

1475 Sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve 26 ncı Maddesinin İkinci Fıkrasının Yürürlükten Kaldırılması, 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25 nci Maddesinin 7 nci Fıkrasının Değiştirilmesi ve Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısının Millet Meclisince Kabul Olunan Metni ve Cumhuriyet Senatosu Sosyal İşler ve Bütçe ve Plan Komisyonları Raporları (M. Meclisi : 1/136; C. Senatosu : 1/362)

(Not : M. Meclisi S. Sayısı : 66'ya 1 nci ek)

*Millet Meclisi
Genel Sekreterliği
Kanunlar Müdürlüğü
Sayı : 962*

28 . 6 . 1975

CUMHURİYET SENATOSU BAŞKANLIĞINA

Millet Meclisinin 27 . 6 . 1975 tarihli 95 nci Birleşiminde öncelikle görüşülerek açık oyla kabul edilen, 1475 sayılı İş Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasının yürürlükten kaldırılması, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25 nci maddesinin 7 nci fıkrasının değiştirilmesi ve bir geçici madde eklenmesi hakkında Kanun tasarısı, dosyası ile birlikte sunulmuştur.

Saygılarımla.

Kemal Güven
Millet Meclisi Başkanı

Not : Bu tasarı 22 . 5 . 1974 tarihinde Başkanlıkça İlk Komisyona havale edilmiş ve Genel Kurulun 18 . 3; 26, 27 . 6 . 1975 tarihli 52, 94 ve 95 nci birleşimlerinde öncelikle görüşülerek kabul edilmiştir. (Millet Meclisi S. Sayısı : 66'ya 1 nci ek)

Sosyal İşler Komisyonu raporu

*Cumhuriyet Senatosu
Sosyal İşler Komisyonu
Esas No. : 1/362
Karar No. : 3*

29 . 6 . 1975

Cumhuriyet Senatosu Başkanlığına

28 . 6 . 1975 tarihinde Komisyonumuza havale buyurulan Millet Meclisinin 27 . 6 . 1975 tarihli 95 nci Birleşiminde öncelikle görüşülerek açık oyla kabul edilen, «1475 sayılı İş Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasının yürürlükten kaldırılması, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25 nci maddesinin 7 nci fıkrasının değiştirilmesi ve bir geçici madde eklenmesi hakkında kanun tasarısı, Komisyonumuzun 29 . 6 . 1975 tarihli Oturumunda Maliye Bakanlığı Temsilcisi, Çalışma Bakanlığı Temsilcisi ve Türk - İş temsilcisinin de iştirakiyle her yönden tetkik ve müzakere olundu.

Tasarının genel gerekçesinde tafsilen belirtilen hususlar ile bunlara mütedair Bakanlık temsilcilerinin de verdiği tamamlayıcı bilgilerin ışığı altında 7 çerçeve 1 yürürlük ve 1 yürütme maddesinden oluşan tasarı, Komisyonumuzca da Millet Meclisi Genel Kurulunun kabul ettiği şekliyle aynen kabulünü karar altına almıştır.

Havalesi gereğince ve öncelik ve ivedilikle görüşülmek üzere Bütçe ve Plan Komisyonuna tevdi edilmek üzere Yüksek Başkanlığa saygıyla sunulur.

Başkan Tokat C. Aykan	Sözcü Sinop N. İnebeyli Toplantıda bulunamadı	Bu Kanunda Sözcü Kırklareli A. Alkan
Kâtip Hatay K. Kılıçoğlu	Isparta M. Gülcügil Toplantıda bulunamadı	Muğla İ. Karaöz
Ordu Söz hakkım mahfuzdur Ş. Köksal	İstanbul S. Belül Toplantıda bulunamadı	Tabii Üye V. Ersü Toplantıda bulunamadı
Kocaeli Söz hakkım saklıdır. F. H. İşmen	Cumhurbaşkanınca S. Ü. H. Tunç Toplantıda bulunamadı	

Bütçe ve Plan Komisyonu raporu

Cumhuriyet Senatosu
Bütçe ve Plan Komisyonu
Esas No. : 1/362
Karar No. : 34

30 . 6 . 1975

Yüksek Başkanlığa

Millet Meclisinin 27 Haziran 1975 tarihli 95 nci Birleşiminde öncelikle görüşülerek açık oyla kabul edilen, 1475 sayılı İş Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasının yürürlükten kaldırılması, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25 ncı maddesinin 7 nci fıkrasının değiştirilmesi ve bir geçici madde eklenmesi hakkında kanun tasarısı, Millet Meclisi Başkanlığının 28 Haziran 1975 tarih ve 962 sayılı yazıları ile Cumhuriyet Senatosu Başkanlığına gönderilmekle, Komisyonumuzun 30 Haziran 1975 tarihli Birleşiminde Maliye Bakanı Yılmaz Ergenekon, Maliye ve Çalışma bakanlıkları temsilcileri de hazır bulunduğu halde tetkik ve müzakere olundu.

1) Tasarı, 1475 sayılı İş Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesini, 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasının yürürlükten kaldırılmasını, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun değiştirilmesini ve bir geçici madde eklenmesini öngörmektedir.

«İşçi yararına» ve «Kamu düzeni» düşüncesi ile konulmuş kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin, günün değişen yaşama şartları ve işçilerin iş ve gelir güvenliği konusundaki gelişmeler sonucunda toplu iş sözleşmelerine yansıdığı ve netice olarak ta objektif hale gelen bu kuralların kanunlaştırılmasında zaruret görüldüğü gerekçesi ile kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin yeniden düzenlenmesine ilişkin olarak getirilen tasarı, Millet Meclisince kabul olunan metni Komisyonumuzda kıdem tazminatı müessesesinin mahiyeti ve işlerliği gözetilmek suretiyle geniş biçimde görüşülmüş ve incelenmiştir.

Komisyonumuz, bir sosyal güvenlik müessesesi olarak kıdem tazminatı müessesesinin günümüzün şartlarına uygun biçimde yeniden düzenlenmesinde yarar ve hatta zaruret mütalaa etmiş ancak, bu yarar ve zaruret halinin kamu düzeni yönünden değerlendirilmesinin gerektirilmesiyle birleşmiştir.

Arz edilen görüş ile Komisyonumuz tartışmalarında, özellikle işçi hakları yönünden en ileri seviyeye ulaşmış batı demokrasilerinin bu yoldaki uygulamalarından da yararlanmış ve yapılan incelemeler sonucunda :

Almanya'da tazminatın dayanağının «toplu sözleşme», hak harama süresinin «10 yıl», şeklinde tespit edildiği ve ödemenin münferit ve toplu işçi çıkartma hallerinde uygulandığı miktarının «2 - 6 aylık ücret» arasında değiştiği ve «işveren» ce karşılandığı,

İngiltere'de, tazminatın dayanağının «kanun», hak kazanma süresinin «2 yıl», şeklinde tespit edildiği ve ödemenin sadece toplu işçi çıkartma halinde yapıldığı, miktarının «âzami 38 000 TL. sı olup bunda da en çok 20 yıllık hizmet» in dikkate alındığı ve «9/10 nun işveren primleri ile oluşan fon» dan karşılandığı,

İsveç'de, tazminatın dayanağının «toplu sözleşme», hak kazanma süresinin «10 yıl» şeklinde tespit edildiği ve sadece toplu işçi çıkartma halinde yapıldığı, miktarının «asgari 7 500 TL. azami 33 000 TL.» olup işveren primi ile finanse edilen «Millî Sandık» ca ödendiği,

Norveç'de ise, tazminatın dayanağının «toplu sözleşme», hak kazanma süresinin «10 yıl» şeklinde tespit edildiği ve ödemenin münferit ve toplu işçi çıkartma hallerinde uygulandığı, miktarının «asgari 6 000 TL. âzami 16 000 TL.» olup işveren primi ile finanse edilen «Millî Sandık» ca ödendiği,

Görölmüş ve Millet Meclisince kabul olunan metinde ise ekonomik ve malî güç itibariyle belirtilen ülkelere kıyasla hayli geri durumda bulunan ülkemiz için, kıdem tazminatının dayanağının «Kanun ve toplu sözleşme», hak kazanma süresinin «1 yıl» şeklinde tespit edildiği, ödemenin münferit ve toplu işçi çıkartma hallerinde uygulandığı, miktarının «İş Kanununa göre tespit edilmiş olan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının yedibüçük katı» olup işveren tarafından finanse edilen «fon» dan karşılanacağı gerçeği tespit edilmiştir.

Yapılan bu tartışmalar sırasında Komisyonumuz, Anayasamızın eşitlik ilkesinden hareket ederek sosyal güvenlik müesseseleri arasındaki ilişki üzerinde durmuş vekamu kesiminde çalışıp «memur» niteliği ile tanımlanan ve tabii olduğu «Emekli Sandığı» statüsü ile işinden ayrılan bir memur ile bunun beraberinde çalışan ve fakat «işçi» niteliği ile tanımlanan ve tabii olduğu statü icabı «kıdem tazminatından» istifade ederek işinden ayrılan iki kişi arasında bir karşılaştırma yapmak zorunluluğunu duymuş ve bu karşılaştırmada memurun «1 nci derece memur» işçinin ise «asgari ücretten çalıştırılan ve 30 yıllık hizmeti bulunan bir işçi» olması haline dikkat edilmiş ve yapılan karşılaştırma sonucunda :

1 nci derece Devlet Memurunun 30 yıllık hizmeti karşılığında ve 1 000 + 200 göstergeden emekli olması halinde eline geçecek toplu ödemenin 107 325 TL. sı.

Asgari ücret karşılığı çalıştırılan ve 30 yıllık hizmeti bulunan işçinin bu hizmeti karşılığı eline geçecek toplu ödemenin ise 270 000 TL. sı,

Olaçağı tespit edilmiş ve yurt ekonomisi bakımından bu rakamlar üzerinde özenle ve dikkatle durulması gerektiğinde birleşmiş ve bu hususların arz edilen açıklık içinde Komisyon raporunda belirtilmesinde zaruret mütalaa edilmiştir.

Şu hususu da tespit ve ifadede zaruret vardır ki, «İşçi kıdem Tazminatı» ile «Emekli ikramiyesi» müesseseleri bir diğerinden ayrı müesseseler olup farklı biçimlerde uygulanmaktadırlar. Ancak, birer «Sosyal güvenlik» müesseseleri olmaları nedeni ile arz edilen karşılaştırmaya konu kılınmıştır.

Bu biçimde yürütölen inceleme ve görüşmeler sonucunda tasarının, Millet Meclisince kabul olunan metninin 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununda değişikliği öngören 6 ve 7 nci maddeleri üzerinde tartışma açılmış ve Maliye Bakanı Yılmaz Ergenekon'un da «teknik» yöndeki görüşleri değerlendirilerek sözü edilen maddelerin metinde yer almaması gerektiği tespit edilmiş ve bu mülâhazalar ile ve işçilerimiz yönünden çok ileri haklar getirdiği görüşü benimsenmek sureti ile tasarı Komisyonumuzca da benimsenmiştir.

II. — Millet Meclisi metninin 1, 2, 3, 4, 5 ile Geçici Maddesi ve 9 ncu maddesi 7 nci madde olarak aynen kabul edilmiştir.

Millet Meclisi metninin 6 ve 7 nci maddeleri raporumuzda belirttiği üzere gerek teknik ve gerek eşitlik ilkeleri yönünden değerlendirilmiş ve Gelir Vergisi Kanununa ait bir hükmün bu nitelikteki bir kanunda yer alamayacağı ve ayrıca yukarıda arz edildiği gibi çok yüksek rakamlarla ifade edilen ödemelerin vergi dışı bırakılmasının Anayasamızın emrettiği eşitlik ilkesi yönünden ayrıcalık getirip bu ilkeyi zedeleyeceği görüşleri ile benimsenmemiş ve metinden çıkartılması uygun mütalaa edilmiştir.

Millet Meclisi metninin 8 nci maddesi arz edilen çıkartma işlemini nedeni ile 6 ncı madde olarak tetkik ve müzakere olunmuş ve kanunun yürürlük tarihi için öngörülen 1 . 2 . 1974 tarihinin Kanunun uygulanması yönünden herhangi bir hukukî ve geçerli neden sonucu olmadığı tespit edilmiş ve yine raporumuzun giriş kısmında arz edilen ve ancak yüksek rakamlarla ifade edilen ödemelerin yurt ekonomisi bakımından herhangi bir verimli sonuca sebep teşkil edemeyeceği düşüncesi ile işbu Kanunun yürürlük tarihinin yayımı tarihi olarak tespitinde yarar mütalaa edilerek madde bu yolda değiştirilmiştir.

Nihayet, tasarı metninde yapılan bu değişiklikler sonucu tasarının isminin yeniden düzenlenmesi gereği ortaya çıkmış ve tasarının ismi arz edilen değişiklikler nedeni ile yeniden tanzim ve tedvin edilmiştir.

III. — İşçilerimiz yönünden en ileri hakları getiren tasarının bu ileri mahiyeti gözetilerek biran kanunlaşmasında yarar görülmüş ve Genel Kurulda öncelik ve ivedilikle görüşülmesi hususunda istemde bulunulması da karar altına alınmıştır.

Genel Kurulun tasviplerine arz olunmak üzere Yüksek Başkanlığa saygı ile sunulur.

Başkan Ankara <i>Y. Köker</i>	Başkanvekili Konya Muhalefet şerhi ile <i>F. Özlen</i>	Sözcü Kahraman Maraş <i>A. Karaküçük</i>
Kâtip Yozgat (Söz hakkım saklıdır) <i>S. Ergin</i>	C. Bşk. Seç. Üye N. Talû Toplantıda bulunamadı	Diyarbakır A. Erdoğan Toplantıya katıldı İmzada bulunamadı
Edirne <i>M. N. Ergeneli</i>	Elâzığ S. Hazerdağlı Toplantıya katıldı İmzada bulunamadı	Sivas Muhalifim Muhalefet şerhim eklidir <i>K. Kangal</i>
Tabii Üye S. Karaman (Söz hakkım saklıdır)	Trabzon A. Ş. Ağanoğlu Toplantıda bulunamadı	Uşak M. F. Atayurt Toplantıda bulunamadı
Urfa İ. H. Balkıs Toplantıda bulunamadı	Yozgat Muhalifim Muhalefet şerhim eklidir <i>V. Uyar</i>	Üye Münhal

ORTAK KARŞI OY YAZISI

30 . 6 . 1975

Aşağıdaki nedenlerle tasarıya karşıyız :

1. Tasarı, iki sektörde Kamu Sektöründe ve Özel Sektörde çalışan işçilerin Kıdem Tazminatları konuunda ayrılık ve ayrıcalık yaratmaktadır.

2. Kıdem tazminatı için fon tesisi zorunlu değildir ve tesisi düşünülen fon işçi haklarına güvence altına almamaktadır.

a) Fonun işçi çıkarmaya araç olmaması,

b) İşçi haklarının güvence altına alınması,

c) İşverenin yararlarını yönetilmemesi hallerinde belki tazminat alacak işçinin hakkına güvence olabirdi.

Nitekim, bu amaçla ancak işveren sorumluluğu altında işveren tarafından ödenen fon kurulması, komisyonca kabul edilmiş ve fakat önemli olan diğer hususlar açıkta bırakılmıştır :

3. Kurulan fon, işçi haklarını güvenceye bağlamanın ötesinde, işverene kredi ve avans vermek için kullanılmamasını öngören M. Meclisine verilen önerimizin reddi ile fon, işverenin aşırı güçlenmesinin aracı haline getirilmiştir.

4. Kıdem tazminatı ve bunun için kurulacak fon esasları 1475 sayılı Yasada gösterilmesi gerekirken, kıdem tazminatı ödemeleri, için fonun nasıl tesis edileceği geleceğe ertelenen bir yasa konusu olarak muallâkta bırakılmıştır.

Fon tesisinin ayrı bir kanunla düzenlenmesi yolunu tercih etmek; doğru değildir. Kıdem tazminatını düzenleyen Kanun, bunun aracını, işleyişini de birlikte getirmeliydi.

5. «Kötü hal» gerekçesi ile sınırları çizilmemiş kötüye kullanılması mümkün olan bir hüküm ile kıdem tazminatından mahrumiyet maddeleştirilmiştir.

Bu durum, bir hakkın bertaraf edilmesine açık kapı bırakmış ve her zaman işçi aleyhine işleyecek olan bir hüküm haline getirilmiştir.

İşçinin «kötü hal» inde işverence ne yapılacağını belirten maddenin 1475 sayılı Kanundan çıkarılarak bununla ilgili maddeye ve kötü hal kriterlerine açıklık verilmemesi işverenin keyfî uygulamalarına yol açacaktır.

Tasarının 6 ncı M. Meclisi metninin 8 nci maddesinin Millet Meclisinden gelen şekli; eşitlik ve süreklilik esasına bağlı ve bütün personel haklarında esas alınmış hak doğurucu kaideye uygun bir hüküm ihtiva etmekte idi. Bu kere Komisyonumuzca yapılan değişiklik çalışanların haklarını daha çok ihlâl eder, ve yok eder, mahiyette olduğundan gerek bu sebepten, gerekse işçi lehine işlemeyeceği anlaşılan fon müessesesine karşıyız.

Konya Senatörü
Fakih Özlen

Yozgat Senatörü
Veli Uyar

Sivas Senatörü
Kâzım Kangal

MİLLET MECLİSİNİN KABUL ETTİĞİ METİN

1475 sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve 26 ncı Maddesinin İkinci Fıkrasının Yürürlükten Kaldırılması, 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25 nci Maddesinin 7 nci Fıkrasının Değiştirilmesi ve Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı

MADDE 1. — 1475 sayılı İş Kanununun 14 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Kıdem Tazminatı

Madde 14. — Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin :

1. — İşveren tarafından bu kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. — İşçi tarafından bu kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
3. — Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. — Bağlı buldukları, Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

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

İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. Bu kanunun neşri tarihinden itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlenmiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. Bu kanunun neşrinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlenmiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

İşçinin birinci bendin 4 ncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

T. C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet akdinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatın T. C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T. C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, Genel, Katma ve Özel Bütçeli İdareler ile 468 sayılı Kanunun 4 ncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

SOSYAL İŞLER KOMİSYONUNUN KABUL
ETTİĞİ METİN

1475 sayılı İş Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasının yürürlükten kaldırılması, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25 nci maddesinin 7 nci fıkrasının değiştirilmesi ve bir geçici madde eklenmesi hakkında kanun tasarısı

MADDE 1. — Millet Meclisi metninin 1 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

BÜTÇE VE PLAN KOMİSYONUNUN
KABUL ETTİĞİ METİN

1475 sayılı İş Kanununun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasının yürürlükten kaldırılması ve bir geçici madde eklenmesi hakkında kanun tasarısı

MADDE 1. — Millet Meclisi metninin 1 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. 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 bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

13 ncü maddenin (c) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncü maddenin 1 nci fıkrasında yazılı ücrete ilâveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdî ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur.

Kıdem tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının beher yıl için nazara alınacak miktarı 1475 sayılı İş Kanununa göre tespit edilmiş olan günlük asgarî ücretin 30 günlük tutarının yedibuçuk katından fazla olamaz.

İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanunî mirasçılara ödenir.

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hisseden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

MADDE 2. — 1475 sayılı İş Kanununun 24 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İşten çıkarmanın sonucu

Madde 24. — İşverenler bu Kanunun 13 ncü maddesinde belirtilen şartlara uyarak işine son verdiği veya 16 ncü maddenin III ncü bendi gereğince iş aktini fesheden işçilerin yerine, çıkma veya çıkarma tarihinden itibaren 6 ay içinde başka işçi alamaz.

Bu süre içinde işyerine aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak isteyen işveren durumu uygun araçlarla yayınlar ve işçinin kaydettirdiği adresine noter aracılığı ile duyurur. Tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde işyerine başvurmayanların bu hakkı düşer.

17 ncü maddenin I nci bendinin (b) fıkrası ve III ncü bentleri gereğince işten çıkarılan işçiler hakkında da 6 aylık süre içinde işten çıkarmayı gerektiren sebepler ortadan kalkmış ise, birinci fıkra hükmü uygulanır.

Bir işyerinin aynı şartlarla işletilmesi veya işletmeye başlanması yahut mevsim ya da kampanya nedeniyle yeniden çalışmaya geçmesi hallerinde de bu madde hükmü uygulanır. Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler için noter tebligatı hükmü uygulanmaz.

Bağlı bulunduğu emeklilik mevzuatı gereğince yaşlılık ya da emeklilik yaşını doldurmuş ve aynı zamanda yaşlılık veya emeklilik aylığına hak kazanmış olan işçiler hakkında bu maddenin tekrar işe alınma zorunluluğuna ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşlerine son verilen işçilerin sayısı 10 ve daha fazla olduğu takdirde işveren, yeni bir işe yerleştirilebilmeleri için, bunların isimlerini ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az bir ay önce ilgili İş ve İşçi Bulma Kurumu örgütüne bildirmek zorundadır.

MADDE 3. — 1475 sayılı Yasanın «İzin Ücreti» başlıklı 54 ncü maddesinin 3 ve 4 ncü fıkraları arasında aşağıdaki fıkra eklenmiştir :

Ancak son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti; işçinin izne çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

(Sosyal İşler Komisyonunun kabul ettiği metin)

(Bütçe ve Plan Komisyonunun kabul ettiği metin)

MADDE 2. — Millet Meclisi metninin 2 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 2. — Millet Meclisi metninin 2 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 3. — Millet Meclisi metninin 3 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 3. — Millet Meclisi metninin 3 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Millet Meclisinin kabul ettiği metin)

MADDE 4. — 1475 sayılı İş Kanununun 98 nci maddesinin VII nci bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

VII - 24 nci madde hükümlerine aykırı olarak işyerine yeni işçi alan işverenler, işten çıkardığı her işçi için 1 000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına ve tekrarında daha önce verilen para cezasının iki katı,

MADDE 5. — 1475 sayılı İş Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 6. — İşten çıkarma tazminatı (İşten çıkan veya çıkarılanlara verilen tazminatlardır.) şu kadar ki, bu suretle verilen tazminatın miktarı işten çıkan veya çıkarılanın (24) aylığını aştığı takdirde fazlası ücret olarak Gelir Vergisine tabi tutulur. Hizmet ifa edilmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.

MADDE 7. — 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25 nci maddesinin 7 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir :

İşten çıkma tazminatı (İşten çıkan veya çıkarılanlara verilen tazminatlardır.) şu kadar ki, bu suretle verilen tazminatın miktarı işten çıkan veya çıkarılanın (24) aylığını aştığı takdirde fazlası ücret olarak vergiye tabi tutulur. Hizmet ifa edilmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.

GEÇİCİ MADDE — 14 nci maddenin son fıkrası gereğince tesisi öngörülen fona ilişkin kanun çıkarılıncaya kadar, kıdem tazminatının işveren tarafından doğrudan doğruya ödenmesine devam olunur.

MADDE 8. — Bu Kanunun 1 nci maddesi 1.2.1974 tarihinden geçerli olmak üzere, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 9. — Bu Kanunu Bakanlar Kurulu yürütür.

(Sosyal İşler Komisyonunun kabul ettiği metin)

MADDE 4. — Millet Meclisi metninin 4 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 5. — Millet Meclisi metninin 5 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 6. — Millet Meclisi metninin 6 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 7. — Millet Meclisi metninin 7 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

GEÇİCİ MADDE — Millet Meclisi metninin geçici maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 8. — Millet Meclisi metninin 8 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 9. — Millet Meclisi metninin 9 ncu maddesi aynen kabul edilmiştir.

(Bütçe ve Plan Komisyonunun kabul ettiği metin)

MADDE 4. — Millet Meclisi metninin 4 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 5. — Millet Meclisi metninin 5 nci maddesi aynen kabul edilmiştir.

GEÇİCİ MADDE — Millet Meclisi metninin geçici maddesi aynen kabul edilmiştir.

MADDE 6. — Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 7. — Millet Meclisi metninin 9 ncu maddesi 7 nci madde olarak aynen kabul edilmiştir.