

## EVLENME NEDENİYLE İŞTEN AYRILMANIN KADIN İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATI VE SOSYAL GÜVENLİK HAKLARINA ETKİSİ

İsmail KARAPINAR\*

### I. GİRİŞ

Aile birliğinin yükünü ve sorumluluğunu paylaşan kadının çalışma hayatına girmesi ile birlikte ortaya çıkan sorunlar, sanayileşmeye, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişmelere paralel olarak gittikçe artmakta, bunların çözüm yolları ve alınan önlemler ülkeden ülkeye değişen ve oldukça farklı bir görünüm arz etmektedir. Zira her ülkenin özellikleri, ekonomik ve sosyal gelişmesi farklı olduğundan, çalışan insanların ve özellikle kadınların ihtiyaç ve sorunları da bu gelişmeye uygun olarak az veya çok değişmektedir.

Ayrıca anne olabilme özelliğini taşıyan kadının çalışma hayatında özel olarak korunması gerektiğine günümüzde hemen bütün ülkeler inanmış görünmektedirler. Nitekim Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 7 Aralık 1962 günü, 1777 (XC II) sayılı kararında, Birleşmiş Milletlere üye devletlerle birlikte uzmanlaşmış kurumları ve örgütleri, kadınların sorunları ile ilgili bir program hazırlama ve uygulama amacıyla yeni kaynaklar bulma ve geliştirme imkânlarını incelemeye çağırmıştır.

Diğer yandan, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün programında da, çalışan kadının ihtiyaçlarını karşılamaya, durumunu düzeltmeye, yardım etmeye, sağlıklarını ve varlıklarını korumaya yönelik tedbirlere yer verilmekte ve örgüte üye ülkelerin iç mevzuatlarını buna uydurmaları istenmektedir.

Böylece günümüzde kadınlara bir yandan pratikte, ekonomik ve sosyal yaşamda şans ve davranma eşitliğini sağlayacak araçları ve koşulları yaratmak, diğer yandan kadınların iktisadi ve sosyal yaşama katkısının, analık görevleri açısından, varlıklarına ve sağlıklarına uygun biçimde düzenlenmesini sağlamak amacıyla milli ve uluslararası düzeyde çalışmalar yapılmakta, gerekli önlemlerin alınmasına çalışılmaktadır.

\* Yard. Doç. Dr.; Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdarî Bilimler Fakültesi.

Bundan başka, bir işverene bağımlı olarak işçi sıfatıyla çalışanlar, işten ayrılmaları halinde, gerek Sosyal Sigortalar Kanununda gerekse İş Kanununda öngörülen koşullar altında kıdem tazminatı veya işletmesel emekli maaşı (betriebliche Altersversorgung)<sup>1</sup>, malullük aylığı, yaşlılık aylığı ödenmesini ve toptan ödeme yapılmasını isteme hakkına sahip olmaktadırlar.

Acaba bağımlı bir işte çalışan kadın evlenme dolayısıyla işten ayrılırsa, bunun kıdem tazminatı ve sosyal güvenlik haklarına etkisi ne olacaktır? Bilahare yeniden sigortalı bir işte çalışmaya başlarsa, önceki kıdemi nazarı dikkate alınacak mıdır? Eski hukuki statüsünü ihya etmek için hangi olanaklara sahiptir? Bu soruların cevabını verebilmek için kıdem tazminatı müessesesini ve sosyal güvenlik haklarını kısaca incelemek gerekmektedir.

## II. ÇALIŞAN KADIN İŞÇİNİN SOSYAL GÜVENLİĞİ

### 1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

Sosyal güvenlik, Atlantik-Charta'da kabul edilen dört hürriyetten (fakirlikten, yani muhtaçlık ve yoksulluktan, sıkıntıdan, zaruretten ve tehlikeden kurtulma ve korunma hürriyeti) Birleşmiş Milletlerin 10.12.1948 tarihli "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine" (m. 22 ve 25) alınan bir haktır<sup>2</sup>. Aşağı yukarı 1920'den beri uluslararası mutata olan ve kişinin korunmasına yarayan hakların sistemi ile ilgili sosyal politika isteklerini yansıtan bu kavram, fikir ve anlayış "Sosyal ve Refah Devleti" içinde büyük bir anlam ve önemi haizdir<sup>3</sup>.

Kelime olarak özgürlük, güvenlik, barış ve sorumluluk anlamına gelen ve Başkan Roosevelt'in bir konuşmasından alınan sosyal güvenlik kavramı, hukuki alanda ilk defa "Yeni Düzen Tedbirleri" (New-Deal-Massnahmen) çerçevesi içinde 14 Ağustos 1935 günlü Amerika Birleşik Devletleri'nin Sosyal Güvenlik Yasasında (Social Security Act) yer almıştır<sup>4</sup>. Şu halde sosyal güvenlik kavramı, modern toplumların bir ürünü olarak kabul edilebilir.

Sosyal güvenlik kavramından, her insana hayatın çeşitli safhalarında her türlü dış tehlikeye, zarurete, sıkıntıya, fakirlik ve sefalete karşı korunmuş, özgürlük içinde, insan haysiyetine yaraşır bir yaşamı ve hayat düzeyini mümkün kılan bütün kamsal tedbirleri, kuralları ve sosyal çalışmaları anlamaktayız<sup>5</sup>.

1 Ayrıntılı bilgi için bkz. İ. Karapınar, Die Altersversorgung im türkischen und deutschen Sozialrecht, Diss., Würzburg 1976, s. 7 vd., 11 vd.

2 Bkz. Karapınar, s. 1 vd.; H. Achinger, Soziale Sicherheit, eine historisch-soziologische Untersuchung neuer Hilfsmethoden, Stuttgart 1953, s. 10 vd. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 22. Md. ne göre, "Herkes toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir". Md. 25'ne göre ise, "Herkes uygun bir geçim ve yaşam hakkına sahiptir; her insan işsizlik, hastalık, maluliyet (sakatlık), yaşlılık ve kendi kusuru olmaksızın geçimini sağlayamadığı diğer hallerde bir güvence hakkına sahiptir".

3 Kşl. Brockhaus Enzyklopaedie, 17. Bd., 17. Aufl., Wiesbaden 1973, s. 623.

4 Kşl. H. Achinger, s. 10 vd.; K. Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1982, s. 1; C. Tuncay, Sosyal Güvenlik Dersleri, İstanbul 1982, s. 4.

5 Kşl. H. Jaeger, Sozialversicherungsrecht, 7. Aufl., Berlin 1975, s. 17.

Sosyal güvenliğin görevi, insanları dış tehlikeden, açlıktan, kıtlıktan, evsizlik ve yurtsuzluktan, kaza, hastalık, yaşlılık, sınır dışı edilme, sürgün, harp, işsizlik ve ailenin geçimini sağlayanın ölümü halinde ortaya çıkacak sıkıntı ve zarureten korumaktır<sup>6</sup>. Bu biçimiyle sosyal güvenlik, zarurete, sıkıntıya ve tehlikeli bir duruma düşen insanların infak ve iâşesine hizmet eden ve onlara bu durumdan uzak, özgür bir yaşam düzeyi yaratmak amacına yönelen tüm infak ve iâşe müesseselerini kapsamaktadır<sup>7</sup>. Şu halde sosyal güvenlik, kişilere gelirleri ne olursa olsun, belirli sayıda ki tehlikeler karşısında güvence sağlama görevine sahip kurum veya kurumlar topluluğudur<sup>8</sup>.

## 2. SOSYAL GÜVENLİĞİN HEDEFLERİ

Sosyal hukuk devletin önemli görevlerinden biri de sosyal güvenliğin ve sosyal adaletin gerçekleştirilmesidir. Bu nedenle, devlet çalışanların varlığını değişik yaşam koşullarına ve olaylara karşı güvence altına alabilmek için gerekli önlemleri almak zorundadır.

Diğer yandan, sosyal güvenlik, insana yardımcı araçların ve değerlerin, milli hasılının, sosyal gelirlerin akılcı bir biçimde toplum üyeleri arasında dağılmasına hizmet etmektedir<sup>9</sup>. Herşeyden önce sosyal güvenliğin hedefi, mesleki (örn. meslek hastalığı, iş kazası) veya sosyal ve ekonomik (örn. evlenme, işsizlik, sürgün, sınır dışı edilme, harp, göç vs.) yahut fizyolojik (örn. yaşlanma, doğum, analık, hastalık, ölüm vs.) riskler nedeniyle işgücünü ve işyerini ve bunların bir sonucu olarak emek gelirini yitiren tüm insanlara ırk, cinsiyet, sınıf, din, dil, inanç, siyasi düşünce farkı gözetmeksizin yardım etmek ve onlara her türlü endişeden uzak ve korunan bir gelecek hazırlamak ve yaratmaktır<sup>10</sup>. Modern sosyal politikanın hedefi sosyal güvenliktir<sup>11</sup>.

## 3. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ ve ÖZELLİĞİ

### a) Sosyal Güvenlik Sistemleri

Her ülkenin geleneklerine ve sosyal durumuna göre farklı riskler gözönünde tutulduğundan, sosyal güvenlik sistemleri, kapsam ve karşılanan riskler açısından birbirinden farklı bulunmaktadır.

Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütünün 102 sayılı ve 1952 tarihli "Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Andlaşması" da, imzacı devletlerin sosyal güvenlik alanın-

- 
- 6 Kşl. H. Jaeger, Einführung in die Sozialversicherung, 5. Aufl., Berlin 1975, s. 13.
  - 7 Kşl. C. Talas, Sosyal Ekonomi, II. Cilt, 4. Baskı, Ankara 1976, s. 527.
  - 8 Kşl. K. Tunçomağ, s. 5.
  - 9 Kşl. Hans Achinger, Soziale Sicherheit, s. 11.
  - 10 Kşl. Henry J. Richardson, İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik, Çev. Turan Yazgan, İstanbul 1970, s. 16.
  - 11 Kşl. Horst Peters, Bedeutung der sozialen Sicherung für Staat und Gesellschaft in unserer Zeit, Düsseldorf 1969, s. 8.

da yerine getirmek zorunda oldukları en az normları saptamak amacına yönelik olup, Türkiye bu andlaşmayı 1971 yılında 1451 sayılı yasa ile kabul etmiştir<sup>1 2</sup>.

102 sayılı andlaşmada sosyal güvenliğin 9 temel dalı şöyle sıralanmıştır:

- Hastalık (bakım ve tedavi giderlerinin karşılanması),
- Hastalık (kaybedilen kazancın tazmini),
- Analık,
- Malullük (sakatlık),
- İhtiyarlık,
- İş kazası ve meslek hastalığı,
- Ölüm (yakın mirasçıların korunması),
- Aile yardımları,
- İşsizlik<sup>1 3</sup>.

Gelişmiş ülkeler, 102 sayılı andlaşmanın tüm risklerini karşılamışlardır. Hatta Yeni Zelanda gibi bazı ülkeler ise, sosyal güvenlik sistemi içine doğa risklerini de dahil etmişlerdir.

Türkiye'de ise, işsizlik sigortası<sup>1 4</sup> ve aile yardımları henüz kabul edilmiş değildir.

### b) Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Özelliği

Genellikle sosyal güvenlik sistemleri arasında amaçları ve kullandıkları araçlar bakımından bir yakınlık, bir benzerlik bulunmaktadır. Gerçekten de bu sistemler, önce korudukları kişilere belirli bir ekonomik güvence sağlamayı amaçlamakta, sonrada bu amacı parasal yeniden dağıtım usulü izlemektedir; yani bir yandan

12 Kşl. Tunçomağ, s. 37 ve 38.

13 Kşl. Tunçomağ, s. 4 vd.

14 Her ne kadar İşsizlik Sigortası Yasa tasarısı 6.10.1983 tarihinde Danışma Meclisinde kabul edilmişse de, hala Milli Güvenlik Konseyi gündeminde olup, henüz kanunlaşmamıştır. Artık pek yakında ülkemizde de uygulanacağını tahmin ettiğimiz İşsizlik Sigortasından sağlanan yardımlar genel olarak şunlardır: a) İşsizlik Parası (Arbeitslosengeld), b) İşsizlik Yardımı (Arbeitslosenhilfe), c) Kısa süreli çalışma sebebiyle yapılan ek para yardımı (Kurzarbeitergeld), d) Kötü hava koşulları nedeniyle yapılan para yardımı (Schlechtwettergeld), e) Bakım parası (infak ve iaaş parası) (Unterhaltsgeld), f) Hastalık ve Kaza Sigortası Güvencesi (Krankenund Unfallversicherungsschutz), g) Analık Sigortası güvencesi (Mutterschutz), h) Yaşlılık sigortası ile ilişkiler devam etmektedir; zira işsizlik süresi, emeklilik sürelerine mahsuben sayılmaktadır; i) Aile yardımları, j) Çocuk parası işsizlik süresi içinde de ödenmektedir; k) İşsizlik nedeniyle vergi indirimi ve vergi iadesi yapılmaktadır; l) Mesleki eğitim ve meslek değiştirme (Berufsausbildung und Umschulung) olanakları en geniş biçimde sağlanmakta ve bu amaç için gerekli parasal yardımlar yapılmaktadır; m) nihayet bu müessese, milli gelirin toplum üyeleri arasında adil bir biçimde dağıtılmasına ve böylece sosyal adaletin gerçekleşmesine hizmet etmektedir (bkz. İ. Karapınar, Kıdem Tazminatı Açısından İşsizlik Sigortası ve İşletme Emekliliği, Bursa İTİA Dergisi, Cilt VII, No: 3, Bursa Eylül 1978, s. 235; ayrıca bkz. Horst Jaeger, Sozialversicherungsrecht, 7. Aufl., Berlin 1975, s. 201 vd.; Alfred Söllner, Arbeitsrecht, 6. Aufl., Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1978, s. 45 vd.; Wolfgang Zöllner, Arbeitsrecht, 2. Aufl., München 1979, s. 233 vd.).

önceden prim alma, diğer yandan bu dağıtımdan yararlananlar arasında önceden alınmış primlerin bir dağıtım sözkonusudur. Böylece farklı sistemler arasındaki bu benzerlik, sosyal güvenlik sisteminin kişilerin ekonomik güvencelerini sağlamaya tahsis edilmiş bir yeniden gelir dağıtım örgütü fonksiyonunu yerine getirmesinde görülmektedir<sup>15</sup>.

Bu özelliği gözönünde tutulursa, sosyal güvenlik, bir yeniden gelir dağıtım sistemi olarak tanımlanabilir<sup>16</sup>.

#### 4. SOSYAL SİGORTALARIN SOSYAL GÜVENLİK İÇİNDEKİ YERİ

Sosyal güvenlik kavramı konusu tek anlamlı olarak belirlenmiş değildir. Bu kavramı dar ve geniş yorumlayanlar bulunmaktadır. 1951 tarihli Uluslararası Çalışma Komisyonu tarafından verilen tanıma göre, sosyal güvenlik yardımları üç koşulun gerçekleşmesi halinde vardır. Birinci koşul, sigorta veya yardımın amacı, iyileştirici veya koruyucu tedavi yahut iş gelirinin tamamının veya bir bölümünün kaybedilmesi halinde geçim aracı sağlama veya yakınları ölen kişilere ek bir gelir bağlama olmalıdır. İkinci koşul, ödemenin yasa ile emredilmesi ve üçüncü koşul da, ödemenin resmi, yarı resmi veya bağımsız kurumlar tarafından yönetilmesidir<sup>17</sup>.

Bu yorum dikkate alındığında, sosyal güvenlik kavramı içine sosyal sigortalar, sosyal yardım, bakım ve koruma şeklinde yapılan yardımlar da girmektedir<sup>18</sup>.

Şu halde, sosyal güvenlik bir üst kavram olup, sosyal sigortalar bunun altında bulunmaktadır<sup>19</sup>.

### III. TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİNİN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI

#### 1. SOSYAL SİGORTA KAPSAMINA GİREN BİR İŞTE ÇALIŞAN KADININ SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI

17.7.1964 gün ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasına göre, yasada belirtilen istisnalar dışında, bir hizmet sözleşmesine dayanarak çalışanlar işe alındıkları andan itibaren yasa gereği kendiliğinden sigortalı sayılacaklarından, sosyal sigortalara tabi bir işte çalışan kadının sosyal güvenliği de bu yasa ile sağlanmış bulunmaktadır. Böylece 506 sayılı sosyal sigortalar yasası zorunlu sigorta (Zwangsvversicherung) ilkesini kabul etmiş bulunmaktadır.

Hizmet sözleşmesiyle çalışanların yararlandığı sigorta kolları ve hakları şunlardır:

##### a) İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Talep Edilebilen Haklar

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle bedeni veya ruhi bir zarara uğrayan sigortalıya sağlık yardımları (SSK. m. 11, 12) yapılmakta, geçici iş göremezlik öde-

15 Kşl. Tunçomağ, s. 8; Turan Yazgan, Sosyal Sigorta, İstanbul 1977, s. 235-263.

16 Kşl. Tunçomağ, s. 8.

17 Kşl. Wannagat, Lehrbuch des Sozialversicherungsrechts, I. Band, Tübingen 1965, s. 34 vd.

18 Kşl. Tunçomağ, s. 7.

19 Kşl. Wannagat, s. 35; Tunçomağ, s. 7.

neği (SSK. m. 16) ve çalışma gücünün en az % 10'nu kaybetmesi halinde sürekli iş göremezlik geliri ödenmektedir (SSK. m. 19). Bundan başka, iş kazası sonucunda saptanan sürekli iş göremezlik derecesinin % 25'ten az olması ve bunun 3 yıl içinde değişmesinin SSKurumunca mümkün görülmemesi hallerinde, sigortalı bu gelirlerin sermayeye çevrilerek ödenmesini isteme hakkına sahiptir (SSK. 22).

#### **b) Hastalık Sigortasından İstenebilen Haklar**

İş kazası ve meslek hastalığı dışında genel hastalık hallerinde sigortalıya sağlık yardımı (SSK. m. 32) yapılmakta ve belirli koşullar altında geçici iş göremezlik ödeneği (SSK. m. 37) verilmektedir.

#### **c) Analık Sigortasından İstenebilen Haklar**

aa) Sağlık yardımı ve parasal yardım isteme hakkı:

Analık halinde sigortalıya sağlık yardımı (SSK. m. 44), gebelik ve doğum yardımı (SSK. m. 45) yapılmakta, sözkonusu yardımların kurumca doğrudan yerine getirilmesinin olanaksız bulunduğu hallerde kesin gebelik yardımı ve maktu doğum yardımı olarak belirli bir para ödenmektedir (SSK. m. 46).

bb) Geçici iş göremezlik ödeneği isteme hakkı:

Doğumdan önceki bir yıl içinde kendisi için en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş bulunan sigortalı kadın analığı halinde, doğumdan önceki ve sonraki 6'şar haftalık sürede, çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği isteme hakkına sahiptir (SSK. m. 49).

cc) Kesin emzirme yardımı:

SSK. m. 47 uyarınca sigortalı kadın, sağ doğan her çocuk için maktu emzirme yardımı isteme hakkına sahiptir.

dd) Analık izni isteme hakkı:

aaa) Doğumdan önceki ve sonraki 6'şar haftalık izin hakkı:

Kadın işçilerin doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 12 haftalık süre için çalıştırılmaları yasak olduğundan (İşK. m. 70/I), yasal olarak izinli sayılmaktadırlar.

bbb) 6 Aylık ücretsiz izin isteme hakkı:

Doğum yapan sigortalı kadın işçi, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin isteme hakkına sahiptir (İşK. m. 70/IV).

#### **d) Malullük Sigortasından İstenebilen Haklar**

Çalışma gücünün en az üçte ikisini yitiren veya en çok 18 ay sürecek tedavi sonunda çalışabilir durumda olmadığı kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca düzenlenecek sağlık raporu ile saptanan yahut iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını kaybeden sigortalı sağlık yardımları ile birlikte sakatlık aylığı isteme hakkına sahiptir (SSK. m. 53/I).

#### **e) Yaşlılık Sigortasından İstenebilen Haklar**

Belirli bir yaşa ulaşan veya belirli süre sigortalı olarak çalışan ve prim ödeyen sigortalı yaşlılık aylığı isteme (SSK. m. 59, 60) ve sağlık yardımlarından faydalanma hakkına sahiptir (SSK. m. 36/A, 59).

#### f) Ölüm Sigortasından İstenebilen Haklar

Sigortalının ölümü halinde belirli koşullar altında (SSK. m. 66) eşi, çocukları, ana ve babası ölüm sigortasından aylık bağlanmasını ve ölen sigortalı için cenaze masrafı karşılığı maktu bir para ödenmesini isteme hakkına sahiptirler (SSK. m. 65).

#### g) Toptan Ödeme Yapılmasını İsteme Hakkı

aa) Malullük ve yaşlılık sigortasından:

Sigortalı olarak çalıştığı işten ayrılan kadın işçi 50 yaşını doldurmasına rağmen malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamamışsa, kendisinin ve işverenlerinin ödediği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin tümünü isteme hakkına sahiptir (SSK. m. 64).

bb) Ölüm sigortasından:

Şayet sigortalı kadın işçi toplam olarak 1800 gün veya en az 5 yıllık sigorta süresini doldurmadan ölürsa (SSK. m. 66/c), dul ve yetim aylığı bağlanmasına hak kazanamayan hak sahipleri, ölen sigortalının kendisinin ve işverenlerinin ödedikleri malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin tamamını isteme hakkına sahiptirler (SSK. m. 71).

## 2. ÖZEL BANKA veya SİGORTA ŞİRKETLERİ SANDIKLARINA TABİ BİR İŞTE ÇALIŞAN KADINLARIN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI

Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesinde sözü edilen bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların oluşturdukları birlikler personeline sakatlık, yaşlılık ve ölümlerinde yardım yapmak üzere vakıf veya dernek olarak kurulmuş bulunan ve bugün sayıları 25'i bulan sandıklar, böylece yasa ile kurulmuş emekli sandıkları niteliğini kazanmışlardır<sup>20</sup>. Bu sandıklar tüm personeline iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık, analık, eş ve çocuklarının hastalık hallerinde, en az Sosyal Sigortalar Yasasında belirtilen yardımları sağlamakla yükümlüdürler (SSK. Geçici m. 20/I a ve b bendleri).

Ancak üyelerine sağladıkları haklar arasında büyük farklılıklar bulunan, üye sayıları fazla olmayan, bazı üyelerine gereksiz ve hesapsız yardımlar sağlayan bu sandıkların Sosyal Sigortalar Kurumu ile birleştirilmesi, sosyal güvenlikte birlik ilkesi uyanınca gerekli görünmektedir.

## IV. EVLENME NEDENİYLE İŞTEN AYRILAN KADIN İŞÇİNİN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI

### 1. EVLENME NEDENİYLE İŞTEN AYRILMIŞ SAYILMA

13.7.1967 gün ve 899 sayılı Yasanın Ek Maddesine göre, işten ayrıldıkları tarihten itibaren bir yıl içinde evlenmiş veya evlendikleri tarihten itibaren bir yıl

20 Kşl. Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 61 vd.

içinde işinden ayrılmış olan kadın sigortalılar, evlenme dolayısıyla işten ayrılmış sayılırlar (Ek Mad. 3/II).

## 2. EVLENME NEDENİYLE İŞTEN AYRILAN KADININ HAKLARI

### a) Hastalık Sigortasından Yararlanma Hakkı

#### aa) Koşulları:

##### aaa) Sigortalılık niteliğinin yitirilmesi:

SSK. m. 107/I'na göre, hastalık ve analık sigortasının uygulanmasında sigortalılık niteliği, ödenen primin ilişkin olduğu günü izleyen 10. günden başlanarak yitirilmiş sayılmaktadır. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre, sigortalının ücretsiz izinli olması, greve iştirak etmesi veya işverenin lokavt yapması hallerinde sigortalılık niteliği bu sürelerin sona ermesini izleyen 10. günden başlanarak yitirilmiş sayılmaktadır.

bbb) Sigortalılık niteliğinin yitirildiği tarihten önceki bir yıl içinde en az 120 gün hastalık sigortası primi ödenmiş olmalı.

ccc) Hastalık sigortalılık niteliğinin yitirilişinden başlamak üzere altı ay içinde meydana gelmelidir.

Yukarıda sayılan koşulların mevcut olması halinde, evlenme nedeniyle işten ayrılan sigortalı ile geçindirmekle yükümlü olduğu kocası, çocukları, ana ve babasının, sigortalılık niteliğinin yitirilişinden başlamak üzere altı ay içinde meydana gelecek hastalıkları halinde, sağlık yardımları yapılmasını, gerekli hallerde muayene ve tedavi için yurt içinde başkaca bir yere gönderilmesini isteme hakkı bulunmaktadır (SSK. m. 40/I).

#### bb) İstenebilecek haklar:

aaa) Sağlık yardımı yapılmasını isteme hakkı,

bbb) Gerekli hallerde muayene ve tedavi için yurt içinde başka bir yere gönderilmesini isteme hakkı (SSK. m. 40/I, m. 32/A ve D),

ccc) Yol parası ve zorunlu masrafları isteme hakkı (SSK. m. 102).

### b) Analık Sigortasından Yararlanma Hakkı

#### aa) Koşulları:

aaa) Sigortalılık niteliğinin yitirilmesi (SSK. m. 107/I),

bbb) Doğumun sigortalılık niteliğinin yitirilişinden başlamak üzere 300 gün içinde meydana gelmesi,

ccc) Doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödenmiş olmalıdır (SSK. m. 51).

#### bb) İstenebilecek haklar:

Yukarıda sayılan koşulların gerçekleşmesi halinde,

aaa) Analık sağlık yardımı,

bbb) Emzirme yardımı veya

ccc) SSK. m. 46'daki koşullar altında maktu gebelik ve doğum yardımları olarak maktu para yardımı isteme hakkı, evlenme nedeniyle işten ayrılan kadına tanınmış bulunmaktadır (SSK. m. 51 ve 46).



### c) Yaşlılık Sigortasından İstenebilecek Haklar

aa) Yaşlılık aylığı isteme ve sağlık yardımlarından yararlanma hakkı:

Sosyal Sigortalar Yasasında öngörülen koşullar (SSK. m. 60) gerçekleşmişse, evlenme nedeniyle işten ayrılan kadın yaşlılık aylığı (SSK. m. 59) isteme ve sağlık yardımlarından faydalanma hakkına sahiptir (SSK. m. 36/A, m. 59).

bb) Toptan ödeme isteme hakkı:

aaa) 50 yaşını dolduran ve işten ayrılan kadına yapılan toptan ödeme:

Sigortalı olarak çalıştığı işten ayrılan kadın işçi 50 yaşını doldurmasına rağmen malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanamamışsa, kendisinin ve işverenlerinin ödediği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin tümünü isteme hakkına sahiptir (SSK. m. 64).

bbb) Evlenme nedeniyle işten ayrılan kadına yapılan toptan ödeme:

13.7.1967 gün ve 899 sayılı Yasanın Ek Mad. 3'e göre, işten ayrıldıkları tarihten itibaren bir yıl içinde evlenmiş veya evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içinde işinden ayrılmış olan kadın sigortalılar, evlenme nedeniyle işten ayrılmış sayılacaklarından (Ek m. 3/II) kendilerinin ve işverenlerinin ödedikleri malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin yarısını toptan ödeme şeklinde isteme hakkına sahiptirler (Ek m. 3/I).

Diğer yandan, Sosyal Sigortalar Yasasının yürürlük tarihi olan 1.3.1965 tarihi ile 899 sayılı yasanın yürürlük tarihi olan 1.X.1967 tarihi arasında evlenme nedeniyle işinden çıkmış kadın sigortalılar da toptan ödeme yapılmasını isteme hakkına sahiptirler (SSK. Geçici mad. 21). Böylece evlenme nedeniyle toptan ödeme yapılmasının olanaksız olduğu bu dönemde evlenenlerin de hakkı korunmuş olmaktadır<sup>21</sup>.

cc) Avans isteme hakkı:

SSK. m. 100 uyarınca, evlenme nedeniyle işinden çıkan kadın sigortalı, ilerideki alacaklarından kesilmek üzere yapılacak ödemenin % 75 oranında avans isteme hakkına sahiptir.

### d) İsteğe Bağlı Sigortaya Devam Edebilme Hakkı

aa) Koşulları:

aaa) Sigortalılık süresi en az 5 yıl olmalı,

bbb) En az 750 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödenmiş olmalı,

ccc) Sosyal Sigortalar Kurumuna yazılı olarak başvurmalı ve

ddd) Daha önce sigortalıya aylık bağlanmamış veya toptan ödeme yapılmış olmalıdır (SSK. m. 85/I).

Yukarıda sayılan koşulların mevcut olması halinde, evlenme nedeniyle işinden çıkan kadın sigortalı malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına isteğe bağlı olarak devam edebilir (SSK. m. 85/I).

### e) Toptan Ödeme Şeklinde Alınan Primlerin Sosyal Sigortalar Kurumuna İadesi ve Eski Hizmetlerin İhyasını İsteme Hakkı

Evlenmeleri dolayısıyla toptan ödemeden yararlanmış bulunan kadın sigortalılardan 506 sayılı yasaya tabi bir işe girenler, kendilerine verilen primleri aldıkları ta-

21 Kışl. Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 285.

rihten itibaren % 5 faizi ile Sosyal Sigortalar Kurumuna iade ettikleri takdirde sigortaya tabi eski hizmetleri 506 sayılı yasanın uygulanmasında dikkate alınır. Buna karşılık toptan ödeme şeklinde aldıkları primleri Sosyal Sigortalar Kurumuna iade etmeyenlerin sigortalılık süreleri, 506 sayılı Yasaya tabi işlerde yeniden girdikleri tarihten başlar<sup>22</sup>.

#### f) Cenaze Masrafı Karşılığını İsteme Hakkı

SSK. m. 103/I uyarınca, sigortalı olarak çalıştığı işten ayrıldığı tarihten bir yıl geçmeden ölen sigortalının ailesine cenaze masrafı karşılığı ödenmektedir.

#### g) İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından İstenebilen Haklar

Meslek hastalığı, sigortalı olarak çalıştığı ve böyle bir hastalığa sebep olacak işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Tüzükte<sup>23</sup> belirtilen süreden daha uzun bir zaman geçmemiş ise, evlenme nedeniyle işinden çıkan sigortalı kadın işçi sağlık yardımları yapılmasını (SSK. m. 12), geçici iş göremezlik ödeneği (SSK. m. 16) ve çalışma gücünün en az % 10'unu yitirmesi halinde sürekli iş göremezlik geliri (SSK. m. 19) ödenmesini isteyebilir (SSK. m. 18).

#### h) Sosyal Yardım Zammı ve Evlenme Yardımı

İş kazası ile meslek hastalığı, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından gelir alanlar sosyal yardım zammı<sup>24</sup> ve evlenme yardımı<sup>25</sup> isteme hakkına sahiptirler.

### 3. ZAMANAŞIMI ve HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRELER

#### a) Zamanaşımı

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işverene karşı açacağı davanın yillanma süresi 10 yıldır (BK. m. 125, 332/II)<sup>26</sup>.

#### b) Hak Düşürücü Süre

Sosyal Sigortalar Yasasında aksine hüküm bulunmadıkça, iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık, analık ve ölüm sigortaları hakları, hakkı doğuran olay tarihinden

- 22 Bkz. 13.7.1967 gün ve 899 sayılı yasa ile eklenen Ek m. 3/III. Ayrıca kşl. 29.6.1978 gün ve 2167 sayılı yasanın ek 5. md. nin b bendinin 2. fıkrası.
- 23 Bkz. 25.5.1972 gün ve 7/4496 sayılı Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüz. m. 61 ve 62.
- 24 Kşl. 6.3.1981 gün ve 2422 sayılı yasa ile eklenen Ek m. 5/a, b ve f bendleri.
- 25 Kşl. 29.6.1978 gün ve 2167 sayılı yasa ile eklenen Ek m. 3 ile 2422 sayılı yasa ile eklenen Ek m. 5/g bendi ve SSK. m. 103/I. Ayrıca kşl. Y. 10 HD, 13.9.1982, E. 82/3333, K. 82/3651 (İş ve Hukuk, Sayı: 155, Kasım-Aralık 1982, s. 27 vd., Nr. 1658. )
- 26 Kşl. Tunçomağ, Sosyal Sigortalar, s. 350; ayrıca bkz. YHGK, 14.5.1975, 328/622 (Çenberci, s. 1508); Y. 10. HD, 30.9.1977, 5406/5856 (Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1977, s. 1511); Y.9.HD, 28.2.1974, 973-5836/4468; YHGK, 28.4.1982, E. 1979/10 - 1849, K. 1982/441 (Türk-İş, Aylık Eğitim ve Meslek Dergisi, sayı: 174, Ankara Eylül 1983, s. 8).

başlanarak beş yıl içinde istenmezse düşmektedirler. İş kazası ile meslek hastalığı, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından herhangi bir döneme ilişkin gelir veya aylığını beş yıl içinde almayanların bu döneme ilişkin gelir ve aylıkları ödenmezler. Bu hukuki durum, aynı şekilde geçici iş göremezlik ödenekleri hakkında da geçerlidir (SSK. m. 99).

## V. EVLENME NEDENİYLE İŞİNDEN ÇIKAN KADININ KIDEM TAZMİNATI HAKKI

### 1. KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI

3008 sayılı İş Kanunu ile getirilen ve sonraki İş Yasalarında da yer alan kıdem tazminatı, gerek işçiler ve gerek işverenler açısından büyük önemi olan bir müesseydir.

Kıdem tazminatı, iş ilişkisinden doğan, kendine özgü nitelikleri bulunan ve yasada öngörülen belirli koşulların gerçekleşmesi halinde yapılması gerekli bir ödemedir<sup>27</sup>. Diğer bir deyişle kıdem tazminatı, yasada belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin hizmet akdinin kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işverence işçiye ya da mirasçılara ödenen bir paradır<sup>28</sup>.

Kıdem tazminatının hukuki niteliği hakkında değişik görüşler ileri sürülmüş ve kıdem tazminatı, "işçinin yıpranma karşılığı", "işçilerin iş yerine bağlılığının karşılığı", "işçinin iş yerine geçmiş bulunan emeğinin karşılığı", "yaşlılık sigortasının karşılığı", "işsizlik sigortasının karşılığı", "işçinin işini kaybetmesinin karşılığı" olarak nitelendirilmiştir. Bir görüşe göre, kullanılan deyimden buraya bir tazminat değil, bir "ücret", diğer bir görüşe göre de bir "ikramiye" sözkonusudur<sup>29</sup>.

Yargıtayın bir İçtihadı Birleştirme Kararında ise, kıdem tazminatının, işçinin işyerine ve işine bağlılığının bir karşılığı olduğu belirtilmiştir<sup>30</sup>. 4.7.1975 tarih ve 1927 sayılı yasa tasarısında da, kıdem tazminatının "hizmet akdinin devamlılığını ve işçinin iş yerine ve işine bağlılığını sağlama esasına dayandığı" belirtilmiştir.

### 2. KIDEM TAZMİNATININ KOŞULLARI

#### a) Genel Koşullar

İşK. m. 14/I'na göre, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için iki şartın gerçekleşmesi gerekmektedir.

27 Bkz. İ. Karapınar, Kıdem Tazminatı Açısından İşsizlik Sigortası ve İşletme Emekliliği, Bursa İTİA Dergisi Cilt VII, No: 3, Bursa Eylül 1978, s. 229 vd.; ayrıca kşl. N. Çelik, İş Hukuku, I. Cilt, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1971, s. 270; T. Esener, İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 1978, s. 245 vd.

28 Kşl. N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, 5. Baskı, Vize 1980, s. 182; K. Tunçomağ, İş Hukuku, Cilt I, İstanbul 1981, s. 364, 366 vd.

29 Kşl. M. Ekonomi, İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1976, s. 193 Dn. 472 ve orada zikredilen eserler.

30 Kşl. Yarg. İBK., 15.5.1957, E. 13, K. 10.

aa) Hizmet akdinin, İşK. m. 14/I de belirtilen fesih halleri veya işçinin ölümü sebebiyle sona ermiş bulunması<sup>31</sup>,

bb) İşçinin işyerinde belirli bir süre çalışmış bulunması, yani işçinin kıdemidir<sup>32</sup>.

Kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin sona erdiği tarihte, işçinin en az bir yıllık kıdeminin bulunması, yani iş ilişkisinin en az bir tam yıl devam etmiş olması gerekmektedir<sup>33</sup>. Bu nedenle 6 aydan fazla sürenin yıla tamamlanacağı esas kesin olarak terkedildiği gibi, toplu iş sözleşmelerindeki yıldan arta kalan sürelerin tüme iblağı da geçersizdir<sup>34</sup>.

## b) Özel Koşullar

aa) Kadın işçinin evlenmesi ve

bb) Evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile hizmet akdini ve iş ilişkisini sona erdirmesidir<sup>35</sup>.

31 Kşl. Safa Reisoğlu, 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, Ankara 1976, s. 29 vd.

32 Kşl. M. Ekonomi, İş Hukuku, s. 194 vd.; ayrıca kşl. DzİŞK. m. 20 ve BsİŞK. m. 6.

33 Kşl. M. Ekonomi, İş Hukuku, s. 197 vd.

34 Bkz. İşK. m. 14/I cüm. 2; ayrıca kşl. Y.9.HD, 23.6.1982, E. 82/5086, K. 82/6074.

35 Evlenme nedeniyle işinden çıkan kadının kıdem tazminatı hakkı ile ilgili özel koşulların tarihi gelişimi şöyle olmuştur:

a) 29.7.1983 tarihinden önceki hukuki durum

aa) Kıdem tazminatı - toptan ödeme ilişkisi

İşK. m. 14/I'na göre, bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini fesheden işçiler kıdem tazminatına hak kazanmaktadırlar. Diğer yandan 13.7.1967 gün ve 899 sayılı yasa ile eklenen ek m. 3/I uyarınca evlenme dolayısıyla işlerinden ayrılan kadın sigortalılara kendileri ve işverenleri tarafından ödenen primlerin yarısı yazılı istek üzerine toptan ödeme şeklinde geri verilmektedir.

Şu halde evlenme nedeniyle işinden çıkan ve toptan ödeme alan kadın işçi böylece kıdem tazminatı hakkını da kazanmaktadır.

bb) Yargıtayın görüşü

Nitekim Yarg. 9. HD. de aynı esaslardan hareket ederek evlenmeleri dolayısıyla iş akdini fesheden ve bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kuruluşundan toptan ödeme alan kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağına karar vermiştir (kşl. Y.9.HD, 23.4.1982, E. 1982/3593, K. 1982/4232: İş ve Hukuk, sayı: 155, İstanbul, Kasım-Aralık 1982, s. 19 vd.). Ancak Y.9.HD. nin sözü edilen kararında evlenme nedeniyle işinden çıkan kadının sosyal sigorta primlerini geri alıp almasının kıdem tazminatına etkisine değinilmemiştir. Kanımca, gerek SSK. nun prim iadesine ilişkin hükümleri gerekse İşK. m. 14 deki kıdem tazminatı ile ilgili hükümler, işçiyi ekonomik ve sosyal açıdan koruyucu bir nitelik taşımaktadırlar. Diğer yandan, İşK. m. 14/I de toptan ödemeye hak kazanan işçinin kıdem tazminatı isteme hakkına sahip olacağı vurgulanmaktadır. Şu halde İşK. m. 14/I da sadece hakkın kazanılmış olmasından söz edilmekte olup, bundan sosyal sigorta primlerinin iadesinin istenmesinin şart olmadığı anlamı çıkmaktadır. Buna göre, evlenme dolayısıyla işinden çıkan kadın işçi Sosyal Sigortalar Kurumuna ödenen primlerin geri verilmesini,

### 3. KIDEM TAZMİNATININ MİKTARI ve HESAPLANMASI

İŞK. m. 14 de öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde işçiye veya ölümünde mirasçısına, geçen her tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenektir.

Kıdem tazminatının hesaplanmasında esas alınacak ücret, işçinin hizmet akdinin fesh veya ölüm nedeniyle sona ermesinden önce aldığı son brüt ücrettir<sup>36</sup>.

İşçinin en son aldığı günlük ücretinden (aşıl ücret, temel ücret) başka, kendisine sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşmeden (hizmet akdi, toplu iş sözleşmesi) ve yasadan doğan menfaatlerin bir güne isabet eden miktarının da ilavesi gerekmektedir (geniş anlamda ücret)<sup>37</sup>. Böylece kıdem tazminatının hesabında İŞK. m. 26/I de tanımlanan genel anlamda ücrete (dar anlamda ücret), yani asıl ücrete, işçiye sözleşme ve yasa hükmü ile sağlanan ücret ekleri (yıllık ikramiye, aile zamları gibi) ile sosyal yardım niteliğindeki menfaatler, ek veya yan ödemeler de katıldığından geniş anlamda ücret (İŞK. m. 14/XI ve m. 26/V) sözkonusu olmaktadır<sup>38</sup>. Ancak kıdem tazminatının hesabında gözönünde tutulabilmesi için, işçiye sözleşme veya kanunla sağlanmış bulunan ek ödemelerin devamlı bir ödeme niteliğini taşıması gerekmektedir<sup>39</sup>. Buna karşılık, sosyal yardım niteliği taşımayan ve arzi nitelikte olup devamlılık arzetmeyen ödemeler, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamaktadır<sup>40</sup>.

İşçi maktu aylık ücretle çalışıyorsa, aylık çıplak ücretine, yani temel ücretine ücret ekleri ilave edildikten sonra elde edilecek rakam (geniş anlamda ücret) 30'a

---

yani toptan ödeme yapılmasını istememiş olmasına rağmen kıdem tazminatını isteme hakkına sahip olmaktadır. Bundan başka, primleri geri almayan, fakat "İsteğe Bağlı Sigorta" ya tabi olarak prim ödemeye devam eden kadın sigortalı da yukarıda anılan koşullar altında kıdem tazminatı talep edebilecektir. Zira böyle bir yorum ve uygulama, eşitlik ilkesine ve modern sosyal güvenliğin amacına da uygun olacaktır.

Yukarıda da belirtildiği gibi, daha önce Y.9.HD. si tarafından 899 sayılı Yasanın 3. Maddesi ile İŞK. m. 14/I'na dayanılarak geliştirilen yargısal içtihat, 2869 sayılı ve 29.7.1983 günlü Kanunla yasal olarak düzenlenmiş ve böylece evlenme nedeniyle işinden çıkan kadının kıdem tazminatı ile toptan ödeme yapılmasını isteme hakkı arasındaki bağ tamamiyle kesilmiş bulunmaktadır. Bu suretle evlenme nedeniyle işinden çıkan kadının kıdem tazminatı hakkı 2869 sayılı yasa ile bağımsız bir hale getirilmiştir.

b) 29.7.1983 tarihinden sonraki hukuki durum

2869 sayılı ve 29.7.1983 günlü yasa ile yapılan değişiklik sonucu hukuki durum yasal olarak açıklığa kavuşturulmuştur. Zira İŞK. m. 14/I göre, çalışan kadın evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusu ile hizmet sözleşmesini feshederse, artık yasal olarak toptan ödemeden bağımsız bir kıdem tazminatı hakkını kazanmaktadır.

36 Kşl. T. Esener, İş Hukuku, s. 253.

37 Kşl. T. Esener, İş Hukuku, s. 253; Ekonomi, İş Hukuku, s. 210; ayrıca bkz. İŞK. m. 14/11 ve m. 26/5.

38 Kşl. Esener, s. 253 vd.

39 Kşl. Ekonomi, s. 211.

40 Kşl. Y.9.HD, 10.3.1975, E. 24850, K. 15191 (İşveren Dergisi, Cilt: XIV, sayı: 6, s. 25).

bölmek suretiyle ortalama günlük ücreti bulunmaktadır<sup>41</sup>. Ortalama günlük ücretin 30 katı alınarak elde edilen rakam, çalışılan yıl sayısı ile çarpılarak ödenecek kıdem tazminatının miktarı bulunmaktadır.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret kıdem tazminatının hesabına esas tutulmaktadır (İşK. m. 14/9).

## VI. KIDEM TAZMİNATI İLE İLGİLİ DİĞER SORUNLAR

### 1. HİZMET AKDİNİN İSTİFA, TERK VEYA ANLAŞMA İLE SONA ERDİRİLMESİNİN KIDEM TAZMİNATINA ETKİSİ

#### a) İstifanın Kıdem Tazminatına Etkisi

##### aa) Özel teşebbüsde

İstifa hali kıdem tazminatını gerektirmeyecek bir sona erdirmeye halidir. Bu husus kamu düzeni ile ilgili olup, aksine sözleşme yapılamaz<sup>42</sup>. Bu nedenle, İşK. m. 13'e göre işçinin hizmet akdini sona erdirmesi, yani istifa etmesi halinde kendisine kıdem tazminatı ödenmeyeceği gibi, istifa halinde kıdem tazminatı ödenmesini öngören toplu iş sözleşmesinin maddeleri de geçersizdir<sup>43</sup>. Nitekim Yargıtay çeşitli kararlarında istifa halinde kıdem tazminatı ödenmemesini İşK. m. 14'nin buyurucu niteliğine ve kamu düzenine bağlamıştır<sup>44</sup>. Bu nedenle, işçi istifa suretiyle hizmet akdini sona erdirmişse, artık o dönem için kıdem tazminatı isteyemez. İşçinin sonradan tekrar işe alınırken aksine sözleşme yapılması ve işverenin işçiyi affetmesi anılan dönem için kıdem tazminatına hak kazandırmamaktadır<sup>45</sup>. Ancak yukarıda da açıklandığı gibi, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi isteği ile işinden çıkması, yani hizmet sözleşmesini feshetmesi, bu kuralın yasal bir istisnasını teşkil etmektedir (İşK. m. 14/I).

##### bb) Kamu kuruluşlarında

##### aaa) Memur statüsünden işçi statüsüne geçişte:

Emekli Sandığına bağlı ve memur statüsünde geçen sürelerin de kıdem tazminatında hesaba katılacağı kabul edilmektedir. Nitekim Yargıtay, memuriyetten ayrılımda işçilerden farklı olarak kıdem tazminatını gerektirecek şekilde bir ayrılma sözkonusu olmayacağından, memuriyetten ayrılma halinde her türlü ayrılımda birleştirmenin yapılacağını, İşK. m. 14/V hükmünün aranmayacağını içtihat etmiştir<sup>46</sup>.

41 Kışl. Ekonomi, s. 213 vd.; Esener, s. 254.

42 Kışl. Y. 9.HD, 18.6.1982, E. 5199, K. 5875 (İşveren D. Aralık 1982, Cilt: XXI, sayı: 3, s. 18).

43 Kışl. Y. 9. Hd, 24.4.1982, E. 3021, K. 4158 (İşveren Dergisi, Cilt: XXI, sayı: 4, Ocak 1983, s. 17); Y. 9. HD, 16.9.1982, E. 1981/13854, K. 1982/1690.

44 Kışl. Y. 9. HD, 22.12.1982, E. 9122, K. 10026 (İşveren Dergisi, Cilt: XXI, sayı: 8, Mayıs 1983, s. 13).

45 Kışl. Y. 9. HD, 18.6.1982, E. 5199, K. 5875 (İşveren Dergisi, Cilt: XXI, sayı: 3, Aralık 1982, s. 18).

46 Kışl. Y. 9. HD, 29.4.1980, E. 1980/3408, K. 1980/5870.

bbb) İşçi statüsünden memur statüsüne geçişte:

Buna karşılık, bir kamu kuruluşunda işçi olarak çalışma halinde —isterse T.C. Emekli Sandığının işçi üyesi olsun— kıdem tazminatını gerektirecek şekilde bir ayrılmanın olup olmadığı gözönünde tutulacaktır.

#### b) Anlaşma İle Hizmet Akdinin Sona Erdirilmesinin Kıdem Tazminatına Etkisi

##### aa) Özel sektörde

İstifa kıdem tazminatını gerektirmeyecek bir sona erme halidir. Keza işçi ve işverenin anlaşması ile hizmet akdinin sona ermesi de kıdem tazminatına hak kazan-dırmamaktadır.

##### bb) Kamu sektöründe

Yargıtay, birbirinden farklı tüzel kişilerin bir bütün olarak hizmet vermeleri halinde, bunları adeta tek tüzel kişi sayarak kıdem tazminatını, istifaya rağmen tüm hizmetlerin toplamı üzerinden kabul etmektedir. Nitekim Yüksek Mahkemeye göre, işçi EGO İdaresinden ayrılarak Belediyede görev kabul etmişse de, EGO İdaresinin Belediye hizmetleri bütünü içinde yer alan bir iş ünitesi olması nedeniyle, işçinin EGO İdaresinden ayrılışını kıdem tazminatını gerektirmeyecek bir ayrılma sayma isabetli değildir<sup>47</sup>.

Yukarıda da belirtildiği gibi, buyurucu ve kamu düzeni ile ilgili olan İşK. m. 14'ne göre, işçinin istifası veya işverenle anlaşması ile hizmet akdinin son bulması halinde kıdem tazminatı ödenemeyecektir. Bundan başka istifa halinde o döneme ait hizmetler gözönüne alınamayacaktır<sup>48</sup>.

#### c) Haklı Nedenle İş Terkin Kıdem Tazminatına Etkisi

İşK. m. 14/I da kıdem tazminatını gerektiren haller sayılmış olup, bunlar arasında hizmet akdinin işçi tarafından İşK. m. 16 uyarınca feshi de bulunmaktadır. Diğer yandan, İşK. m. 16'si işçinin haklı sebeplerle hizmet akdini feshini düzenlemektedir. Buna göre haklı bir fesih nedenine sahip olan işçi kıdem tazminatı isteyebilmesi için yine de İşK. m. 7 ve 18'ne uymak zorundadır. Zira İşK. m. 18'ne göre, işçi İşK. m. 16/II'daki ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak hizmet akdini fesih yetkisini, bunu öğrendiği tarihten itibaren 6 işgünü içinde kullanmalıdır<sup>49</sup>. Bundan başka, işçi hizmet akdini feshettiğini İşK. m. 7'ye uygun bir bildiri ile gerçekleştirmeli, yani hizmet akdini feshettiğini yazılı olarak işverene bildirmeli ve imzasını almalıdır. Ancak işveren bunu imzalamazsa durum bir tutanakla tespit edilmelidir.

Ancak Yargıtay, yukarıdaki esaslara uymadan işyerini terkeden işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği sonucuna varmıştır<sup>50</sup>. Yüksek mahkemenin sözkonusu

47 Kşl. Y. 9. HD, 9.4.1982, E. 1982/2940, K. 1982/3520.

48 Kşl. Y. 9. HD, 5.5.1982, E. 1982/3753, K. 1982/4848.

49 İşK. m. 18'deki süreler, hak düşürücü sürelerdir. Zira sürenin sona ermesiyle, aynı haklı sebebe dayanarak sözleşmeyi bozma hakkı da düşmektedir (Kşl. Çenberci, s. 479).

50 Kşl. Y. 9. HD, 9.6.1982, E. 1982/4347, K. 1982/5563.

kararında, işveren ile ortakların arasında çıkan tartışmanın işçiye sirayet ettirildiği, işçinin görevini yapmaması ve işi terketmesi durumunun işverenlerce yaratıldığıının anlaşıldığı, davacı işçinin 10 yıl kadar herhangi bir güveni sarsan durum olmadan işine devam ettiği gözönünde tutulduğunda işi terke haklı olduğu, bu nedenle kıdem tazminatına hükmedilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Ancak işçi ne kadar haklı olursa olsun, işi terk İş Hukukunda bir hizmet sözleşmesini fesh anlamına gelmeyeceğinden, İş Yasasında hizmet akdinin feshi, irade açıklaması yanında şekil şartını da taşıdığından, Yargıtayın sözü edilen kararına katılma olanağı bulunmamaktadır. Zira İş Yasası bildirimlerin yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerektiğini, kendisine bildirim yapılan kişinin bunu imzalamaması halinde durumun o yerde bir tutanakla tespit edileceğini belirtmektedir (İŞK. m. 7). Maddedeki bildirim yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması koşulunun bir ispat koşulu olduğu, yazılı olmayan bildirim de geçerli sayılacağı görüşü ileri sürülmüş<sup>51</sup> olup, Yargıtay önce bir İçtihadı Birleştirme Kararı ile doktrindeki bu görüşü benimsemiş ve sonra da Hukuk Genel Kurulu Kararı ile bunu sürdürmüş<sup>52</sup> olmakla birlikte, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu<sup>53</sup> ile 9. Hukuk Dairesinin<sup>54</sup> daha sonraki kararlarında yazılı bildirim zorunlu olduğu belirtildiğinden, Yargıtayın geçerlik koşulunu kabul etmekte olduğu sonucuna da varılabilecektir<sup>55</sup>.

Diğer yandan, İşK. m. 7 uyarınca hizmet akdinin feshi, yazılı bir bildirimle ve bu bildirim karşı tarafa imzalatılması ile olacağından, bu maddenin bir ispat şartı olduğunun kabulü halinde de<sup>56</sup> tek taraflı yenilik doğuran bir hak olan fesih iradesinin mutlaka karşı tarafa varması zorunludur. Bu nedenle, işçinin işverene ulaşan açık bir fesih iradesi bulunmaksızın işini terketmesini, her ne sebeple olursa olsun, haklı fesih saymak isabetli değildir.

#### d) İşçinin Memur Statüsüne Geçirilmesinin Kıdem Tazminatına Etkisi

İşçinin, işverenin tek taraflı tasarrufu ile işçi statüsünden memur statüsüne geçirilmiş olması halinde kıdem tazminatı hakkı doğmaktadır. Bu nedenle, işçinin sonraki statüye zımnen muvafakat etmesi doğan kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmamaktadır<sup>57</sup>.

- 51 Kşl. N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, s. 151 Dn. 18'de anılan eserler.
- 52 Kşl. Yarg. 18.12.1959 gün ve 28/17 sayılı İçt. Birl. Kar. (Selçuki, 1. Bası, s. 111-113 N. 3); HGK, 10.1.1962 E. 4/31, K. 1 (Mess Gazetesi, 1966 sayı: 33).
- 53 Kşl. Y. HGK, 14.3.1962 E. 4/25, K. 27 (Selçuki, Sabih: İlmî Kazai İçtihatlarla İş Kanunu, 1. Bası, İstanbul 1967, s. 114 N. 6); Y. HGK, 24.3.1962 E. 4/43, K. 35 (Mess Gazetesi, 1966, sayı 33).
- 54 Kşl. Y. 9. HD, 5.6.1964 E. 3330, K. 3682 (Orhaner, A. Baki: Türk İş Hukuku Emsal Kararları, Ankara 1967, s. 331); Y. 9. HD, 29.11.1965 E. 9560, K. 9564 (Orhaner, s. 331 vd.); Y. 9. HD, 8.3.1966 E. 948, K. 1968 (Orhaner, Baki/Süleyman: Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara 1969, s. 16 vd.).
- 55 Kşl. Selçuki, a.g.e., s. 166.
- 56 Kşl. Y. İçt. Birl. K., Hukuk Bl. C. V. Ankara 1981 s. 142; Çenberci, s. 330.
- 57 Kşl. Y. 9. HD, 25.5.1981, E. 81/4683, K. 81/7397 (İş ve Hukuk, sayı: 150, Ocak-Şubat 1982, s. 29 vd.; Yasa Hukuk D. C. V., sayı: 2, 1982, s. 255 vd.).



## 2. ŞARTA BAĞLI FESHİN KIDEM TAZMİNATINA ETKİSİ

Ancak işçi ve işveren karşılıklı anlaşarak hizmet sözleşmesine yeni bir biçim vererek önceki son verdikleri hallerde (Aenderungskündigung), bu durumun özelliğinden dolayı hizmet sözleşmesinin kıdem tazminatını gerektirmeyecek bir biçimde sona erdiği kabule elverişli bulunmamaktadır. Bu nedenle, tarafların gerçek amaçları dikkate alınarak kıdem tazminatına hükmedilmek gerekmektedir<sup>5 8</sup>. Zira şartlı feshte taraflar arasındaki iş ilişkisi sona ermemekte, aksine yeni koşullarla devam etmektedir.

## 3. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN FESHİ HALİNDE ÇEŞİTLİ ADLAR ALTINDA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE YER ALAN ÖDENTİLERİN KIDEM TAZMİNATI SAYILMASI

Hangi ad altında olursa olsun, hizmet akdinin sona ermesine bağlı olarak verilen tazminat, ikramiye, ödüller nitelik itibariyle birer kıdem tazminatı olarak kabul edilmektedir. Bu itibarla, örn. toplu iş sözleşmesinde iş akdinin sona ermesi halinde verileceği öngörülen bağhlık ikramiyesi, kıdem tazminatı niteliğinde olup, kıdem tazminatının içinde dikkate alınacaktır<sup>5 9</sup>. Bir toplu iş sözleşmesinin kıdem tazminatının sözü edilen kısmının "işten ayrılma tazminatı" adı altında ödeneceğini öngören hükmü dahi kıdem tazminatı niteliğinde olup, toplu sözleşmede öngörülen hüküm amaç yönünden geçersizdir<sup>6 0</sup>. Aynı şekilde, "işten çıkma tazminatı" ile kıdem tazminatı aynı anlama gelmektedir<sup>6 1</sup>. Bundan başka, beş yıl çalışıp kendi isteği ile ayrılan işçiye toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ayrılış tazminatı (işyeri tazminatı) düzenleme biçimi ve niteliği itibariyle kıdem tazminatıdır<sup>6 2</sup>. Aynı şekilde toplu iş sözleşmesinde yer alan hizmet ikramiyesi, hizmet ilişkisinin bozulması sonucuna bağlı kıdem tazminatı niteliğindedir<sup>6 3</sup>. Bu nedenle, herhangi bir tazminatın, ikramiyenin, ödülün kıdem tazminatı niteliğinde sayılmasının sonucu olarak, bunlar ancak İşK. m. 14'deki koşullar altında ödenebilecek, örn. istifa eden işçi kıdem tazminatı sayılan bir "başarı ikramiyesini" alamayacaktır.

## 4. EŞİT DAVRANMA İLKESİNİN KIDEM TAZMİNATINA ETKİSİ

İşK. m. 14 fık. 12 de yer alan 30 günlük sürenin hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi yarana arttırılabileceğini öngören hüküm, iş yerinde çalışanlar arasında eşitliği bozmayacak şekilde uygulanabilir<sup>6 4</sup>. Bu nedenle, sendika işyeri

58 Kşl. Y. 9. HD, 2.4.1982, E. 1982/2183, K. 1982/3296.

59 Kşl. Y. 9. HD, 26.10.1981, E. 1981/8775, K. 1981/13205.

60 Kşl. Y. 9. HD, 26.1.1982, E. 1981/14159, K. 1982/619.

61 Kşl. YHGK, 23.9.1981, E. 1979/9-1497, K. 1981/631 (İşveren D., C. XXI, Sayı 4, Ocak 1983, s. 16).

62 Kşl. Y.9.HD, 26.5.1982, E. 1982/4189, K. 1982/5218.

63 Kşl. Y.9.HD, 17.6.1982, E. 1982/5060, K. 5832.

64 Kşl. C. Tuncay, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s. 203 vd.; Y.9.HD, 29.12.1972, E. 45593, K. 33036 (Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 4. Bası, Ankara 1978, s. 1187); Y. 9. HD, 21.3.1983 E. 1, K. 2492 (İşveren D., Cilt: XXI, sayı: 11, Ağustos 1983, s. 13).

temsilcisinin hizmet sözleşmesinin bozulması halinde 3 kat tutarında kıdem tazminatı ödenmesini öngören kural, işyerinde temsilcilere, diğer işçilere göre, ayrıcalık sağlayıcı nitelikte bulunduğundan geçersizdir<sup>65</sup>. Aynı şekilde Yargıtayın 9. Hukuk Dairesi, sendika yöneticilerine toplu iş sözleşmesi ile 90 gün üzerinden kıdem tazminatının kabul edilmesini, eşitlik ilkesine aykırı bularak geçersiz saymıştır<sup>66</sup>.

## 5. EVLENME NEDENİYLE İŞİNDEN ÇIKAN KADININ YENİDEN İŞE ALINMASINDA KIDEM TAZMİNATI SORUNU

### a) Evlenme Dolayısıyla Alınan Kıdem Tazminatının İadesi Sorunu

Evlenme nedeniyle hizmet akdini feshederek işinden çıkan (istifa) ve kıdem tazminatını alan kadın, aynı işverence yeniden işe alınarak çalışmaya başlarsa, yasanın açık hükmü (İşK. m. 14/I) karşısında daha önce alınmış olan kıdem tazminatının iadesi sözkonusu değildir.

### b) Evlenme Nedeniyle Alınan Kıdem Tazminatının Yeni Kıdem Tazminatına Etkisi

Yargıtayın pek çok kararında, kendisine kıdem tazminatı ödenen işçi bir süre sonra aynı işverence yeniden işe alınırsa, artık sadece yeni dönem için kıdem tazminatı ödeneceği, yoksa tüm süreler son ücret üzerinden hesaplanıp, ödenen tazminat miktarının düşülmeyeceği belirtilmektedir<sup>67</sup>. Yine Yargıtaya göre, işverenlerin bu durumu istismar etmeleri, işçilerin zaman zaman işlerine son verip, onları kıdem tazminatı ödeyerek tekrar işe almaları sözkonusu olabileceğinden böyle durumlarda sözleşmenin başladığı tarih ile yeniden işe başlama tarihi arasında geçen süre gözönünde tutulduğunda, işverenin işçiye daha az kıdem tazminatı ödemek için hizmet akdini feshettiği anlaşılırsa, kıdem tazminatının tüm hizmet süresine göre hesaplanması ve ödenen tazminatın mahsubu gerekmektedir<sup>68</sup>.

Diğer yandan, aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmeyeceğini hükme bağlayan İşK. m. 14/VIII hükmü kamu düzeni ile ilgili olup buyurucu niteliktedir. Bu nedenle, muvazaa durumu veya diğer yasal gerekterici haller sözkonusu olmadıkça, daha önce kıdem tazminatı ödenmek suretiyle sona eren hizmet süresi için tekrar kıdem tazminatı ödenemeyecektir<sup>69</sup>.

Ancak İşK. m. 14/II cüm. 1 uyarınca, hizmet sözleşmesinin fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen çalışmaların toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenebilmesi için her çalışma döneminin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek biçimde son bulması gerektiğinden, İşK. m. 14/I daki koşullara uygun olarak evlenme nedeniyle hizmet ak-

65 Kşl. Y.9.HD, 11.6.1982, E. 1982/4943, K. 1982/5611.

66 Kşl. Y.9.HD, 21.3.1983, E. 1, K. 2492 (İşveren D., Cilt XXI, sayı: 11, Ağustos 1983, s. 13).

67 Kşl. Y.9.HD, 29.9.1967 E. 757, K. 8056 (Çenberci, s. 401); Y. 9. HD, 18.1.1971 E. 14088, K. 261.

68 Kşl. Y. 9. HD, 25.5.1982, E. 1982/3973, K. 1982/5193.

69 Kşl. Y. 9. HD, 24.3.1983, E. 580, K. 2702 (İşveren D., Cilt: XXI, sayı: 11, Ağustos 1983, s. 15).

dini fesheden ve kıdem tazminatını alan kadının yeni çalışma dönemine ilişkin kıdem tazminatı tüm çalışma süreleri dikkate alınarak hesaplanacak ve daha önce ödenen kıdem tazminatı mahsup edilecektir<sup>70</sup>.

## 7. GREV ve LOKAVTIN KIDEM TAZMİNATINA ETKİSİ

Yasal grev halinde olduğu gibi, yasal lokavt halinde de hizmet akitlerinden doğan haklar grev ve lokavtın sona ermesine kadar askıda kalmaktadır (TSGLK. m. 42/II ve III). Bu nedenle, hizmet akitlerinin askıya alındığı süreler kıdem tazminatının hesabında kıdem süresine katılmamaktadır<sup>71</sup>. Zira grev ve lokavt süresince hizmet akitleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemeyeceğini, bu sürenin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı öngören TSGLK. m. 42/V hükmü buyurucu nitelikte olup, toplu iş sözleşmelerine veya hizmet akitlerine bunların aksine hüküm konulamaz.

## 7. SENDİKA YÖNETİCİLİĞİNİN KIDEM TAZMİNATINA ETKİSİ

Sendika yöneticisi seçilen işçi, yöneticilik görevi süresince işyerinde çalışmıyorsa, hizmet akdi askıda ise, bu süre kıdem tazminatının hesabında nazarı dikkate alınamaz<sup>72</sup>. Aynı şekilde, işyerinden ayrılarak sendika yöneticiliğine geçen işçinin bu süresi, işçilik ve kıdem tazminatı açısından dikkate alınamayacaktır<sup>73</sup>.

Şu halde İşK. m. 14/I cüm. 1 uyarınca kıdem tazminatı hizmet akdinin devam süresi dikkate alınarak hesaplandığından, işçinin işyeri ile ilgisini keserek sendika yöneticiliğinde geçirdiği süre kıdemden sayılamayacaktır. Bu nedenle, Yönetmelik veya toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm bulunması da sonucu değiştiremeyecektir<sup>74</sup>.

## 8. İŞYERİNİN DEVRİNİN KIDEM TAZMİNATINA ETKİSİ

İş Yasasının 1927 sayılı Yasa ile değişik 14/II. maddesiyle bu kanunun neşri tarihinden (yani 12.7.1975 tarihinden) itibaren işyerinin devri halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işverenin sorumlu tutulacağı hükmü getirilmiştir. Bu hüküm bir yandan işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi karşısında işçinin geçmiş hizmetleri için güvence getirmekte, diğer yandan eski işverenin sorumluluğunu sınırlamayı amaçlamaktadır. Bu amaca yönelik uygulamaya göre geçmiş hizmetler de dahil bütün hizmetler için kıdem tazminatı son ücret üzerinden

70 Kşl. Y.9.HD, 16.11.1982, E. 8007, K. 8917 (İşveren D., Cilt: XXI, sayı: 5, Şubat 1983, s. 17).

71 Kşl. Y.9.HD, 30.4.1982, E. 3788, K. 4395 (İşveren D., Cilt: XXI, sayı: 2, Kasım 1982, s. 18).

72 Kşl. Y.9.HD, 9.7.82, E. 5900, K. 6659 (İşveren D., C. XXI, sayı: 2, Kasım 1982, s. 20).

73 Kşl. Y. 9. HD, 2.4.1982, E. 2245, K. 3287 (İşveren Dergisi, Cilt: XXI, sayı: 2, Kasım 1982, s. 13).

74 Kşl. Y. 9. HD., 2.4.1982, E. 1982/2545, K. 1982/3287 (İş ve Hukuk, sayı: 153, Temmuz-Ağustos 1982, s. 26 vd. Nr. 1641).

hesap edilecek, sonuçtan son işveren sorumlu tutulacak, ancak eski işverenin sorumluluğu sadece çalıştığı süre ve devir esnasında işçinin aldığı ücret düzeyi ile sınırlı olacaktır<sup>75</sup>. Buna karşılık, 12.7.1975 tarihinden önce işyeri devrolunmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse, devir sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa, işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumlu olacaktır (İşK. m. 14/2 cüm. son).

## 9. İŞYERİNİN FAALİYETİNE SON VERİLMESİNİN VEYA KAPATILMASININ KIDEM TAZMİNATINA ETKİSİ

### a) İşyerinin Faaliyetine Son Verilmesinin Kıdem Tazminatına Etkisi

Bir işyerinin faaliyetine son verilmesi halinde, kural olarak işyerinin hizmet akitlerini feshederek kıdem tazminatlarını ödemesi gerekmektedir. Böyle bir feshin, işveren tarafından İşK. m. 13 ve işçi tarafından da İşK. m. 16/III uyarınca yapılmalıdır. Her iki halde de kıdem tazminatı ödeme yükümü bulunmaktadır.

Yargıtay bir kararında, işverenin faaliyetini devam ettirememesi nedeniyle hizmet akitlerinin bozulması için İşK. m. 3 uyarınca Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurmasının ve böyle bir niyet içinde bulunmasının feshin işveren tarafından yapıldığının kabulü için de yeterli olamayacağı, buna karşılık işçinin işyerinin faaliyette bulunmadığını tespit ettirdikten sonra işverene karşı tazminat davası açması halinde sözleşmeyi haklı nedenle kendisinin bozduğu anlamına geleceği sonucuna varmıştır<sup>76</sup>.

### b) İşyerinin Yetkili Mercii Tarafından Kapatılmasının Kıdem Tazminatına Etkisi

İşK. m. 75/A bendinde yetkili makamdan izin almak suretiyle kurulan ve işleme başlayan herhangi bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma metot ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin hayatı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar bölge çalışma müdürü başkanlığında, işyerlerini işçi sağlığı ve işgüvenliği bakımından teftişe yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla tehlikenin niteliğine göre işin tamamen veya kısmen durdurulacağı, İşK. m. 75/B bendinde ise kurma izni ve işletme belgesi alınmadan açılan veya geçici işletme belgesi alındığı halde ikinci derecedeki koşulları verilen süre içinde yerine getirilmeyen işyerlerinde işçilerin hayatı için tehlikeli bir hususun tespit edilmesi halinde, (A) bendinde belirtilen komisyon tarafından verilen karar üzerine o yerin en büyük mülki amirinin emri ile ve zabıta marifeti ile işyerinin kapatılacağı öngörülmektedir. Söz konusu nedenlerle hizmet akdinin sona ermesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Nitekim Yargıtayın bir kararına göre, işyerinin belediye tarafından kapatılması halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır<sup>77</sup>. Zira işçinin hizmet akdi, işyeri-

75 Kşl. Y. 9. HD., 4.5.1981, E. 1981/5398, K. 1981/6475 (Yasa Hukuk D., Cilt V, sayı: 2, Şubat 1982, s. 253 nr. 59).

76 Kşl. Y. 9. HD., 11.5.1982, E. 1982/3203, K. 1982/4733.

77 Kşl. Y. 9. HD., 28.1.1982, E. 1981/14889, K. 1982/665 (Tekstil İşveren Dergisi, sayı: 55, Ağustos 1982, s. 17).

nin belediye tarafından kapatılması nedeniyle sona ermiş olup, bu hal kıdem tazminatını gerektirmeyecek şekilde sona erme hali değildir. Bu nedenle, işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.

## 10. EVLENME İZİNİNİN KIDEM TAZMİNATINA ve DİĞER HAKLARA ETKİSİ

### a) Evlenme İzninin Kıdem Tazminatına Etkisi

İşK. m. 51/h bendi uyarınca işçilere evlenmelerinde üç güne kadar verilen izin süreleri (evlenme izni) çalışılmış gibi sayılmaktadır.

Şu halde kıdem tazminatının şartlarını düzenleyen İşK. m. 14/I da öngörülen en az bir yıllık çalışma koşulunun hesabında, çalışılmış gibi sayılan evlenme izni süreleri de gözönünde tutulacaktır.

### b) Evlenme İzninin Sosyal Güvenlik Haklarına Etkisi

Kural olarak, sigortalılık niteliği hastalık ve analık sigortalarının uygulanmasında ödenen primin ilişkin olduğu günü takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılmaktadır. Ancak işçinin evlenme nedeniyle izinli olması halinde sigortalılık niteliği, bu izin süresinin sona ermesini takip eden onuncu günden başlanarak yitirilmiş sayılmaktadır (SSK. m. 107/I-II ve İşK. m. 51/h bendi).

### c) Evlenme İzninin Hafta Tatili ve Yıllık Ücretli İzin Hakkına Etkisi

İşK. m. 51/h. bendi uyarınca işçilere evlenmelerinde üç güne kadar verilen izin süreleri hafta tatili ücreti (İşK. m. 41/I b) ile yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında çalışılmış gibi sayıldığından (İşK. m. 50/III-IV ve m. 51/h bendi), evlenme izni sözkonusu hakların kazanılmasında da etkili olabilmektedir.

## 11. KIDEM TAZMİNATININ GECİKME FAİZİ İLE İLİŞKİSİ

İşçi lehine doğan kıdem tazminatı, hizmet sözleşmesinin son bulması ile birlikte işveren için ödenmesi gerekli muaccel bir borç halini almakta, ödemede gecikme genel hükümlere göre temerrüt nedeni ile gecikme faizini talep hakkına imkân vermektedir (BK. m. 103).

Yargıtayın bir kararına göre, mahkemece fesih sırasında yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesi ve ayrıca varsa kıdem tazminatı yönetmeliği getirtilip incelenmeli, burada miktar bakımından özel bir hüküm yoksa, Borçlar Kanununun 105. maddesine göre davacı işçinin tazminat isteyebileceği kabul edilmelidir<sup>78</sup>. BK. m. 105 göre, alacaklının duçar olduğu zarar geçmiş günler faizinden fazla olduğu surette borçlu kendisine hiçbir kusur isnat edilemeyeceğini ispat etmedikçe bu zara-

78 Kşl. Y. 9. HD, 25.6.1980, E. 980/7360, K. 980/7676 (Tekstil İşveren Dergisi, sayı: 60, Şubat 1983, İstanbul, s. 17); ayrıca kşl. Y. 9. HD, 17.9.1982 E. 6114, K. 7228 (İşveren D., cilt XXI, sayı: 6, Mart 1983, s. 17); Y. 9. HD, 8.6.1982, E. 1982/4799, K. 1982/5557 (Yasa Hukuk Dergisi, cilt V, sayı: 7, 1982, s. 986 Nr. 293).

rı dahi tazmin etmek zorundadır. BK. m. 103 göre ise geçmiş günler faizi yıllık % 5'dir.

Yargıtay başka bir kararında da davalı daha önce temerrüde düşürülmediği takdirde dava tarihinden itibaren % 5 faiz yürütülmesi gerektiğini içtihat etmiştir<sup>79</sup>. Ancak 2869 sayılı yasa ile yapılan değişiklik uyarınca, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi nedeniyle açılacak davanın sonunda yargıç gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre, mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmedecektir. Ayrıca işçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklı kalmaktadır (İşK. m. 14/XI cüm. 2).

## 12. ZAMANAŞIMI

Kıdem tazminatı alacağı 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir (BK. m. 125)<sup>80</sup>. Buna karşılık, her türlü ücret alacakları ile ücret kapsamında olan toplu iş sözleşmesi farkları 5 yıllık zamanaşımına tabidir (BK. m. 126)<sup>81</sup>.

## VII. SONUÇ

Türkiye'deki kadın işçilere sağlanan sosyal sigorta hakları, uluslararası esaslara uygun olmakla birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 102 sayılı andlaşmasında adı geçen işsizlik sigortası ile aile yardımları sigortası ülkemizde henüz uygulanmamaktadır<sup>82</sup>. Bundan başka, Türkiye'de çalışan kadınların tümü sosyal güvenlikten yararlanamamaktadır. Zira hiçbir sosyal güvenlik kurumuna tabi olmayan bir işte çalışan kadınların sayısı az değildir. Örn. ev hizmetlerinde çalışanlarla tarım kesiminde çalışan kadınlar ve ev kadınları sosyal güvenlikten yoksundurlar. Ancak bunlardan tarım kesiminde çalışanlarla ev hizmetlerinde çalışanların bir bölümü 11.8.1977 gün ve 2100 sayılı yasa ile belirli koşullar altında Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına alınmışlardır. Bundan başka, 2925 sayılı ve 17.10.1983 tarihinde kabul edilen Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Yasasına<sup>83</sup> göre, tarım işlerinde hizmet sözleşmesiyle süreksiz olarak çalışanlar istekte bulunmaları koşuluyla bu yasa uyarınca sigortalı sayılmaktadırlar (TİŞ. SSK. m. 1 ve 2). Ancak bu yasa 1.1.1984 tarihinde yürürlüğe girecektir (TİŞ. SSK. m. 41). Yine 17.10.1983 tarihinde kabul edilen 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa<sup>84</sup> göre, tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, yani herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmaksızın tarımsal faaliyette bulunan kimseler

79 Kşl. Y. 9. HD., 8.4.1982 E. 1982/2148, K. 1982/3501.

80 Kşl. Y. HGK., 10.11.1965, E. 9/1148, K. 416.

81 Kşl. Y. 9. HD., 21.9.1982, E. 6445, K. 7419 (İşveren D., Cilt: XXI, sy. 6, Mart 1983, s. 18); Y. 9. HD., 23.9.1982, E. 5315, K. 7778 (İşveren D., cilt: XXI, sayı: 7, Nisan 1983, s. 13).

82 Ülkemizde sadece evli devlet memurlarına aile yardım ödeneği verilmektedir (DMK. m. 202). Ancak bu ödeneğin miktarı da günün koşullarına göre çok cüzi kalmaktadır.

83 Bkz. RG. 20.10.1983, sayı: 18197, s. 5-13.

84 Bkz. RG. 20.10.1983, sayı: 18197, s. 14-26.

(TKnAdHsÇl. SSK. m. 1 ve 2), yasanın 2. maddesinde öngörülen koşullar altında zorunlu olarak sigortalı sayılmaktadırlar (TKnAdHsÇl. SSK. m. 5 ve 7). Aynı şekilde bu yasa da 1.1.1984 tarihinde yürürlüğe girecektir (TKnAdHsÇl. SSK. m. 63)<sup>85</sup>.

Uygulamada kadın işçilere ve tüm çalışanlara sunulan hizmetler nitelik açısından yeterli değildir; özellikle sağlık yardımları nitelik açısından yetersiz olmakta, parasal yardımlar artan hayat pahalılığı karşısında çok düşük kalmakta ve ayrıca gecikmelerle yapılmaktadır.

Ülkemizde sosyal güvenlik alanındaki gelişmeler daha çok dikey yönde olmuş ve sosyal güvenlikten yararlananların hakları genişletilmeye çalışılmıştır. Halbuki yatay gelişme de, yani sosyal güvenliği daha çok çalışanlara, hatta tüm çalışanlara ve çalışamayacak durumda olanlara yaymakta aynı derecede önemlidir.

Bundan başka, aynı riskler karşısında herkese aynı yardımları sağlamak ve sosyal güvenlik kuruluşlarını birleştirmek, sosyal güvenliğin amacına ve yönetimde birlik ilkesine daha uygundur.

Diğer yandan, kıdem tazminatı Türk İş Hukukunun en güncel ve önemli konularından biri olmak niteliğini korumaktadır. İlk olarak 1936 tarihli ve 3008 sayılı İşK. m. 13'de düzenlenen bu müessese daha sonra pek çok kanunla devamlı değişikliğe uğramıştır. En son olarak çıkarılan 2320, 2457 ve 2869 sayılı yasalar kıdem tazminatına yepyeni esaslar getirmiştir. Daha önce öğretilerde ve Yargıtay kararlarında benimsenmiş ve uygulamada istikrar kazanmış bazı görüşler yeni yasalar karşısında terkedilmiştir. Ancak yeni yasal dönemde de çeşitli sorunların ortaya çıktığı ve Yargıtay kararlarında bu sorunlara çözüm arandığı görülmektedir.

Bundan başka, Danışma Meclisi tarafından kabul edilen ve şu anda Milli Güvenlik Konseyinin gündeminde bulunan İşsizlik Sigortası Yasa tasarısının kabul edilip yürürlüğe girmesinden sonra da şüphesiz yeni ve daha değişik sorunlar ortaya çıkacaktır.

Kuşkusuz ortaya çıkacak olan tüm sorunlar, sosyal güvenlik anlayışına, sosyal adalete, dürüstlük kuralına uygun olarak ve insanın, insan haysiyetinin en büyük değerler olduğu gözönünde tutularak çözümlenmelidir.

---

85 Yukarıda sözkonusu edilen yasalar, bu incelememizin tamamlanmasından sonra kabul edilip yayımlandıkları için ancak sonuç bölümünde kısaca değinmek olanağına sahip olabildik.