

Prof. Dr. Berin Ergin

**TÜRKİYE'DE ÜRETİMİNE BAŞLANMIŞ YENİ BOMBANIN
ADI
KIDEM TAZMİNATI MI?**

Is The Name of New Bomb Producing in Turkey, Severence Pay?

ÖZ

İş Hukukunun güncelliğini kaybetmeyen konusu kıdem tazminatı 2020 pandemi döneminde gündemin en tepesine oturarak, işçilerin her zaman olduğu gibi sükutu hayale uğramalarına neden olmuştur.

Kıdem Tazminatı veya tarafımdan açıklandığı gibi kıdem ikramiyesinin mülga 1475 sayılı kanunun yürürlükteki 14. Maddesindeki gibi uygulamasını çağdaş olmadığı yanlış ,eksik ve amaca aykırı bulunması nedeni ile yeni bir kıdem ikramiyesi sistemi uygulanması yasallaşmasının gerekli olduğunu düşünerek, nicedir üzerinde durduğumuz bu yeni sistemi açıklamaya çalıştık.

Önemle belirtmek gerekir ki, yasaların Türk halkının istekleri, yaşam şartları, kültürleri ve hayattan beklediklerine uygun olması gerekmektedir. Cumhuriyet yasaları olarak hayata geçmiş İş yasaları İzmir İktisat Kongresinin ilkelerine rağmen devlet tarafından işçi işveren, emek sermaye ilişkisi, olması gerektiği gibi ekonominin en önemli dişlileri olmasına rağmen objektif akılcı ve bilimsel bir yönetime oturtulmamıştır. Yabancı sermayenin etkisinde kalarak ve çeviri hükümler ile Türk halkına ve gerçeklerine uyacağı zannedilerek birtakım yapılanmalar ile iş ilişkilerini emek ve sermaye ilişkisi iki kardeş olmasına rağmen karşıt gruplar olarak gelişmesini sürdürmüş ve sürdürmektedir. Bu bağlamda kıdem tazminatı için her işçinin emeklilik hakkını kazanması halinde iş sözleşmesinin hangi sebeple sona erdiğine bakılmaksızın kıdem ikramiyesi almasını mümkün kılacak özel ve şimdiki kadar kimse tarafından açıklanmamış tek ve benzersiz bir sistem ile ilgili projeyi iş bu makale ile açıklamaktayız.

Anahtar Kelimeler : İş, Tazminat, Kıdem Tazminatı, Sendika, İzmir İktisat Kongresi.

ABSTRACT

The issue of severance pays, which never lost its actuality, has been at the top of the agenda during the pandemic period of 2020 and unfortunately caused terrible disappointment of the workers as usual.

The article 14 of the abolished Labor Law numbered 1475 is about severance pay which is still in force. As we were trying to explain for so long time, that it should necessary to enact a new severance pay system because the application of the article is not contemporary and against the aim and the foal of labour relations and the arguments of the parties that is asserting.

It should have emphasized that the laws should bi in accordance with the demands and claims of the Turkish people or social parties and considering their living conditions, cultures and expectation from the life.

According to the principles which was accepted at İZMİR Economic Congress, labour acts did not reflect the aim and the goal of the rules of said congress, for that reason the labour laws of the Turkish Republic which was implemented do not contain objective rational and scientific methods with in the context of human rights, despite the fact that the employer and employee or capital and labour relationship is the most important gears of the economy.

As it was considered that the translated provisions could fit the Turkish people and the facts under the influence of foreign capital unfortunately did not help to established proper labour relations and business as well. Instead of trying to develop constructive relationship between capital and labour it was created opposing groups even though labour and capital are two brothers.

In this context, a totally different proposal made for to get severance pay that can implement if every worker gets the right to

retirement no matter how and why the reason of termination the labour contract is, for to paid severance pay or in other names. This article contains our specific created explanations and project about the payment of severance pay. Till today it is the only dissimilar and unique project done by our studies.

Keywords: Labour, Compensation, Severance pay, Union, İzmir Economic Congress.

GİRİŞ

Kıdem Tazminatı ile ilgili eski yıllardaki düşünceler ayrıık olarak, 2019 yılında uykuda olduğu zannedilen kıdem tazminatı konusu yeniden gündeme yerleşmeye başlayarak, çeşitli kişi ve kuruluşlar tarafından ortadan kaldırılmaya varan nitelikte ve işçi toplumunun haklarının başka deyişle emeğin sermaye karşısında erimesi ve esaretinin sağlanması bağlamında çalışmalar yapılmaktadır. Dijital çağın içinden geçmekte olduğumuz yeni bir yüzyılın başlangıcında yenedünya sistemine uymaya çalışmak için tüm gayreti göstermek gerekmektedir. Bu nedenle işçi ve işveren ilişkileri, işçi hakları, emek ve sermaye ilişkisi ve işbirliği, mutlu yaşam, ülkelerin ekonomik gelişmeleri, işçiye ve sermayeye olan gereksinim nasıl bir proje içinde yapılandırılmak istenmektedir? Dünyayı yönetmek amacıyla olan üstün aklın projesi işçi-emekçi kavramını baypas etmeyi mi düşünmektedir? İşçi hakları açısından gelişmekte olan düşüncelerin olumsuz olduğunu söylemek bu bağlamda yanlış olmayacaktır. Ülkeleri etkileyecek projeleri önceden fark edemeyen devletlerin tabi devlet haline geleceğini zamanla herkes yaşayıp görecektir. Ancak ileriye gören ülkeler bu çağın getireceği olumsuzlukları en aza indirecek önlemleri ileri düşünce yapısı ile atatabilecekler ve ülkelerindeki barış ve huzur havasını muhafaza edebileceklerdir. Tek devlet tek para sistemi, dünya nüfusunun çok aza indirilmesi, gençliğin yozlaştırılması,

ekonomik krizler ile insanların bunaltılması, ekonomik ve siyasi kaos yaratılması, devletlerin içine sızarak istihbarat ve bürokrasinin yönlendirilmesi, yola gelmeyen ülkelerin terörizm yolu ile yola getirilmeye çalışılması, küresel eğitim ile eğitim sisteminin bozularak dünya insanının Thomas More'un Utopia sında, Campanella'nın Güneş Ülkesi' nde¹ belirtilmeye çalışıldığı devlet ülke ve insan hayali ile ilgili düşüncelere benzer bir toplum yaratmak yeni dünya projesi olarak gerçekleştirilebilir mi? Tepkisiz tabii insan yaratmak ve yaşamı bu şekilde dönüştürmek gibi projelerin başlamış olduğunu da maalesef söylemek yanlış değildir. Kazanan ülkeler bu projeleri yumuşak geçişlerle atlatabilenler ve tabii olmaya direnenler olacaktır.

Kıdem Tazminatı ile ilgili yeni yapılanma çalışmaları uzun zamandan beri iktidarların gündemini işgal edilen konu olmuştur. Ancak bazı tesadüfler ile Kenan Evren döneminden başlayarak ve Turgut Özal zamanında da 1475 sayılı İş Kanununun 13 ve 14.maddeleri gündemi etkili bir biçimde işgal etmiştir. İş güvenliği ile ilgili yasa tasarısı görüşülmekte iken, danışmanlar tarafından verilen rapor ile 13. maddeye getirilmek istenen ve gerek işverenlerin ve gerekse Alman ekolünü savunan hukukçu ve/veya bilim adamlarının hayalleri suya düşmüş ve yasalaşma süreci başka bahara kalmıştır. Böylece iş güvencesi ve kıdem tazminatı ile ilgili değişiklikler 1475 sayılı yasa içinde yapılmayarak hükümler arasındaki ortaya çıkacak kargaşaya meydan verilmemiştir. İş ilişkilerine getirilmek istenen yeni çalışma modelleri ve haklar uluslararası sözleşmeler bağlamında uygulamaya 4857 sayılı yeni bir iş kanunu yapılanması ile gerçekleştirilmiştir.

Günümüzde, Kıdem Tazminatı, benim ise naçizane Kıdem İkramiyesi olarak tanımlanmasını istediğim ve halen de bu adla anılması gerektiğine inandığım ve devlet memurlarına ödenen emekli ikramiyesi niteliğine bürünmesinin doğru olacağına ve sosyal tarafları mutlu edeceğine yüzde yüz kani olduğum, Türkiye şartları, Türk işçisi, emekçisi açısından son derece önemli ve hayati bir konu olan Kıdem

^{1 1} Bakınız ; Campanelle :Güneş Ülkesi, İstanbul 1996, Thomas More: Utopia İstanbul 1999. Kitaplarındaki açıklamalar ve Platon'un Devlet ile ilgili ütopyasında belirttiği sistemin Campanelle ve More sistemleri ile karşılaştırmasının günümüz projeleri ile uyumu hakkında bilgilenmek mümkün olabilir.

Tazminatına dokunmanın iktidarlar açısından şanssızlık olacağını ifade etmek istemekteyiz.

Kıdem Tazminatı çeşitli yazı, programlar, seminerler vs. ile sabit olduğu veçhile iktidarlar tarafından konunun tehlikeli olduğu sonuca varıldığı için sistem bu hali ile muhafaza edilerek bazı diğer yasalara hüküm konularak uygulaması açısından değişiklikler ile bu günlere gelinmiştir. Ancak ne 4857 Sayılı İş Kanunu çıkarılırken ve ne de sonra Kıdem Tazminatı ile ilgili yeni bir hüküm düzenlenememiştir. Sosyal tarafların uzlaşması ve devlet ile görüşmelerin bir sonuca varılamaması 1475 sayılı mülga yasanın 14. maddesinin halen yürürlükte kalmasına neden olmuştur. Önemli konu Kıdem Tazminatı Türkiye gibi bir ülkede kanun koyucu tarafından mülga kanunun yürürlükteki maddesi olarak uygulamasını sürdürmektedir!

KIDEM TAZMİNATI HAKKI İŞÇİDEN SÖKÜLÜP ALINAMAZ diyorum. Alınması Türkiye Cumhuriyeti Devleti için çok büyük ama gerçekten çok büyük bir yıkım nedeni olabilecek niteliktedir. Bu konudan uzak durulması ve/veya yeni objektif, hakkaniyetli bir yapılanma ile gerek emek ve gerekse sermayenin yararına olarak kıdem ikramiyesinin düzenlenmesi mümkündür ve gereklidir. Yeter ki bu konuyu tarafsız olarak hal etmek için sermaye ve iktidar objektif ve bilimsel yöntemlerden uzaklaşsın. Türkiye'nin ekonomik ve sosyal geleceği, emeğin yok edilmesine yol açacak bir uygulama ile dinamitlenmesin. Akıl ve bilimsellikten uzaklaşılmasın. Gerek sermaye ve gerekse emek sektörü aleyhine olacak şekilde kıdem tazminatı veya ikramiyesinin yapılandırılmasının hiçbir yararı yoktur. Ülkede kaosa sebebiyet verecek yapılanmalardan kaçınılmalıdır. Yasalar yapılırken veya değiştirilirken toplum tarihi, toplumu oluşturan bireylerin mensup oldukları kültürler, ülkenin sosyal yapısı, insanların yaşam biçimleri örf ve adetleri, görgü ve bilgileri, haysiyet ve onurları gereği uyabilecekleri şartlar ve kabul edebilecekleri normların dikkate alınması gerekmektedir. Hiç bir ülkenin şartları diğer bir ülkeye uymaz. Genel olarak insan haysiyeti ve onuruna ve özgürlüğüne saygılı yaşamın gerekleri ile ilgili haklar olarak belirlenmiş normlar dışında

sosyal ve ekonomik nitelikteki normların ülke şartlarına uyması devletin varlık sebebidir.

1) KIDEM TAZMİNATI veya olması gereken adı ile KIDEM İKRAMİYESİ

Türk Hukuk sisteminde Kıdem Tazminatı adı ile ilk yasal düzenleme 3008 Sayılı ve 12.06.1936 tarihli İş Kanunu ile yapılmıştır.1932'den önceki dönemlerde tasarı ve kanunun hazırlık dönemlerinde yöneticiler ve devlet adamlarının görüşleri olarak kıdem tazminatı ortaya çıkmıştır. Başka deyişle tabandan gelen istekler veya emek grubunun baskısı ile oluşmuş bir kurum olmayan kıdem tazminatı, sermaye ile emek arasında ulusal menfaatlere uygun düzenin sağlanması amacı ile yasalaştırılmıştır. Ekonomik olarak ülkenin kalkınmasında serbest ticaret, rekabet, çalışma ve sözleşme özgürlükleri gibi unsurlara riayet edilerek ve devletçilik esasları ile 3008 sayılı İş Kanunu düzenlenmiştir. Ulusal yararın üstün tutulduğu, demokratik düzen içinde, sınıf kavgasını engellemek amacı güdülerek 1937 tarihle yürürlüğe girmiş İş Kanununda yer alan Kıdem Tazminatı ile ilgili hüküm, kanunun 13. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, ***“Bilumum işçiler hakkında fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir”*** hükmü yer almıştır.

Bu madde devlet tarafından işçiyi, emek sahibini korumak ve çalışma hayatının dinamikleşmesi, demokratik hak olarak ekonomik imkân sağlamak, çalışma hayatında yeni bir ivme ile ülkenin kalkınması amacını güden önemli bir hüküm olmuştur. Bu hakkın emekçiye sağlanmasında sosyal bir baskı gerçekleşmemiştir. Devlet vatandaşın haklarını ve çalışma şartlarını korumaya yönelik görevler bağlamında bu hükümlere yasada yer vermiştir. Dönemi itibariyle kıdem tazminatının nasıl ve hangi zihniyet ile gerçekleştirildiği devletin görevlerini ifa ederken hangi ilke ve amaç ile hareket ettiği önemli bir örnektir.

Osmanlı İmparatorluğunda tanzimat ve meşrutiyet dönemlerinde çalışma hayatı ile ilgili bir kısım belgeler yayımlanmış ise de kıdem

tazminatı veya benzer nitelikteki haklar ile ilgili hükümlere yer verilmemiştir.²

1923 ten itibaren Cumhuriyet dönemi iş hayatının düzenlenmesinde devletçi sistem yöntemini kullanarak birçok alana zorunlu olarak müdahale edildiği dönem olmuştur. Bölgelerin gelişmesi sanayide ticarete, ekonomik ivme gerçekleştirebilmek için özellikle eğitim açısından ve Osmanlı düşünce yapısından demokratik cumhuriyetçi özgürlükçü bir devlet yapısına geçişte zorluklar ve tereddütlerin varlığı iş ilişkilerinde de olumsuzluklara neden olmaması için yasalaşma bağlamında mecliste birçok zorluklar ile mücadele edildiği de tarih sayfalarında yerini almıştır.

818 sayılı ve 22.04.1926 tarihli Borçlar Kanunu 10. Babı 313-354 maddelerinde iş ilişkilerinin düzenlendiğini görmekteyiz. Ancak iş sözleşmesi ile ilgili hükümlerde kıdem tazminatına yer verilmemiştir. Fakat BK. 345 ve 347. maddelerinde hizmet sözleşmelerinin feshinde sona ermesine bağlı olarak tazminat kurumu getirilmiş olduğunu görmekteyiz. Her ne kadar bu hüküm kıdem tazminatı ile ilgili değilse de sözleşmenin feshinde tazminat hükmünün konulması olumlu bir uygulamadır. Bu madde İş Kanunu'nda hizmet sözleşmesinin feshine bağlı olan tazminat niteliğinde değildir.

12.06.1937 tarihinde yürürlüğe giren İş Kanunu 13 maddesinde yer alan kıdem tazminatı ile ilgili hüküm, iş sözleşmesinin feshinde ödenecek tazminat olarak, nasıl bir işten çıkarma halinde ödeneceği hususu tartışma konusu olmuştur. Yasanın ilk halindeki ibarenin iş sözleşmesinin işveren veya işçi tarafından feshi halinde ödeneceği görüşünün benimsendiği ve bu şekilde uygulandığı görülmektedir.

Daha sonra 02.06.1949 tarih ve 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortasının yürürlüğe girmesi ile bu yasanın 40 maddesine eklenen bir hüküm kıdem tazminatının ödenmesine engel getirmiştir. Bu hüküm demokratik hukuk düzenine aykırı olmuştur. Çünkü demokrasiler istikrar rejimidir. Birey haklarının ellerinden alınması yasaların sürekli

² Ergin Berin: Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar, Development of the Severance Pay in the Turkish Legal System. 1989, İst.s. 8 vd. da belirtilen nizamnameler.

değiştirilmesi devlet yönetiminin demokratik olmadığına açık göstergesidir. Ancak bilahare, 02.03.1951 tarih ve 5752 sayılı yasa ile İhtiyarlık Sigortasının 40 maddesinin kaldırılması ile, yaşlılık aylığı almak için hizmet sözleşmesinin sona ermesi durumunda işçilerin kıdem tazminatı alma hakkı yeniden yürürlüğünü sürdürmeye başlamıştır. Fakat yine işçiler açısından olumsuzlukların önü kesilememiş ve 14.12.1949 tarihli ve E.19, K.15 sayılı Tevhidi İçtihat kararı ile hizmet sözleşmesinin mücbir sebep ile sona ermesinde kıdem tazminatı ödenmeyeceğine dair karar ile bir engel daha söz konusu olmuştur. 25.01.1950 tarihli ve 5518 sayılı kanunla getirilen değişikliğe kadar durum bu şekilde devam etmiştir.

Bu tarihten sonra, kıdem tazminatında birçok değişiklikler yapılarak gerek süresi açısından ve gerekse feshin hangi hallerde gerçekleşmesi durumunda kıdem tazminatı ödenebileceği hususları iktidarlara göre şekil alarak günümüze kadar gelmiştir.

Özelleştirmeler, yabancı sermaye, globalleşme, siyasi değişiklikler, sermayenin el değiştirmesi, en önemlisi, sendikal kültürün gerek emekçilerin yararına ve gerekse sermaye ile iş birliğinde olumlu gelişme sürecini yakalamak yerine tek taraflı ve işçiye yarar sağlamanın ötesinde sadece ücretlerin artmasına çalışmak sendikacılık amaç ve ilkelerinin yerine getirilmesi demek olmadığı idrak olunamadığından halen kıdem tazminatı sermayenin dolayısıyla hükümetlerin sorunu olmaya devam etmektedir.

Oysa örgütlenmenin güçlü bir toplum ve refah düzeyinin arttırılması için ne kadar gerekli olduğu özümsenebilsen idi, bu şekilde olumsuzlaşmaya doğru giden ivme söz konusu olmazdı. Örgütlenme bilincinin geç gelişmesi çalışma hayatının iyileştirilmesi emeğin sermaye karşısında üretim ve bilgi toplumu olma yolunda gelişmesini sağlamaya yönelik projelerin olmayışı emek ve sermaye arasındaki dengenin sağlanmasını engellemiştir. Buna giderek artan düzensiz göçlerin eklenmesi ile ucuz işçilik cazip hale gelmiştir. Emek sektöründe göçmenlerin tercih edilmeleri, görünen ve görünmeyen işsizliğin arttırmasına ve esasen var olan kaçak işçiliğin daha da yaygınlaşmasına neden olmuştur. Devletin bunu önlemek yerine geçici

olarak ekonomiyi canlı tutacağına inanarak göz yumması, sendikaların işlevsizleştirilmesi nedeni ile işçi hakları üçüncü bin yılda hala olması gereken düzeye erişememiştir. Bir tarafta aşırı bolluk ve zenginlik diğer tarafta büyük çoğunluğun sefaleti önlenemez biçimde büyüyerek yıkıcı bir hale gelmeden sorunun insan haysiyet ve onuruna layık bir şekilde çözümünü gerektirmektedir.

İşçi Sendikaları, konfederasyonlar, işçiler ve sosyal devlet fikri taraftarları kıdem tazminatı kurumunun ortadan kaldırılmaya çalışılması konusunu sadece gündemde tutabilmişler ve topluma duyurmaya çalışmışlardır. 1475 sayılı yasanın 14. maddesi olarak halen yürürlükte bulunan kıdem tazminatı uygulamasının yok edilmesini önlemeye yönelik kesin bir sonuç alınmış değildir. Buna karşılık üretim maliyetleri ve ağır vergiler sebebi ile sermaye rekabet edemediği, dış piyasada Asya ve Afrika daki ülkelerde işçi ücretlerinin çok düşük olduğu, işçilere Türk hukuk sisteminde fazla imkânlar tanındığı gibi konular akla bilime aykırı bir biçimde devlete sunarak çeşitli yasal değişiklikler talep edilebilmektedir.³ Oysa insan hakları bakımından ucuz işçilik yasaklanan ve firmalara ceza yaptırımlarının söz konusu olduğu fiillerdir.

Kıdem tazminatının işçilik maliyetlerini yükselttiği, ekonominin canlanması için maliyetlerin düşürülmesi yolunda gerçek olmayan ve ülkenin ne ekonomik alanda ve ne de sosyal düzeyde gelişmesi için yararı olmayan birtakım görüşler yabancı hayranlığı ve etkisi ile Türkiye gerçeklerine sanki uygunmuş gibi ortaya atılmaktadır.

³ Burada açıklanması gereken önemli husus, yabancı sermayenin ülkeye girmesi ile Türk İş Hukuku sistemindeki bazı hükümlerin yabancı ülke sitemlerinden farklı olması, yasal düzen yerine içtihat hukuku ile veya sözleşmeler ile hukuki ilişkilerin düzenlendiği ülkelerde ve özellikle ekonomik olarak güçlü ve para sistemi enflasyonlar karşısında erimeyen ülkelerin işçi işverenleri ile ilgili yasal düzenlemelerinde kıdem tazminatı konusunun olmaması veya farklı şekillerde ele alınması ve aynı kavramın kullanılmasına rağmen içeriği farklı olan düzenlemelerin bulunması Türkiye'deki kıdem tazminatı kurumunun gereksizliğinin telaffuz edilmesini neden olmaktadır. Oysa gerek Amerika da ve gerekse Avrupa'da işçi hakları bakımından uygulama işçilerin pasif dönemleri açısından Türkiye'deki gibi yoksulluk düzeyinde seyretmemektedir. Bu gerçekler göz önüne alınarak, yabancı sermaye nedeni ile İş Yasasında yer almış kıdem tazminatının yok edilmesine çalışmak devlet egemenliğine de ters düşecek nitelikte bir uygulama olur. Ayrıca Türkiye'ye yabancı sermayeyi çekmek sureti ile ekonomik refah sağlanamadığı, gelen sermayenin işletmeleri geliştirmek yerine ucuz bedel ile, verimle çalışan işletmeleri coğrafi konumları ve arazilerinin değeri için yabancı sermayenin eline geçtiği gerçeğini de göz önünde tutmak gerekir.

Ne yazık ki bu görüşler tek taraflı olup kısa vadede belki sermayenin işine yarayabilecek gibi görülebilir. Bir kısım bilimsel olmayan görüşler bilimselmiş gibi ve hatta Avrupa ve Amerika'daki uygulamalar yanlış bir biçimde lanse edilmektedir. Medyanın da taraflı tutumu sonucu ve daha da önemlisi her sahada ortaya açıkça çıkmış kültür kodlarındaki değişiklikler özgür ve bilimsel aklın rafa kaldırılmış olduğu günümüzde kıdem tazminatının yok edilmesine yönelik yasal mevzuatta olumsuz ve yıkıcı oynamalara gitmek tesadüf değil gibi görünmektedir.

Kıdem tazminatının eritilmesine yönelik çabalar her zaman olduğu gibi emekçinin üç kuruşuna göz dikmektir. Bunun kime ve hangi ulusal politikaya yarayacağı ayrıca merak konusudur.

Zaman zaman İş Kanununda yapılan kıdem tazminatı ile ilgili değişiklikler işçi lehine olanlar hariç demokrasiye aykırı olmuştur. Sık sık yasa değişiklikleri istikrarı bozduğu için demokratik sistem açısından doğru değildir. Taraflı görüşler ile dünya ekonomisini elinde tutmayı görevleri bilen uluslararası örgütlerin ve/veya çeşitli araştırmacı şirketlerin raporlarının etkisinde kalınarak bazen geri kalmış ülke projeleri bağlamında kıdem ikramiyesi ile ilgili çeşitli fikirler ortaya atılmış ve atılmaktadır. Bunun sonucu olarak kıdem tazminatı ile ilgili gerçekçi ve sosyal tarafların yararına bir yasal düzenlemeye ülke sahip olamamıştır.

Tekrar edelim kıdem tazminatını çeşitli şekiller ile emekçinin elinden alınmasına sebep olacak yeni bir düzenlemeye doğru gitmek bomba ile oynamak ile aynı olacaktır.

2) KIDEM TAZMİNATI veya olması gereken adı ile KIDEM İKRAMIYESİNİN GELECEĞİNİ DÜŞÜNMEK

a) Öncelikle belirtelim ki, yıllardır, maalesef sendikaların kuruluşunda sendikacılığın ne olduğu nasıl olması gerektiği ve gelecek 100 yıl içinde hangi boyuta ulaşabileceği düşünülemediği işlevinin seneler içinde değişmesi ve çağa uyması gerektiği bilincinin çeşitli akımlar sebebi ile gelişemediği gerçeğini yadsımak mümkün değildir. Gelişmekte olan yeni bir dünya düzeni içine girilmiştir. Aynen sanayi

devriminin başlaması, insan haklarının önem kazanması dönemlerinde olduğu gibi yenedünya düzeninde de özellikle işçi-emekçi açısından büyük değişiklikler proje kapsamındadır. Robot dünyası ile yapılandırılmak istenen üretim sisteminde işçi sayısında önemli azalmalara gidileceği bilinen söylemlerdir. Ancak bu hususun her işletmede her işyerinde ve özellikle Türkiye'deki işletmelerde ne kadar ve nasıl gerçekleşebileceğinin hesap edilmesi gerektiği gibi olabilirliği üzerinde düşünmek ve gereğinden fazla yatırım yapmamak gerekir. Sanayide bazı kollarda robotlaşmak üretim kalitesi açısından elbette gereklidir. Ancak her alanda robot kullanımının daha maliyetli olacağı ve üretilen mamullerin cins ve niteliğine göre robotlar ile üretim yapılmasının mümkün olmadığını ve olamayacağını söylemek yanlış değildir. Ancak belirtmek gerekir ki geleceğin insanının niteliklerinde de farklılıklar olacaktır. Şimdi göremediğimiz ancak içinde yaşadığımız dönemin insanı olarak ortaya çıkan ve sürekli çıkacak olan değişiklikleri ya kabul edeceğiz ve buna hazırlanmak için gayret sarf edeceğiz veya sistem dışına itileceğiz. İnsanların düşünce yapısında ve yaşamındaki farklılaşmalara hazır olunmalıdır. Aksi halde sistem öğütme makinesi gibi insanları içine alıp öğütecektir. İnsanlığın şimdi tahmin edemediği nitelik ve nicelikler, düşünce yapılarında meydana gelerek, yaratıcılık, karar verme, davranış, iletişim, ilişki, yaşama biçiminde oluşacak yenedünya düzeni ile homo sapiens yerini homo dijiye bırakmaktadır. Bu bağlamda insanların kendilerini yeni düzene adapte edebilmeleri için geçmişin yöntemleri ile ve kısır döngü içinde ve özellikle ekonomik rekabet alanında başarılı olabilmenin birinci şartı var olan teorileri uygulamak veya bir kaçını birbirine monte ederek yeni bir düzen yaratmak olamaz. Yeni düzenin yeni kurallar ile oluşturulması zorunludur.

Geçmişten gelen arkaik düşüncelerden günümüz insanının uzaklaşması yeni düşüncelere ulaşması gerekmektedir. Uzun vadeli insana değer veren mutlu ve huzur sağlanabilecek yeni modellerin yaratılması ve uygulamaya geçilmesi gerekmektedir. Gerek sendikalar ve gerekse sermaye, maalesef önümüzdeki yüzyılın şartlarını hayal edip gelişmemiştir. Ülke geleceği için önemli değişiklikleri öngörme

yeteneğinden yoksun bir anlayış ile ülkedeki ekonomik gösterge ve iktidarların düşünce yapısına göre ilerlemeye çalışmak sadece günü kurtarma politikası gütmek toplumdaki düzenin ve dengenin birçok alanda bozulmasına neden olmaktadır. Sosyal yanlar kıdem tazminatına bazen şiddetle karşı çıkarak ve itiraz ederek, bazen de insancıl görüşlerin hâkim olduğu bir ortam içinde savrularak görüş bildirerek kıdem tazminatının sürüncemede kalmasına neden olmuştur. Söylenen kıdem tazminatının sadece kırmızı çizgi olduğudur.

Kıdem tazminatından vazgeçilmesi için bilim adamlarının da taraf olduğu birçok çalışmalar yapılmış yabancı ülke uygulamaları örnek gösterilmiş ve fakat hiçbir zaman Türkiye şartları Türk insanı Türk işçisi ve bu topraklarda yaşamının farklılığı sosyal ve kültürel kodlar incelenmeden fikirler havada uçmuşdur. Bu ülkede kıdem tazminatı olgusu demokratik laik diğer ülkelerdeki uygulamalara benzer nitelikte veya hiç olmayan bir şekilde yapılandırılmaz. Anadolu toprağında gelişmiş yeşermiş alışım olmuş halkın beklentileri ile başka ülkelerin karşılaştırılması ve hukuk sistemi yaratılması son derece yanlıştır.

b) Türkiye 1982 tarihli 158 Sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesini kabul etmiş tarafı olmuştur. Sözleşmenin 12/1-a bendi bağlamında kıdem tazminatı uygulamasından vazgeçilemeyeceği ve İşsizlik Sigortası Yasasının buna engel teşkil etmeyeceği ve bu iki kurumun birlikte uygulanabileceği açık ve nettir. Usulüne uygun olarak onaylanmış uluslararası sözleşmelerin iç hukuk kuralı olarak uygulanması gerektiği için uluslararası normlar bakımından kıdem tazminatına bir hak olarak dokunulmaması gerekmektedir. Kıdem tazminatının yok edilmesine varan görüşler oluşturmak yerine emek ve sermayeyi radikal bir çözüm ile memnun edecek ve sadece işten çıkarmaya bağlı olarak ödenmesi yerine yeni çağdaş ve olması gereken bir sistem getirmek için neden bilimsel akıl devreye girememektedir.

Mevcut uygulamaya bakıldığında 1475 sayılı İş Kanun yürürlükten kalkmasına rağmen 14. maddenin halen yürürlükte olması ve 4857 sayılı İş Kanununa bir hüküm konulamaması devletin ve sosyal tarafların gerçekçi, objektif olamamaları ve Türk halkını emekçiyi

tanımadıkları şekilde gerekçe ile en hafif şekilde açıklanmak gerekir. 1475 sayılı yasanın iş sözleşmesinin hangi hallerde sona ermesinde kıdem tazminatı ödeneceğine dair hükmünün uygulamasının sürmesi aynı zamanda bu hükmün yeterli olup olmadığının tartışılmasını da gerektirmektedir. Zaman içinde işçi aleyhine bir çok maddelerin İş Kanununa ve 5510 sayılı yasaya getirilmiş olması bu haktan yararlanmayı çok zor bir duruma sokmuştur. Ancak 2019 yılından beri el altından yapılan çalışmalar ile 2020 Mayıs ve Haziran gündeminde korona virüs salgınından da yararlanılarak, bir kısım çalışma hayatına ilişkin kurullarda değişiklikler yapma kılıfı içinde birden bire kıdem tazminatının da saklandığı yerden çıkartılması pek hayra alamet görünmemektedir.

c) Kıdem Tazminatı uygulaması gerek Türk Hukuk sistemi içinde İş Hukukunun önemli bir hükmü olarak ve en önemlisi Türkiye'nin ekonomik ve sosyal yapılanmasında gerekli olduğu devletçilik döneminden itibaren gereği anlaşılacak yasaya konmuş bir kurumdur. İş ilişkilerinde her dönemde önemini korumuştur. Güncelliği her dönem muhafaza edilmiştir. Kıdem tazminatının kaldırılması yolundaki birçok çalışma ve teşebbüslere rağmen iktidarların kaldırmaya veya işçi aleyhine değiştirmeye cesaret edemediği alan olarak kalmıştır. Kıdem tazminatından vazgeçilmesinin mümkün olamayacağı çeşitli işaretler ile sabittir. Türkiye'ye iktidarlara IMF nin Dünya Bankasının ve çeşitli uluslararası arenada adoc kuruluşların ve yabancı sermaye akışını sağlamak için verilen görüşlerin, hiçbir tanesi zayıf sendikacılığa rağmen, Türk işçisinin geleceğine ipotek koyacak bir sonucu şimdiye kadar sağlayamamıştır. IMF önerilerine ters düşen ve emeğin hakları bakımından olumsuz sonuçlar doğuracak yapı taşının ortadan çeşitli yöntemler ile kaldırılmasına sözde şeklinin değiştirilmesine tevessül edilmesi ekonomik açıdan Türkiye'nin zafiyeti olarak yorumlanır. Kurumların geleceği veya esaslı değişikliğe uğratılması, yeni oluşumların sahneye çıkarılması emekçi aleyhine uygulamalar toplumun büyük reaksiyon göstereceği konular bağlamında asla doğru bir yöntem değildir. İşte kıdem tazminatı veya ikramiyesi de işçinin

hakkı ve vazgeçilmesi demokratik sisteme tamamen aykırı olan ve kara bulut gibi Türkiye'nin üzerinde duran konudur.

Açıklamak gerekir ki, cumhuriyetin kuruluşu ile çağdaş demokratik halkçı, eşitlikçi ve özgür bir sistemin yerleşmesi için temel ilkeler Mustafa Kemal Atatürk'ün üstün yetenekleri sayesinde bir bir atılmaya başlamıştır.

1923 yılında 17 Şubat ve 4 Mart tarihleri arasında İzmir'de toplanmış olan İzmir İktisat Kongresi⁴ Türk Devletinin kuruluşundaki

⁴Afet İnan: İzmir İktisat Kongresi, 1980 Ankara, s.51 vd. İşçi Grubunun İktisat Esasları başlığı altında belirlenmiş kurallar ile ilgili metin: **Madde 1:** Amele namıyla hitap edilmekte olan kadın ve erkek eshab-ı say ve ameleye bundan böyle işçi denilmesi(müttefiklik kabul)

Madde 2: Sari hastalıklar ve bilhassa verem son zamanlarda işçiler ve umum muhtacın ve ailelerine pek ziyade tahribat yaparak ırkın özünü mahvetmekte olduğundan, hasılatı tesis edilecek verem tecrit haneleri, sanatoryumlar, emzik haneler ve hastahanelerin masraflarına karşılık tutulmak üzere (sıhhat vergisi) namıyla bir verginin temettü vergisine bir miktar zammı. (İşçiler, çiftçiler müttefiklik kabul ve sanayi ekseriyetle kabul, ticaret red)

Madde 3: Mebus belediye intihaplarında temsil-i mesleki usulünün kabulü (müttefiklik kabul)

Madde 4: Dernekler yeni sendikalar hakkının tanınması, Tatil-i eşkâl kanununun yeniden işçilerin hakkını tanımak üzere tetkik ve tanzimi. (Müttefiklik kabul)

Madde 5: Ziraattan maada sanayi işçileriyle bilumum işçiler için (bir saat) istirahat müddeti hariç olmak üzere çalışma müddetinin sekiz saat olarak kabulü. (Müttefiklik kabul)

Madde 6: Sekiz saat çalışan bir işçinin gece dahi çalıştırılmasına mecburiyet hâsıl olduğu takdirde yalnız dört saat çalıştırılacak ve tam gündelik alacak. Yalnız gece çalıştırılan işçiler gündüz işçisi gibi sekiz saat çalışır, fakat iki kat gündelik alır. (Birinci fıkra müttefiklik kabul, ikinci fıkra üç grup red, işçiler ısrar)

Madde 7: Maden ocaklarında çalışan işçilerin altı saatlik mesaisinin bir gündelik itibar olunması. Ve maden ocaklarında on sekiz yaştan dun olanlarla kadınların çalıştırılmaması. (Müttefiklik kabul)

Madde 8: alelumum sanat müesseselerinde ve gümrüklerde on iki yaşını ikmal etmeyen çocukların çalıştırılmaması için leyli ve meccani müesseseler açılması veya azami dört saat çalışma ile hafif işlerde çalıştırılmalarına müsaade edilmesi. (üç grup müttefiklik kabul, İşçiler on iki yaşını bitirmemiş çocukların alelittlak çalıştırılmamasında ısrar)

Madde 9. Sanat müesseselerinde, matbaalarda ve gümrüklerde üç ay çalışan bir işçiye (sabit işçi) denilmesi.(üç grup müttefiklik kabul, ticaret red)

Madde 10: Bilumum müesseselerde sabit işçi olarak istihdam edilen kadınlara doğuramazdan evvel ve sonraya ait olmak üzere sekiz hafta ve her ay üç gün izin verilmesi. Ve bu gündelikleriyle aylıklarının tamam verilmesi. (Müttefiklik kabul)

Madde 11: Bilumum işçi gündeliklerinin memleket maişetiyle mütenasip olarak haddi-i asgari miktarının her üç ayda bir defa dernekler teşekkül edinceye kadar işçi mümessilleri hazır olduğu halde belediye meclislerince tayiniyle müesseseler tarafından vacip-ül intiba olmak üzere neşir ve ilanı. (Müttefiklik kabul)

Madde 12: İşçi gündelik ve aylıklarının umum müesseselerde nakden ve muntazaman verilmesi. (Müttefiklik kabul)

Madde 13: Haftada ir gün işçilere istirahat müddetinin verilmesi ve hafta tatilinin cuma günü kabulü. (M Müttefiklik kabul)

Madde 14: (Bir Mayıs) gününün Türkiye İşçileri bayramı olarak kanunen kabulü. (Sanayi ve işçi müttefiklik, çiftçi ve tüccar ekalliyetle kabul)

Madde 15: Sabit işçilerin hafta tatilleriyle resmi günlerde ve işçi bayramı gününde gündeliklerinin tam verilmesi. Umumi tatil günlerinde işçileri çalıştırmak mecburiyeti hâsıl olduğu takdirde iki kat gündelik verilmesi. (Birinci fıkra üç grup tarafından red, işçiler tarafından ısrar, diğerleri müttefiklik kabul)

Madde 16: Umum sanat müesseselerinde ve gümrüklerde ve matbaalarda ve şirketlerde müstahdem işçilerin hastalandıkları takdirde üç aya kadar gündeliklerinin tam verilmesi. Ve üç ay hastalanan ve hastalığı şifa bulmayan

temel amaç ve ilkelerin her konuda ortaya konduğu ve yoklukların olduğu bir dönemde bilimselliği ve demokratik sistem ile gerçekleştirilmiş olan tartışma götürmez bir kongredir. Bu bağlamda dip not olarak İzmir İktisat Kongresinde işçiler emekçiler ve iş hayatı ile ilgili alınmış kararları hatırlatmanın yararlı olacağı ve buna

bir illete malul olduğu tahakkuk eden işçilerin işten çıkarıldıkları takdirde müesseselerin iktidar-ı maliyesi ile mütenasip ikramiyeler vermeleri. (Birinci fıkra üç grup tarafından red, işçiler ısrar. Diğer fıkra müttefikan kabul)

Madde 17: Evlenecek işçilere gündelikleri verilmek şartıyla bir hafta izin verilmesi (müttefikan kabul)

Madde 18: Bir sene iş başında bulunan işçilere senede bir ay izin verilmesi ve gündeliklerinin tam itası (üç grup red, işçiler ısrar)

Madde 19: Daimî büyük sanat müesseselerinde, gümrüklerde, şimendifer, elektrik, tramvay gibi şirketlerde, maden ocaklarında, çalıştırılan işçilerin kaza ve ihtiyarlık dahil olduğu halde hayat sigortasına rabıtları ve sigorta ücretinin müessese sahibiyle işçiler tarafından yarı yarıya verilmesi. Ve derneklerin koyacağı tekaüdiye hakkının müesseselerce tanınması. (Müttefikan kabul)

Madde 20: İş başında sakatlanan umum işçilerin sermayedarlar ve müessese tarafından hayatlarının emniyet altına alınması(üç grup red işçiler ısrar)

Madde 21: İki yüz elli işçi kullanan fabrikalar, şirketler müesseseleri içinde veya yakınında bir dispanser, maden ocaklarıyla büyük kıt 'ada ormanları işleten ve ormanlarda fabrika yapan sermaye sahiplerinin veya şirketlerin veya tuzlaların civarında birer hastahane ve maden ocaklarında işçiler için behemehâl birer parasız hamam yapmalarına mecbur tutulmaları. (Müttefikan kabul)

Madde 22: Sanayi ve mesai müdüriyeti umumiyesinde bir mesai Heyet-i teftiş iyesinin ihdası ve bu heyete birlikler ittihadından müşavir kabulü.

Madde 23: Sanat müesseseleri ve işçi çalıştıran diğer müesseselerin mevcut sıhhi nizamlara tevfikan daimi surette sıhhiye memurları tarafından teftiş ettirilmesi ve bu hastahanelerin yapılması.

Madde 24: Büyük sanat müesseseleriyle, şirketler madenler, tuzlalar ve büyük kıt 'ada orman işletenler ve ormanlar civarında fabrika yapanların müesseseleri yakınında işçileri için sıhhi evler yapmalarına mecbur tutulması veya ev kirası zammı vermeleri.(üç grup müttefikan tüccar grubu ekalliyetle kabul)

Madde 25: İşçi çocuklarının şehit çocuklarından sonra tercihan leyli sanat mekteplerine meccanen kabulü. (Müttefikan kabul)

Madde 26: Memlekette açılacak bütün işlerin Türk erbabı-ı say ve amelîne tahsisi. (müttefikan kabul)

Madde 27: Memleket dâhilinde ticaretin tamamen serbest bulunması ve inhisar şeklinde imtiyaz verilmemesi. (Müttefikan kabul)

Madde 28: Inhisar suretiyle memleketimizde icra-yi ticaret etmekte olan tütün rejisi inhisarının hemen ilgası (ve imtiyazlı ecnebi müesseselerinin devletleştirilmesi). (birinci fıkrası müttefikan kabul sonuncu fıkrası yalnız işçiler tarafından kabul diğer gruplar red)

Madde 29: Ham eşya ve memleketimizde mebzulen yetişen birinci derecede ihracat mevaddı meyânında bulunan tütün, pamuk, palamut, üzüm, incir ve ikinci derecedeki yün, tiftik, deri gibi mevaddın işlenmedikçe ihracatının kat 'iyen men'i. İhracı halinde de ağır ihracat rejimine tabi tutulması. (Sanayi ve işçi müttefikan kabul, tüccar ve çiftçi grupları: Buna müteallik mukarreratı nakzetmemek üzere tabını müttefikan taleb)

Madde 30: Temettü kanununun servet ve kazanç itibariyle her ferde gelir üzerinden tarhını temin eden bir kanun tanzimi. (ve bu meyanda işçilerin temettü vergisinden kat 'iyen afvı ve on bin lirayı müteceviz sermaye üzerine" müterakki sermaye" ve miras vergisinin ihdası) birinci fıkra müttefikan kabul, diğer iki fıkra üç grup tarafından red, işçiler ısrar).

Madde 31: Hiçbir asri zihniyete uymayan esnaf talimatnamesinin ilgasıyla cemiyet teşkili hakkının her sınıf halka kanun mucibince bahşedilmesi. (Müttefikan kabul)

Madde 32: Gediklerin, kabzımallığın, sırak hamallığının kat 'iyen ilgası. Limanlarda, gümrüklerde kâhya ve sair namlarla işçinin hukukunu kaybettiren ve memlekette işçiyi istibdatla kullanan kimselerin faaliyetlerine meydan verilmemesi. (Müttefikan kabul)

Madde 33: Müesseseler tarafından her sene işçilere verilecek ikramiyenin müsavatla tevzii .(Üç grup müttefikan kabul, tüccar ekalliyetle kabul)

Madde 34: Ziraat işlerinde kullanılan işçiler yukarıdaki maddelerin ahkâmından müstesnadır. (Müttefikan kabul)

dayanılarak Cumhuriyetin temel ilkelerinin göz önünde tutularak yorumların yapılması gerektiğinin altını çizmek doğru olacaktır. Kıdem tazminatı Türkiye Cumhuriyeti Devletinin vefakâr emekçileri açısından kuruluş aşamasından başlayarak kazanılmış hak olarak ve insan hak ve onuruna değer veren zihniyetin varlığı çerçevesinde günümüze kadar uygulamasını sürdürmüştür. Bu uygulamanın kaldırılmaya çalışılması ve emekçinin pasif dönemini güçlendirmek yerine aşırı zaafa uğratacak şekilde yapılandırılmak istenmesi, Mustafa Kemal Atatürk'ün kurduğu ve bize emanet ettiği Türk Devletinin ilke ve amaçlarına ters düşeceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Henüz Cumhuriyetin kurulmadığı ve Lozan Konferansının imzalanmadığı savaş mı barış mı arasında kalplerin attığı bir dönemde her konuda demokratik bir yapı içinde kararlar alınarak devlet yönetimi ile ilgili kurallar saptanması olağanüstü bir uygulamadır. İşte İzmir İktisat Kongresinde iş ilişkilerinin önemi ve işçi hakları ile ilgili temel ilkeler halkın bilgisine sunularak ve demokratik özgürlükçü bir Türkiye için olması gereken düzen hakkında bilgi paylaşımı yapılmış ve çağdaş kararlar alınmıştır. Alınan kararlar günümüz iş hukuku kuralları bağlamında daha ileri niteliktedir. 1923 lerde olmayan ve günümüzde insan hakları söylemi altında ifade edilmek istenen ancak bir türlü gerçekleştirilemeyen haklar kongrede kabul görmüştür.

Öncelikle amele kelimesi ile tanımlanan emekçilere bundan böyle işçi denileceği hususunun kongrede karar verilmesi ve sendika hakkının telaffuz edilmesi son derece önemli olmuştur. Sadece sendika hakkı değil işçilerin çalışma süresinin günlük 8 saat olarak kabul edilmesi 8 saatten sonra çalışılan ve 4 saat için tam gündelik verilmesi, gece çalışmasını iki kat ücret verilmesi, 18 yaşından küçük çocuk ve kadınların maden ocaklarında çalıştırılmaması, maden ocaklarında 6 saat çalışmaya tam ücret verilmesi, kadın işçilere doğumdan önce ve sonra 8 hafta izin verilmesi, asgari ücretin işçi temsilcilerinin katılması ile il bazında belediye meclislerince saptanması, 1 Mayısın işçi bayramı olarak kabul edilmesi 250 ve daha fazla işyerlerinde dispanser açılması, maden ve orman işletmeleri yakınlarında dispanser ve hastahaneden ücretsiz yararlanma hakkının sağlanması ve hamam yapılması, işçilere

ev kirası yardım yapılması, işçi çocuklarının şehir çocukları gibi yetişmesini sağlayabilmek için yatılı sanat okullarına parasız alınmalarının sağlanması, her sene işçilere ikramiye verilmesi, işyerlerinde sadece Türk emekçilerinin çalıştırılması gibi kuralların görüşüldüğü karara bağlandığı bu kongreye katılmış ve karar vermiş Türk halkını saygı ile yad etmek gerekmektedir. Zira günümüzde maalesef ucuz işçilik peşinde koşarak, kaçak işçi çalıştırmak ve özellikle geçici göçmen işçileri çalıştırabilen zihniyetin, savaştan çıkmakla çıkmamak arasındaki bir ülkede emek ve sermaye için atılmış adımların muhteşemliği karşısında, toplumun ne düşündüğü merak konusudur. Kongrede işveren ve sanayiciler için bankalar kurulması ve kredi almalarının sağlanmasının da düşünülmüş ve karara bağlanmış olduğu gerçeği emek ve sermayenin toplumun gelişmesinin birliktelikten doğduğunun özümsemiğini göstermektedir.

3) YÜRÜRLÜKTEKİ 1475 Sayılı İŞ KANUNU 14. MADDE HÜKMÜ ve ELEŞTİRİLER

a)1475 sayılı yasa 14 madde hükmünün en azından bu hali ile muhafaza edilmesi acaba çağdaş normlar açısından yeterli midir geçerli midir? İtirazlar neden vardır? İtirazlar haklı mıdır? Veya itirazların geçerli olmayacağı söylenebilir mi? Baştan belirtelim ki, görüşümüz 14. madde hükmünün çağımızda geri bir hüküm olarak tarih sayfalarında yerini alması yolundadır. Ancak, katıyen 2020 yılı medyasında yer alan ve bir kısım kişilerce açıklanmaya çalışıldığı gibi, bireysel emeklilik sistemi ile yapılandırılarak veya emekli maaşına bir bölümü eklenerek ödenmek gibi veya bir kısmının kesilmesi bir kısmının işçiye baştan ödenmesi gibi, ciddi olmayan ve hiçbir ekonomik sistemde kabul görmeyecek yöntemlerin, mevcut sistemin yerini alması gibi bir görüş ile 14. maddenin miadını doldurmuş olduğunu iddia etmemekteyiz.

1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesi:

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 bent: 25/8/1999 -4447/45 md.)** 506 Sayılı Kanun'un 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 akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

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

*İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. **(Değişik ibare:5/5/1981-2457/1 md.)** 12/7/1975 tarihinden, itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. **(Değişik ibare: 5/5/1981-2457/1 md.)** 12/7/1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.*

İşçinin 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 fıkra : 29/7/1983 – 2869/3 md.) (Değişik ibare 9/8/2002-4773/3 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 göz önünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hâkim 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 akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

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

(Değişik fıkralara: 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

hisseden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

Şeklindedir.

b) Peşinen belirtelim ki, kıdem tazminatı ile ilgili bu madde tarafımızca son derece eskimiş hakkaniyetli olmayan ve çağın gereklerine uymayan insana, emekçiye değer vermeyen nitelikte olarak görülmektedir. İşverenler bakımından ad uygulama biçimi ekonomik olumsuzlukları ihtiva etmektedir. Bu madde görüleceği üzere, kıdem tazminatına işçinin hak kazanmasına son derece zor ve ağır şartlar bağlamıştır. Zaman zaman diğer yasalarda yapılan değişikliklere uydurabilmek açısından kıdem tazminatının alınabilmesi için emeklilik yaşı dolmamış olanlar için konulan hükümler gerek eşitlik ilkesine aykırı gerekse istikrarı bozan hükümlerdir. Sadece işçiler açısından değil aynı zamanda işleyiş biçimi işveren açısından da ekonomik olarak sıkıntı yaratacak niteliktedir. Ancak olumsuz uygulama biçimi kıdem tazminatı kurumunun kalkmasını acil ve muhakkak gerektirecek neden değildir.

Maddenin 3008 sayılı yasadan itibaren yapılan yasa ve madde değişiklikleri ile aldığı son şekil tam anlamı ile emekçi lehine bir uygulama değildir. Sermaye açısından ekonomik olarak olumsuz yanları nedeniyle sistemin beğenilecek yanı yoktur. Açık ve net belirtilmesi gereken husus kıdem tazminatını almak ve hatta emekli olmaya bir adım kala alabilmek dahi bugün işçinin kâbusu halindedir. İşten gerek 18 madde ve gerekse 25 madde gereğince çıkarılmamak için işçi her türlü eziyete ve insan haklarına aykırı nitelikte çalışmak dâhil katlanmaktadır. İşçinin işyerinde olumsuz hareketler yapması işverenin menfaatlerine aykırı davranması işyerinde diğer işçileri rahatsız edecek tavır ve hareketlerde bulunması gibi haller de elbette işverenin bu niteliklerdeki bir kişi ile çalışmasını beklemek mümkün değildir. Ancak bu hallerin olmadığı durumlarda dahi işçilerin haksız ve çeşitli mizansenler ile işten çıkarıldıkları gerçek vakıalardır. İşten çıkarılma, işten çıkma, istifa etme konuları ile kıdem ikramiyesini birbirinden ayırmanın zamanı gelmiştir. Hatta geçmiştir.

Mevcut 1475 sayılı mülga kanunun yürürlükteki 14 madde hükmüne göre kıdem tazminatının ödenebilmesi için;

aa) İş sözleşmesinin sona ermesi gerekmektedir. Sona ermenin işveren tarafından haklı neden ile sona erdirilmemiş olması gerektiği en önemli konudur. İşçi istifa ettiğinde kıdem tazminatı alamamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde feshin geçerli nedene bağlanması ilkesi ile getirilmiş hüküm işverene fesih yetkisi tanımaktan öte bir hüküm değildir. 25 madde ile sayılmış fesih halleri ile bu iki maddenin birlikte değerlendirilerek açıklaması yapıldığında işçinin emekçinin iş güvencesi akıl ve mantık yolu ile matematiksel inceleme sonucunda sadece işverene sağlanmış imkân olduğu görülür. Ancak konu ne 18 ve ne de 25 maddelerin ifadelerinden hareketle kıdem tazminatına olması gereken ve yenedünyada sisteminde Türk işçisinin emekçisinin zamanın şartları altında daha fazla ezilmeden uzun vadeli uygulamayı sağlamak değildir. Bu maddeler ve kıdem tazminatı farklı platformların konuları olmalıdır.

bb) Diğer bir kıdem tazminatı alabilme hakkı, kadın işçinin evlenmesi sureti ile iş sözleşmesini sona erdirdiğinde kıdem tazminatı alabilmesi halidir. Bu hüküm geçmişteki iş ilişkileri ve kadın işçiler açısından pozitif ayrımcılık bağlamında olumlu bir hüküm olarak işlevini tamamlamıştır. Kadın işçilerin evlenmek sureti iş sözleşmesini sona erdirmeleri, emekli olduğunda sadece kıdem tazminatı veya ikramiyesi alınması şeklinde bir düzenlemeye gidildiğinde zaten konusu kalmayacaktır.

cc) Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle kıdem tazminatı ödenmesi hali de günün şartlarında önemli olmuştur. Ancak kıdem tazminatının emekli ikramiyesi olarak ödenmesi uygulaması söz konusu olduğunda bu hükmünde geçerliliği kalmayacaktır.

dd) İşçi tarafından haklı nedenle iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatının ödenmesi konusu da yeni sistemde emekli olmaya bağlı olarak kıdem ikramiyesinin ödenmesi söz konusu olduğunda konusu kalmayacaktır.

Esasen işçilerin kısa aralıklar ile kıdem tazminatı almaları yararlarına olan bir uygulama hiç olmamıştır. Kıdem tazminatı her ne kadar emekli ikramiyesi ile birçok alanda sanki niteliği aynı imiş gibi tutularak hüküm konmuş olsa da emekli ikramiyesi gibi ödenmediğinden, uygulama gerçeklere uyan işçinin ekonomik ve sosyal beklentilerine ve haklarına değer veren doğru ve Türkiye şartlarına göre işçiyi koruyan nitelikleri haiz değildir. Bu durum açık ve net maddenin gerek ruhu ve gerekse lafzı ile sabittir.

Günümüzde zaten mevcut uygulama birçok olumsuzlukları taşımaktadır. Hal böyle iken kıdem tazminatı işçinin geleceğini etkileyen, demokrasi ile bağdaşmayan ve 158 sayılı UÇÖ sözleşme hükümlerine de aykırı olarak, tamamen ortadan kaldırmayı amaçlayan yeni ayarlamalar ile işçi haklarını yok etmek adil ve demokrasiye insan haklarına uygun bir yöntem olmayacaktır. Kıdem tazminatına iyileştirme imajı vermek suretiyle toplumu germek anayasal hükümlere aykırılık teşkil etmekten öteye gidemeyecektir.

Ayrıca BES diye adlandırılan bireysel emeklilik sisteminin ne gibi bir fayda sağlayacağı belli olmayan zorlamalar ile ve dönemin iktidarı tarafından sözde işçiler için kurulduğu açıklanan, ancak sigorta şirketlerine yeni bir ürün olarak lanse edilen sigorta dalıdır. Birçok zorluklarla sigorta şirketleri tarafından pazarlanmaya çalışılan bu sigorta kolu on yıl sonra sistemde kalmış ve prim ödeyenlerin ödedikleri pirim kadar dahi dönüş sağlayamayacaktır. Sistemdeki sigortalıların bekledikleri geliri alamayacakları, nemalanamayacakları ve düşecekleri olumsuz durum ayırık olarak⁵ açıklamak isteriz ki, kıdem tazminatının, kıdem tazminatı fonu oluşturularak bireysel emeklilik ile ilişkilendirilmesi ve işçilerin emekli olduklarında kıdem tazminatının belirli bir bölümünü alacakları, belirli bir bölümünün emekli aylıklarına yansıtılacak olması şekilde bir uygulamaya gidilmesi yarardan ziyade zarara sebep olacaktır ve son derece muğlaktır. Devletin görevi vatandaşların menfaatlerini korumak onların huzur ve refahını sağlamaktır. Huzur ve refahı sağlanamayan halk yok demektir. Devlet halk varsa vardır. Bu nedenle devletin organları ile alacağı kararlar adil ve vatandaşın haklarını yok etmek niteliğinde olamaz. İşçilerin ve

⁵ Ergin Berin: Bireysel Emeklilik Sistemi Nedir, Ne Değildir? Sicil İş Hukuku Dergisi Mart 2006 Sayı 1 .

işverenin kıdem tazminatı veya ikramiyesi için ödeyeceği primler devlet kasasına başka alanlarda kullanılmak üzere sarf edilemez. Bu şekilde işçinin hak ettiği kıdem tazminatının bir bölümüne el konması bir bölümünün yıllara dağıtılması gibi bir uygulamaya gidilmesinin izahını yapmak mümkün değildir. Böyle bir uygulama akla ve bilime ve gelişen dünya ekonomik şartlarını özümsemeyi bilen sermayenin de istediği bir uygulama değildir herhalde diye düşünmek isteriz. Ayrıca hak sahibi işçinin vefatı halinde mirasçıları açısından kıdem tazminatı ve/veya ikramiyesinin nasıl bir uygulamaya sahne olacağını söz konusu bile edilmediği, topluma nasıl bir yarar sağlanacağı bilinmezler bağlamındadır. Nasıl bir düşünce mahsulü olduğu anlamak çok zordur. Hiçbir ekonomik düzende ve iş ilişkilerinde eşi benzeri görülmemiş olduğunu da belirtmek gerekmiştir. Hangi bilimsel görüşün sonucu ve ürünü olduğunun da şayet tasarısı varsa incelenerek sorgulanması isabetli olacaktır.

Yasal kesin bir teklif veya tasarısı metni ve gerekçeler elimizde olmadığı için şimdilik bu konudaki açıklamaların yanlışlığı ve emek sermaye ilişkisinin böyle bir uygulamaya tahammülünün olmayacağını bilimsel olarak değerlendirmenin mümkün olmadığını söyleyerek bu konuda bir açıklama yapılmayacaktır.

Aşağıda Kıdem Tazminatı ve fakat aslında Kıdem İkramiyesi olması gerektiğini ısrarla belirterek, Türkiye şartlarına en uygun ve emek sermaye ilişkisini memnun edecek ve işverenin yıllardır altında ezildiği kıdem tazminatından dolayı işçiye yaptığı eziyetleri sona erdirecek uygulamanın nasıl olacağını bir kere daha gündeme taşımak istemekteyiz.⁶

4) ÇAĞA VE TÜRKİYE ŞARTLARINA UYGUN YENİ KIDEM İKRAMIYESİ NASIL OLMALIDIR?

Mevcut uygulamada iş sözleşmesinin işveren tarafından yasada belirtilmiş şartlara göre feshinde ödenmekte olan kıdem tazminatının

⁶ Ergin Berin: Kıdem Tazminatı Hakkı İşçiden Sökülüp Alınmaz, **İntes** Mart –Nisan 2006 94 sayılı Dergi.; berinergin.com.

her fesih halinde değil sadece emeklilikte ödenmesi yönündeki bir yapılanma eşitsizliğin giderilmesini, işverenin yasaya aykırı işlemlere tevessül etmesini ve kayıt dışı işçi çalıştırmasını önleyecektir. Ekonominin canlanmasına neden olacak bir yapılanma işçiler açısından pasif dönemlerinde önemli bir katkı sağlaması mümkün olabilir.

Kıdem tazminatı ile bu kadar oynanması istikrar demek olan demokrasinin hançerlenmesi demektir. Bu konuda gerçek çözüm üretmekten uzak oluşumlara niyetlenmek, sermayenin içinde bulunduğu durumu düzeltmeye yarayacak uygulama olamayacaktır. Fon, bireysel emeklilik ve kıdem tazminatı arasında üçken kurulmak istenmesi doğru ve ülke ekonomisini geliştirecek bir yol değildir. Belirtmek gerekir ki, sadece sermayenin gelişmesini sağlamak ve yatırımların olumsuz etkilenmesini ortadan kaldırmak, işverenlerin sıkıntısını gidermek kıdem tazminatının iyileştirmek adı altında ortadan kaldırması ve yeni muğlak bir uygulama ile işçileri avundurmaya çalışmak ile ekonomi canlandırılmaz, aksine çalışma hayatı baltalanır.

İşverenlerin çoğunun sıkıntıda olduğu bir gerçektir. Bu sıkıntıların kıdem tazminatına şekil vermek ile giderilmesinin mümkün olamayacağı çünkü devletin ekonomi politikası ile ilgili hususların çözülmesi gerekmektedir. Şöyle ki, işletmelerin kredi borçlarının ödenmesindeki kur dalgalanmalarının yarattığı istikrarsızlık; çeşitli nedenler ile işletmelerin kredilerinin kat edilmesi; ham madde tedarikinde meydana gelen eşitsizlikler veya ithalattaki istikrarsızlık; yatırım fonlarının elde edilmesinde zorluklar ve/veya eşitsizlikler; kaynağı belli olamayan yeni sermayelerin piyasaya girmesi ve alanları olmayan işlerde rekabet şanslarının yüksek olması; enjekte edilen sermayenin piyasa değerlerini sarsması; ihracata bağlı iş bağlantılarının uluslararası siyasetten dolayı etkilenmesi; üretilen mamullerin özellikle son dönemde salgın nedeniyle alım satım sözleşmelerin iptal edilmesi veya kalite düşüklüğü nedenlerinin ileri sürülerek malların ihraç edilmesinin imkansızlaşması; Bu malların maalesef iç piyasada satım olasılığı varsa maliyetinin çok altında satılması; veya ihracat için gemilere yüklenmiş malların alıcı tarafından alınmaması malın gemide yüklü kalması, navlunun tahsil edilememesi nedeni ile malın açık

pazarda üçüncü kişilerce sadece navlun ödeme yolu belirtilen bir limana malların boşaltılması ile mala sahip olunması, gibi vahim hadiseler işverenlerin-sermayenin boğuşmak zorunda oldukları konulardan sadece birkaç tanesidir. İşte sermayenin –işletmelerin, işverenlerin bu sıkıntılarının kıdem tazminatına ayar vermek ile çözülemeyeceği işverenlere de bir yararının olmayacağı açık ve nettir.

Konu gerçek sermayenin ve gerçek işin erbabı işletmelerin sıkıntıya düşmesine imkân vermeyecek ekonomik bir sistemin varlığı ile çözülecek niteliktedir. Başka deyişle sadece istikrar ile. Aksi halde ne Türkiye’de ekonomi olması gereken düzeye erişir ve dış borçlanma sona erdirilebilir. Güçlü sermaye kıdem tazminatına ayar vermekle değil ekonominin kurallarını yatırımları ve doğru uygulamakla oluşur.

Kayıt dışı istihdamın sona ermesi, sendikaların ülke ekonomisi için doğru ve olması gereken biçimde örgütlenmesi ve bilinçlenmesi zorunludur. Kaçak işçi konusu ve özellikle göç sebebi ile ülkede birçok alana yayılmış vasıfsız yabancı uyruklular ile ekonominin güçleneceğini ve istihdam yaratılacağını, üretilen ürünlerin vasıflı olacağını zannetmek çok büyük yanılğı olup, bunun maalesef ülkenin yıkılmasına kadar varan bir sürecin başlangıcı olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Birinci adım, Kıdem Tazminatı kavramından vazgeçmek ve bu ödemenin KIDEM İKRAMIYESİ olarak adlandırılması gerekmektedir.

a) Kıdem İkramesi Emeklilik Hakkının Kazanılmasında Ödenmelidir.

Yukarıda açıklamaya çalıştığımız gibi emekçinin- işçinin pasif döneminde ve Türkiye’nin ekonomik şartlarının insan hayatını idame edilebilmesinde büyük bir kesim çok büyük bir yoksulluk içinde olup zorlanmaktadır. Emekli olan emekçinin eline aynen devlet memurlarına ödenen emekli ikramiyesi gibi bir ikramiyenin⁷ geçmesi gerekmektedir.

⁷ 5434 sayılı TÜRKİYE Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu emekli ikramiyesi ile ilgili madde:

İkramiye Madde 89 – (Değişik: 17/1/2012-6270/1 md.) Hizmet sürelerinin tamamı bu Kanun ve/veya 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 4’üncü maddesi kapsamında

Esasen 5510 sayılı yasa gerek kamu personeli ve gerekse işçi statüsünün her ikisinde birden çalışmış kişiler ile ilgili hizmet birleştirmesi yaparak kıdem tazminatı ve/veya emekli ikramiyesi ödenmesini mümkün kılmıştır. Bu da her ikisinin aynı nitelikte olmak üzere kabul edilmesi gerektiğinin açık ve net ifadesidir. Böyle bir uygulama eşitliğin de sağlanmasını mümkün kılacaktır. Şart tasarruf ile çalışan ile iş sözleşmesi ile çalışan arasında fark olmaması eşitlik gereğidir. İnsan hakları ile ilgili çeşitli uygulamalar ve yapılan sözleşmelerin devletler tarafından kabul edilerek iç hukuk kuralları olarak kanunlarda yer almıştır. Bu bağlamda olarak devletin görevi yasaları uygulamaktır.

Kısaca iş sözleşmesi ile çalışanlara iş sözleşmelerinin feshi halinde değil emekli olduğunda ödenecek bir ikramiye olarak kıdem ikramiyesi tasarlanmalıdır.

İşçiler her iş sözleşmeleri sona erdiğinde mevcut yasa hükümlerine göre kıdem tazminatına hak kazanarak ayrılmasında

geçenlerden emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı bağlanan veyahut toptan ödeme yapılan asker ve sivil tüm iştirakçilere, her tam fiili hizmet yılı için aylık bağlamaya esas tutarın bir aylığı emekli ikramiyesi olarak verilir. Birinci fıkra kapsamına girmemekle birlikte, bu Kanun ve/veya 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamında hizmeti bulunanlardan mülga 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanunun 8 inci maddesi uyarınca birleştirilen hizmet süreleri üzerinden emeklilik, yaşlılık ya da malullük aylığı bağlanana ise; bu Kanun veya 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi hükümlerine tabi olarak bu Kanuna tabi daire, kuruluş ve ortaklıklarda geçen çalışmalarının, 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde belirtilen kıdem tazminatına hak kazanma şartlarına uygun olarak sona ermiş olması şartıyla emekli ikramiyesi ödenir. İkinci fıkra uyarınca ödenecek emekli ikramiyesi, bu Kanun veya 5510 sayılı Kanunun geçici 4'üncü maddesi kapsamına giren görevlerde geçen her tam fiili hizmet yılı ile sınırlı olarak bu görevlerden ayrıldıkları tarihteki emeklilik keseneğine esas aylık tutarı üzerinden ve aylığın başlangıç tarihindeki katsayılar dikkate alınarak ödenir. Mülga 2829 sayılı Kanunun 12'nci maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesi ile üçüncü fıkrasının son cümlesinin bu maddeye aykırı hükümleri uygulanmaz. Yukarıdaki fıkralara göre (...) (1) mülga 2829 sayılı Kanunun 8 inci maddesi uyarınca birleştirilen hizmet süreleri üzerinden aylık bağlanana ödenecek emeklilik ikramiyesinin hesabında bu Kanun veya 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi hükümlerine tabi olarak bu Kanuna tabi daire, kuruluş ve ortaklıklarda geçen ve 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona eren geçmiş hizmet süreleri ve her ne suretle olursa olsun evvelce iş sonu tazminatı veya bu mahiyette olmakla birlikte başka bir adla tazminat ödenen süreleri ile kıdem tazminatı ya da emekli ikramiyesi ödenmiş olan süreleri dikkate alınmaz. Ancak, mülga 2829 sayılı Kanun hükümleri uygulanmış olmakla birlikte, bu Kanun veya 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamında hizmetleri arasında başka bir sigortalılık hali kapsamında çalışması bulunmayanların emekli ikramiyesine esas fiili hizmet sürelerinin hesabında, 1475 sayılı Kanunun 14 üncü maddesindeki şartlar aranmaz. (1) Emekli ikramiyesinin hesabına esas hizmet süresinin tespitinde dikkate alınmak üzere, emeklilik veya malullük aylığı bağlanması dışında herhangi bir sebeple görevleri sona erenler için, görevin sona erme sebebinin bu durumu kanıtlayan belgelerle birlikte yazılı olarak kuruma bildirilmesi ve bunların özlük dosyasında saklanması zorunludur. Bu zorunluluğa uymayanlar ikinci fıkra hükümlerinden yararlandırılmazlar. _____ (1) Anayasa Mahkemesinin 25/12/2014 tarihli ve E:2013/111, K:2014/195 sayılı kararıyla, bu fıkroda yer alan "verilecek emekli ikramiyesinin hesabında 30 fiili hizmet yılından fazla süreler ile" ibaresi iptal edilmiştir.

kıdem tazminatı ödenmesi sisteminden vazgeçilmesi, sadece pasif dönemlerine yönelik güvence teşkil etmek üzere ikramiye olarak ödeme yapılmasını sağlamak emek ve sermayenin gerçekten yararına olacaktır. Mevcut uygulamanın bu şekilde değiştirilmesi demokrasiye başka deyişle istikrar rejimine aykırılık teşkil etmeyecektir. Çünkü işçi ve işveren lehine olacak bir değişiklik söz konusudur. Ayrıca tekrar tekrar söyleyelim ki, ekonomik olarak işçinin emekli olmasında kıdem ikramiyesi ödenmesi son derece radikal bir çözüm olacaktır. Bunun nasıl olacağı aşağıda açıklanacaktır.

b) Kıdem İkramiyesi Her işçiye Ödenmelidir.

Mevcut uygulamada 1475 sayılı mülga yasanın yürürlükteki 14. maddesi gereğince hangi işçilere kıdem tazminatı ödeneceği belirlenmiştir. Buna göre istifa eden işçi kıdem tazminatı alamamaktadır. Sadece emeklilik hakkı dolduğu için gerekli prim ödeme şartının yerine getirilmiş olmasına bağlı olarak sigortalılık başlangıç tarihine göre de farklı farklı prim gün sayısı kabul edilen bir uygulama ile yaş şartını gerçekleştirmemiş olsalar da işten ayrılabilen ve kıdem tazminatı alabilmektedirler. İşçilerin işveren tarafından haklı neden ile iş sözleşmesinin feshi halinde ise kıdem tazminatı ödenmemektedir.

Önerdiğimiz yeni yapılanmada iş sözleşmelerinin feshinde kıdem ikramiyesi ödenmeyeceği için işverenin iş sözleşmelerini yasada belirtilen hangi hale göre fesih ederse etsin zaten kıdem tazminatı ödemeyecektir. İşçi emekli oluncaya kadar veya emeklilik hakkını kazanıncaya kadar ister beş isten on iş yerinde, farklı işverenlerde çalışmış olsun, çalışmalarının her biri farklı nedenler ile sona ersin kıdem tazminatı ile bağlantı kurmaya gerek olmayacaktır. İşverenlerin ve işçilerin çalışma dönemi itibariyle kıdem ikramiyesi için prim ödenmiş olması işçilerin emekli oldukları veya emekli olmaya hak kazandıkları zaman veya 10 yıllık çalışma şartını gerçekleştirdikleri takdirde bu ikramiyenin ödenmesini sağlamak üzere sistem oluşturulmalıdır.

**aa) İşçilerin İş Sözleşmesinin Haklı Neden İle Feshi
Kıdem Tazminatı Almayı Engellememlidir.**

Mevcut düzende işverenler haklı neden ile iş sözleşmesini feshettiklerinde kıdem ve ihbar tazminatı ödemedikleri için ekonomik olarak zarara uğramamaktadırlar. Bu uygulama hem bir ceza ve hem de işveren yararına uygulama olmaktadır.

Ancak İş K. 24 ve 18 madde bağlamında iş sözleşmelerinin feshi işverenleri çok daha fazla meblağlar ödemeleri ile karşı karşıya bırakmaktadır. Çünkü işverenler devlet sistemindeki ekonomik dalgalanmalardan en fazla etkilenen grup olarak portföylerini gider ve gelir tablolarını ve kazanç tablolarını dengelemek için çeşitli yöntemler uygulamak zorundadırlar. Beklenmedik ekonomik hareketler sermaye üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. İşverenler de özellikle işçilerin iş sözleşmelerini tazminatsız feshetme yolunu denemek ve emekliliğine çok az kalmış ve pasif döneme hazırlık içinde olan işçilerin iş sözleşmelerini çeşitli yöntemler ile haklı neden kavramına sokarak veya işletmelerin devri konularında çeşitli mizansenleler yaratarak kıdem tazminatı ödemekten kurtulmak istemektedirler. Bu şekilde birçok işçinin kıdem tazminatı almaktan mahrum bırakılması metotlarının varlığı inkâr edilemez. Bu tür olaylar ülkede ekonomik refahın sağlanması bir yana bireylerin devlete ve yasalara güveni sarstığı gibi vatandaşlar arasında bölünmelere de yol açmaktadır. Sınıf farkları oluşmaya başladığı ülkemizde Anayasadaki bazı hükümleri hatırlamak yerinde olacaktır. Anayasanın 2 maddesi, Türkiye Devletinin bir cumhuriyet olduğunu belirten 1. maddeden sonra, cumhuriyetin niteliklerini,” Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir” hükmü yer almış, 5 maddesi ile devletin temel amaç ve görevlerini açıklamış ve “.....kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya,

insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır” hükmü yer almıştır. Anayasanın 10 maddesinde de, “Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” hükmü ile kanun önünde eşitlik ilkesi anayasal bir hak olup, vatandaşların vazgeçilemez hakkıdır.

Özellikle çalışma hayatı ile ilgili hükümler bağlamında, Anayasanın 49. maddesi, “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” hükmü ile devletin bu yöndeki görevi anayasa ile yükümlülük olarak belirlenmiştir.

Devlet çalışma hayatındaki istikrarı sağlamakla yükümlüdür. Sosyal devlet ilkesi gereği devletin almakla yapmakla ve yapmamakla yükümlü ve görevli olduğu birçok konu vardır. Bunlar gerek yazılı olarak ve gerekse insan hakları sözleşmesi gereği devletin pozitif ve negatif yükümlülükleri olarak uyulması gereken görevlerdir.

Bunlardan bir tanesi de günümüzde toplumu rahatsız eden ve ekonomik olarak ülkeyi yıpratmakta olan kıdem tazminatı konusudur. Bu bakımdan mevcut anayasal hükümler ve kıdem tazminatı ile ilgili günümüze kadar gelmiş uygulamanın daha verimli ve tarafları memnun edecek bir seviyeye çıkarılması gerekirken bundan geriye adım atılmasına neden olacak bir yapılanma anayasaya aykırı düşecektir.

bb) İşçilerin İstifa Sureti İle İş Sözleşmesini Fesh Etmeleri Emekli Olduklarında Kıdem İkramesi Almayı Engellememelidir.

Yeni yapılanmada istifa sureti ile iş sözleşmesinin feshi halinde işverene kıdem tazminatı ödenmesi gibi bir mükellefiyet zaten yüklenmeyecektir. Ancak istifa etmiş işçiler bütün çalıştıkları iş

yerlerinden istifa sureti ile ayrılmış olsalar da emekli olduklarında kıdem ikramiyesi almaları sağlanacaktır.

Önerdiğimiz bu yeni sistemde, kıdem tazminatı alamama riskine karşı işçilerin çok zor şartlarda çalışmak zorunda kalmaları engellenebilecektir. Çoğu zaman ücretlerini zamanında ve tam alamadıkları halde işe devam etmek durumunda kalmayarak özgür iradeleri işe iş sözleşmesini sonlandırabileceklerdir. Ücretsiz izinler kullanmaya mecbur olmayacaklardır. Kısmi çalışma sistemi içine zorla sokulmaları nedeni ile yarım ücretle çalışmaya mecbur olmalarına rağmen istifa edebilme haklarını kullanabileceklerdir. Daha da önemlisi işveren tarafından kanuna aykırı uygulamalara muhatap olmalarına rağmen yasal haklarını kullanamamaları gibi haller karşısında, özgürce hareket edebileceklerdir. Sosyal taraflar arasında denge kurulabilecektir. Gerek işveren yasalara uygun davranacağı ve gerekse işçi haksızlık karşısında kul değil onurlu bir insan gibi davranabilme özgürlüğüne kavuşacağı bir sisteme akıl ve mantık sahibi olanların hayır demesi mümkün değildir.

Günümüz şartlarında işçiler iş sözleşmesini İş K. 24. maddede belirtilmiş haller nedeni ile fesh etmeyi göze alamamaktadırlar. Zira fesihden sonra sulhen veya arabuluculuk yolu ile sorun çözümlenemediği zaman yasal süreçte haklarını alma konusunda adalete de güvenemedikleri ve/veya adaletin geç tecelli etmesi nedeni ile mağduriyete uğramayı göze alamadıkları için içine düştükleri kaosta yaşamaya devam etmektedirler. Yasal haklarını kullanma özgürlükleri bulunmamaktadır. Bu yeni sistem ile özgürlüklerine kavuşma imkânı olacak ve yasal haklarını kullanabileceklerdir. Böyle bir sistemi gerçekleştirmek devletin anayasal görevidir.

Açıklanan bu gerekçe ile işçinin emekçinin istediği zaman işinden istifa edebilmesi hakkı ve özgürlüğünün insan hakkı olduğu bunun kıdem tazminatı alma hakkından yoksun kalmamak için kullanılmaması anayasaya ve insan haklarına aykırıdır.

cc) Kıdem İkramesi Alma Hakkı Sadece Emekli Olmaya Bağlı Olarak mı Ödenmelidir?

Bu konuda emekçinin işçinin ekonomik yararına olarak, kıdem ikramiyesinin 10 yıl bilfiil işyerlerinde işçi niteliğinde çalışmış olanların talepleri halinde emekli aylığı bağlanması için gerekli şartların sağlanmış olduğu beklenmeden kıdem ikramiyesinin ödenmesinin mümkün olması da sağlanmalıdır.

dd) Kıdem İkramesinin Nasıl ve Kim Tarafından Ödeneceği.

Bu konu kıdem tazminatı veya yeni adı ile kıdem ikramiyesi olması gereken kurumun en hassas konusudur.

aaa) Kıdem İkramesi Fondan mı Ödensin?

Bu konuda mülga 1475 sayılı kanunun yürürlükteki 14. maddesi son fıkrası Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir, hükmünü havidir.

Fon konusu gerek Konfederasyonlar, sendikalar, işçiler ve işverenler tarafından çeşitli platformlarda eleştirilmiş, konunun uzmanları makaleleri durum hakkında beyanlarda bulunmuştur. Eleştiriler fonun devlet tarafından başka alanlara kaydırılması ile fonda biriken paranın amacına uygun olarak kullanılamayacağı dolayısıyla kıdem tazminatı ödemesinin zora düşeceği yolunda eleştiriler olmuştur. Eleştirilerin odak noktası her dönem hükümetlerin fonlar ile ilgili çeşitli düzenlemeler ile fonlardan başka alanlarda yararlanma yoluna gitmeleridir. Fon idaresinin fonu yönetme konusunda zafiyete düşeceği fonun yok olmasına varan birçok senaryo üretilmiştir. Fon idaresinin nasıl olacağı ve fondan devletin sorumluluğu ile ilgili hükümler mevcut olmadığı için bu konuyu olumlu veya olumsuz yanlar hakkında açıklamalar yersiz olacaktır.

Öncelikle belirtmek isteriz ki, ilk zamanlarda fon konusu tarafımızdan devletin sorumluluğunda olmak şartı ile kıdem ikramiyesi olarak ödenecek meblağın güvencesini sağlayabileceği noktasından olumlu kabul edilmekte idi. Günümüzde aynı kanıyı taşımamaktayız. Gerekçemiz, devlete vatandaşların güvenmesi gerektiği, fonun bağımsız olarak yönetilmesi ve devlet güvencesinde olmasını

savunmakta idik. Ancak ne yazık ki birçok fon gereksiz ve aşırıya kaçan yönetim giderlerine sahne olarak ve iktidarların dar boğazları geçebilmek için fonları kullanmaları ve müdahaleci uygulamaların gerçekleşmesi vatandaşların, emek ve sermayenin fona karşı olumsuz düşünmesini haklı çıkarmıştır. Bu nedenle farklı bir yöntem uygulanması kaçınılmazdır.

Ayrıca kıdem ikramiyesinin fondan ödenmesi işverenlerin işçiyi kolayca işten çıkarabileceği düşüncesi de fona karşı yapılan eleştiriler arasındadır. Burada belirtmek gerekir ki, kıdem ikramiyesi ile iş sözleşmesinin feshi konularını birbirinden ayrı tutmak ile iş sözleşmesini işverenin her istediğinde feshetmesi zaten mümkün olmayacaktır. Yasada belirtilmiş fesih halleri yine baki kalacaktır. Ayrıca İş K. 18. madde iyi işletildiği takdirde ve anlamında muğlaklığa yer vermeyecek kurallar ile donatılması durumunda iş sözleşmesinin feshi o kadar kolay olmayacaktır. Gerçekçi nedenlerin varlığının esas alınmasını mümkün kılmak ile sorun çözümlenebilecektir. Diğer konu, işverenin zaman zaman aynı döneme rastlayan emeklilik sebebiyle işten ayrılmalar veya 18 madde gereği sözleşmelerin sonlandırılması gibi durumlarda ağır ekonomik güçlüklerle karşılaşmaktadır. Kıdem ikramiyesi bu ekonomik tablodan çıkarılmakla işveren de nefes almış olacaktır.

Kıdem ikramiyesinin nereden ödenmesi gerektiği konusunu açıklamak gerekir.

Giderek dünya genelinde ekonomide sanayide ticarete yaşanan gelişmeler dijitalleşme iletişimin yeni boyut kazanması üretim metotlarının değişmesi, paranın değerlendirme biçiminin farklılaşması, sanallaşması, devletlerin birbirleri ile alışılmış ilişkilerinin yerini odak noktası değiştirilerek farklı alanlarda mücadele yöntemi yaratılarak, bu odaklarda görevlendirme veya zorla dahil etmek sureti ile ilişkilerin yürütüldüğü bir dünya düzeni içinde bulunduğu kabul edilmelidir. Ortaya çıkan değişik sistemler para politikalarını etkilemekte vatan ülke kavramında olumsuz gelişmeler olmaktadır. Türk parasının değerinin sürekli kaybedilmesi, Türk parası karşılığı altın rezervlerinin gerçek miktarının vazıh olmaması, ülkede tünelin ucu görünmeyen dış borçlar,

ülke ekonomisinin kalkınması için yapılan yatırımların işsizliği önlemeye yönelik olmaması, sürekliliği olan iş alanlarının açılmayarak inşaat sektörüne yeşil ışık yakılmış olması, özelleştirmeler ile istihdamın kısılmış olması, özelleştirmelerin istihdam yaratmak yerine özelleşen kurumların kapatılması ve/veya başka şekilde değerlendirmesi gibi bir çok konu, kıdem ikramiyesinin fon ile ilgili bir kanun yapılarak fondan karşılanmasının günümüz koşullarında geçerli bir çözüm olmayacağını açıkça göstermektedir. Bu nedenle, fon konusu unutulmalıdır ve kıdem ikramiyesinin fondan ödenmesi gibi bir sistem doğru bir sistem değildir. İstikrarlı bir sistemin fon ile sağlanamayacağı sabit olmuştur.

bbb) Kıdem İkramiyesi 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasına Konulacak Hükümler Gereğince ödenmelidir.

Kıdem ikramiyesinin sosyal güvenlik sistemi içinde oluşturulması en doğru yol olacaktır. 5510 sayılı kanun içinde bir bölüm düzenlenerek müdürlük ihdas edilerek kıdem ikramiyesi ile ilgili işlemler yürütülebilir.

İşveren ve işçinin kıdem ikramiyesinin ödenebilmesini sağlamak için prim yatırma mükellefiyeti olacaktır. Bu primler işveren tarafından yatırılan primler ile birlikte 5510 sayılı kanun içinde yer alan diğer sigorta dalları için ödenen prim gibi yatacağından mevcut sistem içinde yer alması gerek kurumda istihdamı geliştirerek ve gerekse işçiler ile ilgili işlemler tek elden görülebilir.

i) Konu prim miktarları bağlamında işçi ve işveren payının ne olacağıdır. Prim miktarları ile ilgili genel bir açıklama yapmak gerekirse, primler işçiye ödenen bir aylık ücreti esas alınarak saptanacağı gibi, bir aylık kıdem ikramiyesinin emekli olma zamanı ve işçinin yaşına göre hesaplanarak isabet edecek miktarın gerek ödeme tarihinde baliğ olabileceği miktar ve gerekse primlerin değerlendirilmesinde kurumun öngördüğü yüzdelere göre primler saptanacaktır. Prim sadece güncel bir aylık ücret açısından

değerlendirilerek bulunmalıdır. Bulunan prim rakamının yılda bir kere ödenmesi de uygun olacaktır. Primin ücrete göre yüzdesi prim tespit komisyonu çalışmaları ile bulunabilecektir. Primim işveren ve işçi açısından %50 olarak ödenmesi adil olacaktır. Bu şekilde ödeme işverenin kıdem tazminatı yerine sadece prim ödemesi ile işletmesinin portföyünü değerlendirmesi mümkün olacak ve sürprizlerden en azından kıdem ikramiyesi açısından kurtulmuş olacaktır.

ii) 5510 sayılı kanuna bu konuda eklenecek hükümler ile kıdem ikramiyesinin ödenmesi şekli zamanı primleri saptanabilir. Örnek vermek gerekirse, bugünkü sistemde işveren 20 yıllık bir işçisi için $20 \times$ son aldığı ücret üzerinden kıdem tazminatı ödemektedir. Oysa yeni sistemde 20 yıllık işçinin emekliliği söz konusu ise ve işveren kıdem tazminatı ödemeyecek sadece 20 ay karşılığı olan ve işçinin çalıştığı dönemler itibari ile aldığı her yıldaki ücreti esas alınarak saptanacak bir aylık ücreti karşılığı prim miktarlarının toplamını ile sorumlu olacaktır. Bu miktarların kuruma nasıl ve kaç taksitte ödeneceği yapılacak hesaplamalar ile bulunacaktır. Böylece işveren $20 \times$ her yıl için bir aylık ücret bağlamında belirlenen primini ödemekle yükümlü olacaktır. İşverenlerin kuruma bu primleri belirli bir süre tanınarak ödenmesi ile kurumun portföyü kıdem ikramiyelerinin ödenebilmesi için sıkıntı yaratmayacaktır. Tekrar edelim ki BES için sisteme girilmesini sağlamak için devlet vatandaş adına para ödeme konusunda imkân tanımıştır. Bu durumda devlet gerekirse primler toplanıncaya kadar bu sistemi takviye etmekle de yükümlü olmalıdır. Böylece işveren son ücreti örneğin 5000 TL olan işçi için $5000 \times 20 = 100\ 000$ TL ödeyeceğine, kurumca saptanmış olan primleri sadece ödeyecektir. İşçiler de işverenin iflası veya iflas anlaşması dönemleri veya mali kriz dönemlerinde alamadıkları veya geç alabildikleri, taksitle aldıkları kıdem ikramiyelerini alamama durumunda kalmayacaklardır.

iii) Yürürlük konusunda ise önemli adımların atılması gerekmektedir.5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel sağlık Sigortası Kanununa eklenecek hükümler ile yürürlüğün nasıl olacağı saptanabilecektir. **ÖNCELİKLE YASANIN YÜRÜRLÜĞE GİRDİĞİ**

TARİHTEN İTİBAREN SADECE BU TARİHTEN SONRA İŞE GİRENLER İÇİN YERİ SİSTEMİN UYGULANMASININ İŞLEVSELLİĞİ YOKTUR. İşverenin yükümlülüklerinin azaltılmasını yürürlüğün geriye doğru işletilmesi ile sağlamak mümkündür. Başka deyişle yasanın yürürlüğünden itibaren yeni işe girecekler ile ilgili olarak teklif ettiğimiz sistemin uygulanması ne işçi ve ne de işverenler için bir yarar sağlamaz. Bu bağlamda olarak yeni sistemin yürürlüğünün sistemde bulunan tüm işçileri kapsamaması gerekmektedir. Ancak bu şekilde işverenler ağır kıdem tazminatı ödemek yükümlülüğünden kurtulabilecektir. Böylece iş sözleşmelerinin haksız fesihlere sahne olması uygulamasından vazgeçilebilir. Yeni uygulama ile kazanılmış haklar açısından bir zarar söz konusu olmayacaktır.

Sistemdeki işçiler için işe girdikleri tarihten itibaren halen çalışmakta oldukları işyeri esas alınarak, her yıl için bir aylık kıdem ikramiyesi için hesaplanacak prim miktarı ister bir kerede işçi ve işverenden tahsil edilebilir ister miktarına göre dört eşit taksitte ödenebilir. İşçinin işten çıkması veya çıkarılması halinde bir tam yıla isabet eden miktar çalışmadığı dönemler düşülerek yatırılabilir. İşçi çalıştığı süreyle sınırlı olarak emeklilik hakkını elde ettiği için işten ayrılmakta ise işveren ve işçi payı her yıl için bir ay karşılığı gelecek pirim miktarı kadar borçlu olacaktır. İşçinin emeklilik hakkını doldurmuş olmasının işveren ile ilgisi işçinin işyerinde kaç yıl çalışmış olması ile sınırlıdır. Örneğin, İşçi işyerinde üç yıl çalışmış ise, ücreti 5000 TL olduğu farz edilirse, işçi için işveren sadece üç aylık ücreti için hesap edilmiş olan ve ödediği prim miktarının % 50 si ile sorumludur. İşçiye kıdem ikramiyesi 5510 sayılı yasa gereği kurumdan ödenecektir. Sistemin oluşması ile kuruma primler yatacağı için kurumun sıkıntıya düşmesi de söz konusu değildir.

Yasanın yürürlük tarihinde işçiler hangi işyerinde ise o işyerindeki çalışmalarını karşılığı kıdem ikramiyesi primi ödenecektir. Daha önce çalıştıkları işyerlerinden kıdem tazminatı alarak veya almayarak işten ayrılmış olmaları konusu işçilere bir hak sağlamayacaktır. Yasa hükümlerinin geçmişe etkili olması halen fiilen çalıştıkları işyerindeki haklarının geçmişe etkili olarak düzenlenmesi

ile ilgilidir. Bu uygulama ile işveren kıdem ikramiyesi ödemek yerine, sadece pirim ödemek ile yükümlülüğünü yerine getirmiş olacaktır.

SONUÇ

Önemli olan objektif nitelikte ve uzun süre uygulamasını sürdürebilecek bir hüküm getirebilmektir. Ani kararlar ile ve uzun vadede sonuçlarının ne olacağı konusunda bilimsel bir araştırma ve toplumun büyük bir kesimini ilgilendiren ve ortanın altında geliri olanların %95 lerde olduğu bu grup hakkında sonuç doğuracak kıdem ikramiyesinin sosyolojik boyutunun Türk halkı açısından değerlendirmesi gerekmektedir. Bu yapılmadan karar verilmesi yanlış bir uygulama olacağı gibi, demokrasilerde halkın istemediği bir uygulamanın da vekiller tarafından hayatiyete geçirilmesi bu hükümlerin kısa süreli olmasına neden olmaktadır. Sonradan yapılan değişiklikler yasa yapma tekniğine aykırı uygulamaları beraberinde getirmiştir.

Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin kıdem tazminatının tediyesinde zorlandıkları işletmelerin faaliyetini etkileyecek derecede ekonomik sıkıntıya düştükleri bir gerçektir.

Yukarıda açıklamaya çalıştığımız ve esasen 20 senedir telaffuz ettiğimiz bu sistem ile taraflar hiçbir zarara uğramayacaklardır.

Çalışma hayatı istikrarlı olacak ve düzen sağlanacak, işverenlerin de kıdem tazminatı ödememek için işçileri işten çıkarma yolları aramalarına gerek olmaksızın veya kaçak işçi çalıştırma gibi yasal olmayan yollara tevessül etmek durumunda kalmadan sorun hal edilmiş olacaktır.

Ekleyelim ki, emekçiler pasif dönemlerinde ellerine toplu para geçmesi beklentisi içindedir. Türk toplumu gerek kamu kesiminde gerekse özel kesimde çalışma olsun kıdem ikramiyesi veya emekli ikramiyesi hizmet ilişkisinin emeklilik sebebiyle sona ermesinde toplu para elde etmek için en büyük beklentisidir. Bu toplu para için çok

zor şartlarda çalışmaya razı oldukları bir gerçektir. Her ekonomik krizde fedakârlık yapması istenen grup emekçi grubudur. Gerek işverenin ve gerekse devletin gözü hep emekçinin emeği karşılığında aldığı ücrette olmuştur. Örneğin asgari ücretten vergi alınmaması sosyal devlet ilkesi olduğu halde devletin bunu hiç gündeme getirmemesi işvereni ve işçiyi zorlayan husustur. Ancak ne gariptir ki BES sistemi canlansın diye BES ne girmeyi cazip hale getirmek için devlet sisteme gidecekler prim yardımı yapmak veya belirli bir yüzdeyi ödemek gibi yasal düzenleme getirebilmektedir. BES sistemine bu şekilde girenler kimlerdir, emekçiler olmadığı kesindir. Çünkü emekçilerin kendi iradeleri ve primleri kendileri ödeyerek bu sisteme girmeleri hiçbir şekilde mümkün değildir. İşverenler BES e sıcak bakmamışlardır. Devlet kime bu yardımı yapmaktadır? Hayatında hiç çalışmamış emekli maaşı olmaya da hakkı olmayan ancak BES primlerini ekonomik olarak ödeyebilecek kişilere bu yardım yapılmaktadır. Bu doğru bir uygulama olmamıştır. Sigorta şirketlerine oldubitti ile yasa çıkarılarak kurulmuş BES in hayatiyete geçmesini sağlamak için devletin takviye yapması yanlış olmaktadır. O zaman hayat sigortasına da kaza sigortasına da sağlık sigortasına da devlet katkı yapmak için yasa çıkarmalıdır.

Asgari ücretten vergi kaldırıldığı takdirde çalışma hayatındaki düzen ekonomiyi de büyütecektir. Asgari ücretten verginin kalkması ile tüm işçilere ödenen ücretin asgari ücret düzeyinde ödeneceği gibi bir uygulamada gerçekçi değildir. Hangi işlerde hangi ücretler ile çalışma yapılması gerektiği İş mahkemelerinde görülmekte olan davalarda bilirkişiler marifeti ile gün yüzüne çıkmakta olup, işverenin ücret bordrolarında gösterdiği değil bilirkişi ve/veya odalardan gelen ücret skalalarına göre mahkemeler tazminatlar bağlamında kararlar vermektedir. İşverenlerin tüm ücret ödemelerini asgari ücret olarak ödemesi gibi bir uygulamanın denetime takılacağı ve işçilerinde buna kıdem ikramiyesi ile ilgili işlevsel bir yapılanma karşısında muvafakat etmeyeceği gözetildiğinde bu gerekçe doğru bir gerekçe olmayacaktır. Bu nedenle işverenin yükünü her türlü hafifletmek devletin görevi ve

ekonominin canlanması, rekabet koşullarının yaratılması için zorunludur.

Halen çalışmakta olan ve mülga 1475 sayılı yasanın uygulamadaki 14. maddesi ile düzenlenmiş kıdem tazminatı konusunun yeni düzenlemenin yürürlük tarihinde sistemde olan işçiler açısından geriye dönük olarak uygulanacaktır. Ancak geriye dönük uygulama işçinin fiilen iş sözleşmesi ile çalışmakta olduğu işyerindeki çalışması esas alınarak değerlendirilecek kıdem ikramiyesi olacaktır.

İşçinin iş sözleşmesi ile işverenin yanında çalışmaya başladığı tarihteki ücretinden başlayarak çalıştığı her yıl için ücretteki artış oranlarına göre bir aylık ikramiyeye isabet edecek prim saptanarak, % 50 şer işçi ve işveren payı olarak kuruma yatırılacaktır. Saptanacak miktarlar 5510 sayılı yasaya konulacak hükümler doğrultusunda belirlenecek ödeme planlarına göre yapılmalıdır. Böyle bir uygulama işverenlerin yükünü son derece hafifletecektir. Yasanın uygulamaya girmesi ile geçmiş dönem kıdem tazminatlarından işverenler prim ödemek dışında sorumlu olmayacaklardır.

Saptanacak ödeme planı ile ödenecek primler işçiye kıdem ikramiyesi olarak ödenmek durumundaki meblağdan çok daha az olacaktır. İşçi açısından ise geçmiş dönemler için prim kesintisi yapılmasında % 50 oranının ödenmesine esnek bir plan yapılabilir.

Netice olarak, iş sözleşmesinin haklı veya haksız nedenle mi, iyi niyetle mi kötü niyetle mi, istifa sureti ile mi sona erdirildiği kavgalarına sebebiyet verilmeden ve mahkemeler füzuli yere işgal edilmeden geç ödenmesi nedeniyle faiz konuları hakkında sayfalarca görüşlere neden olmadan sonuçta muaraza oluşmadan işçinin emekli olması halinde ödenecek bir ikramiye şeklinin kabulü ile sorunlar çözülebilecektir.

Ayrıca eklemek gerekir ki, bu uygulama ile işverenler kıdem tazminatı ödememek için haklı neden arayışı içine girmeyeceklerdir. Kayıt dışılık çok az miktarlara inebilecektir. Çalışma arzusu ve görev bilinci üretimin kalitesine yansıtacaktır. İnsan haklarına uygun fiil ve davranışlar toplumda mutluluk ve refahı sağlayabilecektir. Mahkemeler

haklı fesih haksız fesih, kıdem tazminatı muarazasının halli ile uğraşmaktan kurtulacaktır. Bunun gibi birçok sorun hal edilmiş olacaktır.

Önerdiğimiz bu sistemin kurgulanması için büyük çaba göstermeye gerek bulunmamaktadır. Yeter ki, sosyal taraflar ve devletin farklı niyetleri olmasın ve gerek işçi hakları ve gerekse işverenin yükümlülükleri açısından Türkiye şartları doğrultusunda uygulamanın gereği özüksenebilsin.

