

**12 EYLÜL 1980'DEN SONRA  
SOSYAL SİYASET ALANINDA MEYDANA GELEN  
BAZI GELİŞMELER  
(AVANS ÖDENMESİ, KAYYIM ATANMASI  
VE  
KIDEM TAZMİNATINA ÜST SINIR KONULMASI)**

**Prof. Dr. Metin KUTAL**  
İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi

**GİRİŞ**

12 Eylül 1980 tarihinde Türk Silâhlı Kuvvetlerinin bütünüyle ülke yönetimine el koymasından sonra birçok sendikaların faaliyeti durdurulmuştur. Nitekim Harekâtın gerçekleştirildiği gün yayımlanan yedi numaralı bildiri ile (Resmi Gazete 12.9.1980, no: 17103 - Mük.) "kamu düzeni ve genel asayiş gereği olarak DİSK, MİSK ve bunlara bağlı sendikaların" faaliyetlerinin durdurulduğu açıklanmıştır. Aynı bildiriyle sözü geçen kuruluşların yöneticilerinin Türk Silâhlı Kuvvetlerinin güvencesi altına alındıkları da belirtilmiştir.

14 Eylül 1980 tarihinde yayımlanan Milli Güvenlik Konseyinin 15 numaralı bildirisi ve 3 numaralı kararı ile de (Resmi Gazete 14.9.1980, no: 17105) tüm grev ve lokavtlar ikinci bir karara kadar ertelenmiştir. Bu durumda DİSK ve MİSK dışında kalan diğer sendikaların da en önemli faaliyetleri olan toplu pazarlıkları fiilen ertelenmiş olmaktadır.

Türk demokrasisinin içine düştüğü çıkmazdan olağan demokratik yöntemlerle çıkamaması kuşkusuz Türk sendikacılığı açısından da üzerinde dikkatle durulması gereken bir olaydır.

Bilindiği gibi çoğulcu demokrasinin vazgeçilmez kurumlarından biri olan işçi ve işveren sendikalarının normal işlevlerini ancak grev-

lokavt hakları ile donatılmış toplu pazarlık düzeni içinde yerine getirebilecekleri bir gerçektir. On yedi yıllık bir uygulamadan sonra Türk demokrasisi ile birlikte Türk endüstri ilişkileri düzeninin içine girdiği bunalımdan işçi ve işverenlerin karşılıklı sağduyuları ile çıkamamasında, bir kısım sendikanın ideolojik ve politik saplantıları ön plana geçirmeleri, sendika içi demokrasinin ciddi tehlikelerle karşılaşması, grev ve lokavtların birçok işkolunda hiçbir uzlaşma ümidi olmadan uzaması gibi nedenlerin rol oynadığı söylenebilir. Kuşkusuz çoğulcu demokrasinin tüm kurumları ile bunalımlı bir dönem yaşadığı yıllarda sendikal ilişkilerin bu durumdan etkilenmemesi olanaksızdır. Üstelik fiyat artışlarının Avrupa Ekonomik Topluluğu ortalamasının on katına ulaştığı, işsizliğin milyonlara vardığı bir ülkede endüstri ilişkilerinin normal akışı içinde cereyan etmesini beklemek te gerçekçi olamazdı. Nihayet bu genel sosyo-ekonomik ve politik olumsuz koşullar yanında hukuki çerçeveden doğan önemli aksaklıkların da varlığı inkâr edilmemelidir. Sosyal yasaları kabul eden yasama organından, bunları uygulamakla yükümlü yürütme organına ve yargı mercilerine kadar uzanan aksaklıklar normal koşullar içinde işçi-işveren ilişkilerinin işlemesine imkân bırakmamıştır. Dileğimiz Türk demokrasisi ile birlikte endüstri ilişkilerinin de en kısa zamanda normal işleyişlerine sağlıklı bir biçimde kavuşmalarıdır.

Öte yandan 1961 Anayasası ile kabul edilen özgür sendikacılık ve toplu pazarlık düzeninin ülkemiz koşullarına uymadığı ve içine sürüklendiğimiz siyasal bunalımın bu yüzden patlak verdiğini ileri sürmek kanımızca sağlıklı bir teşhis değildir. Kuşkusuz 274 ve 275 sayılı yasalarda yer alan hükümlerin bazıları sosyal sorunları çözmekten uzak kalmış, işçi-işveren ilişkilerini gerginleştirmiştir. Yasama, yürütme ve yargı organları da gerekli esneklik ve çabukluğu göstererek sosyal gerilimleri gidermek yönüne gidememişlerdir. Sonuçta toplumun çeşitli kesitleri arasında huzursuzluk artmış, toplu pazarlıktan yararlanan düz işçinin en yüksek düzeyde devlet sorumluluğunu yüklenenlerden daha uygun yaşama koşullarına kavuştuğu ileri sürülmüştür. Vergi reformundaki gecikmeler, vatandaşlar arasındaki dengesizliğin daha da belirginleşmesine neden olmuştur. Hal böyle iken işçi sendikaları bazı çevrelerce bu bunalımın yegane nedeni gibi gösterilmiştir.

Şayet yeni yasaların hazırlığı içinde bulunan Hükümet onyedi yıllık dönemin olumsuz sonuçlarını değerlendirirken elde edilen

olumlu deneyimlerden de yararlanmazsa tarihi bir fırsat kaçırılmış olacaktır. Gerçekten 1961 Anayasası ile kabul edilen endüstri ilişkileri düzeni, mevcut tüm aksaklıklarına rağmen, ülkemizde hem işçiler, hem işverenler tarafından benimsenmiştir. Batı ülkelerinde bir asır süren mücadelelerden sonra yerleşen bu yeni düzene Türk işçisinin ve işverenin kısa zamanda uyum göstermesinin kuşkusuz nedenleri vardır. Bu alanda olumlu ve olumsuz yönleri ile elde edilen deneyimlerden bir anda vazgeçmek, bizleri ileride bu yollardan, çok daha zor koşullar altında, geçmemizi zorunlu kılabilir. Bu nedenle Türkiye Cumhuriyetinin uluslararası sözleşmelerle de belirlenen özgür sendikacılık ve toplu pazarlık düzeninden vazgeçmesinde isabet olmadığı kanısındayız. Başka bir deyimle 1961 Anayasasının 2. maddesinde ifadesini bulan sosyal hukuk devleti ilkesinin zorunlu bir sonucu olan sendika özgürlüğü, toplu pazarlık ve grev hakları yeni kurulacak sosyal düzende de aynen korunmalıdır. Otoriter çözümlere her başvurunun ileride çözülmesi çok daha güç sorunlarla bizleri karşı karşıya bırakacağı unutulmamalıdır.

Buna karşılık sosyal huzursuzlukların kaynağı olan alanlarda yeni yasalar çıkarmak, mevcutları tadil etmek; yürütme ve yargı organlarındaki aksaklıkları gidermek kesinlikle zorunludur. Örneğin iş yasasında iş güvencesi en ilkel durumda iken hiçbir ülkede rastlanmayacak derecede gelişmiş bir kıdem tazminatına yer veren hükümler elbetteki düzeltilmelidir. Sendika özgürlüğü güvence altına alınırken, toplu iş sözleşmelerinde yetkili sendikanın belirlenmesi açık ve basit kurallara bağlanmalıdır. İşçi-memur ayırımına açıklık getirilirken sendika sayısındaki anormal artışların nedenleri üzerinde durulmalıdır. Sendika içi demokrasinin niçin sürekli bir sorun olduğu araştırılırken, teşmil mekanizmasının ülkemizde niçin işlemediği, işlediği takdirde ne gibi yararlı sonuçlar doğuracağı gözden kaçırılmamalıdır. Kuşkusuz bu saydıklarımıza yeni düzenlemelere konu olabilecek yasaları ve mevcut yasalarda düzeltilmesi gereken hususları eklemek mümkündür. Önemli olan sistemin dayandığı ilkeleri değiştirmek yerine, uygulamada karşılaşılan sorunların nedenlerine gerçekçi teşhisler koyarak en uygun çözüm yollarını bulabilmektir.

Aşağıdaki satırlarda 12 Eylül 1980 den sonra Sosyal siyaset alanında meydana gelen bazı gelişmeler üzerinde durulacaktır.

### 1 — YÜZDE YETMİŞ ORANINDA BAZI İŞÇİLERE AVANS NİTELİĞİNDE ZAM YAPILMASI :

Toplu pazarlıkların serbestçe yapılabildiği dönemde işçiler artan hayat pahalılığına karşı satın alma güçlerini toplu sözleşmelerle nispeten koruma olanağını buluyorlardı. Özellikle fiyat artışlarının oldukça yavaş seyrettiği 1964-1969 döneminde işçi sendikaları toplu sözleşmelerle elde ettikleri zamlarla sadece hayat pahalılığını karşılamakla kalmamışlar, üyelerinin satın alma gücünü de her yıl ortalama % 5 artırma olanağını bulmuşlardır.

1970 lerden sonra hızlanan enflasyon işçi sendikalarını da işverenler gibi güç durumda bırakmıştır. Kamu oyuna yansıyan işçi ücretleri astronomik rakamlar gibi görünürken bir yandan aşırı vergilendirmeler, öte yandan hızlı fiyat artışları nedeniyle gerçekte satın alma gücünde ciddi bir artışa neden olmamış, hatta nominal ücretlerdeki önemli zamlara rağmen gerçek ücretlerde düşüşler görülmüştür. Bununla beraber sona yıllarda % 50 nin üzerinde seyreden fiyat artışları karşısında sendikali işçilerin satın alma güçlerini az çok koruyabilmeleri toplu pazarlık sayesinde mümkün olmuştur.

Ekonomik istikrarsızlık son yıllarda ülkemizde endüstri ilişkilerini de olumsuz yönde etkilemiştir. Gerek kamu kesiminde, gerek özel kesimde yüzbinlerce işçi 1980 yılı başlarında toplu pazarlığa başlamışlardır. Bunlardan bir kısmı sonuçlanmış, bir kısmı ise pazarlık veya grev aşamasında iken 12 Eylül Harekâtı cereyan etmiştir.

Öte yandan toplu pazarlık dinamik bir süreç olduğundan 12 Eylül'den sonra sona eren birçok toplu sözleşmenin yerine yenilerini yapmak mümkün olamamıştır. Böylece toplu sözleşmeleri sonuçlandırılmış işçilerle 12 Eylül tarihinde toplu sözleşmeleri imzalanmamış işçiler arasında çok önemli farklar ortaya çıkmıştır.

Bu durumu telafi edebilmek için Millî Güvenlik Konseyi 15 numaralı bildiri ile aşağıdaki hususları saptamıştır :

- İşçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal hakları devletin güvencesi altına alınmıştır ve sorunları kısa zamanda çözümlenecektir.
- Grev ve lokavtların ertelendiği işyerlerinde ilke olarak işçi-

ler işten çıkarılmıyacaktır. Ancak işçinin kendi isteği, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışları ve sağlık nedenleri bu ilkenin istisnalarını teşkil etmektedir.

- Toplu iş sözleşmeleri pazarlık aşamasında olan veya grev ve lokavtları ertelenen işyerlerinde işçilerin halihazır ücretlerine ve yan ödemelerine % 70 oranında avans niteliğinde ek ödeme yapılacaktır.

15 numaralı bildiri Millî Güvenlik Konseyinin 3 numaralı kararı olarak 14 Eylül 1980 tarih ve 17105 sayılı Resmi Gazetede de yayımlanmıştır.

Tüm grev ve lokavtların ertelendiği, toplu pazarlıkların fiilen durdurulduğu bir dönemde işçilerle ilgili olarak alınan bu karar kuşkusuz ferahlık yaratmıştır. Aksi halde 12 Eylül öncesinde toplu pazarlığı tamamlayan işçilerle bu aşamaya henüz gelememiş işçiler arasındaki fark daha belirginleşecek, dolayısıyla sosyal huzursuzluklar artmış olacaktır.

Buna rağmen % 70 zamlı ödeme uygulamasının sorunları âdil biçimde çözümlediği de söylenemez. Nitekim 3 numaralı karardan iki gün sonra 16.9.1980 tarih ve 383/10041 sayılı Başbakanlık genelgesinde (1980/47) bazı tereddütlerin doğduğu açıklanmaktadır.

Sözü geçen genelgenin uygulamada ne gibi sorunlara yol açtığını incelemiden önce bu genelgenin getirdiği yeniliklere değinmekte yarar vardır :

#### **A — 16.9.1980 Tarihli Genelgenin Esasları**

- a) *% 70 oranında ve avans niteliğinde yapılacak ek ödemelerin hangi ücrete göre hesaplanacağı :*

Uygulamada karşılaşılan ilk sorun % 70 tutarındaki ek ödemelerin hangi ücretlere göre hesaplanacağı hususudur. Gerçekten ülkemizde toplu iş sözleşmelerinde çıplak ücretler dışında aynı veya nakdi nitelikte birçok ödemeler öngörülmektedir. Örneğin primler, ikramiyeler, yemek, yakacak, yol paraları, izin harçlıkları bunlardan sadece birkaçıdır. Bu nedenle % 70 oranındaki ek ödeme sadece çıplak ücretlere yapılacak olursa işçilerin eline, yasal kesintilerden sonra, oldukça az bir zam geçecektir. Nitekim 16.9.1980 tarihli ge-

nelge, sözü geçen avansın "işçinin ücreti ile kıdem tazminatı hesabına esas olan nakdi kalemlerden oluşan yan ödemeler üzerinden" hesaplanacağını öngörmüştür.

Burada dikkati çeken bir hususa işaret etmek sanırız yararlıdır. % 70 oranındaki ek ödeme avans niteliğindedir. Nitekim aynı genelgenin son kısmında bu avansın toplu sözleşme imzalandıktan sonra mahsup edileceği açıkça ifade edilmiştir. Öte yandan bu ek ödemenin kıdem tazminatına esas teşkil eden ücretle aynı olup olmadığı kesin şekilde anlaşılamamaktadır. Zira kıdem tazminatına esas olan ücrette para yanında para ile ölçülmesi mümkün aynı yardımlar da dikkate alınmaktadır. Genelgede sadece "nakdi kalemler" deyimini kullanıldığına göre kanımızca burada para ile ölçülmesi mümkün aynı yardımları dikkate almak mümkün olamayacaktır.

*b) % 70 oranındaki ek ödemelerden işçinin eline geçecek miktar :*

Başbakanlık genelgesine göre işçinin ücreti ile yan ödeme brüt tutarları toplandıktan sonra bu meblağa % 70 eklenecektir. Bulunacak rakam'dan yasal kesintiler yapılacak ve kalan işçiye avans olarak ödenecektir. Örneğin Sosyal Sigortaların primleri, vergiler, sendika üyelik ödentileri yeni ücrete göre hesaplanacak ve kesilecektir.

*c) Zamlı Ödemenin başlangıç tarihi*

% 70 oranındaki ek ödeme için başlangıç tarihi işyerinde uygulanmakta olan son toplu iş sözleşmesinin bitiş tarihi olacaktır. Örneğin aynı işyerinde değişik tarihlere göre yapılmış hem işyeri, hem işkolu sözleşmeleri yürürlükte ise sona eriş tarihi dikkate alınarak sonraki toplu sözleşme esas alınacaktır.

Şayet işyerinde henüz toplu sözleşme mevcut değilse, toplu iş sözleşmesi çağrısının işverene duyurulduğu tarih dikkate alınacaktır. İşyerinde işverene henüz bir çağrıda bulunulmamışsa ve daha önceden o işyerinde herhangi bir toplu sözleşme de mevcut değilse ne olacaktır? Genelgede bu sorunun cevabını bulmak mümkün değildir. Örneğin yeni kurulan veya işçilerin yeni örgütlendiği bir iş-

yerinde önceden toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya yetki prosedürünü başlatarak işverene bu konuda bir çağrıda bulunulmamışsa % 70 lik ek ödemenin hangi tarihe göre yapılacağı kesinlik kazanmamaktadır. Üstelik 275 sayılı yasada yetkinin kazanılmasında işverene duyuruda bulunulması zorunlu olmadığına göre yetkiyi alan işçi sendikasının işvereni pazarlığa çağırma tarihini esas almaktan başka yol kalmamaktadır.

Ancak 12 Eylül 1980 den önce yetkiyi aldığı halde işvereni toplu pazarlığa henüz çağırmayan işçi sendikasının durumu ne olacaktır? Şayet bu sendika faaliyeti durdurulmuş bir sendika ise işverene bu yetkiye dayanarak herhangi bir çağrıda bulunması olanaksızdır.

*d) Grevde geçen süre :*

12 Eylül 1980 tarihinde onbinlerce işçinin grevde olduğu hatırlanacak olursa % 70 ek ödemedeki yararlanabilecek işçilerin önemli bir bölümün grevde olduğu gerçeği ile karşılaşmaktayız. Bilindiği gibi 1979 sonunda süresi sona eren birçok grup sözleşmesinin pazarlığı 1980 yılı içinde tam bir başarısızlığa uğramış ve işçi sendikası grev yoluna giderken işveren kuruluşları da lokavt ilân etmişlerdir.

Önceki toplu sözleşmenin sona erdiği tarihi esas alacak olursak grevde geçen süreleri de ek ödeme kapsamına alma zorunluluğu doğacaktır. Başbakanlık genelgesi bu çözüm yolunu kesinlikle benimsememiştir. Gerçi 275 sayılı yasada da grev süresinde hizmet sözleşmesi askıda kaldığından işçilerin ücret talebinde bulunamayacakları ilke olarak kabul edilmiştir. Ancak uygulamada işçi sendikası grevi kaldırmak için grevde geçen süreye ait ücretin tamamını veya bir kısmını işverenden istemekte idi. Değişik biçimlerde formüle edilen maddeler taraflar arasında grevin kaldırılması için imzalanan protokole geçirilmekte, böylece işçiler grev sırasında kaybettikleri gelirlerine sonradan kısmen kavuşmakta idiler. Bu uygulamaya büyük işveren sendikalarının kesinlikle karşı oldukları da bir gerçektir.

Aynı çözüm yolunun 16.9.1980 tarihli genelgede de benimsendiği görülmektedir. Başka bir deyimle 12.9.1980 den önce ne kadar uzun sürmüş olursa olsun grevde geçen süreler için işverenlerin herhangi bir ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Şu halde bu

gibi işyerlerinde ek ödemelerin başlangıç tarihi önceki toplu sözleşmenin sona erdiği veya çağrının yapıldığı tarih esas alınacak, ancak arada grevde geçen süre için herhangi bir ödemede bulunulmayacaktır.

Başbakanlık genelgesinde lokavt uygulanan işyerlerinden söz edilmemiştir. Şayet bu hak, alınan ve uygulamaya konulan bir grev kararı üzerine işverenlerce başvurulmuşsa sonuç değişmemektedir. İşyerinde grev uygulandığından işçiler ek ödeme de dahil ücret talebinde bulunamayacaklardır.

Durum değişik ise, yani işçi sendikası greve başvurmadığı halde işveren işyerinde lokavt ilân etmişse ne olacaktır? Genelgede bir konuda bir açıklık bulunmamasının bir unutkanlık sonucu olduğu düşünülemez. Bu bakımdan kanımızca bu durumdaki işveren işçilerin ücretlerini ek ödemelerle birlikte ödemek zorundadır. Genelgenin böyle bir amacı izleyip izlemediği tartışılabilir. Özellikle 275 sayılı yasada greve katılan işçi ile lokavta uğrayan işçi arasında benzer hukuki durumun yaratıldığı ileri sürülebilir. Ancak 16.9.1980 tarihli genelge'nin normal koşullar altında yayımlanan ve bir yasanın uygulama biçimini düzenliyen bir genelge olmadığı açıktır. Üstelik "grev süresinde geçen zaman" deyimini yorum yolu ile genişletmeğe olanak bulunmadığı kanısındayız.

#### e) Geçmiş aylara ait işçi alacaklarının ödenmesi

Toplu sözleşmelerin sona erdiği tarihten başlamak üzere yapılacak % 70 zamlı ek ödemelerden birikmiş işçi alacaklarının hangi süre içinde ödeneceği de 16.9.1980 tarihli genelgede hükme bağlanmıştır. Buna göre işçi alacakları birikmiş olduğu zaman süresi kadar bir zaman içinde ve eşit taksitler halinde ödenecektir. Örneğin toplu sözleşme üç ay önce sona ermişse % 70 zamlı üç aylık ücret alacağı en geç müteakip üç ay içinde ve eşit taksitlerle ödenecektir. Ödenecek miktar artıkça ödeme süresi de uzayacaktır.

#### f) % 70 ek ödemelerin niteliği

Genelgede açıkça ifade edildiği gibi toplu pazarlık düzeni yeni esaslara göre işlemeye başlayıncaya kadar işçilerin daha fazla mağdur olmamaları için Millî Güvenlik Konseyince kabul edilen % 70



lik ek ödeme bir ücret zammı olmayıp bir avans niteliğindedir. Başka bir deyimle toplu sözleşmeler imzalandıktan sonra bu avanslar mahsup edilecektir. Genelgede de açıklandığı gibi "asıl olan geçerli anlaşmanın süratle ve tarafların menfaatini dengeliyecek bir biçimde imzalanmasıdır".

### **B — 16.9.1980 Tarihli Genelgenin Düşündürdükleri :**

12 Eylül 1980 Harekâtının Türk demokrasisini içine düştüğü çıkmazdan kurtarma amacıyla gerçekleştirildiği ilk günden beri en yetkili kişilerce açıklanmıştır. 1961 Anayasasının yürütme ve yasama erki dışında kalan hükümlerinin de yürürlükte olduğu teyid edilmiş, Hükümet programında sosyal hakların önemi vurgulanmıştır.

Öte yandan 1963 yılında başlıyan özgür sendikacılık ve toplu pazarlık düzeninde birçok aksaklıklar ortaya çıkmıştır. Tüm batı ülkelerinde de sosyal hukuk alanında aksayan yönleri düzeltici yeni yasalara her zaman gerek duyulmaktadır. Önemli olan yazımızın başında da belirttiğimiz gibi endüstri ilişkileri düzeninin dayandığı temel ilkelerin çoğulcu demokratik düzenle ters düşmemesidir. Önümüzdeki aylarda hazırlanacak olan sosyal hukuk mevzuatında sistemin özüne dokunulmadan, uygulamada karşılaşılan aksaklıkların giderilmesine çalışılacağını ümit ediyoruz.

Halen yaşamakta olduğumuz geçiş döneminde tüm işçi ve işverenlere önemli sorumluluklar düşmektedir. Son yıllarda ülkemizin tüm kurumları ile sürüklendiği bunalımdan bir an önce çıkabilmesi için kısa dönemli menfaatler bir yana itilmelidir. Aksi halde toplumsal huzursuzlukların kökleri daha derinlere inecek ve sosyal gerginlikler emek-sermaye ilişkilerinde kolay kolay giderilemeyecektir.

Bir an önce toplu pazarlıkların sonuçlanabilmesi için en azından yeni yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır. Bu çerçeve yasaların kabulünden sonra işçi ve işveren sendikalarının faaliyete geçmeleri ve toplu pazarlığı başarı ile sonuçlandırmaları her halde zaman olacaktır. Dileğimiz bu sürenin mümkün olduğu kadar kısa olmasıdır.

Soruna bu açıdan yaklaşıldığında 16.9.1980 tarihli genelgenin geçiş dönemi uzadıkça sorunları çözmekten uzak kalacağı izlenimini

vermektedir. Esasen genelgede de asıl olanın geçerli anlaşmalara bir an önce ulaşmak olduğu açıkça ifade edilmiştir. Geçiş döneminin özelliği dikkate alındığında ilk aylar için en pratik çözüm yolu olan % 70 lik avans niteliğindeki ek ödemelerin zamanla yeni sorunlara neden olacağı kuşkusuz gibi görünmektedir. Bunlardan bazılarına değinmekle yetineceğiz.

*a) % 70 lik Ek ödemenin adil olup olmadığı*

12 Eylül 1980 öncesi Devlet Planlama Teşkilâtında sadece kamu kesimi için yapılan hesaplarda buna benzer bazı rakamlar elde edilmişti. Belirli bir oranın işletmelerin kârlılığını yapılan işin özelliğini dikkate almadan tüm kamu ve özel işletmelere uygulanması kuşkusuz adil bir çözüm olmaktan uzaktır. Üstelik aynı işkolunda 12 Eylül tarihinden önce sonuçlanmış olan toplu sözleşmeler işçilerden bir kısmına % 70 lik bir zammın çok üzerinde maddi menfaatler sağlamıştır. Örneğin bankacılık, metal, gıda, tekstil işkollarında geçen yaz aylarında imzalanan toplu sözleşmeler onbinlerce işçiye % 100 ün çok üzerinde haklar tanımıştır. Böylece 12 Eylül tarihinde toplu pazarlığı sonuçlanmamış işçilerle pazarlığın sonuçlandığı işçiler arasında önemli farklar ortaya çıkmış bulunmaktadır.

*b) % 70 lik Ek ödemenin yeterli olup olmadığı*

Türk ekonomisi son yıllarda çok hızlı bir fiyat artışına sahne olmaktadır. Bu durumdan en fazla etkilenenler arasında kuşkusuz işçiler de bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin genellikle iki yılda bir imzalanması işçilerin her zaman fiyat artışlarına ulaşabildiklerini göstermemektedir. Elimizdeki resmi rakamlara göre son bir yıl içinde ücretliler geçinme endekslerinde % 80 ne varan artışlar meydana gelmiştir. Hayat pahalılığının yükünü daha fazla duymaya başlayan işçinin toplu pazarlıkla bunu az çok telafi edebileceği bir sırada sadece % 70 lik bir ek ödeme ile yetinmesi kanımızca yeterli de değildir.

Ek ödemenin avans niteliğinde olması bu alandaki endişelerimizi kısmen gidermektedir. Ancak normal toplu pazarlık sürecine geçiş uzadıkça sorunun çözümü de zorlaşmaktadır.

c) *Eski Toplu Sözleşmelerin Bazı Alınmasının Uygun Olup Olmadığı*

İşyerinde uygulanmakta olan son toplu sözleşmenin sona erdiği tarihe göre yapılacak bir ayarlama kuşkusuz pratik bir çözümdür. Ancak önceki toplu sözleşmenin yeterli veya yetersiz oluşuna bakılmaksızın mevcut durum ek ödeme ile devam ettirilecektir. Örneğin aynı işkolunda güçlü sendikaların hâkim olduğu ve yıllardan beri toplu sözleşmelerin sürekli gelişmeler gösterdiği bir işyerindeki işçi ücretlerine yapılacak % 70 lik ek ödeme ile henüz yeni örgütlenmiş ve işvereni ilk kez toplu pazarlığa çağırılmış bir işyerindeki ücretlere % 70 lik ek ödeme arasında önemli farkların ortaya çıkacağı açıktır.

Bu nedenle benzer çalışma koşullarını benzer işyerlerinde hâkim kılabilmek için teşmil kurumuna işlerlik kazandırılmasının daha adil bir çözüm yolu olacağı düşünülebilir.

Özet olarak diyebiliriz ki 16.9.1980 genelgesi kısa dönemde işçilerin beklentilerine cevap vermesi bakımından yararlı olmuştur. Ancak normal kuralları içinde işleyen toplu pazarlık süreci uzadıkça sözü geçen genelgenin uygulamasında ciddi sorunların ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır. Üstelik ek ödemelerin avans niteliğinde olması da bir an önce toplu pazarlık sisteminin işlerlik kazanmasını zorunlu kılmaktadır.

2 — FAALİYETLERİ DURDURULAN SENDİKALARA KAYYIM ATANMASI HAKKINDA 2316 SAYILI YASA :

12 Eylül 1980 tarihinde "kamu düzeni ve genel asayiş gereği" olarak faaliyetleri durdurulan sendikaların "mallarının idaresi, menfaatlerinin korunması, akdi ve kanuni ödemelerin" yapılabilmesi için 10.10.1980 tarihinde bir yasa çıkartılmıştır. (Resmî Gazete 11.10.1980, no: 17132, Yasa no: 2316).

"Faaliyetleri durdurulan Sendika, Federasyon ve Konfederasyonlara Kayyım Tayini Hakkında Kanun" ismini taşıyan bu yasanın amacı faaliyetlerinin durdurulması bir aydan fazla sürmüş olan sendikaların menfaatlerinin korunması, mallarının idaresi ve ödemelerinin yapılmasıdır.

2316 sayılı yasanın uygulamasında karşılaşılan sorunlara geçmeden önce kayyım hakkında genel bazı açıklamalar yapmak ve bu kurumun Sendikalar Yasasındaki yerine değinmek istiyoruz.

Kayyım hakkında Medeni Kanunumuzun 353. maddesinin II. fıkrasında "bir malın idaresi veya muayyen bir iş için nasbolunur" hükmü bulunmaktadır. Bilimsel olarak kayyım "yasada belirtilen durumlarda belirli bir işi görmek üzere atanan yasal temsilci"dir. (Zevkililer - Ortam, Medeni Kanun s. 846). Şu halde medeni hakların kullanımında kişilerin karşılaştığı bazı güçlüklerin doğması halinde kayyım, bu kişilerin menfaatini korumak amacı ile, yargıç tarafından atanmaktadır.

Sendikalar da 274 sayılı yasaya göre tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olduğuna göre bunların faaliyetten alıkonulması halinde menfaatlerinin korunmasında zorunluluk vardır. Kuşkusuz burada sendikanın iki çeşit faaliyetini birbirinden ayırmak gerekmektedir. Gerçekten 274 sayılı yasanın 14. maddesinin birinci fıkrasında belirtildiği üzere sendikalar da diğer tüzel kişiler gibi, genel hükümlere göre birtakım haklara sahip bulunmaktadırlar. Örneğin sendika da bir dernek gibi ismi üzerinde haklarını koruyabilir, ikametgâh sahibi olabilir; hizmet, kira gibi sözleşmeler yapabilir, böylece haklara kavuşurken yükümlülükler altına girebilir. Sendika bu faaliyeti gösterirken mesleki amacına ulaşabilmek amacıyla değil, tüzel kişiliğini koruyabilmek amacıyla hareket eder. Bu yüzden sendikanın bu gruba giren faaliyetlerine sendikal faaliyet gözü ile bakılamaz. Uygulamada sendikaların kira sözleşmesi yaparak kiracı veya kiralayan oldukları, hizmet sözleşmesi ile işveren niteliğini kazandıkları, vekâlet sözleşmesi ile müvekkil sıfatı ile hareket ettikleri görülmektedir.

Sendikaların asıl faaliyeti ise üyelerinin ortak mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmektir. Bunun için başta toplu pazarlık olmak üzere sendikalara birçok haklar tanınmıştır. Bu nedendir ki sendikalara özel hak ve yetkilerle donatılmış dernekler, gözüyle bakılmaktadır.

12 Eylül 1980 de bir kısım sendikanın faaliyeti durdurulurken tüm grev ve lokavtlar ertelenmiştir. Böylece sendikaların ikinci grupta açıkladığımız mesleki faaliyetine ikinci bir emre kadar ara verilmiştir.

Ancak sendikaların gerek mal varlıklarının ve özellikle çalıştırdıkları personelin menfaatinin korunması için bu kuruluşların mesleki faaliyet dışında kalan işlerini yürütecek bir organa ihtiyaç duyulmuştur. Gerçekten birçok işçi sendikasının milyonlara varan mal varlığının gerektirdiği birçok hukuki işleme gerek bulunduğu gibi, bu kuruluşlarda çalışan onbinlerce işçinin de maddi menfaatinin düşünme zorunluluğu vardır. İş Yasası ve Sosyal Sigortalar Yasası karşısında bir işverenden farkı bulunmayan bu sendikaların işçilerine karşı hukuki yükümlülüklerini yerine getirmeleri zorunludur.

İşte bu ihtiyaca cevap verebilmek için 2316 sayılı yasa kabul edilmiş ve 12 Eylül 1980 tarihinden geçerli olmak üzere 11.10.1980 tarihinde yayımlanmıştır.

#### A — 2316 Sayılı Yasanın Esasları :

Faaliyetlerinin durdurulması bir aydan fazla sürmüş olan sendika, federasyon ve konfederasyonların mallarının idaresi, menfaatlerinin korunması, akdi ve kanuni ödemelerinin yapılabilmesi için kayyum tayininden yararlanabilecekleri kabul edilmiştir. Şu halde sendika tüzel kişiliğine ait menkul ve gayrimenkul tüm malların idaresi, menfaatlerinin korunması yanında sendikanın yasalardan veya sözleşmelerden doğan tüm ödemeleri de bu kayyımın aracılığı ile yürütülecektir.

Bununla beraber kayyım, sendikaların asıl mesleki faaliyetlerine hiçbir suretle karışamayacak; söz gelimi toplu pazarlık için yetki almak, alınmış bir yetkiye dayanarak toplu pazarlığa girişmek, hatta sosyal ve kültürel faaliyetleri organize etmek yönüne gidemeyecektir. Nitekim sözü geçen yasanın 1. maddesinde açıkça "sendikal faaliyetler hariç olmak üzere" hükmü konulmuştur. Bu deyimden 274 sayılı yasanın 14. maddesinde (a) fıkrasından (e) fıkrasına kadar sayılan tüm faaliyetleri anlamak gerektiği açıktır.

Kayyım temsil ettiği sendikanın menfaatlerini korurken yasa ve tüzük hükümlerine göre hareket edecek, ayrıca görevini sıkıyönetim komutanlığının gözetim ve talimatı altında yerine getirecektir. Şu halde Sıkıyönetim komutanlığı kayyımdan yaptığı işlemler hakkında her zaman bilgi alabilecek ve gerektiğinde kayyıma talimat verebilecektir.

Kayım tayininde, yasaya göre izlenecek yol şöyledir: Faaliyetleri durdurulan ve bu durumu bir aydan fazla sümüş bulunan sendikaların isimleri sıkıyönetim komutanlığında görevli mahkemeye bildirilecektir. Görevli yargı organı ise, sendikaların merkezlerinin bulunduğu yerde iş davalarına bakan mahkemedir. İş mahkemesi veya bu davalara bakmakla görevlendirilen asliye hukuk mahkemeleri bir veya üç kayyım seçerek bunların göreve başlamalarını sağlamış olacaktır. Kayyımlar sıkıyönetim komutanlığının gözetim ve talimatı altında çalışacaklarından bunların açık kimliklerinin mahkemece sözü edilen komutanlıklara da bildirilmesi gereklidir.

2316 sayılı yasaya göre faaliyeti durdurulan sendikaların serbest bırakılması halinde yargı organının herhangi bir kararına gerek kalmadan kayyımın görevi de kendiliğinden sona erecektir.

#### **B — 2316 Sayılı Yasa Hakkında Bazı Düşünceler :**

Faaliyetten alıkonulan sendikaların genel hükümler çerçevesinde hak ve yükümlülüklerini yerine getirmelerine olanak veren bu yasanın önemli bir ihtiyaca cevap vermek amacıyla kabul edildiğine kuşku yoktur. Özellikle bu kuruluşlarda çalışanların durumuna el atmak, bunları mağdur etmemek için böyle bir yasayı vakit geçirmeden çıkarmak gerekiyordu.

Öte yandan faaliyetten alıkonulan sendikalara kayyım tayini 274 sayılı Sendikalar Yasasına da yabancı bir kurum değildir. Gerçekten bu yasanın 30. maddesinde sendika tüzüğüünün yasaya aykırı olması, sendikaların yasak siyasal faaliyette bulunması veya yasada yasaklanmış dış bir kaynaktan maddi yardım alması hallerinde sendikaların iş mahkemesi kararı ile faaliyetten alıkonulacağı açıkça öngörülmüştür. Aynı maddenin 6. bendinde ise "faaliyetten menedilen teşekkülün mallarının idaresi ve menfaatlerinin korunması, Medeni Kanun hükümleri gereğince tayin olunacak bir veya üç kayyım tarafından ifa edilir" hükmü bulunmaktadır. Niteki yeni kabul edilen 2316 sayılı yasada da 274 sayılı yasaya yollama yapılmıştır. Başka bir deyimle Sendikalar Yasasında mesleki kuruluşun faaliyetten alıkonulmasını gerektiren bir durum ortaya çıkarsa 274 sayılı yasa hükümlerine göre hareket edilebilecektir.

12 Eylül sonrası dönemde yasa koyucu, faaliyetten alıkonulan sendikaların iç işleyişlerini düzenleme gereğini duyduğu zaman 274

sayılı yasanın 30. maddesinden yararlanmayı uygun bulmuştur. Kayyımın, faaliyetten alıkonulmuş sendikalar için önemli bir ihtiyaca cevap verdiği kanısındayız. Ancak uygulamada kayyımın gerek atanması, gerek bu kişilerden beklenen görevler bakımından birlik ve beraberlik sağlanması zorunludur. Kayyımların atanması 2316 sayılı yasada, tıpkı 274 sayılı yasada olduğu gibi yargı organları tarafından yapılacaktır. Bu husus sözünü ettiğimiz yasanın 1. maddesinin 1. fıkrasında açıkça ifade edilmiştir. Buna karşılık hangi sendikalara kayyım atanacağını görevli mahkemeye bildirecek olan makam sıkıyönetim komutanlığıdır. Bunun nedeni hangi sendikaların faaliyetinin bir aydan fazla sürmüş olacağını en yakından izliyen ilgili kuruluşun sıkıyönetim komutanlıkları olmasıdır.

2316 sayılı yasaya göre sıkıyönetim komutanlıkları faaliyeti bir aydan fazla bir süreden beri durdurulan sendikaların isim ve ikametgâhlarını belirtmek suretiyle mahalli mahkemeye bildirmeleri sistemin işleme bakımından zorunludur. Bu bildirimde sıkıyönetim komutanlığının kayyımın kim veya kimlerden oluşacağı hakkında herhangi bir açıklamada bulunma etkisi yoktur. Zira kayyımı tayin edecek olan makam bağımsız bir yargı organıdır ve bu seçimi yaparken belirli adaylar arasından bu tayini yapması düşünülemez.

Kuşkusuz tayin edilen kayyımlar görevlerini yaparken sıkıyönetim komutanlıklarının gözetim ve talimatı altında hareket edeceklerdir. Yasadaki bu hükmün kayyımların tayinlerinde de sıkıyönetim komutanlıklarının bir yetkisi olduğuna kanıtlanamamaktadır.

Öte yandan kayyımlardan ne gibi görevler beklendiği Çalışma Bakanlığınca açıklığa kavuşturulmalıdır. Sendikanın büyüklüğü, iş hacmi ve faaliyetinin çeşitliliği her kayyımın mutlaka aynı işleri yapması sonucunu doğurmayacağı tabiidir. Önemli olan genel çerçevede bir açıklık ve birlik sağlamaktır.

Kayyım tayininde, normal sendikal faaliyete geçinceye kadar, başarılı olabilmek için kanımızca sıkıyönetim komutanlıkları arasında bu konuda koordinasyon sağlamak gerekmektedir. Sorun sadece kayyımların tayiniyle de bitmemektedir. Bu kişilerin gözetimi, bunlara verilecek talimat konularında da soruna açıklık getirmekte yarar vardır. Bu hususta en yetkili kuruluşun ise Çalışma Bakanlığı olduğu açıktır.

**3 — KIDEM TAZMİNATINA YENİDEN ÜST SINIR KONULMASINA DAİR 2319 VE 2320 SAYILI YASALAR VE CEZA HÜKÜMLERİ :**

14 Nisan 1979 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafından verilen bir kararla İş Yasasının 14. maddesinde kıdem tazminatına çizilen üst sınırın kaldırıldığı bilinmektedir. Bu karar bir yıl sonra 14.4.1980 de yürürlüğe girmiş böylece kıdem tazminatına üst sınır getiren hüküm ortadan kalkmıştır.

12 Eylül 1980 den önce de bu boşluğun doldurulması için bazı yasa tasarılarının hazırlandığı basına açıklanmış, ancak bu konuda somut bir sonuca ulaşılamamıştır. Yeni iktidarın kabul ettiği ilk sosyal yasalardan biri iş yasalarında ve Gelir Vergisi yasasında kıdem tazminatıyla ilgili hükümleri yeniden düzenlemek olmuştur. 2319 ve 2320 sayılı yasalar (R.G. 23.10.1980 tarih ve 17140 sayılı) aslında kıdem tazminatına yeni bir biçim vermek amacını taşımamış, sadece 14.4.1979 tarihinde Anayasa Mahkemesince iptal edilen hükmü aynen iliyta etmekle yetinmiştir. Bu arada değişik yorumlara neden olan kıdem tazminatının nasıl vergilendirileceğine de açıklık kazandırmıştır.

2320 sayılı yasanın İş Yasasının diğer maddeleri ile bağdaştırılması güç en önemli hükmü ise 98. maddeye getirdiği yeni bir fıkradır. Genellikle İş Yasasındaki ceza hükümlerinin zayıflığı öteden beri eleştirilmekte idi. Örneğin işyerinde en az ücretin altında işçi çalıştıran, sağlık ve güvenlik önlemlerini almıyan işverenler hakkında sembolik nitelikte para cezaları öngörölmüş iken, kıdem tazminatı ile ilgili hükümlere riayet etmiyen işverenler hakkında yeni yasa altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmi bin liradan elli bin liraya kadar ağır para cezalarını öngörölmüş, ayrıca fazla ödenen miktarların da hazine lehine re'sen tahsil edileceğini hükme bağlamıştır.

İş Yasasının dokuzuncu bölümünde yer alan diğer ceza hükümleri ile çelişmesi bir yana, bizzat sözü geçen fıkra türlü eleştirilere konu olabilecek gibi görünmektedir. Bunlardan bazıları şunlardır:

**A — İş Hukukunun Temel İlkeleri Açısından :**

1927 sayılı yasa ile kıdem tazminatı işçi yararına birçok yeniliklerle kabul edildiği sırada, işveren çevrelerinin ileri sürdükleri eko-



nomik endişelerin sonucu olarak, yasaya iki önemli hüküm konulmuştur. Bunlardan birincisi kıdem tazminatına üst sınır getirmek, ikincisi ise bu tazminatın bazı hallerde bir fondan karşılanmasını sağlamaktır.

Üst sınır nispeten esnek bir formüle bağlanmasına rağmen iş hukuku doktrininde geniş ölçüde eleştirilere uğramış ve Anayasanın 47. maddesindeki toplu sözleşmede özerklik ilkesine bu hükmün aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Gerçi Yargıtay, doktrinde baskın olan bu görüşü benimsememiş ve 14. maddedeki üst sınırmı hiçbir suretle sözleşmelerle aşılamayacağı sonucuna varmıştır. Buna rağmen Yüksek Mahkemenin bu görüşü doktrinde eleştirilmeye devam etmiştir. Nitekim bir süre sonra İstanbul iş mahkemesi bu eleştirileri ciddi bularak sorunu Anayasa Mahkemesine yansıtmıştır.

Anayasa Mahkemesi 14.4.1979 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanan kararında sözü geçen fıkrayı iptal etmiş ancak sorunun esasına girmemiştir. Şayet Yüce Mahkeme esasa girerek görüşünü belirtse idi yasa koyucuya ışık tutmuş olacaktı Verilen iptal kararının biçim açısından olması, eski hükmün paralelinde yeni bir tasarımı hazırlanmasına neden olmuştur

12 Eylül 1980 Harekâtından sonra kabul edilen 2319 ve 2320 sayılı yasalar da aynı görüşle hazırlanmış ve kabul edilmişlerdir. Nitekim bugünkü İş Yasasının 14. maddesi ile 14 Nisan 1980 öncesindeki madde arasında bir fark bulunmamaktadır.

Durum böyle iken bu kez yasa koyucu çok ağır bir ceza yaptırımını ile üst sınırın aşılmasına engel olmak istemiştir. Böylece işçiler aleyhine hukuki bir müeyyide niteliğindeki eski hükmü, cezai müeyyideye de bağlamış bulunmaktadır.

Kanımızca iş hukukunun temel ilkeleri ile bağdaşır bağdaşmadığı, Anayasaya uygun olup olmadığı konusunda ciddi şüphelerin bulunduğu bir hükmü cezai müeyyidelere bağlamak fevkalade sakıncalıdır. Zira bundan sonra hiçbir işveren kolay kolay bu sınırı aşma cesaretini gösteremeyeceğinden yargı organlarında sorunun tartışılmasına hemen hemen olanak bulunamayacaktır.

#### **B — Ceza Hükümünün İşverenlerden Çok İşçileri Etkilemesi :**

İş Yasasının 98. maddesine eklenen fıkra ilk bakışta işverenler aleyhine öngörülmüş bir ceza hükmü niteliğindedir. Gerçekten sözü

edilen fıkrada suç teşkil eden fiili işliyebilecek kişi olarak işveren veya işveren vekili niteliğindeki kişiler sayılmıştır. Ancak yakından incelendiğinde bu fıkra işverenleri işçi sendikalarının istekleri karşısında koruyan, sonuç bakımından işçiler aleyhine olan bir düzenlemeden ibarettir. Bundan sonra gerek bireysel, gerek toplu iş ilişkileri çerçevesinde işverenler kıdem tazminatının yasal sınırı üzerine çıkarılması için bir istekle karşılaştıklarında ileri sürecekleri ilk gerekçe İş Yasasının 98. maddesi olacaktır. Kuşkusuz hiçbir işçi veya işçi kuruluşu da bu görüşe karşı çıkarak işverenden suç işlemesini istiyemeyecektir.

#### C — Ceza Hükümünün Kapsamı :

Öte yandan 98. maddeye eklenen fıkranın kapsamı hakkında da değişik yorumlar yapmak mümkündür. Acaba yasa koyucu sadece kıdem tazminatına konulan üst sınırın aşılmasını müeyyide altına almak mı istemiştir, yoksa kıdem tazminatını ilgilendiren tüm hükümleri uygulanması zorunlu yasa hükümleri olarak mı benimsemiştir?

Yeni ceza hükümünün kapsamı ile ilgili olarak yapılabilecek bu iki yorum sonuçları bakımından ülkemizin işçi-işveren ilişkilerini yakından ilgilendirmektedir. Gerçekten yeni ceza hükümünün, kıdem tazminatı ile tüm 14. maddeyi kapsadığı görüşü benimsenecek olursa bundan sonra hiçbir işveren, gerek hizmet sözleşmesi, gerek toplu sözleşme çerçevesinde kıdem tazminatı hakkını işçi yararına genişletmeyecek, aksi halde suç işlemiş olacaktır. Örneğin 14. maddede işçiye kıdem tazminatı hakkını veren durumlara yenileri eklenemeyecektir. Özellikle halen birçok toplu sözleşmede yer alan ve işçinin kendi isteği ile işten ayrılması halinde kısmen veya tamamen kıdem tazminatına hak kazanacağını öngören hükümler uygulama alanı bulamayacaktır.

98. maddeye eklenen fıkranın "14. madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi"ni suç saydığı dikkate alınarak bu hükmün sadece tavanla ilgili olmadığı ileri sürülebilir.

Kanımızca yasa koyucunun amacını bu kadar geniş bir yorumla tabi tutmak mümkün değildir. 2320 sayılı yasanın hazırlık nedenininin

Anayasa Mahkemesinin iptal kararı ile ortaya çıkan boşluğu doldurmak olduğu birçok kez ifade edilmiş ve yapılan değişikliğin 14 Nisan 1980 tarihinden önceye dönüşten başka birşey olmadığı açıklanmıştır. Kaldı ki işverenler için ceza hükmünün amacı işverenleri yasal yükümlülüklerini yerine getirmek olmalıdır. Aksi halde bu tazminatı ödiyen işveren kadar alan işçinin de cezalandırılması gerekirdi.

Bu itibarla 14. madde hükmüne aykırı harekette bulunmaktan kasıt yasal yükümlülüklerini yerine getirmiyen işverenleri cezalandırmak olması amaca uygun yorum gibi görünmektedir. Kaldı ki 14. madde metninde kıdem tazminatının sözleşmelerle işçi yararına düzenlenemeyeceğine dair hiçbir hüküm bulunmamaktadır. İş Yasasının IX. bölümündeki her maddede kesin şekilde işçinin, dolayısı ile kamunun yararı bulunduğu açıktır. Şayet yasa koyucu 14. madde hükmünü bütünüyle kamu düzeniyle ilgili görerek mutlak emredici bir kural niteliğinde görse idi bu hususu aynı madde içinde açıkça belirtmesi ve ceza hükümleri kısmında da buna dayanarak müeyyideleri koymasına gerekirdi. Nihayet sözünü ettiğimiz ceza hükmünün son cümlesinde "kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın" Hazine lehine tahsil edileceği ibaresinden de üst sınırı aşan ödemelere engel olmak üzere bu ilavenin yapıldığı anlaşılmaktadır.

Aksi yorumun iş hukukunun temel ilkelerine olduğu kadar, İş Yasasının ceza hükümlerinin mantığına da ters düştüğü kanısındayız. Şayet amaç kıdem tazminatının ağır yükünden Türk ekonomisini kurtarmak ise bunun daha açık ve tutarlı yolları vardır. Herhalde yasa koyucunun kıdem tazminatını ceza hükümleri ile sınırlamak amacıyla hareket ettiğini savunmak oldukça güçtür.

