



*“Sosyal devletin yok edilmesinin, emekçilerin içinde yer aldığı kollektiflerin eritilmesinin sosyal güvensizliğin kitlesel olarak artışına yol açtığı günümüzde işçilerin/emekçilerin ellerinde kalan son hakları da alınmak isteniyor.”*

Av. Murat ÖZVERİ  
Selülöz -İş Sendikası

## Giriş

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı “yeni” İş Yasası, yürürlükten kaldırdığı 1475 sayılı “eski” İş Yasası’nın kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesini, geçici 6. maddesiyle kıdem tazminatı fonu kurulana kadar yürürlükte bırakmıştır. Geçici 6. maddeye göre; “Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.” denilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başgöçüoğlu’nun basına yapmış olduğu açıklamalarda, önümüzdeki dönemde, Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Taslağı’nı sosyal taraflarla etraflıca tartışıp Bakanlar Kurulu’na, daha sonra Meclis’e sunmayı planladıklarını belirtmesi konuyu yeniden güncelleştirmiştir.

Kıdem tazminatı ve kıdem tazminatının bir fona bağlanması iş hukukunda üzerinde en çok tartışılan konulardan birisi olma özelliğini taşımaktadır. Bu nedenle öncelikle kıdem tazminatının tarihsel gelişim içerisinde niteliğini belirleyerek fon tartışmalarını değerlendirmek zorunluluğu bulunmaktadır.

## Kıdem Tazminatının Tarihsel Gelişimi

### 3008 Sayılı İş Yasası ve Kıdem Tazminatı

Hukukumuzda 1936 yılında 3008 sayılı İş Yasası’yla giren kıdem tazminatı, 3008 sayılı Yasa’nın yürürlüğe girdiği günden bugüne kadar gerek yargı kararlarıyla gerekse yasa değişiklikleriyle sürekli olarak değişmiş, bir anlamda her değişiklikte yeniden tanımlanmıştır. Kıdem tazminatını ilk olarak düzenleyen 3008 sayılı Yasa’nın 13. maddesi ile bu-

# KIDEM TAZMİNATI VE KIDEM TAZMİNATI FONU YASA TASARISI

gün yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Yasası’nın 14. maddesinin, karşılaştırılması ve bu iki yasa arasındaki değişikliklerin incelenmesi halinde görülecektir ki; “İlk çıkış noktasına kadar uzanacak biçimde kıdem tazminatını tanımlamak ve özellikle kıdem tazminatı kavramını belirlemek olanaksızdır. Bu yönden, genel olarak kıdem tazminatı değil, belki de kıdem tazminatının her değişiklikle başka bir görünüme bürünen yasal biçimleri gözönünde tutulmalıdır.” (1).

3008 sayılı İş Yasası’nın 13/5. maddesi kıdem tazminatı deyimini kullanmaksızın, kıdem tazminatını “Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her tam iş senesi için ayrıca onbeş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir.” sözleriyle tanımlamıştır. 3008 sayılı Yasa’nın 13/5. maddesi beş yıllık kıdem süresinin dışında özel bir fesih nedeni aramamış olmasına karşılık, kıdem tazminatlarının her türlü fesihle ödenip ödenmeyeceği konularında doktrinde ve uygulamada farklı görüşler ortaya çıkmış, konu iki içtihatı birleştirme kararında tartışılmıştır. Yargıtay 03.01.1948 tarihli ve 11/7 sayılı içtihatı birleştirme kararı ile özel bir fesih nedeni aramadığını, her türlü fesihlerde kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği sonucuna ulaşırken (2), 12. 1949 tarihli bir içtihatı birleştirme kararında ise; zorunlu hallerde yani işverenin “İradesi dışında hizmet aktinin son bulması halinde bunun fesih değil, infisah olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre böyle bir durumda kıdem tazminatından işverenin sorumlu tutulamayacağı görüşü benimsenmiştir.” (3).

### 1475 Sayılı İş Yasası ve Kıdem Tazminatı

Halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Yasası’nın 14. maddesindeki kıdem tazminatına ilişkin



düzenleme 1927, 2320, 2457, 2569 sayılı Yasa'larla geçirdiği değişiklikler sonrası son şeklini almıştır.

1927 sayılı Yasa'yla yapılan değişikliklerle "Mallülük aylığı için fesihlerde de kıdem tazminatı hakkı doğan kıdem süresi üç yıldan bir yıla indirildi. Kıdem tazminatı miktarı 15 günlük ücretten 30 günlük ücrete çıkarıldı. Yıldan artan süreler için orantılı ödeme sistemi getirildi. Kıdem tazminatı hesabında son ücretin esas alınacağı açıkça yer aldı. Ücrete sair menfaatlerin de ekleneceği hükmü getirildi. Hizmetlerin birleştirilmesi olanağı sağlandı. İlk defa üst sınırlaması kondu. Kıdem tazminatı fonu kurulması kararlaştırıldı." (4).

Kıdem tazminatına getirilen üst sınırın Anayasa Mahkemesi'nin 25.01.1979 E., 1975/14 K., 1979/6 K. Sayılı kararı ile iptal edilmesi üzerine, 2320 sayılı Yasa'yla yeniden üst sınır konulmuştur. Değişikliğe göre kıdem tazminatı üst sınırı asgari ücretin otuz günlük tutarının 7.5 katından fazla olmayacaktı. Ayrıca 2320 sayılı Yasa kıdem tazminatı konusunda yasanın çizdiği çerçevenin çıkılması halinde İş Yasası'nın 98. maddesine eklediği bir hükümle altı aydan iki yıla kadar hapis ve 20 bin liradan, ellibin liraya kadar ağır para cezası esası getirildi (5).

2320 sayılı Yasa 12 Eylül 1980 askeri müdahalesi sonrasında 23.10.1980 yılında çıkmıştır. Yasa üst sınır uygulamasının başlangıcını da askeri müdahalenin yapıldığı gün olan 12 Eylül 1980 olarak belirlemiştir. Anayasa Mahkemesi'nin üst sınırı iptal etmesine karşın, askeri darbeyi yapanların üstelik darbe tarihinden 41 gün sonra, yeniden üst sınır belirlemeleri askeri darbenin işçi haklarına yaklaşımını gösteren somut bir olay olarak tarihe geçmiştir.

1475 sayılı Yasa'da 08.05.1981 yılında 2457 sayılı Yasa'yla yapılan değişikliklerle ise kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin kıdem tazminatı niteliğindeki ödemelerinin de tavan sınıra tabi olacağı, aksine tutumun 98. maddedeki cezayı yaptırımını gerektireceği esası getirilmiş, üst sınırı 12.09.1990 tarihinden itibaren belirleyen 2320 sayılı Yasa'ya açıklık getirilerek, yasanın yayınlandığı 23.10.1980 ile yürürlüğe girdiği 12.09.1980 tarihleri arasında üst sınıra bağlı olmaksızın yapılan ödemelerin geri alınamayacağı ancak üst sınırı aşan kısımların vergilendirilmesi kabul edilmiştir.

Kıdem tazminatı üst sınırına ilişkin ölçü 11.12.1982 tarihinde 2762 sayılı Yasa'yla, "en yüksek devlet memurunun bir hizmet yılı için alacağı emeklilik ikramiyesini geçemez" şeklinde yeni bir ilkeye bağlanmıştır.

2869 sayılı Yasa'yla ise; kıdem tazminatı ödemesi gereken durumlara kadın işçinin evlilik nedeniyle işten ayrılmasını eklemiş, kıdem tazminatının geç ödemesi halinde de bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı esasını getirmiştir (6).

Son olarak 4447 sayılı Yasa'yla yapılan değişikliklerle 1475 sayılı Yasa'nın kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi bugünkü halini almıştır. 4447 sayılı Yasa'yla 14. maddenin birinci fıkrasına "506 sayılı Kanun'un 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı kanunun geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için ön görülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeni ile" hükmünü ilâve etmiştir.

### **Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği**

3008 sayılı Yasa'yla hukukumuzda girdiği 1936 yılından günümüze kadar sürekli olarak yapısal değişiklikler geçiren kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda öğretinin kendi içerisinde bir birlik sağlanmadığı gibi Yargıtay öğretisi arasındaki görüş farklılıkları giderilmiş değildir.

Kıdem tazminatının ücret ya da tazminat olarak nitelendirilmesi kıdem tazminatının uygulanacak vergi oranlarından zamanışımı sürelerine, tazminatın ödenebilir olma zamanına kadar bir dizi alanda farklı hukuki sonuçların doğmasına yol açacağı için özellikle önemlidir. Örneğin, kıdem tazminatı ücret olarak nitelendirilmesi durumunda 5 yıllık zaman aşımına tabi olacak, gelir vergisine göre vergi oranları belirlenecektir. Kıdem tazminatı ücret olarak nitelendirilince, B.K. 346. maddesine göre işverenin aciz haline düşmesi halinde hizmet akti devam ederken, işçi kıdem tazminatına ilişkinde tazminat isteyebilecek bu teminatın verilmesi halinde iş akdini fesih edebilecektir. Ayrıca ücreti ancak kısmen haczedebileceğinden kıdem tazminatının da ücret olduğunun kabulü halinde aynı şekilde kısmi haczin konusunu oluşturabilecektir.



Uygulamada Yargıtay'ın kıdem tazminatının hukuki niteliğinin tazminat olduğu konusundaki kararlılık kazanan içtihatları kıdem tazminatının hukuki niteliği konusundaki tartışmaları önemli ölçüde durdurmuş olmasına karşın bu konudaki belli başlı görüşleri kısaca özetlemekte yarar görüyoruz.

### **Kıdem Tazminatının Ücret Olduğunu Savunan Görüşler**

Kıdem tazminatının ücret niteliğinde olduğunu savunanlar, hareket noktası olarak ücretin tanımını almışlardır. Geniş anlamda ücretin işçiye bir iş karşılığı ödenen her türlü para ve parayla ölçülebilen değerlerin tamamını kapsadığını, işçiye çalışması karşılığı ödenen paranın adı ne olursa olsun ücret anlamına geldiği ileri sürülmüştür.

Bu görüş Türk-İş'in 6. Genel Kurulu'na sunulan raporda, 931 sayılı İş Kanunu Tasarısı'nın eleştirisinde, "Kıdem tazminatı işçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığı ve onun ücreti içinde yer alan ücret mahiyetinde bir gelirdir." şeklindeki açık anlatımla ortaya konmuştur (7).

Kıdem tazminatının işçiye geciktirilerek ödemesi yapılan bir ücret olduğunu savunanlar ise "Bir hizmet karşılığında ödendiğine göre, kıdem tazminatını, işyerinden çıktığı veya çıkartıldığı, hak ediş süresini tamamladığı, kanunun öngördüğü usul ve esaslara göre işçinin hakkettiği bir ödeme olarak tanımlanması halinde, asıl ücreti dışında işçiye geciktirilerek yapılmış bir toplu ödeme olarak tanımlamak gerekmektedir. Bu suretle işverene hizmet arz eden işçi, bunun karşılığı olan ücretinin bir kısmını, periyodik olarak 'ücret' namı altında alırken, geriye kalan kısmını da, hakketmesi şartı ile, 'kıdem tazminatı' ismi altında geciktirilmiş ve toplu olarak almaktadır. İşçinin hizmetinin karşılığında 'ücret' namı altında periyodik olarak aldığı kısım, onun ve ailesinin normal ihtiyaçlarını karşılarken toplu ve geciktirilmiş olarak 'kıdem tazminatı' adı altında aldığı kısım, ona hayatın genel riskleri karşısında sağlanan bir teminat olarak verilmektedir. Ayrıca kıdem tazminatı geniş anlamda ücret esasına göre ödendiğinden ve ücrete bağlı olarak arttığından, ücretin işçinin teminatı amacı ile saklı tutulan toplu olarak ödenen bir kısım"dır." (8) görüşünü dile getirmişlerdir.

### **Kıdem Tazminatı İkramiyedir Görüşü**

Özellikle 3008 sayılı Yasa döneminde kıdem

tazminatını hak etmek için fesih sınırlamasının bulunmamasından, ancak beş yılı dolduran işçilerin beş yıllık süreden sonra kıdem tazminatını hak ediyor olmalarından hareket edenler, kıdem tazminatını işçinin işverene sadakatle çalışmaları sonunda işyerinden ayrılırken ödüllendirilmeleri amacını taşıyan bir ikramiye olduğu görüşünü savunmuşlardır (9).

### **Kıdem Tazminatının İşsizlik Sigortası Olduğu Görüşü**

Özellikle 931 sayılı İş Yasası'nın gerekçesinde, kıdem tazminatının ülkemizde işsizlik sigortasının bulunmaması nedeniyle konulduğundan sözedilmesi bazı araştırmacıları kıdem tazminatının işsizlik sigortası yerine oluşturulan bir kurum olduğunu savunmasına yol açmıştır (10).

### **Kıdem Tazminatı Tazminattır Görüşü**

Kıdem tazminatının gerçek anlamda bir tazminat niteliğinde bulunduğunu savunanlara göre, çağımızın değişen iş hukuku prensipleri açısından tazminat için mutlaka kusur unsurunun bulunmasına gerek yoktur. İşçinin çalışma süresi boyunca iş gücünde oluşan ve yenilenmeyen çalışma yetkisi de kusursuz sorumluluk esaslarına göre tazmini gereken bir hak kaybıdır. İşçinin çalışma ortamında işgücü tekrar yerine konulamayacak şekilde yıpranmaktadır. "İşverenin kusuru olmasa da işçinin çalıştığı işyerinden ayrılırken, yıpranmış olması ve işini kaybetmiş bulunması nedeniyle, karşılaştığı zarar nedeniyle ona tazminat ödemesi gerekli olmaktadır. 1475 sayılı Yasa'da 'kıdem tazminatı' olarak adlandırılan bu tazminat Yargıtay ve Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği tarafından 'işçinin kıdemi fazlaştıkça miktarı artan bir nevi yıpranma, yılların geçmesiyle vaki olan, bir ihtiyarlama tazminatı' olarak nitelendirilmektedir." (11).

### **Kıdem Tazminatının Kendine Özgür Bir Kurum Olduğu Görüşü**

Doktrinin çoğunluğunca da kabul gören bu görüşe göre kıdem tazminatını tek başına, ücret, ikramiye, tazminat ya da sigorta kavramıyla açıklamak mümkün değildir. Kıdem tazminatı bunların tamamını belirli ölçülerde bünyesinde barındıran kendine özgü (sui generis) bir kurumdur.



## Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları

Kıdem tazminatı kurumu gibi fon tartışmaları da yeni değildir. Fon tartışmalarını yeniden gündeme taşıyan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın dile getirdiği "Bazı dönemlerde işletmelerde birden fazla işçinin emekli olmasıyla birlikte o işletmenin mali yapısında olumsuzluklar meydana geldiği, çalışanların haklarını alamadıkları, oluşturulması düşünülen Kıdem Tazminatı Fonu'nun hem çalışanların haklarını koruyacağını hem de işletmeler üzerindeki mali yükü hafifleteceği" tezleri de yeni değildir.

Gerçekten de; daha 1976 yılında "Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı" hazırlanmış, yasalaşmamış ancak bu kezde taslak 1978 yılında iş güvencesi yasa tasarısı ile birlikte yeniden gündeme getirilmiş, 1980 ve 1982 yıllarında yine iş güvencesi ile birlikte fon tartışmaları yapılmış, çalışma meclisleri fon kurulmasını sürekli gündemlerine almışlar ve son olarak da 4857 sayılı Yasa'nın geçici 6. maddesindeki hüküm nedeniyle yeniden kıdem tazminatı fonu tartışılmaya başlanmıştır. Tüm bu tartışmalarda fon kurulması gerekçesi; işçinin kıdem tazminatı hakkını güvence altına alma gereği, işletmeleri altından kalkmakta zorlanacakları kıdem tazminatı yükünden kurtarmak ve fon da biriken parayla ekonomiye kaynak sağlamak gerekçelerine dayandırılmıştır (12).

### Kıdem Tazminatlarına Güvence Getirilmesi Savı

Kıdem tazminatının hukuki niteliğini nasıl tanımlarsanız tanımlayın, kıdem tazminatı işçinin geleceğine yapmış olduğu bir yatırımdır. İşverenlerin ise kıdem tazminatı ödememek için, uygulamadaki değimle kıdem sıfırlaması yapmak için onlarca yöntem geliştirdikleri yargıya yansıyan uyuşmazlıklarla gün yüzüne çıkmıştır. İşçinin çalıştığı işyerinin devri, işverenin sık sık ticari unvanını değiştirmesi, işçiden istifa belgesi alınarak girdi çıktı yapılması, genellikle fesihten sonra tutulan tutanaklarla haklı fesih nedenleri yaratarak ödemedi kaçınma, işçinin istifaya zorlanması sık görülen yöntemlerdendir.

Özellikle kıdemli işçilerde işverenin haklı fesih nedeni yaratarak işten çıkartma korkusu, kıdem tazminatını yakmamak için her türlü çileye katlanma tavırları sık görülen durumlardır. Öte yandan

özellikle iflas ve aciz hallerinde kıdem tazminatı neredeyse hiçbir güvenceye sahip değildir. Dolayısıyla Fon Yasası çıkartılmasının gerekçelerinden birisi olarak ifade edilen kıdem tazminatına güvence getirme gerekliliği bizimde katıldığımız bir saptamadır.

Elbette kıdem tazminatına güvence getirilmesi, kıdem tazminatı hakkının sınırlandırılması anlamına gelmemektedir. Fon Yasa Tasarısı güvence getireceğim iddiasıyla yola çıkıp kıdem tazminatını hak ediş koşullarını geriye götürmekte, kıdem tazminatını, yaşlılık aylığı almaya hak kazanma, fona 10 yıl prim ödeme ve ölüm halleriyle sınırlamaktadır. Bu nedenle sorunun "Kıdem Tazminatı Fonu" yerine "Kıdem Tazminatı Garanti Fonu" oluşturularak çözülmesi gerektiği görüşü dile getirilmiştir (13).

Gerçekten de kıdem tazminatlarının güvence altına alınması bir zorunluluktur. Kıdem tazminatı ücret niteliğinde kabul edilmediğinden Borçlar Yasası 346. maddedeki kısmi güvence kapsamına da işverenin ödeme aczine düşmesi durumunda işçinin ücretine güvence getirmek için 4857 sayılı Yasa'nın 33. maddesiyle oluşturulan ücret garanti fonu kapsamına da girmemektedir.

Nitekim ILO, 1992 yılında kabul etmiş olduğu 173 sayılı "İşverenin ödeme güçlüğü halinde işçi alacaklarının korunmasına ilişkin sözleşmeyle işçi alacaklarına güvence getirmenin yollarını belirlemeye çalışırken, korunması gereken işçi alacaklarının arasında kıdem tazminatının da bulunduğunu; işçilerin hizmet ilişkilerinin sona ermesi nedeniyle hak ettikleri tazminatı da kapsar." sözleriyle vurgulamıştır.

Türkiye'nin henüz onaylamadığı ILO 173 sayılı Sözleşme'nin II. Bölümüne göre "Bir işverenin ödeme güçlülüğü halinde, işçilerin çalışmalarından doğan alacakların payları ödenmeden önce verilmek suretiyle işçi alacakları öncelikle korunur." Sözleşme'nin detayına girmeden belirtmeliyiz ki sözleşme işçi alacaklarının ya devlet alacakları dahil tüm alacaklardan öncelikli sıraya alınması ve işverenin mal varlığından öncelikle işçi alacaklarının ödenmesini kabul eden bir sistemle ya da " işçilerin istihdam ilişkileri sebebiyle işverenden olan alacaklarının ödenmesinin işveren tarafından ödeme güçlüğü nedeniyle yapılmaması halinde; alacağın bir garanti kurumunca üstlenmesi" esasını benimsemiştir.



Dolayısıyla kıdem tazminatına güvence getirilmek isteniyorsa kıdem tazminatı hakkını sınırlamaya gerek yoktur. Yapılacak yasal düzenlemeyle ILO 173 sayılı Sözleşme'nin çizdiği çerçevede kıdem tazminatına güvence getirilebilir.

### **Kıdem Tazminatı, İş Güvencesi İşsizlik Sigortası**

Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı'nı savunanların getirmiş olduğu gerekçelerden bir tanesini de kıdem tazminatının iş güvencesi ve işsizlik sigortasının karşılığı olduğu, bu iki kurumun bulunduğu Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde ayrıca kıdem tazminatı kurumuna yer verilmediği, bu haliyle kıdem tazminatının işletmelerin altından kalkmadığı bir yük haline geldiği savları oluşturmaktadır.

Tasarı da kıdem tazminatını, işçinin yaşlılık aylığı almak için işten ayrılması ya da işten çıkartılan işçinin yaşlılık aylığı almayı hak etmesi veya 10 yıl fona prim ödeme koşulu ile ölüm halinde hak sahiplerine ödenen bir tutar haline getirerek niteliğini değiştirmiş, kıdem tazminatını bir tür emekli ikramiyesine dönüştürmüştür.

Hemen belirtelim ki ülkemizde 4857 sayılı Yasa'yla getirilen iş güvencesine en azından İLO 158 anlamında bir iş güvencesi demek olanaklı değildir. İşe iadeyi işverenin insafına terk eden, çalışanların sadece %10'unu kapsayabilen bir sisteme ne denli iş güvencesi denilebilir? Bu tartışmayı bir tarafa bırakıp iş güvencesinin var olduğunu kabul etsek dahi; "İşyeri ile ilgili geçerli bir sebebe dayanan işveren her zaman işçi çıkarabilecektir. Türkiye'nin ekonomik yapısı göz önüne alındığında bu geçerli sebep her an mevcuttur. İşçi işini ne kadar iyi yaparsa yapsın, ekonomik zorluk, teknolojik gelişmeler gibi tamamen kendi dışında gerçekleşen sebepler ile işsiz kalabilecektir. Çalışanlar, bu gün olduğu gibi yarın da kendilerinden kaynaklanmayan sebepler ile işsiz kaldıklarında bir de kıdem tazminatını alamazlar ise, diğer bir ifade ile, 10 yıl prim ödenmemiş olduğu için fondan kıdem tazminatını, işletme gereklerinden doğan geçerli fesihlerde de geçersiz fesih tazminatını alamadıkları takdirde karşı-karşıya kalacakları geçim sıkıntısına, asgari ücret tutarında ve en çok 6 ay süre ile alacakları işsizlik ödeneği ilaç olamayacaktır." (14).

AB ile karşılaştırmanın sadece iş güvencesi ve kıdem tazminatı boyutuyla sınırlı bir şekilde yapıl-

ması da doğru bir tutum değildir. Eğer bir karşılaştırma yapılacaksa AB ülkeleri düzeyinde asgari ücret, sosyal yardımlar, sosyal güvence, yaşlılık aylığı, elbette ki sendikal haklar ve özgür toplu pazarlık bütünlüğü içerisinde bir karşılaştırmanın yapılması gerekmektedir.

Öte yandan kıdem tazminatı yükünün tümüyle işverenlerden almak İş Yasası'nın 24. maddesi örneğinde çok somut olarak ortaya çıktığı gibi bazı hükümlerinin tümüyle yaptırımsız kalmasını da beraberinde getirecektir (15).

### **Sonuç**

Kıdem tazminatı; ücretlerin düşük olduğu, kayıt dışı istihdamın kayıtlı istihdamı geçtiği, işçilerin %80'inin iş güvencesi kapsamında olmadığı, sendikalaşma oranının her geçen gün düştüğü, sendikaların etkilerini yitirdiği, geçici işlerin artıp, kısa süreli çalışmaların her geçen gün olağan çalışma biçimine dönüştüğü, iş gücü piyasasının alt işverenlik kurumuyla parçalandığı, özel istihdam bürolarının pıtrak gibi çoğalıp işsizliğin ticaretini yaptığı koşullarda işçilerin ellerinde kalan son haklardan birisidir. Bu hakkın sınırlandırılmaya değil güvenceye gereksinimi vardır. Dolayısıyla ülkemiz gündeminde tartışılması gereken kıdem tazminatı fonu değil, kıdem tazminatının güvencesi, bu güvenceyi sağlayacak garanti fonudur.

### **Kaynaklar**

1. Mustafa Çemberci, İş Kanunu Şerhi 4.Bası Ankara 1978 S.364-365.
2. Kamil Turan Ferdi İş Hukuku, Ankara 1993 Kamu-İş Yayınları S.166 Dipnot 187.
3. Cengiz Abbasgil Kıdem Tazminatı ve Uygulaması Yasa Yayınları Yayın No:70 S.38.
4. Cengiz Abbasgil a.g.e.S.43.
5. Cengiz Abbasgil a.g.e.S.43.
6. Cengiz Abbasgil a.g.e.S.45.
7. Cengiz Abbasgil a.g.e.S.53.
8. Kamil Turan a.g.e.S.167.
9. Hasan Şenocak "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı
10. Cevdet İlhan Günay Şerhli İş Kanunu Cilt-1 S.618.
11. Cevdet İlhan Günay a.g.e.S.619.
12. Cevdet İlhan Günay a.g.e.S.617.
13. Pir Ali Kaya, "Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları", www.ISGUC.org.
14. Bekir Uzun, "Kıdem Tazminatı Fonu"Yerine"Kıdem Tazminatı Garanti Fonu" Önerisi, yayımlanmamış makale.
15. Bekir Uzun, a.g. m.●