

Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Yasa Taslağı Üzerine Gözlemler

1. Giriş

Türk hukuk sistemine ilk kez 1936 yılında girmiş bulunan kıdem tazminatı kurumu, zaman içerisinde işletmeler üzerinde önemli bir mali yük oluşturmaya başlamıştır. Nitekim, günümüzde işletmeler üzerinde, 216 milyon TL'lik bir birikmiş kıdem tazminatı yükünün varlığından söz edilmektedir¹. Üstelik, belirtilen bu tahmini yük, 4 milyar 656 milyon TL'den söz eden TİSK araştırması² yanında, oldukça düşük kalmaktadır.

İşyerlerinin üzerinden kıdem tazminatı yükünün kaldırılması konusunda, 1975 yılında 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde 1927 sayılı Yasa'yla değişikliğe gidilerek, Yasayla kıdem tazminatı fonunun kurulması öngörülmüş; ancak, aradan geçen 37 yıla ve onca yasa taslağına³ rağmen, söz konusu fon kurulamamıştır. Çünkü, kıdem tazminatı fonunun kurulmaması konusunda, hem sosyal taraflar ve hem de hükümet kanadı, geçmişte haklı görülebilecek önemli gerekçelere sahip bulunmuştur.

Diğer yandan, 1999 yılında Türkiye'de işsizlik sigortasının kabulüyle birlikte, kıdem tazminatının varlık gerekçesi, artık sorgulanmaya başlanmıştır. Buna karşın, kıdem tazminatı, sosyal gerçeklik olarak varlığını sürdürmekte; ancak, yaptırılan araştırmalarda, kıdem tazminatına hak kazanan işçilerin çok az bir bölümünün, fiilen kıdem tazminatını işverenden alabildiği görülmektedir.

Kıdem tazminatı hakkını güvence altına almak ve işletmeler üzerinden kıdem tazminatı yükünü kaldırmak amacıyla ve de Ulusal İstihdam Stratejisi doğrultusunda, son olarak "Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kanun Taslağı"⁴ hazırlanıp, Ekonomik Koordinasyon Kurulu'na sunulmuştur. Bunun gibi, BETAM (Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi) tarafından 9.8.2012 tarihinde kamuoyuyla paylaşılan Rapor'da da, kıdem tazminatı karşılıklarının bireysel hesaplarda toplanması esası, çözüm olarak önerilmiştir⁵.

Bu arada, anılan Yasa Taslağının; gerekli

görüşmeler yapıлып son halini aldıktan sonra, Bakanlar Kurulu'na getirilip buradan TBMM'ne sevk edileceği ve Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı'nın ardından da yasalaştırılacağı, bizzat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından basına açıklanmıştır. Ancak, bunun ardından bir süre sonra Başbakan, kıdem tazminatının gündemde olmadığını belirtmiş ve "kıdem tazminatını işçi ve işveren çözsün" demiştir⁶.

Buna göre, aşağıda ilkin, bireysel hesaba dayalı olarak işçiye veya yasal mirasçılara kıdem tazminatının ödenmesi üzerinde durulacak ve daha sonra da, bireysel hesapların işletilmesi konusundaki örgütlenme biçimi irdelenecektir.

II. Kıdeme Dayalı Bireysel Hesap İlişkisi

1. Uygulama alanı

Taslak, iş yasalarına, yani 4857 sayılı İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na tabi olan işçilerin kıdem tazminatlarını ilgilendirmektedir. Bu itibarla, Taslağın, sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olan işçileri ilgilendireceği söylenememekte ve gemiadamları ile gazetecilerin kıdem tazminatları da, söz konusu Yasanın uygulama alanı içine alınmak (Taslak m. 2) suretiyle, bireysel hesap ilişkisine sokulmaktadır.

Taslağın, kıdem tazminatlarını, işçinin her çalışması için ayrı açılacak veya çalışmaların birleştirileceği bireysel hesaplara dayalı olarak değerlendirdiği görülmektedir. Bu anlamda, bireysel hesap ilişkisi, tıpkı sosyal sigorta ilişkisi gibi, işçinin işe alınması (istihdamı) anında kurulmaktadır.

Ancak, bireysel hesap ilişkisinden doğan işlemlerin yürütülmesi, işverene düşmekte; bunun için de Taslak, bireysel kıdem hesabı sistemine dahil olan işveren ile emeklilik şirketi arasında, işçi lehine olmak üzere, "kıdem tazminatı sözleşmesi" bağlanmasını öngörmektedir (m. 6/D). Bu adı taşıyacak bir sözleşme, Türk hukukuna yabancı kalmaktadır. Burada kastedilen, hukuken "üçüncü kişi yararına sözleşme" niteliğini taşıyacak bir sözleşmeyle,

işverenin prim ödemesi karşılığında emeklilik şirketinin işçiye veya yasal mirasçılara kıdem tazminatı ödemeyi üstlenmesi olsa gerektir.

Taslak, işçinin kıdem tazminatı alacağını, bireysel hesap temelinde değerlendirmektedir. Böylece, iş yasalarına tabi tüm işçiler bakımından, herbiri için birer "bireysel hesap" oluşturulacak; kıdem tazminatları da, söz konusu hesaplara dayalı olarak ödenecektir. Burada kıdem tazminatı için öngörülen sermaye biriktirme yönteminin, buna göre "bireysel kapitalizasyon" olduğu anlaşılmaktadır.

2. Kıdem priminin ödenmesi

a.) Primlerin değerlendirilmesi

İşveren; 5510 sayılı Yasa çerçevesinde hazırladığı prim ve hizmet belgesinde, işçinin prime esas aylık brüt kazancının yüzde dördünü kıdem primi olarak belirtecek ve söz konusu kıdem primini Emeklilik Gözetim Merkezi, yani Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'na göre emeklilik gözetim merkezi olarak görevlendirilen tüzel kişi (Taslak m. 3/c) adına açılacak hesaba yatıracaktır. Bu hesaplardaki tutarlar ise, Emeklilik Gözetim Merkezi aracılığıyla işverenin seçeceği emeklilik şirketine aktarılacak (Taslak m. 4/I-III) ve söz konusu emeklilik şirketince oluşturulan kıdem tazminatı yatırım fonunda (Taslak m. 3/ç) toplanacaktır. Buna göre, bireysel kapitalizasyon yöntemiyle bireysel hesaplarda toplanan primler ile bunların getirileri, kıdem tazminatı konusunda ruhsat verilmiş emeklilik şirketleri tarafından toplu kapitalizasyon yöntemine göre değerlendirilecektir. Nitekim, emeklilik şirketi, kıdem primlerini, en geç kendisine gelmesini izleyen ikinci iş gününden itibaren kurduğu fonlarda yatırıma yönlendirmekle yükümlü kılınmıştır (Taslak m. 6/II, 7/I).

Taslak, görüldüğü üzere, kıdem primi ödemesi karşılığında işvereni kıdem tazminatı yükünden kurtarmakla birlikte, yüzde dörtlük bir yeni prim yükü getirmektedir. Ancak, buna karşılık işsizlik sigortası işveren prim payı oranı, binde beşe düşürülmekte (Taslak m. 15) ve bireysel kıdem hesabına yapılan prim (kıdem primi) ödemelerinin, gelir vergisi uygulaması

Kıdem primlerinin yatırılacağı emeklilik şirketini seçme hakkı, işverene; primlerin değerlendirileceği fonların seçimi ise, işçiye aittir.

içinde gider olarak gösterilmesine (Taslak m. 20) olanak tanınmaktadır. Ayrıca, kıdem primlerinin tahakkuku ve ödenmesine ilişkin düzenlemenin (Taslak m. 4), Taslağın yasalaşıp yayımından altı ay sonra yürürlüğe girmesi öngörülmek (Taslak m. 23/a) suretiyle, kısa da olsa geçecek bu süre için herhangi bir işveren yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır.

Ödenecek aylık yüzde dörtlük prim oranının, yıllık olarak işçinin kıdem tazminatına eşas olacak otuz günlük kazancını karşılaması konusunda, yüzde dörtbuçukluk bir farkın ortaya çıktığı görülmektedir. Söz konusu farkın ise, biriken kıdem primlerinin nemalandırılması yoluyla giderilmesi söz konusudur. Bu nedenle, belirtilen fark nemalandırma yoluyla karşılandığı takdirde, işçinin kıdem tazminatını yarım alması söz konusu olmayacaktır.

b.) Emeklilik şirketi ile fonların seçimi

Kıdem primlerinin yatırılacağı emeklilik şirketini seçme hakkı, işverene; primlerin değerlendirileceği fonların seçimi ise, işçiye aittir (Taslak m. 7/III ve 8). Bu bağlamda, kıdem primini işveren yatıracağı için emeklilik şirketini işverenin seçmesini, doğal karşılamak gerekir. Bunun gibi, prim getirilerinden yararlanacak bulunan işçi olacağına göre, yatırım fonunu seçme hakkının da işçiye ait olması, düz mantık gereğidir.

Ancak, yatırım fonları konusunda fazlaca bilgisi bulunmayan ve hatta böyle fonların varlığından dahi habersiz olan sıradan bir işçinin, söz konusu seçimi uygulamada nasıl gerçekleştireceği, merak konusudur. Bu durumu Taslağı hazırlayanlar da görmüş olsalar gerektir ki; herhangi bir tercih bildirilmemesi durumunda, söz konusu birikimlerin, "asgari yüzde kırk oranında Hazine Müsteşarlığınca ihraç edilen kamu

borçlanma araçlarını veya kira sertifikalarını içeren bir fonda" değerlendirileceği belirtilmiştir (Taslak m. 8).

Bunun pratik anlamı ise; çoğu işçi, yatırım fonlarından yeterince haberdar olmayacağından, emeklilik şirketlerinin ileride kamu borçlanma araçlarına döneceğidir. Bunun dışında ise; işçi, emeklilik şirketlerinin fiili yönlendirme tehlikesine açıktır. Çünkü, Taslağın, bunları önleyici yönde, herhangi bir hüküm içerdiği görülmemektedir.

c.) Emeklilik şirketinin değiştirilmesi

İşveren; işçileri adına açılan bireysel kıdem hesabındaki birikimlerin, kıdem tazminatı sözleşmesinin yürürlüğe girmesinin üzerinden en az bir yıl geçtikten sonra, kıdem tazminatı konusunda ruhsat almış başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını isteyebilir. Bu durumda, emeklilik şirketi, bildirimden itibaren en geç on iş günü içerisinde, işverenin söz konusu isteğini yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür (Taslak m. 6/V).

3. Primler hakkında işçinin bilgilendirilmesi

İşçi, adına tahakkuk eden ve tahsil edilen kıdem primleriyle ilgili bilgileri, emeklilik şirketinin sağlayacağı araçlar aracılığıyla her an kontrol etme hakkına sahip bulunacaktır (Taslak m. 5/D). Bunun gibi, işçi veya işveren; emeklilik şirketi tarafından belirlenecek işlem ücretini ödemek kaydıyla, tahakkuk eden kıdem primi ve buna ilişkin nema geliri ile tahsil edilen kıdem primi ve buna ilişkin nema geliri ile aradaki farkın gösterileceği bir belgeyi de emeklilik şirketinden talep edebilirler. Bu durumda, emeklilik şirketi, istenen belgeyi düzenlemekten kaçınmaz (Taslak m. 5/II).

Böylece, işçi; kıdem primine ilişkin bilgileri, muhtemelen, elektronik ortamda kendisine şifre verilmek üzere emeklilik şirketinin internet sitesinden izleyebilecektir. Kıdem primiyile ilgili bilgileri izleme olanağının işverenden esirgenişinin nedenini kestirebilmek ise, güç görünmektedir. Bu konuda, kıdem tazminatı

Kıdem tazminatlarının bireysel kıdem hesabına dayalı olarak değerlendirilmeleri, esas olarak, Taslağın yasalaşıp yürürlüğe girmesinden sonra işyerinde istihdam edilecek işçileri ilgilendirmektedir.

nı oluşturacak primle ilgili bilgileri izlemenin, sadece işçiyi ilgilendiren bir husus olacağı düşünülmüş olsa gerektir. Oysa, her halükârda, primleri yatıran işveren olduğuna göre, işverenin yatırdığı primleri izlemekte hukuken çıkarı vardır. Ayrıca, prim bilgileriyle ilgili belgeleri düzenlettirme olanağı (Taslak m. 5/II) işverene tanınırken, kendisinden emeklilik şirketince sağlanacak araçlar aracılığıyla bilgi kontrolünü (Taslak m. 5/I) esirgemenin, mantıklı bir gerekçesi de yoktur.

Primlerle ilgili bilgileri kontrol etmek ile bunların belgelendirilmesi, birbirine karıştırılmakta ve işçinin kendisiyle ilgili bilgileri bedel karşılığında elde etmesinin, bilgi edinme hakkına ters düşeceğinden söz edilmektedir⁷. Oysa, prim bilgilerini işçinin kontrol etmesi için, işçiden herhangi bir ücret istenmesi söz konusu olmamakta; sadece işçi veya işveren bunları belgelendirmek istediği takdirde, belli bir hizmet bedelinin alınması gerekmektedir (Taslak m. 5/I-II).

4. İlişkinin başlangıcı

Kıdem tazminatı hakkı, beklentisel haklar içinde yer alır. Buna göre, işçi, gelecekteki bilinmeyen bir tarihte iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak biçimde sona ereceği ve kıdem tazminatına hak kazanacağı beklentisi içindedir. Taslağın, bu süreç içinde bulunulduğu bir sırada, kıdem tazminatını bireysel kıdem hesabı içine dahil etmesi, ister istemez bireysel kıdem hesabı ilişkisinin halen çalışanları etkileyip etkilemeyeceği sorusunu akla getirmektedir.

Halen çalışanların kıdem tazminatı beklentilerinin geleceği konusunda Taslak; aynen, “Bu

Kanunun yürürlük tarihinden önce iş sözleşmesi ile çalışanların kıdem tazminatlarına ilişkin hususlarda mülga 25/8/1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanununun 14’üncü maddesi, 854 sayılı Kanununun 20’nci maddesi veya 5953 sayılı Kanununun 6’ncı maddesi hükümleri geçerlidir.” hükmünü taşımaktadır. Bu bağlamda, halen çalışanların kıdem tazminatları hakkında, kıdem tazminatlarını düzenleyen söz konusu madde hükümlerinin “geçerli olması”yla, Taslağın yasalaşıp yürürlüğe girdiği sırada çalışmakta olanların kıdem tazminatlarına ilerisi için dokunulmayacağı anlamı çıkmaktadır. Buna göre, halen çalışanların kıdem tazminatları, anılan yasa hükümlerine göre ve işveren tarafından ödenecektir.

Ancak, geçmiş (Taslağın yasalaşıp yürürlüğe girmesinden önce geçen) döneme ait kıdem tazminatı, işvereniyle yapacağı sözleşme sonucunda, işçi tarafından bireysel kıdem hesabına dahil edilebilecektir (Taslak geç. m. 1/II Tümcce 1). Her ne kadar buradaki “dahil edilme”den ne anlaşılacağı Taslak tarafından açık olarak belirtilmemiş olsa da; bundan, anlaşma halinde söz konusu sürelerle ait kıdem primlerinin, işverence ödenmesi gerektiği sonucunu çıkarmak gerekecektir. Bu konuda, söz konusu hükmün anlatımından ilk bakışta, bireysel kıdem hesabına dahil etme olanağı sanki işçiye aitmiş gibi görünüyorsa da, işverenin de bunu kabul etmesi gerekecek, yani işçi tek başına bu olanağı kullanamayacaktır.

Geçmiş dönemin bireysel kıdem hesabına dahil edilmemesi durumunda ise; kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının, Taslak m. 9’daki hak kazanmaya ilişkin düzenlemeye mi, yoksa 1475 sayılı İş K. m. 14 (veya Deniz İş K. m. 20 yahut Basın İş K. m. 6) hükmüne göre mi belirleneceği konusunda, Taslak herhangi bir açıklık taşımamaktadır. Oysa, Taslak m. 9, kıdem tazminatına hak kazanma koşullarını, anılan yasa hükümlerinden farklı biçimde düzenlemektedir. Ancak, bu halde artık Taslak m. 9 hükmünün uygulanması düşünülmelidir. Çünkü, geçmiş döneme ait kıdem tazminatı, bireysel kıdem hesabına dahil edilmekle, Taslak hükümlerine tabi olmaya başlar. Kaldı ki, Taslak m. 9 da; “hak kazanma” madde başlı-

ğını taşımasına karşın, “kıdem tazminatına hak kazanma” yerine, terminolojik olarak, “bireysel kıdem hesabından para çekme” deyimini kullanılmaktadır. Buna göre, geçmiş dönemin kıdem tazminatı bireysel kıdem hesabına dahil edildiğinde, mevcut düzenlemelere göre kıdem tazminatına hak kazanılmayacak bir durumda (söz gelimi, işçinin istifa etmesi, yani kendi isteğiyle işyerinden ayrılması halinde) dahi, önceki sürelerle ait kıdem tazminatının ödenmesi gerekebilecektir.

Toparlayacak olursak; kıdem tazminatlarının bireysel kıdem hesabına dayalı olarak değerlendirilmeleri, esas olarak, Taslağın yasalaşıp yürürlüğe girmesinden sonra işyerinde istihdam edilecek işçileri ilgilendirmektedir. Ancak, bu sonucun, işletmeler üzerindeki geçmişten gelen yükü kaldırmaya yetmeyeceği ve olsa olsa ancak hafifletmeye yarayacağı açıktır. Bu durumda, işletmelerin kıdem tazminatı yükü, genelde gelecekteki çalışmalar bakımından, üzerlerinden alınmış olacaktır. Taslağın yasalaşıp yürürlüğe girmesinden sonra işyerinde ilk kez istihdam edilecek olanların kıdem tazminatı ise, her halükârda, bireysel kıdem hesabına dayalı olarak değerlendirilecektir.

Geçmişten gelen ve işçinin hak kazanma beklentisi içinde olduğu kıdem tazminatının işveren üzerinde yarattığı yükün azaltılması konusunda ise, önceki dönem kıdem tazminatının bireysel kıdem hesabına dahil edilmesi yolu açık tutulmuştur. Ancak, bunun gerçekleşmesi işçi ile işverenin anlaşmasına bağlı tutulduğu ve de tarafların bu yolda nasıl bir tutum içinde olacakları bilinemediği için, bireysel kıdem hesabına dahil edilmenin ne ölçüde ortaya çıkacağı şimdiden söylenememektedir.

Gerçekten, işverenin kıdem tazminatı olarak her yıl başına ödeyeceği 30 günlük ücreti, aylık % 4 üzerinden 12 ay ödenecek toplam % 48 oranındaki kıdem priminin karşılıdığı (eskilerin deyimiyle, tekabül ettiği) düşünülecek olduğunda, işverenin tam ödeyeceği kıdem tazminatı yükünün % 48'e, yani yaklaşık yarıya düştüğü görülmektedir. Ancak, bu avantajlı duruma karşın işveren, işçinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde işyerinden ayrılıp ayrılmayacağını bilmediği bir dönem için şimdiden

ödemede bulunmayı tercih etmeyebilecektir. Bu bakımdan, bütün bu belirsizliklerin, ancak zaman içinde belirginleşeceği, gözden uzak tutulmamalıdır.

III. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma

1. Hak kazanma koşulları

İş K. m. 14 ile Deniz İş K. m. 20'nin ve Basın İş K. m. 6'nın kıdem tazminatına hak kazanma koşulları olarak düzenlediği koşullar, “hak kazanma” madde başlığını taşıyan Taslak m. 9'da, “bireysel kıdem hesabından para çekme” olarak ve farklı biçimde ele alınmaktadır. Üstelik, Taslak m. 9 hükmünün yer aldığı Dördüncü Bölüm'ün başlığı da, “kıdem tazminatına hak kazanma ve ödeme” biçimindedir.

Buna göre, iş yasalarına tabi olan işçiler:

- Bireysel kıdem hesabından para çekme haklarını ilk kez kullanırken, 15 yıl sigortalılık süresini doldurmaları ve adlarına 3.600 prim ödeme gün sayısı tahakkuk ettirilmesi,

- Bireysel kıdem hesabından para çekme haklarını ikinci ve sonraki kullanmalarında ise, son kullanımdan sonra adlarına 1.800 prim ödeme gün sayısı tahakkuk ettirilmesi,

- Konut edinmeleri,

şartıyla, bireysel kıdem hesabında biriken tutarın yarısını çekmeye hak kazanır.

Buna karşılık, aynı işçiler:

- Bağlı oldukları kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, sakatlık aylığı bağlanması yahut toptan ödeme almaları halinde,

- 5 yıl boyunca adlarına açılan bireysel kıdem hesabına kıdem primi tahakkuk ettirilmesi halinde, talepleri üzerine,

bireysel kıdem hesabında biriken tutarın tamamını çekmeye hak kazanacaktır. İşçinin ölmesi durumunda da; ölen işçinin bireysel kıdem hesabında birikmiş tutarın tamamı, yasal mirasçılara ödenecektir (Taslak m. 9/I-III).

Dikkat edilecek olunursa; Yasa Taslağı, bireysel kıdem hesabında birikmiş tutarın çekilmesinde, kıdem priminin “tahakkuk ettirilmesi”ni esas almakta; söz konusu primlerin “tahsil edilmesi”ni şart görmemektedir. Böylelikle, işçinin kıdem tazminatı alacağı, iş-

verenin prim ödeme yükümünü yerine getirmemiş olması olasılığına karşı, güvence altına alınmaktadır.

Diğer yandan, bireysel kıdem hesabından ödeme yapılabilmesi için, iş sözleşmesinin yasında (1475 sayılı İş K. m. 14'de) öngörülen şekilde sona ermiş bulunması şart değildir. Buna göre, işçinin değişik işyerlerinde geçirdiği çalışma sürelerinin toplamına bir bütün olarak bakılmakta ve çalışmanın emeklilik veya uzun süreli (5 yıl) işsizlik (veya iş yasalarının kapsamı dışında istihdam) ya da ölüm nedeniyle sona ermesi, aranmaktadır. Nitekim, işçinin bir gün dahi çalışsa, kıdem tazminatı hakkı olacağından söz edilmektedir⁸. Bu durumu, tüm çalışmaların, bireysel kıdem hesabına dahil olacağı biçiminde anlamak, daha yerinde olur. Çünkü, her halükârda, bireysel kıdem hesabının çekilmesi, 15 yıl geçmeden söz konusu değildir (Taslak m. 9/I bent a).

Bu durumda, işçinin istifa ederek işyerinden ayrılmış olması, bireysel kıdem hesabından ödeme yapılmasına engel oluşturmamaktadır. Buna karşılık, kadın işçinin evlenip bir yıl içinde işyerinden ayrılması veya erkek işçinin muvazzaf askerlik hizmetini görmek üzere askere gitmesi de, bireysel kıdem hesabından para çekmek için yeterli olmamakta; ancak, bu durum, kıdem tazminatının, belirtilen hallerde kaybedilmesi anlamına gelmemektedir⁹. Çünkü, askerlik dönüşü tekrar çalışmaya başlanıldığında, askerlik öncesinde geçen süre ile yatmış primler, ortadan kalkmamaktadır. Bunun gibi, evlenip çalışmayı bırakan kadın işçi de, tekrar çalışmaya başladığı takdirde, geçmiş haklarını sürdürebilmekte ya da çalışma düşüncesi yoksa, evlendikten beş yıl sonra, bireysel kıdem hesabında birikmiş tutarın tamamını çekebilmektedir (Taslak m. 9/II bent b).

Nihayet, bireysel kıdem hesabında birikmiş tutarın yarısını çekme olanağı; 15 yıl sigortalılık süresi ve 3.600 prim gün sayısı olan işçiye, konut edinmek istemesi halinde, tanınmaktadır. Böylece, bir yandan işçinin birikmiş kıdem tazminatı alacağıyla konut sahibi olmasına çalışılmakta ve diğer yandan da, bu ihtiyacı yerine getirecek konut sanayii, teşvik edilmek istenmektedir.

Bu konuda, bireysel kıdem hesabında birikecek ve nemalandırılacak kıdem primi tutarlarının yarısıyla konut satın almanın düştün ibaret olduğu, kamuoyunda belirtilmekte ve yapılan hesaplama göre, asgari ücretle çalışan bir işçinin, 100.000 TL'lik bir konutu ancak 221 yıl sonra alabileceği ileri sürülmektedir¹⁰. Bu anlamda, bireysel kıdem hesabında birikecek paranın yarısıyla günümüz koşullarında konut satın alınamayacağı, gerçektir.

Ancak, Taslak m. 9/I bent c'de, dikkat edilirse, "konut satın alma" yerine "konut edinme"den söz edilmektedir. Bu bakımdan, bireysel kıdem hesabındaki tutarın yarısı, konut satın almada fonca sağlanacak sadece bir katkı (konut kredileri için özkaynak) olarak düşünölmek gerekecektir.

2. Kıdem tazminatının ödenmesi

İşçinin veya yasal mirasçılarının, bireysel kıdem hesabının bulunduğu emeklilik şirketine, yapılacak ödemeye hak kazanıldığını gösterecek bilgi ve belgelerle yazılı olarak başvurmaları halinde; hak kazanılan tutarın, başvurunun emeklilik şirketine ulaştığı tarihten itibaren onbeş işgünü içinde, ilgiliye, yani işçiye veya yasal mirasçılara ödenmesi gerekmektedir. Emeklilik şirketinin belirtilen süre içinde ödemeyi gerçekleştirememesi durumunda ise; gerekli ödemenin, emeklilik şirketince oluşturulmuş kıdem tazminatı yatırım fonunca yapılması söz konusudur (Taslak m. 10).

3. Zamanaşımı süresi

Taslak m. 11; kıdem tazminatının on yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğunu göz önünde bulundurarak, bireysel kıdem hesabındaki tutarın tamamının çekilmesine hak kazanıldığı tarihten itibaren on yıl içinde emeklilik şirketine başvurulmadığı takdirde, işçinin veya yasal mirasçılarının hakkının zamanaşımına uğrayacağını belirtmektedir.

Bu bağlamda, zamanaşımına uğrayacak tutar ise, emeklilik şirketine veya kıdem tazminatı yatırım fonuna kalmamaktadır. Nitekim, söz konusu tutarın, onbeş işgünü içinde Maliye Bakanlığı Merkez Saymanlık Müdürlüğü hesabına aktarılması söz konusudur. Ancak, Taslak,

aktarılmama hali için, herhangi bir yaptırım, öngörmüş değildir.

IV. Bireysel Kıdem Hesaplarına İlişkin Örgütlenme

Taslağın, kıdem tazminatlarının bireysel kıdem hesapları temelinde örgütlenmesi konusunda, emeklilik şirketleri ile Bireysel Kıdem Hesabı Danışma Kurulu olarak adlandırılan kurul yapısını esas aldığı görülmektedir.

1. Emeklilik şirketleri

Taslak; bireysel emeklilik sistemini temel aldığı ve kıdem tazminatını da genelde emeklilik hali için yapılan bir ödeme olarak algıladığı için, buradaki emeklilik şirketini de, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu hükümlerine göre kurulan ve kıdem tazminatı konusunda ruhsat verilen emeklilik şirketi olarak ele almaktadır (m. 3/g).

Diğer yandan, kıdem tazminatı konusunda faaliyet gösterecek söz konusu şirketlerin, Hazine Müsteşarlığı'na ruhsat başvurusunda bulunmaları; Hazine Müsteşarlığı'nın da, usulüne göre yapılan başvuru tarihinden itibaren iki ay içinde, başvuruyu sonuçlandırması ve konuyla ilgili olarak emeklilik şirketini yazılı biçimde bilgilendirmesi öngörülmektedir (Taslak m. 7/V).

2. Bireysel Kıdem Hesabı Danışma Kurulu

Taslak, "bireysel kıdem hesabı ile ilgili gelişmeleri izlemek, politikaları belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde kararlar almak" üzere, Bireysel Kıdem Hesabı Danışma Kurulu'nu kurmaktadır. Anılan kurul; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı'nın başkanlığında, Çalışma Genel Müdürü, Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürü, SGK Sigorta Primleri Genel Müdürü ile üç işveren ve üç işçi temsilcisinden oluşacaktır (m. 13/D).

İstişari nitelikte kararlar alacak olan bu kurul, oluşumu bakımından, üçlü temsil esasına

dayanmakta; ancak, yine de başkanlık, devlet kesimindedir. Bunun yerine, dönüşümlü başkanlık sisteminin kabul edilmesi, üçlü temsil esasına daha uygun düşecektir.

V. Sonsöz

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, geçtiğimiz Şeker Bayramı öncesinde kendisini ziyaret eden Türk-İş Genel Sekreteri'ne, Başbakan'ın Bakanlar Kurulu'nda kendisine "artık kıdem tazminatı konusunu gündeminizden çıkarın" talimatını verdiğini söylemiş ve bu durum, basında "bayram öncesi 'kıdem tazminatı' müjdesi"¹¹ veya "emekçi geri adım attırdı"¹² biçiminde haber yapılmıştır. Oysa, ne kıdem tazminatının gündemden çıkması, işçiler için bir müjdedir ve ne de işçiler, kıdem tazminatına dokunmayı genel grev nedeni sayan son Türk-İş Genel Kurulu'ndaki karara ve DİSK Genel Başkanı'nın son açıklamalarına¹³ rağmen, Başbakana geri adım attırabilmiştir.

Nitekim, ancak yüzde sekiz oranında işçinin kıdem tazminatını işverenden tahsil edebildiği ve tarım dışında ücretli çalışanların ancak yaklaşık üçte birinin (kayıt dışında, üçte ikisinin) bir yıldan daha kısa bir süreden beri aynı işyerinde çalıştığı¹⁴ bir ortamın bu şekliyle sürmesi, işçinin lehine olamaz. Bunun gibi, sayın Başbakanın, yaklaşan seçimler öncesinde, kıdem tazminatı konusunu bir koz olarak elinde bulundurması da, çok akıllıca bir siyasi taktik olup, iyi oynanmıştır. İşveren kesiminin ise; kıdem tazminatı kartını öteden beri, ne 4857 sayılı İş Kanunu'nun çıkarılması sırasında ve ne de sonrasında, iyi oynadığı söylenemez.

Gerçekten, kıdem tazminatını gündemden çıkarmakla, sadece kafalar bir süre daha kuma gömülmüş olur. Bu anlamda, kıdem tazminatlarının bireysel hesaba dayalı olarak değerlendirildiği ve hükümlerinin yukarıda ayrıntılı biçimde ele alındığı Taslak, sosyal gerçeğe yönelen ve çözüm arayışı içinde bulunan bir metni oluşturmaktadır. Nitekim, söz konusu metin, temelde bireysel emeklilik sisteminin esaslarını, işçilerin kıdem tazminatlarına uygulamayı hedeflemektedir. Bu anlamda, söz konusu metnin, isabetli bir kavrayış içinde olduğu söylenebilir.

Ancak, söz konusu metni, yasalaştıktan sonra, iki bilinmeyen beklediği, şimdiden söylenmelidir. Bunlardan ilki; mevcut bireysel emeklilik sistemi içinde yer alan emeklilik şirketlerinin, kıdem tazminatı yatırım fonu oluşturmaya ne ölçüde ilgi gösterecekleridir. Nitekim, Hazine Müsteşarlığı'na ruhsat için yapılacak başvuruların nicelik ve niteliği, şimdiden bilinmemektedir.

Diğer bir bilinmeyen ise; halen çalışan işçiler ile bunların işverenlerinin, geçmiş döneme ait kıdem tazminatlarının bireysel kıdem hesaplarına dahil edilmesi konusunda, takıncakları tutumdur. Çünkü, geçmiş dönem kıdem tazminatını yeni sisteme aktarma; işveren için, kıdem tazminatının yaklaşık yarı tutarını ödeme anlamını taşımasına karşın, mutlaka kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde bitmeyeceği bilinen ama halen belirsiz durumdaki bir dönem hakkında ödeme yapma anlamına da sahiptir.

Bunun gibi, işçi açısından da, söz konusu aktarma; ileride son, brüt ve giydirilmiş ücreti üzerinden hesaplanıp ödenecek kıdem tazminatı miktarı ile kıdem yatırım fonunda nemalandırılacak kıdem primleri toplam tutarı arasındaki farkın ne yönde olacağı, yani nemalandırmanın yüzde dörtbuçukluk farkı kapatıp kapatamayacağı hususu, önemli bir belirsizlik oluşturmaktadır. Nitekim, mevcut bireysel emeklilik sistemi içinde fon getirilerinin, beklentilerin gerisinde kaldığından, çoğunlukla yakınılmaktadır.

Bu durumda, Taslağın, halen çalışanlar ve bunların işverenleri için, mevcut kıdem tazminatı yükünü bütünüyle fona geçirme anlamını taşımayacağı; ancak, yeni istihdam edilecekler bakımından, kıdem tazminatını, istifa tehlikesi ve işveren peşinde koşma gibi güçlükler olmaksızın elde etme ve bir an önce konut sahibi olma olanağına kavuşma türünden kolaylıkları içerdiği, önemle belirtilmelidir.

Bunun gibi, Taslak yasalaşıp yürürlüğe girdiğinde, iş güvencesi hükümlerinin zayıflatılıp, kıdem tazminatı ödemeyecek işverenin daha kolay işçiyi işten çıkartabileceği¹⁵ de, pek düşünülmemelidir. Çünkü, işçi çıkarmanın maliyeti, kıdem tazminatı oranında hafifleyecekse

de; iş güvencesi hükümlerinin öngördüğü işe başlatmama tazminatının ağırlığı, ortadan kalkmış değildir.

Nihayet, Taslağın, kıdem tazminatı kurumunun geleceği hakkında, önemli bir tartışmayı başlattığı görülmektedir. Ancak, bu tartışmanın anlam ve önem kazanması, üçlü diyalog çerçevesinde sosyal taraflarla yapılmasına bağlıdır. Sosyal taraflarla görüşülmeden girişilecek çabaların, ülkeye yararının olmayacağı ise, açıktır.

DİPNOTLAR

- 1 Bkz. <http://www.sabah.com.tr/Yazarlar/yasar/2012/07/16/birikmis-kidem-tazminatı-216-milyar-lira-ne-olacak>
- 2 Bkz. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (yay.), 2010 Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti, Ankara 2011, 10.
- 3 Fon tasarıları için bkz. Suat Uğur, "Kıdem Tazminatında Fon Sistemi", Çimento İşveren XXIII, 6 (Kasım 2009), 14-15.
- 4 Taslak metni için bkz. http://alitezeldenizli.com/haber_detay.asp?haberID=20
- 5 BETAM tarafından Seyfettin Gürsel/Zümrüt İmamoğlu'na hazırlanmış "Kıdem Tazminatı Reformu: Sorunlar ve Çözümler" başlıklı araştırma hakkında bkz. <http://betam.bahcesehir.edu.tr/tr/2012/08/kidem-tazminatı-reformu-sorunlar-ve-cozumler/>
- 6 Bkz. 20.8.2012 tarihli Hürriyet.
- 7 Örnek olarak bkz. <http://www.ensonhaber.com/kidem-tazminatini-ogrenmek-parali-oluyor-2012-07-12.html>; <http://ekonomi.bugun.com.tr/kidemi-ogrenmek-bile-parali-oluyor-198260-haberi.aspx>; <http://cmkavukatleri.wordpress.com/2012/07/15/kidem-tazminatini-ogrenmek-parali-oluyor/>
- 8 Bkz. <http://www.stargazete.com/yazar/resul-kurt/ekonomi/kidem-tazminatı-fonunun-ayrintilari/yazi-630466>
- 9 Karş. <http://www.cumhuriyet.com.tr/?hn=350982>
- 10 Bkz. <http://www.yurtgazetesi.com.tr/ekonomi/kidemlev-almak-mumkun-mu-h15059.html>
- 11 Erdinç Çelikkın, 18.8.2012 tarihli Hürriyet.
- 12 Mustafa Çakır, 18.8.2012 tarihli Cumhuriyet.
- 13 "Kıdem tazminatı, Türkiye işçi sınıfının mücadelesi ile ete kemiğe bürünmüş, 12 Eylül generallerinin bile kaldırmaya cesaret edemediği köklü bir haktır"-DİSK Genel Başkanı'nın 13.7.2012 günlü açıklaması (bkz. 19.8.2012 tarihli Dünya).
- 14 Bkz. Mustafa Sönmez, "Kıdem Saldırısı Rafa mı Kalktı?", 20.8.2012 tarihli Cumhuriyet.
- 15 Şükrü Kızılot, "Kıdem Tazminatında Bardağın Dolu ve Boş Tarafları", 11.7.2012 tarihli Hürriyet.