

MILLİ GÜVENLİK KONSEYİ S. Sayısı : 25

4.7.1975 Tarihli ve 1927 Sayılı Kanunun 6 ncı, 1475 Sayılı Kanunun Değişik 14 ncü Maddeleri ile 193 Sayılı Kanunun 25 nci Maddesinin Değişik 7 nci Fıkrasının Değiştirilmesi Hakkında Kanun Tasarısı. (1/13)

T. C.

Başbakanlık

Kanunlar ve Kararlar Tetkik Dairesi

Başkanlığı

Sayı : 101 - 609/06869

14.10.1980

MILLİ GÜVENLİK KONSEYİ BAŞKANLIĞINA

Milli Güvenlik Konseyi Başkanlığına arzı Bakanlar Kurulunca 13.10.1980 tarihinde kararlaştırılan «4.7.1975 tarihli ve 1927 sayılı Kanunun 6 ncı, 1475 sayılı Kanunun değişik 14 ncü maddeleri ile 193 sayılı Kanunun 25 nci maddesinin değişik 7 nci fıkrasının değiştirilmesi hakkında Kanun Tasarısı» ile gerekçesi ekli olarak gönderilmiştir.

Gereğini arz ederim.

Bülend Ulusu

Başbakan

GEREKÇE

Yürürlükten kaldırılmış bulunan 8.6.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanununun «fesih bildirimi» ve onun sonuçlarını düzenleyen 13 ncü maddesinin 5 nci fıkrasında «Bilimum işçiler hakkındaki feshlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca onbeş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir» şeklinde bir hüküm mevcuttu.

Bu suretle işveren, fesih bildirimi çerçevesinde iş sözleşmesini sona erdirdiği ve kendisine belirli bir süre önce ihbarda bulunmadığı kıdemli işçisine, önce ihbar tazminatı ile taksirli tazminat ödemekte, buna ilâve olarak da (Kıdem süresi \times 15 günlük ücret) tutarında bir para vermekle yükümlü tutuluyordu.

Daha sonra sıra ile çıkarılmış bulunan 5518, 5868, 931, 1475 ve 1927 sayılı kanunlarla kıdem tazminatı büyük ölçüde değişikliklere uğramış, âdeta yeni bir hüviyet kazanmış ve şimdiki biçimini almıştır.

1927 sayılı Kanunun düzenlediği şekliyle kıdem tazminatı, iş akdinin, bu kanunda belirtilen sebeplerden dolayı ve bu sebeplere dayalı olarak, taraflarca feshedilmesi halinde veya iş akdinin kendiliğinden sona ermesi halinde, işverenin, bir yılı aşkın kıdeme sahip olmak şartıyla işçisine, eğer işçi ölmüş ise kanuni mirasçılara, işçinin işe başladığı tarihten itibaren, hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için kıdem tazminatı ödenmesine esas ücreti (yıl \times ücret) esasına göre ödediği paradır.

Kıdem tazminatı olarak ödenen bu para işten ayrılan işçinin yoksulluğa düşmesini önleyen bir ek güvencedir. Bu bakımdan işçi yararına ve âmme intizamı düşüncesiyle bu hakkın kaldırılması veya işçi yararına azaltılması mümkün olmamak icabeder. Yargıtayın bugüne kadar sürdürdüğü içtihadına göre, 30 günlük süre yokedilemeyen veya azaltılmayan mecburi süredir. Nitekim 1927 sayılı Kanunun 14 ncü maddesindeki «bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir» şeklinde ve Yargıtay içtihadı doğrultusundadır.

Kıdem tazminatına hak kazanmanın şartları arasında, istifa eden işçiye bu tazminatın ödeneceğine dair herhangi bir hüküm yoktur. Dolayısıyla bu işçilere kıdem tazminatı ödenmemesi icap eder. Ama tatbikatta istifa eden işçiye kıdem tazminatı ödenmesini mümkün kılan toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri yapılmıştır. Bu daha da öteye götürülerek, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları, nedeniyle hizmet akdinin işveren tarafından ihbarsız feshedildiği hallerde bile ödenmesi için talepler ileriye sürülmüştür. Hatta hizmet akdinin ihbarsız ve tazminatsız feshini gerektiren bir suç işleyen işçi, bunun işveren tarafından öğrenilmesine fırsat kalmadan istifa mektubunu göndererek kıdem tazminatını almak suretiyle işten ayrılmaya başlamıştır. Bu durum çalışma hayatında büyük huzursuzluklara sebebiyet vermiş ve işçi - işveren ilişkilerini gerginleştirmiştir.

Bunun dışında değişik işverenlere ait işyerlerinde geçen hizmetlerin (tıpkı kamu kuruluşlarında olduğu gibi) birleştirilerek kıdem tazminatına esas müddetin hesabında nazara alınması istekleriyle karşılaşmıştır. Bir kısım kamu kuruluşlarının sözleşmelerinde, özel kesimde geçen hizmetler, belli şartlarla, o kuruluşta geçmiş gibi kabul edilmiştir.

1927 sayılı Kanuna göre zorunlu ve asgari olan süre her tam yıl için 30 gündür. Sözleşmelerle bu miktarların artırılabilmesine ilişkin fıkra hükmünden hareketle pazarlıklar sonucu bu süre uzatılmış, bazı hallerde her tam yıl için 80 - 100 - 120 hatta 150 güne kadar çıkarılmıştır.

Bu artırımlar yapılırken işçi kesimi ve işveren kesimi çeşitli niyetlere sahip oldukları gibi, 21 Temmuz 1978 tarihinden sonra uygulanmasına başlanan «Toplumsal Anlaşma»nın da etkisi olmuştur. Toplumsal Anlaşma'ya göre kıdem tazminatı gün sayısı 45 günün altında olan kamu kesimi işyerlerinde, bu gün adetleri her defasında 5'er gün artırılmak suretiyle 45 güne çıkarılacaktır. Nitekim 1978 yılında kamu kesiminde imzalanan toplu iş sözleşmeleriyle bu uygulama yapılmıştır.

Buna karşılık bir kısım özel sektör işyerlerinde de, ödenen kıdem tazminatlarının masraf yazılmasından güç alınarak işverenin arzu ve muvafakatı ile herhangi bir sebep yok iken gün sayılarının artırılması yoluna gidilmiştir. Artan maliyetler satış fiyatlarını ve dolayısıyla kârın artırımını gerektirmiştir. Bu davranışın bu gün uygulanmakta olan ekonomik istikrar tedbirleriyle bağdaştırılması asla mümkün değildir.

İşçi kesimi ise meseleyi daha değişik bir açıdan ele almış ve gün sayısının artırılması için elinden gelen her türlü gayreti sarf etmiştir. İşyerinde kıdemlenen işçiyi, işveren dilediği gibi işten çıkarmamalıdır. Çıkarırken önünde parasal bakımdan büyük bir engel olmalıdır. O zaman iş ve gelir güvenliği sağlanmış olur ve işçiler rahat eder. İşçi kesiminin belirli maksatlara hizmet eden diğer bir bölümünde ise, kıdem tazminatı müessesesini, işvereni ortadan kaldıracak bir araç olarak görme eğilimi mevcuttur.

İşte bütün bu ve buna benzer düşünce, tutum ve davranışlar, kıdem tazminatı müessesesini yozlaştırmış, değişik kuruluşlarla çalışan, çeşitli işçi teşekküllerine mensup işçiler arasında, sosyal güvenlik hakkı bakımından bile büyük eşitsizlikler yaratmıştır.

Buna ilaveten 1475 sayılı Kanununun 1927 sayılı Kanunla değişik 14 ncü maddesinin ilgili fıkrasında «...1475 sayılı Kanuna göre tespit edilmiş olan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının yedibuçuk katından fazla olamaz.» hükmü bir ihtilaf üzerine Anayasa Mahkemesine intikal etmiş ve Anayasa Mahkemesinin 15 Nisan 1979 tarihli TC Resmi Gazetede yayımlanan bir kararıyla söz konusu fıkra şekil yönünden Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesinin kanunun iptali sırasında tanıdığı bir yıllık süre içerisinde yeni bir düzenleme yapılamadığı için memleket ekonomisi büyük zarar görmüş ve haksız ödeme yapar hale gelmiştir.

Maliyetinin tamamı müessese üzerine yüklenilmiş olan kıdem tazminatı ödemeleri özellikle çok sayıda işçi çalıştıran kuruluşlarda büyük bir mesele haline gelmiştir. Bu durum emeğin maliyetini yükseltmiş, dolayısıyla emek yerine makine kullanımını teşvik etmiş, böylece işsizliğin artmasına sebep olmuştur. Bunun yanı sıra kıdemli işçileri işyerlerinden çıkarılması işçi devrinin artmasına sebep olmuş ve kalifiye elemanlar müessese bünyelerinden uzaklaştırılmıştır.

Tavanın kaldırılması esas itibarıyla Devleti büyük ölçüde kıdem tazminatı borcu ile karşı karşıya bırakmıştır. 14 . 4 . 1980'den bu yana büyük ödemeler yapılmış, 12 . 9 . 1980'den sonraki dönemde ise yeni kısıtlamaların geleceği görüşü üzerine konu alabildiğine istisna edilmiştir.

İş barışını olumsuz yönde etkileyen ekonominin içinde bulunduğu şartlara tamamen ters düşen ve sosyal dengesizlikler yaratan bu uygulamaya bir son vermek amacıyla Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği hüküm yeniden getirilmekte ve bulunacak meblağın Gelir Vergisinden muaf olarak işçilere ödenmesi temin edilmektedir.

Ayrıca iyiniyet kurallarına ve getirilen düzenlemeye aykırı davranışlar hakkında, caydırıcı mahiyette bazı tedbirler de öngörülmüştür. Böylece kıdem tazminatı ödemelerinde konulmuş sınırlara uyulması sağlanılmış olacaktır.

Kurulması öngörülen fon sistemi ile kıdem tazminatı meselesi daha da ıslah edilmiş ve işçi yararına düzenlenmiş olacaktır.

Kanunun ilk üç maddesinin 12.9.1980 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanması haksız ödemelerin vergilendirilmesine böylece sosyal adaletin teminine imkân sağlanması amacıyla öngörülmüştür.

4.7.1975 Tarihli ve 1927 Sayılı Kanununun 6 ncı, 1475 Sayılı Kanununun Değişik 14 ncü Maddeleri ile 193 Sayılı Kanununun 25 nci Maddesinin Değişik 7 nci Fıkrasının Değiştirilmesi Hakkında Kanun Tasarısı

MADDE 1. — 1475 sayılı İş Kanununun 1927 sayılı Kanunla değişik 14 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Kıdem Tazminatı

Madde 14. — 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;

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

İşçilerin kıdemleri, hizmet aktinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden aktedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. 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 neşrinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmiş 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.

TC 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 TC Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde TC 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 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 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.

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

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

Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akidleri ile belirtilen sürelerle hesap edilen kıdem tazminatının yıllık miktarı, 1475 sayılı İş Kanununa göre tespit edilmiş bulunan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katından fazla olamaz.

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

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

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

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

MADDE 2. — 4.7.1975 tarihli ve 1927 sayılı Kanunun 6 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

«Madde 6. — İşten çıkarma tazminatı; Toplu Sözleşmelerdeki Kıdem Tazminatı ve özel sözleşmelerdeki işten çıkarma tazminatlarıdır.

Bu tazminatın bu kanunun 1 nci maddesi hükümlerine göre ödenecek miktarı gelir vergisine tabi değildir. Hizmet ifa edilmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.»

MADDE 3. — 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 1927 sayılı Kanunla değiştirilen 25 ncü maddesinin 7 ncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

«İşten çıkarma tazminatı; Toplu Sözleşmelerdeki Kıdem Tazminatı ve Özel Sözleşmelerdeki işten çıkarma tazminatlarıdır. Bu tazminatın, bu Kanunun birinci maddesine göre ödenecek miktarı gelir vergisine tabi değildir. Hizmet ifa edilmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.»

MADDE 4. — Bu Kanunun birinci maddesinde tespit edilen hükümlere aykırı hareketle bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetki sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmi bin liradan elli bin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine resen tahsiline karar verilir.

MADDE 5. — Bu Kanunun 1, 2 ve 3 ncü maddeleri 12.9.1980 tarihinde, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 6. — Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

13. 10 . 1980

Başbakan
B. Uluşu

Devket Bak. - Başbakan
Yard.
Z. Baykara

Devket Bak. - Başbakan
Yard.
T. Özal

Devlet Bakanı
Prof. Dr. İ. Öztürk

Devlet Bakanı
M. Özgüneş

Devlet Bakanı
Prof. Dr. M. Özdaş

Adalet Bakanı
C. Mentek

Milli Savunma Bakanı
Ü. H. Bayülken

İçişleri Bakanı
S. Çetiner

Dışişleri Bakanı
İ. Türkmen

Maliye Bakanı
K. Erdem

Milli Eğitim Bakanı
H. Sağlam

Bayındırlık Bakanı
Dr. T. Önalp

Ticaret Bakanı
K. Cantürk

Sağlık ve Sos. Yrd. Bakanı
Prof. Dr. N. Ayanoğlu

Gümrük ve Tekel Bakanı
R. Baturalp

Ulaştırma Bakanı
N. Özgür

Tarım ve Orman Bakanı
Prof. Dr. S. Özbek

Çalışma Bakanı
Prof. Dr. T. Esener

Sanayi ve Teknoloji Bakanı
Ş. Kocatopçu

Enerji ve Tabii Kay. Bakanı
S. Bingöl

Turizm ve Tanıtma Bakanı
İ. Evliyaoğlu

İmar ve İskân Bakanı
Dr. Ş. Tüten

Köy İşleri ve Koop. Bakanı
M. R. Güney

Gençlik ve Spor Bakanı
V. Özgül

Sosyal Güvenlik Bakanı
S. Şide

Kültür Bakanı
C. Baban