

1475 Sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve 26 ncı Maddesinin İkinci Fıkrasının Yürürlükten Kaldırılması, 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25 nci Maddesinin 7 nci Fıkrasının Değiştirilmesi ve Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun

(Resmî Gazete ile yayımı : 12 . 7 . 1975 - Sayı : 15293)

No.
1927

Kabul tarihi
4 . 7 . 1975

MADDE 1. — 1475 sayılı İş Kanununun 14 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Kıdem tazminatı

Madde 14. — Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akiflerinin :

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;

Feshedilmesi 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.

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

İşçinin birinci bendin 4 ncü 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 hizmeti 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 İdareler ile 468 sayılı Kanunun 4 ncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

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

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

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

13 ncü maddenin (c) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin 1 nci fıkrasında yazılı ücrete ilâveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdî ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur.

Kıdem tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının beher yıl için nazara alınacak miktarı 1475 sayılı İş Kanununa göre tespit edilmiş olan günlük asgarî ücretin 30 günlük tutarının yedibuçuk katından fazla olamaz.

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

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

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

İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 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.

MADDE 2. — 1475 sayılı İş Kanununun 24 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İşten çıkarmanın sonucu

Madde 24. — İşverenler bu kanunun 13 ncü maddesinde belirtilen şartlara uyarak işine son verdiği veya 16 ncı maddenin III ncü bendi gereğince iş aktini fesheden işçilerin yerine, çıkma veya çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka işçi alamaz.

Bu süre içinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isteyen işveren durumu uygun araçlarla yayınlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer.

17 ncı maddenin I nci bendinin (b) fıkrası ve III ncü bendleri gereğince işten çıkarılan işçiler hakkında da 6 aylık süre içinde işten çıkarmayı gerektiren sebepler ortadan kalkmış ise, birinci fıkra hükmü uygulanır.

Bir işyerinin aynı şartlarla işletilmesi veya işletmeye başlanması yahut mevsim ya da kampanya nedeniyle yeniden çalışmaya geçmesi hallerinde de bu madde hükmü uygulanır. Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler için noter tebliğati hükmü uygulanmaz.

Bağlı bulunduğu emeklilik mevzuatı gereğince yaşlılık ya da emeklilik yaşını doldurmuş ve aynı zamanda yaşlılık veya emeklilik aylığına hak kazanmış olan işçiler hakkında bu maddenin tekrar işe alınma zorunluluğuna ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olduğu takdirde işveren, yeni bir işe yerleştirilebilmeleri için, bunların isimlerini ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu örgütüne bildirmek zorundadır.

MADDE 3. — 1475 sayılı yasanın «İZİN ÜCRETİ» başlıklı 54 ncü maddesinin 3 ve 4 ncü fıkraları arasına aşağıdaki fıkra eklenmiştir :

Ancak son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti; işçinin izne çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

MADDE 4. — 1475 sayılı İş Kanununun 98 ncı maddesinin VII ncı bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir :

VII. — 24 ncü madde hükümlerine aykırı olarak işyerine yeni işçi alan işverenler, işten çıkardığı her işçi için 1 000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına ve tekrarında daha önce verilen para cezasının iki katı,

MADDE 5. — 1475 sayılı İş Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 6. — İşten çıkarma tazminatı (İşten çıkan veya çıkarılanlara verilen tazminatlardır.) Şu kadar ki, bu suretle verilen tazminatın miktarı işten çıkan veya çıkarılanın (24) aylığını aştığı takdirde fazlası ücret olarak gelir vergisine tabi tutulur. Hizmet ifa edilmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.

MADDE 7. — 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25 nci maddesinin 7 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir :

İşten çıkma tazminatı (İşten çıkan veya çıkarılanlara verilen tazminatlardır.) Şu kadar ki, bu suretle verilen tazminatın miktarı işten çıkan veya çıkarılanın (24) aylığını aştığı takdirde fazlası ücret olarak vergiye tabi tutulur. Hizmet ifa edilmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.

GEÇİCİ MADDE — 14 ncü maddenin son fıkrası gereğince tesisi öngörülen fona ilişkin kanun çıkarılınca kadar, kıdem tazminatının işveren tarafından doğrudan doğruya ödenmesine devam olunur.

MADDE 8. — Bu Kanunun 1 nci maddesi 1 . 2 . 1974 tarihinden geçerli olmak üzere, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 9. — Bu Kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

BU KANUNA AİT TUTANAKLAR

Cilt	Millet Meclisi		Cilt	Cumhuriyet Senatosu	
	Birleşim	Sayfa		Birleşim	Sayfa
4	82	564	23	71	2,3
6	95	109		72	89:91
11	52	62		73	104:147,150,
13	94	246:290			151:152
	95	299:315,342, 358:361			

I - Gerekçeli 66 ve 66 a 1 ek S. Sayılı basmayazılar Millet Meclisinin 94 ncü Birleşimine, 508 S. Sayılı basmayazı Cumhuriyet Senatosunun 73 ncü Birleşim tutanağına bağlıdır.

II - Bu kanunu; Millet Meclisi Sağlık ve Sosyal İşler ve Plan, Cumhuriyet Senatosu Sosyal İşler ve Bütçe ve Plan komisyonları görüşmüştür.

III - Esas No. : 1/136.