

ESKİDEN KIDEM TAZMİNATI NASILDI?

20 Ağustos 2026

Yıldırım Koç

12 Eylül 1980 darbesinin üzerinden 46 yıl geçti. Günümüzün sendikacılarının çok azı 12 Eylül öncesinde sendikacılık yaptı. O dönemin toplu sözleşmelerini bilen de pek yok. Halbuki o dönemin toplu sözleşmelerinde çok önemli haklar vardı.

Kıdem tazminatında 50 yıl önceye gidelim.

12 Eylül öncesinde özellikle kamu kesiminden emekli olan kıdemli bir işçi, aldığı kıdem tazminatıyla evini, arabasını alır, çocuğunu evlendirirdi.

Birkaç örnek vereyim.

72 Günlük Tavansız Kıdem Tazminatı

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 60 günlük,

10 yıldan fazla kıdemi olanlara 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 ayrılımda da çeşitli sürelerle kıdem tazminatı ödeniyordu. (M.12-13)

Sendikaların Talebi Ne Olmalı?

Günümüzde, sendikaların kıdem tazminatına ilişkin talebi, mevcut uygulamanın devamı değil, 12 Eylül Darbesi öncesine geri dönülmesi olmalıdır.

Öncelikli olarak kıdem tazminatı tavanı kaldırılmalıdır.

Ayrıca, kıdem tazminatı hakkını geliştirici talepler gündeme getirilmelidir.

İşçinin işten her biçimde ayrılışında veya işten çıkarılışında kıdem tazminatı ödenmesi ve çalışılan tüm sürelerin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması talep edilmelidir.

İş hukukunda bazı düzenlemeler mutlak emredici niteliktedir; bazı düzenlemeler nispi emredici niteliktedir. Mutlak emredici nitelikteki düzenlemeler bireysel iş sözleşmeleriyle veya toplu iş sözleşmeleriyle değiştirilemez. Bazı konular ise nispi emredici niteliktedir; diğer bir deyişle, kanundaki düzenlemeye rağmen, bireysel iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle kanundaki düzenleme işçi lehine değiştirilebilir.

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için konmuş olan "bir yıl" kuralı mutlak emredici nitelikte değildir; bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle kısaltılabilir. 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 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 sözleşmeleriyle 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.”

Mevzuatımıza göre, belirli süreli iş sözleşmeleri süresi sonunda kendiliğinden sona erdiğinden, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ödenmemekte, işçinin işe iade davası açması engellenmektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin (genellikle de kanuna aykırı bir biçimde) yaygınlaştığı bilinmektedir. Bu sözleşme türünde de kıdem tazminatı hakkı kabul edilmelidir.