

## İŞÇİLERİN KIDEM İKRAMİYESİNİN YENİDEN TANZİMİ ZARURETİ

Doç. Dr. M. Kemal OĞUZMAN  
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Muhterem dinleyiciler,

Konferansımızın mevzuu işçilerin kıdem ikramiyesinin yeniden tanzimi zaruretidir.

Gerçekten bugün memleketimizde kanunumuzu nizamlayan çeşitli hükümler arasında bir birlik bulunmadığı gibi, her bir hüküm de belirli bir esasa dayanmaktan uzak bulunmaktadır. Kıdem ikramiyesi veya tazminatı adı verilen bu müesseseye hakim olabilecek esaslar göz önünde tutulursa, söylediklerimizin doğruluğu kolayca anlaşılır.

### *1. Kıdem tazminatına hakim olabilecek esaslar:*

Bir müesseseye az çok uzun seneler hizmet etmiş olan işçiye, kıdemiyelerle müteneşip bir tazminat veya ikramiye verilmesi muhtelif esaslara dayanabilir

Ezcümle:

1) İşçinin uzun müddet çalışarak müessesenin yaşamasına ve gelişmesine hizmet etmiş olmasına karşılık bir nevi ücret veya prim vermek gayesinden hareket edilebilir.

Bu takdirde hizmet akdinin bütün sona erme hallerinde bu ücret veya primin işçiye ödenmesi icap eder. Akit ister müddetli ister müddetsiz olsun, ister ölüm gibi imkânsızlık sebebiyle sukut etmiş bulunsun, ister müddetin geçmesiyle sona ersin, isterse işçi veya işveren tarafından feshedilmiş bulunsun, behemahal işçiye kıdemiyelerle müteneşip ücret veya prim ödenmesi gerekir. Akdin sona ermesinde, işçinin veya işverenin kusurunun mevcut olup olmaması da haizi ehemmiyet değildir.

2) İşyerinde uzun müddet çalışıp müessesenin mukadderatına iştirak etmiş işçiyi taltif etmek, ona, kıdemiyelerle müteneşip bir ikramiye vermek gayesinden hareket edilebilir.

## İŞÇİLERİN KIDEM İKRAMIYESİNİN YENİDEN TANZİMİ ZARURETİ 13

Bu takdirde prim esasında olduğu gibi bu ikramiyenin, akdin her nevi sona erme hallerinde ödenmesi gerekir. Ancak akdin işçinin kusuru yüzünden feshedilmesi veya sona ermesi hallerinde bu ikramiyeden mahrum tutulması mümkündür.

3) Uzun müddet çalışıp artık yaşlanması sebebiyle çalışmayacak hale gelen işçilerin işten ayrılmaları halinde onların ileride ihtiyaçlarını karşılamak üzere sosyal yardımda bulunmak, bir nevi ihtiyarlık sigortasını karşılamak gayesinden hareket edilebilir.

Bu takdirde işverene yükletilmiş bir sosyal yardım mükellefiyeti teşkil edecek olan kıdem tazminatının, ancak ihtiyarlığı sebebiyle artık çalışmayacak olan işçilere verilmesi gerekir.

4) İşçinin işini kaybetmesi dolayısıyla uğrayacağı zararları telâfi etmek ve işverenin kıdemli işçileri sebepsiz yere işten çıkarmalarına dolayısıyla mâni olmak üzere, bir nevi hususi ceza rolü de oynayacak bir götürü tazminat tâyini gayesinden hareket edilebilir.

Bu takdirde mezkûr tazminat, ancak işveren tarafından hakk bir saiki bulunmayan feshi ihbarla fesihlerde, haksız fesihlerde ve bir de işverenin kusuruna istinaden işçinin yapacağı fesihlerde verilmek icap edecektir. Akdin, müddetin geçmesi veya ölüm gibi imkânsızlık neticesi sukutu veya işveren tarafından muhik sebeble feshedilmesi hallerinde böyle bir tazminatın verilmesi için sebep yoktur. Zira bu hallerde işverenin bir müeyyide ile karşılaşmasını gerektirecek bir kusuru mevzubahis olmamaktadır.

### *II. Mevzuatımızdaki hükümlerin bu esaslardan hangisine dayandığı:*

Acaba mevzuatımızdaki mevcut hükümler bu esaslardan hangisine dayanmaktadır?

Kıdem tazminatı ile alakalı hükümler İş Kanununda, Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanunda ve Deniz İş Kanununda bulunmaktadır.

İş Kanununun 13. maddesine göre kıdem tazminatı ancak müddeti muayyen olmayan iş akitlerinin maddede bildirilen bazı feshi ihbarla fesih ve muhik sebeble fesih hallerinde verilecektir. Binaenaleyh bu hükmün yukarıda bildirilen esaslardan, ne ücret veya prim esasına ne de ikramiye esasına dayanmadığından şüphe edilemez. Zira kıdem ikramiyesini, bazı fesih hallerine münhasır kılmak, sözü geçen esaslarla bağdaşamaz.

İş K. m. 13 deki şartlar gerçekleşince her hangi bir genç işçi de kıdem tazminatı talep edebilir. Binamaleyh sözü geçen hükmün ihtiyarlık sigortası ile de alâkası yoktur. Kaldı ki bu gün ihtiyarlık sigortası ayrı bir kanunla nizamlanmış bulunmaktadır.

İş Kanununun tazminat esasına dayandığı da söylenemez. Zira işverenin hiç bir kusuru bulunmaksızın yapılan feshlerde de, kıdem tazminatı verileceğine göre, bu müessesenin müeyyide rolü oynaması bahis konusu olamaz.

Halen İş Kanununun bazı maddelerinin tadili için hazırlanmış olan kanun tasarılarında kıdem tazminatı ile alâkalı değişiklik ise durumu daha da karıştırmış bulunmaktadır.

Bu vaziyet karşısında İş Kanununun tam manasıyla hiç bir esasa istinat etmemekle beraber tahdit edilmiş bir ikramiye görüşünden hareket ettiği söylenebilir. İkramiye telakkisinin tam olarak niçin kabul edilmediği hususunda kanaatimizce hukukî bir mesnet bulmağa imkân yoktur. Bu keyfiyet, ancak işverenlere yükletilen kıdem ikramiyesi mükellefiyetini bir derece hafifletmek gibi politik bir düşünce ile izah edilebilir. Halbuki kıdem ikramiyesinin bütün netireleri kabul edilmekle beraber işverenleri başka yoldan himaye cihetine gidilse idi dahi hukukî şekilde mesele halledilmiş olurdu. Bu noktaya ilerde tekrar temas edeceğiz.

Basın Ç. K. m. 6 ya göre ise kıdem tazminatı ancak müddeti muayyen olan iş akdinin işveren tarafından feshi ihbarla feshinde bahis konusu olur. Yukarıda İş Kanunu hakkında söylediklerimiz fazlasıyla Basın Ç. K. hakkında da varittir. Burada da kıdem tazminatı hiç bir esasa istinat etmemektedir.

Deniz İş K. m. 9 a göre ise, ister müddetli ister müddetsiz olsun iş akdinin muhik sebeple feshinde kıdem tazminatı verilecektir. Feshi ihbarla fesihte ise verilmeyecektir. Burada da belirli bir esasa dayanılmamıştır.

Cözüyor ki mevzuatımızdaki hükümler belirli bir esasa dayanmamakta üstelik aralarında da müşterek bir rabita bulunmamaktadır. İş Kanununa göre kıdem tazminatını gerektiren bir hal Basın Ç. K. veya Deniz İş K. göre buna imkân vermiyebilmekte, keza Deniz İş K. göre kıdem tazminatını gerektiren bir hal İş Kanununa göre kıdem tazminatına yol açmıyabilmektedir. Bundan başka kıdem tazminatına hak kazanmak için İş Kanunu asgari bir çalışma süresi ararken Deniz İş Kanunu buna lüzum görmemekte, keza verilecek tazminat miktarı da her kanuna göre değişmektedir.

Halbuki gerek kanunların tanzim tarzları arasındaki fark, gerekse bunların belli bir esastan mahrum olmaları, hiç bir hukuki mülahaza ile izah edilemez. Binaenaleyh kıdem tazminatını nizamlayan muhtelif hükümler arasında bir birlik kurmak ve bunları belli bir esasa istinat ettirmek zaruridir. Bu esasın ne olması gerektiği münakaşa edilebilir. Bizce İş Kanununun bünyesine en uygun esas ikramiye esasıdır. Filhakika iş yerinde eskidiği nisbette bir ikramiye alacağını düşünen işçi basit sebeplerle işini terketmekten kaçınacak ve böylece işveren tecrübeli işçilerden uzun müddet faydalanmak imkânına sahip olacağı gibi, işçi de uzun müddet çalışıp mukadderatına iştirak etmiş olduğu işyerinden ayrılırken toplu bir meblağla taltif edilmiş, uzun müddet çalışması mükâfatlandırılmış olacaktır. Diğer taraftan da akdin kusuru yüzünden sona ermesi veya feshedilmesi halinde kıdem ikramiyesi hakkını kaybedeceğini düşünen işçinin, işine daha dikkatle bağlanması, kusurlu hareketlerden kaçınması temin edilmiş olacaktır.

İkramiye esasının, işverenlere büyük bir mâli külfet yükleyeceği ileri sürülerek itirazla karşılaşması mümkündür. Filhakika, işçinin kusuru yüzünden sona ermesi veya feshedilmesi halleri dışında diğer bütün sona erme hallerinde, akit ister müddetli ister müddetsiz olsun, kıdem şartını haiz bütün işçilere bir ikramiye verileceği göz önünde tutulursa bunun büyük mâli külfetlere yol açacağı kolaylıkla anlaşılır. Meselâ 1.000.000 lira sermayeli bir şirket 1.000 işçi çalıştırırsa ve vasatî olarak her bir işçinin gündeliği 10 lira bulursa, on sene sonra bu şirket bu günkü İş Kanunu hükümlerine göre 1.500.000 lira gibi sennayesini aşan bir meblağı kıdem ikramiyesi olarak ödemeğe mecbur kalabilecektir.

Şüphesiz ki bu durum işverenler için büyük bir küfete ifade eder ve kanaatımızca kanun vazı bu külfeti binnisbe azaltmak için 3.11.1948 tarihli tevhibi içtihat kararıyle tatbikatta yerleşmeye başlayan ikramiye görüşünü benimsememiş ve 5518 sayılı kanunla kıdem ikramiyesi verilecek halleri tahdit yoluna gitmiştir. Halbuki kanaatımızca böyle hareket edileceği yerde, işçilerin kıdem ikramiyeleri hususunda her işyerinde veya bütün işyerlerine şamil bir fon tesisi ve işverenlerin senelik kârlarından muayyen bir nisbette bu fona ödemedede bulunacakları kabul edilse, hatta işçilerden kesilecek para cezalarının da bu fona tahsisi kabul edilmiş olsa idi daha mantıkî ve hukukî bir yol tutulmuş, hem kıdem ikramiyesinden beklenen gaye tahakkuk ettirilmiş hem de işverenlerin külfeti binnisbe azaltılmış olurdu. Bugün, İş Kanununun 30. maddesine göre "işçi ücretlerinden kesilen paralar..." işverenin mülkiyetine dahil tutulamaz ve her zaman hükümetin kontrolüne âmade bir emanet.

mahiyetinde muhafaza olunur... Bu paralar yardım veya tekaüt gibi hususat için işçiler lehine sandıkları bulunan işyerlerinde işbu sandıklara ve böyle sandıklar bulunmadığı takdirde işverenin yapmakla mükellef olduğu hususlardan hariç olmak şartıyla, ancak işçilerin menfaatlerine yarınacak ve Çalışma Vekâletince tayin edilecek bir cihete hasır ve sarf edilir". Şu halde, bugün işverenlerin bu paraları kıdem tazminatına tahsis etmeleri mümkün değildir. Fakat bu paralardan lâıyıkıyla de istifade edilememektedir. Binanaleyh paraların, kıdem ikramiyesi için tesis edilecek fona gönderilmesine kanunen imkân tanımak yerinde bir hareket olacaktır.

İş Kanununun tadiline ait elde bir tasarı bulunduğuna göre bu tasarıda 13 ve 30. maddeler ile alâkalı değışiklikte yukarıda arzettiğimiz imkânın tanınması pek alâ mümkündür.

Basın Ç. K. ve Deniz İş K. da da kıdem ikramiyesinin aynı esaslara uydurulması da şayanı temennidir.