLZMANN, Robert/POUGET, Yann/VODOPIVEC, Milan/WEBER, Michael, Severance Pay Programs Around The World: History, Rationlae, Status, and Reforms, s.4, <http://documents.worldbank.org/curated/en/416931468149371414/pdf/627260NWP0111100public00BOX361489B0.pdf>, E.T.: 20.10.2018.

güvenceler sağlanabilmektedir<sup>298</sup>. Almanya’da kıdem tazminatı ile ilgili hukuki dayanağın temeli olarak Feshe Karşı Korunma Kanunu gösterilmekte olup, kanun incelendiğinde kıdem tazminatının Almanya’da 10’ dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanmakta olduğu, 10’ dan az işçi çalıştıran işyerlerinde uygulama alanı olmadığı görülmektedir<sup>299</sup>. Alman hukukunda gerek bireysel işten çıkarmalarda ve gerekse de toplu işten çıkarmalarda kıdem tazminatı ile ilgili herhangi bir kanuni düzenleme yapılmamıştır<sup>300</sup>.

Almanya’da, işveren işçinin iş sözleşmesini, işletmeden kaynaklanan nedenlerle veya işçinin şahsından ve davranışlarından doğan nedenlere dayalı olarak, iş yeri kurulundan görüş alarak süreli fesih yolu ile feshedebilmekte, işyeri kurulundan görüş almadan feshi gerçekleştirmesi halinde fesih geçerlilik kazanmamaktadır<sup>301</sup>. İşyeri konseyinin işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesine onay vermesi halinde, işçinin fesih işlemine karşı 3 hafta içerisinde mahkemeye başvuru hakkı bulunmakta olup, başvuru sonucunda mahkemece iş sözleşmesinin feshinin hukuka aykırı olduğuna karar verilmesi halinde, işçinin işine iadesine karar verilmekte, mahkemece feshin hukuka aykırı olduğuna kanaat getirilmesi ile birlikte, iş sözleşmesinin taraflar açısından sürdürülmesinin imkansız olduğu sonucuna ulaşılması halinde mahkeme kanunda düzenlenen kıdem tazminatının ödenmesine hükmetmektedir<sup>302</sup>.

Alman hukukunda bir kurum olarak yer almayan kıdem tazminatını, doktrinde bazı yazarlar işveren tarafından, haksız yere yapılan fesih sonrası, işçiye ödenen haksız fesih tazminatını ikame ettiğini ifade etmektedirler<sup>303</sup>. Yine Almanya’da işçi, işyeri gereklerinden kaynaklanan acil bir durum sebebi ile işten çıkartılmasına rağmen üç

---

<sup>298</sup> ULUĞ, s.27.

<sup>299</sup> LİMONCUOĞLU, S.Alp, “Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları”, Asomedia, Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, y:2010, s.52.

<sup>300</sup> BURTAN DOĞAN, Bahar/ANĞAY YILDIRIM, Evin, “Kıdem Tazminatı Ülke Örnekleri”, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:6, y:2016, S:10, s.24,  
<http://www.dicle.edu.tr/contents/8b656266-1ba6-4fa9-aaf5-be4cdf24acf9.pdf>, E.T.:20.10.2018.

<sup>301</sup> BAYSAL, Nafiz, Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulaması, Türkiye’de Kurulması Öngörülen Kıdem tazminatının Finansal Projeksiyonu, TC. Kalkınma Bakanlığı Yayın No:2951, Ankara 2016, s.13.

<sup>302</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.52.

<sup>303</sup> ANADOLU, s. 34.

haftalık süre içerisinde mahkemeye başvurmamış ise, bu durumda da işçi kıdem tazminatını kazanabilecektir<sup>304</sup>.

Almanya'da işçiye kıdem tazminatı almasını sağlayan bir başka sebep de işyeri Anayasa'sı kanunundan neşet etmekte olup, işveren ve işyeri konseyinin işyerinin faaliyetini sürdürmesi açısından ihtiyacı olduğu yönünde karar alarak, bir sosyal plan üzerinde mutabık kalması ve bunun sonunda en az 5 ten fazla işçi çalıştıran işyerinde en az 6 işçinin işine son verilmesi halidir<sup>305</sup>.

Almanya'da işverenin işçinin iş sözleşmesine usulüne uygun olarak son verebilmesi için, bir sosyal gerekçe göstererek plan yapması ve bu sosyal plana göre işten çıkartılacak işçiyi belirlemesi halinde işten çıkarmaya izin vermektedir<sup>306</sup>. İşverenin işten çıkarmaya esas sosyal planı yaparken işten çıkartılması halinde en az etkilenecek olanların en önce işten çıkartılacağı kriterine uyulması gerekmekte, ayrıca işyerinde başka bir yerde olsa dahi işten çıkartılacak olan işçi için başka bir iş mevcutsa ve işçi bu pozisyonu alacağı eğitim ve kurslarla doldurabilecek ve bu pozisyona uygun hale gelebilecekse, bu işçiyi sosyal olarak işten çıkartmak mümkün olmayacağı için işten çıkartılması halinde yapılan fesih usulsüz olacaktır<sup>307</sup>. Bu durumda işçi kıdem tazminatını alabilecektir. Ayrıca işverenin işten çıkarma kararını işyeri kuruluna onaylatması ve alınan işten çıkarma kararını işten çıkartılacak olan her bir işçiye işçinin kıdemine göre altı aydan fazla kıdeme sahip çalışan bir işçiye dört hafta önceden, altı yıllık kıdemi olan bir işçiye iki ay, on iki yıl kıdemi olan bir işçiye ise sekiz ay önceden tebligat yapması gerekmektedir<sup>308</sup>. Tebligat usulüne uygun olarak yapılmaz ise fesih usulsüz olacak, işçinin işten çıkartılması geçersiz hale gelecek, işçi yine geçersiz feshe dayanarak kıdem tazminatını alabilecektir. Almanya, işçilerin devamlı istihdam hakkı olduğu fikrini esas aldığından diğer ülkelere göre işten çıkarmalar daha zordur.

Almanya'da işten çıkarmalar öncesi düzenlenecek olan sosyal plan işgücünün azaltılmasına dair bütün hususları planlayabilir, ancak sosyal planın en önemli parçası

---

<sup>304</sup> KUMAŞ, Handan, Kıdem Tazminatı(Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri), Ankara 2011, s.73.

<sup>305</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.52.

<sup>306</sup> MALO, MIGUEL A. European labour Law and Severance pay Determination in Collective Redundancies,s.76,<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1011256729444>, E.T.: 20.10.2018.

<sup>307</sup> ULUĞ, s.28.

<sup>308</sup> ULUĞ, s.29.

işten çıkartılacak işçiye ne kadar kıdem tazminatı ödeneceğinin belirlenmesidir. Finansal yönden sağlıklı bir şirkette on beş yıl kıdemi olan bir işçiye kıdem tazminatı olarak bir yıllık bir ödeme, iki yıllık bir kıdemi olan bir işçiye ise bir aylık bir kıdem tazminatı ödenmesi uygun görülmekte, ekonomik durumu zayıf olan bir şirkette ise kıdem tazminatı yukarıda belirtilen miktarın yarısından az olması öngörülmektedir<sup>309</sup>. Sosyal plan kriterine uygun olarak yapılmayan işten çıkarmalar geçersiz fesih olarak kabul edilecek olup, bu durumda işine son verilen işçi yukarıda açıklanan süreçleri izleyerek kıdem tazminatını alabilecektir.

### 2.3.3.2. Fransa

Kıdem tazminatına ilişkin kanuni düzenlemeler Fransa'da 1890 yıllarında başlamış olup 1950 li yıllara kadar daha ziyade bölgesel ve milli çapta yapılan toplu iş sözleşmeleri ile gelişme kaydetmiş, hakim kararları ve yerel mahkemelerin kararları ile yerleşmiştir<sup>310</sup>. Fransa'da uygulamaya başlanılan kıdem tazminatı uygulamalarına ilişkin 1952 tarihli kanunun Fransız sömürgesinde bulunan Afrika ülkelerinde de, daha bağımsızlıklarını kazanmadan uygulanmaya başlanması kayda değer önemli bir uygulama olmuştur<sup>311</sup>. Fransa'da işçiye kıdem tazminatı ödenip ödenmemesi hizmet ilişkisinin belirli veya belirsiz süreli olması, yine iş sözleşmesinin şahsi veya ekonomik sebeplerle sona ermesi halinde farklılık göstermektedir<sup>312</sup>. Fransa'da işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisini düzenleyen kanunun dayanağı, İş Kanunu, toplu iş sözleşmeleri ve Yüksek Fransız Mahkemesi kararlarıdır<sup>313</sup>. Fransız hukukunda yüksek mahkeme art arda yapılan iş sözleşmelerinde iş sözleşmesinin son bulması halinde işçiye kıdem tazminatı ödeneceği yönünde kararlar verse de, kanuni düzenlemeye göre işçinin kıdem tazminatı hakkından faydalanabilmesi için iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması ve işveren tarafından işe son verilmesi gerekmektedir<sup>314</sup>. Bir işyerinde belirsiz süreli bir iş sözleşmesi ile en az bir yıldan bu yana çalışmakta olan bir işçinin iş sözleşmesi, işçiden kaynaklanan ağır bir kusur hali dışında işverence feshedilmesi

---

<sup>309</sup> ULUĞ, s.30.

<sup>310</sup> HOLZMANN, Robert, VODOPIVEC, Milan, Reforming Severance Pay,s.73, [https://www.researchgate.net/publication/287215559\\_Reforming\\_Severance\\_Pay](https://www.researchgate.net/publication/287215559_Reforming_Severance_Pay), E.T.: 20.10.2018.

<sup>311</sup> HOLZMANN /VODOPIVEC, s.73.

<sup>312</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.48.

<sup>313</sup> BURTAN DOĞAN /ANĞAY YILDIRIM, s.25.

<sup>314</sup> ABBASGİL, s.50.

halinde; İşçinin iş sözleşmesinin kişisel sebeplerle sona erdirilmesi halinde işçiye çalıştığı her yıl karşılığında aylık ücretinin onda biri, içinin kıdeminin on yıldan fazla olması halinde, on yılı aşan her bir yıl için aylık ücretin onda biri üzerine on beşte birlik oranda artış yapılarak hesaplanıp ödenecektir<sup>315</sup>. İşçinin iş sözleşmesinin ekonomik sebeplerle sona erdirilmesi halinde ise işçiye her yıl için aylık ücretinin onda ikisi oranında ödeme yapılmakta olup, on yılı aşan sürelerde ise on yılı aşan her yıl için ücretin on beşte ikisi ek olarak ödenmektedir<sup>316</sup>. Buna ilave olarak Fransa'da belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş sözleşmeleri, sözleşme sonunda belirsiz süreli iş sözleşmesine dönmemesi halinde işçinin brüt ücretinin yüzde onu oranında kendisine kıdem tazminatı ödenmesi öngörülmüştür<sup>317</sup>.

İşverenin işçinin iş sözleşmesini feshederken göstermiş olduğu gerekçenin, mahkeme tarafından geçersiz kabul edilmesi halinde işçinin işyerinde 2 yıllık kıdeme sahip olması ve işyerinde çalışan işçi sayısının en az 11 olması halinde işçiye kıdem tazminatından başka işçinin son brüt ücretinin altı katı miktarında tazminat ödeneceği düzenlenmiştir<sup>318</sup>. OECD'nin 2012-2013 yılları ile ilgili düzenlemiş olduğu raporunda kabul edilemez fesihlerde genellikle 12 aydan 24 aya kadarki ücret tutarında işçi için bir tazminat belirlendiğini, bazen de daha fazla miktarda tazminat belirlendiği belirtilmekte<sup>319</sup>, EPL (Employment Protection Legislation) göstergeleri için ödenecek tipik tazminatın 20 yıl çalışan bir işçi için 16 aylık tazminat ödenmesi olduğu belirtilmektedir<sup>320</sup>.

### 2.3.3.3. Avusturya

Avusturya 2002 yılında EPL(İstihdamı Koruma Kanunu) reformu yaparak Avusturya'da klasik anlamda uygulanan kıdem tazminatı sisteminin yerine bireysel tasarruf hesabı sistemine geçmiş olup, sistem işverenlerin işçinin brüt ücretinin aylık

<sup>315</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.48.

<sup>316</sup> BURTAN DOĞAN/ANĞAY YILDIRIM, s.25.

<sup>317</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.48.

<sup>318</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, KTÇMHTR, Ankara 2013, s.31, <http://www.turob.com/Resources/doc/K%C4%B1dem%20Tazminat%C4%B1%2009%2013.pdf>  
E.T.: 21.10.2018.

<sup>319</sup> OECD ,Detailed Description of Employment Protection legislation ,2012-2013 OECD Countries, OECD database, Update 2013, s. 30, <https://www.oecd.org/els/emp/All.pdf>, E.T.: 21.10.2018.

<sup>320</sup> Bkz.Dipnot 317.

%1,53 'ü oranında ödeme yapması üzerine kurulmuştur<sup>321</sup>. Bu sisteme göre işçinin işten çıkarılması halinde işçi kendisine ait bireysel tasarruf hesabından yapılan kesintileri alabileceği gibi, yapılan kesintileri almadan birikmiş olan kesintileri gireceği bir sonraki işine aktarabilecek, emeklilik halinde hesabında birikmiş olan parayı nakit olarak toptan alabileceği gibi, yıllara bölünmüş olarak her yıl bir kısmını alabilme seçeneğine de sahip olacaktır<sup>322</sup>.

Ülkemizde de Kıdem tazminatı fon sistemine geçilmesi tartışıldığı için Avusturya'nın geçirmiş olduğu sürecin ülkemiz açısından bir model olabilecek olması sebebiyle detaylı olarak incelenmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

Avusturya'daki reformdan önceki kıdem tazminatı uygulamasının dayanağı 1921 tarihli Maaşlı Çalışanlar Kanunu ve 1979 tarihli Ücret Kazananların Kıdem Tazminatı Kanunu oluşturmakta olup, kesintisiz olarak asgari üç yıldır çalışan bir işçinin iş sözleşmesini haksız yere fesheden işveren kıdem tazminatı ödemesi yapmakla yükümlüdür<sup>323</sup>. Avusturya'da kıdem tazminatı ödemeleri işçinin kıdemine göre değişmekte olup, konulan üst tavan sebebi ile en az 3 yıllık kıdemi olan işçinin alacağı kıdem tazminatı 2 ay ile 12 ay arasında değişmekte<sup>324</sup>, 3 yıl ile 5 yıl arası çalışmış ise 2 aylık, 5 yıl ile 10 yıl arası çalışmış ise 3 aylık, 10 yıl ile 15 yıl arası çalışmış ise 4 aylık, 15 yıl ile 20 yıl arası çalışmış ise 6 aylık, 20 ile 25 yıl arası çalışmış ise 9 aylık, 25 yıldan fazla çalışmış ise 12 aylık ücreti tutarında bir kıdem tazminatı işçiye ödenmesi gerekmektedir.

Avusturya'daki reformun yapıldığı 2002 yılından önceki kıdem tazminatı sistemi ülkemizde hali hazırda uygulanmakta olan kıdem tazminatı sistemine benzemekte, kıdem tazminatının işçiye ödenmesinin maliyeti tamamen işverenin üstünde olup, işveren işçinin iş sözleşmesini haksız yere fesheder ise, işçinin kıdemine göre tek seferde işçinin aldığı son brüt ücret üzerinden kıdem tazminatını ödemekle yükümlüdür<sup>325</sup>.

---

<sup>321</sup> HOFER, Helmut, The Severance Pay Reform In Austria, s.41., <http://www.cesifo.de/DocDL/dicereport407-rm1.pdf>, E.T.: 21.10.2018.

<sup>322</sup> HOFER, s.41.

<sup>323</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.55.

<sup>324</sup> HOFER, Helmut, Reform of Severance Pay Law in Austria, Discussion Paper, Austria 2006, s.9.

<sup>325</sup> LİMONCUOĞLU, s.295.



Avusturya'daki önceki kıdem tazminatı sisteminde ülkemizdekine paralel olarak en az on yıllık kıdemi olan bir işçinin emekli olmak amacıyla iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı alabileceği, yine 5 yıllık kıdemi olan bir işçinin (kadın erkek ayrımı yapılmamıştır) doğum, evlat edinme veya çocuk bakma sebebi ile iş sözleşmesini sona erdirmeleri halinde kıdem tazminatı alabilecekleri, işçinin ölümü halinde mirasçılarının tazminatı alabilecekleri düzenlenmiştir<sup>326</sup>. Ancak ülkemizdeki uygulamadan farklı olarak işverenin ölümü halinde, ölen işçinin mirasçıları kıdem tazminatının tamamını değil sadece yarısını alabilme hakkına sahiptir<sup>327</sup>. Türk Hukuk Sisteminden farklı olarak Avusturya'daki reformdan önceki kıdem tazminatı uygulamasında, işçinin haklı olarak iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı hakkı bulunmamakta, istifa halindeki uygulama ise Türkiye'deki gibi aynı olup, işçi kıdem tazminatı alamamaktadır<sup>328</sup>.

Avusturya'daki önceki kıdem tazminatı sisteminin işgücü piyasasında esnekliği engellediği, işçinin daha iyi bir iş bulması halinde kıdem tazminatı alamayacağı için işinden ayrılmadığı, yine işçi haklı olarak iş sözleşmesini feshetmiş olsa dahi kıdem tazminatı alamadığı, 3 yılın altında çalışma süresine sahip olanların bu haktan faydalanmadığı, şirketlerin ekonomik sıkıntı sonucu işçilerin kıdem tazminatını ödeyemediği, yapılan araştırmalarda Avusturya'da çalışanların sadece üçte birinin kıdem tazminatı alabildiği hususları öne sürülerek eleştirilmiştir<sup>329</sup>. Bu eleştiriler karşısında Avusturya hükümeti 2001 yılında kıdem tazminatından yararlanacak olan işçi sayısını ve hak kazanma durumlarını genişleten ve emeklilik fonu getiren kıdem tazminatı reform paketini sosyal taraflar olan işçi ve işveren kesimine sunmuş, yapılan çalışmalar sonrasında sosyal taraflar uzlaşmaya vararak 2002 yılında yeni kanun kabul edilmiştir<sup>330</sup>. Avusturya'daki yapılan reformla ilgili uzlaşmanın gerçekleşmesinde, işveren tarafının altı aylık geçmişi bulunan işçilerin beş haftalık ücretli izin haklarına dair eskiden beri var olan reform talebi ile işçilerin kendi isteği ile işten ayrılanların

---

<sup>326</sup> KUMAŞ, s.80.

<sup>327</sup> HEKİMLER, Alpay/LOSCHNIGG, Günther, "Avusturya İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Hakkı ve Kıdem Tazminatı Fon Uygulaması", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:13, y:2016, S:49, s.28.

<sup>328</sup> LİMONCUOĞLU, Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, s.296.

<sup>329</sup> LİMONCUOĞLU, Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, s.297 vd.

<sup>330</sup> HOFER, s.11.

tazminat alamamasının değiştirilmesi ve 3 yıllık kıdem şartının aşağı çekilmesi talepleri etkili olmuştur<sup>331</sup>.

Yeni reform paketi kabul edilmeden önce Avusturya Sendikalar Federasyonu teklife, işçilerin, daha önceki sisteme nazaran yeni sistemde daha az kıdem tazminatı alacakları gerekçesiyle itiraz etmiş olup, bu itiraz ülkemizdeki işçi sendikalarının kıdem tazminatı fonunun işçilerin hak kaybına uğrayacağı yönündeki eleştirilerine benzemektedir<sup>332</sup>.

Avusturya'daki yeni kıdem tazminatı sistemi 2003 yılı Ocak ayında yürürlüğe girmiş olup, 2002 yılı Aralık ayından sonra yürürlüğe giren bütün iş sözleşmelerini kapsamına almıştır<sup>333</sup>. Yeni çıkarılan kanun ile, daha önceki iş sözleşmelerine dayalı olarak çalışan işçilerin kıdem tazminatı hak etme şartları değiştirilmemiş, ancak bu işçilere istemeleri halinde haklarını yeni sisteme transfer edebilme hakkı getirilmiştir<sup>334</sup>. Yeni kabul edilen kıdem tazminatı kanunu, 2003 yılından sonraki tüm iş sözleşmeleri hakkında uygulanmakta olup, yapılan düzenleme gereği işverenler, işçinin aylık brüt ücretinin %1,5377'si oranında tespit edilen prim miktarını kıdem tazminatı fonunda, işçinin adına açılmış olan hesaba ödemekte, iş sözleşmesi sona erdiğinde kanunda belirtilen şartları sağlaması halinde işçi hesaptan para alabilmektedir<sup>335</sup>.

Kıdem tazminatı fonunda biriken paranın işçiye ödenebilmesi için, işçi adına aynı işveren veya farklı işverenler tarafından üç yıl boyunca prim yatırılmış olması ve iş sözleşmesinin işçi tarafından kendi isteği ile feshedilmemesi gerekmektedir<sup>336</sup>. Avusturya işgücü piyasasına yeni giren bir kişi iş sözleşmesi kıdem tazminatı alacak şekilde sona ermiş olsa bile üç yıl boyunca kıdem tazminatı alamayacak, ancak işçinin hesabına yatan para değerlenmeye devam edecek, yeniden iş piyasasına girmesi halinde yeni işveren tarafından yatırılacak primler bu hesaba eklenecek, işçi çalışma hayatı boyunca hiçbir şekilde kıdem tazminatı kaybına uğramayacaktır<sup>337</sup>. Işçinin kanunda belirtilen süreden önce çalıştığı işyerinden ayrılıp başka bir yerde çalışmaya başlaması

---

<sup>331</sup> LİMONCUOğLU, Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, s.299.

<sup>332</sup> LİMONCUOğLU, Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, s.296.

<sup>333</sup> HOFER, s.44.

<sup>334</sup> HOFER, s.44.

<sup>335</sup> KUMAş, s.80.

<sup>336</sup> ÇSGB, KTÇMHTR. s.27.

<sup>337</sup> LİMONCUOğLU, Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, s.302.

halinde işçinin isteğine göre ya fon hesabında paraları birikmeye devam eder ya da işçi kanunen parayı çekmeye hak kazanmış ise parasını derhal çekebilir ya da emekliliğe hak kazanacağı sürenin dolmasını bekleyerek emekli olduğu tarihte parasını çekebilir<sup>338</sup>. İşçinin emekli olması halinde de kendisine bir seçimlik hak tanınmış olup, emekli olduğunda tek bir seferde parasını çekebileceği gibi emeklilik maaşı gibi aylık ödeme yapılmasını isteyebilir<sup>339</sup>.

İşçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız bir şekilde feshedilmesi, işçinin emekli olmak için iş sözleşmesini feshetmesi, beş yıl çalışmış olmak şartıyla doğum, evlat edinme ve çocuk bakma sebebi ile iş sözleşmesini işçinin feshetmesi halinde işçinin kendisi, işçinin ölümü halinde ise mirasçıları kıdem tazminatını alabileceklerdir<sup>340</sup>. Yine işçinin Avusturya işgücü piyasasından, başka bir ülkeye giderek, kendi işini kurarak serbest çalışmaya başlaması, çocuk bakımı gibi sebeplerle çalışmayı bırakmasının üzerinden 5 yıl geçmesi halinde hesabındaki parayı çekme hakkına sahiptir<sup>341</sup>.

İşveren kendisi veya varsa işyeri konseyi ile mutabakata vararak, yeni sistemde Avusturya'da aylık kıdem tazminatı primlerini toplamak ve toplanan primleri değerlendirmek için kurularak yetkilendirilmiş dokuz tane şirketten birisi ile yanında çalışan tüm işçiler adına sözleşme yapacaktır<sup>342</sup>. İşçilerin brüt maaşlarından yapılan kesintiler, bu şirketler nezdinde kurulacak olan Çalışan Tedbir Fonu'nda toplanacak olup, işçinin işe başladığı ikinci aydan işin sona erdiği tarihe kadar primlerin fona yatırılması işverenin sorumluluğunda olacaktır<sup>343</sup>. Fon yönetmek için kurulan bu şirketler, özel sektör kuruluşları olup finans piyasası düzenleyici kurumlarının denetim ve gözetimi altında, bir yatırım olarak kanunda belirtildiği şekilde değerlendirmesini yapmakta ve bunun karşılığında işletim ücreti ve yönetim gideri almalarına izin verilmektedir<sup>344</sup>.

---

<sup>338</sup> BURTAN DOĞAN/ANĞAY YILDIRIM, s.27.

<sup>339</sup> KUMAŞ, s.81.

<sup>340</sup> LİMONCUOĞLU, Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, s.303.

<sup>341</sup> ÇSGB, KTÇMHTR, s.27.

<sup>342</sup> HOFER, s.14.

<sup>343</sup> LİMONCUOĞLU, Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, s.306.

<sup>344</sup> KUMAŞ, s.81.

Avusturya Kıdem tazminatı sistemi 01.01.2003 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, bu tarihten önceki iş sözleşmeleri için eski sistem aynen devam etmekte olup, kanun koyucu bir eşitsizliğe mahal vermemek için kanun yürürlüğe girdiğinde devam etmekte olan iş sözleşmeleri için üç seçenek ortaya koymuştur<sup>345</sup>;

Bunlardan birisi eski sistemde kalmaya devam etmektir. Bu halde işçinin iş sözleşmesi kıdem tazminatı alacak şekilde sona ermesi halinde kendisine son ücreti üzerinden çalışma süresinin uzunluğuna göre kıdem tazminatı ödenecektir.

İkinci bir seçenek ise işçi ile işverenin anlaşması üzerine, işveren o tarihe kadar işçi lehine tahakkuk etmiş olan kıdem tazminatını, fon yöneticisi olan yetkili bir şirkete işçi adına yatıracak ve bu tarihten sonra işçi adına aynı şirkete prim ödemelerine de başlayacaktır. Bu durumda işçinin kıdem tazminatı artık yeni sisteme göre yürütülecektir.

Üçüncü bir seçenek ise yeni sisteme kısmi aktarma yapılması halidir ki bu durumda işçinin anlaşma yapıldığı tarihe kadar olan kıdem tazminatı hakkı dondurulmakta, anlaşma tarihinden sonraki kıdem tazminatı primleri ile yeni sisteme ödenmesine karar verilmektedir. Bu durumda işçinin iş sözleşmesi kıdem tazminatı sona erecek şekilde sona ererse işçi hem fondan para kazanmakta hem de anlaşmaya kadar olan tarihe kadar doğmuş olan alacağını eski sisteme göre işverenden alma hakkına sahip olmaktadır<sup>346</sup>.

Yeni getirilen Avusturya kıdem tazminatı fonu sistemi, daha önceki ülkemizdeki sisteme benzeyen yapıdan tamamen farklı bir şekilde oluşturularak genişletildiği görülmektedir.

Yeni getirilen sisteme işçi cephesinden bakıldığında işçi işyerinden kendisi istifa etmiş olsa bile herhangi bir hak kaybına uğramamakta, ilk başta istifa etmiş olması nedeni ile kıdem tazminatı alamasa da, daha sonraki çalışmalarında kıdem tazminatını hak edecek şekilde iş sözleşmesi sonlandığında, daha önce kendi adına yatırılan kıdem tazminatı paralarını alabilme hakkına kavuşmakta, işçi daha iyi bir iş bulduğunda kıdem tazminatı hakkını kaybedeceğini düşünmeyeceği için rahatça iş değişikliği

---

<sup>345</sup> HEKİMLER/LOSCHNIGG, s.34 vd.; LİMONCUOĞLU, Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, s.307.

<sup>346</sup> LİMONCUOĞLU, Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, s.308.

yapabilmekte, bu da işgücü piyasasında esnekliği sağlamaktadır. Yapılan düzenleme ile eski sisteme göre daha fazla işçinin kıdem tazminatı alabilmesi sağlanmakta, kıdem tazminatı primi ilk bir aydan sonra yatırılmaya başlanacağı için bir işyerinde bir aydan fazla süre ile çalışan bir işçinin en küçük bir hak kaybına uğraması önlenmekte, kıdem tazminatı ödemesinin fondan yapılması nedeni ile işverenin mali yönden iyi durumda veya kötü durumda olmasının işçi açısından olumlu veya olumsuz bir yönü bulunmamaktadır.

Yeni getirilen kıdem tazminatı fon sistemi işveren açısından incelendiğinde, işveren kıdem tazminatı maliyetinden kurtulduğu için, işletmelerin tahmin edemediği bir maliyet kalemi olmaktan çıkmıştır. Yine kıdem tazminatı primi için işverenlerin ödeyecekleri primler vergi dışı bırakılarak işverenlere bu konuda avantaj sağlanmıştır. Avusturya devleti açısından bakıldığında kıdem tazminatı fon sistemi ile, emeklilik sistemi yanında ikinci basamak bir sosyal güvenlik sistemi getirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca toplanan primlerden oluşacak fonlar, bu fonları yönetecek özel şirketler tarafından sermaye piyasasına dahil edilerek ekonomiye kazandırılmıştır. Yine bu fonları yönetecek olan dokuz şirket, bünyelerinde işçi çalıştırarak istihdam sağlamakta, elde ettikleri gelir üzerinden vergi vererek ekonomiye katkı sağlamaktadır.

Avusturya kıdem tazminatı fonuna yapılan en büyük eleştiri, yeni sistemde işçilerin daha az kıdem tazminatı alacakları hususudur. Yeni sistem ortaya konurken aktüeryal hesaplar yapılmış ve ona göre yatırılacak prim oranı hesaplanmıştır. Yapılan hesaplar sonrasında kesilecek olan primlerin reel getirisinin tahmin edildiği gibi gerçekleşmemesi durumunda yeni sistemde işçilerin daha az kıdem tazminatı alacağı söylenebilir. Ancak eski sistemde daha az kişinin kıdem tazminatı aldığı, yeni sistemde ise bütün çalışanların kıdem tazminatı hakkından faydalanacağı hususu göz önüne alındığında sağlanan sosyal fayda yanında bu eleştiri önemsiz kalmaktadır. Ancak bu eleştiri ile ilgili gerekli çalışma yapılarak ödenecek olan prim oranı artırılarak bu eleştiri boşa çıkartılabilir.

#### **2.3.3.4. İtalya**

İtalya'da kıdem tazminatı fon sistemi yürürlükte olup, belirli veya belirsiz süreli bir iş sözleşmesi ile özel veya kamuda çalışan ve iş sözleşmesi sona eren her işçiye, iş

sözleşmesinin sona erme sebebine bakılmaksızın kıdem tazminatı fonundan ödeme yapılmaktadır<sup>347</sup>.

İtalya'da iki çeşit kıdem tazminatı ödemesi bulunmakta olup bunlardan birisi iş sonu ödemesi (TFR) olarak adlandırılmakta, diğeri ise işçinin haksız yere işten çıkarılması halinde söz konusu olup, eğer işyeri 15 ve daha az işçi çalıştırıyor ise mahkeme kıdem tazminatı olarak işçiye 2,5 ay ile 6 aylık ücreti arasında bir tazminat ödemesine karar vermekte, eğer 16 ve daha fazla işçi çalıştırılan bir işyeri ise işçinin tekrar işe başlatılmasına karar vermekte, işçi işe başlama yerine tazminat almayı tercih ederse 15 aylık ücret tutarında tazminata hükmetmektedir<sup>348</sup>.

TFR olarak adlandırılan kıdem tazminatı uygulaması ile, 1999 yılında getirilen bir uygulama ile çalışanlara devlet tarafından yönetilen fonlarını toplu iş sözleşmesi yapılması şartı ile ikinci basamaktaki sosyal güvenlik sistemi içinde bulunan ve yine devlet kontrolünde olan bir fona aktarma hakkı verilmiştir<sup>349</sup>. Bu düzenleme yapılırken işçilere bir zorunluluk getirilmemiş olup, ilk sistemde fonu meydana getirme ve değerlemesinden işveren sorumlu iken, ikinci sistemde bu fonun devlet nezdinde oluşturulması ve değerlendirilmesi kabul edilmiştir<sup>350</sup>. İtalya'da 2007 yılında yürürlüğe giren bir başka kanunla, 50 ve üzeri işçi çalıştıran işletmelerin TFR fonlarını, işçinin hangi sistemi seçtiğine bakmadan doğrudan ödeme yapan devlete ait fona taşıma zorunluluğu getirilmiştir<sup>351</sup>.

Bu uygulamada işverenler, her ay işçinin ücretinin yirmi yedide ikisini (%7,4) keserek bir fona yatırmakta, kesilen bu paranın içinden ise 0,5 lik bir kısmı ise garanti fonuna yatırılmakta, işçinin iş sözleşmesi sona erdiğinde, herhangi bir kıdem tazminatı tavan sınırlaması bulunmadığından, kanunda gösterilen değerlendirme oranı ile bulunacak miktar işçiye ödenmektedir<sup>352</sup>. İtalya'da işveren, işçi adına primleri ödemekte, işçinin çalışma süresi arttıkça çalışma süresi dikkate alınarak, artan oranlı bir şekilde TFR

---

<sup>347</sup> KUMAŞ, s.81 vd.

<sup>348</sup> HOLZMANN/ VODOPIVEC, s.41, OECD EPL Database, Update 2013, s.51.

<sup>349</sup> UYAR, Umut, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Çerçevesinde Kıdem Tazminatı ve Muhasebesi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Muhasebe Ve Finansman Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli 2011, s.34.

<sup>350</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.54.

<sup>351</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.42, KUMAŞ, s.82.

<sup>352</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.54.

Garanti Fonundan işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapılmaktadır<sup>353</sup>. Yeni yapılan düzenlemeye göre, işçilerin TFR hesaplarının nasıl değerlendirileceğine dair işverenin onayına gerek kalmadan seçme hakları bulunmakta olup, işçi seçme hakkı konusunda suskun kalırsa işçinin hesabına yatırılacak olan para, işçinin çalıştığı alanda toplu iş sözleşmesine dayalı olarak kurulan bir fon sistemi var ise oraya yatırılacak, şayet bu şekilde bir fon yoksa Ulusal Sosyal Sigorta Enstitüsü tarafından yönetilen bir fona aktarılacaktır<sup>354</sup>. İtalya'da işçiler bir fonda iki yıl kaldıktan sonra kıdem tazminatı fon hesaplarının başka bir fona aktarılmasını talep etme hakkına sahip olmasına rağmen, işçinin kıdem tazminatı fonunu işverenin yönetiminden çıkarması halinde ayrıldığı fona geri dönme hakkı bulunmamaktadır<sup>355</sup>. İşçilerin yeni sistemde kıdem tazminatı fonundaki paralarını erken alma hakları mevcut olup, işçinin kendisinin veya aile üradından birisinin sağlık problemi sebebi ile parasını erken alabileceği gibi, 8 yıldır çalışan bir işçinin kişisel nedenler veya konut satın alabilmek için parasını çekme hakkı vardır<sup>356</sup>.

### 2.3.3.5. İspanya

İspanya'da bireysel olarak veya toplu olarak işçinin işten çıkarılması farklı kanuni süreçlere tabi olup, her iki şekilde de işten çıkarmanın İspanyol iş hukukuna göre, haklı sebep olarak kabul edilen, işçinin şahsi davranışlarına veya işçiye atfedilemeyen ekonomik, teknik, organizasyonel veya üretime dayalı sebeplere dayalı olması gerekmekte, bu durumda işten çıkarılan işçi sayısının firmada çalışan işçi sayısının yüzde onundan az olması gerekmektedir<sup>357</sup>. Aksi takdirde şirket toplu işten çıkarma sürecini uygulamak zorundadır.

İspanya'da kıdem tazminatı, işçilere dair kanunda yer almakta olup, iş sözleşmesi haklı bir sebeple veya haksız nedenle feshedilen işçiler için, farklı şartlara tabi kılınmıştır<sup>358</sup>. İş sözleşmesi haklı bir nedene dayalı olarak feshedilen işçiye çalıştığı

---

<sup>353</sup> KUMAŞ, s.82.

<sup>354</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.55.

<sup>355</sup> KUMAŞ, s.83.

<sup>356</sup> NURDOĞAN, Ali Kemal/DUR, Ali İhsan Burak/ÖZTÜRK, Mustafa, Türkiye'de ve Dünyada Kıdem Tazminatı Fonu, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, y:2016, C:21, S:4, s.1163.

<sup>357</sup> MALO, Miguel A., A Simple Model of Severance Pay Determination; The Case Of Individual Dismissals In Spain, s.270.

<sup>358</sup> LİMONCUOĞLU, s.51.

her yıl için 20 günlük ücret<sup>359</sup>, iş sözleşmesi haksız bir nedenle feshedilen işçiye ise çalıştığı her yıl için 45 günlük ücret kıdem tazminatı olarak ödenmektedir<sup>360</sup>. İşçinin iş sözleşmesinin haksız olarak feshedilmesi halinde işçiye ödenecek olan tazminata bir tavan getirilmiş olup, bu tavan her halükarda işçinin 42 aylık ücretini geçmemektedir<sup>361</sup>. Bu durumda çok nadir olarak şirket işçiyi tekrar işe alarak kıdem tazminatını ödemekten imtina edebilir<sup>362</sup>.

Yine İspanya'da belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler için farklı bir düzenlemeye gidilerek, her bir yıl karşılığı 8 günlük ücretin kıdem tazminatı olarak ödenmesi kararlaştırılarak, belirli süreli iş sözleşmeleri istihdam politikası olarak teşvik edilmiştir<sup>363</sup>.

### 2.3.3.6. Hollanda

Hollanda hukukunda kanundan kaynaklanan mecburi bir kıdem tazminatı uygulaması mevcut olmayıp, işçinin kıdem tazminatı alıp almayacağına, alacaksa da ne kadar miktarda kıdem tazminatı alacağına mahkemelerce karar verilmektedir<sup>364</sup>. Hollanda'da iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde Medeni Kanununun 1639'uncu maddesi uyarınca mahkemelere kıdem tazminatı ile ilgili karar alma yetkisi tanınmıştır<sup>365</sup>.

Hollanda'da yürürlükte olan istihdama ilişkin kanunlar işçinin iş sözleşmesinin feshini belirli kurallara bağlamış olup, işçinin iş sözleşmesi işçi ve işverenin karşılıklı mutabakatı ile, Hollanda İstihdam Sigortası Kurumu'ndan (UWV WERKBEDRIJF) izin alarak, iş sözleşmesinin Kanton Mahkemesi tarafından feshedilmesiyle ve acil nedenler için özet işten çıkarma ile feshedilebilir<sup>366</sup>. Özet işten çıkarma, işverenin, işçinin işyerinde çalışmasına katlanamayacak derecede işyeri huzurunu bozması halinde başvurabileceği ağır bir yaptırımdır.

---

<sup>359</sup> ULUĞ, s.37.

<sup>360</sup> MALO, s.272, BURTAN DOĞAN/ ANĞAY YILDIRIM, s.26.

<sup>361</sup> OECD EPL Database, Update 2013, s.89 ; MALO, s.272.

<sup>362</sup> MALO, s.272.

<sup>363</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.52.

<sup>364</sup> BURTAN DOĞAN/ANĞAY YILDIRIM, s.25.

<sup>365</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.50.

<sup>366</sup> WELDHUIJZEN, NUITEN, Hollanda'da İstihdamın Sona Ermesi, <https://www.veldlaw.nl/en/services/employment-and-labour-law/termination-of-employment-in-the-netherlands>, E.T.: 23.10.2018.



Hollanda’da mahkemelere başvuran işçi genellikle kıdem tazminatı almakta olup, mahkemeler 40 yaşın altındaki işçiler için her bir çalışma yılı için bir aylık ücret, 40 ve 50 yaş arasındaki işçiler için her bir çalışma yılı için bir buçuk aylık ücret, 50 yaşın üzerindeki çalışanlar için de her bir çalışma yılı için 2 aylık ücreti kıdem tazminatı olarak kabul etmektedirler<sup>367</sup>.

## **2.4. ANGLOSAKSON HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATI VE FON UYGULAMALARINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER**

### **2.4.1. İngiltere**

Birleşik Krallıkta 1920’li yıllarda bazı işten çıkarmalar işsizlik sigortasının gelişmesini sağlamış, 1928 yılında Cadbury kardeşlerin beş yüz işçiyi işten çıkardığında, bu işçilere işsizlik sigortası sağlaması yanında ilave olarak işten çıkarma tazminatı ödemesi, ayrıca başka bir yere taşınan, göç eden veya kendi işini kuran işçilere de tazminat ödemesi, kıdem tazminatının gelişmesine ve sonraki yıllarda işten çıkarma kanununun çıkarılarak konunun kurumsallaşmasına sebep olmuştur<sup>368</sup>.

İngiltere’de kıdem tazminatı uygulaması, ilk olarak İşten Çıkarma Kanunu ile 1965 yılında mevzuata girmiş, bu kanun 1978 yılında yürürlüğe giren İstihdam Hakları Kanunu ile kaldırılmış, son olarak 1996 yılında yürürlüğe giren İstihdam Hakları Kanunu uygulanmaya başlanmıştır<sup>369</sup>. Şu anda yürürlükte olan kanuna göre işverenin işyerini tamamen tasfiye etmesi, işyerini başka bir yere taşınması veya işçiyi işçinin oturduğu yerden başka bir yerde bulunan işyerine taşımak istemesi veya işçinin çalıştığı işkolunda yapmakta olduğu işe ihtiyaç kalmaması veya işin azaltılması hallerini kapsayan teknik ve ekonomik sebeplerle işten çıkarma hallerinde işten çıkarma tazminatı ödenmesi gerekmektedir<sup>370</sup>.

İngiliz hukukunda işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, bir önceki paragrafta belirtildiği şekilde (kanunda belirtilen şartlarda) feshedildiği, aksi bir durumun mevcut olduğunun işveren tarafından ispatlanmak zorunda olduğu kabul edilmektedir<sup>371</sup>. İngiliz hukukunda kıdem tazminatı on sekiz yaşın üstünde çalışan

<sup>367</sup> ULUĞ, s.37, OECD EPL Database, Update 2013, s.64.

<sup>368</sup> HOLZMANN/ VODOPIVEC, s.69.

<sup>369</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.48.

<sup>370</sup> ANADOLU, s.66 vd.

<sup>371</sup> BAŞTERZİ, Süleyman, “Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi”, AÜHFD, y:1995, C:44, S:1-4,

işçiler için düzenlenmiş olup, tazminatı alabilmek için aynı işveren yanında haftada en az 16 saat süre ile 2 yıl boyunca işçinin çalışması gerekmektedir<sup>372</sup>.

Yürürlükteki kanunda belirtilen şartları taşıması halinde işçinin kıdem tazminatı işçinin kıdem süresi, yaşı ve haftalık ücreti dikkate alınarak kıdem tazminatı hesaplanmakta,21 yaş altında bulunan bir işçiye yarım haftalık ücreti,22 ile 40 yaş arasında bulunan bir işçiye bir haftalık ücreti,41 ile 64 yaş arasında bulunan işçiye bir buçuk haftalık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmekte, ancak bu tazminat miktarına iki üst sınır getirilmiş olup, bu üst sınırlardan birisi en fazla 20 yıllık çalışma süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması, diğeri ise 06.04.2018 tarihi itibari ile haftalık 508 İngiliz Sterlinini geçmemek üzere işçinin 30 haftalık ücreti ile 15.240 İngiliz Sterlini ile sınırlandırılmıştır<sup>373</sup>. İşçi 2 yıllık kıdeme sahipse, çalıştığı her yıl için brüt ücreti üzerinden kıdem tazminatı alabilecektir<sup>374</sup>.

Yukarıda işçiye ödenecek olan kıdem tazminatı miktarı minimum kanuni kıdem tazminatı miktarı olup, bu tazminat miktarı işveren ve işçi arasında yapılacak olan iş sözleşmeleri ile artırılabilir<sup>375</sup>. İşçinin alacağı toplam kıdem tazminatı miktarının ilk 30.000. İngiliz Sterlini tutarındaki kıdem tazminatı miktarından vergi alınmamakta, üstü ise vergilendirilmektedir<sup>376</sup>.

Eğer işveren işten çıkarılan işçiye, işyerinde çalışmaya devam etmesini teklif eder veya işçiye çalışabileceği uygun bir alternatif iş teklifinde bulunur ise, işçi geçerli bir nedeni olmadan işverenin bu teklifini kabul etmez ise kıdem tazminatı alma hakkını kaybetmektedir<sup>377</sup>. Yine işçi 64 yaş ve üzerinde ise 64 yaşın üzerinde çalıştığı her ay

---

s.322,

<sup>372</sup> BAŞTERZİ, s.322.

<sup>373</sup> Redundancy: your rights , <https://www.gov.uk/redundant-your-rights/redundancy-pay>  
E.T.: 28.10.2018.

<sup>374</sup> How much statutory redundancy pay you can get , <https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/redundancy/redundancy-pay/>, E.T.: 28.10.2018.

<sup>375</sup> KETER, Vincent, Redundancy Pay, s.2,  
<https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN00960>, E.T.: 28.10.2018.

<sup>376</sup> KETER, s.5.

<sup>377</sup> Redundancy: your rights, <https://www.gov.uk/redundant-your-rights/redundancy-pay>,  
E.T.:28.10.2018.

için kıdem tazminatı on iki de bir oranında düşürülmekte, işçi 65 yaş ve üzerinde ise kıdem tazminatı alamamaktadır<sup>378</sup>.

İngiltere, Anglosakson Hukuku uygulanan ülkeler arasında yer almasına rağmen, aynı zamanda AB üyesi bir ülke olması sebebi ile AB mevzuatına uymakla yükümlüdür. İngiltere, AB'den ayrılmaya karar vermiş olup, çıkış süreci henüz tamamlanmamıştır. Brexit süreci tamamlanana kadar AB mevzuatı İngiltere'de uygulanmaya devam edecektir.

#### 2.4.2. Amerika Birleşik Devletleri

ABD'de ilk kıdem tazminatı ödemeleri şirket uygulamaları ile 1920'li yıllarda yapılmış olup, miktarı ise işçilerin ihtiyaçlarından ziyade piyasa şartlarına ve şirketlerin finansal durumlarına göre belirlenmiştir<sup>379</sup>. ABD'de kıdem tazminatı ile ilgili kanuni bir düzenleme bulunmamakta olup, toplu iş sözleşmeleri ile veya şirket uygulamaları ile düzenlenmektedir<sup>380</sup>. ABD'de toplu iş sözleşmesine tabi olmayan işçiler, müşterek hukuk denilen on dokuzuncu yüzyıldan kalma bir hukuka tabi olup bu hukuka göre bütün istihdamın geçici ve isteğe bağlı olduğu kabul edilmekte, işçi herhangi bir nedenle veya herhangi bir neden gösterilmeden herhangi bir zamanda işten çıkartılabilmektedir<sup>381</sup>. Mahkemeler bireysel olarak çalışan işçilere mahdut koruma sağlayan üç istisna belirlemiş olup bunlar; müşterek hukuka tabi olan işçiler iş sözleşmesine konulacak hükümler ile, kamu yararını ihlal eden haksız fiil olarak kabul edilen işten çıkarmalarda ve bazı eyaletlerde uzun süre çalışan işçiden kaynaklanmayan sebeple işten çıkarmaların iş sözleşmesini ihlal edeceğini kabul etmişlerdir<sup>382</sup>.

ABD'de Kıdem tazminatı ile ilgili, Adil Çalışma Standartları Kanununda bir zorunluluk olmamasına rağmen, işveren ile işçi arasında yapılan iş sözleşmesine göre, iş sözleşmesinin süresine göre almaya hak kazanan işçiye yapılan bir ödemedir<sup>383</sup>. Ekonomik açıdan gelişmiş bir ülke olmasına rağmen, eyaletler nezdinde dahi kıdem tazminatı ile ilgili hiçbir kanuni düzenleme bulunmamakta, kıdem tazminatı meselesi

---

<sup>378</sup> KETER, s.11.

<sup>379</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.68.

<sup>380</sup> OECD EPL Database, update 2013, s.102, BAYSAL, s.54.

<sup>381</sup> ULUĞ, s.23, OECD EPL Database, update 2013, s.102.

<sup>382</sup> ULUĞ, s.23.

<sup>383</sup> U.S. Department of Labor, Severance pay, <https://www.dol.gov/general/topic/wages/severancepay> E.T.: 28.10.2018.

toplu iş sözleşmelerine ve şirket politikalarına terkedilmiş vaziyette olup, teknolojik gelişmeler arttıkça kıdem tazminatı politikalarında gelişme yerine azalış söz konusudur  
384

ABD’de sadece federal hükümete bağlı olarak çalışan işçiler ile ilgili 5. Başlık, 55. bölüm, 9. uncu alt başlık 5595 sayılı Kanunda<sup>385</sup> kıdem tazminatı ile ilgili kanuni düzenleme mevcut olup, en az 12 aylık aralıksız çalışması olan ve kendi isteği dışında işten ayrılan işçiye ödenecek olan kıdem tazminatı (basic severance allowance) on yıla kadar hizmeti olan işçilere bir haftalık temel ücreti tutarında, on yılı aşkın hizmeti bulunanlara on yılı aşan her bir yıl için iki haftalık temel ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Ayrıca yaş düzeltme tazminatı adı altında (age adjustment allowance) kıdem tazminatı ödenmekte olup, işten ayrıldıklarında kırk yaşın üzerinde olan işçiler için her bir yıl karşılığı ödenecek olan toplam temel kıdem tazminatı yüzde on artırılarak ödenecektir. Bu bölüm altında ödenen toplam kıdem tazminatı ödemesi işçinin bir yıllık ücretini geçemeyecektir. Bu düzenleme de ABD’de kıdem tazminatı ödemesi yapılacak olan Federal İşçilere kıdem tazminatı ile ilgili bir üst tavan sınırı getirildiğini göstermektedir. Federal hükümette çalışıp yukarıda kıdem tazminatı almaya hak kazanacak olan işçiler sivil görevlerde çalışan işçiler olup, Federal hükümete bağlı askerlik ve sahil güvenlik görevinde çalışan kişiler kıdem tazminatı almaya hak kazanamamaktadır.

### 2.4.3. Kanada

Kanada İş Kanununa<sup>386</sup> göre bir işverene bağlı olarak on iki ay süre ile devamlı surette çalışan bir işçinin işine haklı nedenle son verme hariç olmak üzere son veren işveren, işçiye çalıştığı her bir tam yıl için, normal mesai saatlerine ilişkin olarak aldığı normal ücret üzerinden hesaplanan iki günlük ücret ve işçinin normal mesai saatlerine ilişkin olarak aldığı normal ücret üzerinden hesaplanan beş günlük ücretten hangisi yüksekse onu kıdem tazminatı olarak ödeyecektir. Daha başka bir ifade ile kıdem tazminatı asgari olarak beş günlük ücret olmak üzere, her bir tam istihdam yılına ilişkin olarak işçinin normal ücreti üzerinden hesaplanan iki günlük ücrettir.

<sup>384</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.68 vd.

<sup>385</sup> 5 U.S. Code § 5595 - Severance pay, <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/5/5595>, E.T.: 29.10.2018.

<sup>386</sup> Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2), <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-44.html#h-93>, E.T.: 29.10.2018.

Ontario eyaletinde işverenin yanında beş yıl süre ile çalışan bir işçiye , işveren 6 aylık bir süre içerisinde elli veya daha fazla işçi çıkarması halinde kıdem tazminatı alma hakkı tanınmaktadır<sup>387</sup>. Ayrıca beş yıllık hizmet süresini tamamlayan bir işçinin kıdem tazminatı çalıştığı süreye göre değişmekte olup, en fazla 26 haftalık ücreti tutarına kadar kıdem tazminatı alabilmekte, ancak bu durumda işverenin iki buçuk milyon dolar iş hacmine sahip olması şartı aranmaktadır<sup>388</sup>.

İşçinin alacağı kıdem tazminatı miktarı işçinin çalışarak tamamladığı yıl sayısı ile yıla tamamlanmayan sürenin on ikiye bölümü ile işçinin almış olduğu fazla mesai harici normal çalışma ücreti çarpılarak işçinin haftalık maaşı hesaplanarak bulunmakta olup, işçiye ödenecek olan kıdem tazminatının tavanı 26 haftalık ücretini geçemeyecektir<sup>389</sup>. Örneğin genelde haftalık 40 saat çalışan bir kişinin saat ücreti 20 dolar ise haftalık alacağı ücret 20 dolar X40 saat=800 Dolar, bu kişi 5 tam yıl çalışmış olsa 5X800=4.000.Dolar kıdem tazminatı alacaktır. İşçi ile işverenin anlaşarak kıdem tazminatının 3 yıl içinde ödeneceğine dair bir planın iş standartları direktörüne verilmemesi halinde kıdem tazminatı 7 gün içinde ödenmesi gerekmekte olup, işverenin plana uymaması halinde alacağın tamamı istenebilir hale gelecektir<sup>390</sup>.

Ontario eyaleti işçiye derhal kıdem tazminatı alma ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile işten çıkarıldıktan sonra geri çağırılma hakkı veren tek hukuk sistemi olup, işçi kıdem tazminatını alırsa işe geri çağırılma hakkından vazgeçecek, işe çağırılma seçeneğini seçmesi veya bir seçim yapmaması durumunda, işverenin, işçinin kıdem tazminatını teminat altında tutup geri çağırılmaması durumunda, işçiye ödenmek üzere iş standartları direktörüne aktarması gerekmektedir<sup>391</sup>.

İş Standartları Kanuna göre<sup>392</sup> kıdem tazminatı hakkı almaya sahip işçiler aynı zamanda işe geri çağırılma hakkına da sahip olup, bu hak genelde toplu iş sözleşmelerinde yer almakta, 35 hafta süre ile işinden ayrı kalan işçilere geri çağırılma

---

<sup>387</sup> ULUĞ, s.204.

<sup>388</sup> OECD EPL Database, update 2013, s.11.

<sup>389</sup> Fact Sheet: Termination of Employment and Severance Pay,s.7, <http://www.ontla.on.ca/library/repository/mon/14000/262353.pdf> , E.T.: 29.10.2018.

<sup>390</sup> <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act/severance-pay#section-7> E.T.: 29.10.2018.

<sup>391</sup> ULUĞ, s.206.

<sup>392</sup> Employment Standart Act, <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act/severance-pay#section-7>, E.T.: 29.10.2018.

hakkı tanınmaktadır. İŖe geri çağırılma hakkına sahip olabilmek için iŖçilerin kıdem tazminatını almamıŖ olmaları gerekmekte olup, bu durumda iŖveren iŖçilerin kıdem tazminatlarını ÇalıŖma Bakanlığı İŖ Standartları Direktörlüğüne ödemesi gerekmekte, iŖçiler tekrar iŖe iŖveren tarafından çağırılana kadar para burada tutulmaktadır. İŖveren iŖçiyi iŖe geri çağırırsa ödenen kıdem tazminatı iŖverene geri ödenmekte, iŖçi geri çağırılma hakkından vazgeçerse veya geri çağırılma süresi dolarsa para iŖçiyeye ödenmektedir.

Ayrıca iŖten çıkarılacağına dair ihbar alan iŖçi, ihbar süresi dolmadan iki hafta önce istifa beyanında bulunması halinde, istifa beyanı ihbar süresi sonunda hüküm ifade edecek, iŖçi bu sürede çalıŖmadan baŖka iŖ arama imkanına sahip olabilecek, aynı zamanda kıdem tazminatını da alabilecektir<sup>393</sup>.

OECD EPL raporuna göre Kanada'nın diğer eyaletlerinde kıdem tazminatına iliŖkin kanuni bir düzenleme mevcut olmayıp, bireysel veya toplu iŖ sözleşmeleri ile veya Ŗirket politikaları ile iŖçiyeye kıdem tazminatı ödenmesinin önünde bir engel durum yoktur .

## **2.5. BAZI ÜLKELERDE KIDEM TAZMİNATI VE FON UYGULAMALARINA İLİŖKİN DÜZENLEMELER**

Dünyada kıdem tazminatı fon uygulamasını hayata geçiren birkaç ülke bulunmakta olup, bunlardan en önemlileri Avusturya, İtalya, Brezilya ve Ŗili'dir. Avusturya ve İtalya yukarıda incelenmiŖ olup, bu bölümde Brezilya, Ŗili ve bazı dünya ülkelerindeki uygulamalar incelenecek, kıdem tazminatı ve fon uygulamaları ile ilgili genel bir bakıŖ açısı sunulmaya çalıŖılacaktır. Ülke örnekleri seçilirken dünyadaki tanınırlıkları ön planda tutulmuŖ, Sri Lanka ise dünyada en yüksek kıdem tazminatı ödemesi yapan ülke olması sebebi ile incelemeye alınmıŖtır.

### **2.5.1. Brezilya**

Brezilya kıdem tazminatı fonu uygulayan ülkelerden birisi olması sebebiyle ülkemiz açısından örnek alınabilecek bir ülke konumundadır. Güney Amerika'nın ilk İŖsizlik Garanti Fonu 1966 yılında Brezilya'da kurulmuŖtur<sup>394</sup>. Brezilya'da 1988 Anayasa'sından önce kıdem tazminatı, Konsolide EdilmiŖ İŖ Kanunları Ve Hizmet

<sup>393</sup> ULUĞ, s.208.

<sup>394</sup> BURTAN DOĞAN/ANĐAY YILDIRIM, s.28.

Süresi Uzunluğu Garanti Fonu (HSGF) Kanunları ile düzenlenmiş olup, kıdemi bir yıldan fazla on yıldan az olan işçiler, işten çıkarılmaları durumunda bir yıl için bir aylık ücreti tutarında, on yıldan fazla çalışan işçiler ise haklı nedenle işten çıkarılmaları halinde, her yıl için iki aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı alabilmekteydiler<sup>395</sup>. Daha önceki düzenlemede sebepsiz yere işçileri işten çıkaran işverene yüzde on ceza kesilirken, 1988 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile ceza miktarı işçinin hesabında biriken paranın yüzde kırkına çıkarılmıştır<sup>396</sup>.

1990 yılında yeniden ele alınan 8036 sayılı Kanun (“Fundo de Garantia Por Tempo de Serviço”-FGTS) tarafından hayata geçirilen ve 1996 yılında kurulan Hizmet Süresi İçin Garanti Fonu’na göre, işveren her ay işçinin maaşından yüzde sekiz oranında kesinti yaparak işçi adına Federal Tasarruf Bankası (“Caixa Economica Federal”) tarafından yönetilen hesabına yatırmak zorundadır<sup>397</sup>. Tespit edilen bu yüzde sekizlik prim oranı kabaca bir hesapla işçinin bir yıllık kazancı içerisindeki bir aylık maaşına tekabül etmektedir<sup>398</sup>. Her işçi adına yatırılan para yıllık yüzde 3 oranında faiz getirmekte buna enflasyon farkı da eklenmektedir<sup>399</sup>. 2002-2006 yılları arasında bu orana yüzde beşlik sosyal yardım primi ilave edilmiş olup, işçi adına açılan banka hesaplarına yatırılan bu paralar çeşitli yatırım araçları ile değerlendirilmektedir<sup>400</sup>.

İşçinin, haksız bir şekilde iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, işçi, hesabında biriken parayı ve çalıştığı süre boyunca yapılmış olan değerlendirme miktarını alma hakkına sahip olmaktadır<sup>401</sup>. İşçi, adına açılan hesapta biriken parayı hiçbir neden göstermeden işten çıkarılma, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi, İşletmenin kapatılması, Mücbir sebep nedeniyle işten çıkarılma, karşılıklı mutabakat ile sözleşmenin sona ermesi, işverenin ölümü, emeklilik, işçi veya kendisine bağlı bir

---

<sup>395</sup> KUMAŞ, s.83.

<sup>396</sup> HOLZMANN / VODOPIVEC, s.218.

<sup>397</sup> Brazil- Severance Pay and Redundancy Payment, [https://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p\\_lang=en&p\\_country=BR&p\\_all\\_years=Y](https://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_country=BR&p_all_years=Y) , E.T.: 29.10.2018.

<sup>398</sup> HOLZMANN / VODOPIVEC, s.218.

<sup>399</sup> Labor legislation for Brazilians, <https://www2.deloitte.com/br/en/pages/doing-business-brazil/articles/labor-legislation-for-brazilians.html> , E.T.: 29.10.2018.

<sup>400</sup> KTÇMHTR, s.29.

<sup>401</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.59.

yakınının kanser veya HIV pozitif olması, işçinin ev alması, ev kredisi borçlarının bir kısmının ödenmesi, borcun yapılandırılması hallerinde çekebilme hakkına sahiptir<sup>402</sup>.

İşveren, işçinin iş sözleşmesini haksız yere sonlandırması halinde işçinin hesabında bulunan paradan ayrı olarak yüzde kırkını işçiye, yüzde onunu da devlete tazminat olarak ödemek zorundadır<sup>403</sup>. İşçinin hesabına yatırılan prim incelendiğinde, işçinin brüt ücretinden kesilerek yatırıldığı, işveren tarafından işçiye verilen tüm işçilik kalemlerini içerdiği tespit edilebilmektedir<sup>404</sup>. İşçinin, işverene kasten kötü davranması, kasten yanlış yapması sebebi gibi haklı nedenlerle işten çıkartılması halinde, işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapılmamakta, ancak işçi, adına banka hesabına yatırılan parayı çekebilmektedir<sup>405</sup>. Bu durumda işçi paranın değerlemesini alamamakta, işverenin de işçiye ilave tazminat ödeme yükümlülüğü kalmamaktadır<sup>406</sup>. Belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçiler sebepsiz yere işten çıkartıldıklarında yüzde kırklık tazminata ilaveten yarım ücrete karşılık gelen bir ödeme almaya da hak kazanmaktadır<sup>407</sup>. İşçi, işverenin iş sözleşmesinin sona ermesi ile ilgili yükümlüklerini yerine getirmediğine inanıyorsa, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde iş mahkemesine başvurma hakkına sahiptir<sup>408</sup>.

Brezilya'da getirilen bu fon sisteminin yönetimi seçilmiş bir konsey tarafından yapılmakta olup, bu konsey iki işveren temsilcisi, iki işçi temsilcisi ve değişik bakanlıklara bağlı altı hükümet görevlisinden oluşmakta, konsey, ana görev olarak kaynakların nasıl yönetileceği konusunda karar vermekte, denetim görevi ise Plan ve Bütçe Bakanlığı tarafından ifa edilmekte, fonun yönetimi ve işçi hesapları ile ilgili kayıtlar ise federal banka tarafından yapılmaktadır<sup>409</sup>.

---

<sup>402</sup> Brazil-Severance Pay and Redundancy Payment, <https://www.ilo.org/dyn/eplex/>, E.T.: 29.10.2018.

<sup>403</sup> BURTAN DOĞAN / ANĞAY YILDIRIM, s.28.

<sup>404</sup> KTÇMHTR, s.29.

<sup>405</sup> OECD/IDB EPL Database: September 2015, s.1, <https://www.oecd.org/employment/emp/Brazil.pdf>  
E.T.: 29/10/2018.

<sup>406</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.59.

<sup>407</sup> KUMAŞ, s.84.

<sup>408</sup> Brazil: Termination of Employment, <https://www.xperthr.com/international-manual/brazil-termination-of-employment/9879/>, E.T.: 29.10.2018.

<sup>409</sup> HOLZMANN / VODOPIVEC, s.219.



### 2.5.2. Şili

Şili’de 2002 yılında işsizlik sigortası programı ile işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı sigorta kolları birleştirilerek bir fon tesis edilmiştir<sup>410</sup>. Değişiklikten önceki sistemde işverenler işçilerin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadan feshedememekte, feshetse bile işçinin mahkemeye başvurması halinde mahkemece feshin geçersiz olduğuna karar verilmesi durumunda, herhangi bir tavan sınırı olmaksızın işveren işçiye çalıştığı her bir yıl için bir aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödemek zorundadır<sup>411</sup>.

Haksız yere işten çıkartılan en az bir yıllık kıdeme sahip bir işçi son aylık ücreti dikkate alınmak kaydıyla her bir hizmet yılı için ve altı aydan fazla kalan kısım için otuz günlük kıdem tazminatı almaktadır<sup>412</sup>. İşçilere ödenecek olan kıdem tazminatları ile ilgili iki çeşit tavan sınırı getirilmiş olup, birisi aylık parasal sınır olup bu miktar 4280 US doları geçememekte, diğeri ise kıdem yılına ilişkin üst sınır olup 14 Ağustos 1981 yılından sonra işe girenler için 330 günü (11 yıl) geçememekte, ancak bu üst sınırlar işçi ve işverenin anlaşması halinde değiştirilebilmektedir<sup>413</sup>. Daha önceki tarihlerde işe girenler için ise bir kıdem yılı sınırlaması getirilmemiştir.

Kanundaki düzenlemeye göre iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma yapılması, işçinin istifa etmesi, işçinin ölmesi, sözleşmenin süresinin sona ermesi ve mücbir sebeplerle sona ermesi halinde işçiye kıdem tazminatı ödenmez<sup>414</sup>. Aynı düzenlemeye göre işverenin hiçbir gerekçe göstermeden işveren temsilcilerinin iş sözleşmelerini sona erdirmesi veya ekonomik sebeplerle diğer işçilerin iş sözleşmesine son vermesi halinde, iş sözleşmesine son verme nedeni kabul edilebilir bir neden değilse, iki halde de işçiler kıdem tazminatını alabilecektir<sup>415</sup>.

İş sözleşmesinin hangi sebeple sona erdiği önemli olmaksızın, 1991 yılından bu yana, ev işlerinde çalışan işçiler için, işverenin sigortalı emeklilik fonuna on bir yıl

---

<sup>410</sup> KUMAŞ, s.85.

<sup>411</sup> KTÇMHTR, s.29 vd.

<sup>412</sup> Chile-Severance Pay and Redundancy Payment, <https://www.ilo.org/dyn/eplex/>, E.T.: 29.10.2018.

<sup>413</sup> OECD EPL Database, update 2013, s.14.

<sup>414</sup> OTERO A.Gerardo/DOLORES ECHEVERRÍA , Maria/ LOPEZ, F.MACARENA/ CABEZON O., Juan Pablo, Labour and Employment Compliance in Chile, Netherlands 2014, s.9, [http://www.otero.cl/wp-content/uploads/2017/03/Labour-and-Employment-Compliance-in-Chile-2nd-Ed\\_Final-Text.pdf](http://www.otero.cl/wp-content/uploads/2017/03/Labour-and-Employment-Compliance-in-Chile-2nd-Ed_Final-Text.pdf), E.T.: 29.10.2018.

<sup>415</sup> OTERA/DOLORES ECHEVERRÍA/LOPEZ/CABEZON s. 9

boyunca ödeyeceği aylık ücretin 4.11 ine eşit katkıları ile meydana getirilen kıdem tazminatını alma hakkı vardır<sup>416</sup>.

Geleneksel olarak Şili’de işsizlik koruması, işsizlik desteğini ve kıdem tazminatını kapsamakta olup, bunlardan faydalanmanın birinci yolu haksız yere işten çıkartılan işçinin sigorta sistemine on iki ay boyunca ödeme yapmış olması ve ekonomik nedenlerle işçinin işten çıkarılması halinde işçiye her bir yıllık hizmeti karşılığında bir aylık ücreti ödenmekte, altı yıl geçince de alternatif bir kıdem tazminatı tartışılabilmektedir<sup>417</sup>. Bu şekildeki kıdem tazminatı sadece küçük bir miktar işçiyi kapsamakta olup, ekonomik nedenler haricinde, emeklilik, ölüm ve istifa şeklindeki işten ayrılmaları kapsamamaktadır<sup>418</sup>. 2002 yılından beri Şili işsizliği önleme ile ilgili yeni bir sisteme geçmiş olup, bu sistem bireysel ve kamu fonlarına dayanmakta olup, bu fonlar işçi, işveren ve hükümet tarafından katkı sağlanması ile yürütülmektedir<sup>419</sup>.

Bu sistem kamuda çalışanlar hariç, tüm çalışanları, ev işçilerini, çırakları, emeklileri ve küçükleri kapsamakta, işçi fona, geçmiş on iki aylık dönemde kendisine ortalama ücret olarak ödenen miktarın 0,6’sı oranında katkı yapacak, işveren ise, geçmiş on iki aylık dönemde ödenen ortalama miktarın 2,4 ‘ ü oranında katkı yapacak olup işverenin fona yapacağı bu katkı miktarı her iş döneminde en fazla 132 ayla sınırlandırılmıştır<sup>420</sup>. İşverenin yapmış olduğu 1,6 oranındaki katkı miktarı, haksız ve ekonomik sebeplerle işten çıkarmalarda indirilebilir. İşçi kendinin ve işverenin yatırdığı katkı miktarını ve kendi yatırdığı katkı miktarını bireysel işsizlik hesabına yatırır. Geri kalan işveren ödemesi(0,8 percent)dayanışma ve genel işsizlik fonuna yatırılmaktadır. Hangi nedenle olursa olsun bir işsizlik durumunda işçi kendi işsizlik sigortası parasını bireysel hesabından alabilmekte, iş sözleşmesinin geçerli sebep olarak kabul edilen ekonomik sebeplerle işten çıkarma, emeklilik, engellilik ve istifa hallerinden biri ile sona ermesi halinde de işçi yine bireysel hesabından para

---

<sup>416</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.221.

<sup>417</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.220.

<sup>418</sup> RENCORET,Alberto/MERİNO, Sebastian, The Employment Law Review-Edition 9, [https://thelawreviews.co.uk,\\_E.T.:](https://thelawreviews.co.uk,_E.T.:) 30.10.2018.

<sup>419</sup> KUMAŞ, s.85.

<sup>420</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.221.

çekebilmektedir<sup>421</sup>. Bu durumlarda işçi işyerinden alması gereken diğer tazminatları alabilecek olup kıdem tazminatı da bu tazminatlardan birisidir.

Şili’deki bireysel hesaba bakıldığında yıla endeksli sınırlı olarak ödeme sağlamakta, asgari fayda sağlamakta, faydalanabilmek için en az on iki aylık katkı sağlama şartı aradığı görülmektedir. Bu sistemde işçi sisteme bir yıl katkı sağlamış ise bir aydan beş aya kadar faydalanma imkanına sahip olacaktır. Kendi isteği ile veya zorunlu olarak işçinin işten ayrılması söz konusu olduğunda işçi bu durumda sistemden beş aya kadar para çekebilmektedir. İşçinin yeniden işe başlaması ile ödeme sonlandırılmaktadır. Ölüm, engellilik hali ve emeklilik durumlarında hesaptan çekilen paralar bu durumda olanları dengelemek, yardım etmek amacıyla yapılmaktadır. Bu sistem yürürlüğe girdikten sonraki yapılan iş sözleşmeleri için geçerli olup, daha önce yapılan sözleşmeleri kapsamamakta, işçiler isterse bu sisteme dahil olabilmektedirler. Yeni sistem düşük gelirli işçilere de bireysel hesaplarında yeterli para olmasa da asgari işsizlik sigortasını sağlamaktadır. İşverenin yatırdığı toplam fonun yüzde sekizi dayanışma fonuna yatırılmaktadır. İşsiz olan bir işçinin, kendi bireysel hesabında parası yoksa dayanışma fonundan para çekebilme hakkına sahiptir. İşçi samimi olarak iş aramaz ise veya kendisine teklif edilen işi reddederse yapılan ödeme sonlandırılmaktadır. Bireyler bu fondan beş yıl içerisinde iki kez para çekebilmektedir. Şili’de fonu yönetecek olan kişi on yıllığına ihale ile tespit edilmiştir<sup>422</sup>.

Şili’de hayata geçirilen yeni sistem, mevcut klasik sistemlerden farklı özellikler taşımakta olup, birkaç sistemden faydalanarak oluşturulmuştur. Bu sistem ilk olarak iş piyasasında hareketliliği sağlamakta ve işsizliği önleme konusunda koruma sağlamaktadır. İkinci olarak işsizlik sigortası ile birlikte kişinin karşılaşılabileceği tehlikeleri azaltmaktadır. Bu sistemde işçi dayanışma fonuna başvurmadan önce kendi bireysel hesabındaki parasını çekmek zorundadır. Üçüncü olarak fona ulaşabilmek için önemli sınırlamalar bulunmakta, işsizlik sebebine ve işe ulaşabilme açısından bazı gereklilikler getirilmekte, aynı zamanda bu sistem hesabında yeteri kadar parası

---

<sup>421</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.221.

<sup>422</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.221 vd.

olmayan düşük gelirli kişilere sosyal sigorta sağlamakta, yeni sistemin eski sisteme göre daha fazla kişiyi kapsadığı görülmektedir<sup>423</sup>.

Şili uygulamasının bir tür özelleştirme olduğu, toplumdaki yardımlaşmayı, nesiller arası paylaşımı ve konunun kamusal boyutunun göz ardı edildiği, sadece vatandaşlara özel şirketlerce şahsi kazanımlar, birikim ve gelir sağladığı belirtilerek, fonların gelirlerin çoğunun komisyonculara ödendiği, yurттаşlar için sosyal güvence sağlamadığı, komisyoncuların ise zengin edildiği belirtilerek eleştirilmektedir<sup>424</sup>.

### 2.5.3. Arjantin

Arjantin'de çalışma hayatına ilişkin kurallar, mahkeme kararları ve toplu iş sözleşmeleri ile gelişmiş olup, uygulamanın bir düzenleme altına alınması için 1976 yılında İş Sözleşmesi Kanunu çıkarılmıştır<sup>425</sup>. Arjantin'de işçinin işveren tarafından haklı sebeple işten çıkarılması halinde işçiye kıdem tazminatı ödenmemekte, ekonomik sebeplerle ve haklı bir sebep olmadan işten çıkarmalarda ise işçiye kıdem tazminatı ödenmektedir<sup>426</sup>. İşverenin, işçinin iş sözleşmesini haklı bir sebep olmadan feshetmesi veya işçinin iş sözleşmesini haklı bir nedenle feshetmesi halinde, işçiye çalıştığı her bir yıl için bir aylık ücreti miktarında kıdem tazminatı ödenmekte, bir yıldan arta kalan süreler içinde gün hesabı yapılarak kıdem tazminatı ödenmektedir<sup>427</sup>.

İşverenin, işverene atfedilemeyecek bir sebeple işçinin işteki yetersizliği ve mücbir sebeplerin varlığına dayanarak işçiyi işten çıkarması halinde işçiye bir aylık ücretinin yarısı kadar kıdem tazminatı ödenmektedir<sup>428</sup>. Mücbir sebepler işçinin veya işverenin ölmesi, şirketin işverenin hatası olmaksızın iflas etmesi halleridir<sup>429</sup>. İşveren, işçiyi üç aylık deneme süresi uygulamak suretiyle işe alabilmekte ve deneme süresi içinde işten çıkartılması halinde hiçbir kıdem tazminatı ödemedi işten

<sup>423</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.223.

<sup>424</sup> KURT, Resul/IŞIKLI, İbrahim, “Şili Modeli”, <http://www.resulkurt.com/?artikel,393/>, E.T.: 31.10.2018.

<sup>425</sup> Law on Contract of Employment, <https://www.ilo.org/ifpdial/information>, E.T.: 03.11.2018.

<sup>426</sup> Severance Pay and Redundancy Payment, <https://www.ilo.org/dyn/eplex/>, E.T.: 03.11.2018.

<sup>427</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.58.

<sup>428</sup> Termination of Employment, <https://www.xperthr.com/international-manual/argentina-termination-of-employment/18072/>, E.T.: 03.11.2018.

<sup>429</sup> OECD/IDB EPL Database, September 2015, s.1, <https://www.oecd.org/employment/emp/Argentina.pdf>, E.T.: 03.11.2018.

çıkartabilmektedir<sup>430</sup>. İşveren işçiyi herhangi bir sebep göstermeden ihbarda bulunmak ve işçinin kıdemine ve aldığı ücretine göre kanuni kıdem tazminatını ödemek suretiyle de işten çıkartabilmektedir<sup>431</sup>. İşçinin sebep gösterilmeksizin işten çıkartılması halinde ihbar öneli verilmesi gerekmekte olup, bu durumda kıdem tazminatı işçinin her bir yıl çalıştığı süre karşılığı, bir aylık maaşı tutarında olup, yıldan arta kalan süreler içinde kıdem tazminatı ödenmekte, işçiye ödenecek olan yıllık kıdem tazminatı miktarı toplu sözleşme ile çalışan işçilerin aylık ortalama olarak aldıkları maaşın üç katını geçmemekte, ayrıca işçinin bir önceki yıl aldığı brüt aylık maaşının iki katından da az olamamaktadır<sup>432</sup>. İşçinin disiplinsizliği nedeniyle işten çıkartılması halinde kıdem tazminatı ödenmemekte, teknolojik ve ekonomik sebeplerle işten çıkarılması halinde ise yarı oranında kıdem tazminatı ödenmektedir<sup>433</sup>. Bir yıl ve daha fazla süreli, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin, iş sözleşmesi sözleşme sona ermeden feshedilirse, kıdem tazminatı alabileceği düzenlenmişken, sözleşmenin işin bitmesi sebebi ile sona ermesi halinde ise kıdem tazminatı ödenmemektedir<sup>434</sup>.

#### 2.5.4. Hindistan

Hindistan'da kıdem tazminatı ile ilgili ilk düzenlemelerin temelini 1947 tarihli Endüstri Uyuşmazlıkları Kanunu (The Industrial Disputes Act)<sup>435</sup> ile 1923 tarihli Çalışan Erkeğin Tazminatı Kanunu (Workmen Compensation act) oluşturmaktadır<sup>436</sup>. 1947 tarihli Endüstri Uyuşmazlıkları Kanunu işten çıkarmaları, iş gücü azaltma ve işyeri kapatmalarını düzenleyen ana kanundur<sup>437</sup>. Hava kuvvetlerinde, deniz kuvvetlerinde, kara kuvvetlerinde, polis hizmetlerinde çalışanlar, hapishanede çalışan

<sup>430</sup> Doing Business in Argentina, Chapter 3-Labor, <http://www.rctzz.com.ar/doing-business>. E.T : 03/11/2018.

<sup>431</sup> GALIANI, Sebastian, Labor Market reform in Argentina: Where do we stand?, May 2002, Stanford CA, s.26, <https://pdfs.semanticscholar.org/>, E.T.: 18.11.2018.

<sup>432</sup> GALIANI, s.27.

<sup>433</sup> GALIANI, s.27.

<sup>434</sup> LIMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.59.

<sup>435</sup> The Industrial Disputes Act, 1947, [http://www.labour.uk.gov.in/files/Industrial\\_Disputes\\_Act.pdf](http://www.labour.uk.gov.in/files/Industrial_Disputes_Act.pdf), E.T.: 04.11.2018.

<sup>436</sup> Employment Protection Legislation Database ,<https://www.ilo.org/dyn/eplax>, E.T.: 04.11.2018.

<sup>437</sup> ASHER, Mukul /MUKHOPADHAYA, Pundarik, An Analysis of Severance Pay Policies in india and Sri Lanka, January 2006, s.12 , [https://www.researchgate.net/publication/278412398\\_An\\_Analysis\\_of\\_Severance\\_Pay\\_in\\_India\\_and\\_Sri\\_Lanka](https://www.researchgate.net/publication/278412398_An_Analysis_of_Severance_Pay_in_India_and_Sri_Lanka), E.T.: 18.11.2018.

görevliler ve işyerinde yönetim kadrosunda çalışanlar bu kanunun kapsamına dahil değildir<sup>438</sup>.

İşyerinde bir yıldan fazla kıdemi olan işçinin, işyerinin masraflarını azaltmak için işten çıkartılması halinde işyerinde tamamlamış olduğu her bir tam yıl veya altı aydan fazla süreli çalışmaları için on beş günlük kıdem tazminatı alma hakkı bulunmaktadır<sup>439</sup>. 1972 tarihli İkramiye Ödemesi Kanununa(The Payment Gratuity Act) göre bir işyerinde beş yıl devamlı hizmeti olan işçiye çalıştığı her yıl için bir aylık maaşı tutarında kıdem tazminatı ödenmekte olup, yapılacak olan ödeme tavan uygulamasına tabi olacaktır<sup>440</sup>. İşyerinden istifa sebebi ile ayrılan işçilerin ise kıdem tazminatı talep etme hakları yoktur<sup>441</sup>.

Hindistan'da kıdem tazminatına işgücü azaltma tazminatı adı verilmekte olup, işçinin işten çıkarılmadan evvelki ay elliden az işçi çalıştıran işyerleri, mevsimlik veya devamlı olarak çalışmayan işyerleri bu kanunun kapsamına dahil değildir<sup>442</sup>. Hindistan'da elliden az işçi çalıştıran firmaların işten çıkarmalarla ilgili herhangi bir yere bir bildirim yükümlülüğü yok iken, elli ile yüz arasında işçi çalıştıran firmaların işçi çıkarmaları durumunda bu hususu hükümete bildirmesi gerekmektedir<sup>443</sup>. Ancak yüzden fazla işçi çalıştıran kuruluşlar işyeri giderlerini azaltmak için işçi çıkarmak istediğinde ilgili hükümet yetkilisinden izin almak zorunda olup, işçiye de üç ay önceden ihbarda bulunmak zorundadır<sup>444</sup>.

Hindistan'da icra edilmekte olan kıdem tazminatına ilişkin uygulamaların karşılaştırılmalı hukuka göre makul olduğu söylenebilmekle birlikte, işçileri yeterli bir şekilde koruduğu söylenememektedir<sup>445</sup>.

---

<sup>438</sup> Who is not a workman under I.D.Act 1947, <http://www.legalservicesindia.com/article/422/Which-employees-do-not-fall-under-the-ambit-of-Industrial-Dispute-Act,-1947.html>, E.T.: 04.11.2018.

<sup>439</sup> INDIA, OECD EPL Database, s.1.

<sup>440</sup> ASHER, Mukul/MUKHOPADHAYA, s.17.

<sup>441</sup> BURTAN DOĞAN/ANĞAY YILDIRIM, s.28.

<sup>442</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.58.

<sup>443</sup> ASHER, Mukul/MUKHOPADHAYA, s.14.

<sup>444</sup> INDIA, OECD EPL Database, s.1.

<sup>445</sup> ASHER, Mukul/MUKHOPADHAYA, s.19.

### 2.5.5. Sri Lanka

Sri Lanka, dünyada işçilere en yüksek kıdem tazminatı ödemesi yapan ülke olması sebebi ile incelemeye alınmış olup, kıdem tazminatı 1971 tarihli Çalışan Erkeğin İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi Kanunu (The Termination of Employment of Workmen Act) ve 1950 tarihli Endüstri Uyuşmazlıkları Kanunu (The Industrial Dispute Act) ile düzenlenmiş olup özel sektör çalışanlarına uygulanmaktadır<sup>446</sup>. TEWA çok geniş endüstri alanlarında, iş sözleşmesi ile altı aydan fazla süre ile on beşten fazla çıkarlar dahil işçi çalıştıran, bütün işyerleri, ofisler ve fabrikalarda uygulanmaktadır<sup>447</sup>. TEWA, altı aydan az kıdemi bulunan ve on beşten az işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanmamaktadır<sup>448</sup>.

İkramiye Ödemesi Kanununa göre (The Payment Gratuity Act), iş sözleşmesinin sona erme sebebine bakılmaksızın, yanında 15 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler, en az beş yıl yanında çalışan işçiye çalıştığı her yıl için yarım aylık tazminat ödemek, veya aylıklı çalışmayan işçilere çalıştıkları her yıl karşılığında 14 günlük ücret ödemek zorundadır<sup>449</sup>.

Sri Lanka kıdem tazminatı, dünyadaki en yüksek maliyetli kıdem tazminatı sistemi olup, işten çıkarılan işçilere en yüksek kıdem tazminatı ödemesi yapılmasını sağlamakta, işverenlere de en yüksek maliyeti yüklemekte, buna rağmen yanında on beş veya daha fazla işçi çalıştıran bir işveren toplu veya bireysel olarak işçi çıkarmak istediğinde her bir işten çıkarma için tek tek Çalışma Genel Komiserinin izninin alınması gerektiğinden, işten çıkarma planının kabul edilip edilmeyeceği belli olmadığından süreç uzamakta, üç ayda cevap verilmesi gerekirken bazen altı ayı bulabilmektedir<sup>450</sup>. Aslında TEWA'nın getirilmesinin sebebi bireysel işten çıkarmalardan ziyade toplu işçi çıkarmaları önlemek iken, işverenin acil ekonomik olarak ihtiyaç duyduğu bir anda işçiyi işten çıkarmak için, izin alma sürecinin getirilmesi, işçiyi işten çıkarmasını önlemekte, işverenin örneğin fabrikasında işleyecek

<sup>446</sup> ASHER, Mukul/MUKHOPADHAYA, s. 20.

<sup>447</sup> BRASSARD, Carolina/ACHARYA, Sarthi, Labour Market Regulation and Deregulation in Asia; Experiences in Recent Decades, New Delhi 2006, s.158,

<sup>448</sup> Termination of Employment of Workmen Act, <http://srilankalaw.lk/Volume-VIII/termination-of-employment-of-workmen-special-provisions-act.html>, E.T.: 04.11.2018.

<sup>449</sup> Severance Pay and Redundancy Payment, <https://www.ilo.org/dyn/eplex/>, E.T.: 04.11.2018.

<sup>450</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.34.

ham maddesi yokken işçiyi çalıştırmaya devam etmesine ve zarar etmesine sebep olmaktadır.

Sri Lanka'da bireysel kıdem tazminatlarının uluslararası standartlara göre bir hayli yüksek olduğu, 2002-2003 yıllarında neredeyse bir yıllık kıdem için iki aylık ücret ödendiği, yirmi yıllık kıdemi olan bir işçiye yirmi dokuz aylık kıdem tazminatı ödendiği, diğer Asya ülkelerinde ortalama on altı aylık, Güney Amerika ülkelerinde 12 aylık, Afrika ülkelerinde yedi aylık, OECD ülkelerinde ise altı aylık kıdem tazminatı ödendiği görülmektedir<sup>451</sup>.

Uygulamada TEWA'ya göre işçiye ödenecek kıdem tazminatının miktarı, işçinin bir yıllık kıdemine karşılık tavan olarak belirlenmiş altı aylık ücreti tutarı olmakta, toplamda otuz altı – elli aylık ücretine kadar kıdem tazminatı ödenebilmekte, iş sözleşmesinin sona erme sürecinin ne zaman neticeleneği bilinmemekte, işverenlerin dinlenilmesi sırasında işveren mali durumunu ve işletmesi ile ilgili planlarını işten çıkarmanın adil olup olmadığını inceleyip karar verecek olan çalışma genel müdürlüğü görevlilerine açıklamak zorunda kalmaktadır<sup>452</sup>.

TEWA kıdem tazminatı sistemi on beş veya daha fazla işçinin işten çıkartılması halinde uygulandığı ve işverenlere yüksek maliyet getirdiği için, Sri Lanka'da şirketlerin büyümesini olumsuz etkilediği, bu durumunda sistemin yeniden gözden geçirilmesini, kıdem tazminatı miktarının azaltılmasını, şirketlerin işçileri işten çıkarabilmesi için çalışma genel komiserinden izin alınması sisteminden vazgeçilmesi gerektiği belirtilerek eleştirilmektedir<sup>453</sup>.

### **2.5.6. Çin Halk Cumhuriyeti**

Çin'de işçi ile işveren arasında yazılı bir iş sözleşmesi yapılması mecburi olup, başlangıçta yazılı olarak bir sözleşme yapılmamış olsa bile, işçinin işverenin yanında

---

<sup>451</sup> ABİDOYE,Babatunde/ORAZEM, Peter F./VODOPIVEC,MilanN, Firing Cost and Firm Size; A Study Of Sri Lanka's Severance Pay Sistem, September 2009, s.5, <http://documents.worldbank.org/curated/en>, s.29, E.T.: 18.11.2018.

<sup>452</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.34.

<sup>453</sup> ASHER, Mukul G/MUKHOPADHAYA, s.19 vd.



fiilen çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir ay içinde yazılı sözleşme düzenlenmesi gerekmektedir<sup>454</sup>.

Çin’de işçinin kıdem tazminatı almayı hak edip etmediği, iş sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından haklı veya haksız olarak sona erdirilmesine bağlıdır<sup>455</sup>. Çin’de işçinin işyeri düzenlemelerine uyulmaması nedeniyle istifa etmesi, iş sözleşmesinin sona ermesi, işçi ve işverenin karşılıklı anlaşması, işverenin iflas etmesi, işyerinin kapanması veya çalışma izninin iptal edilmesi halinde işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir<sup>456</sup>. İşçi ve işveren karşılıklı olarak anlaşarak iş sözleşmesini feshedebilmekte iken, yapılacak tek taraflı fesihlerin hukuka uygun olmaması halinde, işveren işçiye normal ödenmesi gereken kıdem tazminatının iki katını ödemekle yükümlüdür<sup>457</sup>.

Çin’de bir yıllık kıdem süresi için bir aylık kıdem tazminatı ödenmekte, altı aydan bir yıla kadar hizmeti olanların çalışma süresi de bir yıl olarak kabul edilerek bir aylık kıdem tazminatı ödenmekte, altı aydan az çalışma süresine sahip olan işçilere ise yarım aylık kıdem tazminatı ödenmektedir<sup>458</sup>.

Çin kanunları işçileri deneme süresi bittikten sonra ve iş sözleşmesinin süresi sona ermeden önce işten çıkarmaya karşı korumakta olup, sebepsiz yere bir işçiyi işten çıkaran işveren işten çıkarma sebebinin haklı olduğunu mahkemede kanıtlayamazsa işçiyi tekrar işe almak veya kanuni kıdem tazminatının iki katını ödemek zorundadır<sup>459</sup>.

İş Sözleşmesi Kanununun yürürlüğe girdiği 2008 yılı ve sonrasında çalışanların kıdem tazminatları aylık ücret esasına dayalı olup, kıdem tazminatının aylık ödenecek miktarının tavan sınırı o bölgede ödenen ortalama aylık ücretin 3 katı ile, bu durumda kıdem yılı olarak hesaplanacak yıl ise, işçi işyerinde 12 yıldan fazla çalışmış olsa bile

---

<sup>454</sup> Labor Laws In China, EU SME Centre 2011, [http://ccilc.pt/wp-content/uploads/2017/07/LEIS\\_DO\\_TRABALHO\\_NA\\_CHINA\\_EN\\_EUSMECENTER.pdf](http://ccilc.pt/wp-content/uploads/2017/07/LEIS_DO_TRABALHO_NA_CHINA_EN_EUSMECENTER.pdf), E.T.: 06.11.2018.

<sup>455</sup> KTÇMHTR, s.31.

<sup>456</sup> Employee Termination In China, <https://www.sovereigngroup.com/employee-termination-china/>, E.T.: 05.11.2018.

<sup>457</sup> EU SME CENTRE, Labour Laws In China, 2011, s.5, [http://ccilc.pt/wp-content/uploads/2017/07/LEIS\\_DO\\_TRABALHO\\_NA\\_CHINA\\_EN\\_EUSMECENTER.pdf](http://ccilc.pt/wp-content/uploads/2017/07/LEIS_DO_TRABALHO_NA_CHINA_EN_EUSMECENTER.pdf), E.T.: 06.11.2018.

<sup>458</sup> Severance Pay and Redundancy Payment, <https://www.ilo.org/dyn/eplcx/>, E.T.: 05.11.2018.

<sup>459</sup> 7 Things You Need to Know About China Employment Law, <https://velocityglobal.com/blog/7-things-need-know-china-employment-law/>, E.T.: 05.11.2018.

12 aylık ücreti ile sınırlandırılmıştır<sup>460</sup>. Yani bir işçinin çalıştığı bölgede aylık ortalama maaşı 2.000.TL. ise, bir yıl için azami alabileceği kıdem tazminatı miktarı aylık maaşı olan 2000.TL.nin üç katı olan altı bin Türk Lirası ile 12'nin çarpımı ile bulunacaktır. İşçinin kıdem tazminatı ödemesine esas olacak bir aylık maaşı, işten çıkarılmadan önceki 12 aylık ortalama ücreti esas alınarak hesaplanmaktadır<sup>461</sup>. İşçinin aldığı aylık ücret o bölgede ödenen ortalama maaşın üç katı ise, işçinin alabileceği kıdem tazminatı en fazla 12 ay ile sınırlı olup, maaşı bu şekilde yüksek olmayan işçiler için bu 12 aylık tavan sınırı uygulanmamaktadır<sup>462</sup>.

Uygulamada işveren, işçiye işten çıkarılmayı kabul etmesi için, kanunen alabileceği kıdem tazminatından daha fazla miktarda bir kıdem tazminatı ödemesi sunarak anlaşma yolu ile sözleşmenin sona erdirilmesine çalışmaktadır<sup>463</sup>.

### **2.5.7. Güney Kore**

Güney Kore'de emeklilik ödeneği olarak adlandırılan sistem başlangıçta gönüllülük esasına dayalı sonraları ise katılmanın zorunlu olduğu, İş Standartları Kanunu ile 1953 yılında emekli olanlara ve işsizlere garanti bir gelir sağlamak için getirilmiştir<sup>464</sup>. İsmi emeklilik ödeneği olarak adlandırılrsa da emekli olanlara emeklilik maaşı gibi bir gelir sağlaması ve emekli olmadan işten ayrılanlara da ödeme yapıldığı için mukayeseli hukukta kıdem tazminatı olarak adlandırılmaktadır<sup>465</sup>. Güney Kore'de bütün şirketlerin, işçinin işten ayrılma sebebine bakmaksızın, bir yıllık çalışma karşılığı en az otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödemek zorunda olduğu

---

<sup>460</sup> Employee Termination & Severance Pay in China, <https://ins-globalconsulting.com/china-employee-termination-severance-pay/>, E.T.: 05.11.2018.

<sup>461</sup> Lawful Termination in China;Severance Pay Calculations and Conditions, <http://www.rplawyers.com/articles/lawful-termination-in-china-severance-pay-calculations-and-conditions/>, E.T.: 05.11.2018.

<sup>462</sup> YANG, GRACE, China Employee Severance Payments, May 2018, <https://www.chinalawblog.com/2018/05/china-employee-severance-payments.html>, E.T.: 05.11.2018.

<sup>463</sup> YE, GRACE, Termination of an Employment Contract in China, <https://www.globalworkplaceinsider.com>, E.T.: 05.12.2018.

<sup>464</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.195.

<sup>465</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.57.

belirtilmektedir<sup>466</sup>. İşverenin kıdem tazminatını iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren iki hafta içinde ödemesi gerekmektedir<sup>467</sup>.

Güney Kore’de 1961 yılında getirilen sisteme göre, tamamen işveren tarafından ödemesi yapılan kıdem tazminatını, iş sözleşmesinin nasıl sona erdiği dikkate alınmaksızın, bir işverenin yanında aralıksız olarak bir yıl çalışan işçi, çalıştığı her bir yıl için bir aylık ücreti karşılığında toplu olarak almaya hak kazanmaktadır<sup>468</sup>. Ancak kanuni düzenlemeler işçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmeleri ile kıdem tazminatı miktarının sınırlandırılabilmesine imkan sağlamaktadır<sup>469</sup>. İş sözleşmeleri sona erdirilmeden önce işçilere otuz günlük ihbar süresi verilmesi zorunlu olup, bu süre taraflarca kısaltılabilmekte, ancak işçinin, işveren şirketin mallarına zarar vermesi halinde işverenin ihbar süresi vermeden iş sözleşmesini feshedebilmesine imkan tanınmaktadır<sup>470</sup>. Güney Kore’de uygulanmakta olan sistemde, kendi iradesi ile istifa eden bir işçi ile işverenin haklı bir sebeple iş sözleşmesini feshettiği işçi kıdem tazminatı alabilmektedir<sup>471</sup>. Kore’de nüfusun yaşlanmaya başlaması ve emekli sayısının artması ile 2005 yılında hükümet daha önceden beri uygulanmakta olan emeklilik ödeneğinin yerine şirket emeklilik planını getiren kanunu kabul etmiştir<sup>472</sup>. Daha önce uygulanmakta olan emeklilik ödeneği sistemi ile yeni getirilen şirket emeklilik planı arasındaki temel fark, emeklilik ödeneğinde, kaynak aktarılarak destek sağlanmamakta, emekliliği hak etmeden işten ayrılan işçilere de ödeme yapılmakta iken, yeni getirilen şirket emeklilik planında işveren plana para ödemekte ve emekli olan işçilere yıllık veya belirlenen aralıklarla ödeme yapılmaktadır<sup>473</sup>. 2005 yılında getirilen yeni düzenlemeye göre işçi ve işverenler kendi aralarında mutabakata varmak kaydıyla, isterlerse daha önceden uygulanmakta olan kıdem tazminatı sisteminde kalmaya devam edecekler, ya

---

<sup>466</sup> OECD EPL Database, update 2013, s.56.

<sup>467</sup> Severance pay in Korea, [http://www.worknplay.co.kr/index.php/article/severance-pay-in-korea/mod/article/act/showArticle/art\\_no/153](http://www.worknplay.co.kr/index.php/article/severance-pay-in-korea/mod/article/act/showArticle/art_no/153), E.T.: 09.11.2018.

<sup>468</sup> Research Office Legislative Council Secretariat, Severance and Long Service Payment in Selected Places S.3 vd. , <https://www.legco.gov.hk/research-publications/english/1415in08-severance-and-long-service-payments-in-selected-places-20150430-e.pdf>, E.T.: 06.11.2018.

<sup>469</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.57.

<sup>470</sup> International Comparative Legal Guides, Termination of employment, <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/korea> , E.T.: 06.11.2018.

<sup>471</sup> Korean Employment Laws For Foreign Employers, <http://www.koreanlaborlaw.com/mandatory-retirement-benefits-for-employees-under-korean-labor-law/>, E.T.: 09.11.2018.

<sup>472</sup> LEE, Kwang-Taek, Recent Reform Of The Public Pension System In Korea, Cape Town 2015, s.4 vd.

<sup>473</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.195.

da tanımlanmış katkı veya tanımlanmış fayda diye adlandırılan şirket emeklilik planına geçeceklerdir<sup>474</sup>. Kıdem tazminatı sistemi zorunlu olmasına rağmen, şirket emeklilik sistemine geçmek gönüllülük esasına dayanmaktadır<sup>475</sup>.

İşverenin bir şirket kurması ve zorunlu emeklilik sistemine geçme ile ilgili işyerinde bir karar almaması halinde, emeklilik ödeme sistemi otomatik olarak uygulamaya geçmektedir<sup>476</sup>. Yeni getirilen sistem kıdem tazminatını işçiler için bir kazanılmış hak olarak kabul etmekte, iş gücü piyasasına yeni giren işçilerin dahi yeni sisteme girmelerini zorunlu tutmamaktadır<sup>477</sup>. Uygulanmakta olan kıdem tazminatı sistemi, beşten az işçi çalıştıran firmalarda çalışanları kapsamaması, işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde işçilere haklarını alma konusunda yeterli güvence sağlamaması, dönemler halinde işçilere ödeme yapılması yerine toplu ödeme yapılması sebebiyle eleştirilmektedir<sup>478</sup>.

Yeni uygulamaya konulan şirket emeklilik planı, on işçiden az işçi çalıştıran firmalardaki işçilere ve çok sık iş değiştiren işçilere bireysel emeklilik hesabı imkanı sunarak yaşlılık döneminde güvenli bir şekilde gelir elde etme imkanı sağlamaktadır<sup>479</sup>. Şu anda 2005 yılında yürürlüğe konulan, işçilerin emeklilikte güvenli gelir elde etmelerini sağlayan kanuna göre işleyen kıdem tazminatı planında (severance pay scheme), işçiler iş sözleşmesi sonunda toplu olarak kıdem tazminatını almaktadırlar<sup>480</sup>. Güney Kore hükümeti 2014 yılında yapmış olduğu bir açıklamada şirket emeklilik planlarının 2016 yılı ocak ayında 300 den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde zorunlu olacağını, bu zorunluluğun 2022 yılı ocak ayında ise tüm şirketler için geçerli olacağını,

---

<sup>474</sup> HOLZMANN, Robert/POUGET, Yann/VODOPIVEC, Milan/WEBER, Michael, Severance Pay Programs around the World; History,Rationale, Status, and Reforms, Bonn 2011, s.24  
<http://repec.iza.org/dp5731.pdf>, E.T.: 07.11.2018.

<sup>475</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.197.

<sup>476</sup> Korean Employment Laws for Foreign Employers, <http://www.koreanlaborlaw.com/mandatory-retirement-benefits-for-employees-under-korean-labor-law/>, E.T.: 07.11.2018.

<sup>477</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.197.

<sup>478</sup> KOH, Myoung Jin, Overview of Korean Retirement Pension Plan, s.7,  
<http://www.oecd.org/finance/private-pensions/34723005.PDF>, E.T.: 08.11.2018.

<sup>479</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.197.

<sup>480</sup> Employer Action Code: Closely Monitor, <https://www.towerswatson.com/en/Insights/Newsletters/Global/global-news-briefs/2014/09/south-korea-proposal-for-mandatory-retirement-pensions-in-2016-announced>, E.T.: 08.12.2018.

yeni sistemin işçiler için şu anda içinde oldukları kıdem tazminatı planından daha iyi olacağını, daha fazla gelir ve güvence sağlayacağını belirtmiştir<sup>481</sup>.

İşçiler ve işverenler yeni getirilen şirket emeklilik planını kabul ederler ise, işçi 55 yaşından itibaren ödeme almaya hak kazanacak, işçi adına işveren tarafından sisteme 10 yıl prim ödenmesi halinde, işçilere 55 yaşından itibaren aylık olarak ödeme yapılabilecektir<sup>482</sup>.

Güney Kore’de uygulanmakta olan kıdem tazminatı sistemi ile şirket emeklilik sistemi karşılaştırıldığında;

-Kıdem tazminatı sisteminin herkes için zorunlu olduğu, beşten az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçileri kapsamadığı, işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde ücret garanti fonunun sadece 3 yıllık kıdem tazminatı ödemesini garanti altına aldığı, finanse edilemediği, sadece vergi teşviklerinin söz konusu olduğu, en az bir yıllık kıdem şartı arandığı, işten ayrılmadan önce toplu ödeme almaya imkan tanıdığı, ödemenin son üç aylık ortalama maaş dikkate alınarak her bir yıllık çalışma karşılığında bir aylık ödeme olmak üzere toplu olarak yapıldığı, yaşlılık dönemine aktarılamadığı,

-Şirket emeklilik sisteminde ise gönüllüğün esas alındığı, bireysel hesap sistemine göre işlediği, bütün şirketlerin dahil olabildiği, en az bir yıllık kıdem şartı arandığı, sadece ev alma durumlarında veya uzun süreli bakım ihtiyacı hasıl olduğunda para çekilmesine izin verildiği, toplanan paranın bankalarda, yatırım şirketlerinde varlık fonlarında değerlendirilebildiği, aylık sisteme ödenen paranın, yıllık ücretin %8,33 ü oranında olduğu, işçilere geri dönüşün fondaki paranın değerine göre yapıldığı, ödemenin işçinin yaşlılık döneminde aylık maaşlar halinde veya toplu olarak yapılacağı hususları tespit edilebilmektedir<sup>483</sup>.

### **2.5.8. Japonya**

Japonya’da kanunen konulmuş zorunlu bir kıdem tazminatı düzenlemesi bulunmamaktadır<sup>484</sup>. İşçinin işten çıkarılması halinde toplu iş sözleşmeleri ile işçilere

<sup>481</sup> Information Note Severance and long service payments in selected places, s.4., <https://www.legco.gov.hk/research-publications/english/1415in08-severance-and-long-service-payments-in-selected-places-20150430-e.pdf>, E.T.: 08.11.2018.

<sup>482</sup> HOLZMANN/VODOPIVEC, s.197.

<sup>483</sup> HOLZMANN /VODOPIVEC, s.198.

<sup>484</sup> OECD EPL Database, update 2013, s.54, HOLZMANN/POUGET/VODOPIVEC/WEBER, s.9.

kıdem tazminatı ödemesi yapılmaktadır<sup>485</sup>. Bunun yanında Japon şirketleri çalışan işçilerine hizmet süresinin uzunluğuna göre, işyeri kuralları ve bireysel iş sözleşmeleri ile de kıdem tazminatı ödemesi sunmaktadır<sup>486</sup>.

Japonya'da iş sözleşmesi sona erdirilen işçinin mahkemeye başvurması halinde mahkeme, iş sözleşmesinin feshedilmesinin yanlış olduğuna, haklı olmadığına karar verirse, işçiye kıdem tazminatı ödenmesi yerine, işçinin çalışmakta olduğu eski işine iadesine karar vermektedir<sup>487</sup>. Japonya'da işçileri haklı bir şekilde işten çıkarmak çok zor olduğu için, işverenler işçileri işten çıkarabilmek için kıdem tazminatı ödemesi ile ilgili anlaşma yaparak istifa etmesini sağlayarak sahip olduğu haklarından vazgeçmesini sağlamaktadırlar<sup>488</sup>.

Japonya'da işçinin işten çıkartılması için makul bir sebep olması gerekmekte olup, işverenin, işçinin iş sözleşmesine son vermeden önce, kanunen zorunlu olmasa da mahkemece otuz günlük ihbar süresinin yazılı olarak işçiye verilmesi tavsiye edilmektedir<sup>489</sup>.

Japon İş Standartları Kanuna(Labor Standart Act)<sup>490</sup> göre;

-İşçinin işten çıkartılması için makul bir sebebin olması gerekmekte olup, objektif makul bir sebep bulunmadan işçinin iş sözleşmesine son verilmesi halinde fesih geçerli değildir (Madde 18-2)

-İşyerinde 10 veya daha fazla işçi çalıştıran işveren, iş sözleşmesinin kapsamını, çalışma şartlarını, işin ne zaman başlayıp ne zaman biteceğini, dinlenme ve izin sürelerini, işten ayrılma şeklini ve diğer şartları çok detaylı olarak belirtmek zorundadır (Madde 89).

---

<sup>485</sup> Severance Pay and Redundancy Payment, <https://www.ilo.org/dyn/eplex/>, E.T.: 09.11.2018.

<sup>486</sup> MORİ,Michihiro/SUGİHARA,Eri/ASAHI,Nishimura, JAPAN, Labour and Employee Benefits 2009/10 Volume 1, s.4 vd., [https://www.jurists.co.jp/sites/default/files/tractate\\_pdf/ja/091111mori\\_sugihara.pdf](https://www.jurists.co.jp/sites/default/files/tractate_pdf/ja/091111mori_sugihara.pdf), E.T.: 10.11.2018.

<sup>487</sup> HATTA, Tatsuo, Introducing Severance Payment Systems in Japan, s.2., <http://www.agi.or.jp/workingpapers/WP2018-06.pdf>, E.T.: 10.11.2018.

<sup>488</sup> CARTER,Lawrence/NASUDA Keiji, DLA PİPER, An Overview of Japanese Employment Law, s.2 , P1314\_JanFeb2014\_ELA%20.pdf, E.T.: 10.11.2018.

<sup>489</sup> National Labour Law Profile :Japan , [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158904/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158904/lang--en/index.htm), E.T.:10.11.2018.

<sup>490</sup> Labor Standards Act, [http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail\\_main?id=5&vm=2&re](http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?id=5&vm=2&re) E.T.: 10.11.2018.

1960' lı yıllarda birisi Vergiye Tabi Emeklilik Planı, diğeri de İşçi Emeklilik Fonu olmak üzere iki tip şirket emeklilik planı uygulamaya konulmuş olmasına rağmen, işçilere emekliliklerinde toplu olarak kıdem tazminatı ödemesi yapılması yaygın olduğu için pek çok şirket eskiden beri uygulamakta olduğu kıdem tazminatı planlarından vazgeçememiş, bazı işverenler eskiden beri uygulanmakta olan kıdem tazminatı uygulamalarına ek olarak şirket emeklilik planlarını da işçilere sunmuşlar, bazı işverenler ise emeklilik planlarını kıdem tazminatı planlarına çevirmişlerdir<sup>491</sup>.

Emeklilik fayda sistemi olarak getirilen Tanımlanmış Katkı Planı Kanunu (Defined Contribution Plan law) ile Tanımlanmış Fayda Emeklilik Planı (Defined Benefit Corporate Pension Plan Law) kanunu işçilere emeklilikte ilave seçenek sağlayacaktır<sup>492</sup>. Japonya'da birisi işverenin katkı yaptığı şirket genelinde uygulanan şirket tipi tanımlanmış katkı programı, diğeri ise bireysel tipte, Milli Emeklilik Fon Kurumu tarafından yönetilen bireylerin gelir elde etmek amacıyla katkı yaptıkları program olup, iki programın birleştirilerek uygulanmasının yasak olması sebebi ile daha ziyade şirket tipi katkı programı tercih edilmektedir<sup>493</sup>.

2001 yılında kabul edilen Tanımlanmış Katkı Planı Kanununda (Defined Contribution Plan Law) tanımlanmış katkı programına yapılacak olan katkının sınırlı olması, işverenler tarafından katkı yapılmasının yasaklanması, diğer eşe bağımlı eşin bireysel tanımlanmış katkı programından faydalanamaması, katılımcıların engelli duruma düşmeleri hali hariç olmak üzere, 60 yaşına gelinceye kadar hiçbir sebeple para çekememeleri kanunun eksiklikleri olarak kabul edilerek eleştirilmektedir<sup>494</sup>.

Japon ekonomisinin büyüme hızını kaybetmesi ve şirketlerin mali açıdan zorluklar yaşamaları şirketlerin kıdem tazminatı politikalarında değişiklikler yapmalarına sebep olmuş, işçilere çalışma sürelerinin sonunda ödenen kıdem tazminatı düzenlemesi, işçinin başarısına bağlı bir performans sistemine endekslenmiştir<sup>495</sup>. Bu yeni sisteme Japon nokta sistemi adı verilmiş olup, sistemde işveren, çalışan işçilere

---

<sup>491</sup> FUJİWARA, Kiyooki, Traditional Severance Pay Plans & New Defined Contribution Plans in Japan, s.7, <http://uslabormarket.sakura.ne.jp/essays/020422%20traditionalseverance.pdf>, E.T.: 10.11.2018.

<sup>492</sup> USUKİ, Masaharu, Recent Changes to Retirement Benefits in Japan, and Relevant Public Policy Issues, s.11 <http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/English/usuki-english-paper.pdf>, E.T.: 10.11.2018.

<sup>493</sup> USUKİ, s.12.

<sup>494</sup> FUJİWARA, s.5.

<sup>495</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.56.

yaptığı iş ve çalıştığı süre ve gösterdiği performansa göre bir puan vermekte, verilen puanlar işçi emekli olana kadar birikmekte, işçinin puanı işçinin kıdem süresinden ziyade, yaptığı iş ve gösterdiği performansa göre belirlenmekte olduğundan, nokta sisteminin işçinin performansını öne çıkaracağı, bu nedenle tanımlanmış katkı planına benzediği söylenebilecektir<sup>496</sup>.

Tanımlanmış katkı programının kabul edilmesinin sebeplerinden birisi eski sistemde iş değişikliği yapılmasının önünün engellenmesi, kıdem tazminatının işçinin yaşlılık dönemine aktarılamaması sebebi ile, emeklilik planına göre işten ayrılan işçilere tazminatın toplu olarak ödenmesi, bir diğeri ise işçinin hesabına ne kadar katkı yapıldığının bilinmesi sebebi ile işçinin kendi yatırımını kendisinin yapabilmesini sağlamasıdır<sup>497</sup>.

Tanımlanmış katkı programında işçi işten ayrılmış olsa bile, bireysel hesabında biriken parayı, işe başlamış olduğu yeni işyerinde şirket tipi veya bireysel tip katkı programlarına aktarabilecektir<sup>498</sup>. İşçi 60 yaşına gelene kadar işini değiştirmiş, istifa etmiş olsa bile hesabında biriken para için herhangi bir vergi ödemediği takdirde 60 yaşına kadar birikimlerini yeni işyerine taşıyabilmektedir<sup>499</sup>.

Tanımlanmış fayda emeklilik programı kanununa göre işveren, işçi emeklilik fonuna prim ödeme yükümlülüğü altında olup, bu kanun iki farklı tip fayda programı ihdas etmiş olup, birisi sözleşme tipi, diğeri ise fon tipi programdır<sup>500</sup>. Tanımlanmış katkı programı kıdem tazminatını bir bireysel emeklilik sistemine dönüştürmekte olup, sistemden aylık maaş olarak veya bir defada toplu olarak para alabilmek için işçinin 60 yaşında olması ve 10 yıl süresince adına sisteme para ödenmiş olması gerekmektedir<sup>501</sup>.

---

<sup>496</sup> FUJİWARA, s.8.

<sup>497</sup> USUKİ, s.13.

<sup>498</sup> USUKİ, s.14.

<sup>499</sup> FUJİWARA, s.12.

<sup>500</sup> USUKİ, s.15.

<sup>501</sup> LİMONCUOĞLU, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem, s.57.



### 2.5.9. Rusya Federasyonu

Dünyanın en büyük danışma ve denetim firmalarından olan KPMG tarafından 2018 yılında düzenlenen Rusya 'da iş yapmak raporuna göre<sup>502</sup> ;

Bazı istisnalar haricinde işçi ve işveren arasında tek tek yazılı belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılması zorunlu olup, yönetici ve yönetici yardımcıları, muhasebe müdürü, firma için özel bir proje yürütenler, kısmi süreli çalışanlar ve tam gün eğitim görenlerle beş yıl süreli belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına izin verilmiştir. Deneme süresi işçinin işyerinde yaptığı işe göre üç aya kadar çıkabilmektedir.

İşverenin işçinin iş sözleşmesini feshetmeden önce iki hafta ihbar süresi vermesi gerekmekte olup, işçi ile işverenin anlaşması halinde bu süre kısaltılabilmektedir. İşveren işçinin iş sözleşmesini sınırlı hallerde haklı olarak feshetme hakkına sahip olup, bu fesih sebepleri mevcut olmadan işverenin, işçinin iş sözleşmesine son vermesi halinde, mahkeme feshin geçersiz olduğuna karar verdiği için uygulamada işverenler işçinin istifasını almaya çalışmaktadırlar.

Rusya'da bir işyerinde asıl işinde beş gün çalışan bir işçi için işyerinde Çalışma Kitabı tutulması kanuni bir zorunluluk olup, bu kitap işçinin hayatı boyunca çalışma geçmişi kaydını oluşturması bakımından esaslı bir öneme sahip olup, bu kayıtlarda işçinin başarıları, iş performansı, başka bir işe geçip geçmediği, iş sözleşmesine son verilme sebepleri yer almaktadır.

Rusya İş Kanununun 178. maddesine ekonomik sebeplerle ( işyerinin kapatılması, işin sona erdirilmesi veya işyerinde işçi azaltılması) işten çıkarılan her işçi bir aylık işten çıkarma tazminatına hak kazanacağı gibi, işten çıkarıldıktan sonra iki hafta içinde işçi bulma kurumuna başvurması ve işe yerleştirilmemesi halinde iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren üç ay boyunca ortalama maaşını, işsizlik maaşı olarak alabilecektir<sup>503</sup>.

İşçinin, zorunlu olarak askerlik veya başka bir kamu görevine alınması, işçinin sağlık problemlerinin devam etmesi sebebi ile işyerinde verimli bir şekilde çalışmaması, işçinin daha önceki çalıştığı işine başlatılmaması ve işçinin, işverenin

<sup>502</sup> Doing Business in Russia, s.19 vd, <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ru/pdf/2018/07/ru-en-doing-business-in-russia-300718.pdf>, E.T.: 11.11.2018.

<sup>503</sup> Severance Pay and Redundancy Payment, <https://www.ilo.org/dyn/eplex/>, E.T.: 11.11.2018.

başka bir yerdeki işyerinde çalışmayı reddetmesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçiye ortalama iki haftalık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödemesi yapılmaktadır<sup>504</sup>. Ayrıca işçinin çalışma koşullarının tek tarafı olarak işverence değiştirilmesi, doktor raporu ile işçinin başka bir işte çalışması gerektiğinin bildirilmesi üzerine işçinin iş aramayı reddetmesi, işverende işçinin çalışması gerektiği işi işçiye verememesi halinde de işçi iki haftalık kıdem tazminatını alabilecektir<sup>505</sup>.

---

<sup>504</sup> Labor Code Of The Russian Federation , Federal law no. 197-Fz of 2001, madde 178, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT, E.T.: 11.11.2018>.

<sup>505</sup> Doing Business in Russia, s.21.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE KIDEM TAZMİNATI FONU

#### 3.1. KIDEM TAZMİNATI FONU TARTIŞMALARININ HUKUKUMUZDA BAŞLAMASI

İlk bölümde açıklandığı üzere kıdem tazminatı hukukumuzda 1936 tarihinde 3008 sayılı İş Kanunu ile mütevazî bir hak olarak girmiştir. İlk başlarda sadece işverenlerin iş sözleşmesini feshetmesi halinde işçiler kıdem tazminatına hak kazanabilirken Yargıtay işçiler tarafından da iş sözleşmesinin feshi halinde işçilerin kıdem tazminatı alabileceğine dair karar vererek bu hakkı işçiler lehine genişletmiştir<sup>506</sup>. 1950 yılında çıkarılan 5518 sayılı Kanun ile 3008 sayılı Kanunun bazı maddeleri değiştirilmiş ve işçinin kıdem tazminatı kazanabilmesi için işçinin çalışması gereken beş yıl olan kıdem süresi üç yıla düşürülmüştür<sup>507</sup>. Yapılan her değişiklik ile kıdem tazminatının işçiler lehine değiştirilmesi işveren çevresinde huzursuzluk yaratmış ve tartışmalar başlamış, 1954 yılında toplanan ikinci çalışma meclisinde kıdem tazminatının karşılanması için bir fon kurulması buna çözüm yolu olarak ileri sürülmüştür<sup>508</sup>.

Doktrinde bir görüş, kıdem tazminatının ikramiye niteliğinde olduğunu, her işyerinde bir fon tesis edilmesini ve işverenlerin yıllık karlarından bu fona ödeme yapmalarını, ayrıca işçilerden kesilecek cezaların da bu fona tahsis edilmesini, bu şekilde yapılması halinde işverenlerin, işçilere ödenecek kıdem ikramiyelerini zamana yayarak ödeyebileceklerini, bu şekilde ikramiyeden beklenen amacında hasıl olmuş olacağını, mantıklı olanın bu olduğunu belirtmiştir<sup>509</sup>.

5953 sayılı Basın İş Kanununda gazetecilerle ilgili düzenlenen kıdem tazminatı hakkının, 212 sayılı kanun<sup>510</sup> ile gazeteciler lehine değiştirilmesi üzerine 22-29 Ocak 1962 yılında toplanan üçüncü çalışma meclisi toplantısında, gazetecilerin kıdem

---

<sup>506</sup> Bkz. Dipnot 42.

<sup>507</sup> Bkz. Dipnot.44.

<sup>508</sup> KUTAL, Metin, “*Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, y:4, S:16, s.6.

<sup>509</sup> OĞUZMAN, Kemal, “*İş Hukuku Konferansları*”, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Sosyal Hukuk Entitüsü Yayın No:1, İstanbul 1976, s. 86.

<sup>510</sup> RG.10.01.1961/10703, 212 sayılı Kanunun 6.maddesi şu şekildedir: “... Meslekte en az be yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınır. Kıdem hakkı gazetecinin mesleğe İlk giriş tarihinden itibaren hesaplanır....”

tazminatlarının hesabında, gazetecinin diğer gazetelerde çalıştığı sürelerin de hesap edilerek, kıdem tazminatının son işveren tarafından ödenmesi hükmünün getirilmesi ve kıdem tazminatının işçi sigortaları kurumu tarafından ödenmesinin kararlaştırılması<sup>511</sup> ile fon hususu tekrar gündeme gelmiştir.

1974 yılında kurulan AP-MSP-MHP-CGP koalisyon hükümetinin protokol metninde kıdem tazminatının on beş günden otuz güne çıkarılacağına programa alınması<sup>512</sup> üzerine işveren kesiminin itirazları yükselmiş, 1927 sayılı kanunla<sup>513</sup> kıdem tazminatının genişletilerek kıdem tazminatının on beş günden otuz güne çıkarılması üzerine, işveren kesiminin itirazları dikkate alınarak kıdem tazminatına bir tavan getirilmiş ve kanunun son maddesine kıdem tazminatı ile ilgili bir fon kurulacağına ilişkin bir madde konularak kıdem tazminatı fonu ilk kez kanuni bir dayanağa kavuşmuştur.

1950’li yıllardan bu yana kıdem tazminatı fonu ile ilgili tartışmalar sürerken, sosyal taraflardan işveren kesiminin olaya bir maliyet olarak yaklaşması ve işçi kesiminin de kazanılmış hak olarak bakması ve iki tarafın da herhangi bir fedakarlık yapmaya yanaşmaması nedeniyle pek çok ilmi ve kanuni çalışmalar yapılmasına rağmen bu güne kadar bir uzlaşma sağlanamamış ve bu konu maalesef çözüme kavuşturulamamıştır. Şu ana kadar yapılan çalışmalar boşa gitmiş denilemezse de

<sup>511</sup> III. Çalışma Meclisi Toplantısı, 22-29 Ocak 1962, s.49, m.6 ;”...gazetecinin kıdemi hesap edilirken, diğer gazete ve mevkutelerde geçen hizmetlerinin son işyeri işverenin de yüklenmesi zorunlu karşısında işveren delegelerinin itirazları üzerine durularak, buna adalet ve nesafet kaideleri içinde teminatlı bir hal çaresi bulunması görüşüldü. Çalışma Bakanının bu konuda "mevcut hakları geri almadan tazminat ödeyecek mercilerin değiştirilebileceği" hususundaki demeci ve Komisyonumuzda İşçi Sigortalı Genel Müdürünün bu ödemeyi yani tazminatı işverenlerin ödeyeceği primler karşılığında işçi Sigortalı Kurumunun tekabül edebileceğini prensip olarak kabul ettiği hususundaki resmî mütalâa ve beyanı, ve Sigortanın çalışanlara sağladığı diğer haklara hâlel getirmemek üzere bugüne kadar yapılmış anlaşmalardaki kıdemle ilgili hakların mahfuz tutulması şartıyla aşağıdaki şekilde teşekkür edilmiştir.Son işverenin hizmetinde geçen ve geçecek olan müddetlere ait kıdemlerin tamamı aynı işveren tarafından ödenecek prim mukabilinde; mesleğe ilk girişten itibaren diğer işverenler nezdinde geçen müddete ait kıdem tazminatının ise Kanunen tanınmış bir hak olduğu için. Devletin de son işverenlerle müştereken ödeyebileceği uygun primler karşılığında İşçi Sigortalı Kurumuna devrinde gerek işveren delegeleri gerekse gazeteciler delegeleri ittifak etmişlerdir. İşçi Sigortalı Kurumu, bu kıdem tazminatına ait primlerin nisbetini ve bu müesseseye verilecek yeni şekli teknik çalışmalar sonunda kararlaştıracaktır.”

<sup>512</sup> NEZİROĞLU, İrfan/YILMAZ, Tuncer, Koalisyon Hükümetleri, Koalisyon Protokolleri, Hükümet Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri Cilt 2, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı Yayınları, Ankara 2015, s.1008 ;” Kıdem tazminatı, en kısa zamanda, işçilerimizin ve ülkemizin yararına en uygun bir şekilde 15 günden 30 güne çıkarılacaktır. (A.P. ve M.S.P. sıralarından “Bravo” sesleri, alkışlar)” [https://www.tbmm.gov.tr/yayinlar/koalisyon\\_hukümetleri/Koalisyon\\_Hukümetleri\\_C2.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/yayinlar/koalisyon_hukümetleri/Koalisyon_Hukümetleri_C2.pdf), E.T: 07.12.2018.

<sup>513</sup> Bkz. dipnot 53.

kanuni boyutta bir karşılık bulamamıştır. Kıdem tazminatı konusu sosyal tarafların uzlaşması ile çıkarılmaya çalışılması halinde, görünen o ki bir sonuca ulaşması çok zor görülmektedir. Siyasi irade bir kararlılık göstermez ise, bu konu Türk İş Hukukunun çözüm bekleyen konularından biri olmaya devam edecektir.

### **3.2. KIDEM TAZMİNATI FONUNA İLİŞKİN MEVZUAT ÇALIŞMALARI**

Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili çalışmalar ikinci ve üçüncü çalışma toplantılarında yapıldıktan sonra hükümet 1968 yılında bir İşsizlik Sigortası Kanunu Taslağı hazırlamış, bu taslakta kazanılmış haklar saklı kalmak kaydıyla kıdem tazminatının kaldırılması öngörülmüş, işçi kesiminden bu taslağın çok büyük tepki alması üzerine hükümet bu taslağı meclise dahi göndermeden geri çekmiştir<sup>514</sup>.

1974 tarihinde kurulan koalisyon hükümeti protokolünde kıdem tazminatının on beş günden otuz güne çıkarılacağı kararlaştırıldıktan sonra<sup>515</sup>, anılan hükümet protokolü gereği 1927 sayılı Kanunla<sup>516</sup> 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde değişiklik yapılarak protokoldeki düzenlemeye paralel bir düzenleme yapılarak, kıdem tazminatı on beş günden otuz güne çıkarılmış, ancak işveren kesiminin taleplerini karşılamaya yönelik olarak 14. maddenin son fıkrası ile kıdem tazminatına ilişkin bir fon kurulacağı ve fonla ilgili hususların kanunla düzenleneceğine dair bir düzenleme yapılarak, hukukumuzda ilk defa kıdem tazminatı fonu ile ilgili kanuni bir düzenleme yapılmıştır.

1927 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile kıdem tazminatına ilişkin bir fon kurulacağı ve fonun bir kanunla tesis edileceğine dair bir hüküm getirilmesi sebebi ile fon tesisi ile ilgili çalışmalara başlanılmıştır. 1927 sayılı Kanunun geçici maddesinde fona ilişkin kanun çıkarılıncaya kadar kıdem tazminatının işverenler tarafından doğrudan ödenmesine devam edileceği belirtilmiştir<sup>517</sup>.

---

<sup>514</sup> ŞAKAR, Müjdat, “Kıdem tazminatı Fonu Kurulabilir Mi”, Mali Çözüm, y:26, S:137, Eylül-Ekim 2016, s.17.

<sup>515</sup> Bkz. Dipnot 510.

<sup>516</sup> Bkz. Dipnot 53.

<sup>517</sup> RG.12/07/1975/15293, s.3, Geçici Madde; “14 ncü maddenin son fıkrası gereğince tesisi öngörülen fona ilişkin kanun çıkarılıncaya kadar, kıdem tazminatının işveren tarafından doğrudan doğruya ödenmesine devam olunur.”

1976 yılında Çalışma Bakanlığınca “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı” işçilerin aynı işverene ait işyerinde iş güvencesine kavuşacakları, işverenlerin de toplu olarak bir defada çok büyük tazminatlar ödemekten kurtulacakları gerekçesi ile hazırlanmış, sosyal taraflara değerlendirmeleri ve görüşlerini belirtmeleri için gönderilmiş ancak gelen aşırı tepkiler nedeni ile bu tasarı kanunlaşmamıştır<sup>518</sup>.

1927 sayılı Kanunla 1475 Sayılı Kanununun 14. maddesinin son fıkrasında yapılan değişiklikte sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerinde kıdem tazminatının fondan ödeneceği belirtilmiştir<sup>519</sup>, 1976 yılında hazırlanan tasarı da hiçbir değişiklik yapmadan 1927 sayılı Kanunda getirilen düzenlemeyi aynen benimsemiş olduğundan, kanunda belirtilen sınırlı haller dışında işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından İş Kanununun 17. maddesinin 2.fıkrası dışında doğrudan feshedilmişse, işçi aynı kanununun 16. maddesine dayanarak iş sözleşmesini feshetmiş ise ve işçi askere gitmesi sebebi ile iş sözleşmesini feshetmiş ise bu hallerde işçinin kıdem tazminatı işveren tarafından ödenecektir<sup>520</sup>.

1927 sayılı Kanun TBMM’de müzakere edilirken işverenlerin kıdem tazminatı konusundaki derin kaygıları ve Meclis üzerindeki baskıları göz önünde tutulmuş aynı zamanda işçi kuruluşlarının kıdem tazminatını bir maddi hak olmaktan öte bir istihdam güvencesi olarak görmeleri sebebi ile bir orta yol bulmaya çalışılmış ve bir üst paragrafta belirtilen düzenleme kabul edilmiş ve fonun işçilerin iş güvencesini tehlikeye atacaktır bir hal alması engellenmiştir<sup>521</sup>. Yapılan bu düzenlemeye, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdiği tüm hallerde, işçilere ödenecek olan kıdem tazminatlarının tamamının KTF’den ödenmesi gerektiği, aksi halde işçilere işverenler tarafından birden fazla kere kıdem tazminatı ödenebileceği,

<sup>518</sup> ÜNAL, AYŞE, Kıdem Tazminatı Fonu, Alfa Yayınları, Hukuk Dizisi No:94, İstanbul 1999, s.33.

<sup>519</sup> RG.12.07.1975/15293, madde 14 son fıkra;” İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm "ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hisseden 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.”

<sup>520</sup> KUTAL, Metin, “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı “Taslak Tasarısı” Hakkında Görüşler”, Personel Yöneticileri Derneği, Şampiyonlar Daktilo-Tez-Tekser Bürosu, İstanbul, 1976, s.7.

<sup>521</sup> KUTAL, s.6 vd.

ayrıca bu hali ile işçilerin kıdem tazminatı alacağına teminat altına alma gayesinden uzaklaşılacağını belirterek eleştiriler yöneltmişlerdir<sup>522</sup>.

İstanbul Ticaret Odası (İTO), kıdem tazminatı kurumunun, orta sınıfın gelişmesini önleyici ve en verimli çağdaki orta sınıfı üretici olmaktan çıkaran bir müessese olduğu eleştirisini yapmış, tasarıda kıdem tazminatı ödemesinin, sadece yaşlılık, emeklilik, malullük ve ölüm hallerinde KTF 'den karşılanacağını düzenlendiğini, bu haller dışında da kıdem tazminatı ödemesini gerektiren sebeplerin bulunduğunu, kıdem tazminatı fonunun kapsamının son derece dar tutulduğunu, kıdem tazminatının ödenmesini gerektirir diğer hallerin de tasarıya dahil edilmesi gerektiği yönünde görüş belirtmiştir<sup>523</sup>.

TİSK, ayrıca KTF kapsamına alınmayan hallerin daha fazla gerçekleştiği, işveren olarak fona prim ödemelerine rağmen, işverenin tazminatı ödemekle yükümlü tutulduğu hallerde kıdem tazminatını yine kendilerinin ödeyeceğini, bu durumda hem fona ödeme yapmış olacaklarını hem de işçiye ödeme yaparak mükerrer ödeme yapmış olacaklarını ifade ederek tasarının asıl amacından uzaklaşmış olduğunu belirtmiştir<sup>524</sup>.

Doktrinde bir görüş, işçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatı almayacak şekilde sona ermesi halinde işverenler tarafından fona ödenen primlerin işverenlere geri iade edileceğine dair bir düzenleme yapılmaması halinde, TİSK'in yapmış olduğu mükerrer ödeme eleştirisinin yerinde olduğunu, ayrıca işçilere iş güvencesi sağlanmadığı sürece iş sözleşmesinin sona erdiği bütün hallerde, kıdem tazminatı ödemesinin fondan yapılmasına karşı çıkmakta, 1927 sayılı Kanunun düzenlemesini yerinde bulmaktadır<sup>525</sup>.

Doktrinde bir başka görüş, 1976 tarihli tasarının hukuk tekniği açısından başarılı bir şekilde kaleme alınmadığını, müphem ifadelerle yer verildiğini, ayrıca fonun idaresinin kısıtlı sayıda personelle çalışan ve çok fazla görevi olan Çalışma Bakanlığına verilmesinin doğru olmadığını, fonla ilgili Bakanlık bünyesinde yeniden bir yapılanma gerekeceğini, bunun zaman alacağını, bunun primlerin toplanmasında ve işçilere ödeme yapılmasında sıkıntılara yol açacağını, halbuki Bakanlığa bağlı bir Sosyal Güvenlik

---

<sup>522</sup> ÜNAL, s.37.

<sup>523</sup> İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Hakkında Görüşlerimiz, s.11 vd. <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0004947.pdf>, E.T.: 10.12.2018.

<sup>524</sup> ÜNAL, s.38.

<sup>525</sup> ÜNAL, s.38.vd.

Kurumunun bulunduğunu, SSK'nın işleyişinde bazı aksaklıklar olsa da prim toplama konusunda tecrübeli bir kuruluş olan SSK'ya bu görevin verilmesini, fonun yönetiminde de işçi ve işveren temsilcilerinin yer alması gerektiğini belirtmektedir<sup>526</sup>. Doktrinde bir görüş, fonun yönetiminin Çalışma Bakanlığı yerine, prim toplama konusunda uzmanlaşmış SSK'ya verilmesini, işverenlerin SSK'ya verdikleri bordroya bir sütun eklenerek fonla ilgili prim ödemesinin yerine getirilmesi, fon yönetiminde SSK'nın uzmanlaşmış görevlilerinin, işçi ve işveren temsilcilerinin eşit bir şekilde söz sahibi olmalarının uygun olacağını belirtmektedir<sup>527</sup>.

1927 sayılı Kanun ve bu kanuna paralel olarak hazırlanan 1976 tarihli tasarinın dar kapsamlı olduğu, çıkarılacak olan fonun işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği bütün halleri kapsamaması gerektiği, bu şekilde düzenleme yapılması halinde işverenler üzerindeki büyük bir mali yükün ortadan kalkacağı, işçiler açısından da, işverenin ekonomik gücünün yerinde olup olmadığı önemli olmaksızın hak kazandıkları tazminatı direk fondan alma imkanına kavuşacakları, ancak kıdem tazminatının istihdam güvencesi de sağlaması sebebi ile, işçilere iş güvencesi sağlanması halinde kıdem tazminatının bütün hallerde fondan karşılanması mümkün olabilecektir<sup>528</sup>.

1976 tarihli tasarı, Türk çalışma hayatında yer alan tüm işçileri kapsamına almayı hedef edinmiş olup, getirilmek istenen bu düzenleme ile aynı nitelikteki tazminatın tüm işçilere fon tarafından ödenmesi isabetli bulunmaktadır<sup>529</sup>.

1976 tarihli tasarıda fona yatırılacak olan primlerin tamamının işverenler tarafından yatırılmasının öngörülmesi ve prim oranının yüzde on olması bu tasarinın yürürlüğe girme ihtimalini düşürmüştür<sup>530</sup>.

Tasarının 15. maddesinde fona işçinin almakta olduğu ücretinin yüzde onu oranında prim yatırılmasına ilişkin düzenleme, TİSK tarafından büyük eleştiriye uğramış, TİSK kıdem tazminatının bütün hallerde fondan karşılanması gerektiğini ileri sürdükten sonra, fona yatırılacak olan prim oranının yüzde iki olmasının yeterli

---

<sup>526</sup> KUTAL, s.8 vd.

<sup>527</sup> ÜNAL, s.43.

<sup>528</sup> KUTAL, s.10 vd.

<sup>529</sup> ÜNAL, s.44, KUTAL, s.12.

<sup>530</sup> LİMON, Resul, Türkiye'de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi Ve Kıdem Tazminatı Fonu, İş ve Hayat, C:1, S:1., s.161.



olacağını belirtmiş olduğundan, tasarıda getirilmek istenen miktar ile TİSK'in önermiş olduğu miktar arasında çok büyük bir fark olduğundan, fona kesilecek olan prim miktarının bilimsel esaslara göre konunun uzmanı olan aktüerler tarafından hesaplanması doğru olacaktır<sup>531</sup>. Bir Aktüer, yapılan aktüer hesaplamalara göre, tasarıda, fona işverenler tarafından yatırılması gereken yüzde on prim karşılığı yapılan kesintilerin iyi yönetilmediği zaman açık verdiğini, bu nedenle TİSK'in yüzde iki kesintinin yeterli olacağına dair görüşünün gerçek dışı olduğunu belirtmektedir<sup>532</sup>.

1976 sayılı tasarıda fonda birikecek paranın yüzde yirmisinin devlet tahvillerinde, en fazla yüzde otuzunun gayrimenkullerde, en fazla yüzde kırkının devlet yatırım ve ortaklıklarında, geri kalan yüzde onunun da vadeli hesaplarda değerlendirileceği düzenleme altına alınmıştır<sup>533</sup>.

1927 sayılı kanunla kıdem tazminatından doğan sorumluluğun sigorta şirketlerine tazmin ettirilemeyeceği hükmünün getirilmesi ile işçiye iş güvencesi sağlanmadığı, kıdem tazminatını işverenden başka bir kişinin, sigortanın veya fonun ödemesi halinde işçinin iş güvencesinin kalktığına dair düşüncenin bilimsel bir temeli olmadığı ileri sürülmüş, iş güvencesinin tazminatı bizzat işverene ödetilerek değil, işçinin, işten çıkartılmasının haklı sebeplerle yapılması ile sağlanabileceği belirtilmiştir<sup>534</sup>.

1976 tarihli tasarıya göre fonun yürürlüğe gireceği tarihe kadar kıdem tazminatını hak eden işçilerin kıdem tazminatları işveren tarafından, fonun yürürlüğe girdiği tarihten sonra kıdem tazminatını hak edenler, fona prim ödenmiş olması şartıyla kıdem tazminatları fon tarafından ödenecektir<sup>535</sup>. Bu durumda fon yürürlüğe girmiş olsa bile fona prim ödenmemiş ise işçiye fondan prim ödenmesi söz konusu olmayacak, işçi kıdem tazminatını işverenden talep edebilecektir.

---

<sup>531</sup> KUTAL, s.13.

<sup>532</sup> TÜRKER, ERGÜN, “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı “Taslak Tasarısı” Hakkında Görüşler”, Personel Yöneticileri Derneği, Şampiyonlar Daktilo-Tez-Teksir Bürosu, İstanbul,1976, s.30.

<sup>533</sup> LİMON, s.161.

<sup>534</sup> AKYOL, Şener, “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı “Taslak Tasarısı” Hakkında Görüşler”, İstanbul 1976, s.35 vd.

<sup>535</sup> ÜNAL, s.46.

Kıdem tazminatı işçi adına fona yatırılan son ücret üzerinden hesaplanacak, ancak son ücret, işçinin son üç yıllık ortalama ücretinin yüzde onundan daha fazla ise aradaki farkı işveren ödeyecektir<sup>536</sup>. İstanbul Ticaret Odası yayınlamış olduğu görüşünde fona yatırılan primlerin masraf olarak kaydedilmesini ve yıllık vergiden düşülmesini, kanunun yürürlüğe girmesinden önceki kıdem tazminatının da fondan karşılanmasını, işverene borçlanma hakkı verilmesini, ayrıca fon karşılıklarından işletmelere kredi verilmesini ileri sürmektedir<sup>537</sup>.

Çalıştıkları halde fona bildirilmeyen veya adlarına olması gerekenden daha az prim yatırılan işçiler mahkemeye başvurup, iddialarını ispat etmeleri halinde bu işçilerin kıdem tazminatları mahkeme kararına göre hesap edilecektir<sup>538</sup>.

1980 tarihli kanun tasarısında, KTF oluşturulmasının gerekçesi olarak, kıdem tazminatının yapılacak olan yatırımların önünde engel olmasını kaldırmak ve yeni iş imkanları sağlamak olduğu belirtilmiştir<sup>539</sup>.

1980 tarihli tasarıda yürürlükte olan 1475 sayılı Kanun hükmünden farklı olarak kıdem tazminatının bir tür emeklilik ikramiyesine dönüştürüldüğü, işçi hangi nedenle işten ayrılmış veya çıkarılmış olursa olsun çalıştığı dönemlerle ilgili kıdem tazminatını sadece emeklilik ve ölüm halinde fondan alabileceği, işçi yaşlılık aylığı veya toptan ödeme almaya hak kazanmadıkça kıdem tazminatı talebinde bulunamayacağı, iş kanunlarının kıdem tazminatı ile ilgili hükümlerinin kaldırıldığı belirtilmiştir<sup>540</sup>. Bu tasarıda işçilerin çalıştıkları tüm dönemler kıdemlerinde hesaplanmakta, herhangi bir hak kaybı olmamakta ise de, işçi sendikaları, henüz işsizlik sigortasının ülkemizde kurulmamış olması sebebi ile, işçinin işsiz kaldığı dönemde kıdem tazminatını alamaması ve işsiz kaldığı sürede de iş bulamaması halinde çok büyük ekonomik sıkıntılara gireceğini belirterek tepki göstermişlerdir<sup>541</sup>. 1976 tarihli tasarıda fonun yönetimi münhasıran Çalışma Bakanlığına verilmiş ise de, bu tasarıda 1976 tarihli tasarıdan farklı olarak fon yönetimi yine Çalışma Bakanlığına verilmiş, ancak işçi ve işveren kesimlerinin fon yönetiminde birer temsilci bulundurması kabul edilmiş, fon

<sup>536</sup> İTOY. KTF Kanun Tasarısı Hakkında Görüşlerimiz s.12.

<sup>537</sup> İTOY. KTF Kanun Tasarısı Hakkında Görüşlerimiz s.13 vd.

<sup>538</sup> ÜNAL, s.53.

<sup>539</sup> LİMON, s.161.

<sup>540</sup> ÜNAL, s.56.

<sup>541</sup> ÜNAL, s.57 vd.

kurulmadan önceki kıdem tazminatı miktarını ödeme sorumluluğu fona bırakılmış, kıdem tazminatı miktarının hesaplanmasının işçinin son üç yıllık ücret ortalaması üzerinden yapılmasına ve fona ödenecek kıdem tazminatı priminin ilk yıl yüzde on olmasına ve sonraki yıllarda ise fonun durumuna göre tekrar belirlenmesine karar verilmiştir<sup>542</sup>.

Bu tasarıda, tasarının bir önceki tasarıdaki gibi iş kanunlarına göre çalışan tüm işçiler, işveren ve işveren vekillerine uygulanacağı, işverenlerin geçmiş dönem kıdem tazminatı borçlarının da fondan ödeneceği kararlaştırılmış, ancak ödenen primlerin kanunun yürürlük tarihinden sonraki iki yıl sonunda, işverenden alınan primlerin önceki yıllara ait tazminat miktarını karşılar ise işverenlerin borçlandırılmasının söz konusu olmayacağı, yeterli olmaz ise işverenin eski borçlarının borçlandırılacağı düzenlenmiştir<sup>543</sup>.

1980 tarihli tasarıda getirilen düzenlemenin doğru olmadığı, fonun yürürlüğe girmeden önceki dönemler için tahakkuk eden kıdem tazminatı borçlarının da fondan ödeneceğine dair getirilen düzenlemenin, işverenler arasında huzursuzluklar ortaya çıkaracağı, fonun yürürlüğe girmeden önceki dönemlere ilişkin kıdem tazminatı borcu olmayan işverenleri, borcu olanlara göre iki kez kıdem tazminatı ödemek zorunda bırakacağı, bu uygulamanın da adaletsiz sonuçlar ortaya çıkaracağı belirtilmiştir<sup>544</sup>. 1980 tarihinde yapılan bu düzenleme ile artık kıdem tazminatlarının ölüm, toptan ödeme alma ve emeklilik hallerinde ödeneceği ve diğer hallerde herhangi bir ödemenin mümkün olmadığı belirtilmiştir<sup>545</sup>.

Gerek 1976 tarihli tasarı ve gerekse de 1980 tarihli tasarıya göre, işçilere ödenecek olan kıdem tazminatı miktarının 1475 sayılı İş Kanununda düzenlendiği gibi otuz günlük ücreti tutarında olacak olup, işçiler aleyhine bir geriye gidiş söz konusu değildir.

---

<sup>542</sup> LİMON, s.162.

<sup>543</sup> ÜNAL, s.60.

<sup>544</sup> ÜNAL, s.61.

<sup>545</sup> AKÇAY, Hamit/YILDIZ, Kemal, Kıdem Tazminatının Fona Dönüşüm Sürecindeki Yeni Yaklaşımlar, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C:15, S:3, s.47.

1984 tarihli Kıdem Tazminatı Kanun Taslağı, 1980 ihtilalinden sonra iktidara gelen ANAP hükümeti tarafından hazırlanmış ve 1984 yılı temmuz ayında yapılan yedinci çalışma meclisinin toplantısına getirilmiştir<sup>546</sup>. Taslağın amacı dönemin Çalışma Bakanı tarafından şu şekilde açıklanmıştır<sup>547</sup>;

İşçilerin emeklilikte alacakları ikramiyeyi teminat altına almak, iş hayatında meydana gelecek işveren iflaslarına ve olumsuz diğer şartlara karşı işçi alacağını güvence altına almak, işyerlerinde yapılacak toplu ödemelerle ilgili sigorta görevi üstlenmek, ekonominin büyümesini ve gelişmesini sağlayacak bir fon oluşturulmasını sağlamak ve işçinin emekli oluncaya kadarki değişik işyerlerinde yapmış olduğu çalışmalarından doğan kıdem tazminatı alacağını güvence altına almaktır .

1984 tarihli taslak 1927 sayılı Kanunda belirtildiği gibi fonun kıdem tazminatı ödeme sorumluluğunun sadece emeklilik, malullük, toptan ödeme ve ölüm halinde söz konusu olacağını, ayrıca çalışma süresi on beş yıl ve daha az olanların fondan faydalanabileceğini, on beş yıldan fazla çalışması olanların fonun kapsamı dışında kalacakları belirtilerek, fonun ödeme yapacağı kıdem tazminatı miktarı sınırlandırılmıştır<sup>548</sup>. Taslağa göre sosyal sigortalar kapsamında bir fon kurulmakta, fonun kapsamına İş Kanunu kapsamındaki tüm işçiler, 5434 sayılı Kanun kapsamında olan memurlar, mecburiyeti olmadan Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında olanlar ve talepleri halinde yurtdışında çalışanlar dahil edilmekte, fondan işçilere ödenecek kıdem tazminatı miktarının her yıl yüksek planlama kurulu tarafından belirleneceği, çalışırken işten ayrılıp iş bulamayan işsizlere fondan bir miktar işsizlik avansı verileceği düzenleme altına alınmıştır<sup>549</sup>.

İşçi ve memurlar işe giriş tarihinden itibaren fona tabi olacak olup, fona ödenecek prim miktarının bir yılda bir aylık ücrete tekabül ettiği, bu miktarında yılda iki eşit taksitte ödeneceği, fondan ödenecek olan tazminat miktarının işveren tarafından fona ödenen prim ve değerlendirme oranının eklenmesi ile elde edilecek miktar olacağı,

---

<sup>546</sup> 7.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.11, <https://www.csgb.gov.tr/media/2064/7calismameclisi.pdf>  
E.T.: 11.12.2018.

<sup>547</sup> ÜNAL, s.67 vd.

<sup>548</sup> ÜNAL, s.68.

<sup>549</sup> LİMON, s.162.

işçiye bu miktardan daha fazla kıdem tazminatı ödeneceğinin hesaplanması halinde ise aradaki farkın işveren tarafından ödeneceği tespit edilmiştir<sup>550</sup>.

Taslak pek çok eleştiri ile karşılaşmış, işçilerin kıdem tazminatlarına bir güvence getirilmediği, güvence altına alınan kısmın güvence dışında bırakılan kısımlardan daha az olduğu, bu durumun işverenlerce mükerrer ödemelere yol açacağı, fonun düzenlenme şeklinden işçilere sınırlı hallerde fondan ödeme yapılacağına anlaşıldığı, iş güvencesi hükümleri getirilmeden işçilerin bu konuda huzura kavuşamayacağı belirtilmiştir<sup>551</sup>.

7. Çalışma Meclisi toplantılarında memurların da kıdem tazminatı fonu kapsamına alınmasının çalışma hayatında eşitliği sağlamak, Sosyal Güvenlik kurumlarını bir çatı altında toplamak, kıdem tazminatını bir emeklilik ikramiyesine dönüştürmek olduğu açıkça ifade edilmiştir<sup>552</sup>.

Bu taslakta fon yönetiminin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirileceği, işçi ve işveren kesimlerinin temsilcilerine fon yönetiminde yer verilmediği, daha önceki çalışmalardan farklı olarak daha önceki çalışmalarda kapsama alınmayan kişilerin de kapsama alındığı, işçilere kıdem tazminatı ödemek yerine ülke ekonomisi açısından önemli bir fon tesis etmeye yönelik bir çalışmanın yapıldığı, bu kadar geniş ve işçiler haricindeki kişileri de kapsama almanın bazı problemleri doğurabileceği belirtilmektedir<sup>553</sup>.

7. Çalışma Meclisi 16-27 Temmuz 1984 tarihinde yapmış olduğu toplantılar sonrasında işçi, işveren ve hükümet kanadı olarak şu ortak sonuca ulaşmış olup, bu mutabakatı kamuoyu ile paylaşmaya karar vermişlerdir<sup>554</sup>;

Bu mutabakata göre Kıdem Tazminatı Fonu kurulmalı, fonun kurulmasıyla işçilerin kazanılmış hakları aynen muhafaza edilmeli, işverenlerin de işçilere mükerrer kıdem tazminatı ödemesinin önüne geçilmesini sağlayacak önlemler alınmalıdır. Sosyal tarafların temel hedefinin, çalışma barışını korumak, işyerinin ve işçinin güvenliğini sağlamak olduğu ve tarafların bu konuda üzerlerine düşeni yapacağı vurgulanmış, beş

---

<sup>550</sup> KARASU, Zafer, Kıdem Tazminatı Fonu, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum 2011, s.58 vd.

<sup>551</sup> ÜNAL, s.65 vd.

<sup>552</sup> 7.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.22.

<sup>553</sup> ÜNAL, s.70 vd.

<sup>554</sup> 7.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.121

yıllık kalkınma planlarında emeklilik yaşının yükseltilmesi, işçilerin kazanılmış haklarının korunacağı ve işçiler için elde edilen kazanımlardan geriye gidişin olmayacağı, uygulamanın kanunla zaman içinde düzenlenecek olmasından dolayı işçilerin endişe etmelerine gerek olmadığı, yoğun emeklilik talebinde bulunmalarına gerek olmadığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca açıklanmıştır.

1992 tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Sandığı Taslağı çalışması, dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılmış olup, kamuoyu ile paylaşılmayan bu taslağa göre<sup>555</sup> ;Kıdem tazminatı emeklilik, yaşlılık, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerinde ödenecek olup işverenler üzerine yeni bir mükellefiyet yüklenmeyecektir.Müktesep hakların muhafazası ve işçilerin kıdem tazminatlarının teminat altına alınması hedeflenmektedir.Kıdem tazminatı işten her ayrılma durumunda ödenmeyecek ve işçi emekli olana kadar sandıkta tutulacaktır.Sosyal taraflar, işçi, işveren ve devlet temsilcilerinin bulunduğu bir kuruma fonda biriken paraların değerlendirilmesi için devredilmesini arzu etmektedirler. Fona geçilmesi ile işçi tazminatını almak için işverenle muhatap olmayacak, tazminatını almayı hak ettiğinde doğrudan sandıkta biriken paradan alacağını alabilecektir. Fonun kurulması ile işverenlere ilave yük getirilmeyecek, işverenler fon kurulmadan önce ne kadar ödeme yapıyorlar ise, fon sandığına o kadar ödemedede bulunacak ve bu ödeme miktarı daha önce yaptıkları ödeme miktarını aşmayacaktır.Müktesep haklara dokunulmayacak, fon sandığının uygulanmaya başlanması ile, daha önceki çalışılan sürelerle ilgili kıdem tazminatları işverenler tarafından ödenecek, Kıdem Tazminatı Fon Sandığı yürürlüğe girdikten sonraki döneme ait ödemeler ise sandıktan ödenecektir.

Yapılan tüm bu çalışmalardan sosyal tarafların farklı düşünce ve kaygılarının olması ve ortak bir noktada buluşulamaması nedeniyle bir sonuç alınamamıştır.

2002 yılında 4857 sayılı Kanunun hazırlanması sırasında Bilim Kurulu, 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte kıdem tazminatı fonu ile ilgili, bir kanun tasarısı hazırlamış, ancak yapılan tartışmalar sonrasında bir mutabakata varılamadığı için kıdem tazminatı fonu tasarısı kanunlaşmamış, 2004 yılında toplanan 9.Çalışma Meclisi Toplantısında bugüne kadar yapılan en ciddi çalışma olan 2002 tarihli taslak tekrar

---

<sup>555</sup> ÜNAL, s.77 vd.

ortaya getirilerek müzakere edilmiş ancak herhangi bir mutabakata varılması mümkün olmamıştır<sup>556</sup>.

Hazırlanan taslak metinlerde Bilim Kurulu, kıdem tazminatının fondan karşılanması yönünde görüş belirtmiş ve aşağıdaki hususlarda bir mutabakata varmıştır<sup>557</sup> ;

Kıdem tazminatı ile ilgili Türk Hukukundaki düzenlemeler iş güvencesi ve işsizlik sigortasının olmaması, ücret seviyesinin düşüklüğü gibi, sosyo ekonomik nedenlere dayalı olarak, çok ileri seviyelere ulaşmış olup, yapılan kanuni düzenlemeler AB ülkelerinde yapılan düzenlemelerden oldukça ileridedir.

Kıdem tazminatı ile ilgili yapılagelen tartışmalar göz önünde tutularak sorunun kökten çözülmesi gerektiği, ancak sorunun iş güvencesi ve işsizlik sigortası ile birlikte ele alınarak adaletli bir şekilde bir sonuca ulaştırılabileceği belirtilmiştir.

Kıdem Tazminatı ile ilgili yeni çalışmalar yapılırken işçilerin müktesep haklarının muhafaza edilmesi gerektiği noktasında anlaşma sağlanmıştır.

9. Çalışma Meclisinde Bilim Kurulu tarafından düzenlenen Kıdem Tazminatı Taslağı'na göre, iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçiler hiçbir bildirim gerek kalmadan kanunun yürürlük tarihinde, yeni işe alınanlar ise işe başladıkları anda fon kapsamına alınmakta, iş sözleşmesi ister işçi, isterse işveren tarafından feshedilmiş olsun işçinin ölümü, yaşlılık, malullük, yahut toptan ödemeye hak kazanması halinde işçiye veya mirasçılara ödenecek, bir de işçi adına fona on yıl prim ödenmiş olması halinde işçinin talepte bulunması halinde eski İş Kanununda olduğu gibi her yıl için otuz günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenecektir<sup>558</sup>.

Bilim Kurulunca, fonun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kurulması, erkek işçilerin askerlik sebebi ile ve kadın işçilerin evlilik sebebi ile iş sözleşmelerini feshetmeleri halinde kıdem tazminatı ödenmeyeceği, işverenler tarafından işçinin aylık brüt ücretinin yüzde üçü oranında fona kıdem tazminatı primi

---

<sup>556</sup> LİMON, s.163.

<sup>557</sup> 9.Çalışma Meclisi Toplantısı 15-16 Eylül 2004, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No:120, Ankara 2005, s.67.

<sup>558</sup> ÜNAL, Ayşe, Uludağ Üniversitesi, Fen- Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, y:6, S:8, s.5.

ödeneyeceği kararlaştırılmıştır<sup>559</sup>. Çalışma Meclisi toplantısında yapılacak olan bu yüzde üç kesintinin aktüryal dengeyi sağlayıp sağlayamayacağı konularında tereddütlerin mevcut olduğu, yapılacak olan bu yüzde üç kesintinin yeterli olmaması halinde yükün tekrar işverenlere geri döneceği belirtilmiştir<sup>560</sup>.

İşçilerin fonun yürürlük tarihine kadar olan müktesep hakları muhafaza altına alınacak, emeklilik veya yaşlılık aylığı almakta iken yeniden çalışmaya başlayanlar fona prim ödeyecek, işçiler tekrar çalışmaya başladıkları bu süreler için kıdem tazminatı alabilecekler, ancak daha önce kıdem tazminatı ödenen süreler hesaba katılmayacaktır<sup>561</sup>.

Taslağın kabul edilerek yürürlüğe girmesi halinde, kanunun yürürlüğe girdiği tarihte işyerinde çalışmakta olan işçilerin kıdem tazminatlarından mevcut işverenler sorumlu olacak, yürürlükten sonraki sürelerle alakalı kıdem tazminatları ise fondan ödenecektir<sup>562</sup>.

2002 tarihinde Bilim Kurulunca hazırlanan taslağa göre, Kıdem Tazminatı Fonu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı, özel hukuk hükümlerine tabi, mali ve idari yönden özerk, özel bütçeli bir kamu kuruluşu olarak tarif edilmiş, fon yönetiminin müşterek kararname ile atanacak bir temsilci, en fazla üyeye sahip işçi konfederasyonundan bir temsilci ve en fazla işvereni temsil eden işveren konfederasyonundan iki temsilciden oluşacak bir yönetim kurulu ile yönetileceği kararlaştırılmıştır<sup>563</sup>.

Kıdem Tazminatı Fonu'nun, kanunen hukukumuzda girdiği 1975 yılından bu yana yapılan en ciddi çalışma olup, bu taslakta işverenlerin fona ödedikleri primleri işçinin ücretinden kesmeleri yasaklanmış, buna karşılık ödedikleri primleri gider olarak gösterebilmeleri sağlanmıştır<sup>564</sup>.

---

<sup>559</sup> NURDOĞAN/DUR/ÖZTÜRK, s.1160.

<sup>560</sup> 9.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.138.

<sup>561</sup> LİMON, s.163.

<sup>562</sup> ÜNSAL, ENGİN, “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler”, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:21,y:2007-2008, S:2-3, s.34.

<sup>563</sup> ÇELİK, Aziz, Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları, İktisat Dergisi, y:2015, S:530, s.9.

<sup>564</sup> 9.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.71.



9. Çalışma Meclisi toplantısı sonrasında şu tespit ve öneriler yapılmış ve kamuoyuna duyurulmasına karar verilmiştir<sup>565</sup> ; 9. Çalışma Meclisinde, sosyal taraflar anlayışından sosyal ortaklar anlayışına geçilmesinin daha faydalı olduğu, Çalışma Meclisine ÇSGB tarafından önceden hazırlanıp sunulan raporların Meclis çalışmalarına katkı sağladığı, işsizlikle mücadele ve istihdamın artırılmasının sadece kamu kurumlarının bir meselesi olmayıp, tüm sosyal ortakların meselesi olduğu ve birlikte çözüme kavuşturulması gerektiği, ülkenin kalkınmasını ve ekonominin kurumsallaşmasını engelleyen kayıt dışı ekonomi ile mücadele edilmesi, vergi ve prim tabanının genişletilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.Kıdem Tazminatı Fonunun işçilerin kazanılmış haklarını ve işletmelerin rekabet edebilirliğini koruyacak şekilde, sürdürülebilir bir prim ödeme oranı tespit edilerek kamuoyu önüne sosyal ortaklarca tekrar getirilmesi gerektiği yönünde görüş birliğine varılmıştır.

İşçi kesimi fona kesilecek yüzde üç prim oranının sürdürülebilirlik açısından yeterli olmadığını, kazanılmış haklardan taviz vermeden bir fon sisteminin kurulabileceğini, ancak fon sisteminin ikinci basamak emeklilik planı olmasını veya kıdem tazminatının emekli ikramiyesi olarak ödenmesini istememektedir<sup>566</sup>.

10. Çalışma Meclisi 26-27 Eylül 2013 yılında farklı gündem maddeleri ile tekrar toplanmış olup, gündemin ana konularından bir tanesi birinci panelin konusunu oluşturan Kıdem Tazminatı konusudur<sup>567</sup>. Doktrinde bir görüş, ülkemizde kıdem tazminatının bu kadar gündemde olmasının sebeplerinin işçi ücretlerinin düşük olması, işçilerin işten ayrılırken alacağı kıdem tazminatına bel bağlamaları, devletin sosyal politikalarının yetersiz olması, yine devletin yapılan düzenlemeler ile, devamlı kıdem tazminatı miktarını artırırken, işsizlik sigortasının gereksiz olduğunu kanun gerekçelerinde belirtilmesi olmuştur<sup>568</sup>.

10. Çalışma Meclisinde anket esasına dayalı bir alan çalışması yapılmış olup, çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde, işten ayrılan işçilerin büyük bir çoğunluğunun kıdem tazminatını alamadıkları, alanların bir kısmının taksit taksit senetlerle aldıkları,

---

<sup>565</sup> 9.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.163 vd.

<sup>566</sup> LİMON, s.164.

<sup>567</sup> 10.Çalışma Meclisi Toplantısı 26-27 Eylül 2013, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın Kurulu Başkanı:Ali Kemal Aslan, Miki Matbaacılık, Ankara 2013, s.63 vd.

<sup>568</sup> 10.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.68.

büyük bir çoğunluğunun işe eş dost aracılığı ile girmesi sebebiyle haklı olsa bile aracı olan kişiye karşı mahcup olmamak için, işverene dava açmadığını veya açmayacağını beyan ettiği, işçilerin büyük bir çoğunluğunun kıdem tazminatı fonu kurulmasını istedikleri(%76,1), devlet garantisi altında fon kurulsun diyenlerin oranının ise %80,6 olduğu tespit edilmiştir<sup>569</sup>.

Yapılan çok ciddi bir alan çalışması sonrasında ülkemizde ücretlerin düşük olması, işsizlik sigortası kapsamının dar olması, devletin işçilere yeteri kadar sosyal yardım yapamaması hususları birlikte değerlendirildiğinde kıdem tazminatının kaldırılamayacağı, müktesep haklar muhafaza edilerek sosyal tarafların anlaşması sonrasında kıdem tazminatı fonuna geçilmesi gerektiği sonucuna varılmış, kıdem tazminatı fonuna geçilmesi halinde fona ne kadar miktarda prim ödenmesi gerektiği bilimsel olarak hesaplanmış, kıdem tazminatının fondan ödenecek olması halinde fona en az %5,6 oranında prim ödenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır<sup>570</sup>.

TİSK temsilcileri, kıdem tazminatı miktarlarının yıllar itibari ile devamlı olarak işsizlik sigortasının olmadığı ve iş güvencesinin olmadığı kanun gerekçelerine yazılarak artırıldığını, artık işsizlik sigortasının ve iş güvencesinin getirildiğini, ancak değişen bir durum olmadığını, dünyada en yüksek kıdem tazminatı miktarının Türkiye’de ödendiğini, kıdem tazminatı fonuna geçilmesi halinde işgücü devrinin artacağını, işyerine bağlılık diye bir durumun kalmayacağı, işçinin biraz daha iyi şartlarda bir iş bulması halinde hemen işten ayrılacağını, işçilerin kıdem tazminatına kazanılmış hak olarak, işverenlerin ise maliyet olarak baktıklarını, ülkemizin bir sanayi ülkesi olduğunu, büyürken istihdam oluşturmak zorunda olduklarını, bu kadar yüksek maliyetlerle uluslararası arenada rekabet edemeyeceklerini, maliyetlerin düşürülerek OECD ortalamalarına çekilmesi gerektiğini beyan etmişlerdir<sup>571</sup>.

Türk-İş temsilcisi, kıdem tazminatının işçinin 13. aylık ücreti olduğunu, işverenin bunu bir maliyet artırıcı unsur olarak göremeyeceğini, işçi tarafından işverene faizsiz olarak işten ayrılırken almak üzere ödünç olarak verilen bir ücret olduğunu,

---

<sup>569</sup> 10.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.72 vd.

<sup>570</sup> 10.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.74 vd.

<sup>571</sup> 10.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.80 vd.

kıdem tazminatı konusunda yapılacak olumsuz çalışmaları aldıkları genel kurul kararı uyarınca, genel grev sebebi sayacaklarını belirtmiştir<sup>572</sup>.

Hak-İş temsilcisi, Kıdem Tazminatı Fonuna geçilmesine taraftar olduklarını, ancak fon yönetiminde işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin de olması gerektiğini, iş güvencesinin kapsamının çok dar olduğunu, kapsamının genişletilerek bütün işçilere uygulanmasını, işsizlik sigortasının kapsamının genişletilerek işsizlik sigortası maaşı alan kişi sayısının artırılması teklifini ileri sürmüştür<sup>573</sup>.

DİSK temsilcisi, kazanılmış hak meselesini, şimdiki çalışanların sahip olduğu tüm hakların gelecek nesiller içinde aynen korunması olarak anladıklarını, kıdem tazminatının şimdiki ve gelecek nesiller için kazanılmış bir hak olduğunu, fon uygulamasına geçilmesinin iş güvencesini yok etmek olduğu, bu tür tekliflerin geri çekilmesi gerektiğini, tüm çalışanlara, işsizlere ve emeklilere sendika hakkı tanınması, sendikaların tüm kesimlerin temsilcisi olarak kabul edilip bu temsili sağlayacak yapılar ve toplu sözleşme süreçlerinin oluşturulmasını ileri sürmüştür<sup>574</sup>.

KARADENİZ, 10. Çalışma Meclisinde devletin garantisinde işsizlik sigortası gibi bir kıdem tazminatı fonu kurulması gerektiğini ve %5,6 oranında prim kesintisi yapılması halinde fonun sürdürülebilir olduğunu ifade etmiştir<sup>575</sup>.

10. Çalışma Meclisinde Kıdem Tazminatı Başlıklı Paneli yöneten KUTAL, panel sonrasında önce yapmış olduğu tespitleri, sonrasında ise çözüme yönelik olarak önerileri kamuoyuna açıklamıştır<sup>576</sup>; Kıdem tazminatı konusunda, sosyal tarafların bir çözüme ulaşma konusunda gerekli olan uzlaşmadan çok uzak oldukları ve çözüm için bir öneri sunamadıkları, tarafların, kıdem tazminatı konusunda bir uzlaşma geleneği ve kültürünün olmadığı, taraflar arasında uzlaşma kültürü olmadan, ülkenin en önemli sosyal ve ekonomik problemlerinden birisi olan kıdem tazminatı probleminin çözülmesinin zor olduğu tespit edilmiştir. Dünya Bankasının yıllardır tavsiye ettiği kıdem tazminatının otuz günden on beş güne indirilmesinin mümkün olmadığı ortaya çıkmış olup, çalışma meclisinin işçiler aleyhine bir çözüm teklifi ileri sürmediğini,

---

<sup>572</sup> 10.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.88.vd.

<sup>573</sup> 10.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.94 vd.

<sup>574</sup> 10.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.100 vd.

<sup>575</sup> 10.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.115.

<sup>576</sup> 10.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.126 vd.

tarafların kıdem tazminatı probleminin çözülmesi konusunda hemfikir oldukları, ancak sosyal tarafların karşılıklı endişeler duydukları ve birbirlerine güvenmedikleri ortaya çıkmıştır. Kıdem tazminatının hukukumuzda girdiği günden bu yana işçiler lehine genişletildiği, haklar genişletildikçe işveren kesimin kıdem tazminatını ödememek için çeşitli yollara başvurduğu, bugün kıdem tazminatı hakkı çok geniş olmasına rağmen bazı sektörlerde kıdem tazminatının nerede ise hiç ödenmediği, daha önceleri işverenler kıdem tazminatı fonu kurulmasını istemelerine rağmen, yakın zamanlarda kıdem tazminatı fonu istemediklerini beyan ettiklerinden işverenlerde meydana gelen bu değişikliğin sebeplerinin araştırılması gerektiği belirtilmiştir. Kıdem tazminatının bugünkü uygulamasının işçi ve işverenleri olumsuz olarak etkilediği, işverenlerin kanunun boşluklarından faydalanarak işçilere kıdem tazminatı ödememek için her türlü yola başvurdukları, ekonomik kriz dönemlerinde ağır kıdem tazminatı yükünün işverenlerin iflasına ve şirketlerin kapanmasına neden olduğu, işçilerden işe girerken kıdem tazminatı ile ilgili belge alınması ve istifa dilekçelerinin imzalatılması gibi sebeplerden dolayı işçilerde hak ettiği kıdem tazminatını alamamaktadır.

Yapılan bu tespitlerden sonra panel sonunda getirilen öneriler ise şöyledir; Kıdem tazminatı ile ilgili dünyadaki uygulamalardan faydalanılmakla beraber getirilecek olan çözümün ülkemizin sosyo ekonomik yapısına uygun olması gerekmekte, getirilecek olan çözümün tek taraflı zorlama bir çözüm olması yerine, sosyal tarafların uzlaşmasına dayalı bir çözüm olması, problemin çözülmesi açısından oldukça önem taşıdığı, uzlaşmanın sağlanarak çözüme ulaşılması için bıkmadan usanmadan çalışılması gerektiği, kıdem tazminatı meselesi çözülürken geçmişten günümüze kadar işçilerin elde ettiği kazanımların muhafaza edilmesinde sosyal tarafların mutabık olduğu belirtilmiştir.1975 yılından bu yana kıdem tazminatı fonu kurulması ile ilgili pek çok çalışma yapılmış olmasına rağmen, niçin çözüme ulaşılmadığı konusunun da detaylı olarak incelenmesi ve sonuçlarının açıklanması gerektiği, fonla ilgili önyargılı davranmak yerine fonun faydalarının ve zararlarının bilimsel olarak ortaya konulması ve etraflıca tartışılması belirtilmiştir. Fon sistemine geçilmesi halinde fonda biriken paraların başka kurumlara veya ihtiyacı olan yerlere aktarılmasının önüne geçilmeli, kanun koyucunun fonda biriken parayı başka yerlere aktaramaması için gerekli ise Anayasa'ya hüküm konulması önerilmiştir. Fonun devlet güvencesinde kurulması, fon yönetim ve denetiminde işçi ve işverenlerin eşit oranda

temsil edilmeleri sağlanmalı, iş güvencesi, işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı kurumlarının birlikte değerlendirilmesi önerilmiştir. Fon uygulamasına geçilirken faydalı görülmesi halinde en fazla problem yaratan iş kollarından başlayarak, bir deneme süresi de konularak kademeli olarak kıdem tazminatı fonuna geçilmesi teklif edilmiştir. Kıdem tazminatı fonunun başarılı olabilmesi için kayıt dışı ekonomi ile mücadele edilmesi, kayıt dışı ekonominin yüzde otuzlardan, yüzde on beşlere ve daha aşağı çekilmesi halinde ne sosyal güvenlik sisteminde ne de maliye sisteminde bir problem kalmayacak, ekonomik büyüme ve fona daha fazla kişi ve işveren kayıtlı olacağından fon sistemine ödenecek olan prim miktarı artacak ve fon sisteminin başarısı daha da artacaktır.

### **3.3. KIDEM TAZMİNATININ FON SİSTEMİNE GEÇİLECEĞİ BAHANESİ İLE KALDIRILACAĞI İDDİASI**

Hukukumuzda iş güvencesinin ve işsizlik sigortası kurumlarının getirilmesi ve daha önce yapılan kanuni düzenlemelerde kıdem tazminatının miktarının devamlı olarak genişletilmesine gerekçe olarak bu kurumların bulunmayışının gösterilmesi sebebi ile, işveren temsilcileri kıdem tazminatı miktarının, kıdem tazminatının güçlendirilmesine gerekçe olarak gösterilen iş güvencesi ve işsizlik sigortası kurumlarının hayata geçirilmesi nedeniyle otuz günden on beş güne indirilmesini ileri sürmüşlerdir<sup>577</sup>. Türk Hükümeti ile Dünya Bankası arasında yapılan protokol ile kullanılacak kredinin ana sebeplerinden birisinin işgücü piyasasının esnekleştirilmesi gerekçesi ile kıdem tazminatının ortadan kaldırılacağı Disk tarafından ileri sürülmektedir<sup>578</sup>.

Kıdem tazminatının artık işsizlik sigortası ve iş güvencesi kurumunun hukukumuzda girmiş olması sebebi ile ortadan kaldırılıp kaldırılmayacağına dair, ÜNSAL yapmış olduğu bir çalışmada haklı olarak şu tespiti yapmıştır<sup>579</sup> ;

ILO tarafından kabul edilen 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Hakkında Sözleşme, hizmet ilişkisine son verilen bir işçiye doğrudan işveren tarafından veya işverenlerin katkısı ile kurulacak olan bir fondan kıdem tazminatı ödeneceğini emredici bir şekilde düzenlemiştir. Aynı sözleşmede kıdem tazminatı ve işsizlik

<sup>577</sup> 9.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.78 vd.

<sup>578</sup> Disk/ Genel- İş Sendikası Eğitim Daire Başkanlığı, Kıdem Tazminatı Kaldırılacak(mı)!, Sendikal Eğitim Dizisi-21, Genel- İş Matbaası, Ankara 2010, s.29.

<sup>579</sup> ÜNSAL, s.33.

sigortasının birlikte uygulanabileceği de düzenlenmiştir. ILO'nun 158 sayılı sözleşmesi TBMM tarafından kabul edilerek onaylanmış bir sözleşmedir. Kanunların, usulüne uygun olarak yürürlüğe konulmuş olan anlaşmalara aykırı olamayacağı, aykırı olsa bile uluslararası anlaşma öncelikle uygulanacağı için, iş sözleşmesi sona eren işçiler kıdem tazminatı hak etmişler ise, kendilerine kıdem tazminatı ödemesi yapılacak olup, kıdem tazminatının ortadan kaldırılması söz konusu olmayacaktır. ILO'nun TBMM'ce onaylanan 158 sayılı sözleşmesi dikkate alındığında, işveren sendikaları temsilcilerinin işsizlik sigortası ve iş güvencesi kurumlarının kurulması nedeniyle kıdem tazminatının kaldırılması gerektiğine dair düşünceleri ile, işçi sendikalarının fona geçileceği bahanesi ile kıdem tazminatının kaldırılacağına dair düşüncelerinin hukuki bir temelinin olmadığı anlaşılmaktadır.

### **3.4. KIDEM TAZMİNATI FONU KONUSUNDA YAPILAN BAZI ÇALIŞMALAR**

Kıdem tazminatı fonu 1950'li yıllardan beri gündemde olup, 1975 yılından bu yana ise kanunen tesis edileceği beklenen bir müessesedir. Kıdem tazminatı sosyo ekonomik yönden toplumun nerede ise tamamını etkileyen ve çözülmesini bekleyen bir mesele olması nedeni ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı öncülüğünde yapılan Çalışma Meclisleri toplantıları dışında, bu konuda özel ve tüzel kişiler çeşitli çalışmalar yaparak katkı yapmak istemişlerdir. Bu bölümde bu çalışmalardan bazıları hakkında bilgi verilecektir. Çalışmaların isimleri alt başlık olarak aynen alınmıştır.

#### **3.4.1. MÜSİAD Tarafından Hazırlanan Kıdem Tazminatı Fonu Bir Model Önerisi**

Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD) ile Uluslararası Teknolojik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı işbirliği ile, çok fazla değişkeni olan kıdem tazminatı meselesinin çözümü için, işçi ve işverenleri tatmin edecek, ülke ekonomisine katkı sağlayacak, kıdem tazminatının amacına uygun ve uygulanabilir somut bir model olarak yapılan bir araştırma sonunda, kanun teklifi olarak akademisyenlerce hazırlanmış

ve kamuoyu ile paylaşılmıştır<sup>580</sup>. Yapılan araştırma sonunda hazırlanıp kamuoyuna sunulan KTF modeli şu şekildedir<sup>581</sup> :

Model, Bankalar kanuna tabi bankalarda ve özel finans kurumlarında tesis edilecek, bankalarda ve özel finans kurumlarında her işçi için Bireysel Kıdem Tazminatı Fonu hesabı açılacak ve bu fonlar KTF’de toplanacak ve değerlendirilecektir. Kıdem tazminatına hak kazanma, işçilerin bağlı buldukları sosyal güvenlik kurumlarından ölüm, yaşlılık, emeklilik, malullük yahut toptan ödeme almak amacıyla ayrılması durumunda söz konusu olacak olup, işverenler hali hazırda çalışan işçilerin kıdem tazminatı alacaklarını KTF’ye borçlanacaklardır. KTF’ye en az 10 yıl prim ödeyen işçiler, adına açılmış KTF bireysel hesabından, ev almak veya kooperatife üye olmak istediğinde, hesapta biriken miktarın %40’ını, araç almak istediğinde ise %10’unu bir defaya özel olarak çekebilecektir. KTF’ye en az beş yıl prim ödeyen işçiler işsiz kaldıklarında, bireysel hesabında biriken paranın %40’ını, dört ayı aşmamak kaydıyla ve dört taksitte işsizlik yardımı olarak alabileceklerdir. KTF’de biriken paralar, orta ve uzun vadeli istihdam oluşturacak yatırımların finansmanında kullanılacaktır. KTF için mevduat munzam karşılığı olmayacak, stopaj vergisi ve disponibilitate uygulanmayacaktır.

### **3.4.2. Pamukkale Üniversitesinde Bir Grup Akademisyen Tarafından Hazırlanan Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu Ve Çözüm Önerileri Adlı Çalışma**

Bu çalışma 2009-2011 yılları arasında yürütülmüş olup, çalışma hem teorik hem de alan çalışmasına dayalı olup, Pamukkale Üniversitesinde bir grup akademisyen tarafından hazırlanmış ve 2010 yılında bir panel ile kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Doktrinde bir görüş<sup>582</sup>, işveren ve hükümetin kıdem tazminatını kaldırıp, yerine Kıdem Tazminatı Fonunu kuracağını belirtmekte, hükümetin bu görüşte olmasının işçilerin kıdem tazminatını alamadıkları gerekçesine dayandırıldığını ifade ederek, bu

<sup>580</sup> BALCI, Yusuf / ERSÖZ, Halis Yunus, Müsiad Araştırma Raporları-22, Kıdem Tazminatı Fonu Bir Model Önerisi, Baskı Eksen, İstanbul 1997.

<sup>581</sup> BALCI/ ERSÖZ, s.15 vd.

<sup>582</sup> KUTAL, Metin/ İYİLİKÇİ, Dilek Eser/ORHAN, Kamil/ KUMAŞ, Handan/ KARADENİZ, Oğuz/ TEZEL, Ali/ KABAĞÇI KARADENİZ, Hülya/AYGÖREN, Hakan, Kıdem Tazminatı (Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri), Ed:Kamil ORHAN ve Handan KUMAŞ, Gazi Kitabevi, Ankara 2011, s.41 vd.

değişiklikler yapılmadan önce ülkemizde AB ülkeleri seviyesinde aile ve çocuk yardımları, sosyal güvenlik yardımları, emekli aylıkları, sosyal güvence ve sendikal haklar konularında iyileştirmelerin yapılması gerektiğini, bu iyileştirmelerin yapılması halinde kıdem tazminatı miktarının azaltılması ve tazminat miktarının düşürülmesinin hayati önem taşımayacağını ifade etmektedir.

TEZEL<sup>583</sup>, kıdem tazminatı uygulamasının mevcut hali ile devam ettirilmesini, işverenden kıdem tazminatını alamayan işçilere tazminatlarının ödenmesi için Kıdem Tazminatı Garanti Fonu kurulmasını önermekte, işverenlere ilave bir yük getirmeden, ücret garanti fonunda olduğu gibi kıdem tazminatını alamayan işçilerin tazminatlarının işsizlik fonunda biriken paralardan karşılanabileceği gibi, işsizlik sigortasına işveren tarafından ödenen %2 primin %1'inin ayrılması ile ödenebileceğini önermektedir.

Doktrinde bir görüş, Türkiye'de kıdem tazminatı fonunun hazırlanmasında ülke şartlarının ön planda tutulması gerektiği, çalışma hayatının durumu ve ihtiyaçları göz önünde tutularak çalışma barışını bozmayacak bir modelin getirilmesi gerektiği, bu yapılmadan öncede işsizlik sigortasının ve iş güvencesinin kapsamlarının genişletilmesi gerektiği, kayıt dışılığın önüne geçmeden kıdem tazminatını kaldırmanın veya fona devredilmesinin problemin çözümüne katkı sağlamayacağını ileri sürmektedir<sup>584</sup>.

Doktrinde bir başka görüş, kurulacak kıdem tazminatı fonunun, kıdem tazminatını herhangi bir sebeple alamayan işçiler için haklarını alma konusunda önemli olduğu, ancak işsizlik sigortası ve iş güvencesi kapsamının dar oluşu, kıdem tazminatını hak etme ile ilgili kanundan kaynaklanan engellerin mevcut olmasının, bu haktan yararlanmayı önemli ölçüde engellediğini belirterek bu üç hususun birlikte değerlendirilerek olumsuz düzenlemelerin kaldırılarak kapsamın genişletilmesi ve tüm işçilerin kıdem tazminatına hak kazanmaları gerektiğini, sosyal politika hedefi olarak da işçinin aylık gelirinin artırılmasını sağlayacak güvencelerin getirilmesi gerektiğini, ayrıca fonları siyasi iktidarların amaç dışı kullanmalarını engellemek için tedbir alınması gerektiğini ifade etmektedir<sup>585</sup>.

KARADENİZ, hayalindeki fonun devletin garantisi altında, sosyal güvenlik fonu gibi fon olması gerektiğini, yaptıkları araştırma sonunda fonun sürdürülebilir

---

<sup>583</sup> Bkz.Dipnot 580.

<sup>584</sup> KUMAŞ, s.93 vd.

<sup>585</sup> KARADENİZ, s.126.



olabilmesi için fona prim olarak %5,6 oranında prim ödenmesi gerektiğini ileri sürmektedir<sup>586</sup>.

### 3.4.3. Kıdem Tazminatı Ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş

Doktrinde bir görüş, kıdem tazminatının işverenlerce kanunun belirlediği miktarda, fakat her hizmet yılı mukabilinde, yıl sonunda bir yatırım ortaklığına ödenerek meydana getirilecek olan bir fonda biriktirilmesini önermiştir<sup>587</sup>. Önerilen modelde, herhangi bir koşula bağlı olmadan, işçinin her yılki çalışmasının karşılığında tespit edilen miktar, yıl sonunda işçiler adına bahsedilen fona aktarılacaktır. Yapılacak olan ödemelerle işverenlerin, geçmiş dönemlere ilişkin kıdem tazminatı borçları da fona devredilmiş olacaktır. Yatırım ortaklığı, bünyesinde birikecek fonları, güven ve piyasa kurallarına göre uygun bir biçimde hisse senedi, tahvil ve başka menkul değerler mukabilinde projeye dayalı gerçek yatırımlarda kullanılmak üzere piyasanın emrine verecektir. Gerçek ve kabul edilebilir bir proje sunan şirketler, yatırım ortaklığına işçiler adına yatırılan fonda biriken paradan faydalanabilecektir. Yatırım ortaklığı borsada kendi adına hisse senedi alıp satabilecek, gerekirse devlet tahvil ve bonolarına yatırım yapabilecektir. Yatırım ortaklığına yatırılan fonlardan belirli kurallar çerçevesinde, örneğin konut alımı sırasında işçiler de faydalanabilecektir. Yatırım ortaklığı, bünyesinde toplanan paralar karşılığında, işçilere aynı tutarda sertifika çıkararak verebilecek, sertifikaların temsil ettiği değer, fona yatırılan para ve yapılacak değerlemesinden elde edilecek miktara eşit olacaktır. Yatırım ortaklığının mal varlığındaki artışlar sertifikalara yansıtılacak, yatırım ortaklığından verilen sertifikaların değerleri yıl sonunda yatırım ortaklığınca açıklanacaktır.

Nama yazılı bulunan bu sertifikalar sadece malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde ilgili işçiler ya da hak sahiplerince, istendiğinde nakde çevrilmek istendiği günkü değeri üzerinden paraya çevrilebilecektir. İşçiler bağımlı çalışmayı bırakıp kendi işyerlerini açtıklarında ve gayrimenkul satın aldıklarında kendilerine nama yazılı olarak verilen sertifikaları paraya çevirebilecektir. Yukarıda sayılan hususlar dışında işçilerin elinde bulunan sertifikaların paraya çevrilme imkanı bulunmayacaktır. İşçiler kıdem tazminatlarını sınırlı olarak sayılan hallerde alabilecekleri için, ellerine geçecek miktar

<sup>586</sup> 10.Çalışma Meclisi Toplantısı, s.115

<sup>587</sup> DİLİK, Sait, Kıdem Tazminatı ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş, Kamu İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, C:7, y:2002, S:1, s.1,

tüketim amaçlı kullanılmayacak ve bir servet olarak doğrudan yatırıma gidecektir. Devlet tarafından işçilerin tasarruf yapmaları teşvik edilir ve paralarını nakde çevirmeyip, bir beş yıl daha tutmaları halinde, vergi muafiyeti, vergi indirimi ya da primlere uzatma sürelerinde ayrıca başka bir primden yararlandırılması şeklinde teşvikte bulunulması halinde, sistemde para daha uzun süre kalacak ve elde edilen servetin tüketimde kullanılması yerine yatırımda kullanılması sağlanmış olacaktır. İşçiler adına fona yatırılan miktarlar, devamlı surette yatırım ortaklığı tarafından işçiler adına işletileceğinden, işçilerin bir kaybı söz konusu olmayacaktır.

Yatırım ortaklığı özerk bir kamu kurumu şeklinde kurulacak ve yatırılan kıdem tazminatı miktarları için devlet güvencesi de getirilebilecektir. Önerilen sistemin İş Kanununda belirtilen kıdem tazminatı fonu ile bir ilgisi olmayıp tamamen farklı bir fon olduğu belirtilmektedir.

#### **3.4.4. Bahçeşehir Üniversitesi Betam Araştırma Raporu(BETAM), Kıdem Tazminatı Reformu Sorunlar Ve Çözümler**

Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi(BETAM) tarafından yaptırılan ancak ileri sürülen fikirlerin yazarların kendi görüşleri olduğu belirtilen bir araştırmada, kıdem tazminatının işçinin işten çıkartılması halinde ödenen toplu bir para olmasından ziyade, işçinin brüt ücreti üzerinden tespit edilerek aylık bazda ödenen primler haline getirilmesi önerilmekte, Türkiye'nin kendine özgü sosyo ekonomik yapısı ve özellikleri dikkate alındığında en uygun sistemin bireysel hesaplara dayalı kıdem tazminatı fonu olduğu belirtilmektedir<sup>588</sup>. Araştırmada havuz sisteminin uygulanması halinde aktüeryal hesapların dengelenemeyeceği ve fonda biriken paraların kamu harcamalarında kullanılabileceği, bu durumda da işçilerin yapılacak olan kıdem tazminatı çalışmasına uzak duracakları ve reformu benimsemeyecekleri belirtilmektedir.

Önerilen sistemde, işçilerin bireysel hesaplarında biriken paraları belirli kurallar çerçevesinde kullanabilmelerine imkan verilmekte, işçinin işsiz kalması halinde biriken paranın bir kısmını kullanabilmesine, emekli olması halinde de tamamını kullanmasına izin verilmesi öngörülmektedir. Araştırmayı yapan yazarlar, daha fazla getiri

---

<sup>588</sup> GÜRSEL, Seyfettin/İMAMOĞLU, Zümrüt, Kıdem Tazminatı Reformu Sorunlar ve Çözümler, Betam, Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, İstanbul 2012, s.60.

sağlayacağını ileri sürerek, bireysel hesaba dayalı fonu kamu otoritesinin yönetmesi yerine, aşırı risk alınması sınırlandırılmak kaydıyla portföy yönetiminde uzman olan özel kurumlarca işletilmesi gerektiğini ileri sürmekte, seçilecek olan kurumların nasıl seçileceği ve denetleneceği, yönetim yapısının nasıl olacağı ile ilgili ayrı bir düzenleme yapılması ve bu konuda ayrı bir çalışma yapılması gerektiğini belirtmektedirler<sup>589</sup>.

Araştırmada, tam zamanlı işlerde çalışan ancak piyasada az talep edilen işçilerin, işten çıkarılmaları esneklik sebebi ile daha kolay olacağı için, öncelikle işlerini korumayı ön plana alacaklarını ve fona karşı çıkacaklarını, iş potansiyeline ve verimine güvenen ve iş değiştirme şansı yüksek olan işçilerin ise fonu destekleyeceklerini, yine iş bulma ümidini yitiren tam veya yarı zamanlı kayıt dışı çalışan işçiler ve genç işsizlerin fonu destekleyeceğini, kurumsal ve kayıt altında çalışan işverenlerin reformu destekleyeceğini, ancak kayıt dışılığı fazla olan veya kullanan işverenlerin ise getirilmesi önerilen teklife karşı çıkabileceği belirtilmektedir<sup>590</sup>.

Araştırmacılar bireysel hesap sistemine geçilirken kıdemli işçilerin ve yeni iş gireceklerin yeni sisteme tabi olmalarının kıdem tazminatlarını almalarını sağlayacağını<sup>591</sup>, bir süredir çalışan kıdemli işçilere ise seçme hakkı verilmesi gerektiği, isteyen geçmiş sistemde kalarak eski sistemin kurallarına tabi olmasını, isteyen ise işverenle anlaşarak kıdem tazminatlarının bir bölümünü tahsil etmesine imkan verilmesi gerektiğini, bu şekilde işveren ile işçiler arasında kıdem tazminatı tasfiye anlaşmalarının yaygınlaşacağını, bunun da yeni sistemin uygulanabilirliğini artıracığını belirtmektedirler<sup>592</sup>.

### **3.4.5. Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kanun Taslağı**

2012 yılı temmuz ayında bu taslak kamuoyuna servis edilmiş, hükümet kanadı taslak piyasaya düştükten sonra taslağa sahip çıkmamış olup, sonradan taslaktan işçi sendikalarının haberinin olmadığı anlaşıldığı, taslağın kimin tarafından hazırlandığının kesin olarak tespit edilemediği, ancak ÇELİK, hükümetin bu taslağı piyasaya sürerek kıdem tazminatı konusunda halkla ilişkiler çalışması yaptığını, gelen

---

<sup>589</sup> GÜRSEL/İMAMOĞLU, s.61.

<sup>590</sup> GÜRSEL / İMAMOĞLU, s.61 vd.

<sup>591</sup> GÜRSEL / İMAMOĞLU, s.62.

<sup>592</sup> GÜRSEL / İMAMOĞLU s.66.

yoğun tepkiler üzerine taslağa sahip çıkmadığını belirtmiştir<sup>593</sup>. Hazırlanan taslak incelendiğinde taslağın<sup>594</sup> tüm işçileri kapsamına aldığı, kanun taslağının amacının kapsamına giren işçilerin kanunda düzenlendiği şekilde işletilecek olan bireysel hesaba dayalı olarak kıdem tazminatlarının ödenmesi olduğu görülmektedir. Taslağa göre işverenler her işçi için hazırlamak zorunda oldukları prim ve hizmet belgesinde işçinin prime esas aylık brüt gelirin yüzde dördünü kıdem primi olarak Emeklilik Gözetim Merkezinde açılacak hesaba yatırarak, bu hesaba yatırılan paralar emeklilik gözetim merkezinin denetiminde işverence seçilecek şirkete yatırılacaktır. İşveren, işçileri adına açılan hesabı kıdem tazminatı sözleşmesinin yapılmasının üzerinden bir yıl geçmiş ise başka bir şirkete aktarılmasını isteyebilecektir. Bireysel kıdem hesabındaki paraların nasıl değerlendirileceğine işçi karar verecek olup, işçi bir seçim yapmaz ise, bireysel hesaptaki paraların en az yüzde kırkı kamu borçlanma araçlarında ve kira sertifikaları içeren fonda değerlendirilecektir.

Kıdem tazminatına hak etme taslağın 9. maddesinde düzenlenmiş olup, işçi şu hallerde kıdem tazminatı almaya hak kazanacaktır; İşçi fondan ilk kez para çekmek istemesi halinde on beş yıl sigortalılık süresini doldurması ve adına 3600 gün prim ödenmiş olursa, işçi fondan ikinci ve sonraki seferlerde para çekebilmek için adına 1800 gün prim ödenmiş olması, konut edinmesi halinde, işçi bireysel kıdem hesabında toplanan miktarın yarısını çekmeye hak kazanacaktır. Bu kanun kapsamında bulunan işçiler yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veyahut toptan ödeme almaları halinde, beş yıl boyunca adlarına açılan bireysel hesaplarda adlarına hiç kıdem tazminatı primi tahakkuk ettirilmemesi halinde istekleri üzerine bireysel hesapta bulunan paranın tamamını almaya hak kazanmakta, işçinin ölümü halinde kanuni mirasçıları bireysel hesapta biriken paranın tamamını çekebilmektedirler.

İşçinin veya mirasçılarının, kıdem tazminatının ödenmesi için gerekli olan belgeler ile birlikte başvurduktan sonra, hak kazanılan miktar on beş gün içinde işçiye ödenecektir. İşçi veya mirasçısı kıdem tazminatına hak kazanıldığı tarihten itibaren on yıl içinde ödenmesi talebinde bulunmazlar ise, hak zamanaşımına uğramakta olup, zamanaşımına uğramış para

---

<sup>593</sup> ÇELİK, Aziz, “Kıdem tazminatında Ali Cengiz oyunları”, <http://www.emekveadalet.org/alinti/kidem-tazminatı-hakkında-kanun-taslagına-dair-iki-yazı/>, E.T.: 14.12.2018.

<sup>594</sup> Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kanun Taslağı, <https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/kt.yenitaslak.7.12.doc>, E.T.: 14.12.2018.

şirket tarafından Maliye Bakanlığı Merkez Saymanlık Müdürlüğü hesabına on beş gün içinde aktarılacaktır.

Doktrinde bir görüş, taslağın olumlu ve olumsuz yönleri olduğunu, olumlu yönlerinin herkesin kıdem tazminatı alabileceğini, hak kaybı olmayacağını, işverenin ekonomik krize girmesinin kıdem tazminatı alacağını etkilemeyeceği, ev alanlara ödeme yapılacağı, olumsuz yönlerinin ise kıdem tazminatı bireysel hesabına yüzde dört oranında kıdem tazminatı primi ödeneceğinden, mevcut uygulamaya göre nerede ise yüzde elli oranında işçilerin bir kaybı söz konusu olduğunu, işçilerin şu anda bir yıl karşılığı almış oldukları otuz günlük ücretleri yüzde %8,33 lük bir orana karşılık geldiğini, taslakta %4 lük bir kesinti ön görülerek yarı oranında işçinin kıdem tazminatının düşürüldüğünü, evlenen kadın işçilerin ve askere giden erkek işçinin kıdem tazminatı alma hakkının kaldırılmakta olduğunu, kıdem tazminatının vergiye tabi hale geldiği ve işverenlerin daha kolay bir şekilde işçileri işten çıkarabileceğinin görüldüğünü belirtmektedir<sup>595</sup>. İşçi sendikalarının haberi olmadan hazırlanan bu taslağa hükümet kanadı sahip çıkmamış, taslak işçilerin kazanılmış haklarını geriye götürmekte olduğundan ve sosyal tarafların mutabakatı ile hazırlanmaması nedeni ile kanunlaşmamıştır<sup>596</sup>. Kıdem tazminatının bireysel hesaba dayalı olarak ortaya getirilip değerlendirilmesi ve ayrıntılı bir biçimde taslakta düzenlenmiş olmasının gerçek bir çözüm arayışı bulunmaya çalışıldığını gösterdiğini, isabetli bir adım olduğu, ancak kanuni düzenlemenin sosyal taraflarla iletişim halinde olarak çözülmesi gerektiği, uzlaşmaya varılmadan meselenin çözümünün mümkün olmadığı belirtilmektedir<sup>597</sup>.

### **3.5. KIDEM TAZMİNATI FONU HAKKINDA İLERİ SÜRÜLEN GÖRÜŞLER**

Kıdem Tazminatı Fonu konusunda, gündeme geldiği günden bu yana, pek çok kişi lehte ve aleyhte görüşler ileri sürmüş olup, sosyal tarafların kendilerinden hiçbir ödün vermemesi ve orta yolun bulunamaması sebebi ile kıdem tazminatı meselesi bugüne kadar çözülememiştir.

<sup>595</sup> KIZILOT, Şükrü, “*Kıdem Tazminatında Bardağın Dolu ve Boş Tarafları*”, <http://www.emekveadalet.org/alinti/kidem-tazminatı-hakkında-kanun-taslağına-dair-iki-yazı/>, E.T.: 14.12.2018.

<sup>596</sup> ÇELİK, Aziz, “*Kıdem tazminatında Ali Cengiz oyunları*”, <http://www.emekveadalet.org/alinti/kidem-tazminatı-hakkında-kanun-taslağına-dair-iki-yazı/>, E.T.: 14.12.2018.

<sup>597</sup> CENTEL, Tankut, “*Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Yasa Taslağı Üzerine Gözlemler*”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012, y:7, S:27, s.11 vd.

### 3.5.1. Kıdem Tazminatı Fonu Lehinde İleri Sürülen Görüşler

#### 3.5.1.1. Fonun İşçiler Bakımından Faydaları

KTF' ye geçilmesi ile birlikte, işçilerin kıdem tazminatları devlet garantisi altına alınmış olacak, işverenlerin ekonomik durumunun kötüye gitmesi ve ödemedi aciz hale gelmesi, işçinin kıdem tazminatı alacağını riske atmayacak, işçi her halükarda kıdem tazminatını alacaktır<sup>598</sup>. Fon uygulamasına geçilmesi ile, kıdem tazminatı ödemesi işveren açısından büyük bir maliyet olmaktan çıkacak, işçilere iş güvencesi sağlayacak, işçiler kıdem tazminatlarını fondan alacakları için kıdem tazminatının ödenmemesinden dolayı işverene dava açmayacağı için mahkemelerin iş yoğunluğu da azalacaktır<sup>599</sup>. Mevcut kıdem tazminatı uygulamasında kanundan doğan sınırlamalara dayalı olarak (istifa, bir yıllık kıdem gibi) işten ayrılanların büyük çoğunluğu kıdem tazminatını alamamakta olup, fona geçilmesi halinde daha fazla işçi kıdem tazminatını alabilecektir<sup>600</sup>. Fonun kanunlaşması ile birlikte işverenlerin işçilere kıdem tazminatı ödememek için işçileri her sene işe giriş yapması veya bir yıl dolmadan işten çıkarıp yerine yeni işçiler almasının önüne geçilecektir<sup>601</sup>. Kıdem tazminatı fon tarafından işçinin toplam çalışma süresi dikkate alınarak ödeneceği için, işçinin hangi işyerlerinde ne kadar çalıştığı ve iş sözleşmesinin nasıl sona erdiği bir önemi olmayacaktır<sup>602</sup>. Mevcut durumda işverenlerin işçilere kıdem tazminatı ödememek için mobbing yaparak işten ayrılmaya zorladıkları, işçinin ise bu durumdan rahatsız olduğu halde tazminatını alamayacağı endişesi ile işten ayrılmadığı, fona geçilmesi ile birlikte işçinin kıdem tazminatının kaybolması söz konusu olmayacağı için, mobbing ve benzeri olumsuz durumlar sona erecektir<sup>603</sup>. Fon sistemine geçildiğinde işçiler kıdem tazminatlarını uzun bir çalışma süresi sonrasında alacağı için, fonda biriken para işçi açısından bir servet niteliğinde olacak olup, işçi bu parayı tüketim amaçlı kullanacağı yerde yatırım amaçlı

<sup>598</sup> NURDOĞAN / DUR / ÖZTÜRK , s.1166.

<sup>599</sup> AKBIYIK, Nihat/KOÇ, Muzaffer, “Kıdem tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi Ve Sosyal Sonuçları”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, y:2011, C:16,S:3, s.274.

<sup>600</sup> AKÇAY/YILDIZ, s.56 vd.

<sup>601</sup> UYAR, s.81.

<sup>602</sup> KUTAL, s.13.

<sup>603</sup> BOSNALI, Ömer, “Kıdem Tazminatı Fonu Konusunda Düşünceler”, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C:4, y:2015, S:8, s.83.

(konut ve araç alımı gibi) olarak kullanılacaktır<sup>604</sup>. KTF'ye yatırılacak olan parayı işçi, uzun bir süre çalıştıktan sonra alacağı ve bu süre zarfında fondaki para işçi adına değerlendirileceği için, mevcut sisteme göre, işçi alması gereken kıdem tazminatı miktarından daha fazla kıdem tazminatı alabilecek, işveren üzerinde kıdem tazminatı baskısı olmayacağı için, işveren kıdemli işçi çalıştırmaktan çekinmeyecek, kıdemli işçi toplu pazarlık sürecinde daha fazla ücret alabilecektir<sup>605</sup>. İşçiler kısa süreli bir işyerinde çalışıp işyerini değiştirirse bile ileride kıdem tazminatı alabileceğinden kayıt dışı çalışmayacaktır<sup>606</sup>.

### 3.5.1.2. Fonun İşveren Bakımından Faydaları

İşverenin mevcut sistemde işçiye bir defada toplu olarak ödeyeceği kıdem tazminatı miktarı, zamana yayılarak işveren tarafından fona ödeneceği için, ekonomik kriz dönemlerinde işveren kıdem tazminatı ödeme baskı altında kalmayacak, hareket kabiliyeti artacak ve işletmeyi kurtarmak için işçi çıkarmaya gidebilecek, kriz sonrasında tekrar iş hacmine göre işçi alabilecek, çalıştırdığı işçinin ücretleri işçinin niteliğine göre belirlenecek, işveren daha nitelikli işçileri kıdem baskısı olmadan istihdam edebilecek, işyerinde üretim ve verimlilik artacaktır<sup>607</sup>. İşveren kıdem tazminatı fondan ödeneceği için işçi ile kıdem tazminatı konusunda muhatap olmayacak, kıdem tazminatı pazarlıklarına girmeyecek, mevcut sistemde toplu olarak işçiye ödemek zorunda kalacağı kaynağı, işlerini geliştirmek ve yeni yatırımlar ve istihdam oluşturmak için kullanabilecektir<sup>608</sup>. Kıdem Tazminatının Fondan ödenecek olması sebebi ile işverenlerin kıdem tazminatı ile ilgili şahsi sorumlulukları veya şirketlerinin sorumluluğu kalmayacaktır<sup>609</sup>. Kıdem tazminatı için ödedikleri primleri muhasebe açısından gider olarak gösterebilecekler, işveren ödeyeceği prim miktarını bileceği için eski sistemdeki belirsizlik ortadan kalkmış olacak, gereksiz maliyet hesapları yapmak zorunda kalmayacaklar, işçilerin ücret ve zamlarını alamamaları sebebi ile işi yavaşlatmaları ve üretimi olumsuz yönde etkileme gibi davranışlarının

---

<sup>604</sup> UĞUR, s.10

<sup>605</sup> BALCI/ERSÖZ, s.7 vd.

<sup>606</sup> UMDU, Ersin, “Kıdem Tazminatı Fonu'nun Olumlu ve Olumsuz Yönleri”, Yaklaşım Dergisi, y:19, S:225, Eylül 2011, s.176.

<sup>607</sup> BALCI/ERSÖZ, s.10 vd.

<sup>608</sup> UMDU, s.177.

<sup>609</sup> KUTAL, s.9.

önüne geçilecektir<sup>610</sup>. KTF, işverenin maliyetini azaltacağı için, işçi devir hızını azaltacak, ayrıca işverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırmasını önleyecektir<sup>611</sup>.

### **3.5.1.3. Fonun Ülke Ekonomisi ve İstihdam Açısından Faydaları**

KTF, sosyal taraflar arasında uzun bir zamandır çözülemeyen bir problem olduğu için sosyal barışın tesisine katkı sağlayacak, kıdem tazminatı yükü artık işyeri işyeri açma ve kapatma kararlarında etkili olmaktan çıkacak, işverenler daha sağlıklı yatırım, üretim, iş hayatına girme ve çekilme kararlarını daha sağlıklı bir şekilde alabilecek, verimlilik, üretim ve istihdam artacaktır<sup>612</sup>. Fonda toplanacak olan paralarla tasarruflar artacak, fondaki paralar ülke ekonomisi açısından büyük bir kaynak olacak olup, kredi imkanları dolayısı ile yatırımlar artacak, kıdem tazminatı alacağına dair davalar işverene karşı açılmayacağı için mahkemelerin iş yükü azalacaktır<sup>613</sup>.

### **3.5.2. Kıdem Tazminatı Fonu Aleyhinde İleri Sürülen Görüşler**

#### **3.5.2.1. Fonun İşçiler Bakımından Zararları**

İşçiler işten ayrıldıkları zaman, yeni bir iş buluncaya kadar işverenden almış oldukları kıdem tazminatı ile idare ettikleri için bu imkandan mahrum kalacak, işverenler işçi adına kıdem tazminatı fonuna ödeme yapmazlar ise fondan yararlanamayacaktır<sup>614</sup>. Kıdem tazminatının işçilerin işten çıkartılmasını önleyici etkisi ortadan kalkmış olacak, işverenler kolayca işçileri işten çıkartabilecek, sigortasız ve kayıt dışı çalışan işçiler kıdem tazminatı fonundan faydalanamayacaktır<sup>615</sup>. Devlet KTF’de biriken parayı alıp kullanabileceği için, işçilerin fondan para alma ümitleri boşa çıkabilecek, sadece uzun süreli bir çalışma sonrasında fondan para alınabileceği için askerlik, evlilik ve haksız yere işten çıkarmalarda işçiler tazminat alamayacaktır<sup>616</sup>.

#### **3.5.2.2. Fonun İşveren Bakımından Zararları**

KTF’ye geçilmesi ile birlikte, kıdem tazminatı alacağını kaybetmemek için işverene kendini bağımlı hisseden ve çalışan işçi, artık bu şekilde bir kaybı söz konusu

---

<sup>610</sup> AKBIYIK/KOÇ, s.277.

<sup>611</sup> NURDOĞAN/DUR/ÖZTÜRK, s.1166.

<sup>612</sup> BALCI/ERSÖZ, s.12 vd.

<sup>613</sup> AKBIYIK/KOÇ, s.278.

<sup>614</sup> UMDU, s.176 vd.

<sup>615</sup> NURDOĞAN/DUR/ÖZTÜRK, s.1166.

<sup>616</sup> AKBIYIK/KOÇ, s.275.



olmayacağı için, kendisini daha rahat hissedecek ve daha iyi bir iş bulduğunda işten ayrılabilir, işçi devir hızı artacak, işveren bu şekilde nitelikli elemanlarını kaybedecek, işyerindeki istikrar bozulacak, işveren işçiyi işyerinde tutabilmek için işçiye daha fazla ücret vermek zorunda kalabilecektir<sup>617</sup>. İstifa ve haklı neden gibi hallerde işçiler kıdem tazminatı alamazken, KTF' de işçiler kıdem tazminatı alabilecek, KTF' ye geçildikten sonra yapılacak olan toplu iş sözleşmelerinde fona yatırılacak prim oranlarının artırılması pazarlık konusu olabilecektir<sup>618</sup>. KTF' ye yatırılacak olan prim oranlarının artırılması, diğer işverenlerin fona yatırması gereken parayı yatırmaması veya geç yatırması, daha önce kurulan ve tasfiye edilen fon uygulamalarının verimli işletilmemesi, kayıtların sağlıklı tutulmaması ve mağduriyetlere sebep olması işverenler açısından olumsuz yanlarıdır<sup>619</sup>.

### **3.6. KIDEM TAZMİNATI FONU İLE İLGİLİ SENDİKALARIN GÖRÜŞLERİ**

#### **3.6.1. Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu**

KTF ile ilgili TİSK yetkilisi, ağır kıdem tazminatı yükünün altından kalkabilmek için KTF' ye karşı olmadıklarını, ancak KTF' nin ilerleyen yıllarda bir finansman krizine girebileceğini, mevcut düzenlemedeki otuz günlük kıdem tazminatı tutarının, on beş güne indirilmesi şartıyla mevcut sistemin devamından yana olduklarını beyan etmiştir<sup>620</sup>. TİSK, işçinin bir yıllık çalışması karşılığında otuz günlük kıdem tazminatı ödenmesine ilişkin düzenlemenin, işsizlik sigortası ve iş güvencesi kanunları yürürlüğe girmeden önce bu işlevleri yerine getirmesi için kıdem tazminatına yüklenen, çok ağır bir yükümlülük olduğunu, kıdem tazminatı miktarının her yıl için on beş günlük ücret olması gerektiğini savunmaktadır<sup>621</sup>.

#### **3.6.2. Hak-İşçi Sendikaları Konfederasyonu**

Hak-İş, ülkemizde işçilerin sadece yüzde yirmisinin kıdem tazminatını alabildiklerini, yüzde sekseninin kıdem tazminatı alamadığını, Avusturya ile Türkiye'nin kıdem tazminatı sisteminin benzer olduğunu, Avusturya'nın fon sistemine

---

<sup>617</sup> UMDU, s.177.

<sup>618</sup> NURDOĞAN/DUR/ÖZTÜRK, s.1167.

<sup>619</sup> AKBIYIK/KOÇ, s.277.

<sup>620</sup> ÜNAL, s.7.

<sup>621</sup> 9. Çalışma Meclisi Toplantısı, s.79.

geçtiğini, fona geçilmeden önce 2006 yılında işten ayrılan işçilerin üçte birinin (%33) kıdem tazminatından faydalandığını, daha sonraki yıllarda kıdem tazminatından faydalanan işçi oranının yüzde kırk üçe (%43) çıktığı, fona geçilmesi ile kıdem tazminatına ulaşım oranının arttığını belirterek<sup>622</sup>, Hak-İş olarak işçilerin tamamının faydalanabileceği bir kıdem tazminatı sisteminden yana olduklarını, fon gibi bir sistemin getirilmesi halinde daha fazla işçinin kıdem tazminatı alabileceğini ileri sürmüştür<sup>623</sup>. Hak-İş, işçi, işveren ve hükümetin bulunduğu bir fon yönetimine geçilmesinin doğru bir çözüm yolu olduğunu, iş güvencesinin bütün işçiler hakkında uygulanması gerektiğini, işsizlik sigortasının düzeltilmesini ve kapsamının genişletilmesini, işsizlik tazminatına ulaşmanın yollarının kolaylaştırılması gerektiğini ileri sürmüştür<sup>624</sup>.

### 3.6.3. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Türk-İş, kıdem tazminatı fonuna geçilmesini kolaycılık olarak nitelemekte olup, öncelikle kayıt dışı istihdam ile mücadele edilmesi gerektiğini, kayıtlı işverenlerin zaten kıdem tazminatını ödedikleri, fona geçilmesi halinde yine kayıt dışı işverenlerle uğraşılacağını, işçilerin asgari ücretle sigortalı gösterildiklerini, gerçekte ise daha fazla maaş aldıklarını, fona yatırılacak olan primlerde bu hususun nasıl çözüleceğini, bu şekilde olursa işçinin ileride daha az tazminat alacağını, özü itibari ile kıdem tazminatı fonuna geçilmesinin hem işçinin hem de sendikanın aleyhine olduğunu, fona geçilmesi ile işçilerin daha kolay işten çıkarılacağını, sendikalaşmanın çoğu zaman kıdemli işçilerin öncülüğünde yapıldığını, kıdemli işçilerin işten çıkarılmasının ise sendikalaşmanın önünde engel olduğunu belirtmiştir<sup>625</sup>.

Türk-İş, kazanılmış haklardan geriye gidilmesine karşı olduklarını, işsizlik sigortasının hem işçiye ödenen miktarın, hem de ödeme süresinin gelişmiş ülkelerin çok gerisinde olduğunu, işsizlik sigortasının kıdem tazminatının karşılığı olamayacağını, fon ile kıdem tazminatına hak kazanmanın primin ödenmesine bağlandığı, kayıt dışılığın çok yüksek olduğu ülkemizde kıdem tazminatını almanın çok

<sup>622</sup> 10. Çalışma Meclisi toplantısı, s.91 vd.

<sup>623</sup> BOSNALI, s.82.

<sup>624</sup> 10. Çalışma Meclisi toplantısı, s.91 vd.

<sup>625</sup> Ankara Sanayi Odası, Forum, Mart-Nisan 2008, <http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/Mart2008/ForumMart2008.pdf>, s.46 vd., E.T.: 16.12.2018.

zor olduğunu, devlet güvencesinin hangi hallerde olduğunu açıklanmadığı, fonun kötü yönetildiği ve acze düştüğü hallerde ne olacağını belirtilmediği, yine devletin fonda biriken paraları istediği gibi kullanabileceği, bunun nasıl engelleneceğinin belirtilmediği, bu nedenlerle kıdem tazminatı fonu konusuna olumsuz baktıklarını belirtmişlerdir<sup>626</sup>.

#### **3.6.4. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu**

DİSK, 9. Çalışma Meclisi toplantısına, örgütlenme, toplu görüşme ve grev hakları gündeme alınmadan kıdem tazminatı konusunun görüşülmesini kabul edemeyeceklerini belirterek katılmamıştır<sup>627</sup>. 16-17.05.2013 tarihlerinde gerçekleştirilen 10. Çalışma Meclisi hazırlık toplantılarında<sup>628</sup> DİSK temsilcisi, kıdem tazminatının iki farklı fonksiyonu olduğunu, birincisinin iş güvencesi sağlamak, ikincisinin de işçiyi çalıştığı yıllar karşılığında ödüllendirmek olduğunu, çalışma ile yapılmak istenenin ise esnekliği artırmak ve kıdem tazminatının işveren üzerindeki yükünü azaltmak olduğunu belirtmiştir. Kıdem tazminatı fonu sistemine taraftar olunmamasının sebebinin, fon sistemi ile birlikte kıdem tazminatının iş güvencesi işlevini kaybetmesi olduğu, ayrıca daha önce kurulan fonların amacına uygun olarak kullanılmamasının olumsuz düşüncelerinde etkili olduğunu belirtmiş, ancak kıdem tazminatının mevcut halinin muhafaza edilerek, işverenin sorumluluğunda, işveren tarafından tesis edilmiş bir kıdem tazminatı garanti fonu kurulmasının destekleneceği ifade edilmiştir.

DİSK, kıdem tazminatının işçinin yıpranmasının karşılığı olduğunu, ücretinden kesilen ve daha sonra ödenen bir ücret olduğunu, her şeyden önce iş güvencesi olduğunu, hükümetin Dünya Bankası ile işbirliği yaparak kıdem tazminatını tasfiye etmek istediğini savunmaktadır<sup>629</sup>. DİSK hazırlamış olduğu bir Emek Araştırma Raporunda<sup>630</sup>;

Kıdem tazminatı ile iş güvencesi ve işsizlik sigortalarının işlevlerinin farklı olduğunu, iş güvencesinin kapsamının çok sınırlı olduğunu, kıdem tazminatını güvence altına alarak işsizlik ve iş güvencesi haklarının geliştirilmesi gerektiğini, kıdem

---

<sup>626</sup> 9.Çalışma Meclisi toplantısı, s.95 vd.

<sup>627</sup> ÜNAL, s.8.

<sup>628</sup> KTÇMHTR.,s.41.vd.

<sup>629</sup> Disk/Genel-İş sendikası, Sendikal Eğitim Dizisi-21 Ankara 2010, s.17 vd.

<sup>630</sup> Disk/Genel-İş sendikası, Emek Araştırma Raporu-5, Kıdem Tazminatı Raporu, s.4 vd.

tazminatının fona devredilmemesi gerektiğini, burada yapılmak istenenin işgücü maliyetlerini düşürmek ve işçinin istenildiği zaman işten çıkarılması olduğunu, yapılacak olan düzenlemenin kıdem tazminatı miktarının düşürülmesi ve ödeme sorumluluğunun devredilmesi olduğunu, bu önerinin ise TOBB, TİSK ve TUSİAD tarafından yapıldığını belirtmektedir.

Aynı raporun sonuç kısmında sendikalaşmanın ve toplu sözleşmenin önündeki engellerin kaldırılarak etkili bir toplu sözleşme düzenin kurulması gerektiğini, kıdem tazminatının bütün işçiler için herhangi bir ön şart olmadan kullanılabilen bir hak olduğunu, kıdem tazminatının her türlü işten ayrılma durumunda işveren tarafından ödenen ve ödenmemesi durumunda devlet tarafından teminat altına alınan bir hak olarak düzenlenmesini, işyerinin iflas etmesi durumunda işçi alacaklarının öncelikli alacak olması gerektiği, ayrıca tavan uygulamasının da kaldırılması gerektiği belirtilmiştir.

## SONUÇ

4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatına ilişkin hiçbir kanun maddesi konulmamış olup, geçici 6. madde ile kıdem tazminatı için bir fon tesis edileceğini, kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar, işçilerin kıdem tazminatı alacaklarının 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine tabi olacağı belirtilmiştir.

Kıdem tazminatı problemini nihayete erdirmek amacıyla fon sistemi önerilmiştir. Fona yatacak primler ve fonun toplam gelirlerinin nemalandırılmasından elde edilecek toplam para miktarından, ileride kıdem tazminatını hak edecek işçilere yapılacak olan ödemelerin sağlanması hedeflenmektedir. Kıdem tazminatı kanunda yer almasına rağmen, araştırmalara göre işçilerin çok büyük bir çoğunluğu, kıdem tazminatlarını alamamaktadırlar. Türkiye’de toplu sözleşmeden faydalanan ve sendikalı işçi sayısı toplamı %10’un altında olup, işçilerin %90’ı kıdem tazminatını hak etse bile, kıdem tazminatını alma konusunda problemler yaşamaktadır. İşçi kıdem tazminatını hak ettiği halde, işveren işçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatını hak etmeyecek şekilde sona erdiği şeklinde SGK’ya işten çıkış bildirgesi düzenlemekte, işçi bu durumda hem işsizlik sigortası ödeneğinden faydalanamamakta, hem de kıdem tazminatı alamamaktadır. Bu mağduriyetlerin ortadan kaldırılması ve sorun haline gelmiş bu problemin çözülmesi, kıdem tazminatı fonuna geçilmesine bağlıdır.

Yapmış olduğumuz çalışma sonunda kıdem tazminatının sadece Türkiye’de değil, dünyanın pek çok ülkesinde uygulandığı gözlemlenmiştir. Hukukumuzda mütevazı bir hak olarak 1936 yılında üç satırlık bir metin ile giren kıdem tazminatı zaman içerisinde o kadar genişlemiştir ki İş Kanununun en uzun maddesi haline gelmiştir. Kıdem tazminatı alacağının kapsamının devamlı olarak genişlemesi ve işçilerin, işyerlerinde uzun yıllar çalışması sonrasında, işçilere ödenmesi gereken kıdem tazminatı alacağının devamlı olarak artması ve işçilerinde fiilen alacaklarını alamamaları, tarafları bu meseleye bir çözüm bulma gayreti içine sokmuştur. Ekonomik kriz dönemlerinde işverenler yüklü miktarda kıdem tazminatı borcu sebebi ile rahat hareket edememekte, işleri kötü olmasına rağmen işçileri kıdem tazminatı baskısı ile işten çıkaramamaktadır. Bu durumdan işveren ve işçi kesiminin memnun olmaması sebebi ile, gerek işçilerin

kıdem tazminatı alacaklarını güvence altına almak, gerekse de işverenlerin üzerlerindeki bu ağır mali yükten kurtarmak amacıyla çözüm yolu bulunmaya çalışılmıştır.

Ülkemizin sosyal ve ekonomik yapısı, gelişmişlik düzeyi göz önüne alındığında batı ülkelerine göre istenilen seviyede olmadığı, milli gelirin düşük olduğu, işçi ücretlerinin de gelişmişlik düzeyine paralel olarak yeterli olmadığı, batı ülkelerinde işçilere işsizlik döneminde yapılan sosyal yardımların, işsizlik sigortasının ve iş güvencesinin olmadığı göz önüne alınarak, kanun gerekçelerinde de görüldüğü üzere, kıdem tazminatına o yıllarda hem iş güvencesi, hem de işsizlik sigortası işlevleri yüklenilmiş ve kıdem tazminatının mahiyeti kanun koyucu tarafından alabildiğine genişletilmiştir. Geçmiş dönemlerde İş Kanunu ile ilgili yapılan kanuni düzenlemelerin gerekçelerine bakıldığında işsizlik sigortası ve iş güvencesi getirildiğinde kıdem tazminatına gerek kalmayacağı şeklinde bir sonuca ulaşmak mümkündür. İşverenler işsizlik sigortası ve iş güvencesi hükümleri kanuni düzenlemeye kavuştuğunda, artık kıdem tazminatına gerek kalmadığı ve kıdem tazminatının tamamen kaldırılması gerektiğini ileri sürmüşlerdir.

Ülkemiz ILO'nun 158 sayılı Hizmet İlişkinde Son Verilmesi Sözleşmesini onaylamış olup, bu sözleşme incelendiğinde işçinin kurulmuş olan bir fondan veya işverenden kıdem tazminatını alabileceği, ayrıca işten ayrılma nedeniyle doğan diğer haklarını (işsizlik sigortası ve yaşlılık aylığı gibi) alabileceği görülmektedir. Bu sözleşme hükmüne göre kıdem tazminatı ile işsizlik sigortasının aynı anda uygulanabileceği kabul edilmektedir. Usulüne göre onaylanmış olan bu sözleşmeden ülkemizin çekilmesi söz konusu olmadıkça, sözleşme hükümleri uygulanmalı, işsizlik sigortası ile kıdem tazminatı hükümleri aynı anda yürürlükte olmalıdır.

Kıdem tazminatı ülkemizde sadece işçi ve işverenleri ilgilendiren bir konu olmayıp, makro açıdan bakıldığında toplumun genelini ilgilendirdiği, meselenin çözümünde sağlıklı ve kabul edilebilir bir çözüme ulaşmak için kıdem tazminatı, işsizlik sigortası, iş güvencesi, kayıt dışı ekonomi, rekabet, esnek çalışma koşulları ve istihdam konularının birlikte ele alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca ülkemizde ücretlerin henüz istenilen düzeyde olmaması sebebi ile Anayasa' da sosyal devlet olarak tanınan devletimizin, sosyal devletin gereklerini yerine getirerek aile, çocuk ve eğitim yardımlarını, sosyal güvenlik ve sağlık yardımlarını, toplu iş sözleşmesi

ve sendikal hakları, işsizlik sigortası ve iş güvencesi haklarını daha iyi bir hale getirmesi ve daha iyi bir ücret vermesi halinde kıdem tazminatına gereğinden fazla yüklenen işlevler kendiliğinden ortadan kalkacak, zaten belli bir sosyal refah seviyesine ulaşan işçiler ve işçilerin temsilcileri olan sendikalar, kıdem tazminatı ile ilgili işçiler aleyhine bir düzenleme yapılacak olsa bile, yapılacak olan düzenlemelere şimdi vermiş oldukları bu tepkileri vermeyeceklerdir. Çünkü işçi hiçbir ekonomik sıkıntıya düşmeden onurlu bir hayat sürdürmek için yeterli ekonomik imkanlara sahip olacaktır. Zaten işçilerin ve işçi sendikalarının amacı da işçilerin, insan onuruna yaraşır bir hayat sürdürmelerini sağlamaktır.

İş hayatında güvenli ve sürdürülebilir bir istihdamı sağlamak sadece işçilerin değil, tüm sosyal tarafların, hatta gelecek kuşakların da en büyük problemidir. Kıdem tazminatına yüklenen iş güvencesi ve işsizlik sigortası fonksiyonlarının ortadan kalkması, aslında iş hayatında mevcut olan problemlerin çözülmesi ile yakından ilgilidir. Kıdem tazminatı ile ilgili yapılacak olan çalışmanın bir mutabakat kültürü esas alınarak yapılması çözüme ulaşmayı kolaylaştıracaktır. Sosyal taraflar bir mutabakata varamadığı için kayıt dışı istihdam atmakta, bu da sosyal güvenlik ve mali açıdan açıkların oluşmasına sebebiyet vermektedir. Öncelikle kayıt dışı ekonomi ile mücadele edilmesi gerekmektedir. Kayıt dışı ekonomi ile mücadele başarıya ulaştığında sosyal güvenlik ve mali açıklar en asgari seviyeye inecektir.

Kıdem tazminatı meselesinde çözüme ulaşabilmek için, sosyal tarafların ve bu konuda her türlü çalışma yapan akademisyen ve uygulayıcıların bir araya gelerek herkesi kapsayıcı bir çözümü ortaya koymaları gerekmektedir.

Ülkemizde kıdem tazminatının kapsamının, işsizlik sigortasının ve iş güvencesinin olmayışı gerekçe gösterilerek artırıldığı için, bu iki kurum artık kanunlaşarak yürürlüğe girdiğinden, kıdem tazminatının işsizlik sigortası ve iş güvencesi sağladığına dair gerekçeler zayıflamıştır. Ancak işsizlik sigortası ve iş güvencesi kapsamına bakıldığında;

İşsizlik sigortasının kapsamının çok sınırlı olduğu, faydalanma şartlarının çok zor şartlara tabi olduğu ve yararlanma süresinin çok az olduğu görülmekte, bu hali ile işsizlik sigortası işsiz kalındığında işçilere yeterli gelir sağlamamakta, işçinin daha önce elde ettiği gelire göre, aldığı işsizlik maaşı çok düşük kalmakta, işçi aldığı bu

işsizlik maaşı ile geçimini sağlayamamaktadır. Bu sebeple işsizlik sigortasının kapsamı ve faydalanma şartları kolaylaştırılmalı, işçilerin işsizlik maaşından faydalanma süresi ve işsizlik maaşı miktarı artırılmalıdır.

İş güvencesi kanuna bakıldığında en az otuz işçi çalıştıran firmalarda en az altı ay çalışan işçiler iş güvencesi kapsamında olup, otuzdan az işçi çalışan firmalarda çalışan işçiler iş güvencesinden faydalanamamaktadır. Halbuki ülkemizde işletmelerin çoğu otuz ve altı işçi çalıştıran firmalardan oluşmaktadır. İş güvencesinin kapsamı genişletilerek, deneme süresi bittikten sonra çalışmaya devam eden işçinin, iş güvencesinden faydalanmak için altı ay beklemeye gerek kalmadan, süre şartını sağladığı kabul edilmeli, yine bir işyerinde beş ve daha fazla işçi çalıştıran firmalar iş güvencesi kapsamına alınmalıdır. Bu şekilde bir düzenleme yapılması durumunda çok küçük işletmeler hariç (beşin altında işçi çalıştıran işletmeler), ülkemizde işçi çalıştıran işyerlerinin yüzde doksandan fazla bir kesimi iş güvencesinden faydalanacaktır. Bu durumda işveren keyfi olarak işçileri işten çıkarma yoluna gittiğinde karşısında iş güvencesi müessesesini bulacak, gerekçesiz, keyfi işten çıkarmalar sona erecektir. İş güvencesi kanunu işçilere yeterli korumayı sağladığı için, kıdem tazminatına iş güvencesi fonksiyonu yüklenmesinden vazgeçilecektir.

Geçersiz sebeple beş ve beşten fazla işçi çalıştırılan işletmelerde, işten çıkarılan işçilere iş güvencesi, işe iade davası açma hakkı tanınır, uygulanmakta olan ihbar tazminatı ve geçersiz fesih tazminatı kaldırılmadan kıdem tazminatı fonunun getirilmesi halinde işveren işçileri keyfi olarak kolayca işten çıkaramayacaktır. Yine de işveren işçiyi işten çıkarır ve yapılan yargılama sonunda işçi davayı kazanır ise, işçi hem boşta geçen süre tazminatını, işe başlatılmaz ise iş güvencesi tazminatını ve kıdem tazminatını işverenden talep edebilecektir. Görüldüğü gibi bu durumda işçiyi işten çıkarma maliyetli olup, işverenler bu maliyetlere katlanmamak için işçiyi istihdam etmeye devam edeceklerdir.

Kıdem Tazminatı Fonunun yürürlüğe girmesine kadarki sürelerle ilişkin, işçilerin kıdem tazminatı hakları kazanılmış hak olup, fonun yürürlüğe girmesinden sonraki dönemlere ilişkin bir kazanılmış hak söz konusu olmayacaktır. Gelecekte çalışacak olan işçilerle ilgili, mevcut kıdem tazminatı uygulamasının kazanılmış hak olduğuna ilişkin savunma kabul edilebilir ve hukuki değildir. Kıdem tazminatı fonunun yürürlüğe



girmesinden sonraki sürelerle ilgili kıdem tazminatı kanununda değişiklik yapılması müktesep haklar kavramına aykırı olmayacaktır. Mevcut işçilerin, bir yılda bir aylık ücret tutarında kıdem tazminatını alabilmesi için, aylık %8,33 lük bir kıdem tazminatı primi ödenmesi gerekmektedir. Bu orandan aşağıda yapılacak prim kesintisi işçilerin kıdem tazminatı alacaklarının geriye götürülmesi demektir. Ancak yapılan bilimsel çalışmalar, kesilen primlerin değerlendirilmesi halinde değerlendirme miktarı ve aylık %5,6 oranında bir prim kesintisi yapılması halinde hiçbir hak kaybına uğramayacağını göstermektedir. Ancak kıdem tazminatı fonuna geçilmesi halinde on yıl sonra işçinin talebi halinde fondan para çekebileceğine dair getirilmesi gereken düzenleme yanlış olup, bu şekilde kanunlaşması halinde fonda hedeflenen para biriktirilemeyecek, işçiler için hesaplarında servet oluşmasını engelleyecektir. Ayrıca bu on yıllık sürenin neye göre tespit edildiği belli olmayıp, bilimsel bir açıklaması da yoktur. On yıl değil de daha az bir süre çalışan kişinin adına yatırılmış olan parayı çekememesi, on yıl yatıran bir kişinin ise parayı çekebilmesi eşitlik ve adalet ilkesine aykırı olacak, sistemin açık vermesine ve hedeflenen fon büyüklüğüne ulaşmayı ve işçiler açısından elde edilmesi beklenen servetin oluşmasını engelleyecektir.

Kıdem tazminatı fonu yürürlüğe girene kadar, çalışan kıdemli işçilerin kıdem tazminatı hakları eski işveren nezdinde saklı tutulmalı, fonun yürürlüğe girmesinden sonraki süreler ise fona tabi olmalıdır. Nasıl ki bir işçi işe başladığı gün sigortalı oluyor ise, adına bir gün bile prim ödenen işçiler, kıdem tazminatı alma şartlarını taşıyor ise, kıdem tazminatı fonundan faydalanacaktır. Böylece daha iyi iş bulan işçiler kıdem tazminatının yanacağı endişesi taşımadan, istediği yerde ve istediği işte çalışabilecek herhangi bir kıdem tazminatı kaybı olmayacaktır. İşverenler de kriz dönemlerinde küçülmek istediklerinde üzerlerinde kıdem tazminatı baskısı hissetmeden işçi çıkarma yoluna gidebilecek, piyasa toparlanıp iş hacimleri arttığında işçi istihdamına gidebilecek, işletmenin kapatılması endişesi yaşamayacaklardır. Böylelikle esneklik sağlanmış olacak olup, işletmelerin üretim maliyetleri düştüğü için, uluslararası piyasada rekabet etme imkanına kavuşacaklardır. Böylece uluslararası yatırımcıların ülkemize yatırım yapmaları sağlanacak, teşvik edilecektir.

İşsizlik sigortasının ve iş güvencesinin kapsamının genişletilmesinden sonra, kanaatimizce, kıdem tazminatı fonuna işçiler adına ödenecek olan prim borçları, işverenler tarafından, sigorta şirketine sigorta ettirilebilmelidir. Çünkü burada amaç, işçi

açısından kıdem tazminatı alacağını alabilmek olacağı için, işçinin kıdem tazminatı primini işverenin bizzat kendisinin veya sigorta şirketinin fona ödemesi fark etmeyecektir. Ayrıca kıdem tazminatının sigorta ettirilememesi sözleşme hürriyetine aykırıdır. İş Kanununda bulunan kıdem tazminatının sigorta ettirilemeyeceğine dair hükmü kaldırılarak, kıdem tazminatları ile ilgili ödenecek primlerin bu konuda kendini ispatlamış, yetkin birkaç sigorta şirketine sigorta ettirilmesi, sigorta sektörünün büyümesine de katkı sağlayacak, işçilere kıdem tazminatı primlerinin fona ödenmesi konusunda ilave bir güvence sağlayacaktır. Fona ödenecek kıdem tazminatı primlerinin işveren tarafından ödenmemesi halinde, sigorta şirketi tarafından ödeneceğine dair sigorta yaptırılması, işverenin ekonomik sıkıntıya girmesi durumunda, primlerin sigorta şirketi tarafından fona ödenmesini sağlayacaktır.

Kurulacak olan fonun kamu tarafından yönetilmesine karar verilmesi halinde, sigortacı, aktüer ve diğer nitelikli personelin çalıştırılması için kadrolar ihdas edilmeli, yapılacak olan görev tanımına uygun tüm sosyal tarafları temsil edecek nitelikli personel işe alınarak fon yönetilmelidir. Ayrıca sosyal sigortalar kurumundan yetişmiş nitelikli personellerden bazılarının fon bünyesinde çalıştırılması uygun olacaktır. Fonun yönetimi için, fonu yönetecek kamu kurumuna komisyon ödenmesi gibi herhangi bir yönetim gideri ödenmemelidir.

En çok karşılaşılan sorunlardan bir tanesi fon sistemine geçildiğinde işveren prim ödemez ise işçinin kıdem tazminatı ne olacak sorusudur. İşveren, kıdem tazminatı fonuna işçi adına ödemesi gereken primi ödemediği takdirde, işverenin sorumluluğunun devam ettiğine dair kanuni bir düzenleme yapılmalıdır. Bu şekilde bir düzenleme yapıldığı takdirde, işverenler bir anda toplu olarak kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü altında kalacağı için, kıdem tazminatını zamana yayarak, ödeme yapmayı tercih edeceklerdir.

Kıdem tazminatından işçiye ödeme yapılırken, işçinin son üç yılda yatırdığı primlerin ortalaması alınmalıdır. Çünkü işçinin almakta olduğu son maaş üzerinden kıdem tazminatının ödenmesi halinde, daha önce yüksek maaşla çalışan bir işçinin, son sene düşük bir ücretle çalışması halinde, işçinin alacağı kıdem tazminatı miktarı en son çalıştığı düşük maaştan hesaplanacak ve yapılan bu hesap adaletli olmayacaktır.

Bilim kurulunun hazırlamış olduğu kıdem tazminatı fonu kanun taslağı çalışmasında fona kesilecek olan prim kesintisinin yüzde üç olacağı belirtilmekte olup, daha sonra bu taslağı hazırlayanların bu tespitin bilimsel bir çalışmaya dayanmadığı ve kesilecek olan prim miktarının bilimsel esaslara göre hesaplanması dile getirildiğinden, kıdem tazminatını sürdürülebilir kılacak bir prim ödenmelidir. Yapılan bir bilimsel çalışmada kıdem tazminatı fonuna yapılacak olan kesintinin en az %5,6 olması gerektiğı tespit edilmiştir. Fona yatırılacak olan primlerin nemalandırılması ile işçinin alacağı tazminatın aylık %8,33 lük prim oranına ulaşacağı ve işçinin şu anda almakta olduğu kıdem tazminatından daha fazla tazminat alacağı muhakkaktır. Ayrıca işsizlik sigortasına yatırılan primlerin yeterli olduğu ve bu fonda yüklü miktarda para biriktiğı görülmekte olup, işsizlik sigortasına yatırılan primlerin %1'inin buradan kıdem tazminatı fonuna aktarılması halinde işverenlere yeni bir maliyet getirilmeden fonda daha fazla para birikmesini sağlayacaktır. Yine işsizlik sigortasından Güneydoğu Anadolu Projesine aktarılan yüklü miktardaki paranın yapılacak olan kanuni düzenleme ile kıdem tazminatı fonuna aktarılması sağlanmalıdır.

Kıdem tazminatının işçiye emekli olurken emekli ikramiyesi olarak ödenmesi, devlet memurlarına ilişkin düzenleme ile paralel bir düzenleme olup, bu konuda yapılacak olan eleştiriler bertaraf edilecek, işçiler için de memurlar ile eşit ve adil bir sistem tesis edilmiş olacaktır.

Türkiye'de havuz tipi fon sisteminin kurulması sakıncalı olup, bu sistemde devletin fondaki paraları, kamunun diğer harcamaları için de kullanma ihtimali yüksektir. Kesilecek olan primlerin tek bir havuzda birikmesine işçi kesimi geçmiş dönemlerde yaşanan olumsuz fon deneyimleri sebebi ile sıcak bakmamaktadır.

İkincisi mevcut kıdem tazminatı sistemine devam etmek olup, bu sistemde kalınması halinde işçiler kıdem tazminatlarını işverenden talep edeceklerdir. Bu durumda elli yıllık kıdem tazminatı konuşmaları ve yapılan düzenlemeler boşa gitmiş olacak, milletin enerjisi boş yere harcanmış olacaktır. İşçilerin %80'i bugün olduğu gibi kıdem tazminatını yine alamayacak, kıdem tazminatı hep gündemde kalmaya devam edecektir.

Üçüncüsü bizimde önerdiğimiz bireysel hesaba dayalı fon sistemi olup, bu sistem son yıllarda dünyada kıdem tazminatı ile ilgili yeni düzenlemeler yapılan

ülkelerde tercih edilen sistemdir. Önerdiğimiz sistem kanuni bir düzenleme ile yapılacak olup, işçiler adına önceden tespit edilecek bankalarda bireysel fon hesapları açılacaktır. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonraki çalışmalar bu sisteme tabi olacaktır. Önceki dönemde yapılan çalışmalar mevcut düzenlemeye tabi olacak olup, işçiler kıdem tazminatlarını, fon yürürlüğe girmeden önceki mevzuata göre işverenden talep edebileceklerdir. Hatta yapılacak olan kanuni düzenlemeye geçmiş dönem kıdem tazminatı alacakları ile ilgili işçi ile işveren arasında firma bazında kıdem tazminatı anlaşmaları teşvik edilecek, ancak ekonomik yönden zayıf olan işçinin haklarından vazgeçmesinin önüne geçilerek makul bir anlaşma yapmaları sağlanacak, bu anlaşma işçi ve işveren temsilcilerinden ve hükümet temsilcilerinden oluşan bir komisyon tarafından yapılacaktır. Bu şekilde işçilerin geçmiş döneme ilişkin haklarını alması sağlanacaktır. İlerleyen zamanlarda, işçi kıdem tazminatını hak etmeden işyerinden ayrılırsa, işveren tarafından bu işçi adına fona yatırılan paralar işveren adına açılan bir havuz hesabında biriktirilmeli, diğer işçileri adına yatıracağı prime mahsup edilmeli, işverenin artık işveren olarak çalışmaması ve yeni bir işyeri açmaması halinde beş yıl sonra nemaları ile birlikte işverene iade edilmelidir. Bu şekilde işçi kıdem tazminatını hak etmeden işten ayrılırsa, işveren tarafından yatırılan primler ne olacak şeklinde sorular sorular cevabını bulacak, işverenler ödemiş oldukları primleri geri alabilecek, haksız yere prim yatırmamış olacaklardır.

Bireysel hesap, bugün bankalarda bireyler adına açılan hesaplar gibi işleyecek olup, hesap sahibi işçi, banka personeli, fon yetkilileri ve devlet yetkilileri hesaptan para çekemeyecektir. İşçi ise sadece emekli olunca parasını topluca çekebilecektir. Kamu otoritesi olan devletin hesaptan para çekmesi halinde çektiği miktarı neması ile birlikte toplam değerini işçiye ödemekle yükümlü olacaktır. Devlet hesaptan çekmiş olduğu parayı ödemediği takdirde, işçi Maliye Hazinesi aleyhine adli yardım talepli dava açabilecek, mahkeme kararı ile bireysel hesabından para çeken devletten parasını nemaları ile birlikte dava tarihinden itibaren kanuni faizin altında olmamak kaydıyla, mevduata uygulanan en yüksek faizi ile birlikte alabilecektir.

Kıdem Tazminatı ile ilgili açılmış olan bireysel hesaplardan işçi, emekli olmadan para çekemeyecek, hesaplarda biriken para başka yerlere ve genel bütçe açıklarının kapatılması için aktarılamayacak, hesaplardaki paranın amacı dışında kullanılamayacağı kanunla düzenlenecek ve güvence altına alınacaktır. Siyasal iktidar

TBMM 'de çoğunluğu sağlayıp kanunu değiştirebileceği için, kıdem tazminatı fonu bireysel hesaplarındaki paranın devlet tarafından kullanılabilmesi için TBMM ' de bulunan milletvekillerinin nitelikli çoğunluğunun (450 milletvekili) oyu gerekecektir. Nitelikli çoğunluk sağlandığı takdirde zaten bir uzlaşma da sağlanmış olacak ve kimse buna itiraz edemeyecektir.

Bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonu sisteminin sosyal tarafların mutabakatı ile çıkarılması uygun olacaktır. Taraflar uzlaşamazlar ise, tasarı TBMM' ye getirilmeli ve Anayasada belirtilen nitelikli çoğunlukla(450 milletvekili) çıkarılmalıdır. Ancak bu çoğunluğa ulaşılamaz ise, kanun tasarısı halkoylaması için gerekli olan çoğunlukla TBMM'de kabul edildiği takdirde referanduma gidilerek yapılan düzenleme halka sorulmalıdır. Halk oylamasında kıdem tazminatı kanun tasarısı kabul edilirse toplumsal uzlaşma ile bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonu kabul edilmiş olacak ve yıllardır milletin enerjisini boş yere tüketen bu kıdem tazminatı sorunu da çözülmüş olacaktır.

Bireysel hesaba, yapılan bilimsel çalışmalarda belirtildiği gibi %5,6 oranında prim ödenmeli, ayrıca işsizlik sigortasına işverenlerin yatırmakta olduğu %2 lik prim fazla verdiği için, işsizlik sigortasına işverenlerin yatırdığı %1 prim oranı kıdem tazminatı fonuna aktarılmalıdır. Bu durumda kıdem tazminatı fonuna yatırılan prim oranı %6,6 olacak olup, bu oranda kesilen primlerin değerlendirilmesi sonunda bugünkü işçilerin almış olduğu kıdem tazminatı miktarının fazlası işçilere ödenmiş olacaktır. Bu %6,6'lık oran işverene ek bir mali külfet getirmemekte, mevcut sistemde işverenin işçilere ödediği para ile eşdeğer bir miktar ödemesini sağlamaktadır. Ayrıca şu anda uygulanmakta olan Bireysel Emeklilik Sistemindeki gibi devletin oluşturulacak olan KTF'na aylık %2 lik bir katkı sağlaması halinde işverenlerin ödeyeceği %5,6 lık prim oranı %3,6'ya düşürülebilecektir. Bu şekilde bir hüküm konulduğunda işçi kesiminin kıdem tazminatı budanıyor şeklindeki itirazlarının ve işverenin ödenecek olan prim çok fazla şeklindeki itirazları boşa çıkacak iki tarafında kabul edebileceği bir orta yol bulunmuş olacaktır. Buradaki amaç işçilerin şu andaki sistemde almakta oldukları aylık %8,33 lük kıdem tazminatı miktarından geriye gidişi önlemektir. Devletin sağlayacağı katkı miktarı, primlerin değerlemesi de dahil, işçiye ödenecek aylık kıdem tazminatının %8,33'ün altına düşmeyecek şekilde ayarlanabilecektir. Bu durumda işçinin alacağı kıdem tazminatı miktarı %3,6 işverenden kesilen, %1 işsizlik sigortasından aktarılan,

%2 devlet katkısı olmak üzere %6,6 olacak, ayrıca aylık %1,73 değerlendirme ile %8,33 olacaktır. Yukarıda belirttiğimiz gibi değerlendirme sonrası toplam miktar aylık %8,33 'e ulaşmazsa devlet aradaki farkı kapatacaktır. Bu şekilde bir düzenleme yapılması halinde çalışan işçilerin %90'ı kıdem tazminatı fonu şemsiyesi altına girmiş olacaktır. Ülkemizde toplu sözleşmeden ve sendikal haklardan faydalanan işçiler %10'dan az olduğu için, bu işçiler ve bağlı oldukları sendikalar şu anda toplu sözleşmeler ile daha fazla kıdem tazminatı aldıklarını beyan ettiklerinden, bu işçiler kıdem tazminatı fonu uygulamasının şekillenmesi ve görülmesi açısından bir geçiş aşaması olarak şimdilik kıdem tazminatı fonu kapsamı dışında tutulabilecektir.

İşverenin, fona ödemesi gereken primi ödememesi halinde, işverenin kıdem tazminatından sorumluluğunun devam ettiğine dair bir madde, yapılacak olan düzenlemenin içine konulmalı, ayrıca fon yönetimine, işçi adına işveren tarafından yatırılması gereken ve ödenmeyen prim miktarını, 6183 sayılı Amme Alacakları Kanuna göre tahsil etme yetkisi verilmelidir. Fona kesilecek prim miktarı %6,6 olacağından ve bu fon kamu tarafından yönetildiği takdirde elde edilecek nema ile, işçiye bugün ödenen kıdem tazminatı miktarından daha fazlasına ulaşılabilecektir. Kurulacak olan fon kamu tarafından yönetilmeli ve işçiye kıdem tazminatının devlet garantisi altında olduğu güvencesi verilmelidir. KTF 'da birikecek para ile hazine bonusu alınmış olsa bile elde edilecek nema ile bugün işçiye ödenmekte olan kıdem tazminatı prim oranına ulaşılabilecektir. İşçinin önerdiğimiz sistemde bugün almış olduğu kıdem tazminatı miktarından daha fazla kıdem tazminatı alacağı görülmektedir. Kıdem Tazminatı Fonu, özel sektör kuruluşları tarafından yönetildiğinde, aşırı risk alınarak zarar edebileceği, muhasebe hileleri ile şirketin kar ediyor gibi gösterilebileceği ihtimal dahilindedir. Bu sebeple KTF kamu tarafından yönetilmeli, işçi devletin güvencesini hissetmelidir. KTF 'nın denetimi çok sıkı bir şekilde bağımsız denetim firmaları tarafından denetlenmeli, hesapları ve bilançoları 4'er aylık dönemler halinde Resmi Gazetede yayınlanmalı, her şey şeffaf olmalıdır.

Artık kıdem tazminatı sorunu çözülerek milletin gündeminden çıkmalı, işçi, işveren ve sendikaları arasında var olan kısır çekişmelere son verilmeli, bu konuya harcanacak olan enerji ülkenin var olan başka sorunlarına yöneltilmelidir.

## KAYNAKÇA

7. Çalışma Meclisi Toplantısı, <https://www.csgeb.gov.tr/media/2064/7calismameclisi.pdf>,  
Erişim Tarihi : 11.12.2018.
- 7 Things You Need to Know About China Employment Law, December 2017,  
<https://velocityglobal.com/blog/7-things-need-know-china-employment-law/>, Erişim  
Tarihi : 05.11.2018.
9. Çalışma Meclisi Toplantısı 15-16 Eylül 2004, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın  
No:120, Ankara 2005, s.63-91.
10. Çalışma Meclisi Toplantısı 26-27 Eylül 2013, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,  
Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın Kurulu Başkanı:Ali Kemal Aslan, Miki Matbaacılık,  
Ankara 2013, s. 63-132.
- III. Çalışma Meclisi Toplantısı, 22-29 Ocak 1962.
- ABBASGİL, Cengiz, İş Hukukunda Bütün Yönleriyle Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Yasa  
Yayımları, İstanbul 1994.
- ABİDOYE, BABATUNDE, ORAZEM, PETER F., VODOPIVEC, MİLAN, Firing Cost and  
Firm Size; A Study Of Sri Lanka's Severance Pay Sistem, September 2009, s.1-48,  
<http://documents.worldbank.org/curated/en/238421468103452161/pdf/506710NWP0Box342005B01PUBLIC1009> ABİDOYE, BABATUNDE, ORAZEM, PETER F.,  
VODOPIVEC,MİLAN, Erişim Tarihi : 18.11.2018.
- AKBIYIK, Nihat, KOÇ, Muzaffer, Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi ve  
Sosyal Sonuçları, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Dergisi, y:2011, C:16,S:3, s.253-284.
- AKÇAY, Hamit, YILDIZ, Kemal, Kıdem Tazminatının Fona Dönüşüm Sürecindeki Yeni  
Yaklaşımlar, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C:15, S:3, s.42-59,
- AKI, Erol, ALTINTAŞ, H. Olcay, BAHÇIVANCILAR, İbrahim, Uygulamada İş Güvencesi,  
Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.
- AKIN, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara 2001.
- AKTAY, Nizamettin, ARICI, Kadir, SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, İş Hukuku, Seçkin  
Yayınevi, Ankara 2009.
- AKTUĞ, Semih, İş Güvencesinin Uluslararası Dayanakları, Erzincan Üniversitesi Hukuk  
Fakültesi Dergisi, C.XIII, y:2009, S.1-2, s.217-247.
- AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı,  
Seçkin Yayınevi, Ankara 1999.
- AKYİĞİT, Ercan, Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet  
İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:24, S:3-4-5, s. 1-23.
- AKYOL, Şener, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı "Taslak Tasarısı" Hakkında Görüşler,  
Personel Yöneticileri Derneği, Şampiyonlar Daktilo-Tez-Teksir Bürosu, İstanbul, 1976,  
s.35-42.

- ALPAR, M. Bülent, İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı İlo Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, Kamu-İş, İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, C:6, S:3/2002, s. 1-14.
- ALTINTAŞ, Ömer Faruk, Avrupa Birliği Hukukunun Kaynakları, Ankara 2007. <http://www.abgm.adalet.gov.tr/yayinlar/belgeler/e-kutuphane/AvrupaBirligiHukukununKaynaklari.pdf>, Erişim Tarihi: 19.10.2018.
- ANADOLU, F. Kerim, İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2002.
- ANDAÇ, Faruk, İş Hukuku Ders Kitabı, Yargı Yayınevi, Ankara 2003.
- ANKARA SANAYİ ODASI, Forum, Mart-Nisan 2008, s.44-54. <http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/Mart2008/ForumMart2008.pdf>, s.46 vd. Erişim Tarihi: 16.12.2018.
- ARICI, Kadir, Yargıtay Kararları Işığında Son Kamu Kurumunun Kıdem Tazminatına Esas Hizmetleri Birleştirme Yükümlülüğü, Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1995, S:4, C:9, s. 3-13.
- ASHER, MUKUL G, MUKHOPADHAYA,PUNDARİK, An Analysis of Severance Pay Policies in india and Sri Lanka, January 2006, s.1-29, [https://www.researchgate.net/publication/278412398\\_An\\_Analysis\\_of\\_Severance\\_Pay\\_in\\_India\\_and\\_Sri\\_Lanka](https://www.researchgate.net/publication/278412398_An_Analysis_of_Severance_Pay_in_India_and_Sri_Lanka), Erişim Tarihi: 18.11.2018.
- ATAMAN, Üzeyir, Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Araştırma Enstitüsü Bülteni, Kış 2014, s.94-107, [www.disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/Diskar-11.pdf](http://www.disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/Diskar-11.pdf), Erişim Tarihi: 15.12.2018.
- AVRUPA BİRLİĞİ MÜZAKERE SÜRECİNDE YARGI VE TEMEL HAKLAR FASLI. <https://www.ab.gov.tr/files/pub/yayinlar/AB-MuzakereSurecindeYargiveTemelHaklarFasli.pdf>, Erişim Tarihi: 18.11.2018.
- AVRUPA BİRLİĞİ TEMEL HAKLAR BİLDİRGESİ, <https://m.bianet.org/bianet/siyaset/3780-avrupa-birliigi-temel-haklar-bildirgesi>, Erişim Tarihi: 18.11.2018.
- AYDIN, Fazıl, ALBAYRAK, Nurettin, Türkiye Tarafından Onaylanan İLO Sözleşmeleri, ÇSGB Yayın No:08, Kayıhan Ajans, Ankara 2014.
- AYDIN, Fazıl, SARMIŞ, İmran, ŞAHİN, Osmanbey, Avrupa Sosyal Şartı, Ankara 2014, Universal Declaration of Human Rights, <https://www.unicef.org/turkey/udhr/gi17.html#art19>, Erişim Tarihi: 18.10.2018.
- BAKIRCI, Kadriye, Anayasa Mahkemesi'nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, y:3, S:12, s.112-124.
- BALCI, Yusuf, ERSÖZ, Halis Yunus, Müsiad Araştırma Raporları-22, Kıdem Tazminatı Fonu Bir Model Önerisi, Baskı Eksen, İstanbul 1997.
- BAŞTERZİ, Süleyman, Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi, AÜHFD, y:1995, C:44, S:1-4, s.313-334,



- BAYSAL, Nafiz, Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulaması, Türkiye’de Kurulması Öngörülen Kıdem tazminatının Finansal Projeksiyonu, TC. Kalkınma Bakanlığı Yayın No:2951, Ankara 2016.
- BERCUSSON,BRIAN/BRUUN Niklas, European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights, Ed:Brian BERCUSSON, s.63-67, Brussel 2002, <https://www.etui.org>, Erişim Tarihi: 18.11.2018.
- BİLGİN, Coşkun, ARAZ, Murat, Kıdem Tazminatı Yazısı, Yaklaşım Dergisi, Mayıs 2010, y:18, Sayı:209, s.207-209.
- BİLGİN, Coşkun, ARAZ, Murat, Mevzuatta Önemli Bir Boşluk :İbraname, Yaklaşım Dergisi, y:18, S:208, s.215-220.
- BOSNALI, Ömer, Kıdem Tazminatı Fonu Konusunda Düşünceler, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C:4, y:2015 S:8, s.77-85,
- BRASSARD, CAROLİNA, ACHARYA,SARTHİ, Labour Market Regulation and DEREGULATION İN ASİA; Experiences in Recent Decades, New Delhi 2006.<https://books.google.com.tr/books?id=soLmEecFrh0C&pg=PA157&lpg=PA157&dq#v=onepage&q&f=false>, Erişim Tarihi: 04.11.2018.
- BRAZİL- SEVERANCE PAY AND REDUNDANCY PAYMENT, [https://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p\\_lang=en&p\\_country=BR&p\\_all\\_years=Y](https://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_country=BR&p_all_years=Y),Erişim Tarihi : 29.10.2018.
- BRAZİL: TERMINATION OF EMPLOYMENT, <https://www.xperthr.com/international-manual/brazil-termination-of-employment/9879/>, Erişim Tarihi: 29.10.2018.
- BURTAN DOĞAN, Bahar, ANĞAY YILDIRIM, Evin, Kıdem Tazminatı Ülke Örnekleri, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2016,C:6, S:10, s.16-31.
- BÜYÜKBİRER, Cengiz, Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Geçerli Nedenle Fesih Sebebi midir, Yaklaşım Dergisi, y:17, S:204, s.196-201.
- BÜYÜKUSLU, Ali Rıza, Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Mayıs/Ağustos 2003, s.18-22.
- CANADA LABOUR CODE (R.S.C., 1985, c. L-2), <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/page-44.html#h-93>, Erişim Tarihi: 29.10.2018.
- CARTER,LAWRENCE, NASUDA KEIJI, DLA PİPER, An Overview of Japanese Employment Law, s.1-2, P1314\_JanFeb2014\_ELA%20.pdf, Erişim Tarihi: 10.11.2018.
- CENGİZ, İftar, İş Sözleşmesinin İradi Devrinin Devreden Ve Devralan İşverenler Bakımından Doğurduğu Hüküm Ve Sonuçlar, Sicil İş Hukuku Dergisi, y:2015, S:34, s.47-70.
- CENTEL, Tankut, Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Yasa Taslağı Üzerine Gözlemler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2012, y:7, S:27, s.5-12.
- CENTEL, Tankut, Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2009, y:4, S:15, s.5-10.
- CEYLAN, Cevdet, Yaklaşım Dergisi, y:17, S:200, Ağustos 2009, s.200-203.
- CHİLE-SEVERANCE PAY AND REDUNDANCY PAYMENT, <https://www.ilo.org/dyn/eplex>

/termdisplay.severancePay?p\_lang=en&p\_country=CL&p\_all\_years=Y, Erişim Tarihi: 29.10.2018.

COMMISSION REGULATION (EC), 21/10/2005, No 1737/2005, Official Journal Of the European Union, 22.10.2005, L279/11.

CUHRUK, Mahmut, Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Yarı Açık Cezaevi Matbaası, Ankara 1978.

ÇALIK, Şefik, İş Sözleşmesinin Feshi ve Kıdem Tazminatı, Ekim Hukuk Yayınları, İstanbul 1990.

ÇALIK, Şefik, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI, Kıdem Tazminatı Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Miki Matbaacılık, Ankara 2013.,s.1-61.

ÇELİK, Aziz, Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları, İktisat Dergisi, y:2015, S:530, s.1-14.

ÇELİK, Aziz, Kıdem tazminatında Ali Cengiz oyunları, <http://www.emekveadalet.org/alinti/kidem-tazminati-hakkinda-kanun-taslagina-dair-iki-yazi/>, Erişim Tarihi: 14.12.2018.

ÇELİK, Nuri, CANIKLIOĞLU, Nurşen, CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım, İstanbul 2015.

ÇİL, Şahin, Kıdem Tazminatına Hak Kazanma ve Hesap Yönlerinden Hizmet Süresi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2008, y:3, S:11, s.17-33.

ÇİL, Şahin, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmesinin Geçerliliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, y:2011, S:21, s.66-85.

ÇİL, Şahin, Kıdem Tazminatı Hesabında Ücret, Sicil İş Hukuku Dergisi, y:2009, S:13, s.59-74.

ÇOLAK, Mustafa/ÇOLAK, Mahmut, 4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Kıdem Tazminatı Uygulaması, [http://www.tbb.gov.tr/online/yayinlar/4857\\_sayili\\_is\\_kanunu\\_na\\_gore\\_kidem\\_tazminati\\_uygulamasi/files/kidem\\_tazminati.pdf](http://www.tbb.gov.tr/online/yayinlar/4857_sayili_is_kanunu_na_gore_kidem_tazminati_uygulamasi/files/kidem_tazminati.pdf), s.14, Erişim Tarihi: 14.01.2016.

DE SCHUTTER, Olivier, Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa, Ankara 2010.

DEMİRBILEK, Tamer, Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmek İçin Öngörülen Koşullar, TBB Dergisi, S:115, s.431-448.

DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut, İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul 2002.

DENİZ, Bahar Yeşim, Avrupa Birliği Hukukunda Temel Haklar Ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Sistemi İle Etkileşim, TBB Dergisi, y:2011, S:97, s.49-74.

DİLİK, Sait, Kıdem Tazminatı ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş, Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi,C:7, y:2002, S:1, s.1-6.

ÇELİK, Aziz, Kıdem tazminatında Ali Cengiz oyunları, T24, 2012, <http://www.emekveadalet.org/alinti/kidem-tazminati-hakkinda-kanun-taslagina-dair-iki-yazi/>, Erişim Tarihi: 14.12.2018.

- DİSK/ GENEL- İŞ SENDİKASI EĞİTİM DAİRE BAŞKANLIĞI, Kıdem Tazminatı Kaldırılacak(mı)!, Sendikal Eğitim Dizisi-21, Genel-İş Matbaası, Ankara 2010.
- DİSK/GENEL-İŞ SENDİKASI, Emek Araştırma Raporu-5, Kıdem Tazminatı Raporu, s.1-12.
- DOING BUSINESS IN ARGENTINA, Chapter 3- Labor, <http://www.rctzz.com.ar/doing-business.php?idioma=&id=10>, Erişim Tarihi: 03.11.2018.
- DOING BUSINESS IN RUSSIA, <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ru/pdf/2018/07/ru-en-doing-business-in-russia-300718.pdf>, s.19-22. Erişim Tarihi: 11.11.2018.
- DÖNMEZ, Kazım Yücel, İş Hukukunda Tazminatlar, Yetkin Yayınları, Ankara 2008.
- DÖNMEZ, Kazım Yücel, İş Hukukunda Tazminatlar, Yetkin Yayınları 2.Baskı, Ankara 1998
- EKMEKÇİ, Ömer, Legal Vefa Toplantıları II Nuri Çelik'e Saygı, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008.
- EKONOMİ, Münir, 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, y:3, S:12, s.5-23.
- EMPLOYEE TERMINATION IN CHINA, <https://www.sovereigngroup.com/employee-termination-china/>, Erişim Tarihi: 05.11.2018.
- EMPLOYEE TERMINATION & SEVERANCE PAY IN CHINA, <https://ins-globalconsulting.com/china-employee-termination-severance-pay/>, Erişim Tarihi: 05.11.2018.
- EMPLOYER ACTION CODE: Closely Monitor, <https://www.towerswatson.com/en/Insights/Newsletters/Global/global-news-briefs/2014/09/south-korea-proposal-for-mandatory-retirement-pensions-in-2016-announced>, Erişim Tarihi: 08.12.2018.
- EMPLOYMENT STANDART ACT, <https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act/severance-pay#section-7>, Erişim Tarihi: 29.10.2018.
- EMPLOYMENT PROTECTION LEGISLATION DATABASE, [https://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.showCountry?p\\_lang=&p\\_country\\_id=148](https://www.ilo.org/dyn/eplx/termmain.showCountry?p_lang=&p_country_id=148), Erişim Tarihi: 04.11.2018.
- ERDİNER, Ercan, Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, Sözkese Matbaacılık, Ankara 2004.
- ERDOĞAN, Gülnur, Avrupa Sosyal Şartı Ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, TBB Dergisi, 2008, S;77, s.123-165.
- ERTEKİN, Özkan, Kıdem Tazminatı Hukuku, Kartal Yayınevi, Ankara 2006.
- ERTEKİN, Özkan, İş Hukukunda İbra, Kartal Yayınevi, Ankara 2007.
- ESEN, Refik Şevket, İşçilere Yapılan Ödemelerde Vergi Sorumlularının Görevleri Kıdem Tazminatı Alacakları Doğuş sebepleri ve Takip yolları Dilekçe Örnekleri-İlgili Mevzuat, Hürbilek Matbaası, Ankara 1979.
- ESENER, Turhan, İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara 1973.
- EU SME CENTRE, Labour Laws In China, 2011., [http://ccilc.pt/wp-content/uploads/2017/07/LEIS\\_DO\\_TRABALHO\\_NA\\_CHINA\\_EN\\_EUSMECENTER.pdf](http://ccilc.pt/wp-content/uploads/2017/07/LEIS_DO_TRABALHO_NA_CHINA_EN_EUSMECENTER.pdf), Erişim Tarihi: 06.11.2018.

- EYRENCİ, Öner, TAŞKENT, Savaş, ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004.
- FACT SHEET: TERMINATION OF EMPLOYMENT AND SEVERANCE PAY, <http://www.ontla.on.ca/library/repository/mon/14000/262353.pdf>, Erişim Tarihi: 29.10.2018.
- FUJIWARA, KIYOAKI, Traditional Severance Pay Plans & New Defined Contribution Plans in Japan, s.1-12., [http://uslabormarket.sakura.ne.jp/essays/020422%20 traditional severance.pdf](http://uslabormarket.sakura.ne.jp/essays/020422%20traditional%20severance.pdf), Erişim Tarihi: 10.11.2018.
- GALIANI,SEBASTIAN, Labor Market reform in Argentina: Where do we stand?, May 2002, Stanford CA, s.1-38, <https://pdfs.semanticscholar.org/a725/841522ab732d068f9647474f29a1c34c508c.pdf>, Erişim Tarihi: 18.11.2018.
- GEREK, Nüvit, Kıdem Tazminatı Fonu Artık Devreye Girmelidir, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004, S:4.,s.1291-1300.
- GÜÇLÜ, Sami, İş Hukuku, Sakarya Mühendislik Fakültesi Matbaası, Sakarya 1990.
- GÖKÇE, Erdal, Türk İş Hukukunda İş İade Davası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008.
- GÖKÇEK KARACA, Nuray, Gazetecilerin Kıdem Tazminatı Hakkı, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi, y:2004, C:18, S:5, s.1-16.
- GÜLEŞÇİ, Yusuf, Kıdem Tazminatı, [http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_1687.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1687.htm), Erişim Tarihi: 13.01.2016.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması, Yetkin Basımevi, Ankara 2007.
- GÜRÇAY, Cemile, İşsizliği Tazmin Edici Politika Olarak Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 1989, C:3, S:5, s.13-16.
- GÜRSEL, Seyfettin, İMAMOĞLU, Zümrüt, Kıdem Tazminatı Reformu Sorunlar ve Çözümler, Betam, Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, İstanbul 2012.
- GÜRSES, Bengisu, İş Sözleşmesinin Feshi Sonucu İhbar ve Kıdem Tazminatı, İstanbul Barosu Dergisi, C.87, S.2013/1, s.204-238.
- HATTA, TATSUO, Introducing Severance Payment Systems in Japan, s.1-62. <http://www.agi.or.jp/workingpapers/WP2018-06.pdf>, Erişim Tarihi: 10.11.2018.
- Hazine ve Maliye Bakanlığının 08.01.2019 tarih, 27998389-010.06.02-87 sayılı, Mali ve Sosyal Haklar konulu Genelgesi, <http://www.alomaliye.com/2019/01/08/2019-kidem-tazminatı-tavani/>, Erişim Tarihi: 12.01.2019.
- HEKİMLER, Alpay, LOSCHNIGG, Günther, Avusturya İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Hakkı ve Kıdem Tazminatı Fon Uygulaması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:13, S:49, y:2016, s.21-38.
- HOFER, Helmut, The Severance Pay Reform In Austria, Cesifo Dice Report 4/2007, s.41-48. <http://www.cesifo.de/DocDL/dicereport407-rm1.pdf>, Erişim Tarihi: 21.10.2018.
- HOFER, Helmut, Reform of Severance Pay Law in Austria, Discussion Paper, Austria 2006.

- HOLZMANN, ROBERT, POUGET, YANN, VODOPIVEC, MILAN, WEBER, MICHAEL, Severance Pay Programs around the World; History, Rationale, Status, and Reforms, Bonn 2011, <http://repec.iza.org/dp5731.pdf>, Erişim Tarihi: 07.11.2018.
- HOLZMANN, Robert, VODOPIVEC, Milan, Reforming Severance Pay. [https://www.researchgate.net/publication/287215559\\_Reforming\\_Severance\\_Pay](https://www.researchgate.net/publication/287215559_Reforming_Severance_Pay), Erişim Tarihi: 20.10.2018.
- HOLZMANN, Robert, POUGET, Yann, VODOPIVEC, Milan WEBER, Michael, Severance Pay Programs Around The World: History, Rationale, Status, and Reforms. <http://documents.worldbank.org/curated/en/416931468149371414/pdf/627260NWP0111100public00BOX361489B0.pdf>, Erişim Tarihi: 20.10.2018.
- ILO; INTERNATIONAL LABOR ORGANİZATİON; <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/ilo>, Erişim Tarihi: 16.10.2018.
- ILO; INTERNATIONAL LABOR ORGANİZATİON; İşverenin İşi Sonlandırması: İşten Çıkarma Üzerine Tartışma, Sendikal Notlar Dergisi, Aralık 2001, s.22-47, <https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/12-aralik2001.pdf>, Erişim Tarihi: 17.10.2018.
- İNCİROĞLU, Lütfi, Sorulu-Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004.
- INDIA, OECD EPL Database, [www.oecd.org](http://www.oecd.org), s.1-3, Erişim Tarihi: 21.10.2018.
- INFORMATION NOTE SEVERANCE AND LONG SERVICE PAYMENTS IN SELECTED PLACES., <https://www.legco.gov.hk/research-publications/english/1415in08-severance-and-long-service-payments-in-selected-places-20150430-e.pdf>, Erişim Tarihi: 08.11.2018.
- INTERNATIONAL COMPARATIVE LEGAL GUIDES, Termination Of Employment, <https://iclg.com/practice-areas/employment-and-labour-laws-and-regulations/korea>, Erişim Tarihi: 06.11.2018.
- İNSAN HAKLARI DERNEĞİ, <http://www.ihd.org.tr/avrupa-insan-haklari-sozlesmesi-ve-eki-protokollerde-yer-alan-haklar-ve-ozgurlukler/>, Erişim Tarihi: 18.10.2018.
- İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ İNSAN HAKLARI HUKUKU UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ; <https://humanrightscenter.bilgi.edu.tr/tr/content/81-gozden-gecirilmis-avrupa-sosyal-sart/>, Erişim Tarihi :10.12.2018.
- İSTANBUL TİCARET ODASI YAYINLARI, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Hakkında Görüşlerimiz, s.1-15., <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0004947.pdf>, Erişim Tarihi :10.12.2018.
- İYİMAYA, Ahmet, Kıdem Tazminatı Açısından Faiz , Ankara Barosu Dergisi, y:1984, S:2, s.237-244.
- İZVEREN, Adil/AKI, Erol, İş Hukuku Cilt I, Bireysel İş Hukuku, Barış Yayınları, İzmir 1998.
- KARASU, Zafer, Kıdem Tazminatı Fonu, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum 2011.
- KARAYALÇIN, Yaşar, Bilanço Hukuku Açısından Kıdem Tazminatı, Ed:Yrd.Doç.Dr.Neval Okan, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1713, Hukuk Fakültesi Yayınları No:9, Eskişehir 2006.

- KANDEMİR, Murat, , 4857 Sayılı İş Kanununun Kadın İşçiler ile İlgili Düzenlemeleri, A. Can Tuncay'a Armağan, Yayına Hazırlayan: Av. Mehmet Uçum, İstanbul 2005, s.415-444.
- KESER, Hakan, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname Uygulamaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, y:2014, S:32, s.132-151.
- KESER, Hakan, İş sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, y:2011, S:21 s.41-65.
- KETER, Vincent, Redundancy Pay., <https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN00960>, Erişim Tarihi : 28.10.2018.
- Kıdem Tazminatı Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Miki Matbaacılık, Ankara 2013.,s.1-61.
- Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kanun Taslağı, <https://www.petrol-is.org.tr/sites/default/files/kt.yenitaslak.7.12.doc>, Erişim Tarihi: 14.12.2018.
- KILIÇOĞLU, Mustafa, ŞENOCAK, Kemal, İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.
- KIZILOT, Şükrü, Kıdem Tazminatında Bardağın Dolu ve Boş Tarafları, <http://www.emekveadalet.org/alinti/kidem-tazminati-hakkinda-kanun-taslagina-dair-iki-yazi/>, Erişim Tarihi : 14.12.2018.
- KOÇ, Yıldırım, Türkiye ILO İlişkileri, Türk-İş Eğitim Yayınları No.44, Ankara 2000. <http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1322172573b.pdf>, Erişim Tarihi :17.10.2018.
- KOH, MYOUNG JIN , Overview of Korean Retirement Pension Plan., <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/34723005.PDF>, Erişim Tarihi : 08.11.2018.
- KOREAN EMPLOYMENT LAWS FOR FOREIGN EMPLOYERS, <http://www.koreanlaborlaw.com/mandatory-retirement-benefits-for-employees-under-korean-labor-law/>, Erişim Tarihi : 09.11.2018.
- KÖK, İsmail, Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışma Koşullarının Esaslı Şekilde Değiştirilmesi ve Değişiklik Feshi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, y:2016, C:13, S:52, s.2039-2077.
- KURT, Resul, Kıdem Tazminatı Tavanı Aşılabilir mi, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/kidem-tazminati-tavani-asilabilir-mi/22555>, Erişim Tarihi : 30.01.2019.
- KURT, Resul, İhbar ve Kıdem Tazminatı Alacaklarında Zamanaşımı, Yaklaşım Dergisi, y:18, S:207, s.183-187.
- KURT, Resul, IŞIKLI, İbrahim, Şili Modeli, <http://www.resulkurt.com/?artikel,393/> Erişim Tarihi : 31.10.2018.
- KUTAL, Metin, İYİLİKÇİ, Dilek Eser, ORHAN, Kamil, KUMAŞ, Handan, KARADENİZ, Oğuz, TEZEL, Ali, KABAKÇI KARADENİZ, Hülya, AYGÖREN, Hakan, Kıdem Tazminatı (Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri), Ed:Kamil ORHAN ve Handan KUMAŞ, Gazi Kitabevi, Ankara 2011.
- KUTAL, Metin, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı “Taslak Tasarısı” Hakkında Görüşler, Personel Yöneticileri Derneği, Şampiyonlar Daktilo-Tez-Teksir Bürosu, İstanbul, 1976, s.5-14.

- KUTAL, Metin, Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2009, y:4, S:16, s.5-14.
- KÜPELİ, Fikret, Kara Harp Okulu İş Hukuku Ders Kitabı, Kırıkkale Üniversitesi Kütüphanesi, Demirbaş No:25283, Kara Harp Okulu Komutanlığı, Ankara 1985.
- LABOR CODE OF THE RUSSIAN FEDERATION , Federal law no. 197-Fz of 2001. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm#chap13>, Erişim Tarihi: 11.11.2018.
- LABOR LAWS IN CHINA, EU SME Centre 2011, [http://ccilc.pt/wp-content/uploads/2017/07/LEIS\\_DO\\_TRABALHO\\_NA\\_CHINA\\_EN\\_EUSMECENTER.pdf](http://ccilc.pt/wp-content/uploads/2017/07/LEIS_DO_TRABALHO_NA_CHINA_EN_EUSMECENTER.pdf), Erişim Tarihi: 06.11.2018.
- LABOR LEGISLATION FOR BRAZILIANS, <https://www2.deloitte.com/br/en/pages/doing-business-brazil/articles/labor-legislation-for-brazilians.html>, Erişim Tarihi: 29.10.2018.
- LABOR STANDARDS ACT, [http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail\\_main?id=5&vm=2&re](http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail_main?id=5&vm=2&re), Erişim Tarihi: 10.11.2018.
- LAWFUL TERMINATION IN CHINA;Severance Pay Calculations and Conditions, <http://www.rplawyers.com/articles/lawful-termination-in-china-severance-pay-calculations-and-conditions/>, Erişim Tarihi: 05.11.2018.
- LAW ON CONTRACT OF EMPLOYMENT, [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158890/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158890/lang--en/index.htm), Erişim Tarihi : 03.11.2018.
- LEE, KWANG-TAEK, Recent Reform Of The Public Pension System In Korea, Cape Town 2015, s.1-15, <https://www.iler2015.com/dynamic/full/IL249.pdf>, Erişim Tarihi: 09.11.2018.
- LİMON, Resul, Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve kıdem Tazminatı Fonu, İş ve Hayat, C:1, S:1., s.147-170.
- LİMONCUOĞLU, S.Alp, Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları, Asomedy, Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, y:2010, s.45-62.
- LİMONCUOĞLU, Siyami Alp, Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, DEÜHFD, C:9, Özel Sayı, İzmir 2007, s.289-317.
- MALO, MIGUEL A. European labour Law and Severance pay Determination in Collective Redundancies, s.73-90, <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1011256729444>, Erişim Tarihi : 20.10.2018.
- MALO, Miguel A., A Simple Model of Severance Pay Determination; The Case Of Individual Dismissals In Spain, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/1467-9914.00133> Erişim Tarihi : 22.10.2018
- METİN, YÜKSEL, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, AÜSBFD, C:57, S:4, s.36-63.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.
- MORİ, MİCHİHIRO, SUGİHARA, ERİ, ASAHI, NİSHIMURA, JAPAN, Labour and Employee Benefits 2009/10 Volume 1, s.1-9., [https://www.jurists.co.jp/sites/default/files/tractate\\_pdf/ja/091111\\_mori\\_sugihara.pdf](https://www.jurists.co.jp/sites/default/files/tractate_pdf/ja/091111_mori_sugihara.pdf), Erişim Tarihi: 10.11.2018.

- MÜLAYİM, Baki Oğuz, İş Hukukunda Gece Çalışması, Adalet Yayınevi, Ankara 2016.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Basım, İstanbul 2014.
- NATIONAL LABOUR LAW PROFILE :Japan, [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158904/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158904/lang--en/index.htm), Erişim Tarihi: 10.11.2018.
- NEZİROĞLU, İrfan, YILMAZ, Tuncer, Koalisyon Hükümetleri, Koalisyon Protokolleri, Hükümet Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri Cilt 2, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı Yayınları, Ankara 2015.
- NURDOĞAN, Ali Kemal, DUR, Ali İhsan Burak, ÖZTÜRK, Mustafa, Türkiye’de ve Dünyada Kıdem Tazminatı Fonu, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:21, y:2016, S:4, s.1153-1171.
- ODAMAN, Serkan, Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.
- OECD , Detailed Description of Employment Protection legislation ,2012-2013 OECD Countries, OECD database, Update 2013, <https://www.oecd.org/els/emp/All.pdf>, Erişim Tarihi : 21.10.2018.
- OECD EPL Database, Update 2013., [www.oecd.org](http://www.oecd.org), Erişim Tarihi : 21.10.2018.
- OECD/IDB EPL Database: September 2015. <https://www.oecd.org/employment/emp/Brazil.pdf>, Erişim Tarihi : 29.10.2018.
- OECD/IDB EPL Database, September 2015. <https://www.oecd.org/employment/emp/Argentina.pdf>, Erişim Tarihi : 03.11.2018.
- OTERO A. GERARDO, DOLORES ECHEVERRÍA , MARÍA, LOPEZ, F.MACARENA, CABEZON O., JUAN PABLO, Labour and Employment Compliance in Chile, Netherlands 2014.
- ODYAKMAZ, A. Nevzat/BAYAZIT, Sancar/BAYER, İsmail, Kıdem Tazminatı, Ankara 1985.
- OFFICIAL JOURNAL OF THE EUROPEAN COMMUNITIES , 08.10.2002,L270/10  
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:270:0010:0013:en:PDF>, Erişim Tarihi : 19.11.2018.
- OFFICIAL JOURNAL OF THE EUROPEAN UNION, C 303/17, 14.12.2007, Erişim Tarihi : 18.11.2018.
- OĞUZMAN, Kemal, 931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikler, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C:33, y:1967, S:3-4, s.215-227.
- OĞUZMAN, Kemal, İş Hukuku Konferansları, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Sosyal Hukuk Entitüsü Yayın No:1, İstanbul 1976, s.81-88.
- OJOTEC, 28/10/2008, L283/36, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0094&from=EN>, Erişim Tarihi: 19.11.2018.
- OJOTEC, L 82/17, 22.03.2001., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001L0023&from=EN>, Erişim Tarihi : 19.11.2018.
- ÖZCAN, Durmuş, İş Hukukunda İşçilik Alacakları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.



- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan, İş Kanunu Gereği Kıdem Tazminatına Hak Kazanamama Halleri, Mali ÇÖZÜM, Mayıs- Haziran 2011, s.329-337.
- ÖZDEMİR, Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, y:2007, S:5, s.31-46.
- ÖZVERİ, Murat, Kıdem Tazminatı, Türk-İş Yayınları, No:33, Demircioğlu Matbaacılık, Ankara 1999.
- PAKİN AKIN, Ebru, Türk Hukukunda Kadın İşçilerin Sosyal Güvenliği, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005.
- REDUNDANCY: YOUR RIGHTS , <https://www.gov.uk/redundant-your-rights/redundancy-pay>, Erişim Tarihi : 28.10.2018.
- REDUNDANCY: YOUR RIGHTS, <https://www.gov.uk/redundant-your-rights/redundancy-pay>, Erişim Tarihi : 28.10.2018.
- RENCORET,ALBERTO, MERINO, SEBASTIAN, THE EMPLOYMENT LAW REVIEW- EDITION 9, <https://thelawreviews.co.uk/edition/the-employment-law-review-edition-9/1167239/chile>, Erişim Tarihi : 30.10.2018.
- RESEARCH OFFICE LEGISLATIVE COUNCIL SECRETARIAT, Severance and Long Service Payment in Selected Places S.3 vd. , <https://www.legco.gov.hk/research-publications/english/1415in08-severance-and-long-service-payments-in-selected-places-20150430-e.pdf>, Erişim Tarihi : 06.11.2018.
- SARIBAY, Gizem, Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Devrim ULUCAN'a Armağan, Yayına Hazırlayan : Av. Mehmet Uçum, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008.
- SARIBAY, Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.
- SARIOĞLU, H. İbrahim, İhbar Önellerinde Yükselen Kıdem Tazminatından Yararlanma, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2000, S.6, C.14, s.19-25.
- SAYIN, Ali Kemal, ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi, Çalışma Dünyası Dergisi, Temmuz-Eylül 2013, C:1, S:1, s.11-34.
- SEVERANCE PAY, <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/5/5595>, Erişim Tarihi:29.10.2018.
- SEVERANCE PAY AND REDUNDANCY PAYMENT, [https://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p\\_lang=en&p\\_country=AR&p\\_all\\_years=Y](https://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_country=AR&p_all_years=Y), Erişim Tarihi: 03.11.2018.
- SEVERANCE PAY AND REDUNDANCY PAYMENT, [https://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p\\_lang=en&p\\_country=LK&p\\_all\\_years=Y](https://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_country=LK&p_all_years=Y), Erişim Tarihi: 04.11.2018.
- SEVERANCE PAY AND REDUNDANCY PAYMENT,[https://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p\\_lang=en&p\\_country=CN&p\\_all\\_years=Y](https://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_country=CN&p_all_years=Y), Erişim Tarihi: 05.11.2018.
- SEVERANCE PAY AND REDUNDANCY PAYMENT, [https://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p\\_lang=en&p\\_country=JP&p\\_all\\_years=Y](https://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_country=JP&p_all_years=Y), Erişim Tarihi: 09.11.2018.

- SEVERANCE PAY AND REDUNDANCY PAYMENT, [https://www.ilo.org/dyn/eplx/termdisplay.severancePay?p\\_lang=en&p\\_country=RU&p\\_all\\_years=Y](https://www.ilo.org/dyn/eplx/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_country=RU&p_all_years=Y), Erişim Tarihi: 11.11.2018.
- SEVERANCE PAY İN KOREA, [http://www.worknplay.co.kr/index.php/article/severance-pay-in-korea/mod/article/act/showArticle/art\\_no/153](http://www.worknplay.co.kr/index.php/article/severance-pay-in-korea/mod/article/act/showArticle/art_no/153), Erişim Tarihi: 09.11.2018.
- SUR, Melda, İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları, DEÜHF Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No:66, İzmir 1995.
- SÜMER, Hâluk Hâdi, İş Hukuku, Seçkin Hukuk, Ankara 2018.
- SÜRÜCÜ, Süleyman, Kıdem Tazminatına Esas Sürenin Belirlenmesinin Esasları, Yaklaşım Dergisi, y:19, S:224, s.183-185.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Basım, İstanbul 2014.
- ŞAHLANAN, Fevzi, Kıdem Tazminatının Mutlak Emrediciliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, y:3, S:12, s.44-46.
- ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, Der Yayınları, İstanbul 2006.
- ŞAKAR, Müjdat, Emeğin Hukuku Kurultayı, Kıdem Tazminatı Ve Kıdem Tazminatı Fonu(Kurultay Tebliği), Ankara 2015, s.247-278.
- ŞAKAR, Müjdat, Kıdem Tazminatı Fonu Kurulabilir mi? , Mali Çözüm, y:26, S:137, Eylül-Ekim 2016, s.13-23.
- ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Açısından İbranamenin Şekli, Yorumu ve Geçerliliği, Yaklaşım Dergisi, y:19, S:226, s.191-197.
- ŞEN, Murat, , Hizmet Akdinin Bildirimli Feshinde Önel İçinde Gerçekleşen Kıdem Tazminatı Tavan(Üst Sınır)Artışı, Ünal Tekinalp'e Armağan, Yayın Kurulu:Prof.Dr.Hüseyin Ülgen, Doç.Dr.Arslan Kaya,Yard.Doç.Dr.Gül Okutan Nilson, Beta Yayıncılık, İstanbul 2003, s.835-855.
- ŞEN, Murat, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, y:6, S:24, s.74-87.
- TAYMAZ, Erol, ÖZLER, Şule, Labor Market Policies and EU Accessions; Problems and Prospects for Turkey, ERC Working paper in Economic 04/05 March 2004.
- T.C. BAŞBAKANLIK AVRUPA BİRLİĞİ GENEL SEKRETERLİĞİ, Avrupa Birliği Antlaşması Ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma, Ankara 2011. <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>, Erişim Tarihi: 18.11.2018.
- TERMINATION OF EMPLOYMENT, <https://www.xperthr.com/international-manual/argentina-termination-of-employment/18072/>, Erişim Tarihi: 03.11.2018.
- TERMINATION OF EMPLOYMENT OF WORKMEN ACT, <http://srilankalaw.lk/Volume-VIII/termination-of-employment-of-workmen-special-provisions-act.html>, Erişim Tarihi: 04.11.2018.
- THE INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947, [http://www.labour.uk.gov.in/files/Industrial\\_Disputes\\_Act.pdf](http://www.labour.uk.gov.in/files/Industrial_Disputes_Act.pdf),Erişim Tarihi: 04.11.2018.
- TEMİR, Arif, Aldığı Ücretle Geçinemediği Gerekçesiyle İşten Ayrılan İşçiye Kıdem Tazminatı Ödenir Mi, Yaklaşım Dergisi, y:18, S:206, s.226-228.

- TİRYAKİ, Fuat, Kıdem Tutarının Hesaplanması, Abd, Yıl:1977, S:5.s.842-846.
- TOPALOĞLU, Sıddık, CAMKURT, Mehmet Zülfi, İş Mevzuatında Kıdem tazminatı, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:21, S:2-3,y:2008, s.40-89.
- TOPCU, Umut, Kısmi Süreli Çalışanların Kıdem Ve İhbar Tazminatı, Yaklaşım Dergisi, y:18, S:211, s.195-198.
- TUNCAY, A. Can, 931 Sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt:34, s. 400-414.
- TUNCAY, A. Can, İş Güvencesi, İşletme Güvencesi, Kıdem tazminatı ve İşsizlik Sigortası Üzerine, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1994, S:1,y:8.,s.3-9.
- TUNCEL, H. Ferhan, Kıdem Tazminatı, Türk-İş, Gurup Matbaacılık, Ankara 2007.
- TUNCEL, H. Ferhan, Temel Hatlarıyla Kıdem Tazminatı, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ankara 2011.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, Türk İş Hukukunda Son Gelişmeler, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,C:37, s.243-261.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım, İstanbul 1988.
- TÜRKER, ERGÜN, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı “Taslak Tasarısı” Hakkında Görüşler, Personel Yöneticileri Derneği, Şampiyonlar Daktilo-Tez-Teksir Bürosu, İstanbul 1976.,s.18-30.
- TÜRK DİL KURUMU GÜNCEL TÜRKÇE SÖZLÜK, www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 10.03.2018.
- TÜRKİYE CUMHURİYETİ DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI, [http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi\\_.tr.mfa](http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi_.tr.mfa), Erişim Tarihi: 18.10.2018.
- UĞUR, Suat, Kıdem Tazminatında Fon Sistemi, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2009, S.6, C:23, s.4-18.
- ULUĞ, Gülnaz, Kıdem tazminatı, Türkiye ve Kanada Örneği, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2007.
- ULUSLARARASI İŞÇİ DAYANIŞMA DERNEĞİ, uidder.org, Erişim Tarihi: 30.09.2017.
- UMDU, Ersin, Kıdem Tazminatı Fonu'nun Olumlu ve Olumsuz Yönleri, Yaklaşım Dergisi, y:19, S:225, Eylül 2011, s.174-177.
- U.S. DEPARTMENT OF LABOR, SEVERANCE PAY, <https://www.dol.gov/general/topic/wages/severancepay>, Erişim Tarihi: 28.10.2018.
- USTA, Osman, İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar Ve Uygulamaları, Feryal Matbaası, Ankara 1998.
- USUKİ, MASA HARU, Recent Changes to Retirement Benefits in Japan, and Relevant Public Policy Issues, s.11 <http://www.ier.hit-u.ac.jp/jprc/English/usuki-english-paper.pdf>, Erişim Tarihi: 10.11.2018.
- UŞAN, M. Fatih, Karar İncelemesi Çıracılık Sözleşmesi-Kıdem Tazminatı, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.7, S.1-2, 1999, s.385-390.

UYAR, Umut, Kıdem Tazminatı fonu Kanun Tasarısı Çerçevesinde Kıdem Tazminatı ve Muhasebesi, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Çerçevesinde Kıdem Tazminatı ve Muhasebesi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Muhasebe Ve Finansman Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli 2011.

ÜLGEN, Celal, Yargıtay Kararları Işığında Kıdem Tazminatlarında En Yüksek Mevduat Faizi Uygulaması Ve Uygulamada Süregelen Yanlışlıklar, Ali GÜNEREN'e Armağan, Yayına Hazırlayan:Av.Celal Ülgen/Av.İsmail Gömlekli, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2010, s.103-112.

ÜNAL, Ayşe, Yeni İş Kanunu ve Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları, Uludağ Üniversitesi, Fen- Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, y:6, S:8, s.1-9.

ÜNAL, AYŞE, Kıdem Tazminatı Fonu, Alfa Yayınları, Hukuk Dizisi No:94, İstanbul 1999.

ÜNSAL, ENGİN, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:21,Kasım 2007/Şubat 2008 S:2-3, s.31-39.

WELDHUIJZEN, NUITEN, Hollanda'da İstihdamın Sona Ermesi, <https://www.velldlaw.nl/en/services/employment-and-labour-law/termination-of-employment-in-the-netherlands>, Erişim Tarihi: 23.10.2018.

WHO IS NOT A WORKMAN UNDER I.D.ACT 1947, <http://www.legalservicesindia.com/article/422/Which-employees-do-not-fall-under-the-ambit-of-Industrial-Dispute-Act,-1947.html>, Erişim Tarihi: 04.11.2018.

VURAL, Oktay, Çağdaş Bir İş Kanununa Doğru; İş Güvencesi Kıdem Tazminatı Esneklik İlişkileri Semineri, TİSK, Ankara 2001, s.100-107.

YANIKDAĞ, Tülin, Anayasallaşma Sürecinde Avrupa: Temel Haklar Şartı'ndan Lizbon Antlaşması'na, Bilge Strateji, C:2, S:3, Güz 2010, s.115-144.

YANG, GRACE, China Employee Severance Payments, May 2018, <https://www.chinalawblog.com/2018/05/china-employee-severance-payments.html>, Erişim Tarihi: 05.11.2018.

YE, GRACE, Termination of an Employment Contract in China, <https://www.globalworkplaceinsider.com/2013/09/termination-of-an-employment-contract-in-china/> Erişim Tarihi: 05.12.2018.

#### İNTERNET KAYNAKLARI;

How much statutory redundancy pay you can get,

<https://www.citizensadvice.org.uk/work/leaving-a-job/redundancy/redundancy-pay/>, Erişim Tarihi: 28.10.2018.

<http://www.bloomberght.com/haberler/haber/1454815-dünyadaki-örnekleri-ile-birlikte-adan-zye-kıdem-tazminatı>, Erişim Tarihi: 08.01.2015.

<https://antlasmalar.com/versay-antlasmasi/>, Erişim Tarihi: 16.10.2018.

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--en/index.htm>, Erişim Tarihi: 17.10.2018.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158) Erişim Tarihi: 17.10.2018.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C173](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C173), Erişim Tarihi: 17.10.2018.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R119](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R119), Erişim Tarihi: 17.10.2018.

[https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/kanunlar\\_kararlar/kanuntbmmc063/kanuntbmmc063/kanuntbmmc06302257.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/kanunlar_kararlar/kanuntbmmc063/kanuntbmmc063/kanuntbmmc06302257.pdf), Erişim Tarihi: 19.10.2018.

[https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/kanunlar\\_kararlar/kanuntbmmc063/kanuntbmmc063/kanuntbmmc06302257.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/kanunlar_kararlar/kanuntbmmc063/kanuntbmmc063/kanuntbmmc06302257.pdf), Erişim Tarihi: 19.10.2018.

[https://www.ab.gov.tr/\\_105.html](https://www.ab.gov.tr/_105.html), Avrupa birliğinin tarihęesi, Erişim Tarihi: 19.10.2018.

<http://eucenter.sdu.edu.tr/tr/ab-hakkinda/avrupa-birliginin-tarihcesi-6957s.html>, Süleyman Demirel Üniversitesi, Avrupa Birliği Dökümantasyon , Araştırma ve Uygulama Merkezi,Avrupa Birliğinin Tarihęesi, Erişim Tarihi: 19.10.2018.

[https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi\\_111.html](https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi_111.html),

Türkiye-AB İlişkilerinin Tarihęesi, Erişim Tarihi: 19.10.2018.

[https://www.ab.gov.tr/fasil-19-sosyal-politika-ve-istihdam\\_84.html](https://www.ab.gov.tr/fasil-19-sosyal-politika-ve-istihdam_84.html),

(Fasıl 19) Sosyal Politika ve İstihdam, Erişim Tarihi:19.10.2018.

[https://www.ab.gov.tr/\\_45632.html](https://www.ab.gov.tr/_45632.html), Avrupa Birliği Adalet Divanı, Erişim Tarihi: 19.10.2018.

<https://www.ontario.ca/document/your-guide-employment-standards-act/severance-pay#section-7>, Erişim Tarihi: 29.10.2018.

[http://www.otero.cl/wp-content/uploads/2017/03/Labour-and-Employment-Compliance-in-Chile-2nd-Ed\\_Final-Text.pdf](http://www.otero.cl/wp-content/uploads/2017/03/Labour-and-Employment-Compliance-in-Chile-2nd-Ed_Final-Text.pdf), Erişim Tarihi: 29.10.2018.

## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler**

Adı Soyadı : İSMAİL KÖK

Doğum Yeri ve Tarihi : Ermenek, 02.01.1974

### **Eğitim Durumu**

Lisans Öğrenimi : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi 1990-1994

Yüksek Lisan Öğrenimi : Özel Hukuk (Tezli)

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

### **Bilimsel Faaliyetleri :**

A) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi Yayınlanan Makaleler

1-Kıdem Tazminatı (Hakemli)

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. Cilt:13, Sayı: 49, Yıl:2016,  
s.: 85-107.

2-Sendika Üyeliğinin Güvencesi

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. Cilt:13, Sayı: 50, Yıl:2016,  
s.: 887-904.

3-Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışma Koşullarının Esaslı Şekilde Değiştirilmesi ve  
Değişiklik Feshi (Hakemli)

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. Cilt:13, Sayı: 52, Yıl:2016,  
s.: 2039-2077.

B) Legal Banka ve Finans Hukuku Dergisinde Yayınlanan Makaleler

1-Çekten Cayma (Hakemli)

Legal Banka ve Finans Hukuku Dergisi Cilt:5, Sayı: 17, Yıl: 2016, s.: 197-215.

2-Sigortacının Tazminat Ödeme Yükümlülüğü (Hakemli)

Legal Banka ve Finans Hukuku Dergisi Cilt:5, Sayı: 20, Yıl: 2016, s.: 1493-1510.

3-Şirketler Topluluğu

Legal Banka ve Finans Hukuku Dergisi Cilt:4, Sayı: 15, Yıl: 2015, s.: 93-126.

C) Legal Hukuk Dergisinde Yayınlanan Makaleler

1-Anonim Şirketlerde Yönetim Yetkisinin Bölünmesi ve Bırakılması

Legal Hukuk Dergisi Cilt:13, Sayı: 153, Yıl:2015, s.: 155-178.

2-Seçimlik Davanın Şartları ve Sonuçları

Legal Hukuk Dergisi Cilt:13, Sayı: 154, Yıl:2015, s.: 217-231.

3-Toplu İşçi Çıkarma

Legal Hukuk Dergisi Cilt:13, Sayı: 156, Yıl:2015, s.: 117-140.

## **İş Deneyimi**

Stajlar : -İstanbul Barosu, Avukatlık Stajı, 1995-1996.

Çalıştığı Kurumlar : -Türkiye İş Bankası A.Ş. İstanbul 1.Bölge Hukuk Müşavirliği  
Avukatı, 1998-2001.

-Konya'da Kendi Adına Serbest Avukatlık, 2004-2014.

-Halen Hakimler ve Savcılar Kurulunda, Cumhuriyet Savcısı,

## **İletişim**

E-Posta Adresi :kokismail@yahoo.com

**Tarih** : 26/04/2019 (SAVUNMA TARİHİ)