

KIDEM TAZMİNATI HAKKI

Kıdem Tazminatı Nasıl Alınır?

Kıdem Tazminatı Nasıl Yanar?

Yıldırım Koç



VATAN PARTİSİ

İşçi-Sendika Bürosu

Vatan Partisi

Toros Sokak No.9, Sıhhiye/Ankara

Tel. 0 312 231 81 11

www.vatanpartisi.org.tr

Basım Yeri:

Öztepe Matbaacılık San.Tic.Ltd.Şti.

Kazım Karabekir Cad. No.31, D.95

İskitler/Ankara

Tel. 0 312 341 12 08

Basım Tarihi: Haziran 2017

y.yildirimkoc@gmail.com

İÇİNDEKİLER

Giriş / 5

1. Kıdem Tazminatı Nedir? / 6

2. Kıdem Tazminatı İşçi İçin Neden Önemlidir? / 7

3. Kıdem Tazminatı İş Güvencesi Sağlar mı? / 9

4. Kıdem Tazminatı “Son Kale” midir? / 10

5. Kıdem Tazminatı İşverenler İçin Neden Önemlidir? Kıdem Tazminatının İşverene Maliyeti Ne Kadardır? / 10

6. Türkiye’de Kıdem Tazminatı Ne Zamandan Beri Var? Zaman İçinde Nasıl Değişti? / 12

7. Kıdem Tazminatı Hangi Mevzuatımızda Düzenleniyor? / 15

8. Günümüzde Kıdem Tazminatından Kimler, Hangi Şartlarda Yararlanabilir? / 16

9. İş Kanunları Kapsamı Dışındakiler Kıdem Tazminatından Yararlanamaz / 17

10. Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan İşçilere, İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Kıdem Tazminatı ve İhbar Süresinin Ücreti Ödenmez. / 18

11. Emekli İşçi Çalışmaya Devam Ederse, Yeniden İşten Ayrıldığında Kıdem Tazminatı Alabilir mi? / 20

12. Mevsimlik İşçiler Kıdem Tazminatından Yararlanabilir mi? / 20

13. İşveren Hangi Durumlarda İşçiyi İşten Tazminatsız Olarak Çıkarabilir? / 21

14. Sağlık Nedeniyle ve Zorlayıcı Nedenlerle Kıdem Tazminatı Ödenerek İşten Çıkarılmada Kıdem Tazminatı Ödenir / 28

15. İşten Kendi İsteğiyle Ayrılan İşçi Hangi Durumlarda Kıdem Tazminatı Alabilir? / 29

16. 15 Yıl Sigortalılık ve 3600 Gün Prim Ödeme Koşulunu Yerine Getirerek Kıdem Tazminatını Alan Bir İşçi, Başka Bir İşyerinde Çalışabilir mi? / 31

17. 15 Yıl Sigortalılık ve 3600 Gün Prim Ödeme Koşulunu Yerine Getirerek Kıdem Tazminatını Alan Bir İşçi, Yeni Girdiği İşte de Bu Hakkını Yeniden Kullanabilir mi? / 31

18. İşçi İş Sözleşmesini Sağlık Nedeniyle Feshettiğinde Kıdem Tazminatını Alabilir mi? / 32

19. İşçinin Onayı Alınmadan Çalışma Koşulları Ağırlaştırılırsa İşçi İşten Ayrılıp Kıdem Tazminatını Alabilir mi? / 33

20. İşveren veya İşveren Vekili İşçiye veya Ailesine Hakaret Ederse İşçi Kıdem Tazminatını Alarak İşten Ayrılabilir mi? / 34

21. Mobbinge Maruz Kalan İşçi Kıdem Tazminatını Alıp İşten Ayrılabilir mi? / 36

22. İşçinin Ücreti Eksik Ödenir ve Sigorta Primi Eksik Yatırılırsa, İşçi İşten Ayrılıp Kıdem Tazminatını Alabilir mi? / 38
23. İşyerinin Çalışmaya Ara Vermesi Durumunda İşçinin Kıdem Tazminatını Alıp Ayrılma Hakkı Var mı? / 40
24. İş Güvenliği Önlemlerinin Alınmaması Durumunda Kıdem Tazminatı Alınıp İşten Ayrılmak Mümkün müdür? / 41
25. Sendika Yönetimine Seçilen İşçi, Kıdem Tazminatını Alarak İşten Ayrılabilir mi? / 41
26. Kamu Kesiminde Taşeron İşçisi Olarak Çalışan Kişilerin Kıdem Tazminatları Nasıl Hesaplanır? / 41
27. Özel Öğretim Kuruluşlarında Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Kıdem Tazminatı Hakkı Var mıdır? / 43
28. Sendikacıların Kanundışı Hizmet Ödeneği de Kıdem Tazminatı Gibidir / 45
29. Kıdem Tazminatı Nasıl Hesaplanır? / 47
30. Kıdem Tazminatında Zamanaşımı Süresi Ne Kadardır? / 49
31. Askerlik Borçlanması Yapılan Dönem İçin Kıdem Tazminatı Alınabilir mi? / 49
32. Türkiye'deki Kıdem Tazminatı Uygulaması, Başka Ülkelerdeki Uygulamadan Çok Daha İyi mi? / 50
33. 12 Eylül 1980 Darbesi öncesinde Toplu İş Sözleşmelerinde Kıdem Tazminatı Nasıldı? / 51
34. Günümüzde Toplu İş Sözleşmelerinde Kıdem Tazminatı Hakkı Nasıldır? / 52
35. Kıdem Tazminatı Hakkı Toplu İş Sözleşmeleriyle Nasıl Geliştirilebilir? / 52
36. Toplu İş Sözleşmelerinde İhbar Süreleri Artırılabilir mi? / 54
37. Kıdem Tazminatı Hakkına Kimler Niçin Göz Dikiyor? / 55
38. Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Ne Zaman Ortaya Çıktı? / 56
39. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK Kıdem Tazminatı Konusunda Ne İstiyor? / 58
40. Kıdem Tazminatına Yönelik Saldırı Karşısında Ne Savunulmalı? / 59
41. Sendikalar Kıdem Tazminatı Fonu Taslağı Konusunda Ne Diyor, Ne Yapıyor? / 61
42. Kıdem Tazminatı Hakkına Yönelik Saldırı Nasıl Püskürtülebilir? / 61
Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14.Maddesi /64

Giriş

Türkiye’de yaşanan ekonomik kriz derinleştikçe işten çıkarılan işçi sayısı artıyor. Bazı işyerleri kapanıyor, bazıları küçülüyor. Bazı işyerlerinde işten çıkarılan işçiler kıdem tazminatlarını almada büyük zorluk çekiyor.

Bazı işçiler, kredi kartı ve tüketici kredisi borcunu ödeyebilmek için kıdem tazminatını alarak işten ayrılmak zorunda kalıyor. Emeklilik hakkı doğmuş olan işçiler doğrudan işyerine başvuruyor. Bu hakkı bulunmayanlar, kıdem tazminatını almanın yollarını arıyor; araya birilerini sokarak işvereni kıdem tazminatı ödemeye razı etmeye çalışıyor.

Ayrıca 2017 yılı başlarında kıdem tazminatı fonu tartışmaları yeniden alevlendi. Tüm işçileri bir kaygı ve hatta korku sardı.

Kıdem tazminatını alarak işten ayrılmanın yolları ne?

Ne yaparsanız kıdem tazminatınız yanar?

Peki, kıdem tazminatı fona devredilirse ne olacak?

Diyelim kendi kıdem tazminatınızı kurtardınız, sizin çocukların durumu ne olacak? Hani hep dersiniz ya, “ne yapıyorsak çocuklarımız için,” veya “çocuklarımız için canımız feda.”

Çocuklarınızın bir işyerinde ücretli olarak çalışmaktan başka çareleri var mı?

Okutup mühendis, öğretmen, iktisatçı, doktor yapsanız, kaderleri değişecek mi?

Kendi mesleklerini yapabilecekleri bir iş bile bulsalar, bir başkasının yanında ücretli olarak çalışacaklar.

Kıdem tazminatı onların da en önemli haklarından biri olacak.

Peki, onlara bu konuda nasıl bir miras bırakacaksınız? Nasıl bir miras bırakacağız?

Rahmetle mi anılacaksınız, lanetle mi?

Size bağlı.

Bu kitap, kıdem tazminatı hakkı konusunda bugün haklarını korumanızı ve gelecekte rahmetle anılmanızı sağlayacak bilgileri

sunuyor, kıdem tazminatı konusunda gündemde olan ve genellikle gözden kaçan tehlikeler konusunda uyarıyor.

1. Kıdem Tazminatı Nedir?

İşçi, bir başkasına ait işyerinde ücret veya aylık karşılığında çalışan, bir işverene işgücünü belirli bir ücret karşılığında satan kişidir.

Türkiye’de işçiler farklı kanunlara bağlı olarak çalışırlar. Ancak hepsi de işçi sınıfının parçasıdır.

İşçinin işgücünü satma karşılığında aldığı ücret çeşitli biçimlerde olur; çeşitli unsurlardan oluşur.

Kök ücret, ikramiye, prim, yemek parası, yakacak parası, çocuk parası, kıdem tazminatı ve benzeri unsurlar, esasında işçinin ücretinin çeşitli biçimleridir.

İşçinin çeşitli unsurlardan oluşan ücretinin hangi düzeyde belirleneceği, ülkenin kaynaklarına ve sınıflar arasındaki güç dengesine göre belirlenir. “Adil ücret” veya “bilimsel olarak belirlenen ücret” yoktur. Her ülkenin kaynakları ve sınıflar arası güç dengesi ve mücadelesi, ücretin biçimini, unsurlarını ve düzeyini belirler. Bu nedenle, ülkeler arasındaki karşılaştırmalara dayalı iddiaların ve savunmaların fazla bir anlamı yoktur.

Kıdem tazminatı, Türkiye’de işgücünü satmaktan başka gelir kaynağı olmayan ve bu nedenle de işgücünü satmak zorunda olan işçilerinin sayısının az olduğu dönemlerde, işçiyi işyerinde tutmak için getirilmiş bir uygulamadır; işçinin ücretinin bir bölümünün ertelenerek ödenmesidir.

Kıdem tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıp, işyeri kıdemi 1 yılın üstünde olan işçilerin iş sözleşmelerinin belirli koşullarda sona ermesi durumunda ödenir.

Özellikle 1970’li yılların ikinci yarısında işçiler açısından çok önemli bir kazanıma dönüşen kıdem tazminatı, 12 Eylül darbesi sonrasında getirilen kısıtlamalarla önemini büyük ölçüde yitirmiştir. Diğer bir deyişle, kıdem tazminatı günümüzde “işçinin son kalesi”

değildir. Kıdem tazminatından da önemli bazı haklar tehdit ve saldırı altındadır.

Ancak işçi sınıfına yönelik yeni bir saldırı dalgasının yaşandığı ve sendikaların sessizliğini büyük ölçüde koruduğu günümüzde, sermayedar sınıf açısından bu azaltılmış yük bile gereksiz ve fazla kabul edilmektedir. Sınıflar arası güç dengesi, işçinin ücretinin ertelenmiş bölümünü oluşturan kıdem tazminatına patronların göz dikebilmesini sağlamaktadır.

Kıdem tazminatı hakkını korumanın, bu alanda 12 Eylül darbesi sonrasında yaşanan kayıpları geri almanın ve kıdem tazminatı hakkını daha da geliştirmenin yolu, gücün artırılmasından geçmektedir. Yoksa, bu konularda “bilimsel” açıklamaların, çeşitli ülke uygulamalarının gündeme getirilmesinin, ağlayıp sızlanmanın, gerçekleştirilmeyeceği bilinen “kırmızı çizgi” ve “genel grev” kararlarının hiçbir önemi yoktur.

2. Kıdem Tazminatı İşçi İçin Neden Önemlidir?

Kıdem tazminatının işçi sınıfı açısından olumlu yanları da, olumsuz yanları da vardır.

Bugün pek dikkat edilmeyen olumsuz yanları şunlardır: İşçinin kıdemi yükseldikçe, kıdem tazminatı işçinin hayatında daha da önemli olur. Kıdem tazminatı, birçok işçinin en önemli birikmiş parasıdır. Günümüzde birçok işçi, işyerinden aldığı kıdem tazminatıyla kredi kartı veya tüketici kredisi borcunu kapatmaktadır.

Ancak bu “birikmiş para” kolayca elden kaçabilir. Aşağıda ele alınacağı gibi, bazı davranışlar bu birikmiş paranın (kıdem tazminatının) uçup gitmesine yol açar. Örneğin, işyerinde uygulanan bir genel grev veya kanuni şartlar yerine getirilmeden uygulanan bir iş durdurma, işçinin tazminatsız olarak işten atılmasına yol açabilir.

İşyerinde kıdem yükseldikçe, böyle bir eylemde riske atılan “birikmiş para” büyür; işçinin eylemlerde kaybedebileceği miktar artar. Diğer bir deyişle, kıdem tazminatı, işçi eylemlerini önlemenin araçlarından biridir. İşyerindeki kıdemi ve buna bağlı olarak kıdem

tazminatı az olan işçi, kolayca eyleme katılırken, kıdem yükseldikçe riske atılacak kıdem tazminatı miktarı artar.

1 Ocak 2017 tarihinden itibaren bir aylık kıdem tazminatının tavanı 4.426,16 liradır. 20 yıllık ve ortalamanın üstünde ücretli bir işçi, işten tazminatsız çıkarılmaya yol açacak bir eyleme katıldığında veya işyerinde kavga ettiğinde, 88,5 bin lirasını kaybedebilir. Kıdem arttıkça, bu tür olaylarda kaybedilebilecek para miktarı yükselir. Kıdem tazminatı, böylece işçiyi ehlileştirmenin, disiplin altında tutmanın bir aracı olarak kullanılabilir. İşverenlerin kıdem tazminatı fonuna karşı çıkmalarının bir nedeni, tüm işçiler için ve tüm çalışma süreleri için kıdem tazminatı priminin peşin olarak yatırılmasıdır. Diğer neden ise, fon uygulamasında işçinin eylem yapması veya daha iyi bir iş bulup ayrılmasına karşı “işçinin kıdem tazminatını yakma” tehdidi ve şantajının ortadan kalkmasıdır.

Kıdem tazminatı işçiyi işyerine bağlar. İşçi, daha iyi koşullarda başka bir işyerinde iş bulduğunda, kendi isteğiyle işten çıkması durumunda kıdem tazminatını yakar. Kıdem tazminatı, işçinin daha düşük ücretle ve daha kötü koşullarla çalışmayı sürdürmesinin bir aracı haline dönüşebilir.

Diyelim çıplak aylığınız net 1800 lira. Bir başka işyerinde net 2200 liraya iş buldunuz. Ancak işyerinde 10 yıllık kıdeminiz var. İşten ayrılıp gitseniz, yakacağınız kıdem tazminatı miktarı, yan ödemelerle birlikte yaklaşık 40.000 liradır. Ayrıca yeni işyerinizde ne kadar süre çalışabileceğinizden de emin değilsiniz. O zaman kıdem tazminatınızı yakmayı göze alamazsınız; 1800 liraya çalışmaya devam edersiniz.

Bu olumsuzluklarına karşın, ücretin ertelenmiş bir biçimi olan kıdem tazminatı, bir açıdan zorla yaptırılmış tasarruftur. Normal olarak ücrete eklenmiş olsa, yılda yaklaşık bir aylık giydirilmiş brüt ücret tutarındaki para, net ücretlerin yaklaşık yüzde 10 daha yüksek olması anlamına gelecektir. Bu para, zaten yetersiz olan ücretler nedeniyle, harcanıp gidecektir. Kıdem tazminatı, işçinin kendisine zorla yaptırılan tasarrufudur.

Özellikle kıdem tazminatı konusunda tavan uygulamasının bulunmadığı 12 Eylül 1980 öncesindeki dönemde birçok işletmede

emekli olarak kıdem tazminatını alan işçi, kıdem tazminatıyla kendisine bir ev satın alabiliyor, çocuğunu evlendirebiliyordu. Günümüzde bu mümkün değildir.

3. Kıdem Tazminatı İş Güvencesi Sağlar mı?

Kıdem tazminatı, özellikle çok sayıda işçinin aynı anda veya kısa bir süre içinde işten çıkarılması söz konusu olduğunda, işverene önemli bir yük getirir. İşveren, işçi çıkartmayı birkaç kez düşünmek zorunda kalır. Bu nedenle, kıdem tazminatı aynı zamanda iş güvencesinin de parçasıdır.

Ancak kıdem tazminatı bazı durumlarda iş güvencesine zarar da verir. İşverenler, özellikle çok ihtiyaç duymadıkları işçilerin kıdem tazminatının birikmesini önlemek amacıyla, bu işçileri işten çıkarırlar. Bu durumdaki birçok işçi, işyerinde bir yılını doldurmadan çeşitli gerekçe ve bahanelerle işten çıkarılır ve kendilerine kıdem tazminatı ödenmez. 30 kişiden az işçinin çalıştığı işyerlerinde işe iade davası da açılmadığından, bu uygulamaya sık sık başvurulmaktadır. İş güvencesinin geçerli olduğu işyerlerindeyse işçinin 6 ayı doldurması öncesinde işten çıkarılması söz konusu olmaktadır.

Bu nedenle, kıdem tazminatı iş güvencesi açısından iki tarafı keskin kılıç gibidir; bir yanıyla iş güvencesi sağlar, diğer yanıyla işçilerin işten çıkarılmasına neden olur.

Ancak, günümüzde çok öne çıkarılsa da, kıdem tazminatının önemi azalmaktadır.

12 Eylül darbesi sonrasında kıdem tazminatına getirilen tavan, önemli kayıplara yol açmıştır.

Günümüzde işçilerin sürekli iş değiştirmek zorunda kalmaları, kıdem birikmesini engellemektedir.

Esnek çalışma yöntemleri de kıdem tazminatına hak kazanmayı zorlaştırmaktadır.

4. Kıdem Tazminatı “Son Kale” midir?

Son dönemde kıdem tazminatı fonuyla ilgili yapılan bazı açıklamalarda kıdem tazminatının “son kale” olduğu ileri sürülmektedir.

İşçi sınıfının günümüzde birçok alanda çok önemli kazanımları vardır. Kıdem tazminatı bunlardan yalnızca biridir; “son kale” de değildir.

5. Kıdem Tazminatı İşverenler İçin Neden Önemlidir? Kıdem Tazminatının İşverene Maliyeti Ne Kadardır?

Kıdem tazminatının işverenlere maliyeti genellikle zannedildiğinden çok daha azdır. Bu konuda en güvenilir kaynak, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun her yıl yayımladığı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti istatistikleridir.

TİSK’in 2015 yılına ilişkin maliyet istatistiklerine göre, toplam işgücü maliyetinin unsurları dağılımı şu şekildedir:¹

Çıplak ücret: % 35,2

Hafta tatili ve genel tatil ücretleri: % 8,1

İzin ücretleri: % 3,1

İkramiye, prim, vb.: % 17,1

Sosyal ödemeler: % 35,0

Diğer giderler: % 1,5.

Kıdem tazminatı, % 35’lik payı olan sosyal ödemeler içindedir ve payı % 35’in % 12,5’i kadardır. Diğer bir deyişle, kıdem tazminatının toplam işgücü maliyeti içindeki payı yalnızca 4,38’dir.

Kamu kesimi işveren sendikası TÜHİS’in 2008 yılına ilişkin işgücü maliyeti istatistiklerine göre, kamu kesiminde ihbar ve kıdem tazminatının payı yüzde 7,2’dir. İşçilik maliyetinin % 49,2’si çıplak ücret, % 21,9’u ücrete bağlı ödemeler, % 0,7’si ücret benzeri ödemeler, % 4,9’u sosyal ödemeler, % 1,4’ü işsizlik sigortası primi

¹ TİSK, *2015 Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti*, Yay.No.357, Ankara, 2017, s.13 ve 16.

işveren hissesi, % 7,2'si ihbar ve kıdem tazminatı, % 14,1'i SSK primleri işveren hissesi ve % 0,6'sı da diğer ödemelerdir.² Kamu kesiminde işçilerinin ücretlerinin ve ortalama kıdemlerinin özel sektördekinden yüksek olması, kıdem ve ihbar tazminatlarının toplam işçilik maliyeti içindeki oranını artırmıştır.

Kıdem tazminatı, patronların işyerinden kaçırmak istemedikleri işçileri işyerinde tutmalarının ve işyerinde disiplin sağlayıp eylemleri önlemelerinin en önemli aracıdır.

Kıdem tazminatının işçiyi pasifleştirici etkisini Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 2016 yılında şöyle ifade etmektedir: "Kıdem tazminatı işveren ile işçi arasındaki bir ilişki olup, esas olarak bu çerçevede korunmalıdır. Ayrıca mevcut kıdem tazminatı sisteminin çalışanların işyerine aidiyet duygusunu güçlendiren ve işyerinde disiplini temin eden fonksiyonları da bulunmaktadır. Kıdem tazminatının bireysel hesaba dayalı bir fondan karşılanması bu fonksiyonları ortadan kaldıracığı düşünülmektedir."³

Bu nedenle, işverenlerin amacı, yerine kolayca yeni işçi bulabilecekleri işçilerin kıdem tazminatını belirli süreli iş sözleşmesiyle tümüyle yok etmek; işyerinde tutmak istedikleri işçilerin kıdem tazminatı maliyetini azaltmaktır.

Kıdem tazminatının gündeme gelmesinin bir nedeni de, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde kaçak işçi çalıştırma uygulamasının azalmasının işgücü maliyetleri üzerindeki etkisidir. Daha önceki yıllarda işçilerini kaçak olarak çalıştırıp vergi ve sigorta prim maliyetinin yanı sıra kıdem ve ihbar tazminatlarından kurtulan birçok işveren, günümüzde asgari ücret üzerinden gösterecekleri önemli ek maliyetlerle karşı karşıyadır. Kıdem tazminatının maliyeti özellikle bu durumdaki işverenler açısından önemlidir.

² TÜHİS Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, *TÜHİS Üyesi İşyerlerinde 2008 Çalışma İstatistikleri*, Yay.No.63, Ankara, 2010, s.28.

³ TİSK, *26. Genel Kurul Çalışma Raporu (3 Aralık 2016)*, Yay.No.356, Ankara, 2016, s.122.

6. Türkiye’de Kıdem Tazminatı Ne Zamandan Beri Var? Zaman İçinde Nasıl Değişti?

Türkiye’de kıdem tazminatı, işçilerin örgütlü gücünün mücadeleye elde ettiği bir hak değildir.

1930’lu yıllarda Türkiye’de işçi sayısı azdı; mülksüzleşme düzeyi geriydi. İnsanların büyük bölümü, başkasının yanında sürekli ücretli olarak çalışmak yerine, kolayca elde edebildiği topraklarda kendi başına üretim yapmayı tercih ediyordu.

Halbuki özellikle 1933 yılından itibaren uygulamaya konan Birinci Sanayi Planı nedeniyle daimi sanayi işçisine ihtiyaç vardı. 1936 yılında kabul edilen ve 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu, kesintisiz olarak işçilik yapmayı teşvik eden bir araç olarak kıdem tazminatını getirdi. Beş yıl ve daha fazla süreyle işyerinde çalışan işçilerin, iş sözleşmelerinin (hizmet akitlerinin) işveren tarafından sona erdirilmesinde, beş yılın üstündeki her bir yıl için 15 günlük ücret tutarında tazminat ödenmesi kararlaştırıldı: “M.13-Müddeti muayyen olmıyan sürekli iş akidlerinin işveren veya işçi tarafından iş bitmezden önce feshedilmesi için diğer tarafa ihbarda bulunulmak şarttır. (...) Bilûmum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir.”

28.6.1938 gün ve 3511 sayılı Basın Birliği Kanunu’na da kıdem tazminatına ilişkin bir hüküm eklendi: “Mukavele, gazete veya mecmua sahibi tarafından feshedildiği takdirde karşı tarafa ayrıca bir tazminat verilmesi lazımdır. Bu tazminatın miktarı, gazete veya mecmuada geçen her çalışma yılına mukabil bir aylık ücret tutarından eksik olamaz. Ancak, hizmet müddeti ne olursa olsun, verilecek tazminatın yekûnu bir senelik ücret tutarını geçemez.” (M.27)

İkinci Dünya Savaşı’ndan önceki dönemde devlet memurlarına da emekli ikramiyesi ödeniyordu. Fiilen 30 sene ve daha fazla çalışan devlet memurları, emekliye ayrıldıklarında, son maaşlarının 12 aylığı tutarında emekli ikramiyesine hak kazanıyordu.

Zaman içinde kıdem tazminatı hakkı, gerek yasa değişiklikleriyle, gerek toplu iş sözleşmeleriyle geliştirildi. Bu hakkın geliştirilmesinde bazen işçilerin oy gücü, bazen işçilerin örgütlü mücadelesi etkili oldu.

En önemli değişiklik, 4 Temmuz 1975 günü 1927 sayılı Kanunla gerçekleştirildi. Bu değişiklikle, kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli asgari çalışma süresi 3 yıldan 1 yıla indirildi; her yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı, 15 günlük giydirilmiş brüt ücretten 30 günlük giydirilmiş brüt ücrete yükseltildi. Bir yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarının da brüt aylık asgari ücretin 7,5 katını aşamayacağı düzenlemesi yapıldı.

Ancak Anayasa Mahkemesi, 23 Ocak 1979 tarihli kararıyla (R.G.14.4.1979, yürürlük 14.4.1980), kıdem tazminatındaki bu tavanı kaldırdı. Böylece, işçinin ücreti arttıkça ve toplu iş sözleşmeleriyle her yıl için ödenecek kıdem tazminatı gün sayısı yükseltince, kıdem tazminatının işçi ve patron için önemi daha da arttı.

1975 yılında getirilen önemli bir düzenleme de, bir kıdem tazminatı fonunun kurulmasının öngörülmesiydi. Bugün de yürürlükte bulunan düzenleme şöyledir: “İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir. Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.”

Ancak bu fon kuruluncaya kadarki uygulama da şu şekilde düzenlendi: “Geçici madde. 14üncü maddenin son fıkrası gereğince tesisi öngörülen fona ilişkin kanun çıkarılıncaya kadar, kıdem tazminatının işveren tarafından doğrudan doğruya ödenmesine devam olunur.”

Daha sonraki yıllarda hazırlanan birçok kanun taslağına karşın, bu fon bir türlü kurulmadı. 2004 yılına kadar hazırlanan kanun taslaklarında, devlet güvencesi altında ve işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan bir kurul tarafından yönetilen bir havuz fon öngörülüyordu. Bu düzenlemelerde işverenin kıdem tazminatı primi

yatırmaması durumunda da işçiye kıdem tazminatı ödeniyordu. İşçinin çalıştığı tüm süreler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınıyordu. Ancak 2008 yılından itibaren gündeme getirilen kanun taslaklarında bu düzen tümüyle değiştirildi.

12 Eylül darbesinin ilk hedeflerinden biri kıdem tazminatıydı.

Darbe sonrasında, genelkurmay başkanı, üç kuvvet komutanı ve jandarma genel komutanından oluşan Milli Güvenlik Konseyi'nin yetkileri Anayasanın üstündeydi. Milli Güvenlik Konseyi'nin 17.10.1980 günü kabul ettiği 2320 sayılı Kanunla, bir yıl için ödenebilecek kıdem tazminatının günlük brüt asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katından yüksek olamayacağı hükmü getirildi.

Kıdem tazminatı konusunda getirilen ve günümüzde de yürürlükte bulunan asıl kısıtlama, Milli Güvenlik Konseyi'nin 10.12.1982 günü kabul ettiği 2762 sayılı Kanunla gerçekleşti. Bir yıl için ödenebilecek kıdem tazminatı miktarının, en yüksek devlet memuruna Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini aşamayacağı kararlaştırıldı.

Bu iki kısıtlama yapılırken Türk-İş'ten en ufak bir tepki gelmedi.

Türk-İş bu yıllarda teslim bayrağını çekmişti; onun da ötesinde, darbeyi destekliyordu; Türk-İş'in genel sekreteri Sadık Şide, askerlerin emrindeki hükümette sosyal güvenlik bakanı olarak görev yapıyordu.

29.7.1983 gün ve 2869 sayılı Kanunla (R.G.30.7.1983) da, çalışırken evlenen kadın işçinin evlendikten sonraki bir yıllık süre içinde kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda kıdem tazminatını alabilmesi kararlaştırıldı. Bu Kanunla getirilen diğer bir önemli düzenleme, kıdem tazminatını belirlenen miktarın üstünde ödeyenler hakkında altı aydan iki seneye kadar hapis cezasıydı: "M.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.”

7. Kıdem Tazminatı Hangi Mevzuatımızda Düzenleniyor?

Günümüzde işçilerin çoğu için kıdem tazminatı, yürürlükten kaldırılan (mülga) 1475 sayılı İş Kanununun halen uygulanan 14. maddesiyle düzenlenmiştir. Halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununun ilgili maddesi şöyledir: “Geçici Madde 6 - Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.”

14. maddenin tamamı bu kitabın son bölümünde yer almaktadır.

Denizadamlarının kıdem tazminatını düzenleyen metin, Deniz İş Kanununun 20. maddesidir.

Gazetecilerin kıdem tazminatlarını, Basın İş Kanununun 6. maddesi düzenlemektedir.

399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, kamu iktisadi kuruluşlarında sözleşmeli personel olarak çalışanların işten ayrılma tazminatını düzenlemektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/B maddesi uyarınca çalıştırılan sözleşmeli personelin ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/C maddesi uyarınca çalıştırılan geçici personelin işten ayrılma tazminatı hakları da Bakanlar Kurulu kararlarıyla düzenlenmektedir.

8. Günümüzde Kıdem Tazminatından Kimler, Hangi Şartlarda Yararlanabilir?

Bu kitapta yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan ve kıdem tazminatları 1475 sayılı (eski) İş Kanununun 14. maddesi uyarınca düzenlenmiş işçilerin durumu ele alınacaktır.

Yürürlükteki mevzuata göre, bir işçinin kıdem tazminatından yararlanabilmesinin önemli koşulları vardır.

İşçinin kıdem tazminatı alabilmesinin birinci önkoşulu, “belirsiz süreli iş sözleşmesi” ile çalışmasıdır. Aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacağı gibi, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, sözleşme dönem sonunda kendiliğinden sona erdiğinde, kıdem tazminatına hak kazanamazlar.

İkinci önemli önkoşul, işçinin işyeri kıdemini en az 1 yıl olmasıdır.

Türkiye’de kısmi süreli çalışma yaygınlaşmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin de kıdem tazminatı hakkı vardır. Kısmi süreli çalışmalarda kıdem yılı hesaplanırken iş sözleşmesinin başlangıç ve sona eriş tarihleri esas alınır. Bu konudaki bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“Kısmi süreli çalışmada günler toplanarak değil hizmetin başlangıç ve bitiş tarih aralığı esas alınır.”

“Part time çalışılsa da kıdem tazminatı giriş-çıkış tarihi arasındaki tüm süre üzerinden hesaplanır.”

Çağrı üzerine çalışma ise farklı değerlendirilmektedir. Yargıtay’ın bir kararı şöyledir: “Çağrı üzerine çalışma aralıklı çalışma gibidir. Çalışılan günler hesaplanır.”

Belirsiz süreli bir iş sözleşmesiyle çalışan işçi, 30’dan az sayıda işçinin bulunduğu bir işyerindeyse, patron hiçbir neden ileri sürmeden işçiyi işten çıkarabilir ve kıdem tazminatını verir.

Belirsiz süreli bir iş sözleşmesiyle çalışan işçi, 30 ve daha fazla sayıda işçinin bulunduğu bir işyerindeyse ve işyeri kıdemi en az 6 aysa, patron ancak (ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller

dışında) geçerli bir neden ileri sürerek işçiyi işten çıkarabilir ve kıdem tazminatını verir (4857/17).

9. İş Kanunları Kapsamı Dışındakiler Kıdem Tazminatından Yararlanamaz

Önce, hangi işçilerin kıdem tazminatı hakkından yararlanamayacağına bakalım.

İşçi, kaçak veya kayıtdışı çalışıyorsa, kıdem tazminatı alamaz.

Sermayenin ve AKP'nin kıdem tazminatı hakkını ciddi biçimde kısıtlamak istemelerinin önemli bir nedeni, son on yıllık dönemde kayıtdışı (kaçak) çalışan işçi sayısının azalmasıdır. AKP'nin iktidara geldiği 2002 yılında zorunlu sigortalı işçi sayısı 5,2 milyondur. 2016 yılı Aralık ayında zorunlu sigortalı işçilerin sayısı 13,8 milyona yükselmişti. Kaçak işçi sayısının çeşitli nedenlerle azaltılması, sermayedar sınıfın omuzlarındaki kıdem tazminatı yükünü artırdığından, hükümet kıdem tazminatına büyük darbe indirecek bir adımı atmak zorunda kaldı.

Gerçekte işçilik yapıyor olsa bile, sanki bir işi götürü veya kabala olarak almış gibi çalışan işçinin, kıdem tazminatı hakkı yoktur.

Hava taşıma işlerinde çalışanların (uçakların uçuş personelinin) iş yasası yoktur. 50 ve daha az sayıda işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinde çalışanların da ayrı bir iş kanunu bulunmamaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanlar, çıraklar, sporcular, rehabilite edilenler ve Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu kapsamındaki ve en çok üç kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlar da İş Yasasının kapsamı dışındadır. Bu konumdaki kişilerin kıdem tazminatlarını, bireysel iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde bir düzenleme yoksa, Türk Borçlar Kanunu düzenlemektedir. Türk Borçlar Kanununun ilgili maddeleri şöyledir:

“Madde 438- İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir. (...)

“Hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebilir; ancak belirlenecek tazminat miktarı, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamaz.”

“Madde 440- Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.”

10. Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan İşçilere, İş Sözleşmesinin Süre Sonunda Kendiliğinden Sona Ermesinde Kıdem Tazminatı ve İhbar Süresinin Ücreti Ödenmez.

Kıdem tazminatı hakkı konusunda esas tehlike, kıdem tazminatının tümüyle ortadan kaldırılmasıdır. Sendikalar bu önemli konuda hâlâ sessizliklerini korumaktadır.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) belirli iş sözleşmeleri konusundaki görüşleri şöyledir: “Belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına ilişkin sınırlamalar kaldırılmalı, denkleştirme süresi uzatılmalı, telafi çalışması uygulanabilir hale getirilmelidir.”⁴

TİSK'in 2010 ve 2013 yıllarında toplanan genel kurullarına sunulan çalışma raporlarında da benzer talep yer almaktadır.

TİSK'in 3 Aralık 2016 günü toplanan 26. Genel Kurulu'na sunulan çalışma raporunda da şu talep öne sürülmektedir: “Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılmasında objektif koşul aranması ve ilk yenilemede zincirleme kabul edilerek belirsiz süreliye dönüşmesi, bu tür iş sözleşmelerinin kurulmasını sınırlandırmaktadır. (...) Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında objektif koşul aranması unsuru kaldırılmalı ve 24 ayı geçmemek üzere veya en fazla iki defa üst üste yenilenebilmesine imkan tanınmalıdır.”⁵

⁴ TİSK, *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Temel Görüş ve Önerileri*, Yay.No.316, Ankara, 2011, s.12.

⁵ TİSK, 26. Genel Kurul Çalışma Raporu, 3 Aralık 2016, s.128.

4857 sayılı İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması konusunda ciddi kısıtlamalar vardır:

“Madde 11 - İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.”

TİSK'in bu kısıtlamaların kaldırılması talebinin arkasında, kıdem tazminatının tümüyle ortadan kaldırılması yatmaktadır.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere, iş sözleşmesinin sona ermesinde kıdem tazminatı ve ihbar süresinin ücreti ödenmez. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun ve dairelerinin bu konudaki kararları son derece açıktır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 18.9.1996 gün ve 1996/9-489 E 1996/594 K sayılı kararı şöyledir: “Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi durumunda kıdem tazminatının hüküm altına alınması doğru değildir. Çünkü böyle bir durumda sözleşme sürenin bitimi ile sona ermektedir ki, bu fesih şekli kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden değildir.”

Yargıtay 22.Hukuk Dairesinin 2013/71 E. 2013/1642 K. 4.2.2013 kararı da şöyledir: “Somut olayda, davacı, taraflar arasında imzalanan sözleşme içeriğine göre davalı bünyesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmıştır. Süre sonunda işverence herhangi bir bildirim yapılmaksızın iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermiş olmakla davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz.”⁶

Yargıtay'ın diğer bir kararı da şöyledir: “Belirli süreli sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi halinde kıdem tazminatı istenemez. Süre bittiğinin bildirimi, fesih değil tespit niteliğindedir.”

⁶ Ocak, Uğur, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, 1. Kitap, Ankara, 2015, s. 615, s.617

AKP, belirli süreli iş sözleşmelerini yaygınlaştırma niyetini çeşitli vesilelerle açıkça belirtmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 30 Mayıs 2014 günlü *Resmi Gazete*'de yayımlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) belgesinde de şöyle yazmaktadır: "Belirli süreli iş sözleşmeleri için belirlenen süre içerisinde tekrarlanma imkanı sağlanacaktır. İşgücü piyasalarına esneklik sağlayan bir sözleşme türü olan belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımının kolaylaştırılması amacıyla İş Kanununda gerekli düzenleme yapılacaktır." (s.67)

Kıdem tazminatı fonu tartışması sürerken, İş Kanununda küçücük bir değişiklikle belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanılmasına ilişkin kısıtlamalar kaldırılırsa, kıdem tazminatı hakkı sözde kalır, bu haktan yararlanma imkânı tümüyle yok edilir.

11. Emekli İşçi Çalışmaya Devam Ederse, Yeniden İşten Ayrıldığında Kıdem Tazminatı Alabilir mi?

Emekli olup çalışmaya devam eden işçi de kıdem tazminatı alabilir. Ancak zaten yaşlılık aylığı almakta olduğundan, aşağıda ele alınacak olan 15 yıl ve 3600 gün düzenlemesinden yararlanamaz.

12. Mevsimlik İşçiler Kıdem Tazminatından Yararlanabilir mi?

Bazı işyerlerinde çalışma ancak yılın belirli aylarında gerçekleştirilebilir. Bazı işyerlerinde ise işyeri tüm yıl açık olmakla birlikte, belirli aylarda iş yoğunlaşması yaşanır. Örneğin, şeker fabrikalarında şeker pancarının işlendiği kampanya dönemlerinde çok sayıda işçinin çalıştırılması gerekir. Kampanya dönemi dışındaysa makinelerin tamir ve bakımı ve diğer işler için gerekli daimi işçi sayısı daha azdır. Bu nitelikteki işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir.

Mevsimlik işte çalıştırılan işçilerle işveren arasındaki sözleşme belirli süreli veya belirsiz süreli olabilir. Tek bir mevsim için belirli süreli bir iş sözleşmesi imzalanmışsa, dönem sonunda iş sözleşmesi sona erer ve işverenin bir tazminat ödemesi gerekmez.

Eğer işçi belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işe alınmışsa, o yılki çalışma dönemi sonunda iş sözleşmesi askıya alınır. Bir sonraki mevsim başında işe çağrılmayan işçinin iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır. Eğer işçinin aralıklı da olsa çalıştığı süreler 1 yılı geçiyorsa, iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatı hakkı doğar. Askıda geçen süreler dikkate alınmaz.

Yasaya göre (M.53) mevsimlik işçilerin yıllık ücretli izin hakkı yoktur. Ancak bu hüküm nisbi emredici niteliktedir ve iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle mevsimlik işçilere de yıllık ücretli izin hakkının tanınmasına yasal bir engel bulunmamaktadır.

13. İşveren Hangi Durumlarda İşçiyi İşten Tazminatsız Olarak Çıkarabilir?

İş sözleşmeleri, belirsiz süreli veya belirli sürelidir. Belirli süreli iş sözleşmesi dönem sonunda kendiliğinden sona erdiği için, kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından belli koşullarla sona erdirilmesi kıdem tazminatı hakkı doğurur. Ancak aşağıdaki durumlarda, patron, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçiyi, KIDEM TAZMİNATI ÖDEMEDEN işten çıkarabilir (4857 sayılı İş Kanunu, Madde 25/II). Ancak işveren bu yetkisini 6 işgünü içinde kullanabilir:

“II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

4857/25/II/a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.”

Bu konudaki bir Yargıtay kararı şöyledir: “Tekniker olduğu halde mimar olduğunu söylediği anlaşılacakla sözleşmenin feshi haklıdır.”⁷

⁷ Yargıtay kararları özetlerinin büyük bölümünün kaynağı, Ocak, Uğur, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, 1. Kitap, Ankara, 2015. Daha ayrıntılı verilen kararlarsa Av.Dr.Murat Özveri'nin editörlüğünü yaptığı *Çalışma ve Toplum Dergisi'*nden (Birleşik Metal-İş Sendikası Yay.) alındı.

“4857/25/II/b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.”

İşçinin bir başka işçiye sataşmasına veya hakaret etmesine ilişkin bazı Yargıtay kararları aşağıda sunulmaktadır. Bu örneklerde, işçi tazminatsız bir biçimde işten çıkarılmaktadır:

“Salak mısın sen, demek suretiyle başka işçiye sataştığı sabit olmakla işveren feshi haklıdır.”

“Öyle değil mi lan, demek suretiyle başka işçiye sataştığı sabit olmakla işveren feshi haklıdır.”

“Kalıbının adamı değilsin, demek suretiyle başka işçiye sataştığı sabit olmakla işveren feshi haklıdır.”

“Davacının başka bir işçiye hakaret ettiği anlaşıldığından, ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.”

“Davacının işveren tarafından görevlendirilen başka şirket işçisine hakaret ettiği anlaşıldığından, eylem doğruluk ve bağlılıkla bağdaşmaz. Kıdem ve ihbar tazminatının reddi gerekir.”

“Davacının e-maile de yapılsa işyerinde hangi işçiye olursa olsun hakaret etmesi haklı fesih nedenidir.”

“Davacının başka bir işçiye, eşek gibi cevap vereceksin, şeklinde hakaret ettiği anlaşılmakla işveren feshi haklıdır.”

“Hakaret sabit ise de TİS ile işten çıkarmanın disiplin kurulu tarafından verileceği düzenlendiğinden işveren feshi haksızdır.”

“Davacının başka bir işçiye hakaret ettiği ve üzerine yürüdüğü anlaşılmakla, ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.”

“Başka işçiyi tehdit etmesi sataşma niteliğinde olduğundan işverence sözleşmenin feshi haklıdır.”

İşçinin işverene hakaretine ilişkin bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“İşçinin, o da erkek mi, şeklindeki hakareti sabit olduğundan

işveren feshi haklıdır.”

“İşçinin, başkasının hakkını yiyen orospu çocuğudur, yazılı tişörtle dolaşması nedeniyle işveren feshi haklıdır.”

İşçinin alkol ve esrar kullanmasına ilişkin bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“İşyerinde alkol kullandığından sözleşme feshi haklıdır.”

“Şirketin aracını alkollü kullanması nedeniyle ehliyetine el konulduğundan işleri aksattığından fesih haklıdır.”

“Alkollü işe gelse de olumsuzluk yaşanmamakla, haklı değil, geçerli fesih vardır.”

“İşçinin işini yapmasını engellememesi halinde işe alkollü gelmek haklı fesih sebebi değil ise de, somut olayda olduğu gibi işçinin iş görme edimini yerine getirmesini engellemesi halinde iş yerine alkollü gelmek işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı verir.”

“Alkollü araç kullanıp işin güvenliğini tehlikeye attığı anlaşılmakla işveren feshi haklıdır.”

“İşyerinde esrar kullanıldığında sözleşme feshi haklıdır.”

İşçinin işyerinden tazminatsız olarak çıkarılmasına yol açacak diğer bir davranış da güveni kötüye kullanması veya hırsızlıktır.

“4857/25/II/e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.”

İşçinin güveni kötüye kullanmasına ilişkin bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“Kredi kartları ile işyeri pos makinesinden para çekilmesi eylemi sabit olduğundan ceza davasından beraat etse de işveren feshi haklıdır. (...) Davacının müşterilerin nakit olarak verdiği parayı kendisine alıp, kendisine ait kredi kartıyla bu yakıt ve malları kendisine alıyormuş gibi işlem yaptığı sabittir.”

“Kredi kartını müşteriye kullandırması nedeniyle işveren feshi haklıdır.” “İşçinin işyerinden mal satın alan müşterilerden malın karşılığı olan ücretleri nakit olarak aldığı, karşılığında kendi kredi

kartını kullanarak satış meblağını taksitli olarak davalı işverenlik hesabına aktardığı anlaşılmaktadır.”

“Müşteriden para alıp kendi kredi kartını çektiği nedeniyle işveren feshi haklıdır.”

“Müşteriden peşin para alıp kendi kredi kartından çekmek doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış olduğundan geçerli değil haklı fesih sebebidir.”

İşçinin izinsiz veya haklı bir mazerete dayanmayan devamsızlığı da işverene tazminatsız çıkış verme yetkisi tanımaktadır. Ancak Yargıtay kararlarında bazı durumlarda bu yetki sınırlandırılmıştır.

“4857/25/II/f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.”

İşçinin devamsızlığına ilişkin bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“Ardı ardına iki gün devamsızlık yaptığı, mazeret de sunulmadığı anlaşıldığından işverenin haklı feshi vardır.”

“Cumartesi yarım gün de olsa bir gün devamsızlık sayılır.”

“Genel tatil günleri çalışılacağı sözleşmede kararlaştırıldığından, o gün de iş günü sayılır; bir ayda 3 gün işe devamsızlık yaptığından işveren feshi haklıdır.”

“Sözlü izin aldığını ispatlayamadığından işveren feshi haklıdır.”

“Bacanağı öldüğünde izin verilmese de 3 gün devamsızlık yapması insani ölçülerde yerindedir.”

“Dayısının vefatı nedeni ile 2 gün ardı ardına devamsızlık yaptığı, devamsızlığın haklı bir sebebe dayandığı, 12 yıllık kıdemi bulunan işçinin sözleşmesinin feshinin ağır bir yaptırım olduğu görülmektedir.”

“Yakınlık derecesine göre cenaze için 3 günlük izin makuldür. Bu süreden sonra gelmediğinden işveren feshi haklıdır.”

“Oğlunun düğününe gitmek için izin istediği halde verilmediğinden kendi kafasına göre gitmesi halinde mazerete dayalı

olduğu kabul edilmelidir.”

“Düğüne gitmek mazeret teşkil etmez.”

“Hacca gitmesi için izin verilmemesi işçiyi gözetme borcuna aykırıdır.”

“Eşinin rahatsızlığı gibi haklı bir mazerete dayandığından kıdem ve ihbar tazminatları kabul edilmelidir.”

“Kaza geçiren eşinin yanında hastanede refakatçi kalması mazeret teşkil eder.”

Türkiye'nin onayladığı ve doğrudan uygulanırlık kazandırdığı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinde çok geniş bir grev/direnış hakkı vardır. Bu düzenlemelerle iç mevzuatımızın çeliştiği durumlarda, Anayasanın 90. maddesinin emredici hükmü nedeniyle, uluslararası sözleşmenin uygulanması gerekir. Diğer bir deyişle, çelişen iç mevzuat hükümleri “yok”tur, “zımnen mülga”dır. Anayasanın bu emredici düzenlemesine karşın, 4857 sayılı İş Kanununda barışçıl iş durdurmalarında işverene işçileri tazminatsız olarak işten çıkarma yetkisi verilmektedir. Yasaya göre, işveren bu yetkiyi eylemden sonraki 6 işgünü içinde kullanabilir.

“4857/25/II/h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.”

İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu işleri yapmamasının bir biçimi, iş durdurma veya yavaşlatma türü eylemlerdir.

Diğer biçim ise, işçinin fazla çalışma ve/veya hafta tatili veya genel tatillerde çalışma konusunda peşin onay vermesine ve işe çağrılmasına karşın göreve gelmemesidir. İşçiler yılbaşında imzaladıkları belgeyle yıl içinde fazla çalışma yapmaya peşin rıza vermişlerse, fazla çalışmadan kaçındıklarında işverene tazminatsız çıkış imkânı tanırılır.

Bu konulardaki bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“İşçilerin toplu olarak işi bırakmaları eylemi 4857 sayılı İş Kanununun 25/II-e maddesinde yazılı hali oluşturur ki, bu durumda işverenin anılan eylem nedeniyle gerçekleştirdiği fesih haklı olarak

nitelendirilmelidir.”

“Davacının iş akdinin feshine neden olan iş yapmama eylemi bir defaya mahsus olup işverenin fesihten önce görevini yapması hususunda davacıyı uyarmadığı ve işverenin yasanın 25/II-h bendi gereğini yerine getirmedeği anlaşıldığından, davacının kıdem ve ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekir.”

“İşi yavaşlatmaması konusunda uyarılmasına rağmen ısrar etmesi nedeniyle fesih haklıdır.”

“Davacının yasa dışı işi yavaşlatma eylemine katılması tek başına fesih sebebidir.”

“İşi yavaşlatmak, uyarıya rağmen devam etmek, haklı feshi gerektirir.”

“Fazla çalışmaya rıza gösterip çalışmaya kalmayan işçinin sözleşmesinin feshi haklıdır. (...) Davacının 4857 sayılı Yasa döneminde 2.1.2004 tarihli fazla çalışmaya onay veren yazısına rağmen fazla çalışma yapmadığı, bu nedenle iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır.”

“Fazla çalışma yapmaya yazılı muvafakat verdiği ispat edilemediğinden, işçi çalışmaktan kaçınmakta haklı, işveren feshi haksızdır.”

“İşverene ait olan ve iş için kullanılması gereken bilgisayarın mesai saatleri içinde makul süreyi aşacak şekilde MSN’de kullanılması da haklı fesih nedenidir.”

İşverenin işçiyi tazminatsız olarak işten çıkarabilmesinin bir yolu da işçinin “işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi”dir. İş güvenliği önlemlerini almayan işçi, bu gerekçeyle tazminatını yitirebilir. İşçinin işyerinde hasara ve kayba yol açması da tazminatsız çıkış gerekçesidir.

“4857/25/II/ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.”

İşçinin işin güvenliğini tehlikeye atması çok farklı uygulamalara konu olmaktadır. Aşağıda sunulan Yargıtay kararlarında bu çeşitlilik görülebilir. Verilen zararın sigorta tarafından ödenmesi de işçinin işten çıkarılmasına engel oluşturmamaktadır.

“Alkollü araç kullanıp işin güvenliğini tehlikeye attığı anlaşılmakla işveren feshi haklıdır.”

“Verilen eğitimlere rağmen şoförün emniyet kemeri takmadığı anlaşılmakla işveren feshi haklıdır.”

“Güvenlik kamerası görüntülerini izlemediğinden hırsızlığın engellenemediği anlaşıldığından sözleşme feshi haklıdır.”

“Aşçı bone ve eldiven takmadığından somut olay bakımından iş güvenliğini tehlikeye düşürdüğünden işveren feshi haklıdır.”

“Sözleşmede yasaklandığı ve daha önce uyarı aldığı halde tekrar sigara içmek haklı fesihtir.”

“Yasak olduğu halde çakmak ve sigara ile maden ocağına girmek haklı fesihtir.”

“WC dışında işyeri duvarına yaptığından işveren açısından haklı fesih sebebidir.”

“Yemekhane içinde büyük tuvaletini kovaya yapması işveren açısından haklı fesih sebebidir.”

“Bir kez de olsa güvenlikçinin uyuması işin güvenliğini tehlikeye düşürür. Yapılan fesih haklıdır.”

“Güvenlik görevlisinin yemek yemek için dışarı çıkması bir kere bile olsa işin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi niteliğinde olduğundan fesih haklıdır.”

“Sigortadan zararın bedelinin tahsil edilmesi haklı feshe engel değildir.”

Patron, “ahlak ve iyiniyet kurallarına” uymadığı belirtilen yukarıdaki durumların ortaya çıkması halinde işçiyi kıdem tazminatı olarak işten çıkarabilir; ancak bu yetkiyi kullanabilmesinin belirli bir süresi vardır. İşveren, söz konusu olayı öğrendiği günden başlayarak altı işgünü içinde bu konuda karar vermek zorundadır. Ayrıca, olayın üzerinden bir yılı aşan bir süre geçmişse, bu yetki yine kullanılamaz. Ancak işçinin söz konusu

olayda maddi çıkar sağlaması söz konusuysa, bir yıllık zamanaşımı süresi geçerli değildir (4857/26).

Diyelim işyerinde bir eylem yapıldı, işçiler işlerini, çalışmalarını gerektiği uyarısına rağmen yapmadılar. İşveren bu eylemi anında duyacaktır. Bu eyleme katılan işçilerin kıdem tazminatı olarak işten çıkarılması, içinde yaşadığımız kapitalist düzende patronlara kanunla tanınmış bir yetkidir; ancak bu yetki bu olayın olduğu günden başlayarak altı işgünü içinde kullanılabilir. Patronun, kapitalist düzenin sağladığı bu yetkiyi bu süre içinde kullanmayıp, aradan on işgünü geçtikten sonra, “siz eylem yapmıştınız; sizi işten çıkardım,” deme yetkisi yoktur.

Diyelim bir işçi işyerinin bir mesleki sırrını bir gazeteye açıkladı. Patronun bu olaydan iki yıl sonra haberi oldu. Eğer işçi bu gazeteden para alarak bu mesleki sırrı açıklamışsa, patronun, olayı öğrendiği tarihten başlayarak altı işgünü içinde işçiyi işten çıkarma yetkisi vardır. Eğer işçi bu davranışını bir maddi çıkar elde etmeden yapmışsa, zamanaşımı süresi bir yıldır.

14. Sağlık Nedeniyle ve Zorlayıcı Nedenlerle Kıdem Tazminatı Ödenerek İşten Çıkarılmada Kıdem Tazminatı Ödenir

Patron, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiyi, aşağıdaki durumlarda, kıdem tazminatını ödeyerek, derhal işten çıkarabilir:

“4857/Madde 25 - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirmsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez...

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması."

Bu konudaki iki Yargıtay kararı aşağıda sunulmaktadır:

"İhbar önelinin 6 haftayı aşar şekilde raporlu durumun sürdüğü anlaşıldığından işveren feshinin anılan yasa hükmüne uyduğu, bu nedenle kıdem tazminatının hüküm altına alınması yerinde ise de ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekir."

"Tutukluluk nedeniyle işveren feshi haklıdır. İşçiye kıdem tazminatı ödenir. Ancak ihbar tazminatı alamaz."

15. İşten Kendi İsteğiyle Ayrılan İşçi Hangi Durumlarda Kıdem Tazminatı Alabilir?

Çalışma mevzuatımıza göre, işçinin kendi isteğiyle işten ayrılmasında normal olarak kıdem tazminatı ödenmez. Ancak bu genel kuralın bazı istisnaları vardır.

İşçi, muvazzaf **askerlik hizmeti** nedeniyle işten ayrılıyorsa, başvurması halinde kıdem tazminatını alır. İşçi, işten ayrılmasının ardından "makul bir süre sonra" askere gitse de bu haktan yararlanabilir.

Bazı Yargıtay kararları şöyledir:

"Davacı özel sebeplerle ayrılıp bir hafta sonra askere gitmekle kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekir."

“Davacının askere gitmek üzere işyerinden ayrıldığı ve makul bir süre içerisinde de askere gittiği anlaşılmakta olup kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekir.”

İşyerinde çalışmakta olan **kadın işçinin evlenmesi** durumunda, bu tarihten sonraki bir yıllık süre içinde işten ayrılmak istemesi halinde, kıdem tazminatı kendisine ödenir.

Evlenerek kıdem tazminatını alan kadın işçi, hemen yeni bir işe girebilir. Yargıtay’ın bir kararı şöyledir: “Evlilik nedeniyle istifadan 21 gün sonra başka bir yerde çalışmaya başlaması olayında hakkın kötüye kullanılması yoktur.”

Kadının eşinden boşanıp tekrar aynı kişiyle evlenerek tazminat alabilmesinde iyiniyet sorgulanmaktadır. Yargıtay’ın iki kararı şöyledir:

“Eşinden boşanıp tekrar evlenerek evlilik nedeniyle sözleşmeyi fesih nedeniyle hakkın kötüye kullanıldığı kabul edilmelidir.”

“Muvazaa yoksa eşinden boşanıp tekrar evlenmesi halinde kıdem tazminatı alır.”

Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan **yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı almak veya toptan ödeme almak** amacıyla işten ayrılanlara kıdem tazminatları verilir.

İşçinin ölümü halinde, kıdem tazminatı varislerine verilir.

1999 yılında getirilen bir düzenlemeyle, **sigortalılıkta 15 yılını dolduran ve en az 3600 gün prim ödemiş bulunan işçi**, bu durumunu Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan alacağı bir belgeyle kanıtladığında, kendi isteğiyle işten ayrılabilir ve kıdem tazminatını alabilir. Yargıtay’ın kararına göre, bu haktan yararlanabilmek için işçinin sigortalılık başlangıcının 8 Eylül 1999 tarihinden olması gerekmektedir. İşçi işyerinden istifa ederek ayrılrsa ve bu durumu işverene daha sonra bildirirse de, kıdem tazminatına hak kazanabilir. Ancak tedbirli davranıp, önce bildirerek ayrılmak daha doğrudur. Yargıtay’ın bu konudaki bazı kararlarının özetleri aşağıda sunulmaktadır:

“15 yıl ve 3600 prim günü şartını sağladığı anlaşıldığından kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.”

“İstifa tarihinde 15 yıl 3600 prim gününü doldurmakla istifa dilekçesinde emeklilikten bahsetmese de kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekir.”

“Önce sebepsiz feshedip sonradan kuruma başvurursa da fesih tarihinde emeklilik hakkının bulunması yeterlidir.”

“Emeklilik nedeniyle istifa ettiğini yazmasa da emekliliğe o tarihte hak kazandığı anlaşılacakla kıdem tazminatına hak kazanmıştır.”

16. 15 Yıl Sigortalılık ve 3600 Gün Prim Ödeme Koşulunu Yerine Getirerek Kıdem Tazminatını Alan Bir İşçi, Başka Bir İşyerinde Çalışabilir mi?

Yargıtay’ın yerleşmiş kararlarına göre, bu koşulu yerine getiren işçi, işyerinden kıdem tazminatını alıp ayrıldıktan hemen sonra yeni bir işe girebilir ve ücretli olarak çalışmaya başlayabilir.

Yargıtay’ın bazı kararları şöyledir:

“15 yıl 3600 prim gününü doldurmuşsa kısa süre sonra başka yerde çalışması hakkın kötüye kullanılması niteliğinde değildir.”

Yeni bir işe “Bir gün sonra başlasa bile 15 yıl 3600 prim gününü doldurmuşsa kıdem tazminatına hak kazanır.”

17. 15 Yıl Sigortalılık ve 3600 Gün Prim Ödeme Koşulunu Yerine Getirerek Kıdem Tazminatını Alan Bir İşçi, Yeni Girdiği İşte de Bu Hakkını Yeniden Kullanabilir mi?

8 Eylül 1999 tarihinden önce sigortalı olan ve 15 yıl sigortalılık ve 3600 gün primi ödeme koşulunu yerine getirerek bir işyerinden kıdem tazminatını alarak ayrılan işçi yeni bir işe girdiğinden, yeni işinde 1 yıldan daha uzun bir süre çalışıp ayrılmak istediğinde, yeniden SGK’ya başvurup aldığı belgeyi işverenine verdiğinde, kıdem tazminatını alabilmektedir. Bu hakkın kaç kez kullanılabileceği konusunda bir kısıtlama yoktur.

18. İşçi İş Sözleşmesini Sağlık Nedeniyle Feshettiğinde Kıdem Tazminatını Alabilir mi?

Kıdem tazminatını alarak işten ayrılmak isteyen işçinin kullanabileceği bir yol, yaptığı işin sağlığına zarar vermesidir.

Ülkemizde meslek hastalıkları konusunda büyük bir bilgisizlik, duyarsızlık ve hatta ilgisizlik vardır. Her yıl onbinlerce işçi yaptıkları işle bağlantılı rahatsızlık çekmekte ve hastalıklara yakalanmaktadır. Bunların çok küçük bir bölümünün üzerine gidilmektedir. İşten ayrılmak isteyen işçi, yaptığı işin sağlığına zarar verdiğini sağlık kurulu raporuyla belgelerse, kıdem tazminatını alarak kendi isteğiyle işten ayrılabilir. Eğer yaptığı işin sağlığı ve işgücü üzerindeki olumsuz etkisini ve işgücü kaybını ilgili kurumların vereceği raporlarla kanıtlayabilirse, ayrıca ek bir tazminat da alabilir.

Aşağıdaki durumlarda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal sona erdirme ve kıdem tazminatı alma hakkı vardır:

“4857/Madde 24 - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

1. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.”

İşçinin iş sözleşmesini sağlık nedeniyle feshetmesine ilişkin bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“İşçinin Adli Tıp veya Üniversite Hastanelerine sevki ile 4857 sayılı Kanununun 24/1-a maddesi uyarınca iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olup olmadığı yolunda rapor alınmalıdır.”

“Davacının rahatsızlığı nedeniyle devamsızlık yaptığı ve işi bıraktığının kabul edilebilmesi için bu konuda sağlık kurulu raporunun olması gerekir.”

“Davacının rahatsızlığı konusunda tam teşekküllü hastaneden sağlık kurulu raporunun olması gerekir. Tek doktor raporu yeterli değildir.”

“Bel fıtığı rahatsızlığının iş sözleşmesinin konusu olan işi yapmasının sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olup olmadığı hususunda rapor alınmalıdır.”

19. İşçinin Onayı Alınmadan Çalışma Koşulları Ağırlaştırılırsa İşçi İşten Ayrılıp Kıdem Tazminatını Alabilir mi?

“4857/24/II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.”

İşçi işe girerken belirli bir işi yapmak üzere girer. İşçinin yapacağı işin veya çalışma koşullarının esaslı bir biçimde değiştirilmesi işçinin onayına bağlıdır.

Diyelim işçi işe girdiğinden beri ambarda bekçidir. Patron onu bekçilikten alıp şoförlüğe vermek istedi. Kanuna göre (M.22), bu esaslı iş değişikliğini işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşçi, bu yazılı bildirimi aldıktan sonraki altı işgünü içinde bu değişikliği kabul ettiğini yazılı olarak bildirmezse, patron bu değişikliği yapamaz. Yürürlükten kaldırılmış olan 1475 sayılı İş Kanununda böyle bir durumda patronun ısrarcı davranması halinde, işçinin kıdem tazminatını alarak işten kendi isteğiyle ayrılmasına imkan tanınıyordu. 1475 sayılı İş Kanununun bu konudaki 16/e maddesinde şöyle deniyordu: “İş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa.” Ancak yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununa göre ise, işçinin iş değişikliğini kabul etmemesi durumunda iş sözleşmesini sona erdirme yetkisi patrona verilmiştir.

İşçinin çalışma koşullarında işçinin onayı alınmadan değişiklik yapılması da bu fıkra kapsamında değerlendirilmektedir. Böylesi durumlarda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatını alma hakkı doğmaktadır.

Bu konudaki bazı Yargıtay kararları aşağıda sunulmaktadır:

“Ustabaşıliktan temizliğe verildiğinden işçi feshi haklıdır.”

“Garson iken kat görevlisi olarak verildiğinden ücreti de düşürüldüğünden eylemli işçi feshi haklıdır.”

“Temizlik ihalesi ile alınsa da büro işçisi olarak çalıştırıldığından temizlik işine verilse de işçi feshi haklıdır.”

“Ütücü iken bulaşıkçılığa verildiğinde işçi feshi haklıdır.”

“Temizlik işi yanında çay işi de verilmesi iş şartlarında ağırlaşmadır. Davacı yazılı olarak kabul etmediğinden işveren feshi haksızdır.”

“Servisin kaldırılmasını kabul etmeyen işçi işine gitmemekte haklı olduğundan haklı işçi feshi vardır.”

İşçinin yıllık izin hakkını kullanmak istemesine rağmen işverence izin verilmemesi de işçinin kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilmesi için yeterli nedendir. Bir Yargıtay kararı şöyledir: “Yıllık izin talep edilip de kullandırılmaması işçi açısından haklı fesih nedenidir.”

İşçi bu durumlarda işten ayrılıp kıdem tazminatını alabilme hakkını 6 işgünü içinde kullanabilir.

20. İşveren veya İşveren Vekili İşçiye veya Ailesine Hakaret Ederse İşçi Kıdem Tazminatını Alarak İşten Ayrılabilir mi?

İşveren veya işveren yetkilisinin işçiye veya aile üyelerine karşı saygısız davranışları da işçiye tazminatını alarak işten ayrılma hakkı verir. Buradaki sorun, bu davranışları kanıtlamak veya tanık bulabilmektir.

“4857/24/II /b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendiren, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.”

Yargıtay'ın bu konudaki kararlarından bazıları şöyledir:

“Amirin, siz şoförsünüz, nereye gidin dersek gitmek zorundasınız, beğenmiyorsanız defolun gidin, şeklinde sözleri işveren feshidir. (...) İş akdinin, davacının amiri konumunda olduğu anlaşılan işyeri yetkilisi tarafından haksız şekilde fesh edildiği anlaşılınca, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmesi gerekir.”

“Beğenmiyorsan çalışma, işte kapı, şeklinde sözler işveren feshidir. (...) Davalı işverenin bu şekilde iş akdini feshetmesi tüm dosya kapsamı uyarınca haklı bir nedene dayanmamaktadır. (...) Davacı işçinin iş akdinin davalı işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedildiği anlaşıldığından kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekir.”

“Beğenmeyen çalışmaz, işine gelmeyen çeker gider, şeklinde sözler üzerine işçilerin ayrılması işçi feshidir. (...) İşveren yetkilisinin sarf ettiği sözler, onur kırıcı ve küçük düşürücü mahiyette olup, davacının iş sözleşmesini, 4857 sayılı Kanununun 24. maddesinin II numaralı bendi uyarınca haklı nedenle feshettiğinin kabulü gereklidir.”

“İşverenin, ister çalış, ister çalışma, demesi haksız işveren feshidir.”

“Çalışacaksan çalış, çalışmayacaksan defol s.. git, şeklinde sözler işveren feshidir.”

“Çalışacaksan çalış, çalışmayacaksan defol s.. git, şeklinde sözler işveren feshidir. (...) İşveren vekili durumundaki müdürün bu eylemi iş sözleşmesinin feshi niteliğindedir. Taraflar arasındaki iş ilişkisi sona ermiştir. Anılan eylemin devamında davacı işçinin kendini savunması bu olguyu değiştirmez. Fesih haksızdır, kıdem ve ihbar tazminatının kabulü gerekir.”

İşveren veya işveren vekilinin işçiyi tehdit etmesi veya işçiye hakarete bulunması da işçinin kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilmesi için yeterlidir. Bu konudaki bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“İşveren vekili vardiya amirinin, terbiyesiz, demesi nedeniyle işçi feshi haklıdır.”

“İşyeri ikinci müdürünün davacıya hitaben, sen hırsızsin, ödemeyene şerefsiz derler, şeklinde hakaret olayı nedeniyle işçi hizmet akdini haklı nedenle feshetmiştir.”

“İşletme şefinin (ustabaşının) hakareti sonucu davacının işyerini terkettiği anlaşıldığından kıdem tazminatı isteminin kabulü gerekir.”

“Yöneticinin, sen adam olamazsın, şeklindeki hakareti nedeniyle işçi feshi haklıdır.”

“Yöneticinin, çalışan çalışır, çalışmayan s..olur gider, şeklindeki hakareti nedeniyle işçi feshi haklıdır.”

“İşverenin vurduğu ve kovduğu sabit olmakla kıdem ve ihbara hak kazanmıştır.”

21. Mobbinge Maruz Kalan İşçi Kıdem Tazminatını Alıp İşten Ayrılabilir mi?

Son yıllarda giderek yaygınlaşan bir kavram, “mobbing”dir.

“Mobbing, sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile, işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir.”⁸

Türk Borçlar Kanunu 417. maddesinde işverenin işçinin kişiliğini korunma görevi şöyle düzenlenmektedir: “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.”

⁸ Ocak, U., a.g.k., 2015, s.161.

Bu konuda bir de 19.3.2011 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmış bir Başbakanlık Genelgesi (“İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi”) bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununda doğrudan “mobbing” düzenlemesi bulunmamakla birlikte, bu nitelikteki davranışlar 24/II/b ve c fıkraları çerçevesinde değerlendirilebilir ve mobbing uygulamasının kanıtlanabilmesi durumunda işçinin işten ayrılarak kıdem tazminatı alabilmesini sağlar. Mobbing konusunda yukarıda ele alınan 24/b ve c fıkraları ile aşağıdaki fıkra kullanılabilir.

“4857/24/II/d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

Bu konudaki bazı Yargıtay kararları aşağıda sunulmaktadır:

“Mobbing ve değiştirilen işyerine yeniden görevlendirme nedeniyle istifa haklıdır. (...) Dosya kapsamı ve toplanan delillerden, davacının daha önce pantolon bölümünde çalışırken şefi tarafından hakarete uğradığı, psikolojik taciz-mobbinge uğradığı ve bu nedenle ceket bölümüne naklinin yapıldığı anlaşılmaktadır. İşçinin tekrar aynı bölümüne verilmesi işçiye haklı fesih imkanı verir. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı taleplerinin hüküm altına alınması (...) gerekir.”

“Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan yerde çalışmaya zorlanması mobbingdir.”

“Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmaz.”

“Kaba ve kırıcı davranışların diğer çalışanlara da yapıldığı, genel anlamda işyeri kabalığının olduğu ve çalışanların kişilik ve onurlarının rencide edildiğinden mobbing vardır.”

“Davacının 30 kere görev yerinin değiştirilmesi mobbingdir.”

“Yaptığı tanıklık sonrasında işyerinde farklı muamelelere tabi tutulması mobbingdir.”

“Sık yer değiştirme yapılması mobbingdir.”

“Davacının işyerinde yalnızlaştırılmaya çalışılması mobbingdir.”

22. İşçinin Ücreti Eksik Ödenir ve Sigorta Primi Eksik Yatırılırsa, İşçi İşten Ayrılıp Kıdem Tazminatını Alabilir mi?

Kıdem tazminatı alarak işten ayrılmak isteyenlerin başvurabileceği bir yol, ücretin (fazla çalışma ücreti, ikramiye ve diğer yan ödemeler dahil) eksik ödenmesi, düşürülmesi veya SGK'ya eksik ücret bildirilmesidir. İşçi bu hakkını da 6 işgünü içinde kullanabilir.

“e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

“f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.”

İşçinin ücretinin ödenmemesi durumunda iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı almasına ilişkin bazı Yargıtay kararları şöyledir:

“Ücretin zamanında ödenmemesi işçiye iş akdini fesih hakkı vermektedir. İşçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra başka bir işyerine girmesi veya kendisinin işyeri kurması haklı feshin sonucu kıdem tazminatı talebinin kabulünü engellemez.”

“Ücretin zamanında ödenmemesi işçiye iş akdini fesih hakkı vermektedir. İspat yükü davalıdadır”

“Davacının devamsızlık olarak gösterilen tarihten önce BÇM'ye başvurarak ücret, bayram tatili ve fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle şikayette bulunduğu ve yargılama aşamasında da ödenmediği anlaşıldığından, sözleşme devamsızlık tarihinden önce davacı tarafından haklı olarak feshedilmiştir.”

“Asgari geçim indiriminin ödenmediği sabit olduğundan işçi haklı feshi vardır.”

“Davacının istifa dilekçesi vermesi, ücretinin düşürülmesi ve ihtisası olmayan tır sürücülüğü yapmaya zorlanmasından kaynaklanmaktadır. Sırf ücretin düşürülmesi işçiye iş akdini feshetme yetkisi vermektedir. Bu durumda iş akdinin davacı tarafından haklı feshedildiğinin kabulü ile kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekir.”

“Davacının değişen ücreti almaya devam etmesi, örtülü olarak değişikliğe rıza verdiği iddiası yazılı şekil şartı yerine geçmez.”

“Yazılı rıza vermediyse 2 yıl düşürülen ücreti almaya devam etmesi örtülü olarak değişikliğe rıza verdiği iddiası yazılı şekil şartı yerine geçmez.”

“İstifa dilekçesinde geçen fazla çalışma ve hafta tatili ücretli ödenmediğinden fesih haklıdır.”

“İhtarname ile ikramiye alacağı ve ücretinin zamanında ödenmesini talep ettiği, daha sonra istifa ettiği anlaşıldığından, iş akdinin haklı nedenle işçi tarafından feshedildiği kabul edilmelidir.”

“Ücretlerin ödenmemesi nedeniyle ayrıldığından kıdem tazminatına hak kazanmıştır.”

“Aksine sözleşme yoksa ücret hak edilen ayı takiben aybaşı itibarı ile ödenmek zorundadır. Ücretin zamanında ödenmemesi işçiye iş akdini fesih peşin hakkı vermektedir.”

“Ücretin zamanında ödenmemesi işçiye iş akdini fesih hakkı vermektedir. İşçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra başka bir işyerine girmesi veya kendisinin işyeri kurması haklı feshin sonucu kıdem tazminatı talebinin kabulünü engellemez.”

“Ödenmeyen ücretler nedeniyle sözleşmeyi davacının işyerini terkederek sona erdirdiği anlaşılmaktadır. Mahkemece kıdem tazminatı alacağı kabul edilmelidir.”

“Önce işveren feshettiğinden, davacının daha sonra ücretlerin ödenmediğinden feshettiğine dair feshi geçersizdir.”

“Fazla çalışma alacağı ödenmediğinden işçi tarafından haklı ve eylemli fesih yapıldığı kabul edilmelidir.”

Burada sözü edilen “ücret” geniş anlamda “ücret”tir; ikramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, asgari geçim indirimi gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır.

İşçinin ücretinin bir bölümünün bankaya yatırılması, geri kalanının açıktan verilmesi de işçinin kıdem tazminatı olarak işten kendi isteğiyle ayrılması için geçerli neden oluşturmaktadır. Çok yaygın olan bu uygulama kıdem tazminatını almak isteyen işçiler için çok önemli bir çıkış yoludur. Bu konudaki bir Yargıtay kararı şöyledir: “Ücret gerçek miktardan ödense de sigorta priminin asgari ücretten bildirilmesi haklı fesih imkânı verir.”

Sosyal Güvenlik Kurumu’na eksik gün bildirme uygulaması da işçi açısından kıdem tazminatı olarak ayrılma hakkı doğurmaktadır. Yargıtay’ın bazı kararları şöyledir:

“Sigortalı günlerinin SSK’ya eksik bildirilmesi haklı fesih nedenidir. Davacının başka yerde işe girmiş olması bu olguyu değiştirmeyecektir.”

“Sigortaya primlerin eksik gösterilmesi nedeniyle sözleşmeyi davacının terkederek sona erdirdiği anlaşılmaktadır. Kıdem tazminatı kabul edilmelidir.”

23. İşyerinin Çalışmaya Ara Vermesi Durumunda İşçinin Kıdem Tazminatını Alıp Ayrılma Hakkı Var mı?

“4857/24/III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.”

İşçinin yukarıdaki nedenlere dayanarak iş sözleşmesini kıdem tazminatlı olarak kendisinin sona erdirmesi, olayı öğrendiği günden başlayarak altı işgünlük süre içindedir.

24. İş Güvenliği Önlemlerinin Alınmaması Durumunda Kıdem Tazminatı Alınıp İşten Ayrılmak Mümkün müdür?

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da işçi sağlığının ciddi biçimde tehdit altında bulunması durumunda işçinin işten ayrılarak kıdem tazminatını alma hakkını tanımaktadır. Yasaya göre (6331/13/4), işyerinde “ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya” kalınması söz konusuysa, “iş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir.”

25. Sendika Yönetimine Seçilen İşçi, Kıdem Tazminatını Alarak İşten Ayrılabilir mi?

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 23. maddesine göre, “işçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır.”

26. Kamu Kesiminde Taşeron İşçisi Olarak Çalışan Kişilerin Kıdem Tazminatları Nasıl Hesaplanır?

Birçok taşeron işçisi taşeron değiştikçe kağıt üzerinde yapılan giriş çıkışlar nedeniyle kıdem tazminatı hakkının yandığını düşünmektedir. Ancak gerek yargı kararlarında, gerek İş Kanununun 112. maddesine 2014 yılında yapılan eklemeye, bu işçilerin kıdem tazminatları güvence altına alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 112. maddesinin ilgili fıkraları aşağıda verilmektedir:

“4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında alt işverenler tarafından çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatları;

a) Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu şekilde çalışmış oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur. Bunlardan son alt işverenleri ile yapılmış olan iş sözleşmeleri 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ermiş olanların kıdem tazminatları ilgili kamu kurum veya kuruluşları tarafından,

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

işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir.

Alt işveren ile yapmış olduğu iş sözleşmesi sona ermediği gibi, alt işveren tarafından 4734 sayılı Kanun kapsamında bulunan idarelere ait işyerleri dışında bir işyerinde çalıştırılmaya devam olunan ve bu şekilde çalıştırıldığı sırada iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona eren işçinin kıdem tazminatı, işçinin yazılı talebi hâlinde, kıdem tazminatının söz konusu kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen süreye ilişkin kısmı, kamu kurum veya kuruluşuna ait çalıştığı son işyerindeki ücretinin yılları itibarıyla asgari ücret artış oranları dikkate alınarak güncellenmiş miktarı üzerinden hesaplanmak suretiyle son kamu kurum veya kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenir. Bu şekilde hesaplanarak ödenen kıdem tazminatı tutarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden aynı süreler dikkate alınarak hesaplanacak kıdem tazminatı tutarından daha düşük olması hâlinde, işçinin aradaki farkı alt işverenden talep hakkı saklıdır.

İkinci fıkranın (b) bendi veya üçüncü fıkra uyarınca farklı kamu kurum veya kuruluşlarına ait işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi hâlinde, kıdem tazminatı ödemesini gerçekleştiren son kamu kurum veya kuruluşu, ödenen kıdem tazminatı tutarının diğer kamu kurum veya kuruluşlarında geçen hizmet süresine ilişkin kısmını ilgili kamu kurum veya kuruluşundan tahsil eder. Ancak, merkezi yönetim kapsamındaki kamu idareleri arasında bu fıkra hükümlerine göre bir tahsil işlemi yapılmaz.

Kıdem tazminatı tutarı, 4734 sayılı Kanunun ek 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında belirtilen işyerlerinde kıdem tazminatı ile ilgili açılacak bütçe tertibinden, (b) bendi kapsamında belirtilen işyerlerinde ise hizmet alımı gider kaleminden, ödeneğin yetip yetmediğine bakılmaksızın ödenir.

Bu madde kapsamında alt işverenler yanında çalışan işçilerin bu işyerlerinde geçen hizmet süresinin hesabı, alt işverenden ve alt işveren işçisinden istenecek belgeler ve ödeme süreci ile ilgili diğer usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ve Kamu İhale Kurumunun görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu ile 4/6/1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanunu kapsamında rödövars sözleşmeleri çerçevesinde yer altı maden işletmeciliği yapan şirketlere ve ortaklarına ait malların Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu tarafından el koyma veya takip yoluyla satışından elde edilen gelirler, öncelikle bu sözleşmeler kapsamında söz konusu şirketlerde çalışmış olan işçilerden, iş sözleşmeleri kıdem tazminatını hak edecek şekilde sona ermiş olanların kıdem ve ihbar tazminatları ile izin, fazla çalışma ve diğer ücret alacaklarının ödenmesinde kullanılır. Bu ödemeler Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu tarafından ilgililerin hesaplarına yatırılmak suretiyle gerçekleştirilir. Ödemeye esas bilgi ve belgeler, işçinin son çalıştığı işvereni tarafından Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna teslim edilir.”

Bu konuda *Resmi Gazete*'nin 8.2.2015 tarihli sayısında, “Kamu İhale Kanununa Göre İhale Edilen Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımları Kapsamında İstihdam Edilen İşçilerin Kıdem Tazminatlarının Ödenmesi Hakkında Yönetmelik” yayımlandı.

27. Özel Öğretim Kuruluşlarında Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Kıdem Tazminatı Hakkı Var mıdır?

Türkiye’de eğitimin büyük ölçüde özelleştirilmesiyle birlikte bu alanda iş sözleşmesiyle çalışanların sayısı hızla artmaktadır.

8.2.2007 gün ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununa göre, “Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır.” (M.9). Diğer bir deyişle, bu kişilerin iş sözleşmeleri, yasa gereği, belirli sürelidir. Bu sözleşmenin işveren tarafından tekrarlanmaması durumunda, diğer belirli süreli iş sözleşmelerinden farklı olarak, kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında şöyle denmektedir:

“Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce taraflardan biri yenilememe iradesini ortaya koymuş ise burada yenilemeyen tarafın iradesine göre kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılamayacağı araştırılmalıdır. İşveren yenilememe iradesini göstermiş ve haklı nedene dayanmıyor ise bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatı ödenmelidir. (...) Davacının 1er yıllık belirli süreli sözleşmeler ile 2006 yılından bu yana fen ve teknoloji öğretmeni olarak çalışmaya devam ettiği ve her yıl sözleşmesinin yenilediği, 2011 yılında ise davacının, sözleşmesinin yenilenmesini beklemesine rağmen davalı işveren tarafından herhangi bir gerekçe gösterilmeksizin sözleşmenin yenilenmemiş olması nedeniyle sona eren sözleşme nedeniyle davacının kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir.”

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Mayıs 2015 kararı da şöyledir:

“Gerçekten eğitim personeli ile ilgili yazılı sözleşme yapılması hükmü değerlendirildiğinde bu sözleşmenin belirli süreli olmaktan çok asgari süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerekir. (...) Buradaki en az bir takvim yılı ibaresinden açıkça bir asgari süre öngörüldüğü açıktır. (...) Asgari süreli sözleşmeler, tarafların bildirimli fesih haklarını asgari bir süre için ortadan kaldırdıkları belirsiz süreli sözleşmelerdir. Tarafların öngördükleri asgari sürenin bitimi ile sözleşme kendiliğinden sona ermemekte, sözleşme belirsiz süreli olarak devam etmektedir. Bu özelliği nedeniyle asgari süreli sözleşmeler belirli süreli olarak kabul edilmemektedir. (..) Belirsiz süreli kabul edildikleri için asgari süreli sözleşmenin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde işçi şartları varsa iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir.”

Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere ilişkin bazı Yargıtay kararları da şöyledir:

“Sözleşmenin süre sonunda taraflarca ses çıkarılmaması suretiyle uzaması veya sözleşmede taraflarca açıkça feshedilmesi koşuluna bağlı tutulup feshedilmemesi hallerinde süre 1 yılı aşıyorsa kıdem tazminatı yine hüküm altına alınmalıdır.”

“İşverenin sözleşmeyi yenilemeyeceğini bildirmesi işveren feshi niteliğindedir.”

28. Sendikacıların Kanundışı Hizmet Ödeneği de Kıdem Tazminatı Gibidir

Sendikaların önemli bir bölümünde, sendika yöneticileri her genel kurul sonrasında bir “hizmet ödeneği” alır.

Bu hizmet ödeneği sendikacının her hizmet yılı için genellikle brüt giydirilmiş ücretinin birkaç katıdır. Ancak yerleşmiş Yargıtay kararlarına göre, hizmet ödeneği kıdem tazminatı niteliğindedir ve işçiler için geçerli olan kıdem tazminatı tavanını aşamaz. Bu açık yargı kararlarına rağmen, bazı sendikacılar bu kanundışı ödemeyi ısrarla almaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 112. maddesi şöyledir: “Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşların haklarında bu Kanun ve 854, 5953, 5434 sayılı kanunların hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı sayılır.”

Sendikalar, “kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kurum ve kuruluşlardır.”

Bu konuda birçok Yargıtay kararı da vardır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 21.6.2011 gün ve E.2010/50248, K.2011/18855 sayılı kararında şöyle denmektedir:

“Hizmet ödeneği 1475 sayılı İş Yasasının Ek 2. maddesi gereğince kıdem tazminatı niteliğinde bulunması sebebiyle (...) Hizmet ödeneği niteliği itibarı ile kıdem tazminatı olarak kabul edilmesi ve böyle olunca fesih tarihindeki tavan dikkate alınarak hizmet ödeneği hesabı yapılması gerekirken tavan aşılarak yapılan hesaplama uyarınca hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 19.10.2009 gün ve E.2009/28614, K.2009/27427 sayılı kararı da şöyledir:

“Öte yandan, davacıya Sendika Tüzüğü'nün 45. maddesi gereğince ödenen hizmet ikramiyesi 1475 sayılı İş Yasası'nın ek 2, 4857 sayılı İş Yasası'nın 112. maddesi gereğince kıdem tazminatı niteliğindedir. Dairemizce 1475 sayılı Yasa döneminde istikrarlı olarak, profesyonel sendikacıların hizmet ödeneklerinin

emredici nitelikteki 14. maddesine atıf yapan ek 2. maddesi nedeniyle kıdem tazminatı tavanı ile sınırlı olduğu kabul edilmiştir. 4857 sayılı Yasa döneminde, artık nispi emredici nitelikte olarak yürürlükte olan eski İş Yasası'nın 14. maddesine yollama yapan 112. maddesinde bu ödeneğin kıdem tazminatı olduğu açıkça ifade edilmiştir. Böylece hizmet akdi ile çalışanlarla haklarında İş Yasası uygulanmayan personel arasında eşitlik sağlanmış olmaktadır. Bu da Anayasamızın ücrette adalet başlıklı 55. maddesi hükmüne uygundur. Böyle olunca Dairemiz 4857 sayılı Yasa döneminde de aynı uygulamasını sürdürmektedir. Davacıya 19.04.2004 tarihinde ödenen hizmet ikramiyesi anlatılan nedenlerle kıdem tazminatı niteliğinde olmakla, kıdem tazminatı tavanı ile sınırlı olarak hesaplanmalıdır. Bu nedenle mahkemece yapılacak iş, 21.10.2003 tarihinde yürürlükte olan Sendika Ana Tüzüğü'nün 45/d maddesine göre davacıya ödenmesi gereken hizmet ödeneği miktarının kıdem tazminatı tavanı ile sınırlı olarak belirlenmesini sağlamak, fazla ödenen miktar var ise davacıdan tahsiline karar vermekten ibarettir."

Bir diğer örnek de şöyledir: "Hizmet ödeneği dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre niteliği itibari ile kıdem tazminatı olarak kabul edilmektedir. Böyle olunca fesih tarihindeki tavan dikkate alınarak hizmet ödeneği hesabı yapılmalıdır." (9.HD, 26.3.1997, 6083/22198)

Bazı sendikaların tüzüklerinde hizmet ödeneği kanuna aykırı bir biçimde düzenlenmiştir ve uygulanmaktadır. Tüzükle kanun değiştirilemeyeceğine göre, bu tüzüklerin ilgili maddeleri hükümsüzdür.

Türk-İş'e bağlı Türk Metal Sendikası'ndaki düzenleme uç örneklerden biridir. Tüzüğe göre, örneğin, 20 yıllık bir sendikacıya ödenecek hizmet ödeneği, her yıl için 70 günlük giydirilmiş ücret tutarındadır:

Madde 50/(e) Hizmet Teşvik Ödeneği

"Profesyonel sendikacılıklarının sona ermesi halinde sendikanın merkez ve şubelerinde geçen her türlü hizmet yılları için kendilerine 30 günlük ücretlerinin brüt tutarı net olarak hizmet ödeneği ödenir. Günlük sürelerine yöneticilerin federasyon dönemi dahil sendikanın merkez ve şubelerindeki her türlü hizmet yılı için ikişer gün ilave edilir. Hizmet ödeneğine esas bir günlük ücretin tespitinde, kendi genel kurul tarihlerindeki bir günlük ücrete her türlü sosyal yardımlar ve ikramiyeden bir günlüğe isabet eden miktarın eklenmesi ile hesaplanır. Vergi ve diğer kesintiler sendikaca karşılanır.

Şubelerde görevli profesyonel sendikacıların şube genel kurulları, merkezde görevli profesyonel sendikacıların merkez genel kurul dönemleri esas alınarak her dönem için müstakil olarak bir kez hesaplanarak defaten ödenir.”

Hak-İş’e bağlı Hizmet-İş Sendikası’nın tüzüğünde (M.48/e) hizmet ödeneği 45 gün olarak belirlenmiştir:

“Sendikanın veya sendika şubesinin yönetim kurulu başkan ve üyeliklerinde profesyonel olarak görev alanlardan, istifa, ölüm, maluliyet gibi nedenlerle görevi sona erenlere veya görevleri devam etmekle birlikte, genel başkan ve genel yönetim kurulu üyelerine sendikanın olağan genel kurulundan sonra, şube başkan ve şube yönetim kurulu üyelerine şube olağan genel kurulundan sonra, sendikanın veya sendikanın şube yöneticiliğinde profesyonel olarak geçen her yıl için kırk beş (45) günlük net ücretleri (yıl içerisinde ödenen her türlü sosyal yardım, ikramiye ve diğer ödemeler dahil) tutarında ve merkez genel kurulca tespit edilen miktarda hizmet ikramiyesi ödenir. Hizmet ikramiyesi ödenen yıllar, daha sonraki kıdeme dahil edilmez. Hizmet ikramiyesi ödemeleri ile ilgili vergi ve diğer yasal kesintiler sendikaca karşılanır.”

Tes-İş Sendikası’nın 13-14 Aralık 2014 tarihindeki genel kurulundan sonra sendika genel başkanı Mustafa Kumlu’ya 4 yıllık sendikacılığı karşılığında ödenen hizmet ödeneği 467 bin lira civarındaydı.

Türkiye’de sendikaların görevlerini gerektiği gibi yerine getirebilmeleri için, bazı sendikacıların kanundışı hizmet ödeneklerinin kanuna uygun hale getirilmesi ve sendika yöneticiliğinin servet edinme kapısı olmaktan çıkarılması gerekmektedir.

29. Kıdem Tazminatı Nasıl Hesaplanır?

İşçinin kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki brüt giydirilmiş ücreti üzerinden hesaplanır. Bu ücret, yalnızca kök ücret değildir. Sürekli nitelik taşıyan parasal (nakdî) ve malsal (aynî) ödemeler de kıdem tazminatının hesabında dikkate alınır. Diğer bir

deyişle, kıdem tazminatı “giydirilmiş brüt ücret” üzerinden hesaplanır.

Kanuna göre, işçinin kıdem tazminatı, işyerinde çalışılan her tam yıl için 30 günlük giydirilmiş ücretin brüt miktarıdır.

Toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesiyle, her yıl için kıdem tazminatının hesabında esas alınan 30 günlük süre artırılabilir; ancak kıdem tazminatı tavanı aşamaz.

Bir yılı aşan süreler için de bu sürenin yıla oranına göre kıdem tazminatı hesaplanır.

Kıdem tazminatından yalnızca damga vergisi kesilir. Kıdem tazminatından kesilecek damga vergisi oranı 2017 yılında binde 7,59’dur. Dönem dönem kıdem tazminatından gelir vergisi de kesileceği biçiminde söylentiler dolaşsa da, bunların gerçeklikle ilgisi yoktur.

Yargıtay kararlarına göre, hangi parasal ve malsal ödemeler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınır?

İşçinin ücreti, ikramiyesi, kamu kesiminde çalışıyorsa 6772 sayılı Kanun uyarınca yapılan ilave tediyesi (ek ödemesi), konut yardımı, süt/yoğurt, yemek, bayram harçlığı, yakacak yardımı, işyeri dışında giymesi amacıyla verilen elbise ve benzeri ödemeler, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaktadır.

Fazla çalışma ücreti, satış miktarına bağlı prim, işyerinde kullanılmak üzere verilen iş elbisesi, ayakkabısı ve temizlik malzemesi gibi ödemeler ise kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmamaktadır.

Yargıtay’ın bu konudaki kararlarından bazıları aşağıda sunulmaktadır:

“Parça başı ücrette son 1 yıldaki ücretlerin ortalaması alınır.”

“Bahşışler kıdem tazminatı hesabına dahil edilmelidir.”

Bedava alışveriş imkanı, “işveren tarafından düzenli ödeniyorsa kıdem hesabına dahil edilir.”

“Prim ödemesi devamlılık arzettiğinden miktarı değişken olsa da fesih tarihinden geriye doğru 1 yıl içinde ödenen primlerin toplanarak ortalaması bulunarak ücrete eklenmelidir.”

“Teşvik primi her ay değiştikten, giydirilmiş ücrete eklenirken bir yıllık ortalama esas alınmalıdır.”

“Özel sağlık sigortası işverence ödendiğinden dahil edilmelidir.”

“İş elbisesi olarak verilen giysi bedeli dahil edilmez; ancak işyeri dışında günlük hayatta kullanması için verilen ayakkabı, elbise bedelleri eklenir.”

“İş sağlığı ve güvenliği kapsamında verilen ceket, gömlek, şapka, iş ayakkabısı ve benzeri giyim eşyaları ile temizliğinden kullanılmak üzere havlu ve sabun gibi malzemeler ücrete eklenemez.”

“Ulaşım bedeli belediyeden sorulmalıdır. Çalışılan gün sayısı üzerinden hesaplanmalıdır.”

30. Kıdem Tazminatında Zamanaşımı Süresi Ne Kadardır?

Kıdem tazminatında zamanaşımı süresi, Türk Borçlar Kanununun 146. maddesine göre, on yıldır. Bakanlar Kurulu tarafından 25.5.2017 tarihinde TBMM Başkanlığı'na sunulan İş Mahkemeleri Kanunu tasarısında kıdem tazminatı konusunda yargıya gitmeden önce zorunlu arabulucuk aşaması ve zamanaşımı süresinin beş yıla indirilmesi öngörülüyordu.

31. Askerlik Borçlanması Yapılan Dönem İçin Kıdem Tazminatı Alınabilir mi?

Kamu kurumu niteliğindeki işyerinde çalışırken yaşlılık aylığı veya toptan ödemeye hak kazanarak emekli olmak üzere ayrılan işçinin kıdem tazminatının hesabında, borçlandığı askerlik süresi de dikkate alınır.

Yargıtay'ın bir kararı şöyledir: “İşçinin askerlik süresini borçlandığı anlaşılma ile farklı kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekir.”

32. Türkiye'deki Kıdem Tazminatı Uygulaması, Başka Ülkelerdeki Uygulamadan Çok Daha İyi mi?

Türkiye'de kıdem tazminatı hakkını kısıtlamak ve hatta kaldırmak isteyenler sık sık başka ülkelerdeki uygulamalara değinmekte, Türkiye'deki kıdem tazminatı miktar ve uygulamasının diğer ülkelerin çok ötesinde olduğunu ileri sürmektedirler.

Kıdem tazminatının Türkiye'dekinden daha iyi veya daha kötü olduğu ülkeler vardır. Ancak önemli olan, ülkeler arasında yapılacak karşılaştırmada tek tek konuları değil, paketleri karşılaştırmak gereğidir.

Kıdem tazminatı esasında iş güvencesi, ihbar süresi, işsizlik sigortası, işsizlik yardımı ve aile yardımı ile bir paket oluşturmaktadır.

Bir ülkede gerçek anlamda bir iş güvencesi, uzun ihbar süresi, yüksek ve uzun süreli bir işsizlik ödeneği ve işsizlik ödeneğinin bitmesinin ardından devreye giren bir işsizlik yardımı ve aile yardımı varsa, kıdem tazminatının düşüklüğü veya yüksekliği önemini yitirmektedir.

Türkiye'de iş güvencesi zayıftır ve geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmalarda, işçinin işe iadesi mutlak bir hak değildir. Mahkeme işe iade kararı verse bile, işverenin bu kararı uygulamayarak işçiyi işe almama ve ek bir tazminat ödemekle yetinme hakkı vardır. Ayrıca, işçinin işe iadesinin uygulandığı yerlerde de işçi büyük baskılarla ve oyunlarla karşı karşıya bırakılarak bezdirilmekte, kıdem tazminatını bile alamadan işten ayrılmaya mecbur bırakılmaktadır.

Türkiye'de ihbar süreleri kısadır.

Türkiye'de işsizlik ödeneği miktarı düşüktür ve ödenme süresi sınırlıdır. Ayrıca, devlet tarafından genellikle süresiz olarak ödenen bir işsizlik yardımı ve aile yardımı da yoktur.

Bu koşullarda, Türkiye'deki kıdem tazminatını başka ülkelerle karşılaştırarak, kıdem tazminatı hakkını gaspetmeye yönelik girişimleri haklı göstermeye çalışmak ahlaki değildir.

33. 12 Eylül 1980 Darbesi öncesinde Toplu İş Sözleşmelerinde Kıdem Tazminatı Nasıldı?

12 Eylül 1980 darbesi öncesinde kıdem tazminatı hakkı günümüzdekinden daha ileri düzeydeydi. 1975 yılından 1979 yılına kadar kıdem tazminatı tavanı aylık asgari ücretin brüt miktarının 7,5 katıydı. 1979 yılında da bu tavan Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildi. İptal kararı 14.4.1980 tarihinde yürürlüğe girdi. Bu dönemde kıdemli bir işçinin aldığı kıdem tazminatı çok önemli bir yekün tutuyordu.

Türk-İş'e bağlı Petrol-İş ile Petkim Petrokimya A.Ş. arasında imzalanan ve 1.9.1978-31.8.1980 tarihleri arasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatı şu şekildeydi:

1 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlara bir yıl için 40 günlük,
5 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlara bir yıl için 60 günlük,
10 yıldan fazla kıdemi olanlara bir yıl için 72 günlük brüt giydirilmiş ücret tutarında kıdem tazminatı. (M.32)

DİSK'e bağlı Petkim-İş ile Wyeth Laboratuvarları A.Ş. arasında imzalanan (1.11.1979-31.10.1981) toplu iş sözleşmesinde her yıl için ödenecek kıdem tazminatı gün sayısı 55 idi. (M.67)

DİSK'e bağlı Petkim-İş ile Pfizer İlaçları A.Ş. arasında imzalanan (1.1.1980-31.12.1981) toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatı gün sayısı 65 idi. Ayrıca, "kendi isteği ile ayrılan, ayda en çok iki kişiye de bu tazminat" ödeniyordu. (M.66)

Petrol-İş ile Koruma Tarım İlaçları A.Ş. arasında imzalanan (1.7.1978-30.6.1980) toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatı kıdeme göre değişiyordu. 1-3 yıl kıdemi olanların kıdem tazminatı her yıl için 30 günlük ücret tutarındaydı. İşçinin kıdemi 3-5 yıl olduğunda, kıdem tazminatı 35 günlük; 5-10 yıl olduğunda 45 günlük; 10-15 yıl olduğunda 50 günlük; 15-20 yıl olduğunda 55 günlük; 20 yıldan fazla olduğunda da 65 günlük ücret tutarındaydı. (M.11) Ayrıca, kendi isteğiyle işten ayrılmada da çeşitli sürelerle kıdem tazminatı ödeniyordu. (M.12-13)

34. Günümüzde Toplu İş Sözleşmelerinde Kıdem Tazminatı Hakkı Nasıldır?

Günümüzde çeşitli işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı artırılmaya çalışılmıştır. Ancak yürürlükte bulunan kıdem tazminatı tavanı, bu hakkı kısıtlamaktadır.

Tes-İş ile TETAŞ Türkiye Elektrik Tic. ve Taah. A.Ş. arasında işletme düzeyinde imzalanmış 13. dönem toplu iş sözleşmesinin 39. maddesi şöyledir: “İşçilerin kıdem tazminatları her hizmet yılı için 40 günlük ücreti tutarında hesap edilerek yasa hükümleri içinde ödenir. Ancak 1.3.1993 tarihinden sonra yeni işe girecek işçiler için yasal süre uygulanır.”

Hizmet-İş ile İETT İstanbul Elektrik, Tünel ve Tramvay İşletmeleri Gn.Md. arasında işletme düzeyinde imzalanmış toplu iş sözleşmesinin 76. maddesi şöyledir: “Her tam yıl için 60 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. (..) İş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 80 gündür.”

Ancak kıdem tazminatında, 10.12.1982 gün ve 2762 sayılı Kanunla getirilen ve belirli aralıklarla değiştirilen parasal bir üst sınır (tavan) uygulanmaktadır. Bu tavan günümüzde her yıl için 4426 liradır.

Toplu iş sözleşmelerinde bu tavanın üstünde kıdem tazminatı alınmasını öngören hükümler bulunmakla birlikte, bu tavan aşılamaz. Bu tavana karşın toplu iş sözleşmelerine bu nitelikte hükümlerin konması, bir gün yasa değişikliğiyle tavanın kaldırılması durumunda, kıdem tazminatı miktarının daha da önem kazanmasını sağlayacaktır.

35. Kıdem Tazminatı Hakkı Toplu İş Sözleşmeleriyle Nasıl Geliştirilebilir?

İş hukukunda bazı düzenlemeler **mutlak emredici** niteliktedir; bazı düzenlemeler **nisbi emredici** niteliktedir. Mutlak emredici nitelikteki düzenlemeler bireysel iş sözleşmeleriyle veya toplu iş

sözleşmeleriyle değiştirilemez. Örneğin, kıdem tazminatı tavanı, toplu iş sözleşmeleriyle artırılamaz. Yargıtay'ın bir kararında şu değerlendirme yapılmaktadır: “Kamu düzeninden olması nedeniyle kıdem tazminatı tavanının yasada emredici şekilde düzenlendiği ve işçi yararına da olsa tavanı arttıran yada tümüyle ortadan kaldıran sözleşme hükümleri geçersizdir. Kıdem tazminatı tavanının aşılması hatalıdır.”

Ancak kıdem tazminatı konusunda bazı konular nisbi emredici niteliktedir; diğer bir deyişle, kanundaki düzenlemeye rağmen, bireysel iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle kanundaki düzenleme işçi lehine değiştirilebilir.

Mevcut yasaya göre, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli asgari çalışma süresi bir yıldır. Bir yılı doldurmadan işten ayrılan veya çıkarılan işçi, kıdem tazminatı hakkından yararlanamaz. Halbuki “bir yıl” kuralı mutlak emredici nitelikte değildir; bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle kısaltılabilir. Örneğin, bir işyerinde çalışan sendika üyelerinin kıdem tazminatı almak için 6 ay çalışmaları yeterli kılınabilir.

Bu konuda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun Esas No.2009/9-469, Karar No.2009/570 sayı ve 25.11.2009 tarihli kararında şöyle denmektedir:

“Kıdem tazminatı, feshe bağlı haklardan olsa da, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda talep hakkı doğmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi hükmüne göre yürürlükte bırakılan 1475 Sayılı Yasanın 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin işverene ait işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir. Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma yönünde yasal koşul, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri en az bir yıl çalışma koşulu işçi lehine azaltılabilecektir.”

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Esas No.2014/30839, Karar No.2016/3851 sayı ve 24.2.2016 günlü kararı da şöyledir: “Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma koşulu, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak

değerlendirilmelidir. Buna göre, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleriyle, en az bir yıl çalışma süresi işçi lehine azaltılabilecektir.”

Kıdem tazminatı hakkının toplu iş sözleşmeleriyle geliştirilebileceği diğer bir alan, işçinin bir gerekçe göstermeden istifası durumunda da kıdem tazminatı alabilmesidir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin Esas No.5528, Karar No.2016/4886 sayılı ve 20.2.2016 günlü kararı şöyledir: “İstifa halinde dahi işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini öngören sözleşme hükümleri ile işyeri uygulamaları 4857 sayılı İş Kanununun sistemi içinde geçerli olup, bu halde kıdem tazminatı 1475 sayılı Yasanın 14. maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.”

Sendikalar, toplu iş sözleşmelerine, 12 Eylül Darbesi öncesinde birçok toplu iş sözleşmesinde olduğu biçimde, belirli oran veya sayıda işçinin istifası durumunda da kıdem tazminatı alabilmesini sağlayacak maddeler sokmaya çalışmalıdır.

36. Toplu İş Sözleşmelerinde İhbar Süreleri Artırılabilir mi?

Kıdem tazminatındaki kayıpları telafi etmede, ihbar önellerrinin (sürelerinin) uzatılması kullanılabilir.

4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesine göre, belirsiz süreli iş sözleşmesi işveren tarafından belirli biçimde feshedilen işçiye önceden haber verilmesi veya bu sürenin ücretinin ödenmesi zorunluluğu vardır. Bu süreler, 6 aya kadar kıdemde 2 hafta; 6 ay ile 18 ay arası kıdemde 4 hafta; 18 ay ile 3 yıl arasındaki kıdemde 6 hafta; 3 yılın üstünde kıdemde 8 haftadır. Bu süreler toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

Hizmet-İş ile Mamak Belediye Başkanlığı arasında imzalanan işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesinin 30. maddesine göre, ihbar önelleri iyice artırılmıştır: İhbar önelleri, 6 aydan az sürede, 10 hafta;

6 ay ile 1,5 yıl arasında, 12 hafta; 1,5 yıl ile 3 yıl arasında, 15 hafta; 3 yıldan fazlada 22 haftadır.

Genel-İş ile İzelman Genel Hizmet Otopark Özel Eğitim, İtfaiye ve Sağlık Hizmetleri Ticaret A.Ş. arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin 23. maddesine göre de ihbar önelleri şöyledir: 6 aydan az sürede, 4 hafta; 6 ay ile 1,5 yıl arasında, 8 hafta; 1,5 yıl ile 3 yıl arasında, 18 hafta; 3 yıldan fazla ise 24 hafta.

İhbar sürelerine ilişkin ücretler yalnızca çıplak ücret değil, giydirilmiş ücrettir ve kıdem tazminatındaki tavan uygulaması ihbar tazminatında yoktur. İş Kanununun 17. maddesinin son fıkrası şöyledir: “Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.”

Sendikalar, kıdem tazminatı hakkını korumada ve tavanın sakıncalarını aşmada, ihbar sürelerini artırma yolunu kullanabilirler.

37. Kıdem Tazminatı Hakkına Kimler Niçin Göz Dikiyor?

Kıdem tazminatı hakkına emperyalistler, yerli sermayedar sınıf ve bu sınıfın çıkarlarını koruyan siyasi partiler göz dikiyor.

Bu konunun günümüzde önem kazanmasının birkaç nedeni vardır.

Birinci neden, AKP'nin çeşitli nedenlere bağlı olarak kaçak işçi sayısını azaltması, zorunlu sigortalı işçi sayısını 2002 yılında 5,2 milyondan 2016 Aralık'ında 13,8 milyona çıkarmasıdır. Kaçak çalışan işçinin kıdem tazminatı hakkı yoktur; kayıt altına alınan işçi, kıdem tazminatı hakkına kavuşur.

İkinci neden, giderek daha fazla hissedilen küresel krizin etkileridir. Kapitalist dünya, 2008 yılının son çeyreğinden beri kapitalizmin üçüncü küresel krizini yaşamaktadır. Küresel krizin etkileri, sermayedar sınıfın işgücü maliyetlerini düşürme çabalarını yoğunlaştırmaktadır.

Ayrıca Türkiye kapitalizmi de giderek derinleşen bir yapısal ekonomik krizle karşı karşıyadır. Kıdem tazminatı hakkına indirilecek darbe, yerli sermayedarların düşmekte olan kârlarını korumanın yollarından biridir.

Ulusötesi sermaye, Türkiye’de doğrudan yaptığı yatırımlarda çalışan işçilerin maliyetini düşürme çabası içindedir. Ayrıca, Türkiye’de yerli şirketlere ve onların taşeronlarına yaptırılan üretimin maliyetinin aşağı çekilebilmesi için yollardan biri kıdem tazminatı hakkının kısıtlanmasıdır. Bu nedenle, Uluslararası Para Fonu (IMF) ve benzeri uluslararası sermaye kuruluşları, Türkiye’de kıdem tazminatı yükünün ağırlığından yakınıp durmaktadır.

Hükümet, hem ulusötesi sermayenin (emperyalizmin) isteklerini dikkate alarak, hem de kamu sektöründe işgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla, kıdem tazminatı hakkını kısıtlama çabası içindedir.

Yerli sermayedar sınıfın temsilcileri olan TOBB, TİSK, TÜSİAD ve MÜSİAD gibi kuruluşlar, kıdem tazminatı hakkının kısıtlanması için çaba göstermektedir.

Özetle; kıdem tazminatı hakkına göz dikenler, emperyalistler, yerli sermayedar sınıf ve sermaye yanlısı siyasi örgütlerdir.

38. Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Ne Zaman Ortaya Çıktı?

Kıdem tazminatı fonuna ilişkin ilk önemli tartışma, 15 Şubat 1954 günü toplanan 2. Çalışma Meclisi’nde gündeme geldi.

Ancak kıdem tazminatı fonu mevzuatımıza 1975 yılında girdi. 1475 sayılı İş Kanununda 4.7.1975 gün ve 1927 sayılı Kanunla yapılan “işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis” edileceği hükmü getirildi.

22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununda da kıdem tazminatı fonuyla ilgili şu düzenleme yer aldı: Geçici Madde 6 - Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe

kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.

Son yıllarda gündeme yeniden girmekle birlikte, kıdem tazminatı fonu kanun taslaklarının sayısı 20'ye yakındır.

AKP iktidarları döneminde üç tasarı söz konusudur.

57. Hükümet (Ecevit Hükümeti) döneminde bu konuda bir taslak hazırlandı. AKP, bu metni, 2004 yılında toplanan 9. Çalışma Meclisi'ne "Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı" adıyla sundu (Yay.No.118).

Bu taslağa göre, işçi ücretlerinin % 3'ünü geçmeyecek biçimde Bakanlar Kurulu tarafından belirlenecek miktar, işveren tarafından kıdem tazminatı fonuna yatırılacaktı. Fon, devletin güvencesi altında olacaktı. Fon yönetim kurulu, devleti temsilen bir üye ile, işveren konfederasyonunu temsilen iki ve en fazla işçiyi temsil eden işçi konfederasyonunu temsilen bir üyeden oluşacaktı. Fondan dört koşulda kıdem tazminatı alınabilecekti: "Yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanması yahut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akitlerini feshetmeleri", işçinin hizmet akdinin feshedilmesi durumunda işçinin emeklilik için başvurması, "adına en az 10 yıl Fona prim ödenen işçinin isteği halinde" ve işçinin ölümünde.

2008 yılı başlarında "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı"nın ilk biçimi hazırlandı.

Bu taslağın 35-47. maddeleri, kıdem tazminatına ilişkindi. Bu bölüm daha sonra taslaktan çıkarıldı.

Bu taslağa göre, işçi ücretlerinden kesilecek prim oranı boş bırakılmıştı. Kıdem tazminatı fonu devletin denetiminde değildi. Kıdem tazminatı primleri, bireysel emeklilik şirketlerinde biriktirilecekti. Fonun yönetimi tümüyle bu özel şirketlerin elinde olacaktı. "Bu kanun gereği işverenlerden alınan kıdem tazminatı primleri emeklilik şirketlerince kurulan kıdem tazminatı fonlarında yatırıma yönlendirilir. (...) Kıdem tazminatı primlerinin yatırılacağı emeklilik şirketinin seçimi işveren, bu primlerin yatırılacağı fonların seçimi işçiler tarafından yapılır." (M.39) Bu düzenlemede 10 yıl prim ödeyenlerin isteği halinde kıdem tazminatını alması da söz konusu

değildi. (M.41) Bu taslağın esin kaynağı, MÜSİAD'ın 1997 Ekim'inde yayımlanan **Kıdem Tazminatı Fonu, Bir Model Önerisi** çalışmasıdır (Yay.No.22).

2012 yılında hazırlanan ve 2013 yılı sonlarında ufak değişikliklerle tartışmaya açılan taslak da aynı niteliktedir.

2017 yılında hazırlanan taslak, bu kitabın baskıya girdiği güne kadar kamuoyuna açıklanmadı. Taslak, basına sızan haberlerden anlaşıldığı kadarıyla, işçiler açısından ciddi sakıncalar içermektedir.

39. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK Kıdem Tazminatı Konusunda Ne İstiyor?

Türkiye'de işçi-işveren ilişkileri alanında işverenlerin en bilinçli ve birikimli temsilcisi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'dur.

TİSK'in öncelikli tercihi, işyerinin belkemiğini oluşturan işçiler dışındaki işçiler için belirli süreli iş sözleşmeleri aracılığıyla kıdem tazminatının tümüyle ortadan kaldırılmasıdır. Böylelikle özellikle yerine kolayca yeni işçi bulunabilecek işçilerin maliyeti azalacak ve işten çıkarılmaları kolaylaştırılacaktır. İşyerinden ayrılması istenmeyen işçiler için talepleri ise, kıdem tazminatı fonu değil, mevcut uygulamada kıdem tazminatının maliyetinin düşürülmesidir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu bu nedenle kıdem tazminatı fonuna sıcak bakmamaktadır. Fon uygulaması getirilirse, işçi başına ödenecek kıdem tazminatı oran olarak düşürülse bile, işçilerin tümü ve tüm çalışma süreleri için fona para yatırılacağından, toplam kıdem tazminatı yükü artabilecektir. Ayrıca, fon uygulaması işçilerin eylem yaparak veya daha iyi bir iş bulup ayrılarak kıdem tazminatını yakma korkusunu ortadan kaldıracak, işçilerin seslerini daha kolay yükseltmelerini ve tepki vermelerini kolaylaştıracaktır. İşverenlerin talebi, ellerindeki kıdem tazminatını yakma tehdidini bulundururken, bunun maliyetinin düşürülmesidir.

Kıdem tazminatı fonu, 15-16 Eylül 2004 tarihinde toplanan 9. Çalışma Meclisi'nde ele alındı. TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirlar,

işverenlerin görüşlerini bu günlerde çıkarılan *İşveren Dergisi*'nin başyazısında şöyle ifade etti:

“Kıdem tazminatı uygulaması (...) işletmelerin üzerinde çok ağır bir mali yük haline gelmiş ve istihdam yaratılmasını engeller bir nitelik kazanmıştır. (...) Konfederasyonumuz; kıdem tazminatının, işletmeler üzerindeki ağır baskısının kalkabilmesi için, oluşturulacak bir fondan karşılanması fikrine karşı değildir. Ancak Kıdem Tazminatı Fonu'nun gelecekte finansman krizi içine girebileceği endişesi ile mevcut sistemin, her tam yıl için işverence işçiye ödenecek 30 günlük ücretin 15 güne indirilmesi koşuluyla devamından yanadır.”⁹

TİSK'in 2016 yılı Aralık ayında toplanan genel kuruluna sunulan çalışma raporunda da bu talep şu şekilde ifade ediliyordu: “Konfederasyonumuz, mevcut sistemin devam etmesi halinde kıdem tazminatına esas 30 günlük ücret tutarının aşağıya çekilmesi, söz konusu tazminatın kök ücret üzerinden hesaplanması, hak kazanmak için gerekli olan asgari çalışma süresinin 1 yıldan 3 yıla çıkarılması gibi hususların benimsenerek, kıdem tazminatının işletmeler üzerindeki yükünün mutlaka hafifletilmesi gerektiğini savunmuştur.”¹⁰

TİSK'in doğal olarak sermayedar sınıfın çıkarlarını koruyan çizgisi, uluslararası sermayenin sözcüsü konumundaki Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası tarafından da dile getirilmektedir.

40. Kıdem Tazminatına Yönelik Saldırı Karşısında Ne Savunulmalı?

Kıdem tazminatı hakkına yönelik saldırılar karşısında mevcut durumu savunmakla yetinmek son derece yanlıştır. Günümüzde birçok sendika bu hataya düşmektedir. Bu alandaki kayıplar geri alınmalı ve ayrıca yeni hakların alınması amaçlanmalıdır.

Öncelikle yapılması gereken, kıdem tazminatı tavanının kaldırılmasını hedeflemektir.

⁹ Pirlers, Bülent, “Kıdem Tazminatı Fonu,” *İşveren*, C.42, S.12, Eylül 2004, s.1.

¹⁰ TİSK, a.g.k., 2016, s.120.

Kıdem tazminatı hakkının nasıl genişletilmesi gerektiği, Vatan Partisi tarafından 2015 yılı milletvekili genel seçimleri öncesinde hazırlanan programda (*Vatan Partisi İşçiye, İşsizede, Emekliye Ne Getirecek?*, Ankara, 2015) aşağıdaki biçimde ele alınmıştır.

“Belirli süreli iş sözleşmeleri sınırlandırılacaktır.

AKP döneminde kabul edilen İş Kanunu, kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldıran belirli süreli iş sözleşmelerini yaygınlaştırmaktadır.

Vatan Partisi iktidarında esas olarak belirsiz süreli iş sözleşmeleri uygulanacak ve belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinde de işçiye kıdem tazminatı ödenecektir.

Kıdem tazminatı tavanı kaldırılacaktır.

12 Eylül Darbesi öncesinde bugünkü gibi bir kıdem tazminatı tavanı yoktu. Günümüzde toplu iş sözleşmeleri ile kıdem tazminatı gün sayısı ne kadar artırılırsa artırılsın, işçinin bir yıl için alacağı kıdem tazminatı miktarı 2015 yılının ilk yarısında 3541,37 lirayı geçemez. Ayrıca AKP'nin ve sermayedar sınıfın, kıdem tazminatına yönelik saldırıları sürmektedir. Vatan Partisi iktidarında kıdem tazminatına 12 Eylül Darbesi sonrasında konmuş olan tavan kaldırılacak, kıdem tazminatı fonu veya kıdem tazminatını azaltma girişimleri engellenecektir.

Kıdem tazminatı hakkı yaygınlaştırılacak, kayıplar önlenecektir.

AKP iktidarında işçilerin büyük bölümü işten ayrıldıklarında veya çıkarıldıklarında kıdem tazminatı alamamaktadır. Vatan Partisi iktidarında, her türlü işten çıkarılmada ve işçinin her türlü gerekçeyle işten ayrılmasında kıdem tazminatı alabilmesi sağlanacaktır. İşyerinde bir yıldan az süreli çalışan işçilere de işten ayrılmalarında kıdem tazminatı alma hakkı tanınacaktır.

Tazminatsız işçi çıkışları önlenecektir.

Yürürlükte bulunan İş Kanununun 25/II. maddesinde işçilerin tazminatsız olarak kolayca işten çıkarılmasına yol açabilecek düzenlemeler vardır.

Vatan Partisi iktidarında kıdem tazminatı ödenmeden işçi çıkartma uygulamasına son verilecektir.

İş sözleşmesinin feshinde bildirim süreleri artırılabilecektir.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde bildirim süreleri onyıllardır artırılmamıştır.

Vatan Partisi iktidarı döneminde İş Kanunundaki bildirim süreleri artırılabilecek, işçinin kıdeminin altı aya kadar olması durumunda 4 hafta, altı aydan birbuçuk yıla kadar olması durumunda 6 hafta, birbuçuk yıldan üç yıla kadar olması durumunda 10 hafta, üç yıldan fazla olması durumunda 14 hafta olacaktır. İşçinin kendi isteğiyle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda bildirim süresi tüm kıdem grupları için iki hafta olacaktır. Kötü niyet tazminatı, işçinin bildirim süresinin dört katı olarak uygulanacaktır.”

41. Sendikalar Kıdem Tazminatı Fonu Taslağı Konusunda Ne Diyor, Ne Yapıyor?

Türk-İş, gerek genel kurullarında alınan kararlarla, gerek Başkanlar Kurulu bildirimleriyle, gerek yöneticilerinin açıklamalarıyla, kıdem tazminatı hakkını kısıtlamaya yönelik girişimlere genel grevle yanıt vereceğini açıkladı. Ancak mevcut uygulamayı savunmakla yetindi; kayıpları telafiye ve yeni hak talep etmeye yönelmedi. 2008, 2012 ve 2013 yıllarında kıdem tazminatı fonu taslaklarının kamuoyuna yansımalarının ardından, Türk-İş'ten bu konuda net bir tavır gelmedi. Türk-İş, bağlı sendikaların üye kitlelerini ve genel olarak işçileri bu taslağın olumsuzlukları konusunda bilgilendirme, bilinçlendirme ve harekete geçirme konusunda hiçbir çaba göstermedi.

Hak-İş, ilke olarak kıdem tazminatı fonunu desteklemektedir; ancak içeriğinin hak kaybına yol açmamasını savunmaktadır.

DİSK geçmişte gündeme gelen taslaklara karşı çıktı; ancak etkili bir kampanya başlatamadı.

42. Kıdem Tazminatı Hakkına Yönelik Saldırı Nasıl Püskürtülebilir?

Kıdem tazminatına ve diğer haklara yönelik bir saldırı, ancak güçle püskürtülür.

Türkiye'nin üyesi bulunduğu ve Anayasanın 90. maddesi uyarınca sözleşmelerini doğrudan uygulanır kıldığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kıdem tazminatının biçimi, miktarı ve ödenmesi durumlarını düzenleyen bir sözleşmesi yoktur.

Diyelim böyle bir saldırı karşısında grev veya genel grev kararı aldınız.

Hükümeti geriletecek bir grev nasıl yapılır?

Örneğin, Türk Metal Sendikası Bursa'daki Renault fabrikasında işi durdurma kararı alsa, bu karara işçilerin ne kadarı uyar? Renault

fabrikasında üretim bir gün dursa, hükümet bundan etkilenir ve sendikaların taleplerini yerine getirir mi?

Tabii ki, hayır.

Hükümetlerin politikalarını etkileyebilecek genel grevler kısa sürelidir ve ancak bazı işkollarında geniş bir katılım sağlanabilirse, etkili olur.

Hükümeti etkileyecek olan, enerji, bankacılık ve haberleşme işkollarındaki iş durdurmadır. Bu işkollarında çalışma devam ettiği sürece, etkili bir genel grevden söz etmek gerçekçi değildir.

Bu üç işkolundan sonra ulaştırma ve belediye hizmetleri gelir. Kara, deniz ve hava ulaştırmasını durdurabilirseniz, belediyelerin otobüs ve metro hizmetlerini engelleyebilirsiniz, hükümeti etkileyebilirsiniz. Kışın şehirlerarası yollarda kar mücadelesini durdurabilirseniz, hükümet etkilenir.

Türkiye'nin onayladığı ve Anayasanın 90. maddesine göre doğrudan uygulanırlık kazanmış olan 87 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesine göre, barışçıl olmak, salt siyasal amaç gütmemek ve "temel hizmetler"de olmamak koşuluyla, işçilerin ve/veya sendikaların yapacağı her türlü eylem yasal ve meşrudur.

Hükümetleri etkileyecek olan ikinci güç kaynağı, aktif siyasi tavidir.

Sendikalar "eğer kıdem tazminatı hakkına dokunursanız, dokunan siyasi partilere oy verilmemesi çağrısında bulunmakla kalmayacağız, bu siyasi partilerin seçimlerde başarısız kalması için tüm kaynaklarımızı seferber edeceğiz," diyebilir ve bunun gereğini hakkıyla yaparlarsa, hükümetlerin politikalarını etkileyebilirler.

1982 Anayasasında sendikaların böyle bir siyasi eylemi yasaklanmıştı. 1995 yılından beri serbesttir.

Büyük kitle eylemleri de hükümeti etkiler. Türkiye işçi sınıfı tarihinde büyük kitle eylemleriyle hükümetin tavrının değiştirilmesinin örnekleri vardır.

Türk-İş 26 Kasım 1994 günü yaptığı ve yaklaşık 100 bin kişinin katıldığı yürüyüşle, 1995 bütçe tasarısındaki işçi aleyhine düzenlemeleri iptal ettirmişti.

Emek Platformu, 24 Temmuz 1999 günü Ankara'da Kızılay'da düzenlediği ve yaklaşık 350 bin kişinin katıldığı mitingle, "mezarda emeklilik yasa tasarısı" denilen metnin TBMM Genel Kurulu'ndaki görüşmelerini durdurmuştu.

Bu bilinç ve kararlılıkla hareket edilmezse, yalnızca sendika üyelerinin değil, bir bütün olarak işçi sınıfının bu alanlardaki gücü seferber edilmezse, kıdem tazminatına yönelik saldırının püskürtülmesi mümkün değildir.

EK. YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILMIŞ (MÜLGA) 1475 SAYILI İŞ KANUNUNUN HALEN YÜRÜRLÜKTE BULUNAN 14. MADDESİ

Kıdem tazminatı:

Madde 14 – (Değişik birinci fıkra: 29/7/1983 - 2869/3 md.)

Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

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

ödeme almak amacıyla;

5. **(Ek: 25/8/1999 - 4447/45 md.)** 506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b)

alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı

bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları

nedeniyle,

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

İşçilerin kıdemleri, hizmet aktinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler

gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 12/7/1975 tarihinden, itibaren (1) işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden evvel (2) işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Değişik fıkralar: 17/10/1980 - 2320/1 md.):

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

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

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

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.