

## TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA KIDEM TAZMİNATI FONU

### THE SEVERANCE PAY FUND IN TURKEY AND THE WORLD

Ali Kemal NURDOĞAN<sup>1</sup>  
Ali İhsan Burak DUR<sup>2</sup>  
Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK<sup>3</sup>

#### ÖZ

*Çalışma hayatının en önemli ve üzerinde en çok tartışılan konularından birisi olan kıdem tazminatı ilk olarak 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile Türk çalışma hayatına girmiştir. Çalışma hayatında işsizlik sigortası ve iş güvenliği sağlayacak kurumların olmaması sebebiyle zaman içinde kıdem tazminatının yüklendiği işlev artmış, işveren açısından maliyetleri yükselten bir kurum olarak algılanmıştır. Kıdem tazminatının işverene olan maliyetinin artmasıyla işverenler işgücü üzerinde maliyetlerinin azaltılması için kıdem tazminatının niteliğinde değişiklikler yapılmasını ve kıdem tazminatının oluşturulacak bir fondan ödenmesi gerektiğini söylemişlerdir. 1954 yılından itibaren kıdem tazminatının oluşturulacak bir fondan ödenmesi konusu tartışılır hale gelmiştir. İşverenler ve işçiler kıdem tazminatının mevcut şekliyle kendi durumlarının kötü olduğunu ve durumlarının yeniden düzenlenmesi gerektiğini söylemektedirler. Çalışmada kıdem tazminatının ne olduğu ve hak etme şartları açıklanmıştır. Kıdem tazminatının her iki tarafın beklentilerine cevap verebilecek bir nitelikte fondan ödenmesi için yapılan çalışmalarından kısaca bahsedilmiştir. Ayrıca kıdem tazminatı fonunun işçi-işveren açısından fayda ve mahsurları belirtilerek bir değerlendirme yapılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu, İşçi, İşveren.

**Jel Kodları:** J6, J65

#### ABSTRACT

*Work on the most important and one of the most hotly debated issues of life with severance pay first 1936 Labour Law No. 3008 Turkish study into your life. Working life, unemployment insurance and severance pay have increased the functions installed in time due to lack of institutions to provide job security is perceived as an organization that raises costs for employers. With the increase of the cost of the severance pay that the employer employers in the form of severance payments to reduce the cost on labor have said that a fund should be paid to the creation of a severance pay and changes are made. Since 1954, it has become a debatable issue to fund the creation of a severance payment. Employers and workers are saying that the present form of severance payments should be reorganized their situation and that of a bad situation. What is the right to severance pay and terms and conditions are described in the study. In a position to answer the expectations of both sides of the severance pay of the study are outlined for payment fund. It also made an assessment indicating advantages and disadvantages in terms of employer-employee severance pay fund.*

**Keywords:** Severance Pay, Severance Pay Fund, Employee, Employer.

**Jel Codes:** J6, J65

<sup>1</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, d1440225009@stud.sdu.edu.tr.

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, burakdur@gmail.com.

<sup>3</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mustafaozturk@sdu.edu.tr.

## 1. GİRİŞ

Çalışma hayatının en önemli ve üzerinde en çok tartışılan konularından birisi olan kıdem tazminatı, işçiler açısından çalışılan yılların karşılığında bir hak, işverenler için maliyeti yükselten bir ödeme olarak görülmektedir. Kıdem tazminatı ile ilgili tartışmaların başında kıdem tazminatının tam olarak ne olduğu ve nasıl görülmesi gerektiği gelmektedir. Türkiye’de kıdem tazminatı uygulamasının başladığı yıllarda işsizlik sigortası olmadığından, kıdem tazminatı bir tür işsizlik sigortası, iş güvencesi ve sonraya bırakılmış bir ücret olarak görülmüş ve işçinin korunması hedeflenmiştir. Bugün gelinen noktada kıdem tazminatının mevcut şekliyle uygulanmaya devam etmesi veya mevcut halinin kaldırılarak kıdem tazminatı fon sisteminin kurulması gerektiği üzerine tartışmalar yürütülmektedir. Tartışmanın taraflarından olan işverenler, kıdem tazminatının nitelikleri arasında yer alan iş güvencesi ve işsizlik sigortası unsurlarının artık çalışma kanununda yer alması sebebiyle kıdem tazminatının niteliğinde değişiklik yapılarak işveren üzerindeki maliyetin hafifletilmesi gerektiğini söylemektedirler. Konunun diğer tarafı olan işçiler ise, kıdem tazminatının niteliğinde değişiklik yapılmasının kazanılmış hakların kaybedilmesi anlamına geleceğini ifade etmektedirler. İşçi ve işverenlerden bir tarafın kendi beklentisi doğrultusunda kıdem tazminatının düzenlenmesi teklifi karşı tarafın beklentisinin daha kötüye gitmesine sebep olduğundan kıdem tazminatı fonu çalışmaları yaklaşık atmış senedir sonuçlandırılmamıştır. Kıdem tazminatı fonu kurulamadığından 1475 sayılı kanunda belirtilen şekliyle kıdem tazminatı uygulanmasına devam edilmektedir.

Çalışmada kıdem tazminatının ne olduğu, hak kazanma ve yararlanma koşulları açıklanmış, kıdem tazminatı fonunun işçi ve işverenler açısından fayda ve mahsurları ortaya konularak genel bir değerlendirme yapılmıştır.

## 2. KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI

İşçinin iş sözleşmesinin sona eriş biçimine bağlı olarak ve işçinin çalıştığı süre dikkate alınarak ücret tutarına göre ödenen kıdem tazminatı “İş Hukukuna has, işçinin işini kaybetme olgusuna dayalı, kıdem esası üzerine kurulu özel bir tazminat türü” şeklinde tanımlanabilir(ÖZDEMİR, 2011: 330).

Kıdem tazminatı uygulaması iş hukukunun en çok tartışılan ve eleştirilen konularındandır (OKAY, 1975: 115). Tartışmalar kıdem tazminatının tam olarak ne olduğu üzerine yapılmaktadır. Bu tartışmalar özellikle işsizlik sigortası yerine geçen bir sistem, işçiye verilen bir ikramiye, ücretin bir parçası olduğu ya da bir tazminat olduğu şeklindedir. İşçinin, işyerinde yıpranmasının ve işini kaybetmesinin sonucu işveren tarafından işçiye ödendiği için kıdem tazminatı, bir çeşit *tazminattır* (KUTAL, 1969: 166). İşçinin uzun süre çalıştığı işyerinden ayrılırken sadakat ve bağlılıkla çalışmalarının mükâfâtı ve işverenin minnet duygusunun bir göstergesi olarak, işyerinden ödenen bir *ikramiyedir* (REİSOĞLU, 1976: 21). Kıdem tazminatı işçinin işyerinde çalışmasının karşılığı ve ödenmesi belli şartların oluşumuna bağlı olarak *ileriye bırakılmış bir ücrettir* (BALCI ve ERSÖZ, 1997: 26). Kıdem tazminatının bir tür *işsizlik sigortası* olduğunu ileri süren görüşe göre ise kıdem tazminatı, işçilerin iş sözleşmelerinin feshinden dolayı işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kayıplarının belirli bir oranda telafi edilmesini amaçlayan ve yeni bir iş bulana kadar geçimini sağlayabileceği bir işsizlik tazminatı niteliğindedir (TURAN, 1989: 31). Ayrıca kıdem tazminatı işsizlik sigortasının uygulanmadığı ülkelerde, işsizliği tazmin edici bir işlevi yerine getirmektedir (ÖZSUCA, 1998: 23). 3008 sayılı kanunun kıdem tazminatının düzenlenmesinde Türkiye’de işsizlik sigortası uygulamasının bulunmayışını gerekçe olarak sunması ve zaman içinde kıdem tazminatı uygulamalarının işsizlik sigortasının yerine

geçmiş olması ile bir tür *işsizlik sigortası* işlevindedir (LİMONCUOĞLU, 2010:47). İş Hukukunda iş güvencesi ve işsizlik sigortası gibi işçiyi fesihden koruyan uygulamaların olmadığı dönemde kıdem tazminatının yüklendiği işlev de artmıştır. Kıdem Tazminatı uygulanmaya başlandığı ilk dönemlerde işten çıkarılan işçiler için maddi bir güvence sağlamakta iken ilerleyen dönemlerde gelişmiş işçi çıkarılmasını engelleyecek bir çeşit iş güvencesi haline gelmiştir (DERELİ, 1978: 66). İş güvencesi sağlaması kıdem tazminatının yüklendiği önemli işlevlerdendir. İşverenler çeşitli sebeplerle işçi çıkarma kararı vermek zorunda kaldıklarında ödeyecekleri kıdem tazminatının maliyetini dikkate almak zorundadırlar. Yasal olmayan iş durdurularında işverenin, işçinin iş sözleşmesini kıdem tazminatsız olarak feshedebilmesi de işçilerin eylem eğilimlerini azaltmaktadır (ANADOLU, 2002: 9).

### 3. TÜRKİYE’DE KIDEM TAZMİNATININ GELİŞİMİ

Kıdem tazminatı uygulaması dünyada ilk kez 1896 yılında Almanya’da işten ayrılma tazminatı adı altında uygulanmaya başlamıştır. Kıdem Tazminatı uygulamasının dünyada sanayileşmiş ülkelerde uygulanırken Osmanlı İmparatorluğu zamanında ulusal bir ekonominin ve sanayinin olmayışı sebebiyle bir işçi sınıfı oluşmamıştır. O dönemde nüfusun çoğunluğu askerlerden, memurlardan ve çiftçilerden oluşmaktadır. Cumhuriyetin kurulmasından sonra sanayinin gelişmesiyle birlikte işçi işveren ilişkilerini düzenlemek, Türk işçileri iktisadi ve hukuki açılardan korumak maksadıyla 1936 yılında İş Kanunu kabul edilmiştir. Yeni İş Kanunu ile iş hayatını düzenleyen hükümler ve müesseseler getirilmiştir (OKAY, 1975: 112). Yeni oluşturulan müesseselerden biri olan kıdem tazminatı, 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile Türk İş Hukukuna girmiştir (ANADOLU, 2002: 71). Türk İş Hukukunda, işsizlik sigortası uygulaması olmadığından, kıdem tazminatı uygulaması ile işçinin korunması hedeflenmiştir.

3008 sayılı İş Kanununda “Bütün işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret tutarında tazminat verilir” denilmek suretiyle kıdem tazminatı iş hukukunda yerini almıştır. 3008 sayılı İş Kanunda beş yıl olan tazminata hak kazanmak için gerekli kıdem süresi 1950 yılında yapılan değişiklikle üç yıla indirilmiştir. Ayrıca kıdem tazminatına hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin belirli şartlar altında feshedilmesi kuralı getirilmiş, fesih sebebi ne olursa olsun her şartta kıdem tazminatı alabilme olanağı ortadan kaldırılmıştır (OKAY, 1975: 112).

1967 yılına gelindiğinde 931 sayılı İş Kanunu kabul edilerek 3008 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. 931 sayılı İş Kanunda kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli süre üç yıl olarak korunmuş ve tazminat tutarı on beş günlük ücret olarak kalmıştır. Kıdem tazminatı almaya hak kazanan bir işçinin ölümü halinde bu tazminatın işçinin kanuni varislerine ödeneceği belirlenmiştir. Ayrıca askerlik hizmeti sebebiyle iş sözleşmesini feshi haline kıdem tazminatına hak kazanılacağı hükmü getirilmiştir (KORKMAZ, KORKUT ve AŞKIN, 2012: 35).

1475 sayılı İş Kanunu, 1971 yılında yürürlüğe konulmasıyla kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli kıdem süresi üç yıldan bir yıla indirilmiştir. Ayrıca her bir tam yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı 15 günlük ücret tutarından 30 günlük ücret tutarına çıkarılmıştır. İlk kez kıdem tazminatına tavan getirilmiştir. Kıdem tazminatına esas alınacak ücretin tanımı yapılmış, bu ücrete yapılabilecek ekler belirlenmiştir. Kadın işçilerin evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzuları ile işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatından yararlanmaları sağlanmıştır. Yaş haddini beklemeksizin prim ödeme

gün sayısını dolduran işçilerin kendi istekleriyle işyerlerinden ayrılmaları halinde de kıdem tazminatı ödenmesi esas kabul edilmiştir (KUTAL, 1985: 141).

10.6.2003 tarihinde çalışma hayatını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesi ile 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılırken, kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklı tutulmuştur (KAYGUSUZUOĞLU, 2010: 174). 4857 sayılı İş Kanununun Geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı fonunun kurulmasının öngörülmesi ve fon uygulamasına başlanıncaya kadar geçecek süre içerisinde mevcut hakların ve uygulamanın 1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesine göre uygulanmasına karar verilmiştir. 2003 yılından bugüne kadar kıdem tazminatı fonu kurulamadığından 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına devam edilmektedir.

#### 4. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI

4857 sayılı İş Kanuna göre, bir çalışanın kıdem tazminatına hak kazanabilmesi, sürekli bir işte çalışıyor olması, iş sözleşmesinin belirli sebeplerle son bulması ve kıdem şartının gerçekleşmiş olması ile mümkündür. Kıdem tazminatı hakkında yararlanabilmenin ilk koşulu işçi olmaktır. İşçiye kıdem tazminatı ancak belirli şartlar sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işveren tarafından ödenmektedir. Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda değil kanunen belirlenen sona erme hallerinde ve belli bir kıdeme sahip işçiler için bir hak olmaktadır (ÇİL, 2009: 3).

İşçinin işe başladığı tarihten itibaren her geçen tam yıl için işveren tarafından işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılmaktadır. Fazla mesai, mamul yardımı, eğitim yardımı, işyerinde giyim ve kullanılmak üzere verilen iş eşyaları, primler, ücretli izin parası, çalışılan hafta tatili ücreti, yolluk, otel ve ev gideri olarak ödenen paralar, belirli sürelerde verilen teşvik ikramiyesi, avans ödemesi gibi süreklilik arz etmeyen ödemeler geniş anlamdaki ücret kavramına dâhil olmadıkları için kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2004/124).

Türkiye’de kıdem tazminatı, hak edilme koşulları yerine getirildiği takdirde, çalışılan her yıl için bir aylık ücret olarak düzenlendiğinden oran olarak kıdem tazminatı çalışanın ücretinin 1/12’si, yani yüzde 8,33’ü kadardır.

İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde son verilmesi halinde kıdem tazminatı aşağıdaki şekilde hesaplanmaktadır (TOPALHAN, 2013: 27).

(Bürüt Aylık Ücret X Kıdem Süresi) – Damga Vergisi

##### 4.1. İş Kanununa Tabi Sürekli Bir İşte En Az Bir Yıl Çalışıyor Olmak

İş Kanunu kıdem tazminatına hak kazanabilmek için asgari kıdem şartı aramaktadır. Bu süre bir yıldır. 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesine göre; işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her tam yıl için işverence işçiye otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. İşçinin kıdem tazminatını hak edebilmesi için aynı işyerinde veya aynı işverene bağlı birden fazla işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir (ÖZDEMİR, 2011: 331). Bir yıldan bir gün eksik çalışma olsa kıdem tazminatına hak kazanma şartları gerçekleşmemiş kabul edilmektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/4441).

Belirli süreli, diğer ifadeyle geçici çalışmalarda iş sözleşmesi süreli olduğundan sürenin sonunda sözleşme bir fesih işlemine gerek olmadan kendiliğinden sona ermekte ve ihbar ve kıdem tazminatı hakkı da doğmamaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2005/3625).

Firmaların en fazla çalışan çıkardıkları dönemler ekonomik koşulların olumsuz olduğu, üretim ve talepte azalmalar yaşanan ekonomik kriz dönemleridir. Bu dönemlerde firmalar işçi çıkarma kararı almaktadırlar (UGUR, 2009: 11). Nakit akışının oldukça kısıtlandığı bu dönemlerde, firmaların çalışanlarını işten çıkarması durumunda birikmiş kıdem tazminatı ödemelerini firmanın öz kaynaklarından karşılamaları hem firma hem de çalışanlar açısından önemli riskler oluşturmaktadır. Ayrıca çalışanın kıdeminin artmasıyla işçiye ödenecek kıdem tazminatı tutarı da artmakta olduğundan işçi çıkarma kararı alan bir işveren öncelikle bir yıldan daha az çalışanları yani kıdem tazminatı almaya hak kazanmamış işçileri işten çıkarması ihtimali yüksektir.

## **4.2. İş Sözleşmesinin Belirli Sebeplerle Son Bulması**

### **4.2.1. İşçinin Ölümü**

Çalışmış olduğu kıdem yılı itibariyle kıdem tazminatı almaya hak kazanmış bir işçinin ölmesi durumunda kıdem tazminatı işçinin kanuni varislerine ödenir (TOPALOĞLU ve CAMKURT, 2007: 40).

### **4.2.2. Sözleşmenin İşveren Tarafından Haklı Nedenlerin Dışındaki Sebeplerle Feshi**

İşveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri nedenler dışında hizmet akdinin feshedilmesi durumunda, işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde.25):

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,
- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda,
- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,
- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması,
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması,
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,

- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi,
- İşçinin kendi isteği veya savaştan dolayı yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.
- İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.
- İşçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın kanununun 17. maddesindeki bildirim süresini aşması.

Kıdem tazminatı 10 yıllık zaman aşımına tabidir. Hizmet akdinin kıdem tazminatına imkân vermeyecek şekilde son bulduğunun ispat etmesi gerek taraf işverendir (AKYİĞİT, 1999: 142).

#### 4.2.3 Sözleşmenin İşçi Tarafından Haklı Nedenlerle Feshi

İşçi tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24.Maddesinde sayılan nedenlerden dolayı hizmet akdinin feshedilmesi durumunda, işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir (4857 Sayılı İş Kanunu, Madde.24):

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması için niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.
- İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.
- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa.
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmaz ya da çalışma şartları uygulanmazsa.
- İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçmektedir. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. İşyeri devri işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımamaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2008/29715).

#### **4.2.4. Sözleşmenin Muvazzaf Askerlik Nedeniyle Feshi**

İş sözleşmesini muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle sona erdiren işçi askere gideceğini belgelemek zorundadır. Aksi halde kıdem tazminat hakkından yararlanamamaktadır (OCAK, 2013: 598).

#### **4.2.5. Sözleşmenin Sosyal Güvenlik Kurumundan veya İlgili Sandıklardan Aylık Almak Amacıyla Feshi**

İş Kanununun 14 üncü maddesine göre bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan aylık, emeklilik veya malullük aylığı veyahut toptan ödeme almak amacıyla sözleşmenin feshi halinde kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için yukarıda açıklanan nedenle iş sözleşmesini feshedip aylık veya toptan ödemeye hak kazandığını veya ilgili sosyal güvenlik kuruluşuna aylık veya toptan ödeme talebinde bulunduğunu belgelemesi gerekmektedir (LİMON, 2015: 156).

#### **4.2.6. Sözleşmenin Evlenme Nedeniyle Feshi**

Kadın işçi evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini fesih etmesi ve kıdem tazminatını işverenden talep etmesi gerekmektedir. Yazılı talebinde işçi evlendiğini belgelendirmek zorundadır. Evliliğini belgelendiremediği durumda kıdem tazminat hakkından yararlanamamaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2006/18186).

### **5. KIDEM TAZMİNATI FONU**

Kıdem tazminatının işverenin mali sorumluluğu altında bir fondan karşılanması düşüncesi ile ilgili ilk çalışmalar 1954 yılında toplanan II. Çalışma Meclisinde ele alınmıştır (KARABULUT, 2008: 78). 1961 yılında gazete işverenleri III. Çalışma Meclisinde kıdem tazminatı fonu kurulmasını istemişlerdir (KUTAL, 2006: 396). 1975 yılında 1926 ve 1927 sayılı yasalarla iş kanunlarında yapılan değişiklikler ile kıdem tazminatının 30 güne yükseltilmiştir. Bu değişiklik ile işveren üzerindeki kıdem tazminatı yükü iki katına çıkmış ve kıdem tazminatı fonu tartışmaları yeniden gündeme gelmiştir. Yapılan çalışmalarda kıdem tazminatının fondan karşılanacağı, fonun bir kamu kurumunda teşkil edileceği, özel sigorta şirketlerinde sigorta ettirilemeyeceği hükmüne bağlanmıştır (AKBIYIK ve KOÇ, 2011: 268). Böylelikle 1475 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatı fonu oluşturulması hükmü ilk kez İş Kanununda yerini almış ve kıdem tazminatı ile ilgili bir fon kurulması prensipte kabul edilmiştir.

1976 yılında kıdem tazminatının fona dönüştürülmesi konusunda hazırlanan kanun tasarısının gerekçesinde, fonun bir işçinin mevcut işyerinde iş güvencesine kavuşacağı ve işverenlerin ani ve büyük tazminatlar ödemekten kurtulacağı belirtilmiştir. İş yasalarına bağlı olarak çalışanların tamamını kapsamakta olan fonun, Çalışma Bakanlığı bünyesinde, yönetiminde ve kontrolünde kurulması, kıdem tazminatının işçi adına fona yatırılan son ücreti üzerinden hesaplanması ve işçi adına işveren tarafından fona ödenecek prim oranının aylık ücret tutarının % 10'u olması düşünülmüştür (ORHAN ve KUMAŞ, 2011: 22).

1976 tarihli fon tasarısı üzerinde değişiklikler yapılarak 1980 tarihli kanun tasarısı hazırlanmıştır. Önceki tasarıda fonun yönetimi bakanlık kontrolünde iken 1980 yılında hazırlanan yeni tasarıda fon yönetiminde işçi ve işveren kesiminin de temsil edilmesi üzerinde durulmuştur. Kıdem tazminatı hesaplamasında alınan son ücret üzerinden hesaplamak yerine işçinin son üç yıllık ücretinin ortalaması üzerinden hesaplanması kararlaştırılmıştır. Fona aktarılacak prim oranı ilk yıl için %10 olarak belirlenmiştir (ORHAN ve KUMAŞ, 2011: 23).

İşsizlik sigortasının ve iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesi ile kıdem tazminatı yükünün işverenlerden alınıp bir fona devredilmesi görüşünün ağırlık kazanması üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, oluşturduğu ve sosyal tarafların da temsil edildiği bir bilim kuruluna, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağını hazırlama görevi vermiştir. Bilim Kurulu 4857 sayılı İş Kanununun hazırlanması esnasında 4857 sayılı Kanun ile beraber Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısının yasalaşması için bir taslak metin hazırlamıştır. IX. Çalışma Meclisinde hazırlanan taslak üzerinde tartışılmış fakat ortak bir fikir birliğine varılamamıştır. Hazırlanan tasarıda kıdem tazminatı fonu 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçileri, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında yer alan işçileri kapsamıştır. İşveren tarafından fona ödenecek miktar her işçi için aylık brüt ücretinin %3'ü olarak belirlenmiştir. Fonun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulması kararlaştırılmıştır. Bu yasa tasarısının yasalaşmasıyla beraber, muvazzaf askerlikten dolayı fesih ve kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde hizmet akdini feshetmesi, kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının dışında bırakılmıştır. Gerek hizmet akdinin işveren tarafından feshi, gerekse işçi tarafından feshi doğrudan yaşlılık, emeklilik, malullük veya toptan ödemeye hak kazanma şartına bağlanmıştır. Bu durumun tek bir istisnası: adına en az 10 yıl prim ödenen işçinin isteği halinde, yasadan yararlanmasının söz konusu olmasıdır (KAYA, 2005: 188).

Taslakla ilgili değişik görüş, eleştiri ve öneriler ileri sürülmekte ve taslağın bazı eksikliklerine işaret edilmektedir. İstifa halinde veya iş sözleşmesinin işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle haklı fesihle sınırlı olarak 1475 sayılı kanunun 14. maddesi kıdem tazminatı ödemesi öngörmemiştir. Fon uygulamasında bu durum işçinin konumunu olumsuz etkilememeli ve işçinin çalıştığı süreler, iş sözleşmesi bu iki nedenle sona erse de kıdeminden sayılmalıdır. Halen çalışmakta olan işçilerin, fonun yürürlük tarihinden önceki, kıdem tazminatları da fondan ödenmelidir çünkü işverenler bu tazminatları ödememek için haklı nedenle fesih arayışı içine girebilir, kayıt dışılık ve iş mahkemelerinin yükü bu yüzden doğacak davalar nedeni ile artabilir. (ÜNSAL, 2007: 37)

2016 yılında hazırlanan fon modeline göre yeni işe başlayanlarda fona katılım zorunlu olacaktır, eski çalışanlarda ise isteğe bağlı olacaktır. Çalışanla işveren uzlaşırse yeni sisteme geçişte de mümkün olacaktır. Buna göre çalışanların her birinin bireysel hesabı olacak, işveren bireysel kıdem tazminatı hesabına her ay prim yatıracaktır. Bireysel emeklilik gibi kıdem fonuna da belli sürelerde dokunulamayacaktır. Ancak özel durumlarda erken çekme imkânı olacaktır. Çalışan birikimini tahvil, döviz, altın, hisse senedi gibi yatırım araçlarında değerlendirebilecektir. Her ay sonunda hesabının ne durumda olduğunu görebilecek ve takip edebilecektir. İşten ayrılma durumunda aynı hesap üzerinden kıdem hakkı sürecek, işten çıkarılarda istifa eden de kıdemini alabilecektir. Fon sistemi ile kazanılan ve gelecekteki hakların korunması hedeflenmektedir. Bu sistem içerisinde olan işçilerin bir günlük çalışmalarında dahi kıdem tazminatı hakkı olacaktır (ÜSTÜN, 2016).



## 6. KIDEM TAZMİNATI FONUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Kıdem tazminatı fon çalışmalarında en önemli sorun prim ödemelerinin ne kadar olacağı konusudur. Primin düzeyi firmaların işgücü maliyetini azaltacak kadar düşük tutulmalı, bununla beraber çalışanların da beklentilerine cevap verecek makul bir düzeyde tutulmalıdır. Bugün ödenmekte olan oran %8,3 lük bir orandır. İşverenlerin işgücü maliyetinin azalması için aylık fona yatıracağı oranın %8,3 ten daha az olması durumu çalışanlar açısından mevcut haklarının daha kötüye gitmesi olarak görülmektedir.

Kıdem Tazminatı Fonu’nu etkileyen üç adet değişken belirlenmiştir (AYGÖREN, 2011); Bu değişkenler, sigortalı işçi sayısı, ortalama aylık ücret ve prim oranıdır ve fonun büyüklüğünü ve miktarını doğrudan etkilemektedir. Fonun büyüklüğünün hesaplanabilmesi ve gerekli aktüeryal hesapların yapılabilmesi için bu değişkenlerin her birinin tahmin edilmesi gerekmektedir. Fondaki birikiminin çeşitli finansal araçlarda değerlendirilmesi ile daha fazla getiri elde etmesi mümkündür. Böylece fonun değerinin daha fazla artacak ve prim oranını daha düşük bir seviyeye çekilebilecektir. Böyle bir durumda prim oranının nasıl bir değişim göstereceğinin tespit edilebilmesi için duyarlılık analizinden yararlanılmış ve analiz sonucunda, diğer tüm değişkenler sabitken, fonun getirisinde meydana getirilecek %1’lik bir artış, prim oranının %0,29 oranında azaltılabileceği hesaplanmıştır (AYGÖREN, ÇELİK ve UYAR, 2012: 138). Fonun getirisine göre yatırılacak prim oranını %8,3 ün altında bir seviyeye çekilerek işveren üzerindeki mali yük azaltılabileceği gibi işçilerinde kazanılmış haklarında bir kayıp yaşanmaması sağlanabilecektir.

Brezilya’da işsizlik garanti fonu olarak da adlandırılmakta olan ve kıdem tazminatı uygulamasını düzenleyen 1990 tarihli 8036 sayılı Hizmet Süresi Uzunluğu Garanti Fonu’nu (Fundo de Garantia de Tempo de Serviço—FGTS) düzenleyen yasa bulunmaktadır. Yasa uyarınca işveren her işçi için işçi adına bankada bir FGTS hesabı açtırmakta ve işçi maaşının her ay yüzde 8,5’ini bu hesaba yatırmaktadır. Bu hesaplar, bir devlet bankası olan CaixaEconômica Federal tarafından yönetilmektedir (Brazil, Severance Pay and Redundancy Payment 2011).

Kapsama alanı oldukça geniş olduğu için “sözleşme sonu ödeneği” de denilmekte olan İtalyan kıdem tazminatı uygulaması İstihdam Sözleşmesinin Sonu Tazminatı olarak kısaca TFR (Trattamento di Fine Rapporto) olarak bilinmektedir. Kıdem tazminatı sistemi özel ve kamu sektör çalışanlarını kapsadığı gibi, belirsiz süreli-belirli süreli çalışanlar ayrımı da yapmamakta, kendi istifa eden veya haklı bir sebeple patron tarafından işten çıkartılan bir işçi kıdem tazminatı alabilmektedir (ORHAN ve KUMAŞ 2011, 82). TFR uygulamasında, hak kazanılan kıdem tazminatı ödemesi işverenler tarafından yapılmamaktadır. Ödeme TFR Fonu’ndan karşılanmaktadır. Bu fondan yapılacak kıdem tazminatı ödemeleri ise, işçi adına işveren tarafından yatırılan yıllık primlere göre hesaplanmaktadır. İşverenler her ay işçi ücretinin % 6,91’ ini bir fona yatırmak zorundadır. Ayrıca işçi ücretinin yüzde 0,5’lik bir kesim ise Garanti Fonuna yatırılmaktadır. Kıdem tazminatında tavan uygulaması ise bulunmamaktadır (OECD, 2013: 283).

Avusturya Kıdem Tazminatı Sistemine göre işverenler, çalışanlara hizmet sözleşmesinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı ödemesi yapmak yerine, her ay işçi ücretlerinin belirli bir oranını kıdem tazminatı fonuna ödemektedirler. Bu oran ilk başta %1,53 olarak belirlenmiştir (HOFER, 2007: 41). Ancak işçilerin belirlenen süre sonunda öngörülenden daha az kıdem tazminatı almasına neden olduğundan dolayı %5 oranına yükseltilmiştir (KOMAN, SCHUH ve WEBER, 2005).

Bireysel hesapların kimler tarafından yönetileceği ve nasıl denetleneceği sorusu kıdem tazminatı reformunun diğer önemli bir sorunudur. Bazı ülkeler de çalışanların ücretleri

üzerinden işverenden belli bir oranda kesilen primin ortak bir havuzda ya da bireysel hesaplara aktarılarak değerlendirilmesi şeklinde kıdem tazminatı fonu uygulaması bulunmaktadır. Bireysel hesap sistemleri kullanan ülkelerde firmalar çalışanların ücretleri üzerinden belli bir orandaki primi çalışanlar adına açılmış bireysel tasarruf hesaplarına aktarmaktadırlar. Bu hesapların yönetimi bazı uygulamalarda devlet tarafından, bazılarında ise özel fon yöneticileri tarafından yapılmaktadır. Türkiye’de de kıdem tazminatı fonu benzer şekilde kamu otoritesi ya da menkul kıymet yönetiminde uzman özel kurumlar tarafından yönetilebilir. Bireysel hesapları bir kamu kurumu yönettiği takdirde riskten kaçınma aşırı ölçüde uygulanacağından Fon’da biriken paralar tümüyle Hazine tahvillerine yatırılacaktır. Bu seçenek finansal derinleşmeyi sınırlayacağı gibi bireysel hesap düzeninin çalışanlar açısından cazibesini azaltacaktır. Bireysel hesapların aşırı risk almayı sınırlandırmak koşuluyla portföy yönetiminde uzman kurumlarca işletilmesi daha yüksek getirilerin elde edilmesini sağlayabilecektir. Böyle bir düzen seçildiğinde, özel kurumların nasıl seçileceği, işletme maliyetlerini en aza indirmek için rekabet koşullarının nasıl güvence altına alınacağı ve en önemlisi yönetici özel kurumların nasıl denetleneceği reformun başarısı açısından son derece önemli olacaktır.

İşsizlik sigorta fonu bu konuda örnek olarak gösterilebilir. İşsizlik Sigorta Fonu devlet tarafından yönetilmektedir ve İşsizlik Sigorta Fonu Kasım 2015 sonu itibarıyla toplam fon varlığının; %91,14’ü kuponlu tahvil, %7,38’i mevduat, %1,48’i kuponsuz tahvilden oluşmaktadır.



Şekil.1: İşsizlik Sigorta Fon Varlığı

**Kaynak:** <http://www.sigortagundem.com/haber/issizlik-sigortasi-fonu-100-milyar-tlyi-asti/1126242>

İtalya’da işçilerin kendi TFR hesaplarının ne şekilde değerlendirileceğine ilişkin seçme hakları bulunmaktadır. Eğer bir işçi bu seçim hakkı konusunda sessiz kalırsa kendi hesabı için toplanan para o sektörde toplu iş sözleşmesi ile oluşturulan bir fon sistemi var ise o fona aktarılmakta, şayet böyle bir fon bulunmuyorsa da Ulusal Sosyal Sigorta Enstitüsü (INPS –Istituto Nazionale della Previdenza Sociale) tarafından yönetilen fona aktarılmaktadır. (COVİP, 2006).

Diğer bir sorun alanı fonda biriken paranın hangi şartlarda nasıl çekilebileceği ile alakalıdır. Kıdem tazminatı primlerinin her çalışanın adına açılacak hesaplarda birikmesi ve hesap sahiplerinin bu birikimleri belli kurallar altında serbestçe kullanabilmeleri şeklinde olmalıdır. Örneğin çalışan işsiz kaldığında birikimlerinin bir bölümünü, emekli olduğunda

tümünü kullanabilmelidir. Kıdem tazminatının mevcut haliyle uygulanmasında kıdem tazminatına hak eder şekilde iş sözleşmesi sonlanan bir işçi yeni bir iş bulana kadar elde ettiği kıdem tazminatı ile ailesinin geçimini sağlayabilmektedir. İşsizlik sigorta fonundan alınacak miktar işçinin ailesinin yaşam standardının devamlılığı için yetersiz görülmektedir. Bu alanda oluşabilecek sorunun önüne geçebilmek için işçinin kıdem tazminatı fonunda biriken parasının küçük bir kısmını çekebilmesi kolaylığı sağlanmalıdır. İşçi gayrimenkul alacağı zaman, kendi adına bir işletme kuracağını belgelediği durumlarda ve sağlık sebepleri gibi insan hayatında dönüm noktası sayılabilecek durumlarda fonda biriken parasını yıl süresine bakılmaksızın alabilmesi sağlanmalıdır.

Yapılan kıdem tazminatı fon çalışmalarında fonda biriken paranın işçi tarafından alınabilme şartları olarak işçi adına en az on yıl prim ödenmiş olması gerekmektedir. Özellikle tarım ve turizm sektörlerinde mevsimlik işlerde çalışanların on yıl koşulu on yıldan çok daha uzun bir sürede tamamlanabilecektir. Bu sektörlerde çalışanlar için süre yarıya yani beş yıla indirilmelidir.

Güney Kore'de 2003 yılında kıdem tazminatı fonuna geçiş yapılmıştır. Fon uygulamasıyla işçiler biriken kıdem tazminatlarını bir ev aldıklarında, altı aydan fazla bir süre işsiz kaldıklarında ya da aile üyelerinden birisinin uzun süreli tedavi ve bakım ihtiyacı olduğunda çekebilmektedirler (HUR, 2004: 24)

Brezilya'da fonda biriken para çalışanın emekli olması durumunda, ev alması ya da haksız yere işten çıkarılması durumunda çekilebilmektedir. Ayrıca işveren bir işçinin sözleşmesini haksız yere feshettiğinde, işten çıkarılan çalışanın fonda biriken parasının % 40 oranında ek bir ücreti işçiye ve tutarın % 10 nu oranında bir cezayı da fona ödemesi gerekmektedir (BAKER&MCKENZIE, 2012: 41).

İtalya'da işçilerin yeni sistemde, sözleşme sonu ödeneklerini erken çekmek hakları da bulunmaktadır. Kendisinin veya ailesinin bireylerinden birinin sağlık sebebi için bu para erken olarak çekilebileceği gibi, 8 yıllık kıdemi bulunan bir işçinin şahsi sebepler veya ev satın almak için bu parayı talep edebilmesi de mümkündür (COVIP, 2006).

Avusturya'da işveren tarafından işçinin maaşından veya ücretinden kesilen primler kıdem tazminatı fonunda işçinin adına bir hesapta toplanmaktadır. İşçinin bu hesaba ulaşımı hizmet sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanır bir şekilde sona ermesi halinde mümkün olmaktadır. Bir işçiye ödeme yapılabilmesi için, kendisi adına kıdem tazminatı fonuna en az üç yıl boyunca prim yatırılması şartı getirilmiştir. Bu durumda, çalışma hayatına yeni giren bir işçi, ilk üç yıl içinde hizmet sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak bir şekilde sona ermiş olsa dahi, hesabındaki parayı kullanamayacaktır. Ancak yasa, gerek bu halde gerekse daha sonraki çalışma yıllarında hizmet sözleşmesinin hak kazanmaya mümkün olmayacak şekilde sona ermiş olması halinde dahi, işçinin hesabında toplanacak paraların sıfırlanmayacağını, bu paraların fonda değerlendirilmeye devam edeceğini ve işçinin yeni bir işe girmesi halinde, yeni işveren tarafından yatırılacak primlerin bu hesaba ekleneceğini düzenlemiştir. Böylelikle işçi çalışma hayatı boyunca hiçbir hak kaybına uğramamakta, çalışma ilişkisi ne şekilde sona ererse ersin, kendi adına yatan primler, kendi hesabında değerlendirilmeye devam etmektedir. Hizmet sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona eren işçi, dilerse kıdem tazminatı fonundan bu tazminatını çekebileceği gibi, dilerse parasına dokunmayıp değerlendirilmeye devam edilmesini talep etme hakkına sahiptir. İşçinin hayatı boyunca kıdem tazminatı fonundaki parayı kullanmayı tercih etmemesi halinde emeklilik durumunda bu paraya ulaşabilmektedir. İşçi emeklilik yaşında, fondaki bu parasını tek bir ödeme şeklinde alabilmekte ya da emekli maaşı ödemesi şeklinde aylık ödeme yapılmasını talep edebilmektedir (LİMONCUOĞLU, 2007: 316).

Halen kayıtlı olarak çalışan ücretlilerin yeni sisteme geçişlerinin nasıl düzenleneceği önemli sorun alanı başlıklarındandır. Kıdem tazminatı reformunun uygulanabilirliğini ve başarısını büyük oranda etkileyecektir.

Kıdem tazminatı fonu uygulamasına geçildikten sonra kayıtlı şekilde işe başlayanlar için doğal olarak yeni sistem geçerli olacaktır. Belirlenecek tutar işçi adına işveren tarafından aylık olarak fona yatırılmaya başlanacaktır.

Esas sorun durumu ve hak ettikleri ile alakalıdır. Bu kişiler için farklı seçenekler bulunmaktadır. İsteyen geçmişe ilişkin kıdem tazminatı haklarının eski sistemin kurallarına tabi olarak devam etmesini tercih edebilir, isteyen işverenle anlaşarak kıdem tazminatlarının bir bölümünü fiilen tahsil eder. Yeni bir sözleşme ile işveren işçisi adına fona aylık olarak prim ödemeye başlar.

Fona geçiş tarihinden önce çalışanlar için bir diğer seçenek fonun yürürlüğe geçtiği tarihten önceki kıdem tazminatı kazanımları için işveren ile anlaşılır ve belirli bir oranı işveren işçi adına fona öder ve yeni bir sözleşme ile işveren işçisi adına fona aylık olarak prim ödemeye başlar.

Yeni sisteme geçmeyi tercih eden kıdemlilerin geçmiş kıdem tazminatlarının nasıl bir uygulamaya tabi olacağı oldukça karmaşık bir konu ve farklı problemlere sebep olabilecek niteliktedir. Fon tarihinden önce çalışmaya başlamış kıdemli çalışanlar ve işverenlerin fonlu sisteme geçiş aşamasında anlaşamamaları muhtemeldir. İşverenler işçilerin kıdem tazminatına hak eder şekilde iş sözleşmesinin sona erip ermeyeceğinin şimdiden kestirmenin zor olacağı görüşünden hareket ile çalışana çok az oranda kıdem tazminatı ödemek isteyeceklerdir. Çalışanlar ise kendilerine yapılacak ödemenin yüksek olmasını isteyeceklerdir ve bir sorun alanı oluşacaktır. Bununla birlikte yeni sisteme geçiş esnasında kıdemli çalışanlara uzlaşılı yoluyla belirlenecek olan kıdem tazminat oranını ödeyecek mali gücü olmayan işletmelerde sorunun nasıl çözülebileceği ayrı bir konu olarak ortaya çıkacaktır. Çözüm için en kolay yol yeni sisteme geçenlerin geçmiş tazminatlarını eski sistemin kurallarına tabi kılmaktır. Ancak bu seçim eski sistemin olumsuz etkilerinin bir süre daha devam etmesine yol açacaktır.

Avusturya kıdem tazminatı sisteminde 01.01.2003 tarihinden sonra yapılan iş sözleşmeleri yeni fon sistemine uygun yapılmaktadır. Fonlu sistemin başlangıç tarihinden önceki hizmet sözleşmeleri için üç farklı yol izlenerek yeni sisteme geçiş yapılmıştır. Bunlardan birincisi eski sistemde kalmaya devam etmektir. Buna göre çalışanın hizmet sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sonlanmasında işverence çalışma süresine uygun olarak son ücreti üzerinden kıdem tazminatı ödemesi yapılmasıdır. İkinci seçenek ise, işçi ile işverenin anlaşarak yeni sisteme geçişin gerçekleştirilmesi şeklindedir. İşçi ve işverenin anlaşması durumunda, işveren o tarihe kadar hak edilmiş kıdem tazminatını anlaşacağı bir fon yöneticisi şirkete işçi hesabına yatırması ve o tarihten sonra da fona prim ödemelerinin yeni sisteme göre devam edilmesidir. Üçüncü seçenek ise yeni sisteme kısmi transfer yapılması sistemidir. İşçi ve işveren anlaşarak işçi lehine o tarihe kadar işlemiş olan kıdem tazminatı hakkının dondurulmasına, ancak o tarihten sonra belirlenecek olan şirketteki fona işçi lehine prim ödemesine başlanmasına karar verilmesi şeklindedir. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanacak bir şekilde hizmet sözleşmesinin sona ermesi durumunda, işçi hem fondan tazminata hak kazanacak hem de anlaşmaya kadar olan tarih için doğmuş olan alacağını eski sisteme göre işverenden alabilmesi söz konusudur (LİMONCUOĞLU, 2007: 307).

### 6.1. Kıdem Tazminatı Fonunun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi

İşçi kesimi mevcut kazanılmış haklardan taviz vermeksizin kıdem tazminatı fonu kurulabileceğini fakat fon sistemi ile kıdem tazminatının emekli ikramiyesi gibi ödenecek bir şekilde uygulanmasını istememektedir. İşçi sendikalarından TÜRK-İŞ ve DİSK fon oluşturulmasına karşı çıkarken, HAK-İŞ daha ılımlı yaklaşmaktadır. Çalışan kesim açısından diğer bir tereddüt prim miktarının ne olacağıdır. Bir yıllık çalışma karşılığında otuz günlük tazminat tutarında yani ücretin %8,3 ünden daha az bir prim oranını işçi adına fona yatırılması mevcut kazanımlarda bir gerileme yaşanması olarak görülmektedir. İşveren tarafından yapılacak düşük oranlı prim ödemesi ilerleyen dönemlerde fonun sürdürülebilirliği açısından yeterli olmayacaktır. Bu eksikliği kapamak ve fon sistemini güçlendirmek için işsizlik sigorta fonundan kıdem tazminatı fonuna kaynak aktarılması fikri işçiler açısından haksız bir düşüncedir.

Fonun iyi yönetilemeyeceği endişesi ve fonda biriken paranın devlet tarafından başka amaçlarla kullanılabilmesi görüşü bir diğer karşı çıkma nedenlerindedir (BOSNALI, 2015: 82). İşçiler fon sistemine geçilmesi ile birlikte elde edecekleri tazminat miktarının azalacağını yanı sıra ile fondan yararlanma koşullarının zorlaşacağını düşünmektedirler.

İşçiler açısından oluşturulacak fon uygulaması ile kıdem tazminatının iş güvencesi olarak üstlendiği rol ortadan kaldırılacaktır. İşverenin ödemesi gereken tazminat zorunluluğunda ortadan kalkacağı için işten çıkarmalar kolaylaşacak keyfi işten çıkarmalar artacaktır. Atabek Çerkezoğlu'na göre 15 yıl sonra veya emeklilikte ödenecek bir kıdem tazminatı, işten atılan işçi için kara gün dostu olma özelliğini de yitirecektir. Sürekli işten atılma tehdidiyle karşı karşıya olan ve işten atılınca bir süre yaşamını sürdürebileceği kaynaklardan yoksun olan işçilerin daha uzun, daha ucuz, iş güvenliği tedbirleri almadan çalıştırılması mümkün olacaktır (sendika.org, 2013).

Kıdem tazminatı fonu ile askere giden işçi ya da evlenen kadın, kıdem tazminatı hakkını kaybedecektir. Hak-İŞ, kıdem tazminatının oluşturulacak bir fon ile garantiye alınmasının işçi kesimi için yararlı olacağını fakat kazanılmış hakların da kaybedilmesinin kabul edilemeyeceğini bildirmektedir. Fonun kuruluşundan önceki kazanılmış hakların korunması, fondan tazminata hak kazanma şartlarının kolaylaştırılması, tasarıda yer alan on yıllık sürenin kısaltılması, ödenecek tazminatın hesabının son ücret üzerinden yapılması işçilerin temel istekleridir. Ayrıca çalışan kesim on yıllık sürenin tarım, turizm, karayollarında çalışanlar için tamamlanması zor bir süre olduğu görüşünde olup, bu on yıllık süreyi kıdem tazminatını bir emeklilik ikramiyesine dönüştürme çabası olarak görmektedirler (HAK-İŞ, 2011).

DİSK genel başkanı Kani BEKO ya göre kıdem tazminatı fonu düzenlemesinin amacı, patronların işçileri işten çıkartma maliyetini düşürmektir. İşçiler açısından fon kurulmasındaki amaç kıdem tazminatını alamayan işçilerin mağduriyetinin giderilmesi ise kıdem tazminatı fonu kurulmasına gerek yoktur. Fon kurmak yerine kıdem için gerekli olan bir yıllık süre şartının kaldırılması ve kıdem tazminatını ödemeyen işverenlere ağır yaptırımlar getirilmesi yeterlidir. İşverenin iflası durumunda kıdem tazminatının devlet garantisi altına alınması gerekmektedir. Kıdem tazminatında tavan uygulamasından vaz geçilmelidir. Kıdem tazminatı fonuna geçildiğinde işveren işçi için toplu bir para ödemek zorunda kalmayacağı için işten çıkarmalar kolay olacaktır. Tüm işçiler gündelikçi gibi çalışacak ve sendikalaşma olanaksızlaşacaktır. Fondan yararlanmak için on yıllık süreyi doldurmak zor olacaktır. Fon iş güvencesi sağlamayacaktır. Fon daha önceki fonlar gibi zorunlu tasarruf teşvik fonu, konut edindirme yardım hesapları gibi düzenli yönetilemeyecektir (DİSK, 2016).

### 6.1.1. Kıdem Tazminatı Fonunun İşçi İçin Avantajları Nedir?

Fon uygulaması ile kıdem tazminatı, devlet garantisi altına alınmış olacaktır. Özellikle kriz dönemlerinde işverenler işten çıkardıkları işçinin kıdem tazminatını ödeyememekte veya geç ödemektedirler. İşverenin iflas etmesi durumunda veya ödeme gücüne düşmesinde bile işçinin kıdem tazminatı güvence altına alınabilecektir. Fon uygulaması ile birlikte kriz dönemlerinde ödenmeyen kıdem tazminatı ödenebilir hale gelebilecektir. İstifa eden işçinin kıdem tazminatı yanmayacak ve hak ettiğinde çalıştığı süreler için fondan ödeme yapılabilecektir. Kıdem tazminatı ödenmesi işveren açısından büyük risk oluşturmayacağından işçilerin istihdam güvencesini daha iyi sağlayacaktır. Kanunda belirtilen fesih şartlarına bağlı olarak işten ayrılımda veya bir yıldan daha kısa sürede çalışılmış olması hallerinde kıdem tazminatına hak kazanılmadığından ötürü işçiler hak kaybı yaşamaktadır. Kıdemi yeterli olmayan işçiler açısından tüm hizmet süreleri fon sisteminde dikkate alınacağından bu alanda hak kaybı yaşanmayacaktır. Kıdem tazminatının mevcut haliyle işçiler elde ettikleri kıdem tazminatını genellikle tüketime harcanmaktadır. Fon sisteminde ise uzun dönemde kıdem tazminatına hak kazanılacağından işçiler daha büyük miktarlarda toplu para alabilecekleri için yatırım amaçlı kullanılacak servet oluşması mümkün olabilecektir. İşçi daha iyi bir iş bulduğunda işini değiştirebilecek, kıdem tazminatı bu konuda önünde bir engel oluşturmayacaktır (AKBIYIK ve KOÇ, 2011: 274).

### 6.1.2. Kıdem Tazminatı Fonunun İşçi İçin Dezavantajları Nedir?

Sigortasız ve kayıt dışı çalışan işçiler kıdem tazminatı hakkından yararlanamayacaktır. Evlilik, askerlik gibi durumlarda kıdem tazminatı ödenmeyecektir. Ücretten fon için kesinti yapılacak tutar düşük belirlenirse; daha az kıdem tazminatına hak kazanılacaktır. Kıdem tazminatı fonunun kötü yönetilmesi halinde mağduriyetler olabilecektir. Kıdem tazminatının toplu para olarak ödeme zorunluluğundan kurtulacak olan işverenlerin daha kolay ve yaygın fesih uygulamalarına gitmesi mümkün olabilecektir. Başka bir ifadeyle, fonun işten çıkarmaları arttırması ve işçi lehine kötüye kullanılması ihtimali bulunmaktadır.

Kıdem tazminatının ödenmesi ile ilgili olarak dikkate alınacak asgari kıdem en az 10 yıl olarak öngörüldüğünden, 1-2 yılda bir iş değiştirdiği için kısa aralıklarla kıdem tazminatına alabilecek olan işçiler olumsuz yönde etkilenebileceklerdir. Tarım işçileri ve mevsimlik işçilerin on yıllık süreyi doldurmaları çok zor olacaktır. Kıdem tazminatının, işten çıkarmalardaki caydırıcı etkisini fon uygulamasına geçiş ile birlikte azalacaktır.

## 6.2. Kıdem Tazminatı Fonunun İşverenler Açısından Değerlendirilmesi

İşverenler kıdem tazminatının şirketler için mali bir yük getirdiğini ifade etmektedirler. Ücretler üzerindeki mali yükümlülükler, ücretlilerin vergi yükü, SGK primleri, kıdem tazminatı ve istihdam ile ilgili diğer yükümlülüklerden oluşmaktadır. Kıdem tazminatı ödemeleri de işveren açısından önemli bir maliyet oluşturmaktadır. Rekabet avantajını yakalamak isteyen işverenler ürettiklerini satabilmek için gerekli rekabet gücünün önünde bir engel olarak kabul ettikleri işçi ücretlerindeki yüksek maliyet sebebiyle kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelmektedirler (GÜLOĞLU, KORKMAZ ve KİP, 2003: 82). Tüm çabalara ve yasal düzenlemelere rağmen 2015 yılı kayıt dışı istihdam %32,6"lar olması da bunu destekler niteliktedir (TUİK, 2016). Kıdem tazminatı fonu işçi ücretlerindeki maliyeti azaltacağı için işçi devir hızını ve kayıt dışı çalıştırma sorununu azaltacaktır.

### 6.2.1. Kıdem Tazminatı Fonunun İşverenler Açısından Faydaları

İşverenler kıdem tazminatı fonuna aylık ödeme yapacakları için kıdem tazminatı yükü oluşmayacak, kıdem tazminatından dolayı mali sıkıntı yaşamayacaklardır. Ekonomik kriz

ve daralma dönemleri daha rahat aşılabilecektir. Kriz dönemlerinde işletmelerin küçülmek için işten çıkarmak zorunda kaldıkları işçileri için kıdem tazminatı ödemek zorunda kalmayacaklardır. İşveren, işçiyi işten çıkartırken kıdem tazminatının yaratacağı olumsuz mali yükü düşünmeyecektir. Kıdem tazminatı fonun kurulmasıyla işverenler kıdem tazminatı fonuna yaptıkları ödemeleri de gider yazabileceklerdir. Kıdem tazminatı vergi matrahından düşürülebilecektir.

İşveren işçisiyle kıdem tazminatı ödemeleri sebebiyle mahkemelik olmayacaktır. Kıdem tazminatının ödenmemesinden kaynaklanan davalar da muhatabın işveren olmayacak olması ve fesih nedenin önem arz etmemesi gibi temel sebepler ortadan kalkacağı için yargı yükü azalacaktır.

### **6.2.2. Kıdem Tazminatı Fonunun İşverenler Açısından Mahsurları**

İşverenler, daha önce kıdemini düşünüp ayırlamayan nitelikli işçileri işyerinde tutmakta zorlanacaklardır. İşçiler daha iyi şartlarda iş bulduğunda kolaylıkla işten çıkabileceklerdir. İstifa veya haklı nedenle tazminatsız işten ayrılan işçilere kıdem tazminatı ödenmezken, fonla birlikte bunlarda kıdem tazminatı almış olacaklar. Dolayısıyla istifa edene de, hırsızlık yapana da kıdem tazminatı ödenmiş olacaktır. Kıdem Tazminatı fonuna yapılacak ödeme oranlarının artırılabilmesinin toplu pazarlık konusu olabilme ihtimali de işveren açısından fonun muhtemel sakıncalarındandır.

## **SONUÇ**

İşçilerin kıdem tazminatı hakkında değişikliğe yanaşmaması, mevcut durumun devam ettirilmesinden yana tavır takınması, işverenlerin kıdem tazminatını maliyeti artıran bir mali yük olarak görmesi sebebiyle yaklaşık atmış yıldır Kıdem Tazminatı Fonu kurulamamıştır. Bunda temel sebep Kıdem Tazminatı Fonu çalışmaları esnasında en çok tartışılan konular olan; fonun kapsamı, işlevi, fonun kimler tarafından ve nasıl yönetileceği, fona ödenecek prim oranları, fondan nasıl ve ne şartlarda faydalanılacağı ve mevcut çalışanların geriye yönelik hak kazanımlarının fonda nasıl yansıtılacağı konularında taraflar arasında uzlaşımın sağlanamamış olmasıdır.

Kıdem tazminatında mevcut düzen işsizlik sigortasının bulunmadığı, işçilerin korunmasının da zayıf olduğu bir dönemde oluşturulmuştur. Zaman içerisinde kıdem tazminatının yüklendiği işlevler artmıştır. Bir işçinin işini kaybettiğinde işsizlik sigortası şeklinde, diğer yandan da işten çıkarmalara karşı iş güvencesi olarak görülmüştür. Bu işlevleri yerine getirmesi amacıyla da kıdem tazminatı düzeyi oldukça yüksek belirlenmiştir. Kıdem tazminatı sistemi yüksek maliyetli ve kısıtlayıcı mevcut özellikleriyle büyük ölçüde kayıt içi çalışan firmalarda istihdamı kısıtlayıcı etki yaparken, kayıt dışılığı ve eksik ücret bildirimini artırmaktadır. Bu durum sosyal güvenlik sisteminin mali ve sosyal yönlerden sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemektedir. Fonlu sistem ile kıdem tazminatı yükünde sağlanacak azaltmaların, iş gücü devir hızını düşürmesi, verimlilikte artış yol açması, kaçak işçi çalıştırmayı engellemesi, prim ve gelirlerin toplanmasında artış sağlanması, istihdam artışını olumlu yönde etkilemesi düşünülmektedir.

Kıdem tazminatı çalışanın kendi rızasıyla işten ayrılması durumunda geçerli değildir. İşçinin aynı işverene bağlı iş yerlerinde çalıştığı süre arttıkça yani kıdemi fazlaştıkça çalışan kıdem tazminatından vaz geçmemek adına işyerine bağımlı hale gelmektedir. Daha iyi koşullarda iş teklifi alan bir işçi çalıştığı yıllar karşılığında iş yerinde birikmiş olan kıdem tazminatından vazgeçmesi gerekmektedir. İşçiler de kıdem tazminatından vazgeçemedikleri için daha iyi koşullarda buldukları ya da kendilerinin daha verimli

olabileceği yeni iş alanlarında çalışmamaktadırlar. Kısacası hak edilen kıdem tazminatı miktarı iş yerinde çalışma kıdemine orantılı olarak yükseldiği için firmaya zorunlu bağlılık artmaktadır. Dolayısıyla kıdem tazminatının fon üzerinden ödenmesine dayalı sistem mevcut sistemin aksine işgücü hareketliliğinin önünde bir engel teşkil etmeyecektir.

Kimi işverenler işten çıkardıkları işçilerine kıdem tazminatlarını ödeyememekte ya da ödememe yoluna gitmektedir. Çalışanların bir kısmı işten ayrılırken hak etme koşullarını sağlamadığı için, firma zoruyla çıkarıldığı halde kendi isteğiyle işten ayrılmış gösterildiği için (yıldırma/mobbing), kayıt dışı çalıştığı için, kıdem tazminatlarını alamamaktadırlar. Kıdem tazminatlarını alamayan işçiler haklarını yargı yoluyla alamaya çalışmaları işçiler açısından zaman kaybına, mahkemeler açısından da iş yükünün çoğalmasına ve davaların daha uzun sürede neticelendirilmesine neden olmaktadır. Kıdem tazminatı ödemelerinin işten çıkarma anında ödenmek yerine, oluşturulacak bir fona düzenli primler yatırılmak suretiyle oluşturulacak fondan ödenmesi işletmeler için kıdem tazminatının getirdiği mali yük hafifletecek, işçiler için hak kaybının oluşması önlenebilecektir. Kıdem tazminatı fonu uygulaması ile işverenler gereksiz maliyet hesapları yapmaktan ve gereksiz davalara muhatap olmaktan kurtaracaktır. İşçiler de işverenlerin haksız fesih işlemlerine karşı korunacak ve onlar için işverenlerin herhangi bir sebeple ödeme gücüne düşmesi halinde kıdem tazminatlarını almaları güvenceye kavuşturulacaktır.

İş Kanunu'na göre işveren, çalıştırdığı erkek işçilere, askerlik nedeniyle işten ayrıldıklarında ve bekâr bir kadın evlendiğinde işten ayrılmaya karar verirse işveren kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Bu zorunluluk erkeklerin işe alınırken askerliğini yapan ve yapmayanlar, genç kadınların da bekârlar ve evliler şeklinde bir ayrımcılığa maruz kalmalarına sebep olabilir. Bu ayrımcılık askerliğini yapmamış genç erkeklerin işsizlik oranlarının yükselmesine ve kayıt dışı istihdam edilmelerine yol açabilir.

İş sözleşmesinin kıdem tazminatını almaya uygun sonlandırılıp sonlandırılmayacağı bugünden bilinemediği için kıdem tazminatının işletmeler üzerinde tam olarak ne kadar yük oluşturduğu bilinmemektedir. Çünkü çalışanlar işten ayrılırken ya da işten çıkarılırken kıdem tazminatı alıp almayacakları belirsizdir. Fon uygulamasıyla firmalar mali pozisyonlarını daha doğru alabileceklerdir.

Oluşturulacak fon ile işverenlerin keyfi işten çıkarmaları önlenmeli, kıdem tazminatının iş güvencesi sağlayan özelliği devam ettirilmelidir. İşveren tarafından mevcut kıdem tazminatına hak kazandırır şekilde sözleşmenin feshi durumunda işveren işçinin fonda birikmiş tazminatının yüzde 40'ı oranında fazla bir ödemeyi işçiye yapmalıdır.

Sonuç olarak kıdem tazminatı reformunun başlıca hedefleri, kayıt dışılığı önemli ölçüde geriletmek, işten çıkarma - işe alma maliyetini hafifleterek büyümenin iş yaratma potansiyelini geliştirmek, işgücü piyasasında hareketliliği artırarak ekonomik etkinliği artırmak ve bunları yaparken de kıdem tazminatından yararlanma kapsamını büyük ölçüde genişletmek olmalıdır. Bu amaçla kurulacak olan fon kaynaklarının kesinlikle amaç dışında kullanılmamalı, fon yönetiminde işçi ve işveren temsilcileri olmalı, işleyişi basit olmalı, işçiye iş güvencesi sağlayacak şekilde düzenlenmeli, işverenin üzerindeki mali yükleri hafifletecek nitelikte olmalı ve fonun uygulamaya konulduğu tarih itibarıyla işçilerin hizmet sürelerine ilişkin kazanılmış haklarının korunması gibi temel özelliklere sahip olmalıdır. Kıdem Tazminatı Fonu ile iş sözleşmesi hangi nedenle sona ermiş olursa olsun ve çalışma süresine bakılmaksızın tüm işçiler kıdem tazminatından faydalanabilmelidir.



**KAYNAKÇA**

- AKBIYIK, N., ve KOÇ, M.(2011) “Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi ve Sosyal Sonuçları” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi: 253-284.
- AKYİĞİT, E.(1999). İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı. Seçkin Yayın Evi.Ankara.
- ALEMDAROĞLU, Ç.(2012). Kıdem Tazminatının Emek Piyasası Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı.
- ANADOLU, K.(2002). İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı. Nobel Yayın Evi, Ankara.
- AYGÖREN, H. ÇELİK, M. ve UYAR,U. (2012). “Kıdem Tazminatı Fonunun Aktüeryal Prim Oranı Hesaplamaları ve Muhasabesi”, Muhasebe ve Finansman Dergisi: 123-140.
- BAKER&MCKENZİE. “Overview of Labor& Employment Law İn Latin Amerika”, www.bakermckenzie.com.  
[http://www.bakermckenzie.com/files/Uploads/Documents/Dallas/bk\\_overviewlelalatinafrica.pdf](http://www.bakermckenzie.com/files/Uploads/Documents/Dallas/bk_overviewlelalatinafrica.pdf), 16.12.2015.
- BALCI, Y. ve ERSÖZ,H.Y.(1997). Kıdem Tazminatı Fonu Bir Model Önerisi, MÜSİAD.İstanbul.
- BOSNALI, Ö. (2015). “Kıdem Tazminatı Fonu Konusunda Düşünceler”, Emek ve Toplum Dergisi: 76-85.
- Brazil, Severance Pay and Redundancy Payment. www.ilo.org. 2011.  
[http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p\\_lang=en&p\\_country=BR&p\\_all\\_years=Y](http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay.severancePay?p_lang=en&p_country=BR&p_all_years=Y), 16.12.2015.
- COVİP , A. www.egm.org.tr. 7-8 Kasım 2006.  
[http://www.egm.org.tr/konferans/OECD\\_forum/15\\_Istanbul%20Discussion%20FR\\_Ambrogio%20RINALDI\\_OECD%20WPPP\\_COVIP.pdf](http://www.egm.org.tr/konferans/OECD_forum/15_Istanbul%20Discussion%20FR_Ambrogio%20RINALDI_OECD%20WPPP_COVIP.pdf) (erişildi:17 Aralık 2015).
- ÇİL, S.(2009). Kıdem Tazminatı. Turhan Kitapevi, Ankara.
- DERELİ, T. (1978). “Kıdem Tazminatının Parasal Yönü ve Doğurduğu Bazı Sonuçlar”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi: 52-67.
- DİSK. www.disk.org.tr. 18 Ocak 2016. <http://disk.org.tr/2016/01/kidem-tazminati-is-guvencemizdir-dokunma-2/>, 18.02.2016.
- GÖDE, M. H.(2015). Türkiye'deki Kıdem Tazminatı Uygulamalarının Hukuki Sonuçları ve Derleyici Politikalar. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma ekonomisi ve Endüstri İlişkileri.
- GÜLOĞLU, T. KORKMAZ, A. ve KİP, M. (2003). “Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi: 51-96.
- HAK-İŞ. www.hak-is.org.tr. 11 Temmuz 2011.  
[http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=247:hak-konfederasyonunun-kidem-tazminati-konusuna-yaklaimi&catid=9:basnacklamas&Itemid=21](http://www.hakis.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=247:hak-konfederasyonunun-kidem-tazminati-konusuna-yaklaimi&catid=9:basnacklamas&Itemid=21), 18.02.2016.

- HOFER, H.(2007). “The Severance Pay Reform In Austria”, *Cesifo Dice Report*: 41-47.
- HOLZMANN, R. ve VODOPIVEC, M. (2011). *Reforming Severance Pay An international Perspective*. Washington: World Bank.
- HUR, J. (2004). *Korean Severance Pay Reform:For Old-age Income Security or Coverage Expansion?*, World Bank. Washington.
- IŞIKLI, A.(2005). *İş Hukuku*. İmaj Yayınevi, Ankara.
- KARABULUT, Ö.(2008). “Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı”, *Hukuk Gündemi Dergisi*: 77-81.
- KAYA, P.(2005). “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları”, *İş Güç*: 179-194.
- KAYGUSUZOĞLU, M.(2010). “Kıdem Tazminatı Karşılığı Uygulamasının Muhasebe Standardı (IAS-TMS 19) Kapsamında Değerlendirilmesi” *Muhasebe ve Finansman Dergisi*: 173-191.
- KOMAN, R, SCHUH,U. ve WEBER, A. (2005). “The Austrian Severance Pay”. *Journal of European Economics*: 255-274.
- KORKMAZ, A. KORKUT, G. ve AŞKIN, B. (2012). “Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve Fon Tartışmaları”, *Dayanışma Dergisi*: 32-44.
- KUTAL, M. (1985). “Hizmet Sözleşmesinin Feshi ve İş Kanununun Uygulanmasından Kıdem Tazminatı Bakımından Doğan Başlıca Sorunlar”, *Sosyal Siyaset Konferansları*: 111-146.
- KUTAL, M(2006). “Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*: 396-405.
- LİMON, R.(2015). “Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu”, *İş ve Hayat*: 147-170.
- LİMONCUOĞLU, S.(2010). “Karşılatırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları”, [www.aso.org.tr](http://www.aso.org.tr). Şubat 2010.  
<http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/dosyaocaksubat2010.pdf>, 16.05.2015.
- LİMONCUOĞLU, S.(2007). “Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*: 289-317.
- OCAK, S.(2013). “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal güvenlik Hakları Nedeniyle İhbar Feshinde İhbar Tazminatı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*: 573-608.
- OECD, [www.oecd.org.http://www.oecd.org/finance/private-pensions/37696176.pdf](http://www.oecd.org/finance/private-pensions/37696176.pdf), 17.02.2015.
- OECD, *PENSIONS AT A GLANCE 2013: COUNTRY PROFILES – ITALY*, [www.oecd.org.http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2013-profile-Italy.pdf](http://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2013-profile-Italy.pdf), 13.12.2015.
- OKAY, S. (1975). “Kıdem Tazminatı Müessesesi ve Türkiye’deki Uygulaması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*: 105-124.
- ORHAN, K. ve KUMAŞ, H. (2011). *Kıdem Tazminatı*. Gazi Kitap Evi, Ankara.

- ÖZDEMİR, C. (2011). "İş Kanunu Gereği Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Halleri", *Çözüm Dergisi*: 329-338.
- ÖZSUCA, Ş. (1998). *İşsizlik ve Emek Piyasası*. İmaj Yayınevi, Ankara.
- REİSOĞLU, S. (1976). 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Tutis Yayınları, Ankara.
- sendika.org. *www.sendika.org*. 7 Kasım 2013. <http://sendika9.org/2013/11/disk-genel-sekreteri-arzu-cerkezoglu-kolelige-karsi-direnecegiz/>, 18.02.2016.
- TOPALHAN, T. (2013). *Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları*, Merdiven Yayıncılık, Ankara.
- TOPALOĞLU, S. CAMKURT, M. (2007). "İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı", *TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*: 51-67.
- TUİK. «İşgücü İstatistikleri, Kasım 2015.» *www.tuik.gov.tr*. 15.02.2016. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21576>, 18.02.2016.
- TUNCAY, C. (2004). "Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Çıkarılsın Ama", *İşveren Dergisi*.
- TURAN, K. (1989). *Kavram Olarak Kıdem Tazminatı, Gelişmeler ve Fon Tasarısı Semineri*, Kiplas Yayınları, İstanbul.
- UĞUR, S. (2009). "Kıdem Tazminatı Fon Sistemi", *Çimento İşveren Dergisi*: 4-19.
- ULUĞ, G. (2007). Kıdem Tazminatı: Türkiye ve Kanada Örneği. *Doktora Tezi*. İstanbul.
- ÜNSAL, E. (2007). "Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler", *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*: 31-40.
- ÜSTÜN, G. Kıdem Tazminat Fonu Taslağının Tam Metni ve Cevapsız Sorular, *www.milliyet.com.tr*. <http://www.milliyet.com.tr/Ekonomi/HaberDetay.aspx?aType=HaberDetayArsiv&KategoriID=3&ArticleID=504781>, 17.02.2016
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. 2005/4441 (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2005/4441).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. 2005/3625 (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2005/3625).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. 2008/29715 (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2008/29715).
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. 2006/18186 (Yargıtay 9. Hukuk Mahkemesi, 2006/18186).
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu. 2004/124 (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2004/124).