

# AVUSTURYA KIDEM TAZMİNAT SİSTEMİNE GENEL BİR BAKIŞ

*(An Introduction of the Austrian Severance Indemnity Law)*

Murat ÜNER\*

## ÖZET

Avusturya İşçi ve İşveren Güvencesi Yasasına göre 31 Aralık 2002 tarihinden sonra başlayan iş ilişkilerinde yeni tazminat sistemi geçerlidir. Bu işçi için her ay ilave tazminat anlamına gelir.

**Anahtar kelimeler:** Yeni Tazminat Yasası, Eski Tazminat Yasası, işçi, devlet memuru, yılbaşı parası, Kıdem Tazminatı, tatil parası

## *Abstract*

According to the Austrian Corporate Employee and Self Employed Pension Act for employees whose contracts of employment begin after 31. December 2002, the provisions of the new separation benefits system apply. It means, that every contribution month of an employee's service and certain qualifying non-contributory periods accrue a vested entitlement to benefit.

**Keywords:** New Pension Act, Previous Pension Act, employer, civil servant, New Year Pay, severance pay, holiday pay

1. Dünya savaşından sonra Avusturyada bazı çalışanlara kıdem tazminatı hakkı getirilmiş olunmakla birlikte, bu hak 30.6.1979 tarihine kadar sadece “**Angestellte**” -beyaz yakalılar- denen çalışanlar için geçerliydi. Avusturya iş piyasasında çalışanları başlıca Angestellte (beyaz yakalı özel sektör çalışanı), **Arbeiter** (işçi), **Beamte** (devlet memuru), **Vertragsbediensteter** (sözleşmeli kamu çalışanı) diye 4 gruba ayırabiliriz. Kamu çalışanlarının durumu burada konumuz olmakla beraber, 1 Temmuz 1979 tarihinde yürürlüğe giren 1979/107 sayılı yasa (**Arbeiterabfertigungsgesetz**)<sup>7</sup> “İşçi Kıdem Tazminat Yasası” sayesinde işçileri de

\* Mag., Kammer für Arbeiter und Angestellte in Tirol, (Avusturya, Tirol Bölgesi İşçi ve Beyaz Yakalı Çalışanlar Odası Danışmanı)  
(İşçi ve Beyaz Yakalı Çalışanlar Odası Avusturya’da işçilerin zorunlu olarak üye oldukları yasal bir çıkar birliğidir. Sendikadan farklıdır.)

<sup>7</sup> Arbeitsrechtskodex, Arbeiterabfertigungsgesetz, Wien, 2013

kıdem tazminatı kapsamına alınmıştır. Böylece bu yasa sayesinde uzun süre aynı işte çalışan işçiler de „beyaz yakalılar“ gibi, çalıştıkları süreye göre ve kanunda belirtilen şekillerde iş anlaşmalarının son bulması halinde, kıdem tazminatı hakkı kazanmışlardır.

Avusturyada 1979/107 sayılı eski tazminat yasası halen yürürlükte olup, 1.1.2003 tarihinden önce başlayan eski iş ilişkileri için geçerlidir. Yani çalışanın işe başlama tarihi 1.1.2003 ten önce ise ve halen aynı işyerinde çalışıyorsa, tazminat konusu bakımından eski yasaya tabidir. Zamanla bu yasaya tabi olan çalışan sayısı azalmakla birlikte, halen bu yasa kapsamına giren binlerce çalışan vardır. Kıdem tazminatının anlamını kısaca özetleyecek olursak, belli bir süre aynı işyerinde çalışan kimseye iş sözleşmesinin yasada ön görülen belli şekillerde sonlandırılması durumunda, işveren tarafından para olarak ödenen bir tazminat türüdür.

Hali hazırda yürürlükte olan Avusturya eski tazminat yasasına göre bir çalışanın işverenden tazminatını alabilmesi için, o işyerinde en az 3 yıl kesintisiz çalışmış olması gerekmektedir.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde, örneğin Boyacılar- Cilacılar ve Tabelacılar toplu iş sözleşmesinde (Kollektivvertrag für Maler-, Lackierer- und Schilderhersteller), sezonluk olarak çalışan ve yılın belli aylarında kapanan iş yerinde, iş sözleşmesinde kesinti olmasına rağmen, çalışan lehinde kıdem tazminatı hakkı getirilmiştir.<sup>1</sup>

Avusturyada yürürlükte olan eski kıdem tazminatı yasasına göre:

kesintisiz	3 yıl	çalışmışlık için	2 kıdem aylığı
kesintisiz	5 yıl	çalışmışlık için	3 kıdem aylığı
kesintisiz	10 yıl	çalışmışlık için	4 kıdem aylığı
kesintisiz	15 yıl	çalışmışlık için	6 kıdem aylığı
kesintisiz	20 yıl	çalışmışlık için	9 kıdem aylığı

ve en son olarak da kesintisiz 25 yıl çalışmışlık için işveren tarafından 12 kıdem aylığı (kıdem tazminatı) ödenmektedir.

25 yıldan sonra kıdem tazminatında bir artış söz konusu değildir. Bu basamaklar arasındaki bir çalışmışlık süresinde ise, iş ilişkisi yasanın kıdem tazminatı için ön gördüğü şartlarda biterse, çalışan alt basamak üzerinden işverenden kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Yani bir çalışanın sözleşmesi yasada kıdem tazminatı için ön görülen bir şekilde, çalıştığı işyeri ile 14 yıl 11 ay sonrada bitse, alacağı kıdem tazminatı miktarı 10 yıl üzerinden hesap edilir.

Kıdem tazminatından Genel Sosyal Sigorta Yasası -Allgemeine Sozialversicherungsgesetz- kapsamında sosyal sigorta kesintisi olmamakla birlikte, kıdem tazmi-

<sup>1</sup> § XVIII des Kollektivvertrages für Maler-, Lackierer-und Schilderhersteller-bu toplu iş sözleşmesinin ilgili maddesi-

natı sadece 6% gelir vergisine tabidir.

### Eski yasaya göre tazminatın hesaplanması:

Avusturyada 700 civarında toplu iş sözleşmesi olup, bu toplu iş sözleşmelerinin bir çoğunda (% 90 civarında) çalışanlar için yıl içinde 12 aylık ücret yanında, yılda birer defa olmak üzere Tatil Parası „Urlaubszuschuss“ ve Yılbaşı Parası „Weihnachtsgeld“ adında ikramiyeler öngörülmüştür. Yani **genelde** çalışanlar yıl içinde 14 aylık ücret alırlar.

Bu ikramiyelerin sayıları, miktarları ve ödeme zamanları, o toplu iş sözleşmesi ile karara bağlanır.<sup>2</sup> İkramiyelerin sayıları, miktarları ve ödeme zamanları toplu iş sözleşmelerinde tesbit edilmiş olmakla birlikte, ikramiyeler genellikle Haziran ve Kasım aylarında ücretlerle beraber ödenir.

Bu ikramiyeler yasayla doğan bir hak olmayıp, sadece toplu iş sözleşmesi sayesinde oluşmuş bir haktır. Her ne kadar toplu iş sözleşmelerinin sayısı 700 civarında olsa da, halen toplu iş sözleşmesi kapsamına girmeyen meslek dalları da vardır. Örneğin yıllardan beri sendikalar ve işverenler arasında yapılan çalışmalara rağmen, halen özel spor salonlarında-Gym- çalışan spor öğretmenleri ve antrenörler bir toplu iş sözleşmesine bağlı olmadıklarından yılda 12 aylık ücret ile yetinirlerken, yıllar sonra 2000'lerin başında taksi şoförleri için sendika ve işveren kesimi arasında toplu iş sözleşmesi yapılmış ve böylece taksi şirketlerinde çalışan taksi şoförleri toplu iş sözleşmesine konan ikramiye maddesi sayesinde yılda iki ikramiye hakkı kazanmışlardır.

Eski tazminat yasasına göre işverenin tazminat yükümlülüğü ancak iş sözleşmesinin aşağıda belirtilen şekillerde sonlandırılması ile mümkündür:

1) İşverenin işten çıkarma süresine uyarak iş sözleşmesine son vermesi- Avusturyada her iş kolunda o iş kolu için ayrı bir toplu iş sözleşmesi bulunmakta ve her bir toplu iş sözleşmesinde ayrı işten çıkma/çıkarma süreleri bulunmaktadır. Hatta bazen bu çıkma/çıkarma süreleri toplu iş sözleşmelerinde işveren ve çalışan için ayrı, ayrı süreleri içermektedir,

2) İşverenin işten çıkarma süresine uymadan çalışanı **haksız yere** işten kovması,

3) Çalışanın Avusturya iş yasalarına göre, kendisine bu yasalar tarafından tanınan **özel haklarından birini** kullanarak, bizzat iş sözleşmesini kendisinin sonlandırması (Örnek: çalışanın yakalandığı iş hastalığının aynı işe devam etmesi halinde, sağlığını veya hayatını tehlikeye sokabileceğinin bir uzman hekim raporuyla belge-

<sup>2</sup> Örneğin Boyacılar, Cilacılar ve Tabelacılar toplu iş sözleşmesinde „Kollektivvertrag für Maler-,Lackierer- und Schilderhersteller“ Yılbaşı Parası bir maaş iken, Tatil Parası sadece 3,5 haftalıktır (Ücret/4,33\*3,5). Bir ay 4,33 hafta olarak hesaplanır (4,33=52/12).

lenmesi durumunda. Örneğin fırıncılarda sıkça görülen un tozunun solunması ile oluşan „un astımı“,

4) Çalışanın, işverenin kendi üzerine düşen yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda, iş sözleşmesini sonlandırması - örneğin işverenin en az bir ihbara rağmen ödenmesi gereken ücreti zamanında ödememesi veya işverenin çalışana kötü muamele etmesi, hakaret etmesi, cinsel tacizde bulunması veya çalışana darp etmesi durumunda (çalışanın bu durumu kanıtlaması şarttır),

5) İki tarafın anlaşarak iş anlaşmasını bitirmeleri durumunda „einvernehmliche Lösung“. Bu durumda iki taraf arasında kıdem tazminatı ile ilgili özel bir yazılı mutabakat yoksa, kıdem tazminatı kanunda ön görüldüğü şekilde ödenirgenellikle işveren bu gibi durumlarda çalışanla pazarlık ederek, kıdem tazminatının miktarını düşürme yoluna gitmektedir,-

6) Çalışanın yaştan emekliye ayrılması durumunda- burada özel bir madde ile kıdem tazminatı hakkı için çalışanın en az 10 yıl o iş yerinde çalışmışlığı aranmaktadır,-

7) Çalışanın malulen emekliye ayrılması halinde,

8) Çalışanın ölümü durumunda.

Çalışanın kıdem tazminat hakkı olmayan durumlar ise:

Çalışanın iş sözleşmesini kendisinin bitirmesi, işverenin **haklı** bir sebepten-örneğin hırsızlık- çalışana işten kovması, çalışanın sebepsiz ve gerekçesiz olarak iş anlaşmasına uymaması-örneğin işe gerekçesiz gelmemesi-.

Bu eski tazminat yasası Avusturyada hali hazırda yürürlükte olup, **1.1.2003 tarihinden önce** başlayan ve hiç bir kesintiye uğramadan halen devam eden iş ilişkileri için geçerlidir. Burada çalışanın tazminat olarak alacağı kıdem tazminatı, o çalışanın yıl içinde aldığı ikramiyelerinde 1/12 oranında aylık kazandığı ücretine ilave edilmesi ile hesap edilir, başka bir anlatımla, 1 aylık brüt kıdem tazminatı, brüt yıllık gelirin 1/12 dir.

Örneğin 3 sene 2 ay aynı işyerinde çalışan bir çalışanın, işverenin kendisine çıkış vermesi durumunda, brüt aylık ücretinin € 1.200.-- olduğunu, yıllık 2 ikramiye hakkı olduğunu, her bir ikramiyenin de brüt € 1.200.-- olduğunu kabul edersek, € 1.200.-- ücret+1/12 Tatil Parası= €100 € + 1/12 Yılbaşı Parası= €100 olarak hesaplanırsa, 1 aylık kıdem tazminatı brüt € 1400 olacağından, bu çalışanın 3 aylık toplam kıdem tazminatı da € 1.400 €\*3= brüt € 5.200 olur ve bu kıdem tazminatından sadece %6 gelir vergisi kesilir.

Kıdem tazminat aylığına kadar olan kıdem tazminatlarını işveren çalışanın son ücreti ile birlikte çalışana peşin ödemek zorundadır. 3 aylıktan fazla olan kıdem tazminatlarda, 3 aylık kıdem tazminatı son aydaki ücret ile beraber ödenirken, tazminatın geri kalan kısmı 3 ay aradan sonra, iş ilişkisinin bitimini takip eden 4.

aydan itibaren eşit taksitlerle ödenir. Örneğin Mayıs ayında çıkış verilen bir çalışanın 5 aylık kıdem tazminatı hakkı varsa, çalışanın kıdem tazminatının 3 aylığı peşin olarak Mayıs ayında ödenirken, geri kalan 2 kıdem tazminat aylığı 3 ay aradan sonra, Eylül ve Ekim aylarında iki eşit taksitte ödenir.

Bu yasa hali hazırda yukarıda da belirtildiği üzere 1.1.2003 tarihinden önce başlayan iş ilişkileri için geçerli olup, Avusturyada özellikle sendikaların baskısı sebebiyle zamanın Başbakanı Wolfgang Schüssel<sup>3</sup> hükümeti döneminde, yeni bir kıdem tazminatı yasası parlamentodan geçerek 1.1.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

### **Neden yeni yasa ihtiyacı doğdu?**

Açıkcası bunun en belirgin nedeni bir çok çalışanın çalıştığı işyerinden ve çalışma ortamından memnun olmamasına rağmen, kendisinin iş anlaşmasını bozması halinde kıdem tazminatı hakkını kaybedeceğinden, özellikle sendikaların hükümet üzerindeki baskılarının sonucu böyle yeni bir yasa çıkarıldı. Aslında işverenlerin büyük çoğunluğu eski yasadan memnundular, çünkü ellerinde kıdem tazminatı ödemesini engelleyecek bir takım enstrümanlar vardı:

Öncelikle çalışanı 3 yılı doldurmadan ve tazminatını ödemediği işten çıkarma gibi bir imkanları vardı, bunun yanında bazı işverenler uzun yıllar aynı işte çalışan personeli, kanunlar çerçevesinde kalarak çeşitli yollarla yıldırma yoluna gidiyorlardı- iş saatinde değişiklik, işyerinde değişiklik, Mobbing vs.-.

Böyle durumlarda çalışan işten kendi arzusu ile ayrılıyor, yada işverenle anlaşarak kanunda ön görülen kıdem tazminatının sadece bir kısmını alarak, iş ilişkisini anlaşmalı olarak bitiriyordu.

Diğer taraftan bazı çalışanlar da, işverenin kendisine çıkış vermesi için büyük bir çaba içindeydiler; en önemsiz bir rahatsızlıkta bile, aile hekiminden hastalık raporu alarak, günlerce raporlu olarak işe gitmiyor, bir kaç hafta çalıştıktan sonra tekrar rapor alarak işvereni yıldırmaya çalışıyorlardı. Avusturyada çalışana hastalık süresince ücretin ödenmesi yasasına” Entgeltfortzahlungsgesetz” göre işveren her bir çalışma yılı içinde-takvim yılı değil- hastalanan çalışanın ücretini, çalışanın o iş yerinde kaç yıldan beri çalıştığı ile doğru orantılı olarak 10 haftadan 16 haftaya kadar ödemekle yükümlüdür- daha uzun hastalık durumlarında ücret ödemesi sağlık sigortası tarafından gerçekleştirilir.

Çalışanla işverenin birbirlerinden memnun oldukları işyerlerinde hiç bir problem yokken, iki taraftan birinin iş anlaşmasını sonlandırmak istemesi ve kıdem tazminatı meselesi, tam bir “küçük savaş” nedeniydi. İş Mahkemeleri bu tip davalarla bloke olmuş, konunun uzmanı Avukatlar yoğun mesai halindeydiler.

<sup>3</sup> 2000-2007 yıllarında Başbakanlık yapmış ÖVP mensubu (Avusturya Halk Partisi)

### Yeni Kıdem Tazminat Yasası

1.1.2003 yılında Avusturyada hükümet sosyal taraflarla da anlaşarak, bir muhabakat ile yeni bir Kıdem Tazminat Yasası çıkardı. Yine bu yasa ile özel Kıdem Tazminat Fonları (Mitarbeitervorsogekassen) kuruldu. Bu fonlar kamu kuruluşları olmayıp, büyük bankaların ve sigorta şirketlerinin ortaklıklarıyla özel şirketler olarak kuruldu. Şu anda Avusturyada 9 tane ayrı özel Kıdem Tazminat Fonu bulunmakta ve bu fonların 7 tanesinin merkezi Viyanada olup, ülkenin önde gelen banka ve sigorta şirketlerine aittirler.

Her işveren kendi işyeri için bir Kıdem Tazminat Fonu seçerek, çalıştırdığı personelini bu Kıdem Tazminat Fonuna kaydettirmek mecburiyetindedir. Sistem ana hatlarıyla şöyle çalışmaktadır:

Önce işveren bir Kıdem Tazminat Fonuyla anlaşarak, bir üyelik anlaşması imzalamakta ve o Kıdem Tazminat Fonunun üyesi olmaktadır. İşveren istediği zaman, 1 yıl öncesinden bildirmek şartıyla, bağlı olduğu Kıdem Tazminat Fonunu değiştirebilir. İşverenin bütün çalışanları aynı fona bağlıdır. İşveren işe aldığı çalışanını birinci iş gününde Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıt ettirmek zorundadır. Sosyal Güvenlik Kurumu işverenin hangi fonla anlaşma yaptığını, işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna daha önce verdiği beyandan bildiğinden dolayı, çalışanın sigorta kaydını yaparken, işverenin bağlı olduğu fona da, yeni işe başlayan çalışanın kimlik bilgilerini bildirerek, Kıdem Tazminatı Fonunda o çalışanın kıdem tazminatı işlemlerini başlatır.

İşveren ilk ay için Kıdem Tazminat Fonu ödemelerinden muaf olup, ikinci aydan itibaren çalışanın kıdem tazminatı ödemelerini çalışanın sigorta primleriyle beraber Sosyal Güvenlik Kurumuna öder. Sosyal Güvenlik Kurumu ise, işveren tarafından çalışan namına kendisine aylık olarak ödenen bu kıdem tazminatı primlerini, yıl sonunda işverenin bağlı olduğu Kıdem Tazminat Fonuna çalışanın adına aktarır. Yani kıdem tazminatı ödemeleri işveren tarafından önce Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir, bu kurum çalışanın sigorta primlerini topladığı gibi, aynı zamanda kıdem tazminatı primlerinde toplanmasını gözeten ve denetleyen kurumdur.

Bu primlerin toplanmasında hiç bir aksaklık olmaz, eğer işveren bir önceki ayın sosyal sigorta ve kıdem tazminatı primlerini Sosyal Güvenlik Kurumuna bir sonraki ayın onbeşine kadar ödemezse, kendisine önce aynı ayın yirmisinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bir ihbarname gönderilir ve verilen onbeş günlük ek süre içerisinde bu primlerin ödenmemesi durumunda ise, Sosyal Güvenlik Kurumu kanunun kendisine verdiği yetkiye dayanarak, işveren hakkında hemen icra takibi başlatır.

2-3 ay içinde ya işveren mahkeme masrafları ile Sosyal Güvenlik Kurumuna borcuna öder, ya da mahkeme tarafından işverenin iflası ilan edilir. Yani sosyal si-

gorta primlerini ve kıdem tazminatı primlerini aylarca ödememek söz konusu bile olamaz. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu her işvereni periyodik olarak denetler. Bunun dışında her işyeri en fazla 7 yıl ara ile Sosyal Güvenlik Kurumu denetçileri tarafından bir kaç hafta süren denetlemelere tabidir, her işveren son 7 yıllık hesaplarını ve maaş bordro örneklerini bu denetçilere ibraz etmek mecburiyetindedir. Gereken hesaplamalar sonunda, bir işverenin sigortasız çalışanı olduğu tesbitinde, bütün sigorta primleri hesaplanarak 15 gün içinde kendisine bildirilir ve ödemediği takdirde icra ve iflas yolu açılır.

Her işveren ikinci ayın başından itibaren çalışanın brüt kazancının 1,53% ünü Sosyal Güvenlik Kurumuna, yıl sonunda çalışanın Kıdem Tazminat Fonu hesabına yatırılması için, çalışanın sigorta primiyle beraber aylık periyotlar halinde öder. Çalışanın ikramiyeleri, kullanmadığı yıllık iznin kendisine iş sözleşmesinin bitiminde para olarak ödenmesi vs. bu Kıdem Tazminat Fonu matrahına dahildir. Örneğin aylık brüt € 2.000.-- ücreti olan ve iki ikramiye ile senede  $14 \times 2.000 \text{ €} = \text{€ } 28.000.--$  brüt kazanan bir çalışan için, işveren yıl içinde toplam  $14 \times 2.000 \times 1,53/100 = \text{€ } 428,40$  brüt Kıdem Tazminat Fonu ödemesi yapar.

Her çalışan yılda bir defa daha önce çalıştığı ve halen çalışmakta olduğu işverenin bağlı oldukları ve çalışan için ödeme yaptıkları fonlar tarafından yazılı olarak bilgilendirilir. Örneğin işçi 2010 yılında iki işverende çalışmış olsa ve 2011 den beride kesintisiz 3. bir işverende çalışıyor olsa, bu durumda her üç fonda- bazen bunların hepsi aynı fonda olabilir- çalışana fon hesabındaki miktar hakkında yıllık bir rapor yollarlar. Eğer bir işyerinde işyeri temsilcisi (Betriebsrat) seçilmişse, hangi Kıdem Tazminat Fonunun seçileceği, işverenle çalışan temsilcisi arasında yapılan yazılı anlaşma (Betriebsvereinbarung) ile tesbit edilir.

Çalışan temsilcisi olmayan işyerlerinde, Kıdem Tazminat Fonu işveren tarafından seçilir.<sup>4</sup> Çalışanların en az 1/3 inin seçilen Kıdem Tazminatı Fonuna 2 hafta içinde yazılı itirazları olmazsa, bu fonla işveren bir anlaşma yapabilir. İşveren işyerini açtıktan sonraki 6 ay içinde herhangi bir Kıdem Tazminat Fonu ile bir anlaşma yapmazsa, Kıdem Tazminat, Fonu Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından seçilir ve işverene bildirilir. Her işveren işe aldığı çalışanına vermekle zorunlu olduğu iş anlaşmasında (Dienstzettel) bağlı olduğu tazminat fonunun ismini ve adresini bildirmekle yükümlüdür.

Kıdem Tazminat Fonunun/Fonlarının ödeme yapabilmesi için, çalışanın toplam en az 3 yıl bir veya birden fazla işyerinde çalışmış olması ve son iş ilişkisinin ya işveren tarafından, ya anlaşmalı, ya çalışanın yasada ön görülen bir sebepten, ya çalışanın emekli olması yada ölümü nedeniyle sonlanması şartı aranır.

Yani bir çalışan en az 36 ay bir veya bir kaç işverende çalışmış ise ve son iş iliş-

<sup>4</sup> [http://tirol.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/abfertigung/Abfertigung\\_neu.html](http://tirol.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/abfertigung/Abfertigung_neu.html)

kisi kanunun kıdem tazminatı ödenmesini ön gördüğü şekillerden biri marifetiyle bitmişse, çalışan bu 3 yıl içinde her bir çalıştığı işverenin bağlı olduğu kıdem tazminatı fonundan yatmış paraları nasıl değerlendireceği konusunda fon/fonlardan birer mektup alır, burada çalışan isterse her bir fondaki veye bazı fonlardaki -aynen mevduat hesabı gibi- kıdem tazminatı hakkının ödenmesini talep edebilir veye hesaptaki paraları faizlenmek üzere fonda bırakabilir. İşveren tarafından fona ödenen kıdem tazminatı primleri-son iş sözleşmesi çalışan tarafından kıdem tazminatı doğurmayan şekilde bitirilirse- fonda kalır ve o an için bir ödeme yapılmaz. Burada bir kayıp söz konusu değildir, para şimdilik fonda kalarak değerlendirilir.

Sistem oldukça karmaşık gibi görünsede, fonların ve Sosyal Güvenlik Kurumunun düzenli çalışması, herkesin görevini layığı ile yapması sayesinde, bir çok fonun olduğu rekabetçi bir sistemde, fonların müşteri kazanmak için özel gayret sarf ettiği bir ortamda, her tarafın kazandığı bir sistem oluşmuştur.

İşverenin eskiden kendisine büyük yük getiren kıdem tazminat ödemesi, bu yasa ile öngörülür hale gelmiş ve bütün çalışma maliyetlerini yılda sadece % 1,53 oranında artırmıştır. Duruma çalışanlar açısından bakacak olursak, kimse artık kıdem tazminatı uğruna düşük aylık, kötü iş ortamı, istemediği işte çalışma vs. zorunda değildir. En kötü ihtimalle çalışanın iş ilişkisini kendisinin bitirmesi durumunda, fonlara yatmış paralar hemen kendisine ödenmesede, çalışanın maddi bir kaybı söz konusu değildir. Bir sonraki işinden çıkarıldığı zaman, isterse bütün fonlara yatmış birikmiş kıdem tazminatı paralarını alabilmektedir. Yani çalışanın işverene bağımlılığı azalmış, iş değiştirmenin önündeki engeller kalkmış ve iş piyasasına hareketlik gelmiştir. Fonun ödemesi işveren tarafından yatan primler ve bu primlerin faizlerinden, fon yönetim masraflarının düşülmesi ile hesaplanır. Burada çalışanın faiz kazancının, fon yönetim masraflarından daha fazla olması kanunla düzenlenmiştir.

Her işveren çalışana aylık olarak vermekle yükümlü olduğu ücret bordrosunda o ayki kıdem tazminat matrahını, kesilen ve sosyal güvenlik kurumuna yatan kıdem tazminat miktarını ibraz etmekle yükümlüdür. Ayrıca her yıl kıdem tazminat fonuları çalışanlara yollamakla yükümlü oldukları yazılı belgede, fona işveren tarafından ödenen miktarı, faizi ve fon masraflarını çalışana bildirmek zorundadırlar. Çalışan çalıştığı işverenle ile iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenmesi öngörülen bir şekilde bitmesi halinde, en az toplam 3 yıl çalışması şartı ile, kıdem tazminatı fonlarına yatırılmış miktarları almaya hak kazanır veya bu paralar çalışanın hesabında kalarak faizle değerlendirilir.

Aşağıdaki durumlarda Kıdem Tazminat Fonunda/Fonlarında birikmiş kıdem tazminatı her halukarda fon tarafından ödenir:

Avusturyada veya Avrupa Birliği ülkelerinden birinde emekli olduğunda,



Eğer son 5 yıl içinde hiç bir işveren tarafından çalışan için kıdem tazminat fonlarına ödeme yapılmamışsa- örneğin çalışanın yurtdışına taşınması-

Çalışanın ölümü durumunda fonlarda birikmiş kıdem tazminat hakları çalışanın geride kalan eş ve çocuklarına-çalışanın bu çocuklar için devletten çocuk parası alıyor olması gerekmektedir- eşit şekilde ödenir. Kıdem tazminatının geride kalan eş ve çocuklara fon tarafından ödenebilmesi için, eş ve çocukların ayrı ayrı ölümden sonraki 3 ay içerisinde fona yazılı müracaatları gerekmektedir.

Eski kıdem tazminatı sistemine bağlı olan bir çalışanın işverenle yapacağı bir anlaşma sayesinde, yeni kıdem tazminatı sistemine geçiş yapabilmesi aşağıdaki şekillerde mümkündür:

„Dondurmak“: çalışanın işverenle yaptığı bir anlaşma ile eski kıdem tazminatı kanunu çerçevesindeki kıdem tazminat hakları işverenle dondurulur ve işveren yeni kıdem tazminatı yasasına göre fon için Sosyal Güvenlik Kurumuna aylık ödeme yapmaya başlar. Kıdem tazminatının fon ödemesinden önceki evresi eski yasaya, işverenin fona ödemesinin başladığı tarihten sonrası ise, yeni yasaya tabidir. Örneğin bu durumda çalışan ileride iş ilişkisini kendisi bitirirse, kıdem tazminatının eski yasa kapsamındaki kısmını kaybeder, yeni yasa kapsamındaki kısmı fonda kendi hesabında, ileride kendisine ödenmek üzere kalır. İşverenin kendisine çıkış vermesi durumunda ise, işverenden kıdem tazminatının eski yasa kapsamında olan kısmını alır ve fondan kıdem tazminatının yeni yasa kapsamında olan kısmını ister alır, isterse de parayı fonda değerlendirilmek üzere bırakır.

İşverenle yapılan bir anlaşma sayesinde, işveren tarafından üzerinde mutabakata varılan bir miktar işveren tarafından fona ödenerek, tamamen yeni sisteme geçilir ve bu geçişten sonra işveren düzenli olarak aydan aya yeni sisteme göre fona ödeme yapar. Böylece ileride işverene karşı kıdem tazminat hakkı fona devredildiğinden, işveren tarafından çalışana kıdem tazminatı ödenmez. Yine Yasanın öngördüğü şekilde işverenin bu ödemesinin taksitlendirilmesi mümkündür.

**KAYNAKÇA**

Binder, Martin: *Individualarbeitsrecht I.*, Wien 2009

Marhol Franz, Friedrich Michael: *Österreichisches Arbeitsrecht*, Wien 2011

Schrank Franz, Mazahl Wolfgang: *Arbeitsrecht*, Wien 2008

Österreichischer Arbeitsrechtskodex, 20013

**E- Kaynaklar:**

[http://tirol.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/abfertigung/Abfertigung\\_neu.html](http://tirol.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/abfertigung/Abfertigung_neu.html)