



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı

Tarih : 07 Temmuz 2020
Sayı : 1365

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

1475 sayılı İş Kanununda ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun Teklifi ve gerekçesi ektedir.

Gereğini saygılarımla arz ederim.30.06.2020

Süleyman Girgin

Muğla Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Adalet
Esas Komisyon	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Tarih :	07 Temmuz 2020
	Esas No:2/3009



YEREL YEREL YEREL

YEREL KANUNLAR ve KANUNLAR
03 Temmuz 2020
Numara:

YEREL GELİR EVRAK
03 Temmuz 2020
No: 678409
ESYŞ'ye KATILMISTIR

GENEL GEREKÇE

Dünya Bankası'na göre, 183 ülkenin 152'sinde zorunlu kıdem tazminatı uygulaması, 18'inde yarı zorunlu (toplu sözleşmeler yoluyla) kıdem tazminatları uygulaması varken sadece 13 ülkede zorunlu yada yarı zorunlu kıdem tazminatına rastlanmamaktadır. Bu rakamlar kıdem tazminatının çalışma yaşamı için önemli bir iş güvencesi uygulaması, kazanılmış bir hak olarak genel kabul gördüğünü göstermektedir.

Kıdem tazminatının ikili bir işlevi vardır: kıdem tazminatı hem işçinin iş akdinin feshe karşı korunması kapsamında ödenen bir tazminat hem de karşılığı çalışılmış, ödemesi ötelenmiş, gelir vergisine tabi olamayan ertelenmiş ücrettir. İşçinin çalışma ortamında işgücü tekrar yerine konulamayacak şekilde yıpranmaktadır. İşçinin çalıştığı işyerinden ayrılırken, işini kaybetmiş bulunması nedeniyle karşılaştığı zarar nedeniyle ona tazminat ödemesi gerekli olmaktadır. Diğer önemli bir husus, işçinin ücretini iki yolla almasıdır. İlki periyodik ödemedir. Periyodik ücret en geç ayda bir işçiye ödeme yapılmasıdır. İkinci ücret ödeme şekli ise kıdem tazminatı adı altında yapılan karşılığı çalışılmış, ödemesi ötelenmiş, gelir vergisinden muaf ertelenmiş ücrettir. Kıdem tazminatı periyodik olarak ödenen asıl ücreti dışında işçiye geciktirilerek yapılmış bir toplu ödemedir. Kıdem Tazminatı için tavan uygulaması tam da bu nedenle işçilerin ötelenmiş ücretlerinin eksik ödenmesi anlamına geldiği için adil olmaktan uzaktır.

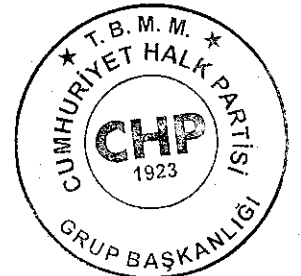
Ülkemizde kıdem tazminatı uygulaması ilk olarak 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Yasası ile mevzuatımıza girmiştir. Yıllar içinde yapılan düzenlemelerle kıdem tazminatı uygulaması bugünkü halini almıştır. Buna göre, kıdem tazminatı belirli bir işyerinde en az bir yıl süre ile çalışan işçiye kanunun saydığı koşulların varlığı halinde işe başladığı tarihten sona erdiği tarihe kadar geçen süre içinde her tam yıl için ödenecek en az 30 günlük giydirilmiş brüt ücret tutarındaki tazminattır.

Ülkemizde kıdem tazminatı fonu tartışmalarının uzun bir geçmişi vardır. 1975 yılında 1927 sayılı yasa ile kurulması öngörülen kıdem tazminatı fonu, 45 yıldır değişen hükümetlere ve bakanlara rağmen kurulamamıştır. Her Çalışma Bakanı göreve başlar başlamaz kıdem tazminatını fona devretme planlarını gündeme getirmiştir. Onlarca bakan değişmiş ancak işçilerin 84 yıllık kazanımı olan kıdem tazminatı hakkına dokunulamamıştır.

Ülkemizde kıdem tazminatı uygulamasının kıdem tazminatının fona devredilmesinin dışında da çeşitli sorunları bulunmaktadır. Bunların başlıcaları şunlardır: 1 yıldan az çalışan işçinin kıdem tazminatı alamaması, iş akdinin fesih koşullarına bağlı olarak kıdem alınması, kıdem tazminatı hesaplamalarında tavan olması, icra iflas durumlarında işçi alacaklarının öncelikli imtiyazlı alacak olmaması, zamanaşımının 5 yıl gibi kısa bir süre olması, kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene yönelik yaptırımın olmaması.

Bu sorunlar nedeniyle işçilerin fiilen kıdem tazminatı haklarından yararlanmaları büyük zorluklar taşımaktadır. Yapılması gereken bu sorunların acilen çözülmesidir.

Bu kanun teklifiyle bu sorunlara işçi lehine çözümler getirilmektedir.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Bu madde ile kıdem tazminatının hem işçinin iş akdinin feshine karşı koruma amacıyla ödenen tazminat hem de karşılığı çalışılmış, ödemesi ötelenmiş, gelir vergisine tabi olmayan ertelenmiş ücret olması sebebiyle, işçilere sözleşmenin feshi nedenine bakılmaksızın kıdem tazminatı verilmesi amaçlanmıştır. Kıdem tazminatının ücretin bir parçası olarak ele alınması sonucu kıdem tazminatı hak etmek için gerekli olan 1 yıl çalışma şartı kaldırılmıştır. Anayasa Mahkemesi 14.4.1979 tarih 16609 Sayılı Kararı ile kıdem tazminatında tavan uygulamasını iptal etmiştir. Kıdem tazminatında tavan uygulaması 12 Eylül darbe hukukunun bir mirasıdır. Bu madde ile kıdem tazminatında tavan uygulaması ve kıdem tazminatı fonu düzenlemesiyle ilgili hükümler yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 2- İcra ve İflas Kanunu'nda konkordato halinde işçi alacakları ilk sırada imiş gibi görünse de uygulamada rehinli alacaklar ilk sırada yer almaktadır. Konkordatoda rehinle teminat altına alınmış alacaklar için icra takibi yapılabilir. Rehlinli alacaklar genellikle bankalara ait bulunduğu için aslında bankaların şirketlere verdikleri krediler karşılığında ortaya çıkan rehinli alacakları, fiilen işçi alacaklarının önüne geçiyor. İşçi alacakları, teminatlı olup da rehinle karşılanmamış veya teminatsız bulunan alacaklar bakımından ilk sırada yer alıyor. Rehlinli alacakların tahsilinden sonra iflas masasınca malların satış tutarından pay ödenirken, ilk sırayı işçi alacakları alıyor. Bu madde ile işçi alacaklarının tüm imtiyazlı alacaklar içinde öncelikli olması amaçlanmıştır.

MADDE 3- Bu madde ile icra iflas durumunda işçilerin tüm ücretleri ve fesihle doğan haklarının haciz dışı bırakılması amaçlanmıştır.

MADDE 4- Bu madde ile kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene idari para cezası verilmesi düzenlenmiştir.

MADDE 5- Bu madde ile kıdem tazminatı hakkı için zamanaşımı süresi beş yıldan on yıla çıkarılmıştır.

MADDE 6- Kıdem tazminatı fonu kaynak yetersizliği yaşayan her hükümet tarafından gündeme getirilmiştir. Oysa kıdem tazminatı fonu kıdemi güvence altına alacak bir çözüm değildir. Türkiye fon pratiğinde başarılı olmuş fon örneği yoktur. Kıdemin fona devri halinde, fon yönetiminde kısa dönemli siyasi yararlar belirleyici olacaktır. Kıdem tazminatının fona devri kıdem tazminatının yarı yarıya azalması, iş güvencesinin zayıflaması demektir. Fon prim tahsili başlı başına bir sorun haline gelecek fona primlerin yatırılmaması halinde işçiler hiç kıdem tazminatı alamama riski ile karşı karşıya kalacaklardır. Kıdem tazminatını hak ediş koşulları ağırlaşacak kapsam daralacaktır. Bu madde ile yıllardır kurulamayan ve kurulması işçilerin kıdem hakkının gaspı anlamına gelen kıdem tazminatı fonunun yasal dayanağı yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 7- Yürürlük maddesidir.

MADDE 8- Yürütme maddesidir.



1475 SAYILI İŞ KANUNDA VE BAZI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDAKİ KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş; ikinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiş ve onüçüncü, onaltıncı ve onyedinci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

"Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından iş akidlerinin, 4857 Sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri uyarınca feshi halinde;
2. İşçi tarafından 4857 Sayılı İş Kanununun 24. Maddesi uyarınca feshi halinde;
3. Muvazzaf Askerlik hizmeti dolayısıyla yada işçinin ölümü nedeniyle sona ermesi halinde;
4. Bağlı bulundukları kanunla yada Cumhurbaşkanlığı Kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük nedeniyle yahut toptan ödeme almak amacıyla feshi halinde;
5. 506 Sayılı Kanunun 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi isteği ile işten ayrılması nedeniyle feshi halinde;
6. Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile feshi halinde;

işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır."

"Hizmet akdi bir yıldan kısa bir süre içinde sona eren deneme süresini tamamlamış işçiye çalıştığı süre ile orantılı olarak kıdem tazminatı ödenir."

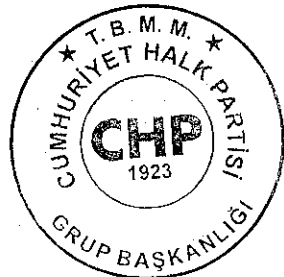
MADDE 2- 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 206. maddesinin dördüncü fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir:

"Ancak, Kıdem tazminatı başta olmak üzere tüm işçi alacakları tüm imtiyazlı alacaklar içinde öncelikli olarak ödenir.

MADDE 3- 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 36. Maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesi madde metninden çıkarılmış ve dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder."

MADDE 4- 4857 sayılı İş Kanunu'na 103. maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir.



" Kıdem ve İhbar Tazminatları İle İlgili Hükümlere Aykırılık

MADDE 103/A- 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi gereğince kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünü akdin feshinden itibaren 30 içinde yerine getirmeyen işverene, fesih tarihinden itibaren her gün için aylık brüt asgari ücretin yüzde üçü oranında; bu kanunun 17. Maddesinde belirlenen ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğünü, fesih tarihinden itibaren 30 gün yerine getirmeyen işverene, fesih tarihinden itibaren her gün için aylık brüt asgari ücretin yüzde üçü oranında idari para cezası verilir."

MADDE 5- 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ek 3. Maddesinin birinci fıkrasındaki "beş" ibaresi "on" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 6- 4857 Sayılı İş Kanunu'nun geçici 6'ncı maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 7- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

aMADDE 8- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

