



## TALHA APAK

Yeminli Mali Müşavir (YMM)  
talha.apak@paradergi.com.tr

*Kıdem tazminatı konusu, 15 milyona yakın işçiyi ve 2 milyona yakın işvereni ilgilendiriyor. Tarafların beklentileri oldukça farklı.*

## Kıdem tazminatı sorunu

**MEVCUT** duruma göre kıdem tazminatı, son işyerinde en az bir yıl çalışmak koşuluyla emeklilikte, vefat halinde veya işveren tarafından işten atılma durumunda, her bir yıl için 30 günlük ücretin brüt tutarı kadar ödenebilir. Bunun bir üst sınırı bulunuyor. Bu sınır 2019 için 6.018 TL olarak uygulanıyor. Bunun dışında kıdem tazminatı alabilmek için işçinin haklı bir nedenle iş akdini feshetmesi veya erkeklerin askerlik, kadınların da evlendikten sonra bir yıl içinde istifa etmesi durumunda ödenebilir. Ayrıca, yaş dışındaki emeklilik koşullarını yerine getiren işçiler de kendi isteğiyle işten ayrıldığında kıdem tazminatı alabiliyor.

Ülkemizde ilk kez 1936'da yürürlüğe giren ve başlangıç aşamasında işveren ve işçi tarafları açısından dengeleri gözetken bir uygulama olarak ortaya çıkan kıdem tazminatı zaman içerisinde değişikliğe uğradı. Kıdem tazminatı ödemesine, işsizlik sigortası ve iş güvencesinin de eklenmesiyle, işverenin maliyetleri yükseldi ve mali yükü arttı. Türkiye'de istihdam vergilerinin ve kıdem tazminatının yüksekliğinin özellikle ekonomik dalgalanma dönemlerinde işverenlerin ödeme güçlüğüne düşmesinin en önemli nedenleri olarak görülüyor. Uzun süredir çalışma hayatının gündeminde olan kıdem tazminatı konusunda son olarak Hazine ve Maliye Bakanı Berat Albayrak'ın açıkladığı yeni reform paketi ile tekrar gündeme geldi.

### İŞVEREN KESİMİ NE DİYOR

İşveren kesimine göre, kıdem tazminatı müessesesi, kazanılmış haklar korunarak yeniden düzenlenmeli, işletmeler üzerindeki kıdem tazminatı yükü hafifletilmeli. İster kıdem tazminatı fonu oluşturulsun, ister fon dışında farklı bir çözüm yolu bulunsun, yılda 30 günlük ücret üzerinden hesaplanan mevcut yük azami 15 günlük ücret tutarına indirilmeli görüşü dile getiriliyor.

Yeni düzenlemenin yürürlük tarihine kadar olan kıdem tazminatı hakları mevcut düzenleme çerçevesinde korunmalı, yürürlük tarihinden sonraki çalışılan süreye ait veya işe yeni girenler için ödenecek kıdem tazminatı, örneğin her tam yıl için mevcut gün sayısının yarıya indirilmesi suretiyle azaltılmalı ve tavan da bu orana göre yeniden değerlendirilerek mevcut uygulama düzeni sürdürülmelidir. Dolayısıyla, ekonominin lokomotifini işletmelerimizin üzerindeki yüklerin azaltılarak ve kıdem tazminatı konusundaki hassasiyetlerinin gözetilerek

devam edilmesi ve bu sayede işletmelerimizin rekabet gücünün artırılması ve çalışma barışının korunacağı bir düzenlemeden yana olunduğu dile getiriliyor.

### İŞÇİ KESİMİ NE İSTİYOR

İşçi kesimi, kıdem tazminatının, münhasıran işveren tarafından ödenmesi gerektiği, ödemenin sonraya bırakılmış ücret parçası ve işçi için kazanılmış bir hak olarak görüyor. Kıdem tazminatı müessesinin mevcut haliyle devam etmesi ancak bu haktan yararlanamayan işçilerin yararlanabilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması, tüm işçiler için işlevsel ve alınabilir bir hak haline gelebilmesi için etkin bir denetleme mekanizması geliştirilmesi, caydırıcı bir idari para cezası sistemi kurgulanması, olası mağduriyetin orantılı bir idari para cezası ile telafisi dile getiriliyor. Ayrıca, iflas eden veya ödeme aczi içinde bulunan işverenlerin yanında çalışan ve bu nedenle kıdem tazminatını alamayan işçilerin kıdem tazminatı alacaklarını, mevcut Ücret Garanti Fonu'ndan almalarının yolunun açılması, çeşitli sebeplerle bir yıldan az süreli çalıştırılan işçilerin çalıştıkları süre ile orantılı olarak kıdem tazminatlarını alması talepleri de bulunuyor. Kıdem tazminatının istifa dâhil iş sözleşmesinin her türlü sona ermesinde ödenmesi de talepler arasında.

### DEVAM EDEN TARTIŞMALAR

Henüz ortada kamuoyuna açıklanmış bir taslak bile bulunmazken, tarafların haklı talepleri ve beraberinde gelen tartışmalar gündemden düşmüyor. Özetle, aşağıdaki soruların cevabı yapılacak düzenlemede netleşmeli.

- Fon sistemi tüm işçilere mi uygulanacak?
- Birikmiş kıdem tazminatları ne olacak?
- İstifa eden işçinin kıdem tazminatı hakkı olacak mı?
- Kıdem tazminatı tavanı kalkacak mı?
- İşveren primi ödemezse ne olacak?
- Devlet fona garanti sağlayacak mı?
- İşten atılan işçi hemen kıdem tazminatı alabilecek mi?

Kamuyunda genellikle fonun parasal yönü tartışılıyor. Kıdem tazminatının çalışma barışı, işçi ve işveren arasındaki sosyal dengelerin korunması, işyeri disiplini ve işyeri etiğinin oluşturulması gibi düzenleyici unsurları da bulunuyor. Bunlar dikkate alınmadan yapılacak düzenleme, işyerlerinde sosyal sorunlara yol açabilir.