



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU ANABİLİM DALI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA
KIDEM TAZMİNATI

Yüksek Lisans Tezi
Muharrem Çetiner

Ekim 2023



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU ANABİLİM DALI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA
KIDEM TAZMİNATI

Yüksek Lisans Tezi

Muharrem Çetiner

Danışman

Prof. Dr. İbrahim Subaşı

Ekim 2023

TEZ JÜRİSİ ONAYI

Muharrem Çetiner tarafından hazırlanan “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı” başlıklı bu Yüksek Lisans Tezi, İşve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı’nda hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. İbrahim Subaşı
İstanbul Ticaret Üniversitesi

Üyeler:

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Uğur
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Erol
İstanbul Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 20/10/2023

BEYANLAR

Yazım ve Kaynak Gösterme Kılavuzu Beyanı

Danışmanlığımda yazılan bu tezin APA yazım ve kaynak gösterme kılavuzunda belirtilen kurallara uygun olarak yapılandırıldığı ve bu kılavuzun kaynak gösterme standartlarının bu tezde tutarlı olarak uygulandığı tarafımdan incelenerek teyit edilmiştir.

İmza

Prof. Dr. İbrahim Subaşı

Etik İlkeler Sadakat Beyanı

Hazırladığım bu tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

İmza

Muharrem Çetiner

ÖZET

Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı

Çetiner, Muharrem

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. İbrahim Subaşı

Temmuz 2023

Bu çalışmada, Türk İş Hukukunda kıdem tazminatının tanımı, uygulaması ve niteliği güncel Yargıtay içtihatları ile doktrin görüşleri ışığında anlatılmaya çalışılacaktır. Kıdem tazminatı Türk iş hukuku ve ekonomik gündemi içerisinde önemli bir konu olarak yer almaktadır. İşçi ve işveren ilişkiden kaynaklanan kıdem tazminatı işçilere tanınan en önemli haklardan biridir. İşverenler açısından yol açtığı ekonomik külfet nedeniyle işverenler açısından da büyük önem arz etmektedir. Bundan dolayı kıdem tazminatı, iş hukuku alanında yoğun tartışma ve uyuşmazlıklar doğuran bir konu olmuştur. Bunun bir neticesi olarak kanun koyucu tarafından kıdem tazminatı ile ilgili pek çok düzenleme ve değişiklik yapılmıştır.

Kıdem tazminatıyla ilgili Türk mevzuatındaki ilk düzenleme 08.06.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'nun 13/6 fıkrasıdır. Daha sonra 3008 sayılı İş Kanunu'nun yerine 28.07.1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 931 sayılı İş Kanunu'nun da Anayasa Mahkemesi tarafından iptali sonrasında 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. 22.05.2003 tarihinde ise 4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarihli Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu 1475 sayılı önceki İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin 14. Maddesi hariç

diğer hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır. Bu çalışmada kıdem tazminatının tarihi gelişimi anlatılıp daha sonra 4857 sayılı İş Kanunu ve 1475 sayılı İş Kanunu çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanmanın şartları incelenecektir. Sonrasında ise kıdem tazminatının hesaplanması ve kıdem tazminatı sürelerinin hesabında dikkat edilecek hususlar ele alınacaktır. Ardından kıdem tazminatı fonu hakkında Türk hukuk mevzuatındaki gelişmeler değerlendirilecektir. Kıdem tazminatının 4857 sayılı İş Kanunundaki düzenlemesi yanında Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu düzenlemelerine de çalışma kapsamında yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kıdem Tazminatı, İş Akdinin Feshi, 1475 Sayılı Kanun, Kıdem Tazminatı Fonu, İş Sözleşmesi

ABSTRACT

Severance Pay In Turkish Labor Law

Çetiner, Muharrem

Master's Thesis, Private Law

Advisor: Prof. İbrahim Subaşı

July 2023

In this study, the definition, application, and quality of severance pay in Turkish Labor Law will be tried to be explained in the light of the current Supreme Court case law, the practical approaches of the Supreme Court Chambers from the past to the present, and doctrinal views. Severance pay is an important issue in our country's labor law and economic agenda. Severance pay arising from the relationship between the worker and the employer is one of the most important rights granted to the worker. It is also of great importance for employers due to the economic burden it causes. Therefore, severance pay has become a subject that has caused intense debate and disputes in the field of labor law. In this state, many regulations and changes have been made by the legislators regarding severance pay. The first regulation in our law regarding severance pay is paragraph 13/6 of Labor Law No. 3008, dated June 8, 1936. Later, our Labor Law No. 931, dated July 28, 1967, came into force, replacing our Labor Law No. 3008. With the annulment of Labor Law No. 931 by the Constitutional Court, Labor Law No. 1475, dated August 25, 1971, was accepted. On May 22, 2003, Labor Law No. 4857 was published in the Official Gazette dated June 10, 2003 and entered into force. Labor Law No. 4857 repealed the provisions of the previous Labor Law No. 1475, except for Article 14 on severance pay. In our study, we will explain this historical development of severance pay and then look at the conditions for entitlement to severance pay within the framework of Labor Law No. 4857 and Labor Law No. 1475. Then, we will look at the issues to be considered in the calculation of the severance

pay and the severance pay periods. Then, we will discuss the developments in our law regarding the severance pay fund. In our study, apart from Labor Law No. 4857, we will also look at severance pay within the scope of the Press Labor Law and the Maritime Labor Law.

Key Words: Severance Pay, Termination of Employment Contract, Law No. 1475, Severance Pay Fund, Employment contract.

İçindekiler

BİRİNCİ BÖLÜM	2
KIDEM TAZMİNATININ TANIMI VE GENEL BAKIŞ	2
1.1. KIDEM TAZMİNATININ TANIMI.....	2
1.2.1. Ücretin Bir Parçası Olduğu Görüşü	3
1.2.3. İkramiye Niteliğinde Olduğu Görüşü	3
1.2.4. Yıpranma Karşılığı Olduğu Görüşü	4
1.2.5. İşsizlik Sigortası Olduğu Görüşü	5
1.2.6. İhtiyarlık Sigortası Niteliğinde Olduğu Görüşü.....	6
1.2.7. Gerçek Anlamda Bir Tazminat Olduğu Görüşü.....	6
1.2.8. İş Güvencesini Sağlamak Amacına Yönelik Olduğu Görüşü.....	7
1.2.9. Kendine Özgü Bir Kurum Olduğu Görüşü	8
1.2. KIDEM TAZMİNATI KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI	8
1.3. KIDEM TAZMİNATININ TÜRKİYE'DEKİ YASAL GELİŞİM SÜRECİ VE KIDEM TAZMİNATI FONU ÇALIŞMALARI.....	9
1.4.1. Kıdem Tazminatının Yasal Gelişimi.....	9
1.4.1.1. 3008 Sayılı İş Kanunu Dönemi	11
1.4.1.1. 931 Sayılı İş Kanunu Dönemi	13
1.4.1.2. 1475 Sayılı İş Kanunu Dönemi	14
1.4.1.3. 4857 Sayılı İş Kanunu Dönemi	17

1.4.2. KIDEM TAZMİNATI FONU	17
1.4.2.1. 1976 Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslağı	19
1.4.2.2. 1980 Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı	21
1.4.2.3. 1984 Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısı.....	22
1.4.2.4. 1992 Tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Sandığı Kanun Taslağı Çalışması	23
1.4.2.5. 2002 Tarihli Kanun Taslağı	24
İKİNCİ BÖLÜM.....	27
İŞ KANUNU'NA GÖRE KIDEM TAZMİNATI.....	27
2.1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ, İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİ, İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ.....	27
2.2. FESİH.....	30
2.3. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA ŞARTLARI.....	33
2.3.1. Sözleşmenin Belirli Hallerle Sona Ermiş Olması	33
2.3.1.1. İşverenin iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanun'un 25/2 maddesi dışında bir sebeple feshi	34
2.3.1.2. İşçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi.....	35
2.3.1.3. İşçinin iş sözleşmesini muvazzaf askerlik nedeniyle feshetmesi	41
2.3.1.4. Sözleşmenin yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme amacıyla feshi.....	42

2.3.1.5. Emeklilik için yaş dışındaki sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını dolduranların iş sözleşmesini feshi	44
2.3.1.6. Kadın İşçinin evlenme tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde iş akdini feshetmesi.....	47
2.3.1.7. Sendika yöneticisinin iş sözleşmesini feshetmesi	49
2.3.1.8. İşçinin Ölümü.....	50
2.3.1.9. Belirli Süreli Sözleşmenin Feshi	52
2.3.1.10 İşçilikten Memuriyete Geçme	56
2.3.2. En Az Bir Yıl Çalışmış Olmak	56
2.4. KIDEM SÜRESİNİN HESAPLANMASI.....	57
2.5. KIDEM TAZMİNATININ MİKTARI VE HESAPLANMASI	66
2.5.1. Kıdem Tazminatının Hesaplanması	66
2.5.2. Kıdem Tazminatı Tavanı	71
2.5.3. Zamanaşımı ve Gecikme Faizi.....	71
2.6. KIDEM TAZMİNATINA İLİŞKİN HÜKÜMLERİN NİTELİĞİ	73
2.7. KIDEM TAZMİNATINDAN SORUMLULUK	75
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	76
DENİZ İŞ KANUNA GÖRE KIDEM TAZMİNATI.....	76
3.1. Kıdem Tazminatının Koşulları.....	77
3.1.1. Deniz İş Kanunu'na tabi bir iş sözleşmesi ile çalışma.....	77
3.1.2. Hizmet akdi belirli biçimde sona ermelidir.....	79

3.1.2.1. Akdin işveren tarafından feshi hali	80
3.1.2.2. Akdin gemi adamı tarafından feshi hali	80
3.1.2.3. Aktin kendiliğinden sona ermesi.....	81
3.1.3. Kıdem süresi koşulu.....	82
3.2. Kıdem Tazminatının Hesaplanması ve Ödenmesi	83
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	85
BASIN İŞ KANUNUNA GÖRE KIDEM TAZMİNATI.....	85
4.1. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları	86
4.1.1. Basın İş Kanunu’na tabi bir hizmet akdiyle çalışma olmalıdır	86
4.1.2. Hizmet akti belirli biçimlerde son bulmalıdır	87
4.1.2.1. Kanunda öngörülmüş olan sona erme halleri.....	87
4.1.2.2. Sözleşme ile kararlaştırılan fesih halleri	91
4.1.2.3. Kıdem koşulu	92
4.2. Kıdem Tazminatının Hesaplanması ve Ödenmesi	95
4.2.1. Kıdem tazminatının hesaplanması	95
4.2.2. Kıdem tazminatının ödenmesi.....	95
SONUÇ	97
KAYNAKÇA.....	99

KISALTMALAR

BİŞK	Basın İş Kanunu
BK	Borçlar Kanunu
ÇBKGHK	Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun
CBİİB	Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanı
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇM	Çalışma Meclisi
DVK	Damga Vergisi Kanunu
DİŞK	Deniz İş Kanunu
GVK	Gelir Vergisi Kanunu
HD	Hukuk Dairesi
HMK	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İBK	İçtihadı Birleştirme Kurulu
İK	İş Kanunu
İMİK	İş Mahkemeleri Kanunu
MK	Medeni Kanun
ÖÖKK	Özel Öğretim Kurumları Kanunu
s	Sayfa
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	Sosyal Sigortalar Kanunu

STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCESK	Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu
UBGTHK	Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanun
vb	Ve Benzeri
Yarg	Yargıtay
YHGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YPK	Yüksek Planlama Kurulu
yy	Yüzyıl

GİRİŞ

Kıdem tazminatı sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmesinin belirli bazı şartlar altında sona ermesi yahut feshi sonucu ortaya çıka bir tür tazminattır. Sürekli borç ilişkileri sözleşmenin taraflarından birinin belirli bir süre boyunca devam eden edim mükellefiyetinin olduğu borç ilişkileridir. Sürekli borç ilişki doğuran çeşitli sözleşme türleri olup bunlardan bir tanesi de iş akdidir. Çünkü iş akdinin taraflarından birisi olan işçinin edimi olan iş görme borcu iş sözleşmesinin devamı süresince devam etmektedir. Dolayısıyla iş akdi, işçinin işverene bağımlı olarak iş görmesi sonucu işverenin de buna mukabil ücret ödemesi ilişkisini doğuran bir sözleşmedir.

Kıdem tazminatı, Türk mevzuatına 3008 sayılı İşK ile girmiş bir müessesedir. Bahse konu Kanunun fesih bildirimine ilişkin 13/6 fıkrası Türk İş Mevzuatındaki kıdem tazminatına ilişkin ilk düzenleme olarak yer almıştır. 28.07.1967 tarihinde Türk mevzuatına yeni bir iş kanunu olarak 931 Sayılı İş kanunu girmiş kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler de bu kanunun 14. Maddesinde yer almıştır. 01.09.1971 yılında da 931 sayılı Kanun yürürlükten kalkarak 1475 Sayılı yeni İş Kanunu Türk mevzuatına girmiştir. 22.05.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanunu ise 1475 sayılı eski İş Kanunu kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesini ilga etmemiştir.

İleride daha ayrıntılı bahsedileceği üzere kıdem tazminatı Türk İş Hukukuna girdiği 1936 yılından beri hararetli bir gündem oluşturmuş gerek doktrinde gerekse yargı kararlarında önemli bir yer tutmuştur. Kanun koyucu tarafından da bu kurumun pek çok kez gündeme getirilerek düzenleme yapılma ihtiyacı ortaya çıktığı görülmüştür.

Biz de bu çalışmada geçmişten günümüze iş mevzuatındaki önemli bir yer tutan kıdem tazminatını uygulamadaki güncel Yargıtay ve mahkeme kararları ile de bir arada değerlendirerek açıklamaya çalışacağız.

BİRİNCİ BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATININ TANIMI VE GENEL BAKIŞ

1.1. KIDEM TAZMİNATININ TANIMI

1475 sayılı eski İş Kanunu'na göre kıdem tazminatı bir senelik çalışma süresini tamamlayan işçinin, iş akdinin kanunda gösterilen sebeplerden biri nedeniyle sona ermesi durumunda işveren tarafından işçiye yahut mirasçılarına yapılan bir ödemedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8/1 maddesinde iş sözleşmesinin tanımı yapılmıştır. 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun ikinci maddesinin birinci fıkrasına göre iş akdine bağlı olarak çalışan tarafa işçi, işçiyi çalıştıran tarafa işveren adı verilir. İşçinin iş görme borcunu sürekli olarak ifa ettiği iş akdi, devamlı borç münasebeti meydana getiren bir akittir. İş akdinin sona ermesi kendiliğinden meydana gelebileceği gibi bazen de işçi ile işverenin karşılıklı mutabakatı neticesinde de meydana gelebilir.

1.2. KIDEM TAZMİNATININ HUKUKİ NİTELİĞİ

Kıdem tazminatının hukuki vasfı ve fonksiyonu hususunda doktrinde görüş birliği olmayıp farklı görüşler mevcuttur. ¹ Bunlardan başlıcaları; ücretin ileriye dönük bırakılmış bir parçası olduğu görüşü, ikramiye olduğu görüşü, işsizlik sigortası olduğu görüşü, iş güvencesini sağlamaya yönelik bir kurum olduğu görüşü, tazminat görüşü, kendine özgü bir kurum olduğu görüşü, yıpranma karşılığı olduğu görüşü, ihtiyarlık sigortası olduğu görüşü olarak sıralanabilir.

¹ Erol, Kıdem Tazminatı Fonunun İşgücü Piyasasının Esnekliğinin Sağlanması Yönündeki Etkileri, 2012

1.2.1. Ücretin Bir Parçası Olduğu Görüşü

Kıdem tazminatı, ücretin iş sözleşmesi sona erdikten sonra ödenecek olan bir kısmı vasfındadır. Bu durumda kıdem tazminatı işçinin senelerce biriken emeğinin mukabili olan ücreti mahiyetinde onun içerisinde yer alan bir gelirdir. ²

Kıdem tazminatının ücretin bir parçası olduğu görüşü, kanunun amacına aykırı davranılabileceği iddiasıyla eleştirilmiştir. ³ Zira ücret bir iş karşılığı olmasına rağmen kıdem tazminatına bir iş karşılığı olmaksızın kanunda öngörülen şartların sağlanması ile hak kazanılabilmektedir. Ayrıca, kıdem tazminatının kanunda belirtilen şartlar gerçekleştiğinde hak kazanıldığına dikkat çekmek gerekir. Ücret bir iş karşılığı olduğu halde kıdem tazminatı değildir. Kıdem tazminatı, işçinin belirli bir süre aynı işverenin yanında çalışmasının ardından iş akdinin sona ermesi durumunda ödenen bir tazminattır. Ancak kıdem tazminatının ücret niteliği taşıdığı görüşü, işçinin çalışma süresine bağlı olarak ödenen bir ücret olduğunu savunmaktadır. İş Kanunu'na bakıldığında ise kıdem tazminatı işe mukabil olmaksızın yasada belirtilen koşulların sağlanması halinde ödenmektedir. İşçiler, belirli bir süre çalıştıktan sonra iş sözleşmesinin sona ermesinde kanunda belirtilen şartlar yerine geldiği takdirde kıdem tazminatı hak etmektedirler.

1.2.3. İkramiye Niteliğinde Olduğu Görüşü

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulunun 03.11.1948 tarih ve 11/7 sayılı İBK'sında belirttiği üzere her türlü fesih halinde işçiye kıdem tazminatının ödenmesinin öngörülmüş olması dolayısıyla kıdem tazminatının ikramiye niteliğinde olduğu görüşleri de yapılmıştır. ⁴

² Reisoğlu S. , 1976, s. 20; Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, 1973, s. 324-325

³ Karabağ, 2020, s. 2346; Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, s. 326

⁴ Cuhruk, 1978, s. 1

Özellikle 3008 sayılı İş Kanunu döneminde 5 yıllık kıdeme sahip işçilerin sözleşme ne sebeple sona ererse ersin kıdem tazminatı hakkına kavuşması nedeniyle; kıdem tazminatının işveren tarafından uzun süre bağlılıkla ve sadakatle çalışmış işçiye ödül olarak verilen bir tür ikramiye olduğu savunulmaktadır. 3008 sayılı yasada yapılan 25.01.1950 tarihli değişiklikle kıdem tazminatı kazanma hakkının 1 yıla indirilerek kıdem tazminatına hak kazanmanın iş sözleşmesinin sadece belirli hallerde son bulmasına bağlanması ile bu görüşü savununlar azalmıştır.⁵

Görüş, işçinin kıdem tazminatına hak kazanmak için uzun seneler çalışması şart olmadığı ve kıdem tazminatına yasada gösterilen koşulların sağlanması halinde hak kazanılabileceği gerekçeleriyle tenkit edilmiştir.⁶ Eleştiri, kıdem tazminatının kanunda belirtilen şartların gerçekleşmesi halinde ödenmesiyle ilgilidir. Bu eleştirinin temelinde, kıdem tazminatının bir hak olarak değil, kanuni şartların yerine getirilmesi sonucunda ortaya çıkan bir ödeme olduğu düşüncesi yatmaktadır. Yani, kıdem tazminatı alabilmek için uzun yıllar aynı işverende çalışmış olma şartı aranmamaktadır. Kanunda belirtilen şartların gerçekleşmesi, işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırmaktadır.

1.2.4. Yıpranma Karşılığı Olduğu Görüşü

Düşünceyi savunanlara göre, kıdem tazminatı, işçilerin iş akdi süresince maruz kaldıkları yıpranmanın karşılığı ödenen bir paradır.⁷ Kıdem tazminatı da işçinin çalışma süresi boyunca yıpranması sebebiyle iş akdinin son bulması sonucu hakkaniyet icabı kendisine ödenmektedir. İşçinin uzun süre aynı işyerinde çalışması, emek vermesi ve işverene olan bağlılığı, işçinin yıpranması ve deneyim kazanmasıyla

⁵ Reisoğlu S. , 1976, s. 21

⁶ Karabağ, 2020, s. 2346; Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, s. 330-331; Erol, Kıdem Tazminatı Fonunun İşgücü Piyasasının Esnekliğinin Sağlanması Yönündeki Etkileri, s. 7-8

⁷ Usta, 1994, s. 21

ilişkilendirilir. Bu nedenle, işçinin iş akdi sona erdiğinde veya feshedildiğinde, çalışma süresi ve emek miktarına bağlı olarak kıdem tazminatı ödenir.

Görüş, kıdem tazminatına hak kazanmak için yasa da gösterilen koşulların gerçekleşmesinin kâfi olduğu ve işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kusur ve zararın aranmadığı ileri sürülerek eleştirilmiştir. Bu eleştiriyle, kıdem tazminatının ödeme koşullarının daha geniş bir perspektiften değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Eleştirinin temelinde, işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kusurun ve hukuka aykırılığın aranmaması nedeniyle kıdem tazminatı ödenmesinin adaletsiz olabileceği düşüncesi yer almaktadır. Örneğin, işçinin emeklilik veya yaşlılık aylığı almak için iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, işverene herhangi bir zarar veya kusur olmamasına rağmen kıdem tazminatı talep edebilmektedir. Sonuç olarak, kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerde işçinin iş sözleşmesini nasıl sonlandırdığı veya hangi nedenlerle sonlandırdığı önemli bir faktördür.⁸

1.2.5. İşsizlik Sigortası Olduğu Görüşü

Görüş, 931 Sayılı İş Kanunu'nun gerekçesine dayandırılmaktadır. Kanun gerekçesinde kıdem tazminatı konusunda işsizlik sigortasına atıf yapıldığı görülmektedir.⁹

Ancak günümüz koşullarında işçinin kıdem tazminatına hak kazanması hususunda işten ayrıldıktan sonra iş bulması ya da bulamaması göz önüne alınmadığı için günümüzde savunulması güç bir görüş haline gelmiştir. Zira kıdem tazminatına hak kazanma koşullarını sağlayan işçinin bir gün sonra farklı bir işe girmesinde kıdem

⁸ Karabağ, 2020, s. 2346

⁹ Reisoğlu S. , 1976, s. 21

tazminatını hak etme bakımından sakınca bulunmamaktadır.¹⁰ Dolayısıyla bahse konu görüş, kıdem tazminatına hak kazanan her işçinin işsiz kalması şartı olmadığı gibi işsiz kalan her işçinin de kıdem tazminatı almaya hak kazanamadığı iddialarıyla tenkit edilmiştir.¹¹ Ayrıca 25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile bu konunun özel olarak düzenlendiğini de belirtmek gerekir.

1.2.6. İhtiyarlık Sigortası Niteliğinde Olduğu Görüşü

3008 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatının düzenleniş yeri, biçimi, yasanın düzenleme zamanı nedeniyle yasa koyucunun kıdem tazminatını işsizlik ya da ihtiyarlık sigortası gibi düşündüğü yorumlarının yapılmasına yol açmıştır.¹²

1949 yılında yürürlüğe giren 5417 Sayılı Kanun'un 40. maddesine dayandırılan bu görüşe göre ihtiyarlık aylığından yararlanabilecekler hakkında kıdem tazminatına atıf yapılmaktadır.¹³ Bu düzenlemeye göre; *“İhtiyarlık aylığından faydalanabilecek durumda iken işinden ayrılan veya çıkarılan sigortalılar hakkında İş Kanunu'nun 13. Maddesinin kідeme mütenasip tazminata müteallik hükmü uygulanmaz”* denilmektedir.

Ancak 1951 yılında yürürlüğe giren 5752 Sayılı Kanun bahse konu hükmü yürürlükten kaldırmıştır.

1.2.7. Gerçek Anlamda Bir Tazminat Olduğu Görüşü

Diğer bir görüş, kıdem tazminatının gerçek ve teknik manada bir tür tazminat olduğunu savunmaktadır.¹⁴ Bu görüşe göre işverene atfedilecek herhangi bir kusur mevcut olmasa dahi işçiye tazminat ödenmesi gerekmektedir.¹⁵

¹⁰ Erol, Kıdem Tazminatı Fonunun İşgücü Piyasasının Esnekliğinin Sağlanması Yönündeki Etkileri, s. 9

¹¹ Karabağ, 2020, s. 2347

¹² Odyakmaz, Bayazıt, & Bayer, 1985, s. 1

¹³ Usta, 1994, s. 21

¹⁴ Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, s. 332

¹⁵ Reisoğlu S. , 1976, s. 22

Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun da bir dönem bu görüşte olduğu görülmektedir. ¹⁶

1.2.8. İş Güvencesini Sağlamak Amacına Yönelik Olduğu Görüşü

Bu görüş de 1927 Sayılı Kanun'un gerekçesine dayandırılan bir görüştür. Bahse konu gerekçedeki konunun geçtiği ilgili bölümde kıdem tazminatına atıf yapılmaktadır. ¹⁷ Kıdem tazminatı meblağının fazla olması, işçinin bir sebep gösterilmeden işten çıkarılması hususunda işverenin karşısına çıkan bir problemdir. ¹⁸ Kıdem tazminatının işverenler için bir maliyet oluşturması nedeniyle işverenlerin kolaylıkla ve haksız bir şekilde işçiyi işten çıkarması engellenmiş olur. Zira yaşlılık ve işsizlik sigortalarının hukuk mevzuatımıza henüz girmediği dönemde giren kıdem tazminatı iş güvencesinin sağlanmadığı bu tür bir ortamda iş güvencesi aracı olarak görülmüştür. ¹⁹

Kıdem tazminatı, işçinin işten çıkarılması durumunda işçiye maddi bir güvence sağlar. İşverenler, bu tazminatı ödemek zorunda olduklarından dolayı, işçinin haklı bir nedeni olmadan keyfi veya haksız bir şekilde işten çıkarılması durumunda ciddi mali yüklerle karşılaşabilirler. Bu durumda kıdem tazminatı, işçinin işverene karşı korunmasını sağlayan bir etki yaratır. İş güvencesi, işçilerin iş değiştirmek veya işlerini kaybetmek konusunda endişe etmeden çalışabilecekleri ve emeklerinin karşılığını alabilecekleri bir ortam yaratır. Aynı zamanda, işçilerin uzun süreli istihdamı teşvik eder ve istikrarlı bir iş hayatı sunar. Ancak günümüz uygulamasında bunun tam tersi olaylara da şahit olunabilmektedir. Bu durum uzun süreli kıdeme sahip işçilerin hak edebileceği kıdem tazminatı miktarının işverenler açısından büyük bir

¹⁶ Usta, 1994, s. 23

¹⁷ Usta, 1994, s. 23

¹⁸ Karabağ, 2020, s. 2348; Erol, Kıdem Tazminatı Fonunun İşgücü Piyasasının Esnekliğinin Sağlanması Yönündeki Etkileri, s. 10

¹⁹ Çolak & Çolak, 2007, s. 29; Çil, 2009, s. 1

mali yük oluşturabilmesi ve işverenlerin de oluşabilecek bu mali yüklerden kaçınmaya çalışması olarak açıklanabilir.

1.2.9. Kendine Özgü Bir Kurum Olduğu Görüşü

Bu görüşe göre kıdem tazminatı doktrindeki diğer görüşlerin hiçbirine tam olarak uymamaktadır.²⁰ Fakat belirtilen görüşlerin hepsine biraz gerçeklik payı vardır. Bu durumda kıdem tazminatı değişik koşullara göre farklı özellikler gösterebilen kendine özgü bir kurumdur.²¹

Bu görüşe göre şartları tahakkuk ettiğinde kıdem tazminatı ödeme mecburiyetinin doğduğu kabul edilmektedir.²²

1.2. KIDEM TAZMİNATI KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI

Kıdem tazminatının ilk ortaya çıkış yerine bakıldığında zaman ilk olarak 1896 yılında Almanya'da bulunan Zeiss fabrikalarında işyeri iç yönetmeliğine göre uygulanmaya başlandığı kayıtlara geçmiştir. Fabrikalarda başlayan bu uygulama daha sonra Alman İş Hukuku mevzuatına girmiştir. Almanya'dan ise Kara Avrupası ülkelerine yayılmıştır. O dönemlerde kıdem tazminatı işten ayrılma tazminatı olarak isimlendirilmiştir.²³

Kıdem tazminatı kurumunun eski bir geleneğe sahip olduğu bir diğer ülke İtalya'dır. İtalya'da kıdem tazminatı hukuku örf ve adetten doğmuştur. İlk defa 1919 yılında çıkan bir kararname ile işçilere bir hak olarak tanınmıştır.²⁴

²⁰ Erol, Kıdem Tazminatı Fonunun İşgücü Piyasasının Esnekliğinin Sağlanması Yönündeki Etkileri, s.

Çil, s. 3

²¹ Harmancı & Er, s. 10; Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, s. 335;

²² Selçuki, 1973, s. 10

²³ Okay, 1975, s. 105

²⁴ Anadolu, 2002, s. 32

Fransa’da da kıdem tazminatı örf ve âdet ile toplu iş sözleşmelerinden doğmuş ilk uygulaması ise 1935 yılında çıkan bir yasa ile basın çalışanlarına tanınmıştır.²⁵ Fransa’da kıdem tazminatının ilk olarak Bordeaux bölgesinde uygulandığı bilinmektedir. Bu bölgede uygulanmaya başlanan kıdem tazminatı zamanla toplu iş sözleşmeleri ile benimsenmeye başlanmıştır.²⁶ Uygulamalardan doğan kıdem tazminatının, yasalaşarak mevzuata girmesi ise işverenlerin itirazları nedeniyle geç meydana gelmiştir.²⁷

Kıdem tazminatının Belçika’da doğumu ise 1968 tarihli Kraliyet Kararnamesi’ne dayanmaktadır. Bahse konu Kraliyet Kararnamesi ile 1966 tarihli Kanunda değişiklik yapılarak aranan özelliklere sahip işçilere bu hak tanınmıştır.²⁸

İngiltere’de ise kıdem tazminatı ilk defa 1965 yılında çıkan bir kanunla yürürlüğe girmiştir. Buna göre işçinin kıdem tazminatını hak edebilmesi için iş sözleşmesinin işletmeler için istihdam fazlalığı nedeniyle son bulmuş olması koşulu aranmıştır.²⁹

Kıdem tazminatı günümüzde ülkelerin pek çoğunda zorunlu olarak hukuk düzenlerine yer almaktadır.³⁰

1.3. KIDEM TAZMİNATININ TÜRKİYE’DEKİ YASAL GELİŞİM SÜRECİ VE KIDEM TAZMİNATI FONU ÇALIŞMALARI

1.4.1. Kıdem Tazminatının Yasal Gelişimi

Kıdem tazminatı Türk İş Hukuku’nda ilk defa 08.06.1936 tarih ve 3008 sayılı Kanunun 13. Maddesi ile yerini almış bulunmaktadır. Düzenleme sonrası kıdem

²⁵ Anadolu, 2002, s. 33

²⁶ Sızmazoğlu, 1953, s. 109

²⁷ Sızmazoğlu, 1953, s. 110

²⁸ Anadolu, 2002, s. 34

²⁹ Anadolu, 2002, s. 35

³⁰ Kocaoğlu, 2023, s. 72

tazminatının, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi durumunda ödenip ödenmeyeceği tartışmaları çıkmış, Yargıtay'ın 03.11.1948 tarihli ve 11/7 numaralı içtihadı birleştirme kararı (İBK) ile sözleşmeyi kim feshederse feshetsin arada bir fark olmadığına karar verilmiştir.³¹

3008 sayılı Kanunun 13. maddesi 1950 yılına kadar değişmeden gelmiş, 22.01.1950 tarih ve 5518 sayılı Kanunla 3008 sayılı Kanunun bahse konu hükmü değiştirilmiştir. Değişiklik sonrası kıdem tazminatının doğduğu fesih halleri; işveren tarafından yapılan fesihlerde Kanunun 16. maddesinin 1 ve 3'nci fıkralarına göre yapılan feshi halleri, işçi açısından fesihte ise Kanunun 15. maddesinin 1 ve 2'nci fıkraları kapsamında yapılan fesihlerle askerlik hizmeti dolayısıyla yapılan fesihler olarak belirlenmiştir. Bu fesih hallerinde işçi üç yıldan fazla çalışma şartını sağlaması durumunda her tam yıllık çalışması karşılığında 15 günlük ücreti tutarında tazminat alacaktır. İşçinin kıdem tazminatı hesaplamasında, iş sözleşmesinin devam etmesine yahut aralıklarla tekrar akdedilmesine bakılmaz. İşçinin aynı işverene bağlı olarak bir veya birden fazla işyerinde çalıştığı vakitler birleştirilerek kıdem tazminatı hesaplaması yapılır. İşyerinin devir veya intikali ya da başka bir işverene geçmesi durumunda, işçinin kıdemi, işyerindeki hizmet sürelerinin toplamı dikkate alınarak hesaplanır. Kıdem tazminatından sorumluluk bu devir sürecindeki işverene aittir. Eğer iş, işyeri intikali ile birlikte devam ederse kıdem tazminatından sorumluluk yeni işverene geçer. Kıdem tazminatı, aynı kıdem süresi için birden fazla defa ödenmez. Yani, işçi aynı işverenin bir veya birden fazla işyerinde aynı kıdem süresi boyunca çalışmış olsa bile, sadece bir kez kıdem tazminatı alır. 1952 yılında 08.02.1952 tarih

³¹ Reisoğlu S. , 1976, s. 17

ve 5858 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle 3008 Sayılı Kanun'un 13. maddesinin 6. fıkrasının kapsamı genişletilmiştir.

Kıdem tazminatına ilişkin 1967 yılında 931 sayılı Kanun ve Kanunun ilgili hükümleri yürürlüğe girmiştir. 28.07.1967 tarihinde 931 sayılı yeni İş Kanunu kabul edilerek 12.08.1967 tarihinde de yürürlüğe girmiştir. Bahse konu yeni İş Kanunu'nun 14. maddesi kıdem tazminatına ilişkin düzenleme içermektedir. Bu Kanun ile işçinin kıdem süresinin hesaplanmasında işçi lehine değişiklik yapılarak her bir tam iş yılı yerine her bir tam yıl esasına geçilmiştir.³² 931 sayılı Kanunla getirilen bir diğer yenilik ise işçilerin ölümü halinde kıdem tazminatının mirasçılara ödenmesini öngören hükümdür. Zira 3008 sayılı Kanun döneminde Yargıtay İBK ile ölen işçinin mirasçılarına kıdem tazminatı ödenmeyeceği kabul edilmişti.³³³⁴ 931 sayılı Kanunla ayrıca İş Kanunun bireyler açısından kapsamı genişletilmiştir. 3008 sayılı Kanunun döneminde yalnızca fikren çalışan işçiler kanunun kapsamı dışında bırakılmışken 931 sayılı Kanun yalnızca fikren çalışanları da kapsamına almıştır.³⁵

931 sayılı Kanun 25.08.1971 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafından şeklen iptal edilmiştir. 931 sayılı Kanunun iptal edilmesi nedeniyle 1475 sayılı yeni İş Kanunu kabul edilmiştir. Yeni İş Kanunun cezai hükümleri dışındaki diğer hükümleri 3008 sayılı Kanunun geçerliliğini kaybettiği 12.11.1970 tarihinden geçerli olacak şekilde yürürlüğe girmiştir.

1.4.1.1. 3008 Sayılı İş Kanunu Dönemi

3008 sayılı İş Kanunu ile birlikte, kıdem tazminatı Türk hukuk sistemine dâhil olmuştur. 3008 sayılı İş Kanunun 63. ve 64. maddeleri dışındaki tüm hükümleri yayın

³² Reisoğlu S. , 1976, s. 19

³³ Reisoğlu S. , 1976, s. 18

³⁴ YİBGK, E. 1953/19, K. 1954/5, T. 10.02.1954 (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/ictihatleri-birlestirme-hgk-e-1953-19-k-1954-5-t-10-02-1954/> erişim tarihi 01.09.2023)

³⁵ Reisoğlu S. , 1976, s. 19

tarihinden 1 yıl sonra yürürlüğe girmesi dolayısıyla kıdem tazminatı da 1937 yılında yürürlüğe girmiştir.

Düzenlemeye göre işçinin beş yıldan sonraki iş çalışmalarında doldurduğu her bir yılın kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır. Yani ilk 5 yıllık çalışma kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmamaktadır. Bunun dışında herhangi bir kıdem tazminatına hak ediş şartı aranmamıştır. Yargıtay tarafından o dönemde verilen 03.11.1948 sayılı içtihadı birleştirme kurulu kararına göre de iş akdi, hem işveren hem de işçi tarafından sonlandırılmış olsa dahi, her tam iş senesi için 5 seneden fazla olan sürelerde işçiye 15 günlük ücret tutarında bir tazminat ödenmesi gerektiği açık bir şekilde vurgulanmıştır.³⁶³⁷

3008 sayılı Kanun döneminde kıdem tazminatı hususunda yapılan bir önemli değişiklik ise 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu'nun 40. maddesi ile gerçekleştirilmiştir. Bu düzenlemeye göre ihtiyarlık aylığından yararlanmak için iş sözleşmelerini fesheden işçilerin kıdem tazminatı alamayacakları düzenlenmiştir.³⁸ Ancak bu hüküm 1951 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır.

3008 sayılı yasa döneminde kıdem tazminatı hususunda yapılan en kapsamlı değişiklik 5518 sayılı yasa ile devamında 1952 yılında yapılan 5868 sayılı yasa ile olmuştur. Bu düzenlemeler 3008 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinin 6. fıkrasında belirlediği esaslarda ciddi değişiklik ortaya meydana getirmiştir. Bu değişiklikler ile kıdem tazminatının ödenmesi iş sözleşmesinin her türlü feshi halinden çıkartılarak belirli fesih halleriyle sınırlandırılmıştır. Kıdem tazminatına hak kazanmak için aranan 5 yıllık kıdem süresi aşağı çekilerek 3 yıla indirilmiştir. Ayrıca 3 yıllık sürenin

³⁶ Anadolu, 2002, s. 38

³⁷ YİBGK, 03.11.1948 T., E. 1948/11, K. 1948/7, (<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/ictihatleri-birlestirme-hgk-e-1948-11-k-1948-7-t-03-11-1948/> erişim tarihi 01.08.2023)

³⁸ Anadolu, 2002, s. 38

dolmasından sonra yapılacak hesaplamalarda ilk 3 yılın da hesaba katılacağı düzenlenmiştir. İşyerinin devir ve intikal durumunda kıdem tazminatının hesaplanmasında işyerindeki hizmet süreleri toplamı esas alınır. İşyerinin devir veya intikal etmesi durumunda, kıdem tazminatı işyerindeki hizmet süreleri toplamına dayanarak hesaplanır. İşçinin önceki işverenin hizmetinde geçirdiği süreler ve sonrasında yeni işverenin altında geçirdiği süreler birleştirilir. Bu şekilde, işçinin toplam kıdem süresi belirlenir ve kıdem tazminatı hesaplanır. Ayrıca, işyerini devreden işveren, kıdem tazminatından sorumlu tutulur. Yani, işyerinin devri sırasında oluşan kıdem tazminatı yükümlülüğü, devreden işverene aittir. Ancak, işçi devir sonrasında aynı işyerinde çalışmaya devam etmişse ve buna ilişkin bir hüküm bulunmuyorsa, kıdem tazminatı yükümlülüğü yeni işverene geçer. Bu düzenleme, işçilerin kıdem tazminatının korunması ve işyeri devirlerinde oluşan hak kayıplarının önlenmesi amacıyla dile getirilmiştir.³⁹

1.4.1.1. 931 Sayılı İş Kanunu Dönemi

12.08.1967 tarihinde yürürlüğe giren 931 Sayılı yeni İş Kanunu ile 3008 sayılı İş Kanunu yürürlükten kalkmıştır. 931 sayılı İş Kanunu, kıdem tazminatını bağımsız bir madde olarak 14. maddesinde düzenlemiştir. 931 sayılı İş Kanunu ile birlikte 3008 sayılı İş Kanunun kıdem süresinin hesaplanmasında benimsediği iş yılı esası terk edilerek yerine takvim yılı esası getirilmiştir. Ayrıca altı aydan fazla olan sürelerin yıla tamamlanacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca 3008 sayılı İş Kanunu döneminde üzerinde ihtilaf olan işçinin ölümü halinde mirasçıların kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı hususunda düzenlemeye giderek ölen işçinin mirasçılarının kıdem tazminatı ödenmesine hak kazanacağı düzenlenmiştir.⁴⁰

³⁹ Anadolu, 2002, s. 39

⁴⁰ Anadolu, 2002, s. 40

931 sayılı İş Kanunu kıdem tazminatı konusunda işçiler aleyhine olan veya uygulamada tartışmalara yol açan konuları gidermeye çalışmıştır.⁴¹

1.4.1.2. 1475 Sayılı İş Kanunu Dönemi

931 Sayılı İş Kanunu usul bakımından Anayasa Mahkemesinin 12.05.1970 tarih ve 978-14/6 sayılı kararıyla iptal edilmiştir. İptal kararında, iptal kararının yürürlük tarihi olarak 12.11.1970 tespit edilmiş böylece yasama organına yeni bir iş yasası ihdas etmesi için 6 aylık vakit verilmiştir. Fakat 6 aylık vakit zarfında yasama organı tarafından yeni bir iş kanunu çıkartılmamıştır. 1475 sayılı İş Kanunu 25.08.1971 tarihinde kabul edilerek 12.11.1970 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Görüleceği üzere 1475 sayılı İş Kanunu yürürlük tarihini geçmişe götürmüştür. Ancak 1475 sayılı Kanunun bazı ufak değişiklikler dışında 931 Sayılı İş Kanunu'nun devamı niteliğinde olduğu ifade edilebilir.⁴²

1475 sayılı İş Kanunu kıdem tazminatı konusunda ise 931 sayılı yasa ile benzer hükümler getirmekle birlikte bazı farklı hükümler de getirmiştir. Buna göre emeklilik nedeniyle kıdem tazminatını hak eden işçilerin yalnızca 1 Nisan 1950'den önceki vakitlerinin hesaba katılacağına ilişkin hüküm kaldırılmıştır. Ayrıca kıdem tazminatı hesaplamasında esas olan 15 günlük sürelerin arttırılabileceğine ilişkin değişiklik yapmıştır.⁴³

1475 sayılı yeni İş Kanunu'nun kıdem tazminatıyla ilgili maddeleri çeşitli zamanlarda değişikliğe uğramıştır. 12.07.1975 tarih ve 15293 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 04.07.1975 tarih ve 1927 numaralı kanunla gerçekleştirilen değişikliklerle malullük aylığı için yapılan fesihlerde aranan asgari kıdem süresi üç seneden bir

⁴¹ Harmancı & Er, s. 15

⁴² İzveren, İş Hukuku (II), 1974, s. 39-40

⁴³ Anadolu, 2002, s. 40

seneye indirilmiştir. Kıdem tazminatı tutarı ise 15 günlük ücretten 30 günlük ücrete yükseltilmiştir. Yılda arta kalan vakitler için orantılı şekilde ödeme düzeni getirilmiştir. Kıdem tazminatı miktarının hesaplanmasında son ücretin referans olacağı ile ücrete işçiye sağlanan prim, ikramiye ve sosyal yardım gibi çeşitli faydaların da ekleneceği hükmü getirilmiştir. Ayrıca kıdem tazminatı için ilk defa üst sınır getirilmiştir. Ayrıca kıdem tazminatı fonu kurulması kararlaştırılmıştır.⁴⁴

Kıdem tazminatına getirilen üst sınır düzenlemesi Anayasa Mahkemesinin 25.01.1979 tarih ve 1975-14/6 sayılı kararıyla iptal edilmiştir. Ancak 23.10.1980 tarihinde yayımlanıp 12.09.1980 tarihinde geçmişe dönük yürürlüğe giren 2320 sayılı yasa ile tekrar üst sınır düzenlemesi getirilmiştir. Kıdem tazminatının üst sınırı, bu değişiklikle asgari ücretin günlük tutarının 7.5 katından fazla olamayacağı şeklinde belirtilmiştir. 2320 sayılı Kanun ile ayrıca kanunun aksine uygulamalara 1475 sayılı İş Kanunun 98. maddesindeki müeyyidelerin uygulanacağı düzenlenmiştir.⁴⁵ Bu düzenleme bazı kamu kurumları, kamu iktisadi teşebbüsleri (KİT) ve kanunla kurulmuş bazı kurum ve kuruluşlar gibi belirli işverenler tarafından ödenen kıdem tazminatı niteliğindeki ödemeleri kapsamaktadır. Düzenleme, bu ödemelerin tavan sınırına tabi olacağını belirtir. Dolayısıyla, bu tür kuruluşlarda çalışan personelin alabileceği kıdem tazminatı niteliğindeki ödemeler, belirli bir üst sınırla sınırlanmıştır. Tavan sınırı, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen hükümler çerçevesinde belirlenir ve zamanla güncellenir.

⁴⁴ Anadolu, 2002, s. 40

⁴⁵ Anadolu, s. 41

Yasayla kurulan kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin kıdem tazminatı vasfındaki ödemeleri, 08.05.1981 tarihli ve 2457 numaralı Yasa ile yapılan değişiklikle tavan sınırına tabi olacak şekilde düzenlenmiştir.⁴⁶

2762 sayılı Yasa ile kıdem tazminatı tavanı konusunda tekrar bir düzenleme yapılmıştır. Bu doğrultuda, kıdem tazminatı ödemeleri, en üst düzeydeki devlet memurunun bir hizmet yılı için alacağı emeklilik ikramiyesi miktarını aşamayacaktır. Bu düzenlemeyle, kıdem tazminatına belirli bir sınırlama getirilerek kamu maliyesi açısından kontrol amaçlamaktadır. En yüksek devlet memurunun emeklilik ikramiyesi, kıdem tazminatının ödeme miktarını sınırlamak için bir referans olarak kullanılacaktır.

2869 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile kıdem tazminatı ödenmesi gereken durumlara bir yenisi daha eklenmiştir. Buna göre kadın işçinin evlilik sebebiyle iş akdini feshetmesi de kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren yeni bir durum olarak kanuna girmiştir. Aynı kanunla yapılan bir diğer değişiklik ise kıdem tazminatının geç ödenmesi durumunda gecikme dolayısıyla ödenecek faiz konusunda bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması esasının belirlenmesidir.

4447 sayılı Kanunun 45. maddesi ile 1475 sayılı İş Kanunun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesine diğer bentlerden sonra gelmek üzere 5 numaralı yeni bir bent eklenmiştir. Bu düzenlemeye göre belirli istifa durumlarında belirli koşullarda kıdem tazminatının ödenmesi esası kabul edilmiştir. Bu istifa halleri; yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları ile kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi durumlarıdır.

⁴⁶ Anadolu, s. 41

1.4.1.3. 4857 Sayılı İş Kanunu Dönemi

4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girerek 1475 sayılı kanunun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi dışındaki diğer hükümlerini ilga etmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesini ise yürürlükte bırakılmıştır. Dolayısıyla 4857 numaralı İş Kanunu iş mevzuatına dahil olmuş olsa da kıdem tazminatı konusunda 1475 sayılı İş Kanunun 14. maddesi uygulanmaya devam etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunun geçici 6. maddesi ise kıdem tazminatı fonu kurulmasını düzenlemiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'na bakıldığı zaman 1475 sayılı Kanunda olan pek çok düzenlemenin aynen ya da küçük değişikliklerle tekrar düzenlendiği değerlendirilebilecektir.⁴⁷

1.4.2. KIDEM TAZMİNATI FONU

1936 yılında ilk defa 3008 sayılı İş Kanunu yasalaşarak Türk mevzuatına giren kıdem tazminatının getirdiği finansal yük zaman içinde bu finansmanı kimin sağlaması gerektiği konusunda tartışmaları meydana getirmiştir. Bu tartışmalar sonrasında ilk defa 1954 yılında toplanan 2. Çalışma Meclisi'nde kıdem tazminatı fonu kurulması fikri ortaya atılmıştır.⁴⁸ Çalışma Meclisleri 4841 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun kapsamında çalışma hayatını ilgilendiren konuları gündeme getirerek bunların çözümlenmesine yönelik politikaların belirlenmesi hususunda bütün tarafları bir araya getirmeye çalışan bir platformdur. 212 sayılı Kanunla 5953 sayılı Basın İş Kanunda gazetecilerin kıdem tazminatı hakları konusunda gazeteciler lehine düzenlemeler yapılması üzerine gazete işverenlerinin yoğun eleştirileri olmuştur. 212 sayılı Kanun basın mesleğinde çalışanların kıdem tazminatlarını 15 günden 30 güne çıkardığı gibi kıdem tazminatının hesabında basın işçisinin son işvereni yanında çalıştığı sürenin değil meslekte geçen bütün süresinin

⁴⁷ Uçum & Çakmakçı, 2003, s. 3

⁴⁸ Karasu, 2011, s. 41

dikkate alınacağı şeklinde düzenlemeler getirmiştir. Gazeteci işverenleri artan mali yüklerini gerekçe göstererek bu duruma tepki göstermiştir. Bundan dolayı 1962 yılında gerçekleştirilen 3. Çalışma Meclisi'nde kıdem tazminatı fonu tekrar gündeme getirilmiştir.⁴⁹ Gazete işverenleri arasında geçen süreye dair kıdem tazminatının devletin son işverenlerle ortak sorumlu olarak ödeyebileceği primlere mukabil İşçi Sigortaları Kurumuna devredilmesi konusu, 3. Çalışma Meclisi toplantılarında savunulmuştur.⁵⁰ Bu öneri, gazete işverenlerinin son işveren olarak kabul edildiği durumlarda, işçilerin kıdem tazminatının tamamının aynı işveren tarafından ödenmesi yerine, devletin bu tazminatı son işverenlerle birlikte karşılayabileceği uygun primler karşılığında İşçi Sigortaları Kurumuna devredilmesini öngörmektedir. Böylece, işçilerin kıdem tazminatı hakları devletin güvencesi altında olacak ve işverenler arasında dağıtılmış olacaktır.⁵¹

Kıdem tazminatına ilişkin işçi sendikaları ve işverenler arasında tartışma sürerken 1968 yılında dönemin hükümeti tarafından kıdem tazminatını kaldıran bir yasa tasarısı dahi hazırlanmış ancak işçi sendikalarının tepkileri üzerine tasarı meclis gündemine girmeden geri çekilmiştir.⁵²

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi 12.07.1975 tarih ve 1927 sayılı Kanunla değiştirilerek kıdem tazminatına esas 15 günlük süre 30 güne çıkartılmış aynı zamanda kanuna kıdem tazminatı fonuna ilişkin hükümler de eklenmiştir. Kıdem tazminatı fonu böylece ilk deva kanuni bir boyuta taşınmıştır. Kıdem tazminatı fonunun o dönem Kanuna eklenmesinin nedeni kıdem tazminatına esas 15 günlük sürenin 30 güne çıkartılacağına duyurulması üzerine işveren kesimlerinden gelen

⁴⁹ Kök, 2019, s. 121

⁵⁰ Karasu, s. 41

⁵¹ Karasu, s. 46

⁵² Karasu, s. 41

itirazlara karşı bir denge oluşturma arayışıdır.⁵³ 1927 sayılı Kanunun geçici maddesine göre kıdem tazminatı fonu çıkarılıncaya kadar kıdem tazminatının işverenler tarafından ödenmesine devam edileceği belirtilmiştir. Ancak bu düzenleme, işveren kesimi tarafından tam destek görmemiştir. O dönemde ki mevzuata göre, işçiye kıdem tazminatı hakkı veren beş sebepten yalnızca ikisi dikkate alınmıştır. Düzenlemeye göre işverenin iş akdini feshetmesi, işçinin askere gitmesi ya da haklı sebeplerle iş ilişkisini sona erdirmesi durumunda kıdem tazminatının işveren tarafından ödenmeye devam edeceği anlaşıyordu. Ancak işverenler, fonun tüm kıdem tazminatı hakkını doğuran durumları ihtiva etmesini ve hatta işçilerin önceki senelerdeki hizmetlerinin de göz önünde tutulmasını talep etmişlerdir. Bu talepler, işverenlerin kıdem tazminatı yükünün daha geniş zeminde dağılmasını ve işverene daha fazla koruma sağlanmasını amaçlamaktadır.⁵⁴

1.4.2.1. 1976 Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Taslağı

1927 sayılı Kanun'un öngördüğü kıdem tazminatı fonunun kurulması için 1976 yılında Çalışma Bakanlığı tarafından yasa taslağı hazırlıklarına başlanmıştır. Yasa tasarısının gerekçesinde, kıdem tazminatı fonunun işverenlerin büyük meblağlarda kıdem tazminatı ödemelerini engellemeyi ve işçilerin aynı işyerinde uzun süre çalışmasını teşvik etmeyi amaçladığı belirtilmiştir. 1976 yılında Çalışma Bakanlığı tarafından kıdem tazminatı fonu kurulmasını öngören kıdem tazminatı fonu kanun tasarısı taslağı hazırlanmıştır. Tasarının gerekçesinde, fonun işçilerin iş güvencesini sağlamaya ve işverenlerin ani ve büyük tazminat ödemelerinden kurtulmaya yönelik olduğu belirtilmiştir. Ancak, tasarıda belirtilen prim oranının %10 olması ve bu primin tamamının işveren tarafından ödenmesi gerekliliği, işveren kesimini memnun

⁵³ Kök, 2019, s. 122

⁵⁴ Akbıyık & Koç, 2010, s. 125

edememiştir. ⁵⁵ Taslakta öngörülen hükümlere göre, Fon, Çalışma Bakanlığı tarafından yönetilecek ve kontrol edilecektir. Fonun kapsamı 1475 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na bağlı işçileri içermektedir. Kıdem tazminatı, işçinin son ücreti esas alınarak hesaplanacaktır. İşçinin son üç yıllık ortalama ücretinden yüzde ondan daha fazla bir fark varsa, bu farkı işveren ödeyecektir. İşçi adına işveren tarafından fona yatırılacak prim oranı, aylık ücretin yüzde onu olacaktır. Emeklilik, ölüm ve toptan ödeme durumlarında kıdem tazminatı fonundan ödeme yapılacaktır. Ancak iş akdini işveren tarafından feshedilmesi, işçi tarafından haklı nedenle feshedilmesi ve askerlik hallerinde işverenin tazminat ödeme sorumluluğu sürecektir. Fonun kaynaklarının en fazla yüzde yirmisi devlet tahvilleri, devlet kefaletine haiz tahviller ve hisse senetleri, en fazla yüzde otuzu taşınmaz mallar, en fazla yüzde kırkı devlet yatırımları ve iştirakleri, kalan yüzde onu ise vadeli mevduat hesaplarına yatırılacaktır.⁵⁶ Bu hükümler, taslağın öngördüğü düzenlemeleri ifade etmektedir. Ancak, belirtmek gerekir ki, bu taslak yasalaşmamıştır. 1980 sonrası dönemde de iş güvencesi kapsamında kıdem tazminatı fonuyla ilgili bazı girişimlerde bulunulmuştur. 1980 ve 1982 yıllarında, kıdem tazminatının işverenler tarafından değil de bir fon aracılığıyla ödenmesi ve iş güvencesi sağlanması amacıyla bazı adımlar atılmaya çalışılmıştır. Ancak, bu dönemde yapılan girişimler de sonuçsuz kalmış ve kıdem tazminatı ödemesinin işverenler tarafından yapılması esasına devam edilmiştir. ⁵⁷

⁵⁵ Karasu, s. 56

⁵⁶ Limon, 2015, s. 161

⁵⁷ Limon, s. 161

1.4.2.2. 1980 Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı

1976 tarihli fon tasarısından sonra 1980 yılında hazırlanan kanun tasarısında bazı değişiklikler yapılmış ve fonun yönetimi konusunda yeni bir yaklaşım benimsenmiştir. Önceki tasarıda fonun yönetimi tamamen bakanlık kontrolünde olacak şekilde öngörülmüştü. Ancak 1980 tarihli kanun tasarısında, fon yönetimi konusunda işçi ve işveren kesiminin de temsil edilmesi önemsenmiştir. Bu değişiklikte birlikte fonun yönetiminde bakanlık yanında işçi ve işveren temsilcileri de yer alacaktı. Bu sayede, işçilerin ve işverenlerin fon yönetiminde söz sahibi olması ve karar süreçlerine katkıda bulunması amaçlanmıştır. Bu değişiklik, fonun yönetimi konusunda daha demokratik bir yapı oluşturmayı ve paydaşların katılımını sağlamayı amaçlamıştır. ⁵⁸ 1980 tarihli kanun tasarısı, önceki 1976 tarihli tasarıya göre bazı farklılıklar içermektedir. 1980 tarihli tasarıda kıdem tazminatının sadece emeklilik, toptan ödeme ve ölüm hallerinde ödeneceği belirtilmiştir. Diğer yandan, 1976 tasarısında daha geniş bir kapsamda kıdem tazminatının ödenmesi öngörülmüştü. 1980 tasarısında fon yönetiminde işçi ve işveren kesiminin de temsil edileceği vurgulanmıştır. Böylece, fonun yönetiminde söz sahibi olan tarafların görüşlerinin dikkate alınması ve katılımcı bir yapı oluşturulması hedeflenmiştir. 1976 tasarısında ise fon yönetimi tamamen bakanlık kontrolünde olacaktı. 1980 tasarısıyla birlikte fonun kurulması öngörülmüş ve bu kapsamda önceki kıdem tazminatı yükümlülüklerinin fonun sorumluluğuna devredilmesi öngörülmüştür. Böylece, fonun kurulmasıyla birlikte mevcut ve geçmişteki kıdem tazminatı yükümlülüklerinin yönetimi ve ödemesi fonun sorumluluğunda olacaktı. 1980 tasarısına göre kıdem tazminatı, işçinin son üç yıllık ücretinin ortalaması üzerinden hesaplanacaktı. Bu,

⁵⁸ Nurdoğan, Dur, & Öztürk, 2016, s. 1160

işçinin çalıştığı son üç yılın ortalama ücretinin temel alınacağı anlamına gelir. 1976 tasarısında ise bu hesaplama şekli belirtilmemiştir. 1980 tasarısında fona aktarılacak prim oranı ilk yıl için yüzde on olarak belirlenmiştir. Ancak bu oranın her yıl fonun dengeleri dikkate alınarak tekrar belirleneceği ifade edilmiştir. 1976 tasarısında ise prim oranıyla ilgili belirtilen ayrıntılar bulunmamaktadır. Görülebileceği üzere 1976 tarihli tasarıyla 1980 tarihli tasarı arasındaki önemli değişiklikleri bulunmaktadır.⁵⁹

1.4.2.3. 1984 Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısı

1984 senesinde, 1976 senesinde hazırlanan kıdem tazminatı fonu yasa tasarısı, neredeyse değişikliğe uğratılmadan tek gündem maddesi olarak 7. Çalışma Meclisi'nde tartışılmak üzere gündeme alınmıştır. Bu şekilde tasarının daha önceki çalışmalar üzerinde durulması ve ilgili tarafların görüşlerinin alınması amaçlanmıştır. 1984 yılındaki tartışmalar, kıdem tazminatı fonunun oluşturulması sürecinde önemli bir adımdır.⁶⁰ 1984 tarihli taslakta öngörülen düzenlemelere bakacak olursak; kıdem tazminatının emeklilik, toptan ödeme, ölüm ve malullük durumlarında ödeneceği öngörülmüştür. İş Kanunu kapsamındaki işçiler, 5434 sayılı Yasa kapsamında memurlar, SSK kapsamında olanlar ve yurtdışında çalışanlar istekleri halinde fonun kapsamında yer alacaktır. 15 yıl veya daha az hizmet süresi olanlar fon tarafından ödenecek kıdem tazminatından yararlanabilecektir. Bu süreden fazla olan kıdem süreleri sonucunda oluşan kıdem tazminatı ödemeleri ise işverenin sorumluluğunda olacaktır. Fon Sosyal Sigortalar Kurumu'na bağlı oluşturulacaktır. Taslakta, işsizlik durumunda olan ve önceki altı aylık kıdem süresi için fona ödenmiş primin yüzde kırkını aşmayacak şekilde işsizlik avansı ödeneceği ifade edilmiştir.⁶¹ Ödenecek

⁵⁹ Limon, s. 162

⁶⁰ Kaya, 2005, s. 182

⁶¹ Limon, s. 162

kıdem tazminatı meblağı, geçinme endeksi ve milli gelir artış oranı gibi faktörlerin yanı sıra fonun büyüme ve yatırım olanakları göz önünde bulundurularak YPK tarafından belirlenecektir. Prim miktarı senelik olarak tahsil edilecektir ve prime esas ücretin bir aylık tutarı işveren tarafından iki eşit taksit halinde fona ödenecektir.⁶²

Taslak üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda farklı beklentiler ve zorluklar ortaya çıkmıştır. Çalışma Bakanı tarafından Başbakanlığa gönderilen yazıda, işçi ve işveren tarafının farklı beklentilere sahip olması, fonun aktüeryal hesaplamalarının zorluğu ve fonun devlete yük teşkil etme endişesi gibi nedenlerle kıdem tazminatı fonu hususunun daha sonraki tarihlerde gündeme alınabileceği ifade edilmiştir. Bu nedenle, taslak üzerindeki çalışmalar sonlandırılmıştır.⁶³

7. Çalışma Meclisi, 1984-1992 yılları arasında kıdem tazminatı fonunun kurulması konusunu görüşmek üzere düzenli olarak toplanmıştır. Bu süre zarfında farklı teklifler ve öneriler doğrultusunda çalışmalar yapılmış ve fonun kurulması konusunda ciddi gayretler sarf edilmiştir. Ancak, farklı çıkar ve beklentilerin çatışması, teknik zorluklar ve fonun devlete olan etkileri gibi nedenlerle kesin bir sonuç elde edilememiştir. Dolayısıyla, bu dönemde yapılan çalışmalar fonun kurulması hususunda önemli bir çaba gösterildiğini ortaya koymaktadır.⁶⁴

1.4.2.4. 1992 Tarihli Kıdem Tazminatı Fonu Sandığı Kanun Taslağı

Çalışması

1992 yılında ÇSGB tarafından yapılan, kamuoyuyla paylaşılmayan Kıdem Tazminatı Fonu Sandığı Taslağı'na göre, kıdem tazminatı emeklilik, yaşlılık, malullük, ölüm ve toptan ödeme durumlarında ödenecektir. Bu taslakla birlikte işverenlere yeni

⁶² Limon, s. 162

⁶³ Güney, 2021, s. 101

⁶⁴ Kaya, s. 182

bir mükellefiyet yüklenmemesi ve müktesep hakların korunması ile işçilerin kıdem tazminatlarının güvence altına alınması hedeflenmektedir.⁶⁵

1.4.2.5. 2002 Tarihli Kanun Taslağı

Yeni İş Kanunu hazırlanırken, bilim kurulu kıdem tazminatını da içeren kapsamlı bir iş yasası hazırlanmasını bir prensip olarak kabul etmiştir. 4857 sayılı Kanun'un hazırlık aşamasında bu Kanunla birlikte Kıdem Tazminatı Kanun Tasarısı hazırlanmıştır. 4857 sayılı Kanun'un çıktığı sırada Fon taslağı kanunlaşmamış, 2004 yılında 9. Çalışma Meclisi'nin gündem maddelerinden biri olarak tartışılmış fakat ortak bir sonuca ulaşılamamıştır. Dokuz kişilik Bilim Kurulu tarafından hazırlanan tasarı beş bölüm yirmi iki maddeden oluşmaktadır.⁶⁶

Taslağa göre, Basın İş Kanunu'na tabi gazeteciler ve Deniz İş Kanunu'na tabi gemi adamları da fona dâhil edilmiştir. Fonun bünyesine alınan işçiler, kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra otomatik olarak sisteme dahil olacaklardır. Yeni işe girenler ise işe girdikleri zaman sisteme otomatik olarak katılacaklardır. Kıdem tazminatına hak kazanma bakımından önemli farklılıklar öngörülmüştür. İş akdinin kim tarafından sona erdirildiğine bakılmaksızın işçinin toptan ödeme, yaşlılık veya malullük aylığına hak kazanması hallerinde kıdem tazminatı verilecektir. Bu düzenleme ile kıdem tazminatı neredeyse bir emeklilik ikramiyesi halini almıştır. Hak kazanma açısından diğer bir olası durum ise işçinin adına en az 10 yıl boyunca prim ödenmesi ve hak sahibi işçinin talepte bulunması şartıyla kıdem tazminatı ödenmesidir.⁶⁷ Fon, idari ve mali özerkliğe sahip bir tüzel kişilik olarak Çalışma Bakanlığına bağlı kurulacak ve devlet güvencesine sahip olacaktır.

⁶⁵ Kök, s. 132

⁶⁶ Yiğit, 2022, s. 53

⁶⁷ Güney, 2021, s. 101

2002 yılında yapılan tasarıya getirilen eleştiriler ve sonuçsuz kalan girişimlerin ardından kıdem tazminatı fonunun kurulması çalışmaları devam etmiştir. 2004 yılında ÇSGB'nin çağrısıyla toplanan 9. Çalışma Meclisi, kıdem tazminatı konusunu gündemine almıştır. Ancak Bakanlık bu meclise yeni bir taslak sunmayıp, tartışmaların Bilim Kurulu tarafından hazırlanan taslak üzerinde yoğunlaşmasını yeğlemiştir.⁶⁸ 9. Çalışma Meclisi toplantısı sonrasında çeşitli değerlendirmelerde ve önerilerde bulunulmuş ve halka açıklanması kararlaştırılmıştır. Bu kapsamda Çalışma Meclisi'nde, sosyal paydaşlar konseptinden sosyal ortaklar konseptine dönüşümün daha yararlı olduğu kabul edilmiştir.⁶⁹ Çalışma Meclisi'ne önceden hazırlanıp sunulan raporların Meclis çalışmalarına önemli katkılar sağladığı vurgulanmıştır. İşsizlikle mücadelenin ve istihdamın artırılmasının, yalnızca kamu kurumlarının değil, tüm sosyal paydaşların sorumluluğu olduğu ve birlikte çözülmesi icap ettiği vurgulanmıştır. Memleketin kalkınması ve ekonominin kurumsallaşmasının önüne geçen kayıt dışı ekonomiyle mücadele edilmesi, vergi ve prim tabanının genişletilmesi icap ettiği konusunda anlayış ortaya çıkmıştır. Kıdem Tazminatı Fonu'nun işçilerin müktesep haklarını ve işletmelerin rekabetçi yapısını muhafaza edecek biçimde, sürdürülebilir bir prim ödeme oranı belirlenerek yeniden sosyal ortaklar tarafından gündeme getirilmesi gerektiği konusunda bir görüş birliği sağlanmıştır.⁷⁰

10. Çalışma Meclisi 26-27 Eylül 2013 tarihinde, biri kıdem tazminatını içeren iki farklı gündem maddesiyle bir araya gelmiştir. Kıdem tazminatı konusuyla ilgili olarak, tüm sosyal paydaşlar Çalışma Meclisi'nde görüşlerini ifade etmiştir. Ancak, 10. Çalışma Meclisi'nde sosyal paydaşlar arasında kıdem tazminatı konusunda uzlaşma

⁶⁸ Karasu, s. 72

⁶⁹ Kök, s. 135

⁷⁰ Kök, s. 135

noktasında önemli farklılıklar olduğu gözlenmiştir. İşçi ve işveren sendikaları da toplantıda kıdem tazminatıyla ilgili görüşlerini dile getirmiş, ancak sonuç olarak bir uzlaşma sağlanamamıştır.⁷¹

⁷¹ Güney, s. 104

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ KANUNU'NA GÖRE KIDEM TAZMİNATI

2.1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ, İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA EHLİYETİ, İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

4857 numaralı yeni İş Kanunu'nun 8. maddesinde iş sözleşmesinin tanımı yer almaktadır. Düzenlemeyi ele alacak olursak iş sözleşmesinin geçerli bir şekilde var olabilmesi için üç unsurun birlikte sağlanması icap etmektedir. Bu unsurlar iş görme, ücret ve bağımlılık olarak açıklanabilir.⁷² İş Kanunu'na göre, iş akdi herhangi bir şekle bağlı olmadığından, işçi ve işveren arasındaki anlaşma yazılı, sözlü veya örtülü bir şekilde gerçekleşebilir. Ancak, bir yıl ya da bir yıldan daha uzun süreli belirli süreli iş sözleşmeleri, İş Kanunu'nun gereklilikleri doğrultusunda yazılı olarak düzenlenmelidir. Ayrıca çağrı üzerine çalışma ve takım sözleşmelerinin de yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Yazılı iş sözleşmesi olmadığı durumlarda, işveren işçiye çalışma koşullarını ve işle ilgili diğer önemli bilgileri içeren bir belge sunmalıdır. Bu belge, işçinin görev tanımını, çalışma saatlerini, ücret politikasını, izin ve tatil haklarını, işyeri kurallarını ve diğer önemli bilgileri içermelidir. Bu belge, işçinin haklarını korumak ve işverenin yükümlülüklerini belirlemek için önemlidir. İşçinin çalışma koşullarını ve haklarını belgeye dayanarak anlaması ve takip etmesi mümkün olur. Ayrıca, bu belge işverenin işçiye sağladığı hakların açık bir kanıtı niteliği taşır ve her iki tarafın da anlaşmazlık durumunda başvurabileceği bir referans noktası oluşturur.

İş akdinin geçerliliği için, sözleşmeye taraf olan kişilerin genel kaide olarak tam fiil ehliyetli olmaları gerekmektedir. Tam fiil ehliyetine sahip olanlar, ayırt etme

⁷² Atabek, 1938, s. 3; İzveren, Sosyal Politika İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar, 1966, s. 79

gücüne sahip, ergin ve kısıtlama altında olmayan kişilerdir. Bu kişiler tam ehliyetli olarak kabul edilirler ve iş akdine taraf olabilirler. Ayırt etme gücüne sahip küçükler veya kısıtlılar adına iş akdi yapılmak istenmesi durumunda yasal temsilcilerinin onayıyla iş akdi yapılabilir. Ancak, sanat veya meslek uğraşımı için izin verilen ayırt etme gücüne sahip küçükler, yasal temsilci onayına gerek olmaksızın iş akdi yapabilirler.⁷³ Ayırt etme gücü olmayan kişilerin ise yasal temsilcileri aracılığıyla iş sözleşmesi yapma olanakları yoktur.⁷⁴

Kişinin evli olması fiil ehliyetinin kısıtlanması sonucunu doğurmaz. Dolayısıyla eşlerden her biri diğerinden izin almadan herhangi bir iş veya meslekte çalışmak için akit yapabilirler.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre asgari çalışma ve çalıştırma yaşı on beştir. Fakat on dört yaşını tamamlamış ve ilköğretimi bitirmiş çocukların sağlığına ve gelişimine, eğitimine ve öğrenimine zarar getirmeyecek ağır olmayan işlerde çalışmalarına izin verilmesi mümkündür.⁷⁵ Yeraltı ve su işleri ile gece işlerinde ise özel yaş şartları vardır.⁷⁶

İş sözleşmesinin tarafları sözleşme özgürlüğü kapsamında bazı kanuni sınırlar çerçevesinde görülecek işi ve ücreti serbestçe belirleyebilir. İş sözleşmeleri, yapıları gereği devamlı bir borç ilişkisini içeren sözleşmelerdir. Alacaklı tarafın menfaati, sürekli borç ilişkilerinde zaman içinde gerçekleşen edimlerle devam eder. Ani edimli borç ilişkilerinden ayrılan sürekli borç ilişkilerinde, edimlerin tek seferde değil zaman süresi içerisinde yerine getirildiği bir yapı mevcuttur.⁷⁷ Sürekli borç ilişkileri, sonsuz bir süre boyunca devam etmez. İş sözleşmeleri çeşitli nedenlerle sona erebilir. Bu

⁷³ Kılınç, 2019, s. 9

⁷⁴ Kılınç, 2019, s. 10; Korkmaz & Alp, 2016, s. 134

⁷⁵ Kılınç, 2019, s. 11; Korkmaz & Alp, s. 134

⁷⁶ Korkmaz & Alp, s. 135

⁷⁷ Önder, 2011, s. 5

nedenler arasında tarafların karşılıklı anlaşmasıyla sonlandırma, sözleşme süresinin dolması, işçinin istifa etmesi, işverenin işçiyi çıkarması veya sözleşmenin geçerli bir nedenle feshedilmesi gibi durumlar bulunabilir.

4857 sayılı İş Kanunun on birinci maddesinin birinci fıkrası ile belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri arasındaki ayrım ortaya konmuştur. Belirli süreli iş akdi, genel kaide olarak, sözleşmede kararlaştırılan sürenin dolmasıyla fesih bildirimine gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer. İş akitlerinin belirsiz süreli olmaları genel kaideyken, belirli süreli olmaları ise bu kaidenin istisnasıdır. Aktin belirli mi belirsiz mi olduğu konusunda tereddüdün doğması halinde genel kural belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu için sözleşme belirsiz süreli kabul edilir.⁷⁸

Kısmi süreli iş sözleşmeleri ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 9,5 ve 13. maddelerinde düzenlenmiştir. Kısmi süreli iş akitleri atipik iş akitlerinin görünüş şekillerinden biridir.⁷⁹ Kısmi süreli iş sözleşmesi, işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan bir benzerine göre önemli ölçüde az belirlendiği iş sözleşmesidir.⁸⁰ İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesi uyarınca, işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle gerçekleştirilen benzer çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma olarak kabul edilir. Dolayısıyla haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde tarafların anlaşma ile haftalık çalışma süresini 30 saatten az belirlediği durumlarda kısmi süreli iş sözleşmesinden bahsedilir.⁸¹

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre, işçinin üzerine aldığı işle ilgili olarak işverenin ihtiyaç duyması durumunda çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi

⁷⁸ Kılınç, 2019, s. 18

⁷⁹ Akyiğit, İş Hukuku, 2022, s. 138; Akyiğit, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2021, s. 137

⁸⁰ Erol, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağlılık Unsuru, 2019, s. 166

⁸¹ Süzek, İş Hukuku, 2022, s. 273

sürelî bir iş ilişkisi kurulabilir. Bu iş ilişkisinde, işçi işveren tarafından gerektiğinde çağrıldığında iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür.⁸² Çağrı üzerine çalışma tanımından da anlaşılacağı üzere bir tür kısmî süreli iş sözleşmesidir.⁸³ Kanuna göre sözleşmeyle farklı bir süre kararlaştırılmamışsa eğer işverenin işçiyi en az dört gün evvelden çağırması gerekmektedir. Bu çağrı üzerine işçinin de iş görme borcunu yerine getirmesi gerekmektedir. Sözleşme ile günlük çalışma süresinin kararlaştırılmadığı durumlarda ise Kanun gereği işverenin işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırması icap etmektedir.

2.2. FESİH

Sözleşme özgürlüğü kapsamında işçi ve işveren, kendi aralarında iş sözleşmesi yapma ve sonlandırma özgürlüğüne sahiptir. İşçi ve işveren, karşılıklı rızalarıyla iş sözleşmesine son verebilirler.⁸⁴ Sözleşme özgürlüğü ilkesi, tarafların kendi iradeleriyle iş sözleşmesi yapma ve sonlandırma yetkisine sahip olduklarını ifade eder. Bu ilke, işçi ve işverenin iş ilişkisini belirleyen sözleşmenin koşullarını ve süresini belirleme konusunda serbestlik sağlar.⁸⁵ İşveren, belirli yasal düzenlemelere ve iş hukuku kurallarına uyarak, iş sözleşmesini sona erdirebilir. Bu, örneğin işçinin performansında düşüş, işletme ihtiyaçlarında değişiklik veya işçinin sözleşmeye uymaması gibi durumlarla ilgili olabilir. Aynı şekilde, işçi de iş sözleşmesini sonlandırma hakkına sahiptir. Örneğin, işçinin daha iyi bir iş fırsatı elde etmesi, çalışma koşullarının kabul edilemez olması veya işverenin sözleşme koşullarına uymaması gibi sebeplerle iş sözleşmesini sona erdirebilir. Ayrıca iş akdi işçinin ölümü gibi nedenle de sona erebilir. Eylemli fesih halleri hariç iş akdinin feshi durumunda

⁸² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 214; Akyiğit, İş Hukuku, s. 162

⁸³ Erol, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, s. 172

⁸⁴ Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 1994, s. 244

⁸⁵ Kalkan, 2018, s. 296

işçi ya da işverenin beyanına gereksinim vardır. Bu durumda işçi ya da işverenin diğer tarafa yöneltmiş olduğu fesih bildirimiyle iş akdi son bulmaktadır. Fesih, sürekli borç ilişkisi meydana getiren akitleri geleceğe tesir edecek şekilde sona erdiren yenilik doğuran bir haktır. Akdin bir tarafı bu hak ile karşı tarafın rızasına gerek kalmadan akdi sona erdirebilmektedir. Fesih beyanının hukuki sonuçlara beyanın muhataba vardığı andan itibaren neticelerini doğurur.⁸⁶ Feshin şarta bağlanması mümkün değildir. Ayrıca yalnız bir kez kullanılabilir.⁸⁷ Fesih bildirimi ise akdi belirli bir vaktin geçmesiyle ya da hemen sona erdiren bir irade açıklamasıdır. İş akdi, fesih beyanının diğer tarafa varmasıyla veya karşı tarafa varmasından sonra belirli bir vaktin geçmesiyle son bulabilir.⁸⁸ Fesih bildiriminde ilgili tarafın sözleşmeyi devam ettirmek istemediğinin tereddütsüz şekilde anlaşılması yeterlidir, fesih kelimesinin fesih bildirimi içerisinde geçmesi şart değildir. Kural olarak fesih bildiriminden söz ediyorsak eğer belirsiz süreli iş sözleşmeleri bahse konudur. Zira belirli süreli iş akitleri kural olarak belirlenen sürenin dolması veya kararlaştırılan işin bitmesi ile kendiliğinden sona erer. Süresi belirsiz iş sözleşmesinin belirgin özelliği sözleşme taraflarınca her zaman feshedilebilir olmasıdır.⁸⁹

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde fesih bildirimi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17/1 maddesinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda süreli fesih bildirim için belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddeleri, iş sözleşmesinin haklı bir nedenin varlığı durumunda, belirli veya belirsiz süreli olsa da feshedilebileceğini düzenlemektedir.

⁸⁶ Kalkan, 2018, s. 286; Akyiğit, İş Hukuku, s. 261

⁸⁷ Ertürk Ş. , 2002, s. 165

⁸⁸ Kalkan, 2018, s. 287

⁸⁹ Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, 1973, s. 1; Süzek , İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, 1989, s. 9

Tek taraflı bir irade beyanı olan süreli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin belirli bir sürenin tamamlanmasıyla sona erdirilmesidir. Bu fesih, sözleşme ilişkisini sona erdiren bir yenilik yaratır ve karşı tarafın kabulüne gerek duymaz. Süreli fesih etkili olabilmesi için, fesih beyanının muhataba yöneltilmesi ve ona ulaşması yeterlidir. Karşı tarafın bu fesih kabul etmesi gerekmez. Bu haktan hem işveren hem de işçi yararlanabilir.⁹⁰

Haklı nedenle fesih kavramı ise 4857 sayılı İş Kanunda tanımlanmamıştır. Bunun yerine kanun koyucu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 ve 25. Maddelerinde haklı neden oluşturan durumları saymakla yetinmiştir. Haklı nedenle fesih, bir tarafın belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini önceden öngörülemez bazı sebeplerin doğması sonucunda, sözleşmeye aykırı davranışları sebebiyle borç münasebetinin temelinin çökmüş veya sürdürülmesinin taraflardan beklenemeyecek ölçüde değiştiği durumlarda, tek taraflı irade beyanıyla sona erdirebilmesi şeklinde açıklanabilir.⁹¹ Sözleşmenin çekilmez hale gelmesinin ölçütünü objektif iyi niyet kuralları oluşturur.

92

Haklı nedenin varlığı tek başına iş sözleşmesinin feshi için yeterli değildir. Ayrıca fesih beyanının da yapılması gerekmektedir. Haklı nedenle iş akdini feshedilebilmesi için devamlı bir işin varlığı, haklı bir nedene sahip olunması ve fesih beyanının gerçekleştirilmesi gibi koşulların bir arada bulunması gerekmektedir.⁹³ Her iki tarafın da haklı nedenle fesih hakkı, sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ile işçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın Kanunun 17. Maddesindeki bildirim süresini

⁹⁰ Kalkan, s. 298

⁹¹ Alpagut, 2022, s. 1738

⁹² Sözek, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, s. 37

⁹³ Kalkan, s. 303

aşması durumları kapsamında ele alınmaktadır.⁹⁴ Ahlak ve iyiniyet kaidelerine aykırı durumlar İş Kanunu'nda sınır sayıda sayılmamış olup benzer haller de ahlak ve iyiniyet kaidelerine aykırı durumlar olarak sayılabilir. Haklı sebeple iş akdini sona erdirmeyi arzulayan işçi veya işverenin bu yöndeki iradelerini karşı tarafa yazılı olarak bildirmeleri icap etmektedir. Haklı feshe dayanarak iş akdini fesheden tarafın tazminat talep etme hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 26/2 maddesinde ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 437. maddesinde ele alınmıştır. İş sözleşmesinin haklı sebeple feshi durumunda, fesih iradesini açıklayan taraf, karşı taraftan tazminat talep hakkına sahiptir. Bu tazminat talebi, fesih nedeniyle uğranılan zararın giderilmesi amacıyla ortaya çıkar.⁹⁵

Eylemli fesih, iş sözleşmesini sona erdiren bir fesih türüdür ve uygulamada ortaya çıkmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi, iş sözleşmesini sona erdirmek isteyen taraf, karşı tarafa fesih beyanını iletmelidir. Ancak, bu fesih beyanında fesih sözcüğünün kullanılması zorunlu değildir. Yani, belirli koşullar çerçevesince, iş akdini sona erdirmeyi amaçlayan eylemler, sözleşmenin feshedildiği şeklinde yorumlanabilir.⁹⁶

2.3. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA ŞARTLARI

2.3.1. Sözleşmenin Belirli Hallerle Sona Ermiş Olması

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli olan fesih halleri; işveren tarafından Kanun'un 17/2 sebepler dışında feshi, işçi tarafından Kanun'un 16. maddesi kapsamında feshi, muvazzaf askerlik nedeniyle fesih, bağlı bulunduğu kuruluş ya da sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük

⁹⁴ Kalkan, s. 304

⁹⁵ Alpogut, s. 1736

⁹⁶ Kalkan, s. 305

aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla fesih, 506 Sayılı Kanunun 60/1-A bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle, kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi halleri olarak sayılmıştır. Ancak kanunda sayılan haklı nedenle fesih halleri konusunda 1475 sayılı Kanunun yürürlükten kalkmış olan 16. ve 17. maddelerine değil yeni İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerine bakmak gerekmektedir.

⁹⁷ 4857 sayılı İş Kanunu madde 24/2 ve 25/2'deki hükümler karşı tarafın kusurunu temel alan borca aykırılık durumlarıdır. İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümleri nispi emredici niteliktedir, yani taraflar arasında anlaşmaya ve kararlaştırmaya açıktır. Bu maddeye göre, sayılan sona erme durumları dışında iş sözleşmesinin sona bulması durumunda da kıdem tazminatı ödeneceğine dair bir hüküm taraflar arasında kararlaştırılabilir. ⁹⁸ İş Kanunu, belirli fesih halleri veya işçinin ölümü gibi belirli durumlarla sınırlı olmaksızın iş akdinin sona ermesi durumunda kıdem tazminatı ödenmesini mümkün kılar.

2.3.1.1. İşverenin iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanun'un 25/2 maddesi dışında bir sebeple feshi

İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen fesih halleri, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlarıyla ilgilidir. Bu fesih halleri, işçinin iş güvencesine tabi olsa da olmasa da dürüstlük kuralı gereği iş ilişkisinin devamının beklenemeyeceği ağır ihlallerin varlığı durumunda işverenin iş sözleşmesini derhal sona erdirebilmesine imkân tanır. İşverenin haklı fesih sebepleri, 4857 sayılı İş

⁹⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 671

⁹⁸ Güney, 2021, s. 22

Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilmiş olup sınırlı olarak sayılmamıştır. Yani, bu maddeye göre açıkça sayılmamış olsa da iş ilişkisinin dürüstlük kurallarına göre beklenemeyeceği bir durum varsa, iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirilmesi mümkündür.⁹⁹ Örneğin, işçinin işyerinde hırsızlık yapması, işverenin mal varlığına zarar vermesi, şiddet veya taciz gibi ağır ihlallerde bulunması gibi durumlar haklı fesih sebepleri olarak kabul edilebilir. Bu tür durumlarda işveren, önceden bildirimde bulunmaksızın iş sözleşmesini sona erdirebilir. Dolayısıyla işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlarından başka diğer haklı ya da geçerli nedenlerle yapılan fesih durumlarda Kanundaki diğer şartlar da sağlanıyorsa işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. İşverenin işçinin iş akdini 4857 sayılı Kanun madde 25/2 kapsamında haklı nedenle feshinde ise kıdem tazminatı ödemesi gündeme gelmeyecektir.¹⁰⁰

2.3.1.2. İşçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi

İş iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanunun yirmi dördüncü Maddesi kapsamındaki haklı sebeple fesih hallerinden birine dayanarak feshetmesi halinde de kıdem tazminatı ödenmesi gündeme gelecektir. İşçi, iş akdini kendi tek taraflı irade beyanıyla feshedebilir. İş akdi belirli süreli veya belirsiz süreli olsun, işçiye iş akdini feshetme yetkisi veren haklı bir neden varsa, işçi önceden bildirimde bulunmadan iş akdini haklı nedenle derhal sonlandırabilir.¹⁰¹ İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenen sağlık nedenleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı durumlar ve benzerleri ile zorlayıcı sebepler, işçinin iş akdini bildirimsiz feshetmesini gerektiren haklı nedenleri içerir. İşçi, bu nedenlerle iş sözleşmesini derhal sona erdirebilir. Bu nedenlerle işçinin iş

⁹⁹ Yıldırım & Uğur, 2022, s. 1195

¹⁰⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 671

¹⁰¹ Bedük, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, 2019, s. 681

sözleşmesini bildirimsiz feshetmesi gerektiğinde, işçinin derhal fesih hakkı vardır ve önceden bildirimde bulunması gerekmez.¹⁰² İşçinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/2 maddesinde düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı durumlarla ilgili olarak iş sözleşmesini feshetme hakkı vardır. İşçi, bu durumların gerçekleştiği veya haber aldığı tarihten itibaren altı iş günü içerisinde fesih hakkını kullanmalıdır. Bu altı iş günlük süre, hak düşürücü bir süredir. Altı iş günü süresi geçtikten sonra veya her halükârda fiilin meydana gelmesinden itibaren bir yıl sonra, bu duruma dayanarak fesih hakkı kullanılamaz. Yani, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı durumlarla ilgili fesih hakkını kullanmak için altı iş günü içinde harekete geçmesi gerekmektedir. Bu süre içinde fesih yapılmazsa veya fiilin meydana gelmesinden itibaren bir yıl geçerse, işçi bu duruma dayanarak iş sözleşmesini feshedemez.¹⁰³

İşçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme yetkisini olduğu bir diğer durum ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/3 maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin, İş Kanunu'nun 24. Maddesi'nin 3. fıkrası gereğince, haklı bir nedenle ve ihbar süresine uymadan iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi vardır. İşçinin çalıştığı işyerinde zorlayıcı sebepler nedeniyle işin bir haftadan daha uzun süre durması gerektiğinde, işçi bu sürenin geçmesini beklemeden akdini derhal feshetme hakkına sahiptir. Bu halde, işçi kıdem tazminatı hakkı elde eder. Eğer taraflar fesih hakkını kullanmazsa, iş akdi askıda kalır ve zorlayıcı neden ortadan kalkana kadar ilk hafta için yarım ücret ödenmesi kaydıyla ödeme ve iş yapma mükellefiyetleri sürmez. İşçinin fesih hakkını kullanabilmesi için işyerinde bir haftadan uzun vakit ile işin durmasını gerektiren zorlayıcı nedenin işyerinden kaynaklanması gerekir. Bu hüküm, işçinin işyerinde

¹⁰² Bedük, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, s. 693

¹⁰³ Bedük, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, s. 694

meydana gelen zorlayıcı nedenlerle işin durmasını gerektirecek durumlarda işçinin iş sözleşmesini derhal feshetme hakkını korumaktadır.¹⁰⁴

İşverenin işçiyi ücretsiz izne zorlaması, işçiye iş akdini haklı nedenle fesih imkânı verebilir. Ücretsiz izne çıkarılan işçi, işveren tarafından zorunlu olarak çalışmadığı için iş sözleşmesini 4857 sayılı Kanunun 22. Maddesi kapsamında feshederse, bu fesih haklı nedenle gerçekleşeceği için işçi kıdem tazminatı talep edebilir. Ancak, ihbar tazminatı ve işe iade davası gibi diğer haklar bu durumda geçerli olmayacaktır. Bu haklar işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda gündeme gelebilir.¹⁰⁵ İşveren, işçiyi ücretsiz izne çıkarmak istediğinde, işçinin buna rıza göstermesi ve anlaşmaya varılması gerekmektedir. Bu nedenle, işçinin ücretsiz izne çıkarılması konusunda işveren ve işçi arasında karşılıklı bir anlaşmanın sağlanması önemlidir.¹⁰⁶ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi işverenin işçiyi ücretsiz izne çıkarma konusunu düzenlemektedir. İşveren, işçiyi ücretsiz izne çıkarmak istediğini yazılı olarak işçiye bildirmelidir. Bu durumda işçi altı işgünü içinde bu öneriyi yazılı olarak kabul ederse iş sözleşmesi askıya alınır. İşçi, yazılı olarak yapılan teklifi kabul etmeyi reddederse, çalışma koşullarındaki bu değişiklik işçiyi bağlamaz. İşverenin ücretsiz izin teklifini itiraz etmeden yerine getiren işçi, bu durumu onaylamış sayılır. Bu nedenle, işçinin ücretsiz izne rıza gösterip göstermediği işverenin ispat etmesi gerekmektedir. Yani işverenin işçinin rızasını kanıtlaması gerekmektedir. Bu hükümle birlikte işverenin işçiyi ücretsiz izne çıkarması durumunda, işçinin kabul veya ret hakkı bulunmaktadır.¹⁰⁷

¹⁰⁴ SUBAŞI, 2020, s. 156

¹⁰⁵ SUBAŞI, 2020, s. 174

¹⁰⁶ SUBAŞI, 2020, s. 175

¹⁰⁷ SUBAŞI, 2020, s. 176

İşçinin yaptığı iş, işçinin sağlığı ve yaşamı için tehlike oluştuyorsa ve bu tehlike işin vasfından doğuyorsa, İş Kanunu'nun 24. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendine göre, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal sonlandırma hakkına sahiptir. Bu düzenlemeye göre, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için iki şartın bir arada bulunması gerekmektedir. İlk olarak, yapılan işin işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlike oluşturmaya başlaması gerekmektedir. İkinci olarak, bu tehlikenin işin niteliğinden doğması gerekmektedir. Yani işçinin sağlığı ve yaşayışı açısından risk oluşturan tehlike, işin doğası gereği ortaya çıkan bir tehlike olmalıdır. Bu durumda işçi, işverene başvurarak tehlikeli durumu bildirmeli ve işverenin gerekli önlemleri almasını talep etmelidir. Ancak işveren gerekli önlemleri almaz veya tehlikenin ortadan kaldırılmasına yönelik önlemler yetersiz kalırsa, işçi haklı nedenle iş akdini 6331 sayılı Kanun'un 13/4 fıkrasına dayanarak derhal feshedebilir.¹⁰⁸

İş Kanunu'nun 24/1-b fıkrasına göre, işçinin devamlı olarak yakın temas halinde olduğu işverenin veya iş arkadaşının bulaşıcı veya işiyle bağdaşmayan bir hastalığa yakalanması, işçi açısından haklı neden oluşturur ve işçi iş akdini feshetme hakkına sahiptir.

İşverenin işçiyi sözleşme yapmaya teşvik etmek amacıyla, sözleşmenin önemli noktalarından biri hakkında yanlış bilgiler vermesi veya hileli davranışlarda bulunması, işçi lehine haklı neden oluşturabilir. Bu durumda işçi, işverenin yanıltıcı beyanları veya hileli davranışları nedeniyle sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. İşçinin, işverenin hileli davranışları sonucunda sözleşmenin esaslı noktalarından birinde yanıltıldığını kanıtlayabilmesi önemlidir. Eğer işçi, işverenin yanlış beyanlarının veya hileli davranışlarının etkisi altında sözleşmeyi imzaladığını ve bu

¹⁰⁸ Önder, 2011, s. 40

nedenle haksız duruma düştüğünü kanıtlayabilirse, işçinin iş akdini haklı sebeple feshetme hakkı ortaya çıkar. ¹⁰⁹

İşverenin, işçinin veya işçinin aile üyelerinden birinin şeref ve namusunu zedeleyecek şekilde konuşması, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması durumunda, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal sonlandırma hakkına sahiptir. İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. bendinin b fıkrası, işçinin haklı nedenle fesih hakkını düzenlemektedir. İşverenin, işçinin veya işçinin aile üyelerinin şeref ve namusuna zarar verecek şekilde konuşması, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması, işçi için önemli bir ihlal oluşturur. Bu durumda işçi, haklı nedenle feshe dayanarak iş akdini derhal sona erdirebilir. İşverenin bu tür davranışları işçinin şeref ve namusuna dokunacak nitelikte olduğundan, işçi bu durumu haklı neden olarak görebilir ve iş sözleşmesini derhal feshedebilir. İşçiye yönelik küfür, hakaret, sarkıntılık veya cinsel taciz gibi durumlar, işçinin çalışma ortamında güvende hissetmemesine ve çalışma ilişkisinin sürdürülmesinin beklenemeyecek ölçüde zorlaşmasına yol açar. İşverenin haklı neden teşkil eden söz ve davranışlarının sadece işçiye karşı değil, işçinin aile üyelerinden birine karşı gerçekleşmiş olması durumunda da işçi haklı nedenle fesih hakkı elde eder. İşçinin ailesi üyesine yönelik şeref ve namusa dokunan sözler veya davranışlar da işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkını doğurur. ¹¹⁰ İşçinin ailesi üyelerinden kasıt, işçinin anne, baba, eşi, çocukları, nişanlısı, füruu, kardeşleri ve evlat edinilen kişiler gibi, işçiyle yakın ilişkisi olan kişilerdir. İşçinin ailesi üyelerinden birine karşı bu tür davranışlar, işverenin yanı sıra işveren vekili tarafından da gerçekleştirilmişse, işçi bu durumu haklı fesih sebebi olarak kabul

¹⁰⁹ Önder, s. 59

¹¹⁰ Önder, s. 64; İzveren, Sosyal Politika İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar, s. 99

edebilir. ¹¹¹ İşçi veya ailesi üyelerine yönelik işverenin sözlü veya eylemsel davranışları, işçi tarafından haklı fesih sebebi olarak kabul edilebilir, ancak bu davranışların "şeref ve namusa zarar verici" nitelikte olması icap etmektedir. Bu tür davranışların Türk Ceza Kanunu'nda suç teşkil etmesi zorunluluğu bulunmamaktadır, önemli olan şeref ve namusa dokunabilecek mahiyette olmalarıdır. ¹¹²

İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. fıkrasının b bendi maddesine göre, işverenin işçiye cinsel tacizde bulunması durumunda işçi, haklı nedenle iş akdini sona erdirebilir. İşverenin cinsel taciz niteliğindeki davranışları, Türk Ceza Kanunu anlamında suç teşkil ederse işçiye bildirimsiz fesih hakkı verir. Ancak, Ceza Kanunu manasında suç teşekkül etmeyen fiillerin dahi iş hukuku açısından haklı neden teşkil etmesi mümkündür. ¹¹³

İşçinin işyerinde psikolojik tacize (mobbing) maruz kalması halinde iş akdini haklı sebeple feshetme hakkı bulunmaktadır. Psikolojik taciz, kişinin saygısız ve zarar verici bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan haksız ve ahlaki olmayan bir psikolojik şiddet sürecini ifade eder. Mobbing, sürekli olarak tekrar eden, sistemli bir şekilde uzun bir süre boyunca devamlılık gerektiren bir durumdur. ¹¹⁴ Önemli olan, her olumsuz deneyimi mobbing olarak değerlendirmemektir, çünkü mobbing tek bir olaydan ibaret değildir. ¹¹⁵ İşyerinde işçiye yönelik mobbing, çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. İşveren tarafından işçiye yöneltilen psikolojik taciz, işverenin gözetim sorumluluğuna, eşitlik prensibine ve dürüstlük ilkesine aykırıdır. Mobbing, farklı davranış biçimleriyle kendini gösterebilir. ¹¹⁶

¹¹¹ Önder, s. 65; İzveren, Sosyal Politika İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar, s. 99

¹¹² Önder, s. 66

¹¹³ Önder, s. 75

¹¹⁴ Tetik, 2010, s. 83; Ekinci, 2019, s. 43; Eğer, 2017, s. 4

¹¹⁵ Önder, s. 82

¹¹⁶ Önder, s. 83; Yılmaz, Özler, & Mercan, 2008, s. 336; Ertürk A. A., 2014, s. 299; Limoncuoğlu, 2013,

İş Kanunu'nun 24/1-c bendine göre, işverenin işçiye veya ailesi üyelerine karşı saldırgan davranışlar göstermesi, tehditler savurması, işçiye veya ailesi üyelerinden birini yasa dışı eyleme teşvik etmesi, provoke etmesi veya ağır suçlar işlemesi durumunda, işçi iş akdini haklı sebeple sona erdirebilir. Saldırganlık sözlü veya fiziksel bir eylem şeklinde gerçekleşebilir. Sözlü saldırganlık hakaret, küfür gibi şekillerde olabileceği gibi fiziksel saldırganlık da darp gibi somut bir eylemle gerçekleşebilir.

İşverenin çalışma koşullarını ihlal etmesi, eksik veya yanlış uygulaması işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımaktadır. İşçinin çalışma şartları, yasal düzenlemeler, kurallar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, yönetmelikler ve işyeri uygulamaları gibi iş hukuku kaynaklarına göre belirlenir. İşveren bu kaynaklara uygun şekilde çalışma koşullarını sağlamakla yükümlüdür.¹¹⁷

2.3.1.3. İşçinin iş sözleşmesini muvazaf askerlik nedeniyle feshetmesi

İşçinin iş akdini işveren tarafından ya da işçi tarafından muvazaf askerlik görevi nedeniyle feshedilmiş olsun kıdem tazminatına hak kazanılması gündeme gelecektir. İşçinin bedelli askerlik nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde de kıdem tazminatına hak kazanacaktır.¹¹⁸ Ancak doktrinde bedelli askerlik ve dövizli askerlikte bu imkânın olmadığını savunanlar da vardır.¹¹⁹ İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi verdiği bir kararda işçinin kıdem tazminatına hak kazanması için sözleşmesini muvazaf askerlik nedeniyle feshetmesinin yeterli olduğuna askerliğin kısa süreli ya da bedelli olmasının bu konuda önemli olmadığına hükmetmiştir.¹²⁰

¹¹⁷ Önder, s. 106

¹¹⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 673; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, 2017, s. 383

¹¹⁹ Bedük, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, s. 712; Manav Özdemir & Göktaş, 2018, s. 63; Taşdemir, 2020, s. 3095

¹²⁰ İstanbul BAM. 28. HD., 2019/3156 E., 2019/3356 K., 26.12.2019 T., (www.lexpera.com); benzer yönde, İstanbul BAM. 28. HD., 2020/2441 E., 2020/2496 K., 31.12.2019 T., (www.lexpera.com); İstanbul BAM. 41. HD., 2020/332 E., 2020/1013 K., 2.7.2020 T., (www.lexpera.com)

7146 sayılı Kanun'a göre bu kanunun hükümlerinden yararlananlar temel askerlik eğitimleri süresince çalıştıkları işyerlerinde ücretsiz izinli veya aylıksız sayılacaklardır. İşverenin bu süre içinde işçiyi devamsızlık nedeniyle feshetmesi mümkün değildir. Manav Özdemir ve Göktaş'a göre bu düzenlemeler ile hem işveren hem de işçi güvence altına alınmak istenmektedir. Ayrıca işverenin bedelli askerlik hizmetini tamamlayan işçiyi askerlik süresi sonunda işe başlatma zorunluluğu bulunmaktadır. Bunlardan dolayı Manav Özdemir ve Göktaş, bedelli askerliğin kıdem tazminatına hak kazandırmayacağını savunmaktadır.¹²¹

1475 sayılı Kanunun 14/3 fıkrasına göre işçi, muvazzaf askerlik görevini yerine getirmek için iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı talep edebilir. Ancak, muvazzaf askerlik dışında manevra ya da farklı bir sebeple silah altına alınması durumunda, Kanunun 14. maddesinde bu durum belirtilmediğinden işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bu gibi durumlarda işçinin iş akdi en az iki ay en fazla doksan gün süreyle askıda kalır. İşçi bu süre zarfında haklı sebep dışında farklı bir sebeple bildirimli olarak iş sözleşmesini feshederse, bildirim süreleri yalnızca askı süresinin sonunda devreye girer.¹²²

İşçinin askere gidişi işyerini terk etmesinden sonra makul bir vakit zarfında olmalıdır.¹²³

2.3.1.4. Sözleşmenin yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan

ödeme amacıyla feshi

Kıdem tazminatına hak kazanmanın başka bir yolu, işçinin iş akdini yaşlılık, emeklilik ya da malullük aylığı veya yasayla kurulu kurum veya sandıklardan toptan

¹²¹ Manav Özdemir & Göktaş, s. 59

¹²² Bedük, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, s. 710

¹²³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 673

ödeme almak maksadıyla feshetmesidir. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için aylık ya da toptan ödeme almaya hak kazandığını ve yaşlılık sigortası bakımından bağlı olduğu kuruma ya da sandığa başvurduğunu belgelemesi gerekmektedir.¹²⁴ Yargıtay'ın görüşüne göre, işverenin kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olması için işçinin kuruma başvuruda bulunarak belgesini alması ve bunu işverene vermesi gerekmektedir.¹²⁵ Bu durumda, söz konusu hükme göre, işçinin fesih bildiriminde bulunabilmesi için yaşlılık, emeklilik, malullük veya toptan ödeme için bağlı olduğu kurum veya sandıktan hak kazanmış olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, işçinin ilgili işlemler için bağlı olduğu kurum veya sandığa başvurması ve bu konuda işverene yazılı bir bildirimde bulunması gerekmektedir. Ancak kıdem tazminatına hak kazanılması için fesih tarihinde yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarının sağlanması gerekmektedir. Yasada belirtilen belgeleme şartına uyulmaması, kıdem tazminatı hakkını engellemez. Bu durum yalnızca kıdem tazminatının gecikme faizinin fesih tarihinden değil, dava tarihinden itibaren hesaplanması sonucunu doğurur.¹²⁶ Bunun yanı sıra, iş sözleşmesi emeklilik durumunda olunmasına rağmen kesintisiz bir şekilde devam edebilir.¹²⁷

Yaşlılık, malullük aylığı veya toptan ödeme elde etmek maksadıyla gerçekleştirilen fesihlerde, işçinin ilgili durumu belgeleyen belgeyi işverene iletip sözleşmeyi sona erdirdiği tarihte kıdem tazminatının ödenmesi gerekmektedir.¹²⁸

¹²⁴ Bedük, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, s. 713; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, s. 384

¹²⁵ Yarg. 9. HD., T. 06.07.2000, E. 2000/10611, K. 2000/10303; Yarg. 7. HD., T. 27.12.2013, E. 2013/17221, K. 2013/2367, (www.kazanci.com)

¹²⁶ Bedük, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, s. 713, (Yarg. 9. HD., T. 20.06.2019, E. 2017/22524, K. 2019/11481, <http://www.kazanci.com> / Erişim Tarihi: 01.06.2023)

¹²⁷ Bedük, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, s. 714

¹²⁸ Demirtaş, 2011, s. 91

2.3.1.5. Emeklilik için yaş dışındaki sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısını dolduranların iş sözleşmesini feshi

506 sayılı ve 17.07.1964 tarihli Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaş kriterlerinden başka diğer koşulları veya geçici 81. maddeye göre belirlenen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını doldurarak isteği doğrultusunda işten ayrılan işçiler de kıdem tazminatı ödemelerinden yararlanır.¹²⁹ İşçinin, bu imkânı kullanarak iş akdini feshedip kıdem tazminatını alması, onun aynı işverene ya da farklı bir işverene ait başka bir işyerinde çalışmasına engel teşkil etmez.¹³⁰

1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunun ile emeklilik aylığına hak kazanmak için gerekli yaş koşulu yükseltilmiştir. 4447 sayılı Yasa'ya değin emeklilik için yaş şartı aranmamaktaydı. Bu durumda, 18 yaşında sigortalı olan kadınlar 38 yaşında, erkekler ise 43 yaşında emekli olabiliyordu. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte sosyal sigorta sisteminin mali yönden sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla emeklilik için yaş şartları değiştirilmiştir. Bu değişiklikle birlikte, kadınların emekli olabilmesi için 58 yaşını, erkeklerin ise 60 yaşını tamamlamaları gerekmektedir. Bu yaş şartı, emeklilik için gereken prim gün sayısı gibi diğer şartlarla birlikte değerlendirilmektedir.¹³¹ Bundan dolayı emeklilik nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanma süresi de uzamıştır. Bir diğer kıdem tazminatı hak kazanma imkânı olarak emeklilik aylığı için yaş koşulu dışında diğer koşulları sağlayanlara da kıdem tazminatından faydalanma imkânı getirilmiştir.¹³² Bahse konu fırsat 1999 yılında kabul edilen 4447 numaralı Yasa ile getirilmiştir.¹³³ Yargıtay'ın bir kararına göre, emeklilik için prim ödeme ve sigortalılık süresini tamamlayan işçilerin,

¹²⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 677; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, s. 385

¹³⁰ Süzek, İş Hukuku, 2022, s. 765; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, s. 385

¹³¹ Subaşı & Kabakçı, 2018, s. 119

¹³² Ekmekçi & Yiğit, 2022, s. 792

¹³³ Subaşı & Kabakçı, 2018, s. 118

emeklilik yaşını beklemek zorunda olmaları durumunda, işyerinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmesi sağlanmaktadır. Düzenleme, emeklilik hakkını kazanmış olan işçilerin, emeklilik yaşını beklemek zorunda kalmadan işyerinden ayrıldıklarında kıdem tazminatı haklarını korumayı amaçlamaktadır. Böylece, işçiler emeklilik haklarını kullanabilmek için beklemek zorunda olmadan işyerinden ayrılıp kıdem tazminatı alabilme imkanına sahip olmaktadır.¹³⁴ Yargıtay'ın bu kararına göre işçinin bu şartları tamamlayarak işyerinden ayrılmasından sonra yeniden çalışması mümkündür. Durumun böyle olması Anayasal temeli olan çalışma hakkının ortadan kaldırılmasını gerektirmez. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi işçinin ilk ayrıldığı andaki iradesinin Medeni Kanun'un 2. maddesi bağlamında denetlemesi gerektiğini savunmuştur. Yargıtay'ın 22. Hukuk Dairesi ile 9. Hukuk Dairesi, arasında alacak davalarında farklı bir değerlendirme yapıldığı görülmüştür. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, işçinin emeklilik koşullarını karşılama amacına dayanan iş sözleşmesinin feshini kötüye kullanma yasağını ihlal etmediğini belirtmektedir. Örneğin, işçinin belirli bir tarihte işe başlama amacıyla imzaladığı iş sözleşmesinin maddi vakıa olarak kanıtlandığı durumlarda dahi, emeklilik koşullarını karşılama gerekçesine dayanan feshin kötüye kullanılma yasağını ihlal etmediği ifade edilmektedir. Yaklaşım, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bakış açısından farklı bir görüş ortaya koymaktadır.¹³⁵ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi verdiği bu kararla işçinin hangi maksatla bahse konu hakkını kullandığının, kıdem tazminatını hak etme bakımından fark etmediği görüşü ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yukarıda bahsedilen kararından farklı olarak MK m. 2 kapsamında bir denetimin kapısını kapatmıştır. Yargıtay'ın 9. ve 22. Hukuk Daireleri arasındaki bu önemli farklılık 2015 yılında İçtihadı Birleştirme Kurulu'na taşınmıştır.

¹³⁴ Yargıtay 9. HD., 04.04.2006, E. 2006/2716, K. 2006/8549; Subaşı & Kabakcı, 2018, s. 122

¹³⁵ Yargıtay 22. HD., 28.04.2014, E. 2013/9795, K. 2014/10155; Subaşı & Kabakcı, 2018, s. 123

Ancak İctihadı Birleştirme Kurulu bu konuda bir karar vermemiştir. Zira Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 22. Hukuk Dairesi kararlarındaki esasları esas alacağını beyan etmiştir.

¹³⁶ İşçinin İş Kanunu'nun 14/1, 5. maddesinden kaynaklanan haklarını kullanmak amacıyla iş akdini feshetmesi ve kıdem tazminatı alması durumunda, bahse konu durumun işçinin aynı veya farklı bir işverene ait işyerinde çalışmasına engel oluşturmayaacağı, aksine çalışma hakkının bir gereğı olduğu öğretilde savunulan görüşler arasındadır. Görüşlere göre, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bahse konu görüşü, yasal düzenlemenin amacı ve sözüyle uyumlu olmadığı şeklinde değerlendirilmektedir. ¹³⁷

Subaşı ve Kabakçı'ya göre; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, işçinin yaş dışındaki emeklilik koşullarını karşılamak amacıyla fesih hakkının iş değıştirme ve yeni işyerinde işbaşı yapma maksadıyla kullanılması durumunu, 2015 yılındaki İBK talebine kadar MK. m. 2'deki hakkın kötüye kullanılması yasağı kapsamında değerlendirmesi doğru bir yaklaşımdır. Ancak içtihadı birleştirme talebinden sonra Yargıtay 22. HD. içtihatlarında bahse konu hakkın kullanımının hakkın kötüye kullanılması oluşturmadağıının belirterek, işçinin iş akdinden doğan sadakat borcu bağlamında bir denetim gerçekleştirmektedir. Yapılacak denetim, MK'nın 2. maddesindeki hakkın kötüye kullanılması yasağı bağlamında işlev görmektedir. ¹³⁸

Yazarlara göre, işçinin yaş dışındaki emeklilik koşullarını karşılamak amacıyla yapılan fesih, MK'nın 2. maddesindeki dürüstlük kurallarının dışında, sadakat borcu yönünden denetime tabi tutulması hukuken uygun değildir. ¹³⁹ Belirtmek gerekir ki Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu'nun 06.07.2020 tarih ve 31179 sayılı Resmî

¹³⁶ Subaşı & Kabakçı, 2018, s. 124

¹³⁷ Subaşı & Kabakçı, 2018, s. 125

¹³⁸ Subaşı & Kabakçı, 2018, s. 128

¹³⁹ Subaşı & Kabakçı, 2018, s. 129

Gazetede yayımlanan 07.07.2020 tarihli ve 173 sayılı kararı ile Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kapatılmış ve Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin baktığı işlere Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bakacağı kararlaştırılmıştır. ¹⁴⁰ Dolayısıyla Yargıtay'ın güncel görüşü için Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen ve verilecek içtihatların incelenmesi gerekmektedir.

2.3.1.6. Kadın İşçinin evlenme tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde iş akdini feshetmesi

Evlendiğini bir yıllık süre geçmeden evlilik belgesi ya da diğer delillerle ispatlayan kadın işçi sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanabilir. ¹⁴¹ Evlilik tarihinden bir yıl içinde iş akdini kendi iradesiyle sona erdiren kadın işçi, kıdem tazminatı hakkına sahip olur. Kıdem tazminatı hakkı yalnızca kadın işçilere verilmiş bir haktır ve işçi, bir işverene bağlı olarak çalışırken evlendiğinde bu haktan faydalanabilir. Kadının bu haktan faydalanabilmesi için resmi olarak evlenmiş olması ve evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde iş akdini sona erdirmiş olması gereklidir. Bu süre hak düşürücü süredir. ¹⁴² İşten ayrıldıktan sonra evlenen kadın işçi, yukarıda bahsedilen hüküm kapsamı dışında olup kıdem tazminatından faydalanamaz. Aynı şekilde, resmi nikahı olmadan evlilik nedeniyle iş akdini fesheden kadın işçi de ileride yapmayı planladığı bir evlilik için sözleşmeyi sona erdirmesi durumunda yasal olarak kıdem tazminatına hak kazanamaz. ¹⁴³ Evlilik koşulları ve evliliğin resmi olarak muteber olup olmadığı hususunda Türk Medeni Kanunu ve ilgili yönetmelik hükümlerine bakılmalıdır. Resmi olarak gerçekleşmeyen veya şekil ve usul şartlarına uygun olmayan bir evlilik, hukuki olarak geçerli bir evlilik olarak kabul

¹⁴⁰ 08.07.2020 Tarihli ve 31179 Sayılı Resmi Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/07/20200708-7.pdf> / Erişim Tarihi: 29.06.2023

¹⁴¹ Demir, 2018, s. 440

¹⁴² Bedük, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, s. 708

¹⁴³ Bedük, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, s. 709

edilmeyecektir. Bu nedenle, İş Kanunu'nda kadın işçinin evlilik sebebiyle iş akdini feshedebilme hakkının tanınması, resmi olarak gerçekleşmiş ve yasal olarak geçerli olan evlilikleri kapsamaktadır. Dolayısıyla, resmi evlilik gerçekleşmemesi veya şekil ve usul şartları yerine getirilmemesi durumunda, kadın işçi bu hükme dayanarak iş sözleşmesini sona erdiremez.¹⁴⁴

İş Kanunu'nda kadın işçinin evlilik sebebiyle iş adkını sona erdirebilmesi için bildirim şekliyle ilgili özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtay'a göre, kadın işçi eğer işçi evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde istifa etmişse, işverenin bu durumu evlilik nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdirildiği olarak kabul etmesi gerekmektedir. Evlilik nedeniyle feshe ilişkin açıklamanın fesih beyanında olması şart değildir.¹⁴⁵ Yargıtay'a göre kadın işçinin sözleşmeyi fesihte bildirim sürelerine uymasına da gerek yoktur.

Kadın işçilere getirilen bu hak ilk kez 1983 yılında çıkartılan 2869 Kanunla getirilmiştir. Fesihten bir süre sonra işçinin başka bir işe girmesi durumunda kıdem tazminatı geri istenemez.¹⁴⁶

Kadın işçilere tanınan bu hakkında Anayasaya aykırı olduğu iddiasıyla yapılan başvurularda Anayasa Mahkemesi 19.06.2008 tarih, 2006/156 Esas ve 2008/125 Karar sayılı kararıyla bu düzenlemenin anayasaya aykırı olmadığına karar vermiştir.

Sadece kıdem tazminatı alabilmek amacıyla eşinden boşanarak daha sonra tekrar evlenen ve bu evliliği gerekçe göstererek kıdem tazminatı talep eden kadın işçinin hakkını kötüye kullandığı ve kanuna karşı hile yaptığı kabul edilmektedir. Bahse konu tür bir durumda işçinin eylemi hukuki anlamda geçerli bir gerekçe olarak

¹⁴⁴ Umutlu, 2020, s. 882

¹⁴⁵ Yargıtay 7. HD., T. 26.05.2016, E. 2015/43996, K. 2016/11482, <https://www.kazanci.com.tr/> Erişim Tarihi: 03.06.2023

¹⁴⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 679

kabul edilmez ve kıdem tazminatı talebi reddedilebilir.¹⁴⁷ Eğer bir işçi iş sözleşmesini muvazaalı işlemler sonucunda feshederse, bu fesih iradesi istifa olarak kabul edilir. Bu durumda, işçi kıdem tazminatından yararlanamaz. Eğer işveren tarafından kıdem tazminatı ödenmiş ise, işveren bu ödemeyi geri isteme hakkına sahiptir. Muvazaalı işlemler, işçi ile işveren arasında gerçek bir iş ilişkisi olmadığını ve tarafların kıdem tazminatından yararlanmak amacıyla sahte bir fesih düzenlediğini ifade eder. Kadın işçinin muvazaalı evlilik yaparak fesih yoluyla kıdem tazminatı almaya çalışması halinde de bu durum geçerlidir.¹⁴⁸

Evlilik nedeniyle fesihte kıdem tazminatını ödenmesi gereken zaman kadın işçinin evlilik cüzdanını işverene verip iş sözleşmesini feshettiğini işverene bildirdiği vakittir.¹⁴⁹

2.3.1.7. Sendika yöneticisinin iş sözleşmesini feshetmesi

6356 sayılı STİSK'nın 23. maddesine göre, bir işçinin sendika kuruluşunda yönetici olarak seçilmesi durumunda iş akdi askıda kalır. Ancak, yönetici istediği takdirde işten ayrıldığı tarihte, bildirim süresine uymaksızın veya akit zamanının dolmasını beklemeden iş sözleşmesini feshedebilir ve kıdem tazminatına hak kazanabilir. Bu durumda iş akdinin belirli süreli ve ya belirsiz süreli olması arasında bir fark yoktur.¹⁵⁰

Sendika yöneticisi seçilen işçinin sözleşmeyi bu nedenle feshetmeyip yöneticiliğini sürdürürken sendikanın tüzel kişiliğini kaybetmesi, yöneticiliğe tekrar seçilememesi hallerinde yöneticiliği bittiği tarihten itibaren bir ay içerisinde işe dönmek için işverene başvuru yapılabilir. Bu durumda işverenin de talebe uygun şekilde işçiyi eski işinde ya

¹⁴⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 766

¹⁴⁸ Bedük, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, s. 710

¹⁴⁹ Demirtaş, s. 91

¹⁵⁰ Başçı, 2016, s. 163

da eski işine benzer bir işte bir ay içinde işe başlatması gerekir. İşverenin bu süre içerisinde işçiyi işe başlatmaması halinde sözleşme işverence feshedilmiş sayılır. Bu durumda işçiye kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.¹⁵¹ Yöneticinin iş akdinin belirli süreli olması ve iş akdinin süresinin de yöneticinin iş akdinin askıda olduğu sürede dolması halinde yönetici kıdem tazminatı almaya hak kazanamaz.¹⁵²

2821 sayılı Sendikalar Kanununda olmayan bu düzenleme 6356 sayılı yeni STİSK ile getirilmiş bir imkandır. O dönem işlerinden ayrılarak sendika genel merkezlerinde profesyonel yöneticiliğe geçen sendika yöneticilerinin kıdem tazminatları tartışma konusu olmuş profesyonel sendika yöneticileri de işlerine tekrar geri dönmeyeceklerine ilişkin işverenlerle protokoller yaparak kıdem tazminatlarını aldıkları görülmüştür. 2821 sayılı Kanun döneminde yapılan bu fiili uygulama 6356 sayılı Kanunla yasal zemine kavuşarak çözülmüştür. Bu sayede yönetici seçildiği için işinden ayrılan işçiler iş sözleşmelerini askıya almak yerine kıdem tazminatı alabilme hakkına kavuşmuştur.¹⁵³

2.3.1.8. İşçinin Ölümü

İş sözleşmesi kişisel bir ilişkiyi ifade eder. İşçinin kişiliği ve sahip olduğu özellikler iş sözleşmesinin temelini oluşturur. İş sözleşmesinde yer alan iş görme borcu da şahsi vasiyettir. İşçi, bu borcu şahsen ifa eder ve genellikle bu borç devredilemez veya mirasçılar tarafından yerine getirilemez. İşçinin ölümü durumunda ise iş görme edimini ifa etmesi imkânsız hale gelir ve bu halde iş akdi kendiliğinden sona erer. İşçinin ölümü, işçinin iş görme yeteneğinin sona erdiği anlamına gelir ve iş akdi sona erer.¹⁵⁴ Bu nedenle işçinin ölümü durumunda da mirasçılarına kıdem tazminatı ödenmesi

¹⁵¹ Başçı, s. 164

¹⁵² Başçı, s. 165

¹⁵³ Ekmekçi & Yiğit, s. 799

¹⁵⁴ Tokkaş, 2011, s. 185

icap etmektedir. Benzer şekilde işçinin gaipliğine karar verilmesi durumunda da kıdem tazminatı ödenmesi icap etmektedir. Kanuni mirasçıların kıdem tazminatına hak kazanması için işçinin ölmüş olması şartının sağlanması yeterlidir. Bu sebeple iş aklının türü, ölüm nedeni, ölümün işyerinde olup olmadığı, ölümün işçinin kusuruyla gerçekleşip gerçekleşmediği gibi hususlar fark etmemektedir.¹⁵⁵

4721 sayılı TMK madde 28/1'e göre, ölüm halinde kişilik ölümle sona erer ve ölen kişi hak kazanamaz veya borç altına giremez. Kişiliğe bağlı haklar da ölümle birlikte sona erer. Ancak malvarlığına ilişkin haklar mirasçılara geçer. Ölüm karanesi, kişinin cesedinin bulunmaması durumunda dahi gerçekten öldüğü kabul edilen durumları ifade eder. Bu durumda, Türk Medeni Kanunu madde 31 uyarınca kişi ölmüş kabul edilir ve ölüm anı, ölüme sebep olan olayın gerçekleştiği andır. Mülki idare amiri tarafından ölüm kaydı kütüğe düşülür, mahkeme kararı gerekli değildir. Ölüm karanesiyle birlikte gerçek bir ölüm halinde ortaya çıkan hukuki sonuçlar da geçerli olur. Yani, malvarlığına ilişkin haklar mirasçılara geçer ve diğer hukuki sonuçlar uygulanır. TMK 32. maddesi ve devamındaki hükümlerine göre, gaiplik durumunda kişilik sona erer. Gaiplik durumunda, kişinin ölümüne kesin gözle bakılmaz, ancak kişinin ölmüş olması kuvvetli bir ihtimal olarak kabul edilir. Gaiplik için kişinin ölüm tehlikesi içinde kaybolması veya uzun süre haber alınamaması gibi durumlar gereklidir ve kişinin ölümüyle ilgili kuvvetli bir olasılığın bulunması gerekmektedir. Gaiplik kararı ise mahkeme tarafından verilmelidir. Mahkemenin gaiplik kararıyla birlikte, gaibin öldüğü kabul edilir. Bu durumda da kişilik sona erer ve gaipten geriye kalan malvarlığına ilişkin haklar hukuki düzenlemelere göre belirlenen mirasçılara geçer.¹⁵⁶

¹⁵⁵ Tokkaş, s. 188

¹⁵⁶ Tokkaş, s. 183

İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı hakkı doğrudan işçinin mirasçısına geçtiği için mirasçılar mirası reddetse dahi kıdem tazminatı isteyebilme hakkında sahip olmaktadırlar.¹⁵⁷ Ancak Yargıtay'ın aksi yönde kararları da mevcuttur.¹⁵⁸

2.3.1.9. Belirli Süreli Sözleşmenin Feshi

Belirli süreli iş sözleşmesi, işçi ve işveren arasında yapılan ve belirli bir süre, belirli bir iş veya belirli bir olayın gerçekleşmesiyle sona erecek şekilde düzenlenen sözleşme türüdür. Bu tür sözleşmelerde, işçinin işyerindeki çalışma süresi, işin tamamlanma süresi veya belirli bir olgunun gerçekleşmesine bağlı olarak sözleşmenin sona erme tarihi önceden belirlenir. Belirli süreli iş sözleşmesi, işin geçici veya mevsimlik nitelikte olduğu durumlarda, belirli bir proje veya görevin tamamlanması gerektiği durumlarda veya belirli bir süreyle sınırlı iş ilişkilerinde tercih edilebilir. Belirtilen objektif nedenler sınırlı sayıda olmayıp somut durumun özelliğine göre ele alınması gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesinin varlığı için tarafların belirli bir süreyle sınırlama iradesi yeterli olmaz. Yasada belirtilen objektif koşulların da mevcut olması gerekmektedir. İş sözleşmesinin belirli süreli olarak nitelendirilmesi için işin niteliği, geçici bir ihtiyacın bulunması veya belirli bir olayın gerçekleşmesi gibi objektif koşulların varlığı dikkate alınır. Bu koşulların var olup olmadığı, tarafların iradesi değil, işin kendisi ve ihtiyaçlar doğrultusunda objektif olarak değerlendirilir. Böylece belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilmesi mümkün hale gelir.¹⁵⁹ Belirli süreli iş sözleşmeleri, esaslı bir sebep olmadıkça ardışık olarak birden fazla kez akdedilemez. Buna uyulmaması halinde, iş akdi en başından itibaren belirsiz süreli sayılır. Fakat, esaslı bir sebebe dayalı olarak ardışık olarak yapılan iş akitleri, belirli süreli olma

¹⁵⁷ Ekmekçi & Yiğit, s. 800

¹⁵⁸ Yar. 9. HD., T. 03.02.2011, E. 2009/3432, K. 2011/2311; Yarg. 9.HD., T. 14.01.2019, E. 2015/28307, K. 2019/808, www.kazanci.com / Erişim Tarihi: 01.10.2023

¹⁵⁹ Güzel, 2022, s. 1708

niteliğini korur. Yani, belirli süreli iş sözleşmeleri zincirleme şekilde yapıldığında, her bir sözleşme esaslı bir nedene dayanmalıdır ve belirli bir süreye bağlı olabilir. Bu şekilde, iş sözleşmeleri hala belirli süreli olarak nitelendirilebilir.

Kural olarak belirli süreli iş sözleşmeleri sürenin sonunda kendiliğinden sona ereceğinden böyle bir halde kıdem tazminatı hakkı doğmayacaktır. Ancak bir yıllık çalışma süresi koşulunu sağlamak koşuluyla zamanı bir seneden fazla olan iş akdinin sürenin dolmasından önce işveren tarafından haksız feshi durumunda ya da işçi tarafından 24. maddeye uygun şekilde feshi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.¹⁶⁰ Kanunu madde 24 işçinin iş sözleşmesini süresinden önce sağlık, ahlak, iyi niyet ve benzeri nedenlerle haklı nedenle feshetme hakkını düzenler. İşçi, bu sebeplere dayanarak sözleşmeyi feshetmek istediğinde, nedeni öğrendiği tarihten itibaren altı iş günü içinde fesih yapmalı ve olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde fesih gerçekleşmelidir. Bu süreler hak düşürücüdür, yani süreler uyulmadığı takdirde işçi haklarını kaybedebilir.¹⁶¹

Burada tartışılacak bir nokta 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na bağlı, sözleşmeleri en az bir takvim yıllık süreye göre yapılan özel eğitim kurumlarında çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu ya da kurucu temsilcisi arasında akdedilecek iş akitlerinin durumudur. Özel öğretim kurumlarında görev yapan eğitim personelinin en az bir takvim yılı süreli iş akdi yapacağı belirtilmektedir. Ancak mevzuatta, bu iş akdinin hangi tür olduğuna dair net bir açıklık bulunmamaktadır.¹⁶²

¹⁶⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 684

¹⁶¹ Karatepe, s. 101

¹⁶² Öztürk, 2019, s. 56

Özel öğretim kurumlarında görev ifa eden çalışanların genel olarak en az bir takvim yılı süreli sözleşme yapması gerekmektedir. İş mevzuatına göre iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması genel kuraldır.¹⁶³ Ancak, özel öğretim kurumlarında görev yapan eğitim personeli için yapılan akitlerin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerektiği konusunda Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu Kararı bulunmaktadır.¹⁶⁴ Yargıtay’a göre, sözleşmelerin bir yıllık süreyle yapılmış olması, yasal bir zorunluluktan kaynaklanmaktadır ve sürekli olarak yenilenmesi hakkın kötüye kullanılması anlamına gelmez. Özel öğretim kurumlarındaki eğitim personeli için belirli süreli iş sözleşmesinin geçerli olduğu düşünülmektedir.¹⁶⁵ Bu konuda Yargıtay 9. HD ile Yargıtay 22. HD arasında 5580 sayılı Kanuna göre çalışanların iş sözleşmelerinin belirli süreli mi yahut asgari süreli mi olduğu hususunda farklı içtihatlar ortaya konmuştur. Bu farklı içtihatlar nihayetinde Yargıtay İçtihatları Birleştirme Genel Kurulunun 23.02.2018, E. 2017/1, K. 2018/2 numaralı kararıyla giderilmiştir. Yargıtay İçtihatları Birleştirme Genel Kurulunun kararına göre 5580 sayılı Kanun kapsamında çalışanların iş akitlere belirli süreli iş akdi niteliğinde kabul edilmiştir.¹⁶⁶ Bu kararla birlikte 5580 sayılı Kanuna tabi olarak özel öğretim kurumlarında çalışan personelin iş akitlerinin türü netleşmiştir. Özel öğretim kurumlarında en az bir takvim yılı süreli iş sözleşmesiyle çalışan eğitim personeli, önceki İş Kanunu’nun 14. maddesinde belirtilen koşulların varlığı halinde kıdem tazminatı talep edebilirler.¹⁶⁷ Bu konuda diğer bir tartışma ise özel okul öğretmenlerinin iş akdinin bir sonraki sene yenilenmemesi durumunda öğretmenin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağıdır. Yargıtay hukuk daireleri bu

¹⁶³ Rehbinden & Ekonomi, 1979, s. 4

¹⁶⁴ YİBHGK., T. 23.02.2018, E. 2017/1, K. 2018/2, www.kazanci.com / Erişim Tarihi: 26.08.2023

¹⁶⁵ Öztürk, s. 58

¹⁶⁶ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/06/20180629-15.pdf> / Erişim Tarihi: 29.06.2023

¹⁶⁷ Öztürk, s. 57

konularda farklı değerlendirmeler yapılmıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu verdiği bir kararda özel okul öğretmeninin belirli süreli sözleşme sonunda iş akdinin okul tarafından bir gerekçe gösterilmeden yenilenmemesinin kıdem tazminatına hak kazandırdığına karar vermiştir. ¹⁶⁸ YHGK verdiği başka bir kararında ise belirli iş akdinin sürenin sonunda fesih iradesi konmadan yenilenmemesi durumunda sözleşmenin sona ereceği, fakat belirli süreli iş akdinin sona ermesinden önce taraflardan birinin yenilememe iradesini ortaya koyması durumunda yenilememe kararı alan tarafın iradesine göre kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağıının değerlendirilmesi gerektiğini, işverenin yenilememe iradesini göstermesi, bu durumun haklı bir nedene dayanmaması ve iş sözleşmesinin de 1 yıllık süre şartını sağlaması durumunda kıdem tazminatına hak kazanılacağını belirtmiştir. ¹⁶⁹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin Yargıtay Birinci Başkanlar Kurulunun 06.07.2020 tarih ve 31179 sayılı kararıyla kapatılarak başkan ve üyelerinin Yargıtay 9. Hukuk Dairesine geçmesi sonrası Yargıtay 9. HD'nin verdiği Eylül 2020 tarihli açıkladığı ilke kararlarına göre; belirli süreli iş akdinin süresinden önce farklı nedenlerle sona ermesi halinde kıdem tazminatı talep hakkı vardır. Belirli süreli iş akdinin süresinin sonunda yenilenmeyeceğinin işveren tarafından bildirilmesi durumunda da işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak işçinin kendisi tarafından sözleşmenin yenilenmeyeceğini bildirmesi halinde kıdem tazminatı talep edilemez. Belirli süreli iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ermesinde kıdem tazminatı talep edilebilmesi sınırlı durumlarda geçerlidir. Yargıtay'ın görüşüne göre, sadece yasa gereği belirli süreli iş sözleşmesi yapılan hallerle ve belirli özel düzenlemelerle sınırlı olarak kıdem tazminatı talep edilebilir. Bu özel düzenlemelerden biri 5580 sayılı ÖÖKK'dır. Bu

¹⁶⁸ YHGK., T. 01.04.2015, E. 2013/22-1943, K. 2011/1131, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁶⁹ YHGK., E. 2013/22-1443, K. 2014/958, Karar tarihi: 26.11.2014, <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

kanun kapsamında yapılan belirli süreli iş akitlerinin kendiliğinden sona ermesi halinde kıdem tazminatı talep edilebilir.¹⁷⁰

Belirli süreli iş akdi yapılması için objektif neden veya esaslı bir neden bulunmamasına rağmen taraflar arasında belirli süreli iş akdi yapılmışsa ve işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın sözleşmenin süresinden önce feshedilmesi durumunda, işçi bakiye süreye ait ücret taleplerinde bulunabilir. İşverenin akdin belirsiz süreli olduğunu savunması, işçinin haklarını kötüye kullanma olarak değerlendirilebilir.¹⁷¹

2.3.1.10 İşçilikten Memuriyete Geçme

İşçinin mevzuat değişikliği ile işçilikten memuriyete geçirilmesi halinde Yargıtay tarafından işçinin kıdem tazminatına hak kazanarak işçi statüsünde geçen süreler için işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı değerlendirilmektedir.

¹⁷²Ancak işçinin kendi tasarrufu ile memur statüsüne geçmesi halinde ise kıdem tazminatına kazanamayacağı değerlendirilmektedir.¹⁷³

2.3.2. En Az Bir Yıl Çalışmış Olmak

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin fesih halleri veya işçinin ölümü nedeniyle son bulması durumunda, sözleşmenin en az bir yıl süresi tamamlanmış olması gerekmektedir. Bu sürenin sözleşme ile işçi yararına azaltılması mümkündür. Bir yıllık sürenin hesabında işçinin istirahatli, izinli veya diğer sebeplerde askıda geçirdiği süreler de hesaba katılır.¹⁷⁴

¹⁷⁰ Yargıtay 9. HD. İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 (İlke Kararları), İstanbul Barosu Dergisi, 2020, s. 498

¹⁷¹ Yargıtay 9. HD. İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 (İlke Kararları), İstanbul Barosu Dergisi, 2020, s. 498

¹⁷² Y.9.HD. 19.02.2014, E.2012/359, K.2014/5125, <http://www.kazanci.com>

¹⁷³ Ekmekçi & Yiğit, s. 802

¹⁷⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 686

2.4. KIDEM SÜRESİNİN HESAPLANMASI

Kıdem süresinin hesaplanmasında dikkate alınacak olan süre, işçinin işe başladığı tarihtir. Bu süre işçinin işverene bağlı olarak çalışmaya başladığı tarihten itibaren geçen süredir. İş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, işçinin işe başladığı tarih kıdem süresinin başlangıcı olarak kabul edilir. İşçinin iş sözleşmesi gereği işverenin buyruğuna hazır olduğu halde işe başlatılmaması halinde işçinin kıdem işverenin buyruğuna hazır olduğu tarihten itibaren başlar.¹⁷⁵

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gereken sürenin sonu, fesih türüne göre değişebilir. Bildirimsiz fesihlerde, kıdem süresinin sonu olarak fesih tarihini esas alınır. Bildirimli fesihlerde ise kıdem süresi, ihbar süresinin tamamlandığı tarihtir.¹⁷⁶ Yargıtay'a göre, fesih bildirimi karşı tarafa ulaştığı anda sonuçlarını doğurur. Fesih bildirimi, muhatabın hakimiyet alanına girdiği anda geçerli olur. Bu nedenle, fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştığı tarih, fesih sürecinin başlangıç noktası olarak kabul edilir.¹⁷⁷

İş Kanunu'na göre, işçinin askerlik hizmeti veya diğer sebeplerle işten ayrıldığı tarih, kıdem süresinin hesaplanmasında dikkate alınır ve kıdem tazminatı talep etme hakkının başlangıç noktasını oluşturur.¹⁷⁸

Mevsimlik işlerde çalışanlar işçilerin mevsimler arasında askıda kalan iş süreleri Yargıtay tarafından kıdem tazminatı hesabında göz önünde tutulmamaktadır. Ancak öğretinde mevsim sonundan bir sonraki mevsim başlangıcına

¹⁷⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 687

¹⁷⁶ Demir, 2018, s. 443

¹⁷⁷ Yarg. 9. HD., 08.02.2010 T., 2008/16857 E., 2010/2908 K.; Dinç, Y.M., 2021, s. 311

¹⁷⁸ Dinç, 2021, s. 312

kadar aradaki iş sözleşmesinin askında kaldığı sürenin de kıdem hesabında dikkate alınması gerektiğini savunan görüş de vardır.¹⁷⁹

Kısmi süreli işçiler konusunda ise kısmi süreli işçinin sözleşmenin başlangıcından sona erdiği tarihe kadar geçen süre, kıdem süresinin hesaplanmasında dikkate alınır.¹⁸⁰ Bu durumda, işçinin kıdem tazminatı talep etme hakkı, sözleşmenin sona erdiği tarihe göre belirlenir.¹⁸¹ Ancak çalışma süresine göre orantılamaya yapılmaz.

Deneme süresi, işçi ve işveren arasında imzalanan bir iş sözleşmesinin bir parçasıdır. Bu süre, işverenin işçinin performansını ve uyumunu değerlendirmek için tanınan bir süredir. Deneme süresi boyunca, işçinin çalışma koşullarını ve iş yerini deneyimlemesi, işverenin ise işçinin yeteneklerini ve uyumunu gözlemlemesi amaçlanır. Bu süre, işçinin işyerindeki hizmet süresi olarak kabul edilir ve işçinin kıdem tazminatı talep etme hakkını etkiler. İşçinin deneme süresi sonrasında da işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde, deneme süresi boyunca geçen süre kıdem hesabında dikkate alınır. Ayrıca belirtmek gerekir ki deneme süresi, işçi ve işveren arasında karşılıklı olarak kabul edilen bir süreç olmalı ve kanunun belirlediği sınırlar içinde uygulanmalıdır.¹⁸²

Yıllık ücretli izin kullanırken geçen sürelerin de kıdem hesabında dikkate alınması gerekmektedir. İşçinin yıllık izin süresi boyunca, yasal sınırlar içerisinde çalışmadığı halde ücretini tam olarak alması işçinin haklarından biridir. Bu durum, çalışanın dinlenme hakkını kullanabilmesi için sağlanmış bir güvencedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55. maddesi, işçinin yıllık izin süresinin çalışılmış gibi kabul edileceğini belirtir. Yani, işçi izin süresi boyunca çalışmadığı halde ücretini almaya

¹⁷⁹ Sözek, İş Hukuku, s. 775

¹⁸⁰ Centel, 2001, s. 157

¹⁸¹ Sözek, İş Hukuku, s. 776

¹⁸² Dinç, s. 315

devam eder. Bu, işçinin dinlenme hakkını kullanabilmesi ve çalışma hayatından uzaklaşarak yenilenmesi amacıyla sağlanan bir düzenlemedir. İşçinin izin süresi boyunca aldığı ücret, iş sözleşmesine ve ilgili mevzuata uygun olarak ödenmeye devam eder. İşçinin diğer hakları ve iş sözleşmesine dayalı yükümlülükleri de izin süresi boyunca devam eder. Bu şekilde, işçinin anayasal haklarına uygun olarak dinlenme hakkını kullanabilmesi sağlanırken, işçinin ekonomik güvencesi de korunmuş olur.¹⁸³

Tatil günleri, işçinin dinlenme hakkının bir parçasıdır ve işçinin kıdemine kesintiye uğraticı bir etkisi yoktur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55. maddesi, işçinin yıllık izin süresi dışında geçirdiği tatil günlerini çalışılmış gibi sayan halleri düzenler. Bu haller arasında hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri de yer alır. Dolayısıyla, işçi bu tatil günlerini dinlenme hakkını kullanmak için geçirdiği halde, kıdemi kesintiye uğramaz ve bu süreler işçinin kıdemine eklenir. İşçinin kıdem süresinin de kesintiye uğramamasını sağlar. İşçinin ekonomik güvencesi sağlanmış olur ve işçinin geçirdiği tatil günleri de çalışılmış gibi kabul edilir.¹⁸⁴ Ulusal bayram ve genel tatillerle ilgili düzenlemeler, 17.03.1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da yer almaktadır. Bu kanun, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin nasıl kutlanacağı ve tatil günlerinde çalışanlara ödenecek ücretlerin düzenlenmesi gibi konuları kapsar.

İşçinin kendi kusurundan kaynaklanmayan hastalık veya kaza durumlarında iş sözleşmesi işçi raporlu olduğu için askıda kalır. Bu durumda, Kanunun 17. maddesine göre belirlenen ihbar sürelerine altı hafta eklenerek hesaplanan süre boyunca iş sözleşmesi askıda kalır. İş sözleşmesinin askıda olduğu süreler genel kural olarak

¹⁸³ Dinç, s. 315

¹⁸⁴ Dinç, s. 318

kıdeme dahil edilmez. Ancak, işçinin raporlu geçirdiği günlerin kıdem süresine ilave edilmesi belirli şartlarda mümkündür. ¹⁸⁵ Yargıtay’a göre, işçinin çalışma sürecinde bir defada alınan ve ihbar önelini 6 haftayı aşan bir istirahat raporu süresi bulunması durumunda bu süreyi aşan kısım, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacaktır. Ancak, bu süreyi aşmayan istirahat raporları, işçinin kıdem süresi hesaplamasında değerlendirilecektir. Yargıtay’ın bu kararı, işçinin uzun süreli ve kesintisiz olarak raporlu olması durumunda kıdem tazminatı hesabında bir sınırlama getirilmesini amaçlamaktadır. ¹⁸⁶

YHGK’nın 11.04.2012 tarih ve 9-303/317 numaralı kararında çağrı üzerine çalışanlar hakkında; aralıklı çalışma durumunda çalışılan günlerin kıdem tazminatı hesaplamasına dahil edilmesi gerekmektedir değerlendirmesi yapmıştır. Karara göre, davacının aralıklı olarak çalıştığı ve belirli sürelerde işyerine geldiği kabul edildiğinde, sadece çalışılan günlerin kıdem hesabına dahil edilmesi doğru olacaktır. Çalışılmayan günler kıdem süresine eklenmez. Davacının çalıştığı ve çalışılmış farz edilen günlerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı hesaplanması ve mahkeme kararına bağlanması gerekmektedir. Yargıtay’ın bu kararını ele alacak olursak kısmi süreli çalışanlara göre farklı bir değerlendirme yaptığını görebiliriz. ¹⁸⁷ Çağrı üzerine çalışma bir tür kısmi süreli çalışma olmasına rağmen arada böyle bir farkın olması çağrı üzerine çalışmada kısmi süreli çalışmadan farklı olarak kısa süreli çalışmaların çok uzun aralıklarla yapılabilmesidir. Bundan dolayı kıdem tazminatının amacından saptırılmaması için çalışılan sürelerin makul uzunlukta olması gerekmektedir. ¹⁸⁸

¹⁸⁵ Dinç, s. 319

¹⁸⁶ Yarg. 22. HD., 17.04.2017 T., 2017/7220 E., 2017/8676 K., Dinç, Y.M., 2021, s.319

¹⁸⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 777

¹⁸⁸ Çelik, 2002, s. 5-6; Sert, 2014, s. 349

İşçinin aynı işyerinde farklı işverenler nezdinde çalışması halinde ise farklı işverenler nezdinde geçen süreler toplanarak işçinin hizmet süresi belirlenmelidir. ¹⁸⁹

Eğer işçi, ara vermeden aynı kamu kurum ya da kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış ise, bu sürelerin toplamı esas alınarak kıdem tazminatına esas hizmet süresi belirlenmelidir. Bu hususta işçinin çalıştığı alt işverenlerin değişip değişmediği önemli değildir. Yani, işçinin aynı kamu kurum ya da kuruluşuna ait işyerlerinde aralıksız çalışmış olması durumunda, alt işverenlerin değişmesi veya farklı alt işverenlerin hizmetinde çalışmış olması önemli değildir. Önemli olan, işçinin aynı kamu kurum ya da kuruluşuna ait işyerlerindeki toplam çalışma süresidir. ¹⁹⁰

Bu konuda Kamuda idarelerinin hizmet alımı kapsamında yüklenici firmalarda çalışan işçilerin durumlarını ele almakta fayda görüyoruz. 6552 sayılı Kanun, yüklenici firmalarda çalışan işçilerin kıdem tazminatı taleplerini doğrudan tahsil edebilmelerini sağlamak amacıyla ihdas edilmiştir. Bu kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ikinci maddesinde yer alan asıl işveren ve alt işveren arasındaki müteselsil sorumluluk hükmüne dayanarak, işçilerin kıdem tazminatı taleplerini yargı yoluyla asıl işveren olarak nitelendirdikleri kamu idarelerine iletmelerini gerektirmeksizin, doğrudan tahsil etmelerine imkân tanımıştır. Bu sayede işçilerin kıdem tazminatı alacaklarına daha hızlı ve kolay bir şekilde ulaşmaları sağlanmıştır. ¹⁹¹ 6552 sayılı Yasa ile bu durumdaki işçilere kıdem tazminatları için mahkemeye başvurmadan belirli şartlar dahilinde doğrudan idareden isteyebilme hakkı sağlanmıştır. Bu değişikliğin amacının kamunun hizmet alımı yaptığı yüklenici firmalarda çalışan işçilerin kıdem tazminatları için dava açtıkları davalı şirketleri sorumsuz kılmak değil

¹⁸⁹ Ekmekçi & Yiğit, s. 807

¹⁹⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 688

¹⁹¹ Boydak, 2020, s. 23

yalnızca işçilerin işçilik alacaklarını tahsil etmelerinde devletin garanti ve gözetiminin tesisi, ayrıca 6552 Kanunun yürürlüğe girmesinden önce iş mahkemelerinde yüklenici firma çalışanlarının kıdem tazminatı davaları için açtıkları davalardan dolayı oluşan yoğunluğun da önüne geçmek olduğu ifade edilmiştir.¹⁹² 4857 sayılı Kanunun 14. maddesine 7166 sayılı Kanunun 11. maddesi ile eklenen hüküm ile, 11.09.2014 tarihinden sonra gerçekleşen ihale akitleri bağlamında hizmet alan işverenlerin, bu hizmet çerçevesinde istihdam ettiği işçilere ödediği kıdem tazminatlarını rücu edebilmesi için sözleşmede açık bir hüküm bulunmasını şart koşturmuştur. Yani, işverenin kıdem tazminatını ödedikten sonra bu tutarı ilgili idareye rücu etme hakkı ancak sözleşmede bu hükmün yer alması durumunda geçerlidir. Bu düzenlemeyle, idarelerin kıdem tazminatlarını ödedikleri işçilere yönelik olarak rücu talebinde bulunmaları için sözleşmede açık bir hükme ihtiyaç duyulmuştur. Böylece 11.09.2014 tarihinden sonra hizmet alan idarelerin yüklenici firmalara karşı rücu hakları kısıtlanmıştır. Bu durumda kamu sektörü asıl işverenleri ile özel sektör asıl işverenleri arasındaki eşitliğin bozulduğu yorumlarına yol açmıştır.¹⁹³ Konu çeşitli mahkemelerin Anayasaya aykırılık iddiasıyla yaptığı itirazlar üzerine Anayasa Mahkemesi'ne gelmiştir. Nihayetinde Anayasa Mahkemesi 2019/42 Esas, 2019/73 Karar ve 19.09.2019 tarihli kararıyla 4857 sayılı İş Kanunun 112. maddesine 21.02.2019 tarihli ve 7166 sayılı Yasa ile eklenen altıncı fıkranın eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle iptaline karar vermiştir.¹⁹⁴

İşçinin aynı işverene ait bir ya da birden fazla değişik işyerinde çalışması durumunda kıdem süresi birleştirilerek hesaplama yapılır. İşçinin aynı işverenin

¹⁹² Boydak, s. 24

¹⁹³ Boydak, s. 26

¹⁹⁴ 15.10.2019 Tarihli ve 30919 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan karar, <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/2019-73-nrm.pdf> / Erişim Tarihi: 29.06.2023

işyerlerinde fasıllar halinde çalışması halinde de kıdem süreleri işçinin çalıştığı toplam süreler birleştirilerek tüm çalışma süresi üzerinden hesaplama yapılmalıdır.¹⁹⁵

Öğretide bir görüşe göre fasıllı çalışma halinde önceki dönem çalışma süresi için kıdem tazminatı ödenmişse eski kıdem süresinin yeni kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı savunulmuştur.¹⁹⁶ Yargıtay da yerleşik hale gelmiş çeşitli kararlarıyla bu yönde karar vermiştir. Ancak öğretilerdeki bir başka görüşe göre ise işverene ait bir veya daha fazla farklı işyerinde aralıklı olarak çalışmış işçinin ilk dönemi için kıdem tazminatı almış olması durumunda sonraki dönem çalışması için kıdem tazminatı ödenirken kıdem tazminatının son ücret üzerinden tüm hizmet süreleri birleştirilerek hesaplanması ancak bundan önceki ödenen miktarın düşülmesi gerekmektedir.¹⁹⁷

Görünüşte fesih diye tabir edilen iş akdinin değişik tarihlerde feshedilip işçiye ödendiği sonra yeniden iş akdi yapılarak işçinin aralıksız olarak işyerinde çalıştığı durumlarda ise kıdem tazminatı bütün çalışma süreleri üzerinden hesaplanmalı daha önce ödenmiş olan tazminatlar ise yasal faiz uygulanarak son ödenecek tazminattan düşülmelidir.¹⁹⁸ Bu gibi durumlarda işverenin daha az kıdem tazminatı ödemek için hareket ettiği düşüncesi ile işverenin bu uygulaması korunmamaktadır.¹⁹⁹ Bu gibi durumlarda gerçek manada bir fesihten söz edilemez. Dolayısıyla gerçek manada olmayan bir fesih için kıdem tazminatından söz edilemez.

Kıdem tazminatına hak kazandırmayan bir sebeple işten ayrılan işçinin daha sonra aynı işyerinde tekrar çalışmaya başlayarak bu sefer kıdem tazminatına hak

¹⁹⁵ Süzek, İş Hukuku, s. 777

¹⁹⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 690

¹⁹⁷ Süzek, İş Hukuku, s. 778; Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, s. 266; Oğuzman, 1955, s. 250-251; Reisoğlu S. , s. 40; Odaman, 2000, s. 2

¹⁹⁸ Süzek, İş Hukuku, s. 779

¹⁹⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 692

kazandıran bir sebeple işten ayrılması durumunda önceki çalışma süreleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmazlar.²⁰⁰ Yargıtay'ın de bu yönde içtihadı vardır.

201

1475 sayılı eski İş kanunun kapsamında olmayıp da 4857 sayılı yeni İş Kanunun kapsamına alınan elliden fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya işletmelerde çalışanlar, konut kapıcıları, yardım sevenler derneği çalışanlarının 4857 sayılı İş Kanunun kapsamında olmadıkları çalışma süreleri kıdem tazminatı bakımından dikkate alınmaz.²⁰²

6356 sayılı Kanunun 67/3 maddesine göre grev ve lokavt nedeniyle iş akdinin askıda kaldığı süreler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmeleri ile veya bireysel iş sözleşmesi ile buna aykırı düzenleme yapılması da mümkün değildir.²⁰³

İşçinin daha önce çırak ya da stajyer olarak geçirdiği süreler de kıdem süresinin hesabında dikkate alınmazlar. Bunların dışında işçinin ücretsiz izinde geçen süreleri, gözaltı, tutuklukta veya hükümlülükte geçen süreleri de kıdem süresi hesaplanmasında dikkate alınmazlar.²⁰⁴

Kıdem tazminatına esas süre hesabında kişinin askerlikte geçen süreleri dikkate alınmaz.²⁰⁵

Aynı gruba veya holdinge bağlı farklı tüzel kişiliklere sahip şirketlerde geçen hizmetlerin kıdem tazminatı hesabında birleştirilememesi genel kuraldır. Ancak, işçinin sigorta kayıtlarında farklı işverenlerde çalıştığı görülse bile bu şirketler

²⁰⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 694; Cuhruk, s. 31; Saymen, 1954, s. 598; Tunçomağ & Centel, 2022, s. 238

²⁰¹ Yarg. 9. HD., 2016/27098 E., 2020/11592 K., 13.10.2020 T., (www.kazanci.com)

²⁰² Ekmekçi & Yiğit, s. 814

²⁰³ Ekmekçi & Yiğit, s. 814

²⁰⁴ Ekmekçi & Yiğit, s. 814-815

²⁰⁵ Yarg.9.HD., 10.02.2005, E. 2004/12935, K. 2005/4018; Karakaş, 2006, s. 66.

arasında organik bir bağ bulunması, işçinin çalışmasının bir bütünlük göstermesi, çalıştığı yer, yaptığı iş ve pozisyonunda herhangi bir değişiklik olmaksızın ve sürekli olarak çalışmasının devam etmesi durumunda hizmetlerin birleştirilmesi ve şirketlerin birlikte sorumluluğuna karar verilebilir. Bu durumda mahkemeler, işçinin fiilen çalıştığı sürenin tamamını dikkate alarak kıdem tazminatı hesabını yapar ve farklı şirketlerin birlikte sorumluluğunu kabul edebilir.²⁰⁶

İşe iade davası sonucunda işe yeniden başlatılan işçinin iş sözleşmesi devam edecektir. Zira önceki fesih dava sonucunda ortadan kalkmaktadır. Bu durumdaki bir işçinin iş sözleşmesinin ilerleyen zamanda kıdem tazminatına hak verecek şekilde sonra ermesi halinde Yargıtay işe iade sürecinde geçen 4 aylık süreyi kıdem süresinin hesaplanmasında dikkate alırken doktrinde tamamının dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir.²⁰⁷

Fasılalı çalışmalarda iki çalışmalarda hizmet akdi devam ettiği müddetçe çalışılmayan sürelerin de kıdemden sayılması gerekmektedir. Ancak son çalışmanın üzerinden kıdem tazminatını zamanaşımına uğratacak kadar zaman geçmişse eğer bu durumda Yargıtay önceki çalışma sürelerinin kıdem süresi hesabında dikkate alınmaması gerektiği görüşündedir.²⁰⁸

İşçinin emeklilik nedeniyle kıdem tazminatını almasına rağmen aralıksız olarak aynı işveren nezdinde çalışmaya devam etmesi halinde ise bundan sonraki fesih durumunda Yargıtay emeklilik nedeniyle kıdem tazminatı alındığı için önceki kıdem sürelerinin tasfiye edildiğini kabul etmektedir.²⁰⁹ Yargıtay'ın kararına göre ilk dönem

²⁰⁶ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 696

²⁰⁷ Bilgili, 2014, s. 517; Mollamahmutoğlu, Astarlı, & Baysal, s. 365; Demir, s. 387; Yarg. 9. HD., 05.02.2010 T., 2008/1617 E., 2010/2572 K., www.karararama.yargitay.gov.tr / Erişim Tarihi: 07.08.2023

²⁰⁸ Yarg. 22. HD., 07.11.2013 T., 2012/27551 E., 2013/235200 K., www.halildemir.av.tr/post/yargitay-kararlari-isiginda-fasilali-calisma / Erişim Tarihi: 07.08.2023

²⁰⁹ Yarg. 9. HD., 23.02.2022 T., 2021/13384 E., 2022/2237 K., www.kazanci.com / Erişim Tarihi: 18.08.2023

çalışması emeklilik nedeniyle son bulunup kıdem tazminatı ödemesi alan işçinin işyerinde aralıksız çalıştığı gerekçesiyle önceki dönem çalışmalarını hesaba alan bilirkişi raporu hatalı olup bu doğrultudaki yerel mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir.

2.5. KIDEM TAZMİNATININ MİKTARI VE HESAPLANMASI

2.5.1. Kıdem Tazminatının Hesaplanması

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanması durumunda, iş akdinin devamı ettiği her geçen tam yıl için otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan arta kalan fazla süreler ise aynı oran üzerinden hesaplanarak ödenir. İşçiyle işveren arasında anlaşma sağlanması durumunda, kıdem tazminatının iş akdinin sona ermesinden belli bir vakit sonra ödenmesine dair bir karar alınabilir. Bu şekilde, taraflar arasında anlaşmaya varılan bir ödeme planı uygulanabilir. Ancak, bu durumda dikkate alınması gereken hususlar, işçinin korunması ilkesi ve kıdem tazminatının zamanında ödenmesi gerekliliğidir.²¹⁰ Kıdem tazminatının taksit şeklinde ödenmesi de mümkündür. İşverenin anlaşmaya uymayarak anlaşmayı ihlal etmesi halinde işçi kıdem tazminatının tamamı için fesih tarihinden itibaren faize hak kazanır.²¹¹

Kıdem tazminatı için işçinin son ücreti esas alınır. Bu ücret işçinin giydirilmiş brüt ücretidir. 193 sayılı GVK'nın 25/7 maddesine göre de kıdem tazminatı gelir vergisinden muaftır. 1475 sayılı İş Kanunu'na göre kıdem tazminatının hesabında Kanun'un 26/1 fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde bulundurulur. 488 sayılı DVK'ya göre ise kıdem tazminatından binde 6 oranında damga vergisi

²¹⁰ Demirtaş, s. 103

²¹¹ Yarg. 9. HD., 25.02.2010 T., 2009/49362 E., 2010/4908 K., www.karararama.yargitay.gov.tr/ Erişim Tarihi: 03.06.2023

kesilmektedir. Ayrıca kıdem tazminatı uygulanacak faiz geliri de gelir vergisinden muaftır.

Kıdem tazminatının hesaplanmasında giydirilmiş ücrete dahil edilecek ödemeler işçiye düzenli olarak sağlanmış para ya da parayla ölçülebilen menfaatlerdir.

²¹² Sadece belirli olaylara bağlı olarak yapılan ödemeler kıdem tazminatına esas ücretin hesabında dikkate alınmazlar. Bir ödemenin giydirilmiş ücrete dahil edilmesi için süreklilik arz eden bir ödeme olması gerekmektedir. Ancak bir ödemenin düzenli olması için her hafta ya da ay ödenmesine gerek yoktur. ²¹³

İşçiye götürü veya parça üzerine ücret ödenmesi mümkündür. ²¹⁴ Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde, kıdem tazminatı hesaplanırken son bir yıllık süre içerisinde işçiye ödenen ücretin o vakit içinde çalışılan günlere bölünmesiyle bulunan ortalama ücret dikkate alınır. Bu şekilde işçinin ortalama günlük ücreti hesaplanır ve kıdem tazminatı bu ortalama ücret üzerinden belirlenir. Bu yöntem, değişken ücretlendirme sistemlerinde adil bir tazminat hesaplaması yapabilmek için kullanılır. ²¹⁵

Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde işçinin ücretine son bir yıl içerisinde zam yapılmışsa, tazminat hesaplamasında esas alınacak ücret, işten ayrılmasıyla zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı vakit içerisinde çalışılan günlere bölünmesiyle hesaplanmalıdır. Böylece işçinin güncel ve zamdan etkilenmiş ücreti dikkate alınarak adil bir tazminat hesaplaması yapılabilir. Bu yöntem, işçinin ücretindeki değişikliklerin doğru bir şekilde yansıtılmasını sağlar.

²¹² Önsal, 2020, s. 137

²¹³ Ekmekçi & Yiğit, s. 816

²¹⁴ Reisoğlu S. , 1968, s. 189

²¹⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 704

Kıdem tazminatı miktarının hesaplanmasına esas 30 günlük sürenin toplu iş akdi ile ya da bireysel iş akdiyle arttırılması mümkündür. Ancak tespit edilecek kıdem tazminatı hiçbir şekilde kıdem tazminatı tavanını aşamaz. Kıdem tazminatı tavanını aşan bir ödeme yapılırsa aşan kısım ücret olarak değerlendirilerek gelir vergisi ve sigorta primine tabi tutularak hesaplama yapılır.

Kıdem tazminatının yabancı para alan işçiler yönünden talep halinde yabancı para cinsinden hesaplanması mümkündür.²¹⁶

Yargıtay, kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınacak hakların ve ödemelerin bir güne isabet eden tutarlarının belirlenmesinde bir yıl içinde ödenmiş olan gerçek tutarların 365'e bölünmesini kabul etmektedir. Bu yöntem, işçinin bir yıllık süre içinde elde ettiği hak ve ödemelerin günlük bazda hesaplanmasını sağlar.²¹⁷

Sosyal sigorta primi işveren payı ve asgari geçim indirimi, kıdem tazminatı hesabına katılmaz.²¹⁸

Kıdem tazminatının bazı hallerde belirsiz alacak davasına konu olması mümkündür. Belirsiz alacak davası 6100 sayılı HMK'nın 107. Maddesin düzenlenmiş bir tür eda davasıdır. Belirsiz alacak davası, davacı alacaklının davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını veya değerini tam ve kesin olarak belirleyemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu durumlarda kullanılan bir hukuki yol veya imkandır. Bu durumlarda davacı olan alacaklıya, hukuki ilişkiyi ile asgari bir miktar veya değeri belirtmek suretiyle dava açma imkânı tanınır. Bu sayede davacı alacaklının alacağını veya değerini daha sonra belirleyebilmesi veya kanıtlayabilmesi için gerekli süre ve imkân sağlanmış olur.²¹⁹ Belirsiz alacak davası açılabilmesi için davanın konusu para alacağı

²¹⁶ Yarg. 9.HD., 25.01.2021, E.202074697, K.2021/2149; Ekmekçi, Yiğit, 2022, s. 819

²¹⁷ Yarg. 9. HD., 18.12.1984, 11463/11261, Süzek, s.78

²¹⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, & Özkaraca, s. 705-706

²¹⁹ Karaca & Yağcı, 2014, s. 183

olmalıdır. Bunun dışında davacının hukuki yararı olmalıdır, yani davacının hakkını arama ve tahsil etme amacı bulunmalıdır. Bu durumda davacı, dava dilekçesinde hukuki münasebeti ve asgari bir miktar veya değeri belirterek dava açabilir. Böylece davanın konusu ve talep belirsiz olmasına rağmen, davacının hukuki yararının korunması sağlanmış olur. İşçinin işe giriş tarihi veya iş sözleşmesinin feshedildiği tarih kesin olarak bilinmediği durumlarda, kıdem tazminatı talep etmek için belirsiz alacak davası açılması mümkündür. Bu gibi durumlarda işçi, kıdem tazminatının tahsili için dava açarak hukuki yararını koruyabilir. Örneğin, işçinin asıl işveren-alt işveren ilişkisi altında çalıştığı, ancak bu ilişkinin muvazaalı olduğu iddiasıyla kıdem tazminatı talep etmek istediği durumlarda, ücretini tam olarak bilemediği iddiasıyla belirsiz alacak davası açarak talepte bulunabilir. Aynı şekilde, işçinin istirahat raporu aldığı, grev hakkını kullandığı, ücretsiz izin aldığı veya fasıllı çalışmaların mevzu bahis konusu olduğu durumlarda da kıdem tazminatı belirsiz alacak davası yoluyla talep edilebilir. İş sözleşmesinin tazminata hak kazanacak biçimde sona erip ermediği, işyerinin veya iş sözleşmesinin devredildiği, geçici iş ilişkisinin kurulduğu durumlarda da kıdem tazminatının belirsiz alacak davası olarak açılabileceğini savunan görüş vardır.²²⁰ Yargıtay uygulamasında, Yargıtay 22. Dairesi kapatılmadan önce Yargıtay 22. HD. ile Yargıtay 9. HD. arasında işçi alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilmesi hususunda farklı içtihatlar ortaya konmuştur. Daha sonra Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu'nun 06.07.2020 tarih ve 31179 sayılı kararıyla Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kapatılmasına karar verilmiş ve bu dairenin başkan ve üyeleri Yargıtay 9. Hukuk Dairesine geçmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin başkan ve üyelerinin Yargıtay 9. Hukuk Dairesine geçmesinden sonra Yargıtay 9. HD. içtihat

²²⁰ Uğur, 2014, s. 335-336

farklılıklarının giderilmesi için bir takım ilke kararları almıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin içtihat farklılıklarının görüşülmesi konusunda Eylül 2020 yayınlanan ilke kararlarına göre; belirsiz alacak davası açılabilmesi için davanın konusunun miktar veya değerin tam ve kesin olarak belirlenememesi gerekmektedir. Kıdem tazminatı alacağı gibi işçinin genellikle miktarını önceden bilebileceği alacaklar, belirsiz alacak davasına genel kural olarak konu edilemez. Ancak, kıdem tazminatının hesabında kullanılan sosyal hakların miktarının belirlenmesi gibi hususlar işveren tarafından sunulan belgelere göre belirlenecekse, bu durumda kıdem tazminatı belirsiz alacak davası olarak açılabilir. Bu durumda, miktarın belirlenmesi için gereken bilgilere ve belgelere işçinin ulaşması mümkün olmadığında veya karşı tarafın bu bilgi ve belgeleri sunmasıyla mümkün hale geleceğinde alacak belirsiz kabul edilir. Belirsiz alacak davası açılabilmek için davanın açıldığı tarih itibarıyla miktar veya değerin tam ve kesin olarak belirlenememesi gerekmektedir. Davacının elinde bulunması gereken bilgi ve belgelere sahip olmaması veya bu belgelere dava açma hazırlığı döneminde ulaşmasının mümkün olmaması durumunda, alacak belirsiz kabul edilebilir. Ancak, miktar veya değerin belirlenmesi için gereken bilgi ve belgelere işçinin zaten sahip olması durumunda, belirsiz alacak davası açılması uygun olmayabilir. Bu nedenle, davacının durumuna ve davaya konu alacağın niteliğine göre belirsiz alacak davası açılması değerlendirilmelidir.²²¹

Kıdem tazminatının kısmi dava yoluyla da talep edilmesi imkânı vardır. Kısmi dava, HMK'nın 109. maddesinde düzenlenmiştir. Kıdem tazminatı talebi de bölünebilir bir alacak olduğundan, işçi kıdem tazminatının belirli bir kısmını talep

²²¹ Yargıtay 9. H.D. İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 (İlke Kararları), İstanbul Barosu Dergisi, 2020/6, s. 496

etmek için kısmi dava açabilir. Örneğin, işçi kıdem tazminatının belirli bir döneme ilişkin olan kısmını talep edebilir.²²²

İşverenin iflası halinde işverenin iflasından 1 yıl önceki zaman dilimi içerisinde doğan kıdem tazminatı alacakları İcra İflas Kanununun 206. Maddesi gereğince öncelikli olarak ödenecek alacaklar arasında yer alır.²²³

2.5.2. Kıdem Tazminatı Tavanı

Kıdem tazminatı tavanı, en yüksek devlet memuru olan CBIŞB'nına 5434 sayılı TCESK'ya göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emekli ikramiyesidir. Tavan miktarı işçinin ya da mirasçılarının kıdem tazminatına hak kazandığı tarihe göre tespit edilir.

Kıdem tazminatı tavanına ilişkin kural mutlak emredici niteliktedir. Kıdem tazminatı tavanına ilişkin hükümler kamu düzenini koruma işlevini yerine getirildiği kabul edilmektedir.²²⁴ Bundan dolayı kıdem tazminatı tavanına aykırı kararlaştırmaların yapılması mümkün değildir.

2.5.3. Zamanaşımı ve Gecikme Faizi

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenmeden önce 4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatı zamanaşımıyla alakalı bir hüküm yoktu. Yargıtay tarafından bu dönemde verilen kararlarda Yargıtay kıdem tazminatına Borçlar Kanunundaki 10 yıllık genel zamanaşımını uygulamıştır. Ancak 10.12.2017 tarih ve 7036 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen ek 3.madde ile kıdem tazminatına uygulanacak zamanaşımı 5 yıl olarak belirlenmiştir.

²²² Karaca & Yağcı, s. 200

²²³ Demirtaş, 2011, s. 89

²²⁴ Ekmekçi & Yiğit, s. 790

10.12.2017 tarih İMK ile İş Kanunu'na eklenen geçici 8. Madde ile yeni getirilen ek 3. Maddenin yürürlüğü ile ilgili esaslar getirmiştir. Buna göre ek 3. Maddedeki zamanaşımı süreleri kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra sona bulan iş sözleşmeleri için uygulanması gerekmektedir. Eski düzenlemeler çerçevesinde başlamış olan zamanaşımı süreleri, 3. madde yürürlüğe girmeden önceki hükümlere tabi olmaya devam eder. Zamanaşımı diliminin henüz tamamlanmamış bölümü Ek 3. maddedeki süreden daha uzunsa, Ek 3. maddedeki sürenin dolmasıyla birlikte zamanaşımı süresi tamamlanmış sayılır. Ancak, değişiklikten sonra Ek 3. maddedeki süre dolması durumunda, zamanaşımı süresi tamamlanmış kabul edilir.

Kıdem tazminatında gecikme faizine ilişkin ise özel bir faiz öngörülmüştür. Buna göre kıdem tazminatında gecikme süresi için mevduata tatbik edilen en yüksek faiz ödenmesi gerekmektedir. Faiz iş akdinin feshedildiği tarihten itibaren başlatılır. Faiz hesaplaması yapılırken ayrı ayrı şekilde her geçmiş senelik dönem için mevduata tatbik edilen en yüksek faizler esas alınmalıdır.²²⁵ Kıdem tazminatı ödemesinin gecikmesi halinde yapılacak kısmi ödemeler öncelikle işlemiş faiz ve masraflara mahsup edilir.²²⁶

Kıdem tazminatı için faizin başlangıç tarihi iş akdinin kıdem tazminatına hak kazandıracak biçimde sona bulduğu zamandır.²²⁷ Kıdem tazminatının geç ödenmesinden kaynaklı doğan faiz de davanın açıldığı tarihten değil temerrüt tarihinden itibaren hesaplanmalıdır. Temerrüt tarihi ise kural olarak işin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir. Evlenme nedeniyle fesihte ise evlilik cüzdanının işverene ibrazı ile faiz işlemeye başlar. Benzer durum muvazzaf askerlik ile yaşlılık,

²²⁵ Ekmekçi & Yiğit, s. 791

²²⁶ Demirtaş, s. 108

²²⁷ Demirtaş, s. 99

malullük aylığı yahut toptan ödeme almak için yapılan fesihlerde de geçerlidir. Bu hallerde de söz konusu durumu ispatlayan belgeyi işverene vermekle faiz işlemeye başlamaktadır.²²⁸

2.6. KIDEM TAZMİNATINA İLİŞKİN HÜKÜMLERİN NİTELİĞİ

1475 sayılı İş Kanunu'nun 98/D maddesi, kıdem tazminatının belirli kriterler dışında ya da tavan miktarını aşarak ödenmesi için emir ve talimat veren ya da bu yönde hareket eden yetkili sorumluların cezalandırılmasını öngören hükümleri içeriyordu. Ancak, bu madde 4857 sayılı İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla, kıdem tazminatının belirli esaslar dışında veya tavan miktarını aşarak ödenmesi durumunda, söz konusu maddeye dayanarak cezai yaptırım uygulanması artık mümkün değildir. Bundan dolayı kıdem tazminatının kamu düzenine ilişkin olduğu kabul edilen nitelikteki hükümleri dışındaki hükümlerinin artık nispi emredici nitelikte oldukları kabul edilmektedir. Bu nitelikteki hükümler işçi lehine sözleşmeler ile aşılabılır ya da aksi kararlaştırılabilir.²²⁹

1475 sayılı Kanunun mutlak emredici niteliğinin devam ettiği bu nedenle ne kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme sebeplerinin ne de kıdem tazminatı miktarının değiştirilemeyeceği ileri sürüldüğü gibi sadece kıdem tazminatı tavanının değiştirilemeyeceği ancak işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gereken hallerin işçi lehine değiştirilebileceği de ileri sürülmektedir.²³⁰

Kıdem tazminatıyla ilgili bazı hükümler kamu düzeniyle ilgili nitelikte olup, mutlak emredici hükümler olarak kabul edilir. Bu hükümler işçinin kıdem tazminatına hak kazanması için gereken süre, farklı kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin

²²⁸ Demirtaş, s. 101

²²⁹ Demirtaş, s. 466

²³⁰ Ekmekçi & Yiğit, s. 820

birleştirilmesi ve kıdem tazminatının bir üst sınırını belirleyen hükümlerdir. Bu hükümler kamu düzeniyle ilgili nitelikte olduğundan, işçi ve işveren arasında yapılan sözleşmelerde bu hükümlerin aksine hükümler konulamaz ve bu hükümlerden vazgeçilemez.²³¹ Ancak öğretide Ekmekçi gibi 1475 sayılı Kanunun 98/D maddesinin kalkması ile sadece kıdem tazminatına ilişkin bir kısım maddelerin değil kıdem tazminatına ilişkin maddelerin tamamının artık nispi emredici nitelikte olduğunu savunan yazarlar da bulunmaktadır. Dolayısıyla bu yazarlara göre kıdem tazminatı tavanına ilişkin hükümlerin de işçi lehine aşılması mümkündür.²³²

1475 sayılı Kanunun 98/D maddesinin yürürlükte olduğu zamanlarda işçiye 14. Maddede sayılan kıdem tazminatına hak kazandıran sebepler dışında kıdem tazminatına hak kazanmak için yeni sebeplerin kabul edilmesine hapis ve para cezası yaptırımı öngörülüyordu. Dolayısıyla bu dönemde işçi lehine de olsa kıdem tazminatına hak kazanmak için yeni sebeplerin ihdas edilemeyeceği zira madde 14’de bulunan hükümlerin mutlak emredici nitelikte olduğu kabul edilmekteydi. Ancak 1475 sayılı Kanunun 98/D maddesi 4857 sayılı Kanunun 120. Maddesi ile kaldırılmış ve benzeri bir madde 4857 sayılı İş Kanunu’na alınmamıştır. Bu nedenle öğretide bir kısım yazarlar bu hükmün artık nispi emredici nitelikte olduğunu artık işçinin kıdem tazminatı alabilmesi için bireysel iş akdi ile ya da toplu iş akdi ile kıdem tazminatına hak kazanmak için yeni sebeplerin işçi lehine kararlaştırılabileceğini savunmaktadır. İşçi aleyhine kararlaştırmaların yapılması ise mümkün değildir. Yargıtay’ın verdiği kararlar da bu yönde bulunmaktadır.²³³

²³¹ Demir, 2018, s. 440

²³² Ekmekçi & Yiğit, s. 822

²³³ Yarg. 7. HD., 03.04.2014 T., 2013/25863 E., 2014/7372 K.; Yarg. 9. HD., 08.04.2021 T., 2020/5440 E., 2021/7876 K.; EKMEKÇİ & YİĞİT, s. 821

2.7. KIDEM TAZMİNATINDAN SORUMLULUK

Kıdem tazminatının borçlusu işveren, alacaklısı ise işçi yahut onun ölümü halinde yasal mirasçılardır. İşveren, kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür ve bu sorumluluğu başka bir kişiye devredemez veya sigorta ile güvence altına alamaz.²³⁴ 1475 sayılı Kanun'un 14/5 fıkrasına göre başka bir kişiye veya sigorta şirketine kıdem tazminatının sigorta ettirilmesi mümkün değildir.

İşyerinin devri durumunda ise iş sözleşmeleri kendiliğinden yeni işverene geçmektedir. İşyerinin nakli ya da devrinde işçinin kıdemi işyeri ya da işyerlerindeki iş sözleşme vakitlerinin toplamı üzerinden hesaplanır. Yani işyerin devri halinde işçinin kıdemi bütün süre üzerinden hesaplanır ve yeni işveren bu sürenin tamamından, devreden işveren ise işçinin devir tarihindeki kıdemi ve devir tarihindeki ücreti üzerinden hesaplanacak miktardan sorumlu olur. Devralan işveren ile devreden işverenin işçinin hakkını ortadan kaldırmayacak şekilde kendi aralarında farklı sorumluluk esasları benimsemesi mümkündür. Ancak işçi bu durumda dahi tüm süre için son işverene devir tarihindeki kıdem süresi ve ücreti için de eski işverene başvurabilir.²³⁵

²³⁴ Demircioğlu, 2014, s. 213-214

²³⁵ Ekmekçi & Yiğit, s. 829

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZ İŞ KANUNA GÖRE KIDEM TAZMİNATI

Deniz yoluyla gerçekleşen taşımacılık geçmişten günümüze önemini korumuştur ve deniz iş hukukuyla ilgili çeşitli düzenlemeler gerektirmiştir. Deniz taşımacılığı, uluslararası sular ve ulusal sularda gerçekleşen ticari faaliyetlerden kaynaklanan bir dizi hukuki konuyu içermektedir. Bu kapsamda kıdem tazminatını düzenleyen bir diğer yasa 20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunudur. 854 sayılı yeni Deniz İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce uygulamada 10.03.1954 tarih ve 6739 sayılı eski Deniz İş Kanunu bulunmaktaydı. Bu tarihe kadar gemi adamlarının iş ilişkilerini düzenleyen özel bir yasa ise bulunmuyordu.²³⁶ Kıdem tazminatıyla ilgili olarak kanunun 16. maddesi düzenleme yapmış bulunmaktaydı. Bu maddeye göre belirli koşulların varlığı halinde gemi adamının kıdemine göre 30 ya da 60 günlük ücreti tutarında bir tazminat ödeneceği öngörülmüştü. 6739 sayılı eski Deniz İş Kanunu 20.04.1967 sayılı ve 854 tarihli yeni Deniz İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle uygulamadan kaldırılmıştır. 854 sayılı yeni Deniz İş Kanunu kıdem tazminatı konusunu 20. Maddesi ile düzenlemiştir. 854 sayılı Deniz İş Kanunun bu maddesi çeşitli zamanlarda değişikliğe uğramıştır. Kanunun 20. maddesi öncelikle 17.10.1980 tarih ve 2319 sayılı Yasa ile daha sonra da 10.12.1982 tarih ve 2762 sayılı Yasa ile değişikliğe uğramıştır. Ayrıca kıdem tazminatı ile ilgili olarak Kanuna 51/1 maddesine 17.10.1980 tarih ve 2319 sayılı Yasa ile yeni bir düzenleme eklenmiştir.

Deniz İş Kanunu'nun İş Kanunu ile ilişkisini değerlendirmek gerekirse, Deniz İş Kanunu ve İş Kanunu ayrı ayrı hukuki alanları düzenlediği ve aralarında özel kanun-

²³⁶ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, 2012, s. 2

genel kanun ilişkisi bulunmadığı ifade edilebilir. ²³⁷ Deniz İş Kanunu ile İş Kanunu arasında genel - özel kanun ilişkisi olduğunu savunanlar olsa da ağırlıklı görüş Deniz İş Kanunu ile İş Kanunu arasında özel - genel kanun ilişkisi bulunmadığını, her iki kanunun da özel kanun olduğunu, Deniz İş Kanunu'nda hüküm bulunmadığı hallerde genel kanun olan TBK'nın uygulanacağı yönündedir. ²³⁸

3.1. Kıdem Tazminatının Koşulları

3.1.1. Deniz İş Kanunu'na tabi bir iş sözleşmesi ile çalışma

854 sayılı Deniz İş Kanunu'na göre kıdem tazminatı kazanabilmenin ilk koşulu bu yasaya tabi bir iş sözleşmesi ile çalışma durumunun olmasıdır. 854 sayılı Deniz İş Kanunun'da hizmet sözleşmesi tanımı yer almamaktadır. Bu durumda, deniz hizmet sözleşmesinin tanımını yapmak için genel olarak borçlar hukukundaki ve iş hukukundaki hizmet sözleşmesi tanımlamalarından faydalanmak gerekmektedir. Deniz hizmet akdi, bir tarafın belirli bir gözetim ve denetim altında gemide hizmet görmeyi, diğer tarafın da bu hizmete mukabil bir ücret ödemeyi üstlendiği bir akit olarak tanımlanabilir. Bu tanım, denizcilik sektöründeki hizmet ilişkilerini ve taraflar arasındaki yükümlülükleri kapsayan genel bir çerçeve sunmaktadır. ²³⁹ 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun uygulama alanı, Türk Bayrağı taşıyan gemilerde hizmet akdiyle çalışan gemi adamlarını ve işverenlerini kapsamaktadır. Bu kanun, denizlerde, göllerde ve akarsularda faaliyet gösteren gemileri kapsayan geniş bir uygulama alanına sahiptir. ²⁴⁰

Yasaya göre sandal, mavna, şat ve salapurya gibi olan araçlar da Deniz İş Kanunu açısından gemi sayılmaktadır. Deniz İş Kanuna göre bu niteliğe sahip

²³⁷ Moral & Kişi, Deniz Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi, s. 23

²³⁸ Küçük, 2019, s. 182; Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 42

²³⁹ Moral, Gemi Adamlarının Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi: Bir İnceleme, s. 4-5

²⁴⁰ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 39

araçların kanunun kapsamına girmesi için ayrıca Türk Bayrağı da taşıması gerekmektedir. Geminin Deniz İş Kanuna tabi olması için ayrıca grostonilatosu veya çalıştırdığı gemi adamı sayısı itibariyle de yasa kapsamına girmesi gerekmektedir. Türk Bayrağı taşıyan bir geminin Deniz İş Kanuna tabi olması için aynı işverene ait olan geminin ya da gemilerin toplam grostonilatosunun 100 veya 100'den fazla olması gerekmektedir.²⁴¹ Bu şartı sağlayan gemi ya da gemiler üzerinde çalışan gemi adamı sayısına bakılmaksızın Deniz İş Kanunu kapsamına girmektedir. Bu şartı sağlayamayan gemi ya da gemilerde 5 veya 5'den fazla gemi adamı çalışması durumunda grostonilatosuna bakılmaksızın Deniz İş Kanunu'nun kapsamına girmektedirler. Bu iki farklı şartı da sağlamayan bir geminin Deniz İş Kanuna tabi olmasının diğer yolu bu gemilerin Deniz İş Kanuna alındığına dair bir Cumhurbaşkanlığı Kararı olup olmadığına bakılmasıdır. Bu yolda bir karar mevcutsa eğer bu gemi grostonilato ya da gemi adamı sayısı açısından aranan şartları sağlamasa da Deniz İş Kanunu'na tabi olmaktadır.²⁴² Bu gemilerin kanun kapsamına alınıp alınmamasıyla ilgili itirazları inceleme merci Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır.

Deniz İş Kanunu'na tabi kabul edilen bir gemide çalışanların Deniz İş Kanunu kapsamına girmeleri için ayrıca gemi işvereni ile aralarında hizmet akdine dayalı bir ilişki bulunması gerekir. Deniz İş Kanunu'na göre gemi adamları, denizde çalışan kaptan, zabıt ve tayfalar ile diğer kişilerdir ve bu kişiler gemide hizmet sözleşmesi temelinde çalışmaktadır. Deniz İş Kanunu kapsamındaki bir hizmet akdiyle çalışan gemi adamının karşısında gemi işvereni bulunmaktadır. Kaptan ya da işveren adına ve hesabına harekete yetkili kimselere ise işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla

²⁴¹ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 34

²⁴² Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, 1999, s. 861

gemi adamlarına karşı yaptığı davranış ve yükümlülüklerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur.²⁴³ Bu anlamda işveren hizmet akdinin bir tarafı olan kişi olup geminin mülkiyetine sahip olması şart değildir. Gemi işverenin mülkiyeti başkasına ait olan bir gemiyi de kendi adına ve hesabına işletmesi mümkündür.²⁴⁴ Deniz İş Kanunu'na göre, işveren vekili kaptan ya da işveren adına ve hesabına yetkili olan kişi olarak tanımlanmıştır. Kaptanın, diğer gemi adamlarına karşı donatanın vekili olarak görünmesi, kendisinin hala gemi adamı olarak kabul edilmesine engel değildir. Ancak gemide geçici olarak görev yapan kılavuzlar, çalıştıkları gemi açısından gemi adamı olarak kabul edilmezler.²⁴⁵ Ancak öğretide ve Yargıtay uygulamasında aksi yönde görüş de vardır.²⁴⁶

Bir denizcilik işletmesinin karadaki tesislerinde çalışanlar ya da liman gibi yerlerde yükleme boşaltma gibi işlerde çalışanlar Deniz İş Kanunu kapsamına girmemektedirler. Bu kişiler İş Kanunu kapsamına girmektedir. Deniz İş Kanuna tabi olanlar gemi personeli olarak gemide istihdam edilen işçilerdir.²⁴⁷

3.1.2. Hizmet akdi belirli biçimde sona ermelidir

Deniz İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatı, hizmet sözleşmesinin sona bulduğu her durumda değil kanunun öngördüğü yalnız belirli hallerde gündeme gelebilmektedir. Bu hallerde feshe hakkı olan tarafın diğerinin yaptığı davranışı öğrendiği tarihten itibaren 6 işgünü içerisinde bu hakkını kullanması gerekmektedir. Bu süre her halde feshe neden olan olayın olduğu tarihten itibaren 1 yılı geçmemelidir.

²⁴⁸ Bu 1 yıllık sürenin hesaplanmasında takvim yılı esas alınır.

²⁴³ Demirel, s. 10; Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 27

²⁴⁴ Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 862; Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 24

²⁴⁵ Moral & Kişi, s. 25-26

²⁴⁶ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 19; Yarg. 9. HD., T. 08.10.2007, E. 2007/11920, K. 2007/29801; www.sinerjimevzuat.com.tr/ Erişim Tarihi: 13.08.2023

²⁴⁷ Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 864

²⁴⁸ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 279

Ayrıca belirtmek gerekir ki sözleşmenin feshi halinde gemi adamının işe iade davası açması ise söz konusu değildir. Zira Deniz İş Kanunu'nda iş güvencesi düzenlenmemiştir.²⁴⁹

3.1.2.1. Akdin işveren tarafından feshi hali

İş akdinin işveren tarafından Kanunun 14/1 maddesinde gösterilen sebepler dışında feshi halinde gemi adamı kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Dolayısıyla hizmet akdinin işveren tarafından; Kanunun 14/1 maddesi kapsamında feshi halinde gemi adamı kıdem tazminatına hak kazanamayacak ancak Kanunun 14/3 bendindeki hallerde feshinde ise gemi adamı kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Deniz İş Kanunu'nun 14/1 maddesi kapsamında yer alan durumlar şunlardır: Gemi adamının, geminin hareketinden önce limanda bulunmaması veya hiç gemiye dönmemesi, gemi adamının gemide çalışmasının tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan men edilme gibi sebeplerle mümkün olmaması, gemi adamının işveren ya da işveren vekiline karşı yasal düzenlemelere, hizmet sözleşmesine veya diğer iş ve çalışma koşullarına uymaması, gemi adamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı davranması şeklinde sıralanmaktadır. Bu hallerde işveren ya da işveren vekili gemi adamının hizmet akdini bildirimsiz olarak feshedebilir ve kıdem tazminatı borcu da doğmaz.²⁵⁰

3.1.2.2. Akdin gemi adamı tarafından feshi hali

Hizmet akdinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde gemi adamı tarafından feshi için; hizmet akdinin Kanunun 14/2 ya da 14/3 bentlerinde gösterilen sebeplerden biri ile feshedilmesi gerekmektedir. Bunun yanı sıra, gemi adamının hizmet sözleşmesinin, muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle sona ermesi, bağlı olduğu

²⁴⁹ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 251

²⁵⁰ Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 865

yasa veya kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme almaya hak kazanması amacıyla sona erdirilmesi durumunda da gemi adamı kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.²⁵¹

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 14/2 bentlerinde belirtilen feshi nedenleri şunlardır; ücretin kanun hükümleri veya hizmet akdi gereği ödenmemesi, işveren ya da işveren vekilinin gemi adamına karşı Kanun'a, hizmet sözleşmesine ya da diğer iş koşullarına aykırı hareket etmesi, işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı denizcilik kurallarına ya da ahlaka ve etik kurallara aykırı davranması. Gemi adamının ücretinin ödenmemesinin kapsamına fazla mesai ücretlerinin gereği gibi ödenmemesi de girmektedir.²⁵²

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 14/3 bendinde belirtilen fesih halleri ise şunlardır: geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süreyle seferden alıkonulması, gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalık veya sakatlık geçirmesi durumlarıdır.

3.1.2.3. Aktin kendiliğinden sona ermesi

Deniz İş Kanunu kapsamında akdin kıdem tazminatına hak kazanmaya sebebiyet veren kendiliğinden feshi halleri; gemi adamının ölümü ile Kanunun 14/4 bendindeki son bulma halleridir.

Gemi adamının ölümü halinde kıdem tazminatı kanuni mirasçılara ödenmelidir. Gemi adamının ölümünün nerede ve ne şekilde olduğu kıdem tazminatına hak kazanma açısından önemli değildir.²⁵³

²⁵¹ Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 289-290

²⁵² Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 867

²⁵³ Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 869

Geminin kayba uğraması, terkedilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi ya da Türk Bayrağından ayrılması halleri de Kanunun 14/4 bendinde sayılan kıdem tazminatına hak kazandıran hizmet akdinin kendiliğinden sona erdiği hallerdir. Bu hallerde Kanunda gösterilen olgunun gerçekleşmesi ile başka bir işleme gerek kalmadan hizmet akdi kendiliğinden sona ermektedir.

Hizmet akdinin, bildirimsiz fesih hakkı veren ya da kanunen kendiliğinden sona eren nedenlerle işveren ya da işveren vekili veya gemi adamı tarafından yurt dışında sonlandırılması durumunda, işveren ya da işveren vekili, gemi adamını hizmet akdinde aksi belirtilmedikçe geminin bağlı olduğu limana geri götürmek ve gemi adamının geri dönüşüyle ilgili yolculuk, yemek ve diğer zorunlu masraflarını karşılamak veya ödemekle yükümlüdür.²⁵⁴

3.1.3. Kıdem süresi koşulu

Deniz İş Kanunu'na göre kıdem tazminatın hak kazanmanın bir diğer şartı yasada öngörülen en az kıdem şartının sağlanmasıdır. Buna göre gemi adamının kıdeme hak kazanabilmesi için en az bir senelik hizmet süresine sahip olması gerekmektedir. Bu sürenin başlangıç tarihi gemi adamının fiilen çalışmaya başladığı ya da başladığı tarihtir.

Belirli bir süre için yapılan hizmet akdi, belirlenen sürenin sonunda otomatik olarak sona bulur. Ancak, gemi seyir halindeyken hizmet sözleşmesi sona bulursa, sözleşme geminin ilk limana varmasına ve güvenli bir şekilde demirlemesine kadar sürer. Belirli bir sefer için yapılan hizmet akdi ise, sözleşmede belirtilen seferin sonunda geminin varış limanında yükünün boşaltılmasıyla sona erer.²⁵⁵

²⁵⁴ Demirel, s. 50; Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 155

²⁵⁵ Moral & Kişi, s. 27; Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 241

Gemi adamlarının kıdemleri, hizmet sözleşmesinin sürekli olarak devam etmiş olması veya fasılalarla tekrar yapılmış olmasına göz önüne alınmaksızın, aynı işverene ait bir ya da farklı gemilerde çalıştıkları sürelerin toplamı göz önünde bulundurularak hesaplanır.²⁵⁶

3.2. Kıdem Tazminatının Hesaplanması ve Ödenmesi

Deniz İş Kanuna göre kıdem tazminatı gemi adamının en son ücreti baz alınarak hesaplanmaktadır. Buna göre her bir hizmet yılı için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödemesi yapılır. Gemi adamının son ücretine asıl ücreti dışında ek olarak sağlanan para ve parayla ölçülmesi mümkün sözleşmeden ya da kanundan doğan menfaatler de katılır. Bu şekilde gemi adamının giydirilmiş ücreti hesaplanır. Hesaplanacak ücret konusunda tavan İş Kanun'da olduğu gibi kıdem tazminatı tavanıdır.²⁵⁷ Kıdem tazminatının ödenmemesi durumunda ödenecek faiz oranıyla ilgili Deniz İş Kanunda bir hüküm bulunmadığı için temerrüt faizi konusunda 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.²⁵⁸

Uygulamada görülen hizmet akitleri dikkate alındığında, genellikle gemi adamlarının ücretlerinin döviz cinsinden kararlaştırıldığına şahit olunmaktadır. Bu minvalde kıdem tazminatının da dövizle ödeneceği yolundaki tarafların anlaşmaları mümkündür.²⁵⁹ 06.10.2018 tarihli ve 30557 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 85 sayılı Cumhurbaşkanı kararı ile Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğde değişikliğe gidilerek iş sözleşmelerinde ücret ile diğer yükümlülüklerin döviz cinsinden belirlenmesi yasaklanmıştır. Ancak 16 Kasım 2018

²⁵⁶ Demirel, s. 49

²⁵⁷ Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 874

²⁵⁸ Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 876; Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 300

²⁵⁹ Moral, s. 120; Bedük, Deniz İş Sözleşmesi, s. 127

tarıh ve 30597 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan değişiklik tebliği ile gemi adamlarının iş sözleşmeleri istisna kapsamına alınmıştır.

Gemi adamının kıdem tazminatıyla ilgili işverene karşı açacağı davada yetkili mahkeme hizmet sözleşmesinde ayrıca bir hüküm yoksa, geminin bağlama limanındaki yer mahkemesidir.²⁶⁰

Yeni İş Kanunu'na 7036 sayılı Kanunun 15. maddesiyle eklenen ek 3. maddeden dolayı Deniz İş Kanunundan doğan kıdem tazminatı isteme hakkı 5 yıl geçmekle zamanaşımına uğrar.

Deniz İş Kanunu'nun 51. maddesine göre, gemi adamlarının kıdem tazminatını ödemeyen işveren veya işveren vekiline karşı yasal bir yaptırım bulunmaktadır. Bu durumda olan her gemi adamı için, ödenmeyen miktarın iki katı tutarında, en az bin Türk Lirası olmak üzere idari para cezası uygulanmaktadır. Bu düzenleme, 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer almayan bir durumu Deniz İş Kanunu'nda düzenlemektedir.

²⁶⁰ Demirel, s. 53

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BASIN İŞ KANUNUNA GÖRE KIDEM TAZMİNATI

Türk İş Hukuku'nda bireysel iş ilişkilerini düzenleyen bir diğer kanun, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'dur. Bu kanuna kısaca Basın İş Kanunu (BİŞK) da denmektedir. Bu kanun öncesinde 1938 yılında Basın Birliği Kanunu kısa bir süre yürürlükte kalarak 18.06.1946 tarih ve 6336 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. Dolayısıyla, Türkiye'deki basın işçilerinin çalışma hayatlarını özel olarak tanzim eden ilk metin olarak 1938'de çıkarılan 3511 sayılı Basın Birliği Kanunu gösterilebilir. Kanun, 29 Mart 1935 tarihli Fransız Kanunu'ndan esinlenilerek hazırlanmıştır.²⁶¹ 3511 sayılı Basın Birliği Kanunu'nun kaldırıldığı 1946 yılı ile Basın İş Kanunu'nun kabul edildiği 1952 yılı arasında basın çalışanları hakkında Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmıştır.

Basın İş Kanunu, 04.01.1961 tarihinde Milli Birlik Komitesi tarafından kabul edilen 212 sayılı Yasa ile önemli ölçüde değiştirilmiştir.²⁶² Bu değişiklikler sonucunda kanun, 10 Ocak 1961 tarihinde adeta yeniden yürürlüğe girmiştir. Bu kanun değişikliği basın camiasında olumlu tepkiler doğurmuş ve bundan dolayı 10 Ocak günü "Çalışan Gazeteciler Günü" olarak kutlanmaya başlanmıştır. Bu kutlama geleneği 1962 yılından beri Türkiye'de devam etmektedir.

²⁶¹ Gemici & Gemici, 2017, s. 274; Karaca N. G., 2020, s. 41

²⁶² Sümer, 2016, s. 13; Karaca N. G., s. 53

4.1. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

4.1.1. Basın İş Kanunu'na tabi bir hizmet akdiyle çalışma olmalıdır

Basın İş Kanunu'na kapsamında olan bir hizmet akti için Türkiye'de yayınlanan gazete ve dergiler ile haber ve fotoğraf ajanslarında fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki işçi tanımı dışında kalan kişilerle bunların işverenleri arasında yapılan bir hizmet akdi olması icap etmektedir. Bu şekildeki hizmet sözleşmeleri Basın İş Kanunu kapsamına girmektedir.

Basın İş Kanunu bağlamında çalışan işçilere gazeteci denilir. Basın İş Kanunu'na göre devlete, vilayetlere, belediyelere ve sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan İktisadi Devlet Teşekkülleri'ne ait şirketlerde çalışan memur ve hizmetliler Basın İş Kanunu kapsamında değildir.²⁶³ Devlet ve kamu kurumlarına bağlı memur ve hizmetliler ise farklı hukuki düzenlemeler altında çalışmaktadır.

Sadece yazılı basında değil işitsel ve görsel yayın organlarında çalışan gazeteciler de Basın İş Kanunu kapsamına girebilmektedir. Serbest gazeteciler ise hizmet akdine dayalı çalışmadıklarından Basın İş Kanunu kapsamına girmemektedirler.²⁶⁴ İş Kanunu kapsamında işçi sayılan kişiler de Basın İş Kanunu kapsamına girmemektedirler.

Türkiye'de yayınlanan gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajansları ile radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde gazeteci çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler Basın İş Kanunu kapsamında işveren olarak kabul edilmektedir.²⁶⁵ Bu işverenlerin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmaları şart değildir.²⁶⁶

²⁶³ Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 885; Sümer, s. 36; Karaca N. G., s. 87-88

²⁶⁴ Sümer, s. 45

²⁶⁵ Sümer, s. 51; Karaca N. G., s. 92

²⁶⁶ Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 885; Sümer, s. 52; Karaca N. G., s. 95

İşyeri, Türkiye'de yayınlanan fikir ve sanat işi yapılan gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajansları ile radyo ve televizyon kuruluşlarını kapsar. Basın İş Kanunu'na tabi olan işyerleri, bu tür medya kuruluşlarıdır.

TRT (Türkiye Radyo Televizyon Kurumu) ve Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü haber birimi çalışanları, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na tabi değillerdir. Çünkü bu çalışanların statüleri devlet memurudur ve devlet memurları için farklı bir düzenleme geçerlidir. ²⁶⁷

Basın iş akdinin yazılı olarak yapılması yasal gerekliliktir. Bu kapsamda yazılı akit zorunluluğunun ispat şartı mı geçerlilik şartı mı olduğu tartışmaları çıkmaktadır. Doktrindeki baskın kanaat bu şartın ispat şartı olduğudur. Yazılı akit mecburiyetinin geçerlilik şartı olmadığı, gazetecilerin haklarını muhafaza etmek açısından önlem vasfında olduğu öne sürülmektedir. Anadolu Ajansı çalışanları ise 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında sözleşme imzalamaktadır. ²⁶⁸

4.1.2. Hizmet akti belirli biçimlerde son bulmalıdır

Basın İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatına hak kazanabilmenin bir diğer şartı hizmet akdinin kıdem tazminatına imkân verir şekilde sona ermesidir. Bunlar kanun tarafından saptanan sona erme halleri ve sözleşme ile kararlaştırılan sona erme halleridir.

4.1.2.1. Kanunda öngörülmüş olan sona erme halleri

Basın İş Kanunda kıdem tazminatına hak kazandıran son bulma halleri Deniz İş Kanunu ve İş Kanunu kadar net biçimde açıklanmamıştır. ²⁶⁹ Bundan dolayı doktrinde farklı görüşler vardır. Gazetecilerin kıdem tazminatlarıyla ilgili

²⁶⁷ Şahin & Avşar, 2016, s. 122; Sümer, s. 36-37; Karaca N. G., s. 88

²⁶⁸ Şahin & Avşar, s. 123; Sümer, s. 37; Karaca N. G., s. 89

²⁶⁹ Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 188; Karaca N. G., s. 185

düzenlemeler Basın İş Kanunu'nun 6. ve 11. maddelerinde yer almaktadır. 6. madde, hizmet sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesini öngörürken, 11. madde ise hizmet sözleşmesinin gazeteci tarafından feshini tanzim etmektedir. Bu maddeler, farklı fesih durumlarına bağlı olarak gazetecilerin kıdem tazminatı haklarını düzenlemekte ve sözleşmenin hangi tarafça feshedildiğine göre farklı koşullar belirlemektedir.²⁷⁰

Basın İş Kanunu'nda sadece 6. ve 11. maddelerde belirtilen fesih halleri bulunmaktadır. Diğer taraftan, İş Kanunu'nda yer alan ve işçilere kıdem tazminatı hakkı kazandıran fesih halleri Basın İş Kanunu kapsamında değerlendirilmemektedir. Basın İş Kanunu, gazetecilerin çalışma ilişkilerini özel bir düzenlemeyle düzenlediği için, diğer işçilere sağlanan bazı fesih halleri bu kanun kapsamında geçerli değildir.²⁷¹

Akyiğit'e göre; gazetecinin kıdem tazminatına hak kazandığı fesih durumları; akdin işverence bildirimli feshi ile haksız feshiyken, gazeteci tarafından ise Basın İş Kanunu 11/1 ve 11/2'deki nedenle derhal feshi halleridir.²⁷²

4.1.2.1.1. Sözleşmenin gazeteci tarafından feshedilmesi

Basın İş Kanunu'na göre, gazeteci tarafından haklı sebeple fesih halinde kıdem tazminatı alma hakkı bulunmaktadır. Gazetecinin, sözleşmeyi haklı sebeple feshetmesi durumunda, kıdem tazminatına hak kazanabilir.²⁷³ Gazeteci tarafından sözleşmenin ise Basın İş Kanunu 11/1'deki nedenlerle derhal feshi hallerinde gazeteci kıdem tazminatına hak kazanır.²⁷⁴ Basın İş Kanunu'nun 11/1 maddesine göre, bir yayın organının yön ve karakterinde gazetecinin şeref ve şöhretine ya da genel olarak manevi değerlerine zarar verici açık bir değişiklik meydana gelirse, gazeteci ihbar süresi

²⁷⁰ Gemici & Gemici, s. 281

²⁷¹ Gemici & Gemici, s. 284

²⁷² Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 890

²⁷³ Şakar, 2008, s. 21

²⁷⁴ Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 890

vermeden ve tazminat ödemeksizin sözleşmeyi derhal feshetme hakkına sahiptir.²⁷⁵ Bu durumda gazeteci, sözleşmenin derhal sona erdirilmesini talep edebilir. Bu hüküm, gazetecinin mesleki değerlerinin korunmasını ve yayın organının politikaları veya tutumundaki ahlaki veya etik ihlaller karşısında gazetecinin haklarını koruma amacını taşır. İş Kanunu'nun 11/2 maddesine göre, gazeteci tarafından haklı sebeple feshedilen sözleşme durumunda, eğer sözleşmenin işverenin kusuru sonucu feshedilmiş olması gerekiyorsa, gazeteci aynı miktarda tazminat talep edebilir. Yani, işverenin kusuru nedeniyle sözleşme sona erdiğinde gazeteciye ödenecek olan tazminat miktarı, işverenin kusuru nedeniyle sözleşmeyi haklı sebeple fesheden gazeteci tarafından talep edilebilir. Bu hüküm, işverenin kusurlu davranışlarına karşı gazetecinin tazminat hakkını koruma amacını taşır. Doktrinde baskın görüş, işverenin kusuru neticesinde basın iş sözleşmesini feshetmiş olsaydı ödeyeceği tazminat kavramının, kıdem tazminatını kastettiği kabul etmektedir.²⁷⁶

4.1.2.1.2. Sözleşmenin işveren tarafından feshedilmesi

Basın İş Kanunu işverenin akdi haklı sebeple derhal feshedebileceği durumları belirtmektedir. İlk olarak, gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali neticesinde yayın organının itibarını ve şöhretini zarara uğratacak bir harekette bulunması durumu söz konusudur.²⁷⁷ İkincisi, gazetecinin altı aydan fazla süren bir hastalığa sahip olması durumudur. Bu durumlarda işveren, tazminat ödeyerek sözleşmeyi feshedebilir. Bu hükümler, işverenin yayın organının itibarını koruma amacını taşır ve sözleşmenin derhal feshedilmesine olanak sağlar.²⁷⁸ Ancak Basın İş Kanunu'nda işverenin haklı

²⁷⁵ Sümer, s. 212; Karaca N. G., s. 174

²⁷⁶ Çetin, 2019, s. 185

²⁷⁷ Sümer, s. 213-214; Karaca N. G., s. 175-176

²⁷⁸ Şakar, s. 17

nedenle basın iş sözleşmesini feshi konusunda kanunda boşluk bulunduğu da savunulmaktadır.²⁷⁹

İşverenin, süresi belirsiz basın iş sözleşmesiyle çalışan gazetecinin haklı bir sebep olmaksızın sözleşmeyi feshetmesi durumunda, işveren kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Ancak, işverenin sözleşmeyi gazetecinin kusuruyla haklı bir sebep oluşturarak feshetmesi durumunda, kıdem tazminatı ödemesi gerekmez. Basın İş Kanunu'nun 11/III. maddesinde bu husus açıkça belirtilmemiş olsa da İş Kanunu hükümlerine kıyasen boşlukların doldurulması veya Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralı bu sonucu desteklemektedir. Ayrıca, gazetecinin altı aydan fazla olan ve işini yapmasına mâni olan bir hastalığı nedeniyle işverenin akdi derhal feshetmesi hallerinde, kıdem tazminatı ödemesi gerekmektedir, bununla ilgili düzenleme 12. madde de yer almaktadır.²⁸⁰

4.1.2.1.3. Gazetecinin ölümü

Basın İş Kanun'da gazetecinin ölümünün kıdem tazminatına hak kazandıracağına ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. Ancak Basın İş Kanunu madde 18'e göre gazetecinin ölümün halinde ödenecek ölüm tazminatından bahsedilmektedir. Buna göre gazetecinin ölümü durumunda işveren 18. madde doğrultusunda hak sahiplerine ölüm tazminatı ödemekle mükelleftir. Bu durumda ödenen tazminatın kıdem tazminatı olduğu savunulmaktadır.²⁸¹ Ancak kıdem tazminatı şartlarını taşımadığı gerekçesiyle farklı bir tazminat olduğu da savunulmaktadır.²⁸² Bu tazminatın miktarı gazetecinin kıdem hakkı tutarında hesaplanır.

²⁷⁹ Çetin, s. 181

²⁸⁰ Şakar, s. 21; Karaca N. G., s. 177

²⁸¹ Şakar, s. 27

²⁸² Karaca N. G., s. 481

Ölüm tazminatının mevzuatta düzenlendiği bir diğer yerde işçinin ölümü durumunda işverenin, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına veya bu durumda yoksa işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilere bir miktar ödeme yapma yükümlülüğünü düzenlemektedir. Bu ödeme, işçinin ölümüyle ilgili maddi ve manevi anlamda en fazla etkilenecek olan eş ve ergin olmayan çocuklarına öncelikli olarak yapılır. Ancak, sağ kalan eş ve ergin olmayan çocuklar bulunmuyorsa, işçinin bakmakla yükümlü olduğu diğer kişilere ödeme yapılması gerekmektedir. Doktrinde bu tazminata ölüm tazminatı ismi verilmektedir.²⁸³ Ölüm tazminatı kazanmak için belirli bir asgari kıdem süresi gerekliliği bulunmamaktadır. İşçinin kıdem süresi, ödemenin miktarını etkileyen bir faktördür.²⁸⁴ Basın İş Kanunu'nun 18. maddesi ölüm tazminatıyla ilgili bir düzenlemeyi içermektedir. Ancak, TBK'nın 440. maddesinde düzenlenen ölüm tazminatıyla karşılaştırıldığında, Basın İş Kanunu'nun 18. maddesi ödemenin miktarı ve ödenecek kişiler bakımından farklılık göstermektedir. Her iki düzenleme de ölüm tazminatını işçinin ölümü durumunda işverenin ödeme yükümlülüğünü içermekte olup, ödenecek miktar ve ödeme alacak kişiler açısından farklı hükümler içermektedir.²⁸⁵

4.1.2.2. Sözleşme ile kararlaştırılan fesih halleri

Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatı ile ilgili hükümler mutlak emredici değil nispi emredici karakterdedir. Bu nedenle Kanunda belirtilen kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının sözleşme ile ortadan kaldırılması yahut gazeteci aleyhine değiştirilmesi mümkün değildir. Buna karşılık sözleşme ile yasada gösterilenlerden

²⁸³ Tokkaş, 2011, s. 192; Sümer, s. 225; Karaca N. G., s. 181

²⁸⁴ Tokkaş, s. 195

²⁸⁵ Tokkaş, s. 200

başka bir sebeple sona erme halinin de kıdem tazminatına hak kazanmak için geçerli bir sebep olduğunun kararlaştırılması mümkündür.²⁸⁶

4.1.2.3. Kıdem koşulu

Basın İş Kanunundaki kıdem şartıyla ilgili önemli değişiklik Anayasa Mahkemesi'nin 2021/62 Esas, 2023/89 Karar ve 04.05.2023 tarihli kararıyla Basın İş Kanunu'nun 6. Maddesinin birinci fıkrasını ve yedinci fıkrasının ikinci cümlesini iptal etmesiyle gerçekleşmiştir.²⁸⁷ Bu kapsamda Kanunun 6. Maddesinin iptalden önceki hali ile iptalden sonraki halini kıyaslayıp Anayasa Mahkemesinin söz konusu kararını tahlil etmekte fayda bulunmaktadır.

Ankara 21. İş Mahkemesi Basın İş Kanunu'nun altıncı maddesinin birinci fıkrası ile yedinci fıkrasının ikinci cümlesinin Türkiye'de uygulanan diğer iş kanunlarıyla karşılaştırıldığında basın işçilerinin kıdem tazminatı hakkı konusunda güvence sağlamakta yetersiz olduğu gerekçesiyle Anayasa'nın 2., 5., 10., 11., 13. ve 48. Maddelerine aykırı olduğu iddiasıyla iptallerine karar verilmesini talep etmiştir.²⁸⁸

Anayasa Mahkemesi 14.07.2021 tarihinde yaptığı ilk inceleme toplantısı sonucunda dosyada eksik bulunmadığı değerlendirmesiyle oybirliğiyle işin esasına geçme kararı almıştır. Anayasa Mahkemesi itiraza konu kuralların gazetecilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için gerekli şartları düzenlediği için kuralın Anayasadaki mülkiyet hakkı ile ilgili olduğunu değerlendirmiştir. Zira Basın İş Kanunu'na göre gazetecilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az beş yıl süreyle gazetecilik mesleğinde çalışmış olma şartı aranmaktadır.

²⁸⁶ Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 891

²⁸⁷ <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2023/89> / Erişim Tarihi: 26.06.2023

²⁸⁸ <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2023/89> / Erişim Tarihi: 26.06.2023

Kanunun 6. maddesinin “*Meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınır.*” şeklindeki 1. fıkrasının Anayasaya aykırılığının incelenmesinde: Anayasa Mahkemesi, iş sözleşmesiyle işçi statüsünde çalışanların çoğunluğunun 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olduğunu belirtmiş ve bu çalışanlarla basın sektöründe çalışan gazetecilerin 5953 sayılı Kanun gibi özel kanunlara tabi olduklarını ifade etmiştir. Bu durumda, iş sözleşmesiyle işçi statüsünde çalışan kişilerin gazetecilerle karşılaştırıldığında benzer durumda olduklarını değerlendirmiştir. Anayasa Mahkemesi, eşitlik ilkesine uygun olarak benzer durumda olan kişiler arasında farklı düzenlemelerin sadece nesnel ve makul bir temele dayanması ve ölçülü olması gerektiği görüşündedir. Bu şekilde yapılan düzenlemelerin ayrıcalık tanınması niteliğinde olmaması önemlidir. Mahkeme kıdem tazminatına esas hizmet süresine ilişkin 4857 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan işçiler için bir yıllık kıdem süresinin yeterli görülmesine karşın basın sektöründe çalışan gazeteciler için kıdem süresinin 5 yıl olarak düzenlenmesi karşısında 5539 sayılı Kanuna tabi çalışan gazeteciler ile diğer kanunlara tabi işçiler arasında farklılık yaratıldığını belirtmektedir. Anayasa Mahkemesi, gazeteciler aleyhine kıdem süresinin 5 yıl olarak belirlenmesinin genel olarak işçiler için belirlenen süreden daha uzun olduğunu ve bu durumun makul ve nesnel bir temele dayanmadığını değerlendirmiştir. Mahkeme, bu durumun basın işçileri için açık bir dengesizlik oluşturduğunu ve aşırı bir külfete neden olduğunu belirtmiş ve bu şekildeki farklı muamelenin ölçüsüz olduğu sonucuna varmıştır. Mahkeme, bu kuralın mülkiyet hakkı bağlamında eşitlik ilkesine aykırı olduğunu ifade etmiştir.²⁸⁹

²⁸⁹ <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2023/89> / Erişim Tarihi: 26.06.2023

Kanunun 6. Maddesinin 7. Fıkrasının 2. cümlesinin Anayasa'ya aykırılığının incelenmesinde: kıdem tazminatının gazetecinin aldığı son ücret üzerinden toplam kıdeminin her bir yılı için bir aylık ücreti şeklinde ödeneceği, yıldan artan süreler için ise 5953 sayılı Kanunun 6. Maddesinin 7. fıkrasının 2. cümlesi gereğince artık sürenin altı aydan az olması durumunda bu süre için ödeme yapılmayacağını düzenlendiğini belirtmiştir. Mahkeme bunun karşılaştırma yapmaya uygun 4857 sayılı Kanun kapsamında çalışan ve kıdem tazminatını 1475 sayılı Kanunun 14. Maddesi uyarınca alan işçilerden farklı olduğu, 5953 sayılı Kanuna tabi çalışanlarla diğer iş kanunlarına tabi çalışanlar arasında basın işçileri aleyhine farklılık yaratıldığına dikkat çekmiştir. Anayasa Mahkemesi, basın işçilerinin belirli süreden az hizmet sürelerinin kıdem tazminatı hesabına katılmamasını nesnel ve makul bir nedene dayanmadığını ve bu durumun mülkiyet hakkı açısından eşitlik ilkesine aykırı olduğunu sonucuna varmıştır. Mahkeme, bu şekildeki farklı muamelede adalet ve eşitlik ilkesinin gözetilmediğinin altını çizerek bu hususu önemle vurgulamıştır.²⁹⁰

Anayasa Mahkemesi bu iki düzenlemeye ilişkin yaptığı değerlendirmeler sonucunda hem 5953 sayılı Kanunun 6/1 fıkrasını hem de 6/7 fıkrasının 2.cümlesini Anayasanın 10 ve 35. Maddelerine aykırı bularak iptal edilmelerine oybirliği ile karar vermiştir. Anayasa Mahkemesi iptal kararının yürürlüğü konusunda özel bir tarih belirlememiştir. 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'unun 66. Maddesi uyarınca Anayasa Mahkemesinin özel bir yürürlük tarihi belirlemediği durumlarda kanunun iptaline ilişkin kararın Resmî Gazete'de yayımlandığı gün iptal edilen hükümler yürürlükten kalkarlar. Bu kapsamda İlgili iptal karar 14.06.2023 tarih ve 32221 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.²⁹¹

²⁹⁰ <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2023/89> / Erişim Tarihi: 26.06.2023

²⁹¹ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/06/20230614-6.pdf> / Erişim tarihi: 26.06.2023

Dolayısıyla Anayasa Mahkemesinin yukarıda bahsedilen iptal kararından önce mevcut olan basın işçilerinin kıdem tazminatına hak kazanmaları için gerekli olan 5 yıllık meslek kıdem şartının artık ortada olmadığını ifade edebiliriz.

4.2. Kıdem Tazminatının Hesaplanması ve Ödenmesi

4.2.1. Kıdem tazminatının hesaplanması

Kıdem tazminatı, gazetecinin son aldığı ücret göz önünde bulundurularak hesaplanır. Her tam hizmet yılı için bir aylık ücret miktarı ödenir.²⁹² Ayrıca yıldan artan süreler için orantılı bir ödeme yapılır. Bu şekilde gazetecinin biriktirdiği toplam kıdem süresi ve son aldığı ücret dikkate alınarak kıdem tazminatı hesaplanır. Kıdem tazminatının net ücretten mi yoksa brüt ücretten mi hesaplanacağı konusunda Kanunda bir açıklık olmamasına rağmen brüt ücretin esas alınacağı belirtilmektedir.²⁹³ Ancak buna ücret ekleri katılmayacaktır. Kıdem tazminatı alırken daha önce kıdem tazminatı alınmış sürelerin hesaplama katılacağına dair sözleşmede bir hüküm bulunmaması halinde bu süreler hesaba katılmaz. Sözleşme ile aynı süre için birden fazla kıdem tazminatının alınacağı kararlaştırılabilir. Ayrıca Basın İş Kanunu kapsamında hak edilen kıdem tazminatı konusunda bir tavan ücret de yoktur.²⁹⁴

4.2.2. Kıdem tazminatının ödenmesi

Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatının ne zaman ödeneceği ile ilgili bir hüküm yoktur. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunun genel ilkelerine uygun olarak alacaklının ihtarıyla ödenmesi gerekli hale gelmektedir. İşverenin maddi imkânsızlık nedeniyle tek seferde ödeme yapmaya gücü yetmemesi halinde 1 yılı aşmayacak süre içerisinde en fazla 4 taksit olacak şekilde kıdem tazminatının ödenmesine imkân

²⁹² Sümer, s. 240

²⁹³ Gemici & Gemici, s. 285; Şakar, s. 27; Akyiğit, Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı, 2012, s. 20; Sümer, s. 241; Karaca N. G., s. 192

²⁹⁴ Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 893; Sümer, s. 242-243; Karaca N. G., s. 193

verilmiştir. ²⁹⁵ Bunun için işverenin işyerinin bağlı bulunduğu vergi dairesinin o işletmenin zarar etmekte olduğuna dair karar alması gerekmektedir. ²⁹⁶

31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 25/7 maddesine göre kıdem tazminatının gazetecinin 24 aylık aylığını aşan kısmı gelir vergisine tabidir.

Zamanında ödenmeyen kıdem tazminatı alacağına 04.12.1984 tarih ve 3095 sayılı Kanuni Faiz Ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun kapsamında yasal faiz uygulanır.

22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunun Ek-3 maddesi gereğince 5953 sayılı Basın İş Kanunundan doğan kıdem tazminatı alacağı hakkında da 5 yıllık zamanaşımı uygulanır.

²⁹⁵ Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 893; Sümer, s. 243; Karaca N. G., s. 193

²⁹⁶ Şakar, s. 29; Sümer, s. 243; Karaca N. G., s. 193

SONUÇ

Kıdem tazminatı kurumu Türk iş mevzuatında kapsamında çeşitli kanunlarla düzenlenmiştir. İşveren ve işçi tarafına olan ekonomik etkilerinden dolayı uzun yıllardır önemli tartışmaların merkezinde olmuştur. Bu kapsamda İş Kanunları çeşitli zamanlarda değiştirilerek kanunkoyucu tarafından yeni iş kanunları ihdas edilmiştir. Keza BİŞK ve DİŞK'da da önemli değişiklikler yapılmıştır. Kıdem tazminatının işverene olan mali yükü dolayısıyla bir fondan karşılanması düşüncesi sonucu kıdem tazminatı fonunun kurulması konusunda yasal değişiklik yapılmış ve kıdem tazminatı fonu kurulması yasayla öngörülmüştür. Ancak aradan geçen uzun süreye rağmen kıdem tazminatı fonu kurulamamıştır. Kıdem tazminatı fonu hakkında tartışmalar devam etmektedir. Hatta kıdem tazminatının kaldırılması bile zaman zaman Türkiye'de gündeme gelmektedir. Bu durum da işçi sendikalarının ciddi tepkisini çekmektedir. Bu konuda yapılan çeşitli çalıştaylara rağmen işçi ve işveren kesimi arasında bir uzlaşmaya varılamamıştır. İşçi kesiminin kıdem tazminatı hak edişlerini tahsil etme konusunda da sorun yaşayabildikleri görülmektedir. Nitekim iş mahkemelerinde görülmekte olan yargılamaların pek çoğu kıdem tazminatı taleplerini içermektedir. Kıdem tazminatı konulu uyuşmazlıkların fazlalığı yargı üzerinde de ciddi bir iş yoğunluğu oluşturmakta bu da yargılamaların uzamasına sebebiyet vermektedir. İş uyuşmazlıklarında zorunlu arabuluculuk imkanının getirilmesi bu yoğunluğa bir nebze olumlu etkisi olmuşsa sorun çözülememiştir. Ayrıca yerel mahkemelerde yargı işyeri hızlansa dahi istinaf için belirlenmiş parasal sınırın üstünde kalan dosyaların çoğunun istinafa gitmesi ve tehiri icra kararlarının da alınması ile işçinin kıdem tazminatı alacağına kavuşması uzun yıllar sürebilmektedir. Bu konuda işçilik alacakları konusunda tehiri icra kararının alınabilme imkanının kaldırılması ya da işçilik alacakları konusunda tehiri icra kararı almanın daha sıkı şartlara tabi

tutulmasında da fayda olacaktır. İş Kanunu kapsamında doğan kıdem tazminatının ödenmesi konusu temerrüde düşülmesi halinde mevduata uygulanan en yüksek faiz istenebilmektedir. Ancak benzeri bir düzenlemenin Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda olmaması alacağına geç kavuşan bu kanunlara tabi çalışan işçilerin aleyhine önemli bir sorundur. İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler için de her ne kadar alacaklarını mevduata uygulanan en yüksek faiz ile alma imkânı olsa da uzun süren yargılamalar karşısında alacaklarının enflasyon karşısında değer kaybetmesi mümkündür. Dolayısıyla kıdem tazminatı alacaklarının bir fondan karşılanması kıdem tazminatından kaynaklı mahkemelere giden uyuşmazlıkların da azalmasını sağlayabilecektir. İş Kanunu ile Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. İşçi aleyhine olan farklılıkların kaldırılarak İş Kanunu kapsamında işçilere sağlanan asgari hakların Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan işçilere de sağlanması bu kanunlara tabi çalışan işçilere önemli haklar sağlayabilecektir. Basın İş Kanunu'nun kıdem tazminatı hususlarını düzenleyiş biçimi doktrin tarafından ciddi şekilde eleştirilmek ve genel olarak kanunun düzenleniş biçiminin kötü olduğu ifade edilmektedir. Anayasa Mahkemesi önüne gelen dosyalarda da Mahkeme'nin kanunun bazı hükümlerini iptal etmesi bunun bir göstergesidir. Bu kapsamda Basın İş Kanunun günün gereklerine uygun bir şekilde tekrar düzenlenmesinde fayda bulunmaktadır. Ayrıca kıdem tazminatı ile ilgili uyuşmazlıkların çözümünde alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının teşvik edilmesi, uzun yargılama süreçlerini kısaltacak çözümlerin alınmasında ciddi faydalar bulunmaktadır. Bu sayede hem devlet açısından ekonomik kazanımlar elde edilecek hem de işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar çok daha kısa sürede çözülerek çalışma barışının uzun süre bozulmasının önüne geçilecektir.

KAYNAKÇA

1. Akbıyık, N., & Koç, M. (2010). Kıdem Tazminatı Fon Tasarısı Üzerine Düşünceler. 1(1), s. 122-154. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/39454> adresinden alındı
2. Akyiğit, E. (1999). *İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
3. Akyiğit, E. (2012). Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24(3-4-5).
4. Akyiğit, E. (2021). *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (Güncellenmiş 2 b.). Ankara: Seçkin.
5. Akyiğit, E. (2022). *İş Hukuku* (Güncellenmiş 14 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
6. Alpagut, G. (2022). İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Hakkı. *Çalışma ve Toplum*, 3(74), 1733-1767. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2535656> adresinden alındı
7. Anadolu, F. K. (2002). *İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı*. Ankara: Nobel.
8. Atabek, R. (1938). *İş Aktinin Feshi*. İstanbul: Arkadaş Basımevi.
9. Başçı, G. (2016). 6356 Sayılı Kanun Bakımından İşçi Kuruluşu Yöneticiliğinin Güvencesi. *[Yüksek Lisans Tezi]*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
10. Bedük, M. N. (2012). *Deniz İş Sözleşmesi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
11. Bedük, M. N. (2019). İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27(3), 679-726. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/897714> adresinden alındı

12. Bilgili, A. (2014). İşe İade Davasını Kazanarak İşe Başlatılan İşçinin Durumu. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), s. 507-520.
13. Boydak, A. B. (2020). Anayasa Mahkemesinin Asıl İşveren Alt İşveren Arasındaki Rücu İlişkisine Dair Kararının Değerlendirilmesi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*(43), 23-34. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1553264> adresinden alındı
14. Çelik, N. (2002). Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6(4).
15. Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., & Özkaraca, E. (2022). *İş Hukuku Dersleri* (35 b.). Beta Basım Yayım.
16. Centel, T. (2001). Türkiye'deki Alternatif Çalışma Biçimleri ve Bunların Doğurduğu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Sorunları. B. B. Maydell, M. Ekonomi, & E. Centel içinde, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Güncel Sorunları* (s. 145-161). İstanbul: Beta Basım Yayım.
17. Çetin, H. (2019). Basın İş Sözleşmesinin Feshi. [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
18. Çil, Ş. (2009). *Açıklamalı - İçtihatlı Kıdem Tazminatı*. Ankara: Turhan Kitabevi.
19. Çolak, M., & Çolak, M. (2007). *Çalışma Hayatı ve Vergi Mevzuatı Kapsamında Yargı Kararları İle Donatılmış Tüm Yönleriyle İş Kanunundan Doğan Kıdem Tazminatı*. Ankara: ORION Yayınevi.
20. Cuhruk, M. (1978). *Kıdem Tazminatı ve Uygulaması*. Ankara: Yarı Açık Cezaevi Matbaası.
21. Demir, F. (2018). *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması* (11 b.). İzmir: Albi Yayınları.

22. Demircioğlu, A. (2014). *Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası* (Genişletilmiş 3. Baskı b.). İstanbul: Beta.
23. Demirel, Ö. (2009). Gemi Adamlarının Hizmet Mukavelelerinden ve İş Hukukundan Doğan Hakları. *[Yüksek Lisans Tezi]*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
25. Demirtaş, N. (2011). 1475 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kıdem Tazminatının Miktarı ve Ödenmesi. *[Yüksek Lisans Tezi]*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
25. Dinç, Y. M. (2021). Türk Borçlar Kanunu İle Karşılaştırmalı Olarak İş Kanununa Tabi İşçilerin Kıdeme Esas Hizmet Sürelerinin Hesaplanması. *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*(2), 309-338.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2328467> adresinden alındı
26. Eğer, K. (2017). İş Hayatında Uygulanan Mobbing'in Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Uygulama Çalışması Türk Bilişim Sektörü. *İletişim Çalışmaları Dergisi*, 3(2), s. 1-26.
27. Ekinci, B. T. (2019). Mobbing'in Neden ve Sonuçları: Havacılık Sektöründe Vaka İncelemesi. *Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1-2), s. 39-62.
28. Ekmekçi, Ö., & Yiğit, E. (2022). *Bireysel İş Hukuku* (4 b.). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
29. Erol, A. (2012). Kıdem Tazminatı Fonunun İşgücü Piyasasının Esnekliğinin Sağlanması Yönündeki Etkileri. *[Yüksek Lisans Tezi]*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
30. Erol, A. (2019). Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru. *[Doktora Tezi]*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

31. Ertürk, A. A. (2014). İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), s. 285-340. 08 20, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787446> adresinden alındı
32. Ertürk, Ş. (2002). *İş İlişkisinde Temel Haklar*. Ankara: Seçkin Yayınları.
33. Gemici, N. B., & Gemici, C. (2017). 5953 Sayılı Basın İş Kanunun'da Kıdem Tazminatı Düzenlemesi. *İş ve Hayat*, 3(5), s. 272-289. 01 09, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/945291> adresinden alındı
34. Güney, S. (2021). Yargı Kararları Işığında Türk Hukukunda Kıdem Tazminatı Uygulaması ve Kıdem Tazminatı Fonuna İlişkin Tasarıların Değerlendirilmesi. *[Yüksek Lisans Tezi]*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
35. Güzel, A. (2022). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuki Nitelemesi - Haksız Feshe Bağlı Tazminat ve Cezai Şart. *Çalışma ve Toplum*, 3(74), 1705-1731. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2530876> adresinden alındı
36. Harmancı, M., & Er, Ş. Ş. (tarih yok). *Kıdem Tazminatı Hukuki Niteliği ve Uygulaması*.
37. İzveren, A. (1966). *Sosyal Politika İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar*. Ankara: Balkonoğlu Matbaacılık.
38. İzveren, A. (1974). *İş Hukuku (II)*. Ankara: Doğu Matbaacılık.
39. Kalkan, A. (2018). İş Sözleşmesinin Fesih Halleri. *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 13(1), 281-314. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/475429> adresinden alındı
40. Karabağ, T. (2020). Kıdem Tazminatının Dünü, Bugünü ve Yarını. *Çalışma ve Toplum*, 4(67), 2341-2376. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2576071> adresinden alındı

41. Karaca, A., & Yağcı, U. (2014). Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Davanın İşçilik Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi). *Journal Of Istanbul University Law Faculty*, 72(2), 177-207. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97924> adresinden alındı
42. Karaca, N. G. (2020). *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)* (Güncellenmiş 2 b.). Ankara: Seçkin.
43. Karakaş, İ. (2006). *Kıdem Tazminatı İhtilafları*. Ankara: Adalet Yayınevi.
44. Karasu, Z. (2011). Kıdem Tazminatı Fonu. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
45. Karatepe, S. G. (2022). Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin İşçi Menfaatleri Açısından Değerlendirilmesi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 10(2), 87-107. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2751025> adresinden alındı
46. Kaya, P. A. (2005). Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları. *ISGUC THE JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES*, 7(1), 179-193. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/235610> adresinden alındı
47. Kılınç, G. U. (2019). Belirli Süreli İş Sözleşmesi. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
48. Kocaoğlu, M. (2023). Dünya Geneline Kıdem Tazminatı Uygulamaları ve Türkiye İçin Alternatif Modeller. *[Doktora Tezi]*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
49. Kök, İ. (2019). Kıdem Tazminatı Fonu. *[Yüksek Lisans Tezi]*. Konya: KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

50. Korkmaz, F., & Alp, N. S. (2016). *Bireysel İş Hukuku* (3 b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
51. Küçük, D. (2019). Deniz İş hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi. *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), 179-201.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1286297> adresinden alındı
52. Limon, R. (2015). Türkiye'de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu. *İş ve Hayat*, 1(1), 147-170.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/299539> adresinden alındı
53. Limoncuoğlu, S. A. (2013). İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar. *TBB Dergisi*, 105, s. 51-88.
54. Manav Özdemir, E., & Göktaş, S. (2018). Bedelli Askerliğin İş Sözleşmesine Etkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 40, s. 48-64.
55. Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2017). *İş Hukuku Ders Kitabı* (1. Baskı b.). Ankara: LYKEION Yayınları.
56. Moral, D. (2010). Gemi Adamlarının Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi: Bir İnceleme. *[Yüksek Lisans Tezi]*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
57. Moral, D., & Kişi, H. (2010). Deniz Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 2(2), 21-42.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/53086> adresinden alındı
58. Narmanlıoğlu, Ü. (1973). *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*. Fakülteler Matbaası.
59. Narmanlıoğlu, Ü. (1994). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (2 b.). Ankara: Barış Yayınları.

60. Nurdoğan, A. K., Dur, A. İ., & Öztürk, M. (2016). Türkiye'de ve Dünyada Kıdem Tazminatı Fonu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1153-1171. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1001024> adresinden alındı
61. Odaman, S. (2000). Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Aynı İşverenin İşyerlerinde Aralıklı Çalışması Durumunda Kıdem Tazminatının Hesaplanması. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, s. 4.
62. Odyakmaz, A. N., Bayazıt, S., & Bayer, İ. (1985). *Kıdem Tazminatı*. Ankara: Ayyıldız Matbaası A.Ş.
63. Oğuzman, K. (1955). *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi*. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.
64. Okay, S. (1975). Kıdem Tazminatı Müessesesi ve Türkiyede'ki Uygulaması. *JOURNAL OF SOCIAL POLICY CONFERENCES*, 0(26). <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/9706> adresinden alındı
65. Önder, A. S. (2011). İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi. [Yüksek Lisans Tezi]. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
66. Önsal, N. (2020). *4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Bireysel İş Hukuku Sorular / Yanıtlar*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
67. Öztürk, G. S. (2019). 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu Işığında Özel Okul Öğretmenlerinin Kıdem Tazminatı Hakkı. *PRESSACADEMIA PROCEDIA*, 10(1), 56-62. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/905554> adresinden alındı
68. Rehbinder, M., & Ekonomi, M. (1979). *Belirli Süreli Hizmet Akitlerinin Hukuki Sorunları*. İstanbul: Teknik Üniversite Matbaası.

69. Reisoğlu, S. (1968). *Hizmet Akdi Mahiyeti - Unsurları - Hükümleri*. Ankara: Sevinç Matbaası.
70. Reisoğlu, S. (1976). *1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı*. Ankara: TÜTİS Yayınları.
71. Şahin, M., & Avşar, Z. (2016). Basın İş Kanunu, Sorunlar ve Güncelleme Tartışmaları. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6(2), 113-138. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/297673> adresinden alındı
72. Şakar, M. (2008). Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı. *Çalışma ve Toplum*, 2(17), s. 11-29. 09 01, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2576175> adresinden alındı
73. Saymen, F. H. (1954). *Türk İş Hukuku*. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.
74. Selçuki, S. (1973). *Son Değişikliklerle İş Kanunu ve Kıdem Tazminatı*. İstanbul: Yelken Matbaası.
75. Sert, S. (2014). Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 110, s. 335-356.
76. Sızmazoğlu, T. (1953). *İş Akdinin Feshi ve Kıdem Tazminatı* (1 b.). İstanbul: İstanbul Halk Basımevi.
77. SUBAŞI, İ. (2020). KÜRESEL COVID-19 SALGINI'NIN TÜRK BİREYSEL İŞ HUKUKUNA ETKİSİ. *İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ DERGİSİ*, 5(9), 127-194. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2007013> adresinden alındı
78. Subaşı, İ., & Kabakçı, M. (2018). 15 Yıl + 3600 Gün = Kıdem Tazminatı? *İş ve Hayat*, 4(8), 118-134. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/941346> adresinden alındı
79. Sümer, H. H. (2016). *Bireysel Basın İş Hukuku* (2 b.). Konya: Seçkin.

80. Süzek , S. (1989). *İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi*. Ankara: Savaş Yayınları.
81. Süzek, S. (2022). *İş Hukuku* (22 b.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.ř.
82. Taşdemir, Y. (2020). 7146 Sayılı Kanun ve 7179 Sayılı Askeralma Kanunu Kapsamındaki Bedelli Askerlik Uygulaması Baēlamında Kıdem Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmamasına İlişkin Deēerlendirme. *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), s. 3083-3104.
83. Tetik, S. (2010). Moibbing Kavramı: Birey ve rgtler Aēısından nemi. *KM Sosyal ve Ekonimik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), s. 81-89.
84. Tokkaş, S. B. (2011). İş İlişkisinde Tarafların lmnn Bireysel İş Hukukuna Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 29(1), 179-217.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1625150> adresinden alındı
85. Tunçomaē, K., & Centel, T. (2022). *İş Hukukunun Esasları* (10. b.). İstanbul: Beta Yayınevi.
86. Uçum, M., & Çakmakçı, R. (2003). *Gerekçeli Atıflı - Karşılaştırma Tablolu Eski ve Yeni Kanun Metinleri İle Birlikte İş Kanunu ve İlgili Mevzuat*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
87. Uēur, A. (2014). Belirsiz Alacak Davası (HMK M. 107) ve Temel İşçilik Alacakları Bakımından İncelenmesi. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 0(3), 323-340. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/73066> adresinden alındı
88. Umutlu, S. (2020). Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ve Sonuēları. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 34(3), 877-894. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1206050> adresinden alındı

89. Usta, O. (1994). *İş Kanunundan Doğan Kıdem Tazminatı ve Uygulaması* (2 b.). Ankara: Feryal Matbaası.
90. Yiğit, F. İ. (2022). Kıdem Tazminatı Tahsilinde Yaşanan Problemler ve Kıdem Tazminatı Fonu: İstanbul İli Örneği. *[Yüksek Lisans Tezi]*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
91. Yıldırım, A. Ç., & Uğur, Ö. (2022). İşveren Bakımından Fesih Sebebi Olarak İşçinin Sosyal Medya Kullanımları. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 80(4), 1169-1222. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2931754> adresinden alındı
92. Yılmaz, A., Özler, D. E., & Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), s. 334-357. 07 10, 2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/70075> adresinden alındı