



ESKİŞEHİR İKTİSADİ VE TİCARİ İLİMLER AKADEMİSİ

1980

E  
126

# KIDEM TAZMİNATININ FİNANSMANI VE MUHASEBELEŞTİRİLMESİ.

(Doçentlik Tezi)

**Dr. Fevzi SÜRMEİ**

Muhasebe Kürsüsü Öğretim Görevlisi

T. C.  
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİM ENSTİTÜSÜ

Eskişehir — 1980

Anadolu Üniversitesi  
Eğitim Bilim Enstitüsü

## İÇİNDEKİLER

SUNUŞ .....	1
-------------	---

### BİRİNCİ BÖLÜM KIDEM TAZMİNATI

I- KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI .....	6
1- Kıdem Tazminatı Tanımı .....	8
2- Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği .....	11
A- Kıdem Tazminatı Bir İkramiyedir .....	12
B- Kıdem Tazminatı İşsizlik Sigortasıdır .....	13
C- Kıdem Tazminatı Gerçek Bir Tazminattır .....	14
D- Kıdem Tazminatı Ücretin Bir Parçasıdır .....	16
E- Kıdem Tazminatı Kendine Özgü Bir Kurumdur ...	17
3- Kıdem Tazminatının Sakıncaları ve Yararları ....	18
A- Sakıncaları .....	19
a) Kıdem Tazminatı Mali Güçlükler Yaratarak Bir Çok İşletmenin Kapanmasına Neden Olabilir .....	19
b) Kıdem Tazminatı, İşyerinde Sık Sık İşçi Değiştirilmesine ve Sonuçta İş İstikrar- sızlığına Yol Açabilir .....	21
B- Yararları .....	23
a) Kıdem Tazminatı İşçinin Geleceğe Güven Duymasını ve İşten Ayrıldığı Zaman Maddi Bir Destek Bulmasını sağlar .....	23
b) Kıdem Tazminatı İstihdam Güvencesi Sağlar	24

II- KIDEM TAZMİNATI KURUMUNUN YASAL DÜZENLENİŞİ .....	26
1- Türk Hukukunda Kıdem Tazminatının Gelişimi .....	27
A- 3008 Sayılı İş Kanunu .....	28
B- 931 Sayılı İş Kanunu .....	30
C- 1475 Sayılı İş Kanunu .....	32
2- Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları .....	38
A- Hizmet Akdinin Belirli Nedenlerle Sona Erdirilmesi .....	40
a) İşveren Tarafından .....	41
b) İşçi Tarafından .....	42
B- En Az Bir Yıllık Kıdemli Olmak .....	44
3- Kıdem Tazminatının Tutarı .....	44
A- Hizmet (Kıdem) Süresi .....	45
B- Ücret .....	47
4- 1927 Sayılı Kanunla Getirilen Fon .....	49

## İKİNCİ BÖLÜM

### KIDEM TAZMİNATI YÜKÜNÜN

#### İŞLETME DÜZEYİNDE YARATILACAK FONLARLA

#### FINANSE EDİLMESİ

I- KIDEM TAZMİNATI YÜKÜNÜN NİTELİĞİ .....	54
1- Kıdem Tazminatı Bir Borçtur .....	56
2- Kıdem Tazminatı Bir Giderdir .....	58
II- KIDEM TAZMİNATI YÜKÜNÜN FINANSE EDİLİP, MUHASEBE - LEŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAM VE İLKELER ...	59
1- Dönemsellik Kavramı .....	60
2- Tahakkuk İlkesi ve Karşılık Ayırma .....	64
3- Karşılıkların Yaratacağı Kaynaklarla İşletme Düzeyinde Fon Kurmak .....	68

III- KIDEM TAZMİNATI YÜKÜNÜN YILLAR İTİBARIYLA FİNANSE EDİLMESİ VE MUHASEBELEŞTİRİLMESİ YAKLAŞIMLARI .....	71
1- Cari Yıl İtibariyle Kıdem Tazminatı Karşılı- ğının Saptanması ve Muhasebeleştirilmesi .....	72
A) <u>Kıdem Tazminatı Karşılığının Saptanması</u> .....	72
B) Kıdem Tazminatı Karşılığının Muhasebeleştiri- lmesi .....	74
C) Cari Yıl Değişikliklerine Göre Önceki Dönem Karşılıklarının Düzeltilmesi .....	78
D) Cari Yıl Yaklaşımının Değerlemesi ve İş Kanununda Öngörülen Fonla Bağdaştırılması ..	83
2- Aktuarya Tekniğine Göre Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının (Yükünün-Fon Primlerinin) Saptan- ması ve Muhasebeleştirilmesi .....	87
A) Aktuarya Tekniğine Göre Olasılı Kıdem Tazmi- nata Karşılığının (Yükünün-Fon Primlerinin) Saptanması .....	88
a) Aktuarya Tekniği .....	88
b) Aktuarya Varsayımları .....	90
aa) Ücret .....	92
bb) Hizmet Süreleri .....	93
cc) Faiz Oranı (Fon Geliri) .....	95
c) Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının Saptan- ması Şekilleri .....	97
aa) İşçi Başına Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının Geçmiş Dönem Ayırımı Yapmaksızın Saptanması .....	99
bb) İşçi Başına Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının Geçmiş Dönem Ayırımı Yaparak Saptanması .....	100
cc) Grup Başına Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının Geçmiş Dönem Ayırımı Yapmaksızın Saptanması .....	102

dd) Grup Başına Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının Geçmiş Dönem Ayırımı Yaparak Saptanması .....	103
d) Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının Saptanmasına İlişkin Toplu Bir Örnek .....	104
B) Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının Muhasebeleştirilmesi .....	121
a) Geçmiş Dönem Ayırımı Yapmaksızın Saptanan Kıdem Tazminatı Karşılığının Muhasebeleştirilmesi .....	122
b) Geçmiş Dönem Ayırımı Yaparak Saptanan Kıdem Tazminatı Karşılığının Muhasebeleştirilmesi .....	127
c) Kıdem Tazminatı Ödenmesi .....	134
C) Aktuaryel Kâr veya Zarar .....	135
D) Aktuarya Yaklaşımının Değerlemesi ve İş Kanununda Öngörülen Fonla Bağdaştırılması .....	137

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

#### KIDEM TAZMİNATI YÜKÜNÜN İŞLETMELER ÜSTÜ

#### DÜZEYDE SAĞLANACAK FONLARLA

#### FİNANSE EDİLMESİ

I- İŞLETMELER ÜSTÜ KIDEM TAZMİNATI FONU .....	141
1- İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonunun Kapsamı .....	146
2- İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonunun Oluşumu .....	149
3- İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonunun Kurulması Şekline İlişkin Seçenekler .....	157
4- İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonunun Yönetimi .....	162
II- İŞLETMELER ÜSTÜ KIDEM TAZMİNATI FONUNUN İŞLETMELERİN MUHASEBESİNE YANSIMASI .....	167

III- İŞLETMELER ÜSTÜ KIDEM TAZMİNATI FONUNUN DEĞERLEN-	
DIRİLMESİ .....	169
1- İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonunun Değer-	
lendirilmesi Aşamasında Uyulması Gerekli .....	
İlkeler .....	170
2- İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonunun Değer-	
lendirilmesine İlişkin Seçenekler .....	172
3- İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonunun Değer-	
lendirilmesini Etkileyecek Dış Etmenler .....	175
SONUÇ .....	177
YARARLANILAN KAYNAKLAR .....	187

SUNUŞ

İş yaşamının temel öğeleri olan işçi ile işveren arasındaki kişisel iş ilişkisi ekonomik ve hukuki olarak hizmet akdi ile başlar. Bu başlangıç taraflardan işçiye iş görme, işverene de iş verme ve ücret ödeme borcu yükler.

Hizmet akdi ne kadar iyi düzenlenmiş olursa olsun birgün sona ermesi kaçınılmazdır. Hizmet akdinin sona ermesiyle birlikte işçi ile işveren arasındaki ilişki ve bu ilişki çerçevesindeki işçinin iş görme, işverenin de iş verme ve ücret ödeme yükümlülükleri ortadan kalkar. Ancak hizmet akdinin sona ermesi haline bağlı olarak, ekonomik açıdan güçsüz olan işçiyi korumak amacıyla kanun koyucu tarafından bazı yeni hak ve borçlar getirilmiştir. Bunların başında da, kanunda gösterilmiş nedenlerle hizmet akdi sona eren işçiye, hizmet süresine ve ücretine göre değişen miktarda kıdem tazminatı adı altında, işveren tarafından bir paranın ödemesi gelmektedir.

Kıdem tazminatı ilk kez 3008 Sayılı İş Kanunu ile 1936 yılında Türk Hukuku'na girmiş ve bu tarihten sonra çıkarılan birçok kanunla da işçi lehine gelişmeler göstererek günümüze dek gelmiştir. Bu gelişme süreci içinde işverenlerin kıdem tazminatı yükümlülüğü gittikçe artmış ve mali bir sorun olarak önem kazanmıştır.

Kıdem tazminatı son yıllara değin salt hukuki açıdan tartışmalara konu edilmiştir. Son yıllarda ise, kıdem tazminatı so-



rumluluğunun getirdiği mali yükümlüğünün giderek artması nedeniyle tartışmalar kıdem tazminatının mali yönü üzerinde yoğunlaşmaya başlamıştır. Belirtildiği gibi, kıdem tazminatı, işverenin işçiye ödemekle yükümlü olduğu bir paradır. Bu para işveren için mali bir yük, işçi için ise mali bir güvence olmaktadır. Bu açıdan kıdem tazminatı sorununun çözümünde ana ilke; işverenin faaliyetlerini aksatmadan kıdem tazminatını ödemesi, işçinin de bunu kolaylıkla tahsil etmesidir. Bu ilkenin yerine getirilmesi ise, gittikçe artan kıdem tazminatı yükünü karşılamaya yönelik fonların yaratılmasına bağlıdır. Bu da, kıdem tazminatının işletmecilik bilimi, özellikle finansman ve muhasebe açısından ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Zira işletme için mali bir yük olan kıdem tazminatının finanse edilip, muhasebeleştirilmesi gerekmektedir. Bunun yapılmaması halinde, kıdem tazminatı işveren için büyük yük oluşturup, mali güçlükler neden olabilecektir. Başka bir deyişle, kıdem tazminatı parasal bir yük olarak işletmeleri tehdit etmeye devam edecektir. Bu durumda, işçi de kıdem tazminatının tahsilinde güçlüklerle karşılaşabilecektir, hatta kıdem tazminatı alacağı tehlikeye düşebilecektir. Nitekim, bugün var olan bu sorunlar, büyük ölçüde kıdem tazminatının finansman ve muhasebeden uzak bir şekilde ele alınması nedeniyle devam etmektedir. Bu temelden hareketle çalışmamızda kıdem tazminatının finansman ve muhasebe açısından incelenmesi, başka bir deyişle kıdem tazminatı yükünün yıllar itibariyle finanse edilip muhasebeleştirilmesi amaçlanmıştır.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; Kıdem tazminatı kavramı ve kıdem tazminatının yasal düzenlenişi üzerinde durulmaktadır. Bu genel çerçevede içinde önce kıdem tazminatının tanımı, hukuki niteliği, yararları

ve yaratabileceği sorunlar açıklanmaktadır. Daha sonra kıdem tazminatının Türk Hukuku'na girişinden bugüne değin geçirdiği evreler, kıdem tazminatına hak kazanma koşulları, miktarı ve 1475 Sayılı İş Kanununun 14/16 maddesinde kurulması öngörülen fon konu edilmektedir.

İkinci bölümde; Kıdem tazminatı yükünün işletme düzeyinde yaratılacak fonlarla finanse edilmesi ve muhasebeleştirilmesi ayrıntılı olarak konu edilmektedir. Bu çerçevede içinde önce kıdem tazminatı yükünün niteliği ve söz konusu yükün finanse edilip muhasebeleştirilmesine ilişkin temel kavram ve ilkeler açıklanmaktadır. Daha sonra "Cari yıl" ve "Aktuarya Tekniği" yaklaşımlarına göre kıdem tazminatı yükünün yıllar itibarıyla ne şekilde finanse edilip muhasebeleştirileceği gösterilmektedir.

Üçüncü bölümde; Kıdem tazminatının işletmeler üstü düzeyde sağlanacak fonlarla kurulacak "İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonu"ndan karşılanması konusu ele alınmaktadır. İşletmeler üstü kıdem tazminatı fonu sosyo - ekonomik bir içeriğe sahip olması nedeniyle çok boyutlu bir konu olduğundan, çalışmamızda yalnızca fona ilişkin finansman ağırlıklı genel ilkelerin, özellikle fonun finansal sağlamlığını etkileyebilecek önemli etmenlerin açıklanması amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde önce fonun kapsamı, oluşumu, kurulmasına ilişkin seçenekler ve yönetimi üzerinde durulmakta, daha sonra fonda birikecek meblağların değerlendirilmesi konu edilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM  
KIDEM TAZMİNATI

## I- KIDEM TAZİNATI KAVRAMI

18. yüzyıl sonlarında önce İngiltere'de başlayıp, daha sonra diğer Avrupa ve Dünya ülkelerine yayılan Sanayi Devrimi ile üretimde el emeğinin yerini gitgide gelişen makineler almış ve büyük fabrikalar kurulmaya başlanmıştır. Böylece tüm üretim süreci baştan aşağı değişerek (1), ücret geliri karşılığında, bir başkası hesabına ve ona bağımlı olarak çalışan işçi sınıfı ile yeni bir iş ilişkisi biçimi oluşmuştur.

Sanayi Devrimi'nin ekonomik dengesizliklere, ağır çalışma koşullarına, toplumsal düzen ve birliğin bozulmasına neden olan olumsuz sonuçları; bir yönden işçileri mesleki örgütler (sendikalar) içersinde birleşerek haklarını toplu olarak savunma ve hak kazanma mücadelesine iterken, diğer yandan din kurumlarının, düşünür ve sanatçıların, bazı politikacıların ve hatta bazı işverenlerin bu yeni düzene karşı çıkmalarına yol açmıştır (2).

---

(1) Wolfgang ABENDROTH (Çev: Bülent ÖZEN), Avrupa İşçi Hareketleri tarihi, Murat Matbaacılık Koll.Şti, İstanbul, 1974, S.12

(2) İşverenler, teknik buluşlara daha çok yatırım yapabilmek, üretimi arttırabilmek ve serbest rekabet düzenindeki fiyat hareketlerine uyabilmek veya fiyat düşürebilmek amacıyla aşırı kâr ve sermaye birikimine yönelerek, maliyetleri düşürmeye çalıştılar. Bu amaçla, önce çalışma süreleri acıma-

Böylece, Sanayi Devrini'nin doğuş ve gelişme dönemlerinde geçerli olan "hukuki eşitlik", "çalışma özgürlüğü" ve "sözleşme (akit) serbestliği" ilkelerine dayalı hukuk sistemi (3) ile "özgürlükçü - liberal" ekonomik görüşler değişmeye başlamış, devlet çalışma yaşamına karışınca (müdahaleci) bir yaklaşımla bakmak zorunluluğunda kalmıştır. Bu zorunluluğun sonucu olarak, devletin yasalarla çalışma yaşamını düzenleyici ve çalışanları koruyucu önlemleri alarak, günümüz çağdaş İş Hukuku sistemini oluşturan sosyal bir politika izlemeye başladığını görüyoruz.

Önceleri daha çok çalışma koşullarının iyileştirilmesini, işin düzenlenmesini, ücret hakkının korunmasını amaçlayan yasalar, zamanla kapsam ve içerik yönünden gelişmiştir (4). İşçinin işten ayrılması halinde, işverence işçiye miktarı ve koşulları işten ayrılmasının nedenlerine ve sonuçlarına göre değişebilen tazminat ya da ikramiye niteliğinde parasal ödemelerde bulunulmasına ilişkin uygulamalar da bu gelişimin son halkalarından birisi olmuştur. Bu nedenle sınırları, koşulları ve

---

sızca uzatılmış, ücretler alabildiğince düşürülmüş ve kadınlarla çocuklar çalışma yaşamına itilmişlerdir. Bu konuda daha çok bilgi için bkz: İhsan ERKUL, Türk İş Hukuku dersleri, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulanması, Yörük Matbaası, İstanbul, 1974, S.10-13., Ercan GÜVEN, Sosyal Politika (Ders Notları), Eskişehir, 1976, S. 6 vd., Cahit TALAS, Sosyal Politika, Birinci Kitap, 3.baskı, Ankara, 1967, S. 7 vd., Ali ÇUBUK, Sosyal Politika, Ankara İ.T.İ.Akademisi Ya.No: 123. Ankara, 1979, S.32. Phyllis DEANE, the First Industrial Revolution, Cambridge University Press, Cambridge University Press, Cambridge (England), 1965, S.138. Ömer Zühtü ALTAN, Kadın işçiler ve Türkiye'de 1475 sayılı İş Kanunu ile Korunması, Basılmamış Doçentlik tezi, Eskişehir İ.T.İ.Akademisi, Eskişehir, 1979, S.13 vd.

(3) Bkz: Adil İZVEREN, İş Hukuku (I,II,III), Doğu Matbaacılık ve Ticaret Limited Şirketi Matbaası, Ankara, 1974, S. 10, 28 vd. Münir EKONOMİ- İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, İstanbul. 1976, S.3,11 vd. ERKUL, S.11.

(4) Bu gelişmede; çağımızın ilk yarısındaki savaşların ve eko-

niktarları ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, günümüzde bir çok ülkenin çalışma mevzuatında yer alan "kıdem tazminatı kurumu"nun yakın geçmişimize dayalı olduğunun söylenmesi yanlış olmayacaktır.

#### 1- Kıdem Tazminatının Tanımı

Yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanununun 1. madde - sinde "Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi, işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye işveren,.... denir" şeklinde tanımlanan işçi ve işveren iş yaşamının iki temel ögesini oluştururlar. Bu iki temel öge arasındaki ilişki hukuki açıdan "hizmet akdi" ile başlar. Hizmet akdi, "taraplardan birinin (işçi) diğerinin emrinde bir iş görmeyi, buna karşılık diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi taahhüt etmesinden doğan bir akittir"(5). Buna göre hizmet akdi, kişisel iş ilişkisi kuran ve karşılıklı borçlar yükleyen bir akid olmaktadır. Kişisel iş ilişkisi, işçinin ve işverenin kişiliklerine bağlı (ekonomik ve hukuki) olarak işçi ve işveren arasında kurulmaktadır. Karşılıklı borçlar ise, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu çerçevesinde şekillenmekte olup, hizmet akdinin işçiye, iş görme, sadakat ve çalışma şartlarına uyma; işverene de, ücret ödeme, işçi sağlığına ve iş güvenliğine ilişkin önlemler alma, eşit işlem yapma, işçinin buluşlarına hakkaniyete

---

nonik bunalınların devletin işlev ve ödevlerine daha ileri ve yeni boyutlar kazandırarak ona "Sosyal" bir görünüm kazandırmasının kuşkusuz etkisi olmuştur.

(5) EKONOMİ, İş Hukuku .., S.61. Diğer tanımlar için bkz:ERKUL, Türk İş Hukuku, S.103. Turhan ESENER, İş Hukuku, 3.baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, S.126

uygun bir ödeme yapma gibi yükümlülükleri getirmesinden kay - naklanmaktadır (6).

Hizmet akitleri, İş Kanununun (7) 8. maddesinde yapı - lan sürekli ve süreksiz işler ayrımına göre, sürekli ve süreksiz hizmet akitleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Sözü edilen madde gereğince, "Nitelikleri bakımından en çok 30 iş günü süren süreksiz, bundan fazla süren işlere sürekli iş denir". Taraflarca akdin süreli olacağı kararlaştırılmadığı veya yapı - lan işten akdin belirli süreli olduğu anlaşılmadığı taktirde, işçi ile işveren arasında yapılan akit sürekli hizmet akdidir (8). İşçi - işveren arasında yapılan hizmet akitleri genellikle sürekli hizmet akitleri şeklindedir. Yargıtayın da belirt - tiği gibi, hizmet akitlerinin sürekli birer akit olması asıl - dır (9). Nitekin, İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı hizmet akitlerinin büyük kısmını sürekli hizmet akitleri oluşturur (10).

Kişisel iş, ilişkisi kuran ve taraflarına karşılıklı borçlar yükleyerek devamlılık arzeden sürekli hizmet akitle - ri, ne kadar mükemmel kurulmuş ~~olursa~~ olsunlar sona ermeleri kaçınılmazdır (11). Hizmet akdinin sona ermesi; "(i) taraflar - dan birinin irade beyanında bulunmak suretiyle akdi bozması

---

(6) Bu konuda geniş bilgi için bkz: ERKUL, Türk İş Hukuku, S.126-128 EKONOMİ, İş Hukuku, S.97-135. Nuri ÇELİK, İş Hukuku I, Genel Bilgiler - Ferdi İş Hukuku, Sermet Matbaası, İstanbul, 1971, S.146-209.

(7) "İş Kanunu" kavramı çalışmamızda bundan böyle yürürlükte - ki 1475 sayılı İş Kanunu anlamında kullanılacak, numara - sı belirtilmeyecektir.

(8) EKONOMİ, İş Hukuku ..., S.68.

(9) Yarg. HGK. 23.12.1964, E.1252/D-9, K.751/Senai OLGAÇ, Kazai ve İlmi İçtihatlarla Türk Borçlar Kanunu ve ilgili Hususi Kanunlar, Cilt:II, İstanbul, 1966, S.545

(10) Bkz: m. 8/II

(11) Hizmet akitleri İş Kanununda yer alan özel hükümlere göre

şeklinde olabileceği gibi, (ii) kendiliğinden veya, (iii) akdin taraflarını meydana getiren kimselerin kusursuz birer varlık değil, beşeri zaafırlarla dolu insan olmaları sebebiyle onların, bazı kusur ve eylemlerinden, ve hatta, (iv) askerlik gibi tarafların iradesi dışında bir sebepten de ileri gelebilir" (12). Buna göre hizmet akdinin ve dolayısıyla hizmet ilişkisinin sona ermesiyle taraflar (işçi - işveren) arasında hizmet akdi nedeniyle kurulmuş bulunan kişisel iş ilişkisi ve karşılıklı borçlardan doğan yükümlülük ortadan kalkmış olur. İşçinin işi yerine getirme borcu, işverenin ise, ücret ödeme ve işverme borcu diğer borçlarla birlikte son bulur. Buna karşın hizmet akdinin sona ermesi haline bağlı olarak bazı yeni hak ve borçlar doğar. Bunların başında da kıdem tazminatı gelmektedir.

İş Kanununun 14. maddesinde, hizmet akdinin işveren tarafından; "Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığını taşıyan 17. maddenin II numaralı bendinde yer alan nedenler dışında, işçi tarafından ise; İş Kanununun 16. maddesinde belirtilen "Salık sebepleri" (m.16/I), "Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri"

---

sona erer. Ancak bu özel hükümler İş Kanununa bağlı hizmet akitlerinin hepsine aynen ve ortaklaşa uygulanmaz. Bu durumda Borçlar Kanununun akitlerin sona ermesiyle ilgili genel sone erme sebepleri, İş Kanununa bağlı hizmet akitleri için de geçerlidir. Geniş bilgi için bkz: ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri, S.129-130.

(12)A. g. k. , S.129.



(m.16/11) ve "Zorlayıcı sebepler"e (m.16/111) dayanarak veya muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla ve bağlı buldukları, Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla sona erdirilmesi veya işçinin ölümü nedeniyle son bulması hallerinde, bir yıldan fazla çalışmış olan işçiye, işe başladığı tarih temel alınarak, her tam yıl için işverence 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği öngörülmüştür.

İş Kanununun bu hükümleri çerçevesinde kıdem tazminatı, "kanunen sayılı hallerde iş sözleşmesi sona eren işçiye, belirli bir süre çalışmış olması şartıyla, hizmet süresine ve ücretine göre değişen miktarda işveren tarafından ödenmesi gereken bir para" (13) olmaktadır.

## 2- Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği

Kıdem tazminatının hukuki niteliği İş Hukuku doktrininde çok tartışılan bir konudur. Tartışmalar, kıdem tazminatının 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımıza girmesiyle başlamış ve günümüze dek sürdürülmüş, buna karşın henüz tam bir görüş birliğine varılamamıştır. Kıdem tazminatının hukuki niteliğine ilişkin birbirinden farklı görüşler, genellikle öne sürüldükleri dönemlerin yasal düzenlemelerinden esinlenmişlerdir (14). Tartışmalarda kıdem tazminatı, işçinin yıpranma karşılığı, işçinin işyerine bağlılığının karşılığı, iş-

---

(13) Ünal NARMANLIOĞLU, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973, S.4. Diğer tanımlar için bkz: ÇELİK, B.269, Turgut SIZMAZ-OĞLU, İş Akdinin Feshi ve Kıdem Tazminatı, Birinci Baskı, Halk Basımevi, İstanbul, 1953, S.108. Kenan TUNÇOĞMAĞ, "Kıdem Tazminatı ne getiriyor?", konulu Forum, Milliyet, 9 Haziran 1974, İZVEREN, S.182

(14) Mahmut CUHRUK, Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Yarı Açık

çinin işyerinde geçmiş bulunan emoğinin karşılığı, ihtiyarlık sigortasının karşılığı, işsizlik tazminatı, işsizlik sigorta - sı karşılığı, işçinin işini kaybetmesinin karşılığı ve işçinin çalışması sonucunda işverene bıraktığı artı değerlerin bir bölümünün zaman içersinde değerlendirilerek işçiye verilmesi olarak nitelendirilmektedir. Kıdem tazminatı sorununun çözümü, sorunu oluşturan konunun iyi anlaşılmasına bağlıdır. Bu nedenle kıdem tazminatına ilişkin ve birbirinden farklı temel görüşleri genellikle hakim oldukları dönemlere göre aşağıda açıklamaya çalışacağız (15):

A- Kıdem Tazminatı Bir İkramiyedir.

Kıdem tazminatının bir ikramiye olduğu görüşü, kıdem tazminatının 3008 Sayılı İş Hukuku ile mevzuatımıza girdiği 1936 yılından, 1950 yılına değin geçen yıllarda yaygındı. Bu görüşe göre kıdem tazminatı, işveren tarafından işçiye uzun süre bağlılık ve doğrulukla çalışması karşılığı verilen bir ikramiye niteliğinde görülmüştür (16). 3008 Sayılı Kanun'un

---

Cezaevi Matbaası, Ankara, 1973, s.3.

- (15) Bu konuda daha çok bilgi için bkz: Kemal OĞUZMAN, Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği, 1927 Sayılı Kanun ile Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yonilıklar ve Doğurduğu sorunlar, Eskişehir İ.T.İ.A. Basımevi, Eskişehir, 1976, s.50-57. NARMANLIOĞLU, s.324-328. EKONOMİ, İş Hukuku ..., s.193,194. ESENER, İş Hukuku, s.244-246. ÇELİK, İş Hukuku I, s.269-270. Sait DİLİK, Servetin Geniş Kitlelere Yayılması, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1976, s.293 - 298. Fikret SÖNMEZ, Kıdem Tazminatının Finansmanı, 1927 Sayılı Kanun ile Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen yonilıklar ve doğurduğu Sorunlar, Eskişehir İ.T.İ.A. Basımevi, Eskişehir, 1976, s.37,38. Nusret EKİN, "Kıdem Tazminatı ve Vergiler" konulu Forum, Milliyet, 2 Mart 1975. TUNÇOMAĞ, "Kıdem Tazminatı Ne Getiriyor?". Abdullah SERT, "İşçi Kıdem Tazminatı ve Sigortası" konulu forum, Milliyet, 24 Mart 1974. Cezmi EKE, "Kıdem Tazminatı ve Vergiler" konulu forum, Milliyet, 2 Mart 1975.

- (16) SIZMAZOĞLU, s.110-116.

uygulandığı dönemde hizmet akdinin her türlü sona ermesi, ancak 5 yıllık kıdemle sahip olma koşulu ile, kıdem tazminatının ödenmesi için yeterli sayılmaktaydı. Bu açıdan kıdem tazminatı işçiyi kısa zamanda işini bırakmamaya özendirilen ve işverenin de uzun süre deneyiminden yararlandığı işçiyi ödüllendirmesini sağlayan bir kurum durumundaydı (17). Kıdem tazminatı kurumunun bu özelliği, kıdem tazminatının bir ikramiyeye olduğu görüşüne en sağlam dayanak olmaktadır.

3008 Sayılı Kanun döneminde hakim olan bu görüş, 1950 yılına değin sürmüştür. 1950 yılında 3008 Sayılı Kanun'un ilgili maddesinde yapılan bir değişiklikle kıdem tazminatına hak kazanma koşulları sınırlandırılmış ve 5 yıllık aranan kıdem süresi 3 yıla, daha sonra da 1927 Sayılı Kanun ile bu süre 1 yıla indirilmiştir. Böylelikle kıdem tazminatı işverene uzun yıllar hizmet eden işçiyi ödüllendirme amacı güden bir ikramiyeye olma niteliğini yitirmiş olup, ikramiyeye görüşünden uzaklaşmıştır (18). Nitekim, kıdem tazminatı artık hizmet akdinin her türlü sona ermesi durumunda ödenmemekte ve uzun bir süre çalışma koşulu değil, yalnız 1 yıl çalışmış olma koşulu aranmaktadır.

#### B- Kıdem Tazminatı İşsizlik Sigortasıdır.

931 Sayılı İş Kanun'un gerekçesinde "... bu tasarının hazırlanması sırasında kıdem tazminatı müessesesinin iş hayatına ilişkin sakıncaları yönünden yapılan çeşitli itirazlar gözönünde tutulmakla beraber, bu hakkın kaldırılmasının kazanılmış haklar bakımından sakıncaları düşünülerek ve henüz işsizlik sigortasının da kurulmadığı gözönünde tutularak bu konunun sözü geçen sigortanın kuruluşu sırasında tekrar ele alınması uygun

(17) OĞUZMAN, Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği, s.52-53.

(18) OĞUZMAN, Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği, s.53.

görülmüştür." denilerek 1950 - 1967 yılları arasında yoğunluk kazanan tartışmaların etkisiyle olacak ki, kıdem tazminatı ile işsizlik sigortası arasında ilişki kurulmuştur (19). 1968 yılında hazırlanan işsizlik sigortası kanun tasarısının son kısmına da eklenen bir madde ile kıdem tazminatının bir hak olmaktan çıkarılmak istendiği görülmüştür (20).

Kıdem tazminatı işsizlik sigortasından tamamen farklı bir kurundur (21). Kıdem tazminatını düzenleyen ve şimdiye dek çıkarılmış olan tüm kanunlarda kıdem tazminatına hak kazanma koşulları arasında işçinin yeni iş bulamaması gibi bir koşul yer almamıştır. Nitekim, belirli koşulların gerçekleşmesi halinde işten çıkarılan ve 1 yıldan fazla çalışmış bulunan işçi, ertesi gün iş bulsa bile, kendisine kıdem tazminatı ödenecektir. Buna karşılık "... çalışma arzu, irade ve gücüne sânip olduğu halde işsiz kalan kimseye iş buluncaya kadar asgari bir gelir sağlamak" (22) amacı güden işsizlik sigortası işçinin ertesi gün iş bulması halinde ödenecektir. Bu nedenle kıdem tazminatında bir işsizlik sigortası niteliği görme olanağı yoktur.

#### C- Kıdem Tazminatı Gerçek Bir Tazminattır

Bu görüşe göre kıdem tazminatı gerçek bir tazminat niteliğinde olup, konuya ilişkin şu sav ileri sürülmüştür. "Taz-

---

(19) OĞUZMAN, Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği, s.55.

(20) Metin KUTAL, Kıdem Tazminatı Üzerinde Tartışmalar, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt:XX, Sayı:12, Mart 1974, s.470.

(21) OĞUZMAN, Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği, s.55. Metin KUTAL, İşsizlik Sigortası, Kıdem Tazminatı Konularındaki Tartışmalar, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt:XIV, sayı: 11, Şubat 1968, s.460.

(22) KUTAL, İşsizlik Sigortası, Kıdem Tazminatı Konularındaki Tartışmalar, s.460.

minat konusunda hukuk literatüründe meydana gelen hızlı gelişme artık klasik kusur mesuliyetini çoktan geride bırakmış ve kusursuz mesuliyet kavramını ortaya çıkarmıştır. İşverenin kusuru olmasa dahi işçinin o işyerinden ayrılırken bir yandan yıpranması, öte yandan da işini kaybetmesi sebebiyle bir tehlike ile karşılaşması kendisine bir tazminat ödenmesini zaruri kılmaktadır. Bu görüş çeşitli safhalardan geçtikten sonra halen Türk Yargıtayı tarafından kabul edilmiş, 931 Sayılı Kanunda da kıdem tazminatı ismi altında düzenlenmiştir" (23). Ayrıca Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, kıdem tazminatını, "işçinin kıdemi fazlalaştıkça miktarı artan bir nevi yıpranma, yılların geçmesiyle vaki olan bir ihtiyarlama tazminatı" olarak benimsenmiştir (24).

Yargıtayın bazı kararlarında kabul edilmiş (25) ve işveren ile bir kısım bilim çevrelerince benimsenmiş olan bu görüşe; kusur, zarar ve hukuka aykırılık koşullarını gerektirmeyen kıdem tazminatının gerçek anlamda bir tazminat anlayışıyla bağdaşması olanaksızdır denilerek karşı çıkılmaktadır (26). Hizmet akdinin işçi tarafından yaşlılık aylığı almak ya da askere gitmek amacıyla sona erdirilmesi durumunda, işverenin herhangi bir kusur ya da hukuka aykırı davranışı bulunmamasına

---

(23) Metin KUTAL, İş Hukuku Ders Notları, Alınan kaynak: NAR-  
HANLIÖĞLU, s.333. Aynı konu için bkz: ESENER, İş Hukuku,  
s.246.

(24) Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi odaları ve Ticaret Borsaları Birliği: İş Kanunu Tasarısı ve Bazı Maddeleri Hakkında Görüşümüz, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 1966, s.11-12.

(25) 9.HD. 17.9.1964, E.6250, K.5809, Orhan BAŞARI, Gerekeçeli-  
Notlu İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul 1967, s.69.

(26) OĞUZMAN, Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği, s.55.ESENER,  
İş Hukuku, s.245.

karşın kıdem tazminatı ödenek zorundadır. Bu durumda kıdem tazminatı işverenin hiçbir kusuru veya hukuka aykırı davranışı olmaksızın ödenmiş olmaktadır. Oysa Türk Hukukunda tazminat için kusurlu veya hukuka aykırı bir davranış temel koşuldur (27). Ayrıca kıdem tazminatının eceli ile ölen işçinin mirasçalarına ödenmesi durumunda, işverenin hangi davranışının tazminata yol açtiğini anlamak olanaksızdır (28).

Sonuç olarak, ne kusur, ne zarar, ne de hukuka aykırılık gibi bir koşula bağlı olmayan kıdem tazminatını teknik anlamıyla bir tazminat olarak nitelendirme olanağı yoktur.

#### D- Kıdem Tazminatı Ücretin Bir Parçasıdır

Son 15 yılda ileri sürülen bu görüşe göre, kıdem tazminatı, işçinin ücretinin ileride hizmet akdi sona erdiğinde ödenecek bir parçasını oluşturur. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (TÜRK-İŞ) 1966 tarihli 6'ncı Genel Kurul raporunda "Kıdem tazminatı işçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığı ve onun ücreti içinde yer alan ücret mahiyetinde bir gelirdir" denilmekle kıdem tazminatının ücretin bir parçası olduğu görüşü benimsenmiştir (29). Nitekin, Halil Tunç 1974 yılında düzenlenen bir forumda da TÜRK-İŞ'in aynı görüşünü yinlemiştir (30). Fransa (31) ve Amerika'da (32) da önceleri savunulmuş olan bu

(27) TUNÇOMAĞ, Kıdem Tazminatı Ne Getiriyor?

(28) OĞUZMAN, Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği s.56.

(29) TÜRK-İŞ, 6. Genel Kurul Çalışmaları, Türk-İş Yayınları No:50, Ankara, 1966.

(30) Halil TUNÇ, "Kıdem Tazminatı Ne Getiriyor?"konulu Forum, Milliyet, 9 Haziran 1974.

(31) Fransa'daki durum Ünal Narmanlıoğlu ve Turhan Esener tarafından, incelenmiştir. Bkz: NARMANLIOĞLU, s.326. ESENER, İş Hukuku, s.244.

(32) Amerika'da da önceleri ertelenmiş ücret (deferred wages)

görüşün, 1927 sayılı kanunda da vergi açısından benimsendiği görülmektedir. 1927 Sayılı Kanunun 7. maddesi ile değiştirilen GVK. m.25/VII. göre kıdem tazminatının 24 aylığı aşan kısmı ücret olarak vergiye tabidir. hükmü ışığında bu kanıya varmak olasıdır..

Ancak kıdem tazminatını ücretin bir parçası olarak nitelendirmek olanaksızdır (33). Çünkü hizmet akdinin sona erdiği bütün hallerde kıdem tazminatının ödenmesi öngörülmemiştir. Söz gelimi, işçinin kendi arzusuyla işten ayrılması veya işçinin "Ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" (İş.K.n.17/II) gibi nedenlerle işten çıkarılması durumunda kıdem tazminatı ödenmemektedir. Kıdem tazminatının ücretin bir parçası olduğu görüşü doğru olsaydı, hizmet akdininin belirtilen nedenlerle sona erdirilmesi halinde de ödenmesi gerekirdi. Bu açıdan kıdem tazminatı ne ücretin bir parçası, ne ücretin bir eki, ne de ertelenmiş bir ücret olmaktadır.

#### E- Kıdem Tazminatı Kendine Özgü Bir Kurundur

Kıdem tazminatı yukarıda açıklanan görüşlerin hiçbiri ile tam olarak bağdaşmamaktadır. Ancak belirtilen görüşlerin hepsinde birer gerçek payı da bulunmaktadır. Bu durum karşı-

---

görüşü üzerinde durulmuştur. Bkz: Paul P.HERBRECHT, S.J., Pension Funds and Economic Power, The Twentieth Century Fund, Inc., New York, 1959, S.75.

(33) OĞUZMAN, Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği, s.51. ESENER, İş Hukuku, s.245., NARMANLIOĞLU- s.327.

sında bazı yazarlarımız, kıdem tazminatının hukuki niteliğinin tek bir görüşe dayandırılmıyacağını belirterek, kıdem tazminatının değişik koşullara göre farklı nitelikler gösteren kendine özgü bir kurum olduğunu savunmuşlardır (34). Ancak bu görüş de, kıdem tazminatının gerçek anlamda hukuki niteliğini açıklamadığı ve değişik koşullara göre farklı hukuki nitelikler göstermesi nedeniyle karışıklığa yol açacağı belirtilerek eleştirilmiştir (35).

Gerçekte bu görüşün anlamı, kıdem tazminatının belirli hiçbir ilkeye dayanmayan biçimde düzenlenmiş olduğudur. Kanun koyucunun temel bir düşünceye dayanmadan, akla geldiği gibi, bir kurum düzenlenmesi hem işçiler hem de işverenler açısından bir güvensizlik yaratmaktadır (36). Bu nedenle kıdem tazminatının belirli bir ilkeye göre düzenlenmesinin gerekli olduğu belirtilmektedir (37). Buna çözüm olarak gösterilen görüşler ise yukarıda belirtilen farklı görüşlerin yinelenmesinden ibaret olup, aynı tartışmalar sürüp gitmektedir. Ancak tartışması yapılamıyacak konu; kıdem tazminatının mutlaka işçiye ödenmesinin gerekli olduğudur.

### 3- Kıdem Tazminatının Sakıncaları ve Yararları

Ekonomik ve hukuki olduğu kadar sosyal bir niteliği de

(34) ÇELİK, İş Hukuku I, s.270. Kenan TUNÇOMAĞ, Borçlar Hukuku Dersleri, Cilt:11, Özel Borç İlişkileri, İstanbul, 1967, s.406; Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, İstanbul, 1972, s.329.

(35) Münir EKONOMİ, Kıdem Tazminatının Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Sorun ve Tartışmalar, İşveren, Cilt:XIII, sayı:1, 1974, s.8.

(36) OĞUZMAN, Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği, s.56, EKONOMİ,

(37) OĞUZMAN, Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği, s.57, EKONOMİ, Kıdem Tazminatının Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Sorun ve Tartışmalar, s.8,9.



olan kıdem tazminatı kurumu ilgili kesimler üzerinde bir takım sonuçlar yaratır. Bu sonuçların bazı görüşlere göre olumsuz, bazı görüşlere göre de, özellikle sosyal siyaset ve çalışma barışı üzerinde olumlu etkileri olmaktadır. Kıdem tazminatının sakıncaları ve yararları olarak belirlenebilecek olan bu sonuçlardan, Ülkemiz açısından önem taşıyan bazılarını aşağıda açıklamaya çalışacağız (38).

#### A- Sakıncaları

##### a) Kıdem tazminatı Mali Güçlükler Yaratarak bir çok İşletmenin Kapanmasına Neden Olabilmektedir

Kıdem tazminatı uzunca bir dönemde, gittikçe artan ücretler ve işçinin işyerindeki kıdemi nedeniyle, işyerlerini büyük borç altında bırakmakta (39), ayrıca ekonomik nedenlerle veya tasfiye durumunda ya da yangın gibi bir nedenle işyerini kapa-

(38) NARMANLIOĞLU, s.339-345, KUTAL, İşsizlik Sigortası-Kıdem Tazminatı Konularındaki tartışmalar, s.461,462. TUNÇOMAĞ "Kıdem Tazminatı Ne Getiriyor?".

(39) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun XII. Genel Kurul Çalışma Raporunda konu şu şekilde belirtilmektedir: "Konfederasyonumuzca 1976 yılı için yapılan işgücü Maliyeti İstatistikleri araştırmasında kıdem tazminatı yükü de hesaplanmıştır. Araştırmaya dahil 13 işkolu ortalaması dikkate alındığı zaman çalışanların (157.633 kişi) yarısının 5 ve daha fazla yıl kıdeme sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Bir yıldan az kıdemi olanları dikkate almaksızın yapılan hesaplamalarda 157.633 kişinin toplam kıdemlerinin 1.172.118 yıl olduğu anlaşılmıştır. Bu durumda kişi başına ortalama kıdem 7.44 yıl olmaktadır.

Araştırma kapsamındaki işyerlerinden bazılarında kanuni kıdem tazminatına esas olan 30 günlük süre aşılmış olup, ortalama kıdem tazminatı süresi 32 gün olarak hesaplanmıştır.

Bu şekilde, 13 işkolundaki 157.633 kişinin toplam kıdem yılı olan 1.172.118 rakamından hareketle yapılan

tarak çok sayıda işçiyi işinden çıkarmak zorunda kalan işverenler için oldukça önemli mali güçlükler yaratmaktadır (40). Özellikle küçük ve orta büyüklükteki pek çok işletme ani ve büyük tutarlarda tazminat ödeme durumlarında iflâs haline düşerek kapanmaktadır (41). Bu durumda hem işçilerin kıdem tazminatı hakkı tehlikeye girmekte, hem de işverenlerin girişimcilik arzuları ve güçleri kırılmaktadır (42).

---

hesaplamalar sonucu, işverenlerin yükümlü oldukları potansiyel kıdem tazminatı tutarı 1976 yılında 6.783.000.- 000,- TL'nı bulmaktadır. Bulunan kıdem tazminatı yükünü 1975 yılı rakamları ile kıyasladığımız da 1976 yılında %54.5 oranında bir artış ortaya çıkmaktadır.

1977 yılında, kıdem tazminatı süresinin (32 gün) ve ortalama kıdem yılının (7.44 yıl) aynı kalacağı, kıdem tazminatı yükünün ise, yine bir yıl öncesi kadar (%54.5) artacağı varsayılırsa, 157.633 kişinin potansiyel kıdem tazminatı 10 milyar 480 milyon liraya bulmaktadır. Bu rakam sadece Konfederasyon anketi kapsamındaki kişilerin kıdem tazminatı yükünü ifade etmektedir. Sanayide 1,5 milyon kadar çalışan olduğu düşünülürse, 1977 yılında potansiyel kıdem tazminatı tutarı 99 milyar 722 milyona ulaşmaktadır.

Bu rakam, potansiyel olmakla beraber, sanayiinin karşısında olduğu borcun büyüklüğünü göstermesi bakımından ilginçtir. Ücretlerin ilerideki yıllarda artacağı ve muhtemelen kıdem süresinin de uzayacağı düşünüldüğünde bu rakam şüphesiz çok önemli miktarda yükselme gösterecektir.", Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, XII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, Nisan 1978, s.26,27.

- (40) Kemal OĞUZMAN, "Kıdem Tazminatı" konulu Konferans, MESS, Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Gazetesi, 15 Aralık 1976. H.Kemal ELBİR, "Kıdem Tazminatı" konulu Konferans, MESS, Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Gazetesi, 15 Aralık 1976. KUTAL, İşsizlik Sigortası Kıdem Tazminatı Konularındaki Tartışmalar, s.461.
- (41) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, XII Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, s.29.
- (42) KUTAL, İşsizlik Sigortası Kıdem Tazminatı Konularındaki tartışmalar, s.461.

Aynı sakınca Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği tarafından şu şekilde dile getiril -  
mektedir: "Kıdem tazminatı müessesesinin işveren cephesinden mahzuru, işverenin kıdem tazminatı külfetinin kendisini ne za -  
man ve hangi şartlar altında tazyik edeceğini bilmemesidir. İşveren için en kötü hal, tazminat ödeme mükellefiyetinin ken -  
disini kriz zamanında yakalaması ihtimalidir" (43).

Ancak işveren kesimi tarafından ileri sürülen bu sakın -  
calar giderilemeyecek nitelikte değildir. Sözgelimi kıdem taz -  
minatı için karşılık ayrılması, kıdem tazminatının işverenle -  
rin ödeyecekleri primlerle kurulacak bir fondan ödenmesi ön -  
görülebilir. Bu şekilde kıdem tazminatı yükünü işverenler açı -  
sından ekonomik hale getirmek olurludur. Yeter ki, işçi kes -  
iminin var olan hakları ve kıdem tazminatı kurumunun şu anda  
gördüğü işlev unutulmasın.

b) Kıdem Tazminatı, işyerinde Sık Sık İşçi Değiştiril -  
mesine ve Sonuçta İş İstikrarsızlığına Yol Açabil -  
mektedir

Bazı İşverenlerin, ilerde büyük tutarlara ulaşabilecek  
kıdem tazminatını ödememek veya sermayesini alıp götürcek bir  
kıdem tazminatı yükümlülüğüne meydan vermemek için, işçileri  
sık sık işten çıkardıkları söylenmektedir (44). Bu durumda

---

(43) Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Bor -  
saları Birliği, s.11.

(44) TUNÇOMAĞ, "Kıdem Tazminatı Ne Getiriyor?" konulu forum.  
Zamanın Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Genel Sekrete -  
ri İlhan LÖK Milliyet Gazetesi tarafından düzenlenen bir  
forumda görüşlerini şu şekilde belirtmiştir: "Bazı işve -  
renlerin, ilerde sermayesini alıp götürcek bir kıdem taz -  
minatı yükümlülüğüne meydan vermemek için hizmet akitleri -

işçilerin de işten çıkarılma tehlikesiyle karşı karşıya kaldıkları belirtilmektedir (45).

Kıdem tazminatını büyük bir yük olarak gören işverenler, işçileri kıdem kazanmadan işten çıkarmak suretiyle, bu yükten kurtulmak veya en alt düzeye indirmek istiyecektir. İşverenlerin bu şekildeki davranışı ise, işçiler ve dolayısıyla Ulusal Ekonomi ve çalışma barışı bakımından zararlı olmaktadır. İşçi mesleki deneyim kazanamamakta, ayrıca sık sık işsizlik tehlikesiyle başbaşa kalmaktadır.

Kıdem tazminatının aleyhine ileri sürülen bu görüşte, kuşkusuz gerçek payı vardır. Ancak kıdem tazminatına hak kazanma süresinin 3 yıl iken önemli olduğuna inandığımız bu sakınca, sürenin 1 yıla indirilmesinden sonra nisbeten önemini kaybetmiştir. Ayrıca işletmede aşırı bir işçi devir hızının bulunması işletmecilik açısından arzu edilecek bir durum değildir. Çünkü, çıkarılacak işçinin yerine yeni bir işçi alınacak, yeni alınan bu işçiye, özellikle uzmanlığın önemli olduğu bir iş kolunda, işini öğretmek hem zaman hem de para gerektirecektir. İşçilerin aynı işletmede mümkün olduğu kadar uzun süre çalışıp uzmanlık kazanmaları verimlilik açısından olduk-

---

ni üç yıldan önce yeniledikleri bir gerçektir. Doğal olarak bu genel bir davranış değildir, ama bunu yapan işverenler de olduğunu işitiyoruz. Aslında kıdem tazminatının iş barışı bakımından en sakıncalı yönlerinden birisi de budur. Bir yandan işçi kesimi kıdem tazminatını hak edecek bir düzeye gelmeden işini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalabiliyor. Öte yandan, müessese de ileride kendisine büyük risk olabilecek bir konudan kurtulmak için böyle yollara başvurabiliyor.", İlhan LÖK, "İşçi Kıdem tazminatı ve Sigortası", konulu forum, Milliyet, 24 mart 1974.

(45) NARMANLIOĞLU, s.341. KUTAL, İşsizlik Sigortası-Kıdem Tazminatı Konularındaki Tartışmalar, s.461.

ça önemlidir. Bu nedenle işverenlerin işçi çıkarma yoluna gitmeleri ussal bir davranış olmayacağı gibi, ayrıca kolay da olmayacaktır (46).

#### B- Yararları

##### a- Kıdem Tazminatı İşçinin Geleceğe Güven Duymasını ve İşten Ayrıldığı Zaman Maddi Bir Destek Bulmasını Sağlar

İşçi, emeği ile geçinen ve emeğinden başka gelir kaynağı olmayan bir kimsedir. Başka bir deyişle işçinin geçimi aldığı ücrete bağlıdır. İşçinin, yaşlılık nedeniyle çalışma yaşamının son bulması ya da çeşitli nedenlerle işini kaybetmesi her zaman olasıdır. Böyle bir tehlike içinde olan işçiye, işini kaybetmesi durumunda verilecek toplu bir para onun geleceğe güvenle bakmasını ve işe bağlanmasını sağlayacaktır (47). Güvenlikten yoksun bir insanın özellikle emeği ile geçinen bir kimsenin mutlu olamayacağı ve çalışma barışına katkıda bulunamayacağı kuşkusuzdur.

Kıdem tazminatının ayrıca işsizlik sigortasının henüz mevcut olmadığı ülkelerde önem kazandığı görülmektedir (48).

---

(46) "Kalifiye insanın nadir olduğu Türkiye gibi bir toplumda işçinin kolayca işinden atılması çok bayatlanmış bir düşüncedir. Kalite ve üretimin esas olduğu ortamda, keyfi çıkarmalar söz konusu olamaz. Kıdem tazminatını böyle bir perspektifle görmeliyiz.", Halit NARİN, "Kıdem Tazminatı Ne Getiriyor?" konulu forum, Milliyet, 9 Haziran 1974.

(47) TUNÇOMAĞ, "Kıdem Tazminatı Ne Getiriyor?" konulu Forum, NARMANLIOĞLU, s.344

(48) KUTAL, İşsizlik Sigortası-Kıdem Tazminatı Konularındaki Tartışmalar, s.460.

İşini kaybeden işçi kıdem tazminatıyla bir süre geçinebilme olanağına kavuşmaktadır. Ancak işçinin işyerinde geçmiş emeklerinin maddi ve manevi yıpranmasının karşılığı olan kıdem tazminatını işsizlik sigortasıyla karıştırmamak gerekir. Çünkü işsizlik sigortası sadece sınırlı bir takım ödenekler sağlayıcı niteliktedir (49). İşsizlik sigortasının olmayışı ve emek piyasalarında hızla artan baskılar yüzünden kıdem tazminatının önemi günümüzde daha da artmıştır (50).

#### b) Kıdem Tazminatı İstihdam Güvencesi Sağlar

Son yıllarda emek piyasalarındaki gerginlikler hızla artmaktadır. Enflasyon, nüfus artışı ve kentleşme gibi olaylar ülkemizdeki işsizlik oranlarını giderek yükseltmektedir. Böyle bir durum karşısında, ücretinden başka gelir kaynağı olmayan işçilerin istihdam güvenliği önemli bir konu olmaktadır. Özellikle yasalarımızda istihdam güvencesinin son derece ilkel düzenlenmiş olması nedeniyle işçi kesimi doğal olarak endişe duyacaktır (51).

---

(49) A. g. k., s.461.

(50) EKİN, "Kıdem Tazminatı ve Vergiler" konulu forum.

(51) Metin KUTAL düşüncelerini şu şekilde belirtmiştir: "Ben-  
ce haklı bir endişe. Özellikle iş yasamızda istihdam gü-  
vencesi son derece ilkel düzenlenmiştir. İş yasasının  
13. maddesinde işveren iş akdi feshinde neden göstermek  
zorunda değildir. Bildirim önelleri bizde çok kısırdır.  
1975'te yapılan değişiklik işten çıkarmalarda çıkarılan  
işçinin yerine yenisinin alınmaması yolundaki değişiklik  
uygulanmada bir sonuç getirmemiştir. İstihdam güvencesi  
sağlanamamıştır.", Metin KUTAL, "Kıdem tazminatı vazge-  
çilmez bir Haktır", Cumhuriyet, 5 Nisan 1977.

Nitekim işçinin işten çıkarmalara karşı kıdem tazminatı dışında bir güvencesi yoktur. İşveren ödeyeceği kıdem tazminatı nedeniyle, çok gerekli değilse, işçiyi işten çıkarmaktan kaçınacaktır. Kıdem tazminatı özellikle keyfi işten çıkarmaları belirli ölçüde gidermede önemli bir rol oynayacaktır.

Ancak kıdem tazminatından beklenen bu yararın uygulanamada söz konusu olmadığı, hatta bunun karşıtı bir durumda karşılaşıldığı belirtilmektedir. Örneğin EKONOMİ, "Uygulamaya da baktığında kıdem tazminatının sanıldığı gibi işçi çıkarmalarında SINIRLAYICI anlamda önemli bir rolü olmadığı, hatta birçok kez çıkarmaların nedeni olduğu izlenebilir. Uygulanmada kıdemli işçinin çıkarılmasında, kıdem tazminatının engel olmadığı, son yıllarda artan kıdemli işçi çıkarmaları ile açıkça görülmektedir. Hatta işverenlerin kıdem tazminatı yükünden kurtulmak için, kıdemli işçileri çıkarma eğiliminde oldukları söylenebilir" demektedir (52). Ayrıca gittikçe ağırlaşan kıdem tazminatı yükümlülüğü karşısında, yeni yatırımcıların sermaye yoğun teknolojileri yeğ tutabilecekleri de ileri sürülmüktedir (53).

(52) Münir EKONOMİ, "Kıdem Tazminatı İş Yerine Bağlılığın Karşılığıdır", Cumhuriyet, 5 Nisan 1977.

(53) Nasuhi BURSAL, Bir Finansman ve Muhasebe Sorunu Olarak Kıdem Tazminatı, Muhasebe Enstitüsü Dergisi, Sayı:5, Ağustos 1976, s.10. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Rafet İbrahimoglu da aynı konuda şu görüşü belirtmiştir. "..... işçilik maliyetinin bu yönde yükselmesinin yarattığı ekonomik ve teknolojik tercih sonucu, işletmelerde mekanizasyon genişletilerek işçi daraltılmasına başvurulmuştur. Bu durumda ülkemizin istihdam politikasında önemli bir işgücü fazlasının ortaya çıkmasına vesile teşkil etmiştir.

Böylece çalışan azınlık için getirilen 30 günlük kıdem tazminatı hükmü çalışmak isteyen çoğunluğun imkanlarını önleyebilecek ölçüye varmıştır", Rafet İBRAHİMOĞLU, Kıdem

Türkiye, işsizlere iş bulma sorununun yanı sıra, çalışan işçiyi işinde tutmanın da gerekli olduğu bir ülkedir. Bu nedenle, kıdem tazminatının yukarıda ileri sürüldüğü gibi, sınırlı da olsa, istihdam güvencesi açısından önemli bir işlevi olacaktır. Çünkü bir çok işveren kıdem tazminatını düşünerek çok sayıda işçinin işine son vermekten kaçınabilecektir.

## II- KIDEM TAZMİNATI KURUMUNUN YASAL DÜZENLENİŞİ

Kıdem Tazminatı ülkemizde kanunla düzenlenmiş ekonomik ve sosyal bir kurumdur. Türkiye'de henüz ekonomik ve sosyal gelişmenin başında iken uygulanmaya başlanan kıdem tazminatı hakkı bir mücadele sonucunda kazanılmış olmayıp, Devletçe yapılan bir düzenleme ile hukukumuza girmiştir. Nitekin, SAYMEN'in belirttiği gibi, "Türk Sosyal Politikası ve İş Hukuku, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki mücadeleden ve çalışmadan doğan düzenleyici bir sisteme göre kurulmamış; bilakis bu mücadele ve çatışma henüz doğmadan, karşılıklı münasebetleri memleket yararına ahenkleştirmek, memleketin çalışma gücünü ve genel refahını arttıracak surette verimli kılmak, tam çalıştırmayı ve sosyal güveni sağlamak gibi önleyici bir sisteme dayanmıştır"(54).

Kıdem tazminatı kurumu ilk kez 15.6.1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanununun 13. maddesinin 6. fıkrası ile hukukumuz

---

Tazminatı Türk Sanayiini İpotek Altına Almıştır, İşveren, Cilt:XVII, Sayı:8, Mayıs 1979. s.7.

(54) Ferit H.SAYMEN, Bankalarda Kollektif İş Münasebetleri, Eskişehir İ.T.İ.A. Dergisi, Cilt:III, Sayı:2, Haziran 1967, s.145.



içersinde yer almıştır (55). Kurum daha sonra çıkarılan bir çok kanunla değiştirilmiş ve günümüze dek gelmiştir. Bu gelişme süreci içinde doğal olarak kıdem tazminatının yasal düzenlenişi de değişmiştir. Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ve tazminatının miktarı yönünde büyük değişiklikler yapılmıştır. Sözgelimi kıdem tazminatına hak kazanma süresi önceleri 5 "iş yılı" iken 3 "yıl"a, daha sonra 1 yıla indirilmiş buna karşın tazminatının miktarını belirlemede diğer bir çarpan olan ücret çarpanı, 15 günden 30 güne arttırılmıştır. Günümüzdeki uygulanaya girmeden önce konuya açıklık getirmesi ve gelişme sürecini göstermesi bakımından kıdem tazminatı kurumunu düzenleyen mevzuatın gelişmesini sırasıyla ve kısaca açıklamaya çalışacağız.

#### 1- Türk Hukukunda Kıdem Tazminatının Gelişimi

Kıdem tazminatı yukarıda belirttiğimiz gibi önceleri 3008 Sayılı İş Kanununun 13. maddesinin 6. fıkrasında yer almaktaydı. Daha sonra 931 Sayılı İş Kanununda ise ayrı bir madde şeklinde yeni bir düzenlemeye gidilmiştir. 931 Sayılı İş Kanunundan sonra bazı değişiklikler yapılarak 1475 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Son olarak da 4.7.1975 tarihli ve 1927 sayılı kanunla yapılan değişikliklerle kıdem tazminatının bugünkü uygulanma şekline geçilmiştir.

---

(55) İhsan ERKUL, Türk Hukukunda Kıdem Tazminatı Müessesesinin Gelişmesi, ve Bu Gelişimde 1927 sayılı Kanunun Yeri ve önemi 1927 Sayılı Kanun ile Kıdem Tazminatı Yönünden getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar, Eskişehir İ.T.İ.A. Basınevi, Eskişehir, 1976 s.7.

A- 3008 Sayılı İş Hukuku

Kıdem tazminatı 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin 6. fıkrasında şu şekilde yer alıyordu: "Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir." Kıdem tazminatı hakkını ilk olarak tanıyan bu hükme göre, işçinin kıdem tazminatına hak kazanması için, hizmet akdinin sona ermiş ve işçinin 5 yıldan fazla çalışmış olması gerekmektedir (56).

Kıdem tazminatını düzenleyen bu hükmün ilk uygulanışı sırasında kıdem tazminatının gerçekleşmesi için hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmiş olması gerekiyordu (57). Ancak Yargıtay Ticaret Dairesinin 11.10.1947 tarih ve 62/3019 sayılı kararında "... Mezkur maddenin son fıkrasındaki tazminat, işinden ayrılan işçi için bir ikramiye mahiyetinde olup, her ne suretle olursa olsun bütün fesihlerde işçiye verilmesi lazım gelmesine ..." (58), Yargıtay Genel Kurulunun 3.11.1948 tarih ve 11/7 sayılı Tevhidi İçtihat kararında da "... İş akdi, gerek işveren ve gerek işçi tarafından feshedilmiş olsun, işçinin ücreti tam olarak verildikten başka beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında bir tazminatın daha verilmesi gerektiği bu maddenin sarih hükümleri icabındandır ..." (59) denilerek hizmet akdinin ister işveren ister işçi tarafından ve her ne nedenle olursa

(56) NARMANLIOĞLU, s.6.

(57) ERKUL, Türk Hukukunda Kıdem Tazminatı ..., s.8.

(58) Karar ve Yorumu için bkz: Ferit H.SAYMEN, İşçinin Kıdem Tazminatı, İşçi Sigortalara Kurumunun Durumu, Cezai Takibatta Selahiyetli Mercii, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1949, s.3.

(59) Karar ve yorumu için bkz: SAYMEN, İşçinin kıdem tazminatı ..., s.1-11.

olsun sona erdirilmesi durumunda işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmiştir. Bu uygulama 3008 sayılı kanunun 13. maddesinde 25.1.1950 tarih ve 5518 sayılı kanunla "iş akdinin işveren tarafından bu madde veya 16 ncı maddenin I ve III numaralı fıkralarına göre ve işçi tarafından ise 15 inci maddenin I ve II numaralı fıkralarına dayanılarak veya askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam iş yılı için işçiye 15 günlük ücret tutarında tazminat verilir" şeklinde yapılan değişikliğe değin devam etmiştir. Buna göre işçi, hizmet akdinin yalnız kanunda belirtilen durumlarda sona ermesi koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanabilecekti. Ancak 5 yıllık süre de bu kanunla 3 yıla indirilmiş oluyordu (60).

25.1.1950 tarih ve 5518 sayılı kanunla yapılan bu değişiklikten sonra, 8.2.1952 tarih ve 5868 sayılı kanunla yeni bir değişikliğe gidilmiş ve 3008 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatıyla ilgili hükmü şu şekli almıştır:

"İş akdinin işveren tarafından bu madde veya 16 inci maddenin I ve III numaralı fıkralarına göre ve işçi tarafından ise 15 inci maddenin I ve II numaralı fıkralarına dayanılarak veya askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam iş yılı için işçiye on beş günlük ücret tutarında bir tazminat verilir. Münhasıran ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak gayesiyle iş akdini fesheden işçi, bu fıkrada yazılı bulunan tazminata hak kazanır. Ancak sigortadan aylık veya toptan ödeme almak için akdi fesheden işçiye

(60) ERKUL, Türk Hukukunda Kıdem Tazminatı ..., s.9.

verilecek tazminatın hesabında, işçinin yalnız 1 Nisan 1950 tarihinden faydalanabilmesi için 5417 sayılı kanuna göre aylık veya toptan ödeme yapılması için sigorta idaresine müracaat etmiş olduğunu bu idareden alacağı bir belge ile tevsik etmesi şarttır.

İşçilerin kıdemleri iş akdinin devam etmiş veya fasıllarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya müteaddit işyerlerinde çalıştıkları süreler nazara alınarak hesaplanır.

İşyerinin devir veya intikali yahut diğer bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi halinde işçinin kıdem-i işyerindeki hizmetleri toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikal ile beraber devam ettiği taktirde (hilafına hüküm olmadıkça) kıdem tazminatı yeni işverene ait olur. Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla tazminat ödenmez."

Kıdem tazminatının bu uygulaması, 3008 sayılı İş Kanununun 931 sayılı İş Kanunun yürürlüğe girdiği 1967 yılına değin sürmüştür.

#### B- 931 Sayılı İş Kanunu

931 sayılı İş Kanunu 12.8.1967 tarihinde, 3008 sayılı İş Kanununu ortadan kaldırarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla birlikte kıdem tazminatı ilk kez başlı başına bir madde şeklinde İş Kanunundaki yerini alıyordu. 931 sayılı İş Kanunun bu şekilsel değişiklik dışında içerik bakımından da bazı yenilikler

getirmiştir (61). 3008 sayılı İş Kanunundan farklı olarak, 931 Sayılı İş Kanununun 14. maddesinde Kıdem tazminatı kurumuna getirilen yenilikleri şu şekilde belirtmek olanaklıdır (62):

1) 3008 sayılı iş kanununun 13. maddesinde geçen "askerlik hizmeti" deyimini, 931 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde "muvazzaf askerlik hizmeti" şeklinde değiştirilerek yeni uygulamaya bir kısıtlama getirilmiştir.

2) 3008 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatına hak kazanma süresi için "iş yılı" temel alınırken yeni kanunda "takvim yılı" benimsenmiş, ayrıca "altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır" hükmünü de getirerek sürenin ve dolayısıyla buna bağlı olarak yapılacak ödemelerin hesaplanmasında kolaylık sağlanmıştır.

3) 931 sayılı İş Kanunu ile 3008 sayılı İş Kanundan değişik olarak, işçinin hastalığı nedeniyle hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmesi durumunda da işveren işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlü tutulmuştur.

4) 931 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin son fıkrasında "İşçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanuni varislerine ödenir" denilerek, hizmet akdinin işçinin ölümü ile sona ermesi durumunda da kıdem tazminatının ödeneceği öngörülmüştür.

---

(61) A. g. k. s.9.

(62) A. g. k., s.9-11. İhsan ERKUL, 931 sayılı Yeni İş Kanununun Kıdem Tazminatı Müessesesinde Yaptığı Değişiklikler, Eskişehir İ.T.İ.A. Dergisi, Cilt:IV, Sayı:1, Ocak,1968, s.254-257. Metin KUTAL, Yeni İş Kanununda Kıdem Tazminatı, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt:XIV, sayı:9, Aralık 1967, s.379-382.

5) Kıdem tazminatı miktarının saptanması sırasında tartışma konusu olan ücret, 931 sayılı İş Kanununun 26. maddesinde tanımlanarak uygulamaya açıklık getirilmiştir.

6) 3008 sayılı İş Kanunu ile işçi sayılmayan ve Borçlar Kanunu hükümlerine göre çalıştırılan birçok kimse, 931 sayılı İş Kanununun 1. maddesinde "İşçi" tanımının yapılması sonucunda işçi sayılmış ve kanun kapsamına alınmıştır. Böylece bu gibi kimselerin de 12.8.1967 tarihinden başlamak üzere, kıdem tazminatından yararlanmaları sağlanmıştır.

3008 sayılı İş Kanununa göre yukarıda belirttiğimiz yenilikleri getiren 931 sayılı İş kanunu, Anayasa Mahkemesinin 12 Mayıs 1970 tarihinde verdiği bir kararla biçim yönünden iptal edilmiştir.

#### C- 1475 Sayılı İş Kanunu

1475 sayılı İş Kanunu 28.8.1971 tarihinde kabul edilerek, 1.9.1971 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir. Kıdem Tazminatı 931 sayılı İş Kanununda olduğu gibi, bu kanunda da 14. madde olarak yerini korumuştur. 1475 sayılı yeni İş Kanunu önceki uygulamaya göre iki değişiklik yaratmıştır. Bunlardan birincisi; işçinin ihtiyarlık sigortasından yararlanmak amacıyla hizmet akdini sona erdirdiğinde alacağı kıdem tazminatının hesabında 1 Nisan 1950 tarihinden önceki sürelerin gözönünde bulundurulacağına ilişkin sınırlama kaldırılmıştır. İkincisi; "Bu süre hizmet akitleri ve Toplu İş Sözleşmeleriyle arttırılabilir" denilerek, kanunda belirtilen 15 günlük kanuni sürenin üstüne çıkabileceği konu-

sunda bir serbestlik getirilmiştir (63).

Kıdem tazminatınının 1475 sayılı İş Kanunundaki düzenleme biçiminde, daha sonra, "1475 sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve 26 nci Maddesinin ikinci fıkrasının Yürürlükten kaldırılması, 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25 inci maddesinin 7 nci Fıkrasının Değiştirilmesi ve Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında" ki 1927 Sayılı Kanunla köklü yenilikler getirilerek bazı değişiklikler yapılmıştır. 4.7.1975 tarihinde kabul edilen ve 12 Temmuz 1975 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 1927 sayılı kanunla yapılan bu değişiklikten sonra kıdem tazminatınının bugünkü uygulamasına belirleyen İş Kanunumuzun 14. maddesi şu şekli almıştır:

"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 nci maddesi uyarınca,
- 3.- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- 4.- Bağlı buldukları, Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut top-  
tan 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 ve fasılalarla 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 işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. Bu konunun 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 üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğu 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 hizmeti süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngürülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, Genel, Katma ve Özel Dütçeli İdareseler ile 468 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

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

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret 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 üncü maddenin (C) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin 1 nci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur.

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

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

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akidleri 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 hisse-den 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.”

İş kanununun 14. maddesinin bu yeni şekli ile kıdem tazminatı kurumuna şu önemli yenilikler getirilmiş oluyordu:

1) Hizmet akdinin İş Kanununun 16. maddesinin I ve II numaralı bentleri yanında III numaralı bendinde yer alan zorlayıcı sebeplerle sona erdirilmesi durumunda da işçinin kıdem tazminatına hak kazanması sağlanmıştır (64).

2) Kıdem tazminatına hak kazanma süresi 3 yıldan 1 yıla indirilmiş, buna karşın kıdem tazminatı miktarının saptanmasında temel olan 15 günlük ücret tutarı, 30 güne çıkartılmıştır. Ancak "kıdem tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının beher yıl için nazara alınacak miktarı 1475 sayılı İş Kanununa göre tesbit edilmiş olan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının yedibuçuk katından fazla olamaz" denilerek işveren tarafından ödenecek kıdem tazminatı miktarına bir sınırlama getirilmiştir. 1927 sayılı kanunla getirilen bu hüküm, bir görüşe göre, ancak, sözleşmelerde 30 günlük ücreti aşan bir kıdem tazminatı öngörülmemişse önemli olacaktır. Bunun aksine "... 30 günlük süre hizmet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir" hükmüne dayanarak, sözleşme ile 30 günü aşan kıdem tazminatlarına ise sınırlayıcı bir etkisi olamayacağı belirtilmektedir (65). Yargıtayın da katıldığı

---

(64) A. g. k., s.15. Metin KUTAL, Çalışma Mevzuatında Yapılan Son değişiklikler, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt:XXII, Sayı:5, Ağustos 1975, s.209.

(65) KUTAL, Çalışma Mevzuatında Yapılan Son Değişiklikler, s.213, Mühür EKONOMİ, Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları ve

diğer bir görüŖe göre ise, İş Kanununun 14. maddesinde getirilen sınırlama emridici nitelikte olup, 30 günlük ücretin sözleşme ile işçi lehine değiştirilebileceğine ilişkin hüküm ancak bu tavan sınırı içinde geçerli olacaktır (66). Buna karşılık, Anayasa Mahkemesi 23.1.1979 gün ve 79/6 sayılı kararıyla kıdem tazminatına sınırlama getiren İş Kanununun 14/12 maddesini biçim yönünden iptal etmiştir (67). İptal kararı 14.4.-1980 günü yürürlüğe girecektir.

3) Yeni kanunla işverenlerin kıdem tazminatı sorumluluklarını gerek özel şahıslara gerekse sigorta şirketlerine sigorta ettirmeleri önlenmiştir. Buna karşın kıdem tazminatıyla ilgili bir fonun kurulması öngörülmüştür. Ancak 1927 sayılı kanunla kurulması öngörülen bu fon bugüne değin kurulamamış olup, aynı kanunun geçici maddesi uyarınca kıdem tazminatının işveren tarafından doğrudan doğruya ödenmesine devam edilmektedir.

## 2- Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları İş Kanununun 14. maddesinde,

"Bu kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

---

kıdem tazminatının miktarı, 1927 sayılı Kanun ile Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler/Doğurduğu sorunlar, Eskişehir İ.T.İ.A. Basımevi, Eskişehir, 1976, s.30-34.

(66) Yargıtay kararı ve eleştirisi için bkz: EKONOMİ, İş Hukuku ..., s.216-217. ESENER, İş Hukuku, s.256.

(67) Dkz: 14.4.1979 tarih ve 16609 sayılı resmi gazete.

1.- İşveren tarafından bu kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında (68),

2.- İşçi tarafından bu kanunun 16 inci maddesi uyarınca,

3.- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4.- Dağlı 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" şeklinde düzenlenmiştir. Kanunun bu hükmüne göre, kıdem tazminatına hak kazanmak için; a) İşveren ile işçi arasındaki hizmet akdinin kanunda sayılan belirli durumlarda işveren veya işçi tarafından sona erdirilmesi veya işçinin ölümü nedeniyle son bulması, b) işçinin işyerinde en az bir yıllık kıdeme sahip olması gereklidir. Ancak kanundaki bu düzenlemeyi işçi yararına genişleten hizmet akitlerinin veya toplu sözleşme hükümlerinin kanuna aykırı olmamak koşuluyla, uygulanma olanağı bulduklarını belirtmekte yarar vardır. Zira Kanundaki düzenleme asgari düzeyde

---

(68) Kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyen 17. maddenin II numaralı bendi şöyledir. "II- Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymıyan haller ve benzerleri:

a) Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmıyan bilgiler veya sözler

işçi haklarını belirtmektedir (69).

A- Hizmet Akdinin Belirli Nedenlerle Sona Erdirilmesi

Kıdem tazminatına hak kazanmanın ilk koşulu hizmet akdinin kanunda belirtilen bir şekilde sona ermesidir. Hizmet akdinin, kıdem tazminatına hak kazanma açısından sona ermesi iki şekilde olmaktadır: 1) Hizmet akdinin "belirli nedenlerle" işveren veya işçi tarafından sona erdirilmesi, 2) Hizmet akdinin işçinin ölümü nedeniyle kendiliğinden son bulması.

---

söyliyerek işçinin işvereni yanıltması

b) İşçinin işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,

c) İşverenin evinde oturan işçinin yaşayışının o evin adabına ve usullerine uygun veya genel ahlâk bakımından düzgün olmaması,

ç) İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 77 nci maddeye aykırı hareket etmesi,

d) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymıyan davranışlarda bulunması,

e) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,

f) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi,

g) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması,

h) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işverenin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makinaları, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük ücretin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması

(69) EKONOMİ, İş Hukuku ..., s.195. NARMANLIOĞLU, s.43.

Hizmet akdinin "belirli nedenlerle" sona erdirilmesi işveren ve işçi açısından ayrı ayrı düzenlenmiştir. Bu nedenle kıdem tazminatına hak kazandırma koşullarını işveren ve işçi yönünden ayrı ayrı açıklamak yararlı olacaktır.

a- İşveren Tarafından

Hizmet akdinin, İş Kanununun 17. maddesinin II numaralı bendinde yer alan ve "Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlığını taşıyan nedenler dışında, 17. maddenin I ve II numaralı bentlerindeki;

İşçinin kendi kasdından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi (Md.17/I.a),

İşçinin bulaşıcı veya işi ile bağdaşamayacak taksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması (Md.17/I.b),

(a) fıkrasında sayılan sebepler dışında işçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalık, kaza, doğum ve gebelik (Md.17/I.2),

İş yerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması (Md.17/III), koşullarına göre işveren tarafından bildirimsiz olarak sona erdirilmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ayrıca hizmet akdinin işveren tarafından yukarıda sayılan nedenler yanında, ancak yine 17. maddenin II numaralı bendindeki

nedenler dışında olmak koşuluyla, herhangi bir nedenle veya neden olmaksızın bildirim sürelerine uyararak veya uymayarak sona erdirilmesi durumunda da işçinin kıdem tazminatı hakkı doğacaktır (70).

b- İşçi Tarafından

İşçi, hizmet akdini İş Kanununun 16. maddesinde "sağlık sebepleri", "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ve "Zorlayıcı sebepler" başlığı altındaki;

Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması sözleşme sırasında bilimsel ve işin mahiyetinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışının tehlikeli olursa (Md.16/I.a),

İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa (Md.16/I.b),

Hizmet akdi yapıldığı sırada bu akdin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmıyan bilgiler vermek veya sözler söylemek gibi hallerde işveren, işçiyi yanıltırsa (Md.16/II.a),

İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler veya davranışlarda bulunursa (Md.16/II.b),

---

(70) ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri, s.177. NARMANLIOĞLU, s.168. EKONOMİ, İş Hukuku ..., s.196.



İşçi işverenin evinde oturmakta ise, bunların yaşayış tarzları genel ahlâk bakımından düzgün olmazsa (Md.16/II.c),

İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa (Md.16/II.ç),

İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmez veya ödenmezse (Md.16/II.d),

Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye, yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut iş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa (sözleşmelerle bu fıkradaki haller hakkında başka türlü kayıt konmamak şartıyla) (Md.16/II.e),

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa (Md.16/III),

koşullarına göre bildirimsiz olarak sona erdirmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanır. Bunun dışında işçinin hizmet akdini muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla (Md.14/1.3) yahut bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak

amacıyla (Md.14/1.4) sona erdirmesi durumunda da, kendisine kıdem tazminatı ödenir. Hizmet akdinin işçinin ölümü nedeniyle son bulması halinde, işçi yine kıdem tazminatına hak kazanacak, gerekli ödeme ise kanuni mirasçılara yapılacaktır (Md.14/13).

#### B- En Az Bir Yıllık Kıdemli Olmak

İşçinin yukarıda belirtilen durumlarda kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için gerekli olan ikinci koşul; en az bir yıllık kıdemli olmaktır. Aranılan bu bir yıllık sürenin niteliği, İş Kanunumuzun 14. maddesinin birinci bendine göre takvim yılıdır. Bu nedenle kıdem tazminatına hak kazanmak için, işçinin fiilen çalışmış olup olmadığına bakılmaksızın, sadece hizmet akdinin en az bir tam yıl devam edip etmediği gözönünde tutulacaktır. Örneğin; 1.1.1978 tarihinde işe başlayan işçinin, hizmet akdi 1.1.1979 tarihinde son bulduğunda bir yıllık kıdemli olma koşulu gerçekleşmiş olur. Bu süre içinde hafta tatili, ulusal bayram, ücretli veya ücretsiz izin, iş kazası ve hastalık gibi nedenlerle çalışılmayan ya da grev ve lokavt veya zorlayıcı nedenlerle hizmet akdinin askıda kaldığı günler kıdemden sayılacaktır (71).

#### 3- Kıdem Tazminatının Tutarı

Kıdem tazminatına hak kazanmak için kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmesi durumunda "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

---

(71) EKONOMİ, İş Hukuku ..., s.200, ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri, s.182.

üzerinden ödeme yapılır" (İK.m.14/1). Buna göre işçiye ödenecek kıdem tazminatı tutarı şu şekilde formüle edilebilir:

Kıdem Tazminatı tutarı=Hizmet (Kıdem)süresiXGünlük ücret tutarıX30.

Görüldüğü gibi kıdem tazminatı tutarının hesaplanmasında gözönüne alınacak temel öğeler; hizmet (kıdem) süresi ve ücrettir. Çünkü tazminat tutarı işçinin hizmet süresi ile 30 günlük ücretinin çarpımından oluşmaktadır. Bu nedenle kıdem tazminatını hesaplamak için önce işçinin hizmet süresini ve bir günlük ücretini belirlemek gereklidir. Bunlar belirlendikten sonra, günlük ücretin 30 katı (72) alınır, elde edilen bu sayı hizmet süresi ile çarpılır, böylece işçiye ödenecek kıdem tazminatı tutarı bulunmuş olur.

#### A- Hizmet (Kıdem) süresi

Kıdem tazminatının hesaplanmasında gerekli olan öğelerden birincisi, hizmet (kıdem) süresidir. Hizmet süresi, işçinin işe başladığı tarih ile hizmet akdinin sona erdiği tarih arasındaki süredir. Ancak bu sürenin belirlenmesi sırasında aşağıdaki ilkeler gözönünde bulundurulur.

Kıdem tazminatının ödenmesinde dikkate alınacak hizmet süresinin başlangıcı, işçinin işe başladığı tarihtir (İK.m.14/1), Hizmet akdinin daha önce yapılmış olmasının önemi yoktur. Eğer işe başlarken deneme süresi kararlaştırılmışsa, bu da kıdeme

---

(72) Günlük ücretin 30skatı kanunda belirtilen miktardır. Bunun toplu sözleşmelerle arttırılabileceğini daha önce belirtmiştik.

sayılacaktır (73).

Hizmet süresinin sonu ise hizmet akdinin sona erme şekillerine göre değişik olacaktır: Hizmet akdinin bildirim sürelerine uyularak sona erdirilmesi durumunda bildirim süresinin bittiği gün, haklı nedenlere dayanarak derhal sona erdirilmesi durumunda bildirim yapıldığı gün, işçinin muvazzaf askerlik için işten ayrılmasında ise, işin bırakıldığı gün, hizmetin son günüdür. İşçinin ölümü durumunda, hizmet süresinin sonu ölüm tarihidir (74).

Bildirim sürelerine ait ücretin peşin olarak ödenmesi suretiyle bozulan hizmet akdi o anda sona ereceğinden kıdem tazminatının hesabında bildirim süreleri hesaba katılmaz (75). Bu ilkeler çerçevesinde belirlenen "hizmet süresinin başlangıcı" ile "sonu" arasındaki hizmet süresi, işçinin kaç yıllık kıdemli olduğunu gösterecektir.

Kıdem süresinin belirlenmesinde "hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne" alınır (İK.n.16/2). Bunun dışında "işyerlerinin 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 akidleri sürelerinin" de gözönüne alınması gereklidir. Bu nedenle işçinin ayrı ayrı zamanlarda veya aynı işverenin bir veya değişik işyer-

---

(73) EKONOMİ, İş Hukuku ..., s.206.

(74) ESENER, İş Hukuku, s.250, EKONOMİ, İş Hukuku ..., s.208.

ÇELİK, İş Hukuku I, s.276.

(75) ESENER, İş Hukuku, s.250.

lerinde çalıştırılmış olmasının ya da hizmet akdinin devamı sırasında işverenin kişiliğinde meydana gelen değişikliklerin herhangi bir önemi yoktur.

#### B- Ücret

Kıdem tazminatı tutarının hesaplanması için, hizmet (kıdem) süresinden sonra, gerekli olan ikinci öge ücrettir. Hesaplama sırasında temel alınacak ücret işçinin aldığı son brüt ücrettir (76).

Brüt ücret, işçinin gördüğü iş karşılığında verilen asıl (temel, çıplak, kök) ücretle, "işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatlardan" oluşur (İK.m.14/11). Bu nedenle kıdem tazminatına temel alınacak ücretin "geniş anlamda ücret" şeklinde anlaşılması gereklidir.

Ancak asıl ücrete eklenecek olan "ücret ekleri" nin şu nitelikleri taşıması da gerekmektedir:

1) Ücret ekleri devamlı bir ödeme niteliği taşımalıdır.

---

(76) Ferit H.SAYMEN, Kıdem İkramesinde Ücret Unsuru, Tevhidi İctihat Kararı Dolayısıyla, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuasının Cilt XXII, Sayı 1-4, Sene:1956 dan ayrı baskı, İsmail Akgün Matbaası - 1957, s.5-16. ÇELİK, İş Hukuku I, s.280. EKONOMİ, İş Hukuku ..., s.212. ERKUL, Türk İş Hukuku Dersleri, s.181-182. ESENER, İş Hukuku, s.253. Kenan TUNÇOMAĞ, Türk İş Hukuku Cilt I, Sulhi Garan Matbaası Varisleri Koll.Şti., İstanbul - 1971, s.448. ÇENBERCİ, s.372. İZVEREN, s.184, NARMANLIOĞLU, s.271-272.

Ancak hafta tatili, bayram, genel tatil günleri ve fazla mesai karşılığı alınan paraların kıdem tazminatında hesaba katılmayacağı Yargıtayın 1975 tarihli bir kararında belirtilmiştir (77). Aynı şekilde evlenme, doğum ve ölüm parası gibi devamlılık göstermeyen ödemeler de kıdem tazminatının hesabında temel alınacak ücrete dahil edilmeyecektir (78).

2) Ücret eklerinin iş karşılığı olması koşul değildir. Buna göre aile zammı, çocuklar için yapılan eğitim yardımları, yemek, giyecek, yakacak, sağlanan konut gibi sosyal yardımlar kıdem tazminatının hesabında asıl ücrete eklenir (79). Ancak işin niteliği dolayısıyla işçiye verilen iş elbisesi, iş ayakkabısı, iş gözlüğü gibi korunma gereçleri kıdem tazminatında hesaba katılmayacaktır (80).

Ücret eklerinin yukardaki nitelikleri taşıması halinde, kıdem tazminatına temel olacak ücretin saptanmasında gözönüne alınır, aksi takdirde hesaba dahil edilmezler. Aranılan nitelikleri taşıyan ücret eklerinin bir güne isabet eden kısmı bulunduğundan sonra, bulunan bu tutar işçinin aldığı "son" asıl ücrete ilave edilerek, kıdem tazminatına temel olacak günlük ücret tutarı saptanmış olur.

Günlük ücretin saptanması özellikle günlük kazancın sabit olmadığı durumlarda oldukça önemlidir. Bu konuda İş Kanununun 14. maddesinin dokuzuncu bendinde bir açıklık getirilmiştir. Kanunun bu hükmüne göre "parça başına, akort, götürü

---

(77) Karar ve yorumu için bkz: EKONOMİ, İş Hukuku ..., s.211-212,

(78) ESENER, İş Hukuku, s.254.

(79) A. g. k., s.254. EKONOMİ, İş Hukuku ..., s.213.

(80) EKONOMİ, İş Hukuku ..., s.213.

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 hesaplanmasında temel alınacaktır.

"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" (İK.m.14/10).

#### 4- 1927 Sayılı Kanunla Getirilen Fon

Kıdem tazminatı olarak ödenecek tutarlar, zaman içinde sürekli bir artış seyri gösterir. Bu artışın nedenleri kıdem tazminatı tutarını belirleyen çarpanların (değişkenlerin) sürekli değişmesinden kaynaklanır. Kıdem tazminatını arttıran söz konusu nedenleri şöylece sıralamak olasıdır:

1) Asıl ücretler ve bunlara yapılan ücret ekleri sürekli artmaktadır.

2) Hizmet (kıdem) süresi işçinin çalışmasına koşut olarak artmaktadır.

3) Asgari ücretin 7,5 katı olarak belirlenen ve bugün için (5.400x7,5) 40.500 lira olan yıllık tavan, asgari ücretin iki yılda bir artmasıyla birlikte yükselecektir. Aslında bu tavan toplu sözleşmelerle aşılmış durumdadır.

4) Kanunda belirlenen 30 günlük ücret tutarı, kanunun verdiği olanakla, toplu sözleşmelerle gittikçe arttırılmaktadır (81).

Sıraladığımız bu nedenler kıdem tazminatı yükünün gittikçe artan bir tutar olduğunu, zaman içinde de daha da artacağını göstermektedir. Bu durum kıdem tazminatının borçlusunu olan işverenlerin mali yüklerini kuşkusuz arttıracaktır. Dolayısıyla mali güçlükler de yaratabilecektir. Nitekim işveren kesiminin kıdem tazminatı kurumuna eleştirileri, daha önce de belirtildiği gibi, bu noktada yoğunlaşmaktadır (82).

Diğer taraftan ise, işverenin mali güçlüklerle düşmesi kıdem tazminatının ödenmesini işçiler açısından tehlikeye düşürebilecektir. "Türk hukukunda İş kanunu bakımından kıdem tazminatı alacağı ADI ALACAK'lardandır; bunun için herhangi bir imtiyazlı durum öngörülmemiştir. İşverenin iflası ya da konkordato ilân etmiş olması hallerinde işçinin alacağını tamamen elde edebilmesi imkansızdır. Yine, işverenin acze düşmesi -mali müzayaka içinde bulunması- halinde de kıdem tazminatının kanunda öngörüldüğü şekilde tamamının zamanında işçinin eline geçeceği kesin değildir" (83). Bu nedenle kıdem tazminatı işçiler yönünden güvencesiz (garantisiz) bir alacak olabilmektedir. Böylece, işçinin kıdem tazminatından doğan hakkını alabilmesi, işverenin de kıdem tazminatını faaliyetlerini aksatmadan ve büyük mali güçlüklerle düşmeden ödeyebilmesi kıdem tazmi-

---

(81) SÖNMEZ, s.47.

(82) Bkz: dipnot 32 ve 33

(83) Ünal NARMANLIOĞLU, 1927 sayılı Kanunla Kıdem Tazminatı için öngörülen fon Hakkında Düşünceler, İşveren, Cilt 14, Sayı 5, Şubat 1976, s.14.



natı sorununun temelini oluşturmaktadır. Bu durum karşısında kıdem tazminatı yükünün finansmanı konusu oldukça önem kazanmaktadır.

1475 Sayılı İş Kanununun 14. maddesinde 1927 Sayılı Kanunla yapılan değişiklikle kıdem tazminatı yükünün finansmanı konusuna bir ölçüde açıklık getirilmiş ve kıdem tazminatının, işverenlerin dönemler itibariyle ödeyecekleri primlerle oluşacak bir fondan karşılanması öngörülmüştür. Buna göre, "İşveren Sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya Kanunla kurulu kurumlarda veya %50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon" kurulması kabul edilmiştir. (m.14/16). Ancak fonun kurulması, İş Kanununun 14/17 maddesinde "Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir" denilerek daha sonra çıkarılacak bir kanuna bırakılmıştır. Bu yönde bir kanun( da bugüne değin çıkarılmış değildir. 1927 Sayılı Kanunun geçici maddesine göre "... tesisi öngörülen fono ilişkin kanun çıkarılıncaya kadar, kıdem tazminatının işveren tarafından doğrudan doğruya ödenmesine devam" edilecektir (84). Bunun

---

(84) Kıdem tazminatı İngiltere, Belçika ve İsveç'te işverenlerin primleriyle oluşturulan bir fondan karşılanmaktadır. Ancak buna karşılık, Fransa, Almanya, İtalya, İsviçre, İsrail, Kolombiya gibi ülkelerde ise, kıdem tazminatı doğrudan doğruya işveren tarafından ödenmektedir. Bkz: İstanbul Ticaret Odası, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Hakkında Görüşlerimiz, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Mayıs, 1977, s.6-9. NARMANLIOĞLU, s.30-39. NARMANLIOĞLU, 1927 sayılı ..., s.20. SÖNMEZ, Kıdem Tazminatının Finansmanı, s.40-44. Arthur Andersen and Co., Statement On Accounting and Auditing Matter Colombia, Accounting For Termination Indemnities, January 15, 1968, s.1-2.

sonucunda kıdem tazminatı yükünün finansmanı konusu, bugün de, işveren açısından bir sorun olarak güncelliğini sürdürmeye devam etmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATI YÜKÜNÜN  
İŞLETME DÜZEYİNDE YARATILACAK FONLARLA  
FİNANSE EDİLMESİ

## I- KIDEM TAZMINATI YÜKÜNÜN NİTELİĞİ

1936 yılında kanunlarımıza giren ve bugüne dek birçok evreden geçen Kıdem Tazminatı Kurumu, son yıllara değin salt hukuki açıdan tartışmalara konu edilmiştir. Son Yıllardaki tartışmalar ise, kıdem tazminatı sorumluluğunun mali yönden önem kazanmaya başlamasıyla, konunun mali yönü üzerinde yoğunlaşmıştır. Ancak bu tartışmalar genellikle konunun ayrıntılarında kalmış, temele indirgenmemiştir. Böylece kıdem tazminatı sorununun işletmecilik bilimi, özellikle finansman ve muhasebe yönü gözden kaçmıştır.

Kıdem tazminatı daha önce belirtildiği gibi, İş Kanununda yer alan bazı koşulların gerçekleşmesi sonucunda işverenin işçiye ödemekle yükümlü olduğu bir paradır. İşverenin ödemekle yükümlü olduğu bu para işveren için mali (parasal) bir yük oluşturmaktadır. İşçi açısından ise, yıpranma payı veya ertelenmiş ücret karşılığında ve işten çıkarılmaya karşı mali bir güvence olmaktadır. İşveren için mali yük, işçi için mali güvence olan kıdem tazminatı bu yönüyle temelde mali bir sorun olarak belirginleşmektedir. Bu sorunun her iki kesimin çıkarlarına uygun bir şekilde çözümlenmesinde ana ilke; işverenin faaliyetlerini aksatmadan kıdem tazminatını ödemesi, işçinin de bunu kolaylıkla tahsil etmesidir. Bu ilkenin yerine getirilmesi kıdem tazminatı yükünün finansmanında düğümlenmektedir. Kıdem

## ADAYIN ÖZGEÇMİŞİ

1946 yılında Antakya'da doğmuştur. İlk, orta ve lise öğrenimini aynı yerde tamamlayarak, 1967 yılında Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi'nde yüksek öğrenime başlamıştır.

1971 Haziran döneminde Akademi'den mezun olmuştur. Aynı Akademi'nin açtığı Muhasebe Kürsüsü asistanlık sınavını kazanarak, 1972 Ocak ayında göreve başlamıştır.

Üç yıl Akademi'de fiilen asistanlık yaptıktan sonra, Akademi Profesörler Kurulu'nun izniyle Boğaziçi Üniversitesi İdari Bilimler Fakültesi'nde Master yapmak üzere İstanbul'a gitmiştir. Adı geçen Fakülte'de üç yıl süreyle lisans üstüne hazırlık ve lisans üstü dersleri almıştır. Bu arada 1975 yaz döneminde 2 ay süreyle doktora teziyle ilgili araştırma yapmak üzere İngiltere'ye gitmiştir. 1976 yaz döneminde de askerlik görevini tamamlamıştır.

1977 yılında Boğaziçi Üniversitesi İdari Bilimler Fakültesi'nin Muhasebe ve Finans (Accounting and Finance) bölümünden Master diploması alarak mezun olmuştur. Aynı yılda İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde bilgi işlem, bilgisayar ve yazılım (FORTRAN IV) konularına ilişkin uzmanlık programını da tamamlayarak sertifika almıştır.

1977 Ağustos ayında Eskişehir'e dönerek Akademi'deki asli görevine başlamıştır.

24 Şubat 1978 tarihinde "Sistem Yaklaşımı Açısından Finansal Bilgi Sistemi ve Maliyet Muhasebesi Alt Sistemi Uygulaması" adlı tezle doktor ünvanını kazanmıştır. 1978 yılında E.İ.T.İ. Akademisi Muhasebe Kürsüsü'ne Öğretim Görevlisi olarak atanmış olup, halen E.İ.T.İ. Akademisi ve Afyon Mali Bilimler Fakültesi'nde "Muhasebe Sistemleri ve Organizasyonu" ve "Mali Raporlar Analizi" dersleri ile Endüstri Bilimleri Fakültesi'nde "Sistem Analizi" dersini okutmaktadır.

Aday evli ve iki çocuk babasıdır.

## Deneme Dersi Konuları

- 1- Yönetim Bilgi Sistemine Sistem Yaklaşımı
- 2- Mali Tablolar Analizini Etkileyen Faktörler
- 3- Finansal Bilgi Sisteminde Veri ve Bilgi Akışı
- 4- Mali Tabloların Oranlar Yolu İle Analizi
- 5- Hizmet Merkezleri Giderlerinin Üretim Merkezlerine Dağıtılması Yöntemleri

BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYINLAR  
LİSTESİ

- "Sistem Yaklaşımı Açısından Finansal Bilgi Sistemi ve Maliyet Muhasebesi Alt Sistemi Uygulaması". Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No.198/128. (Doktora Tezi).
- "Muhasebe Uygulama" Ders notları
- "Ticaret ve Üretim İşletmelerinde Gelir Tablosunun Önemi ve Hazırlanış Teknikleri" (ESADER, Ocak, 1973 Cilt: IX, Sayı: 1)
- "Ana Şirket İle Bağlı Şirketler Arasındaki Bilanço-Konsolide Bilanço" (ESADER, Haziran-1973, Cilt:IX, Sayı:2)
- "KIDEM Tazminatının Muhasebeleştirilmesine İlişkin Öneriler", (ESADER: Ocak, 1978, C.XIV, S.1)
- "Yönetim Bilgi Sistemleri" (AKME, Haziran 1977, Sayı:10).
- "İşletmenin Denetim Sisteminde Ölçme ve Planlamanın Rolü" (ESADER, Haziran, 1974, Cilt: X, Sayı: 2). (Çeviri)
- "Konsolidasyonda İlkeler ve Sorunlar" (10.Uluslararası Muhasebeciler Kongresi 1972, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No.155/97). (Çeviri)
- Bilgisayarla Bankalar Mali Tablolarının Analizi, BANK-RAPOR SİSTEMİ (17 yıllık verilere dayalı olarak 46 banka üzerinde yapılan bir araştırma), Eskişehir İ.T.İ.Akademi-si, Ocak, 1980.

tazminatı yükünü; 1) İşletme düzeyinde yaratılacak fonlarla, 2) İşletmeler üstü düzeyde sağlanacak fonlarla olmak üzere iki şekilde finanse etmek olanaklıdır (1).

Yürürlükteki uygulamaya göre, bugün için kıdem tazminatı yükünün işletme düzeyinde finanse edilmesi gerekir. Çünkü, İş Kanununun 14/16 maddesinde işveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme nedeniyle hak kazanılacak kıdem tazminatı ödemelerini karşılamak üzere, Devlet veya Kanunla kurulu kurumlarda veya %50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından bir fon kurulması öngörülmüş ise de, bu fon henüz kurulamamıştır. Fonun kurulması İş Kanununun 14/17. maddesine göre daha sonra çıkarılacak bir kanuna bırakılmıştır. Fakat bugüne değin fonla ilgili bir kanun çıkarılamamıştır. 1927 sayılı Kanunun geçici maddesine göre "... tesisi öngörülen fona ilişkin kanun çıkarılıncaya kadar, kıdem tazminatının işveren tarafından doğrudan doğruya ödenmesine devam ..." edilecektir. Bu nedenle kıdem tazminatı sorununun işletme düzeyinde ele alınması gerekecektir.

Diğer taraftan fon kurulmuş olsa bile, İş Kanununun 14/16. maddesinin dışında kalan ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren diğer koşulların gerçekleşmesi durumunda, kıdem tazminatı doğrudan doğruya işveren tarafından ödeneceğinden

---

(1) BURSAL, Bir Finansman ..., s.5,9. Fikret SÖNMEZ, Kıdem Tazminatının Finansmanı, İşveren, Ağustos, 1976, Cilt.14, sayı.11, s.16. NARMANLIOĞLU, 1927 sayılı ..., s.16,17. Joseph J.MELONE, Collectively Borgained Multi-Employer Pensions Plans, Richard D.Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1963. s.1.



sorun yine de işletme düzeyinde kalmaktadır. Dolayısıyla kıdem tazminatı yükünün bir bütün olarak işletme düzeyinde ele alınması ve bu temelde finanse edilmesi gerekmektedir. Kıdem tazminatı yükünün işletme düzeyinde finanse edilmesinin seçeneği, başta da belirtildiği gibi, söz konusu yükün işletmeler üstü düzeyde sağlanacak fonlarla finanse edilmesidir. Bu konuya çalışmamızın üçüncü bölümünde değinilecektir.

Kıdem tazminatı yükünün işletme düzeyinde finanse edilmesi, işletmede kıdem tazminatı yükünü karşılamaya yönelik fonların (kaynakların) yaratılmasıyla olurludur. Gerekli fonların yaratılması da konunun finansman ve muhasebe açısından ele alınmasını zorunlu kılacaktır. Çünkü, işletme için bir yük olan kıdem tazminatının finanse edilip, muhasebeleştirilmesi gerekir. Bunun yapılabilmesi için de önce kıdem tazminatı yükünün işletmeler (işveren) açısından niteliği üzerinde durulacaktır.

#### 1- Kıdem Tazminatı Bir Borçtur

İş Kanununun 14/1 maddesinde belirtilen durumlarda hizmet akdinin sona erdirilmesi 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". Kanunun bu hükmüne göre, işveren işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Başka bir deyişle, işveren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücret tutarı üzerinden işçiye borçlanmaktadır. İşverenin bu borcu işçinin çalışma süresine ve hak kazanacağı tarihteki ücretine bağlı olduğundan tutarının önceden bilinmesi olanaklı olmayabilir. Ancak bunun

kestirimi (tahmini) gerekecektir. Bu durum sadece borç tutarını etkilemekte olup, borçlanma olgusunu değiştirmemektedir. Sonuçta işverenin kestirime dayanan bir borcu olmaktadır (2).

Kıdem tazminatı yükümlülüğünün kanunda belirtilen koşulların gerçekleşmesi halinde söz konusu olabileceği ileri sürülerek, koşullu bir borç olduğu savunulabilir. Ancak kıdem tazminatı, işçinin yıpranması karşılığı aldığı bir hak (3), bir ikramiye veya ertelenmiş ücret olduğu düşünöldüğünde, mutlaka işçiye ödenmesi gereken bir tutar sayılacağı açıktır. Ayrıca kıdem tazminatı kurumunun temelinde yatan düşünce, emeğinden başka geçim kaynağı olmayan ve sadakatle çalışan işçiyi belirli ölçülerde korumak olduğundan, kıdem tazminatının sadece tutarı belli olmayan, fakat ilerde işçiye veya ölümü halinde ailesine ödenecek kesin bir borç olduğu kolaylıkla söylenebilir. Zira işletmenin kapatılması veya işçinin fiili olarak kıdem tazminatına hak kazanması durumunda kıdem tazminatı tutarı fiilen ödenecektir. Ayrıca bugün işverenlerle yapılan birçok toplu sözleşmelerde işçi sendikaları, işçinin kendi isteğiyle işinden ayrılması durumunda da kendisine kıdem tazminatı ödenmesi koşulunu kabul ettirmiş bulunmaktadır (4).

---

(2) Özgöl CEMALCILAR, Genel Muhasebe, Teori ve Uygulama, Kalite Matbaası, Ankara 1976, s.271. Yaşar KARAYALÇIN, Bilanço Hukuku Açısından Kıdem Tazminatı, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Basımevi, Eskişehir, 1976, s.34.

(3) Bu görüş daha önce belirtildiği gibi Türkiye Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği tarafından ve Yargıtayın konuya ilişkin kararlarında benimsenmiştir.

(4) Daim DEMİRCAN, İşten Çıkma Tazminatının Vergilendirilmesi, Muhasebe Enstitüsü Dergisi, sayı 12, Mayıs 1978, s.22.

2- Kıdem Tazminatı Bir Giderdir.

İşletmenin kıdem tazminatı nedeniyle işçiye borçlanması sonucu, işçinin işletmeye maliyeti kendisine ödenen ücret ile ileride ödenecek kıdem tazminatından oluşacaktır (5). Bu açıdan kıdem tazminatının ücret gibi bir gider unsuru olarak kabul edilmesi gereklidir. Çünkü işçinin çalıştırılması bir hasılatın elde edilmesini amaçlamaktadır. Kıdem tazminatı da, ücret gibi işçinin çalıştırılmasından kaynaklandığına göre, bu işçiye ödenecek kıdem tazminatının işletme açısından bir gider sayılacağı açıktır. Nitekim, "Gelir Vergisi Kanununun ticari hasılatın indirilecek giderleri düzenleyen 40 ıncı maddesinde, ticari kazancın elde edilmesi için yapılan genel giderlerin, işle ilgili olmak şartıyla, mukavelenameye veya ilâma veya kanun emrine istinaden ödenen zarar ziyan ve tazminatların gider kaydolunabileceği belirtilmiştir" (6).

İş Hukuku açısından farklı niteliklere sahip olmasına karşın gelirin elde edilmesi veya devamlı kılınması için yapılan veya ileride yapılacak bir ödeme niteliğinde olan kıdem tazminatının gider olarak kabul edilmesi olağandır. İş kanunu gereği ödendiğine ve tazminat olarak adlandırıldığına göre bu yönü ile G.V.K'nun 40/3 maddesi hükümlerine göre kanun gereği ödenen bir gider sayılacaktır (7).

---

(5) Nasuhi BURSAL, Kıdem Tazminatı için Nasıl Bir Fon? Milliyet, Haziran 1976.

(6) Recep TURGAY, Kıdem Tazminatının Vergilendirilmesi, Muhasebe Enstitüsü Dergisi, Şubat 1976, Yıl 2, Sayı:1, s.71.

(7) TURGAY, s.71.

## II- KIDEM TAZMİNATI YÜKÜNÜN FİNANSE EDİLİP, MUHASEBELEŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN TEMEL KAVRAM VE İLKELER

İşletme, kendisi için bir gider kalemi olan kıdem tazminatı borcunu, yürürlükteki uygulamaya göre, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı zaman ödemektedir (8). Bu ödemenin yapılmasıyla işletmenin kıdem tazminatı yükümlülüğünden doğan borcu ortadan kalkmakta, buna karşın ödenen tutar kadar da gider yazılabilmektedir. Buna göre kıdem tazminatı fiilen ödendiğinde ancak bir gider kabul edilmektedir (9). Bu yöndeki uygulama yılların birikimi olan kıdem tazminatını sadece fiilen ödendiği yılın gideri sayması nedeniyle, hem finansman hem de muhasebe açısından önemli sakıncalar yaratmaktadır. Zira kıdem tazminatı tutarını belirleyen çarpanlardan biri işçinin hizmet süreleri olduğundan kıdem tazminatı yükü işçinin çalıştığı her bir hizmet yılı ile ilgili olmaktadır. Bu açıdan

---

(8) Kıdem tazminatı borcunun toptan ödenmesi nedeniyle, işletme büyük bir mali sıkıntıya düşebilmekte veya ödeyememekte, bunun sonucunda da daha önce belirtildiği gibi, işçiler kıdem tazminatlarını alamaktadırlar. Nitekim 18 Ekim 1979 tarihli Hürriyet Gazetesinde "Denizcilik Bankası İşçilerine kıdem tazminatı ödeyemiyor, Bankanın emekli olan işçilere kıdem tazminatı borcu 400 milyon lira" şeklinde haberlerin yer aldığını görüyoruz. Ayrıca işçilerin Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nden 3 milyar lira kıdem tazminatı alacakları olduğu Türk-İş Genel Başkanı İbrahim Denizci tarafından da TRT'nin 22 Aralık 1979 tarihli 20.30 TV haber bülteninde belirtilmiştir.

(9) Danıştay 4 ncü Dairesinin 16.11.1972 tarihli ve K.72/6590, 13 ncü Dairesinin 1973/781 sayılı kararları.

kıdem tazminatı sadece fiilen ödemenin yapıldığı yıla ait olmayan bir giderdir. Dolayısıyla buna dayalı olarak yıllarca var olan, fakat önceden tahakkuk ettirilmediği için işletmenin mali yapısı içinde dikkate alınmayan bir borcun ödenmesi, işletmenin gerek mali yapısına gerekse her yılın faaliyet sonuçlarına etkisi olacağından işletmecilik bilimi açısından finansman ve muhasebe kavram ve ilkelerine aykırı olacaktır. Bu aykırılığın ortan kaldırılması ise, olanı olması gerekene göre ele almakla olurludur.

#### 1- Dönemsellik Kavramı

İşletmenin sürekliliği kavramına göre; kuruluş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmadıkça işletmenin ömrünün sonsuz olduğu kabul edilir (10). İşletme, üretim faktörlerinin değişim süreci sonucunda mal ve/veya hizmetlere dönüştüğü ekonomik bir birim (11) olduğundan sonsuz sayılan ömrü boyunca bir takım faaliyetlerde bulunacaktır. Bu faaliyetler ekonomik ve sosyal koşullara bağlı olarak ve gerçekleştirilmek istenen amaçlara göre yürütülecektir. Ancak bu sıradaki işletmecilik bilimi gereği olarak da faaliyetlerin planlanması ve kontrol edilmesi şarttır. Yönetimin bu temel işlevlerini yerine getirmek için de faaliyetlerin belirli devreler itibarıyla ölçülmesi ve sonuçlarının belirli raporlarla açıklanması gerekir. Bu

---

(10) Geniş bilgi için bkz: CEMAECILAR, s.18,19., Devlet Plânlama Teşkilatı Muhasebenin Temel Kavramları ve Genel Kabul Görmüş Muhasebe Prensipleri, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul 1970,

(11) Fevzi SÜRMEİ, Sistem Yaklaşımı Açısından Finansal Bilgi Sistemi ve Maliyet Muhasebesi Alt Sistemi Uygulanması, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Basımevi-1978, s.22.

şekilde faaliyetlerin işletme üzerindeki etkilerini izlemek olanaklı olur. Ayrıca işletmeyle ilgili çıkar gruplarının (ortaklar, potansiyel yatırımcılar, devlet, kredi veren kurumlar) işletme ile ilişkilerinin sonucunu görmeleri için de faaliyetlerin belirli devreler itibariyle ölçülmesi bir zorunluktur (12).

Faaliyetlerin ölçülmesi için belirlenecek devreler günlük, haftalık, aylık, 3 aylık, 6 aylık veya 1 yıllık zaman kesintileri şeklinde olabileceği gibi, devre işletmenin faaliyet konusuna göre de şekillenebilir. Ancak faaliyetlerini normal sürdüren işletmeler için kabul edilen zaman kesinti bir takvim yılıdır.

İşletmenin faaliyetlerini dönemler itibariyle belirlemek gerekir kuralını yansıtan dönemsellik kavramını benimzedikten sonra, işletmenin bir dönem süresince yaptığı faaliyetlerin somut sonucunu görebilmek için, söz konusu dönemin net geliri hesaplanır. Bunun için de, belirlenen dönemin hasılatıyla bu hasılatın elde edilmesi için katlanılan giderlerin karşılaştırılması gerekir (13).

Kıdem tazminatı yükü yıllar itibariyle oluşan bir gider olması nedeniyle, yürürlükteki uygulamanın aksine dönemsellik kavramına göre ilgili dönemlerin hasılatıyla karşılaştırılması şarttır (14). Bu yapılmadığı takdirde kıdem tazminatı yükünün

---

(12) CEMALCILAR, s.19.

(13) CEMALCILAR, s.20, 309-310 Walter B.MEIGS, A.N.MOSICH, Charles E.JOHNSON, Thomas F.KELER, Intermediate Accounting; Third Edition, Mc Graw-Hill Book Co., New York, 1974, s.18.

(14) Ernest L.HICKS, Accounting For The Cost of Pension Plans; American Institute of Certified Public Accountants, Inc.,

dönemler itibariyle finanse edilmesi olanaklı olmayacaktır. Ayrıca yıllık mali tablolar da, işletmenin o yıla ilişkin faaliyetlerinin sonuçlarını gerçek olarak yansıtmayacaktır. Başka bir deyişle yıllık mali tablolarda gerçek durumu göstermeyen bilgilerin yer almasına neden olacaktır.

Daha önce belirtildiği gibi, yürürlükteki uygulamaya göre kıdem tazminatı yükü, işletme tarafından işçiye ödendiğinde, ancak işletmenin mali sonuçlarına yansıtılmaktadır. Başka bir deyişle kıdem tazminatı yükünün işletmenin hesaplarına geçirilmesi nakit ilkesine (15) göre yapılmaktadır. Bu uygulamanın sonucu olarak, kıdem tazminatının ödendiği tarihe değin işçinin geçmiş hizmet sürelerine ilişkin kıdem tazminatı sorumluluğunun yarattığı borç ve gidere işçinin çalışmakta olduğu yıllarda işletmenin hesaplarında dolayısıyla mali tablolarında yer verilmemektedir. Bu da her dönem sonu itibariyle bulunan net gelir (net kâr) ve buna bağlı olarak ödenecek vergi ve dağıtılacak kâr payının gerçeğe aykırı olmasına yol açmaktadır. Çünkü, bu durumda ilgili dönemin hasılatı ile bu hasılatın

---

New York 1965, s.2. BURSAL, Kıdem Tazminatı ..., Milliyet. DEMİRCAN, s.24. Ömer LALİK, Kıdem Tazminatı Yükünün Bir Muhasebe Sorunu Olarak Görünümü, Tebliğ, 1977, s.9,14. John F.DEWHIRST, A Conceptual Approach to Pension Accounting, The Accounting Review. VOL.XLVI.No.2, April 1971, s.366. I.K.SCHOLEY, Accounting for the Cost of Pension Plans in Company Accounts, the Accountant, VOL.160. No.4928, May 31 st, 1969, s.773.

(15) Nakit ilkesinde, hasılat tahsil edildiğinde, gider de ödendiğinde meydana geldiği kabul edilir. MEIGS, MOSICH, JOHNSON KELLER, s.24-25.

elde edilmesi için katlanılan gider karşılaştırılmamış olmaktadır. Dönemsellik kavramına ters düşen (16) bu uygulama vergi tahsil eden Devlet ve kâr payı alacak ortaklar lehine bir sonuç doğurmaktadır (17). Kıdem tazminatı yükünün gider yazılmaması net geliri arttıracığından ortakların alacakları kâr payı ile Devletin tahsil edeceği vergi miktarı yükselecektir. Durumu aşağıdaki basitleştirilmiş bir örnekle açıklamaya çalışalım.

20 işçi çalıştıran bir Anonim Şirketin 31.12.1978 tarihli bilançosu aşağıdaki gibi olsun. Bu işletmede çalışan işçilerin ortalama ücretleri 10.000 lira, hizmet süreleri de 12'ser yıldır. Buna göre bu işçiler 1978 yılı sonunda işten çıkarılacak olursa Şirketin ödenmesi gerekli kıdem tazminatı toplamı 2.400.000 lira olacaktır (18).

Aktif	31.2.1978 tarihli Bilanço	Pasif	
Dönen Varlıklar	10.000.000	Sermaye	10.000.000
Sabit Varlıklar	8.000.000	Cari Yıl Kârı	2.000.000
		Borçlar	6.000.000
	<u>18.000.000</u>		<u>18.000.000</u>

(16) Kıdem tazminatına ilişkin yürürlükteki uygulama dönemsellik kavramına ters düşmekle kalmayıp, aynı zamanda işletmenin mali yapısıyla ilgili bütün kesimlere doğru bilgiler vermemesi sonucu sosyal sorumluluk ve tam açıklama kavramlarına da uygun olmamaktadır. Ancak dönemsellik kavramını konuyla doğrudan doğruya ilgili bulduğumuzdan sadece bu kavram açısından konuya yaklaşımda bulunuyoruz.

(17) KARAYALÇIN, s.18. Atilla GÖNENLİ, Finansal Tablolar, Bilanço Analizi 2.bası, Sermet Matbaası, İstanbul-1979, s.112-113.

(18) 10.000 TL x 12 yıl = 120.000 Her işçi için  
120.000 x 20 işçi = 2.400.000 Toplam Kıdem Tazminatı yükü



Yukarıda verilen bilançoda yer alan cari yıl kârının, %25 vergi oranı varsayımı altında, 500.000 lirası D vlete vergi olarak verilecek, geriye kalan 1.500.000 lirası da ortaklara dağılacaktır. Bu durumda 31.12.1978 tarihli bilançonun Şirketin faaliyet sonuçlarını gerçek gösterdiği söylenebilir mi? Kuşkusuz hayır. Çünkü Şirket 31.12.1978 tarihinde işine son vermiş olsaydı, 2.000.000 liralık k r, 2.400.000 liralık kıdem tazminatı nediniyle, 400.000 liralık zarara dönüşmüş dolayısıyla sermaye o miktarda azalmış olacaktı. G r ld ği gibi kıdem tazminatı yükünün faaliyet sonuçlarına yansıtılmaması sonucu, ödenecek vergi ve dağıtılacak kâr açısından Devlet ve ortaklar lehine, işletmeden alacaklı olanlar aleyhine bir durum ortaya çıkmaktadır. Devlet vergi, ortaklar kâr payı almamaları gerekirken almışlar, buna karşın alacaklıların güvencesi azalmıştır.

 rnekle açıklamaya çalıştığımız durum kuşkusuz nakit ilkesinin uygulanmasının bir sonucudur. Bunun yerine tahakkuk ilkesinin uygulanması, hem yürürlükteki uygulamanın sakıncalarını ortadan kaldıracak, hem de kıdem tazminatı sorununun dönemsellik kavramı açısından ele alınmasına, dolayısıyla kıdem tazminatı yükünün dönemler itibariyle finanse edilmesine olanak sağlıyacaktır.

## 2- Tahakkuk İlkesi ve Karşılık Ayırma

Tahakkuk ilkesinde, tahsilatların ve ödemelerin yapılıp yapılmamasına bakılmaksızın hasılatın kazanıldığı, giderin ise, katlanıldığı muhasebe döneminde meydana geldiği kabul edi-

lır (19). Dönemsellik kavramının bir uygulaması olan bu ilkeye göre; kıdem tazminatı ödenmese bile, bunun gider olarak ilgili dönemin hasılatıyla karşılaştırılması için hesaplara yansıtılması gerekir.

Tahakkuk ilkesi, ilerde ödenecek kıdem tazminatı için şimdiden döneme ait gideri ve bu giderin ödenmesinin gecikmesi nedeniyle oluşan borcu hesaplara geçirme olanağını yaratır. Kıdem tazminatının tahakkuk ilkesine göre hesaplara geçirilmesi işlemi, işçinin hizmet süreleri boyunca her dönem gider kaydederek, karşılık ayırma yoluyla gerçekleştirilir. Buna göre, gider kaydederek ayrılacak karşılık, burada işletmenin kıdem tazminatından doğan borcunu simgeliyecektir (20). Bu nedenle, ayrılacak karşılıklar kıdem tazminatı yükünün bir borç ve gider olma niteliğini işletmenin mali yapısına yansıtmış olacaktır (21). Bundan da önemlisi kıdem tazminatı yükünün finanse edilmesi için gerekli kaynaklar da sağlanabilecektir. Kaynakların sağlanması, kıdem tazminatının ödenmesi sırasında işletmeyi mali güçlüklerle düşmekten kurtaracak, dolayısıyla işçinin kıdem tazminatı alacağını tahsil etmek açısından güvence de

(19) MEIGS, MOSICH, JOHNSON, KELLER, s.25-26. Feridun ÖZGÜR, Muhasebe İlkeleri, Arpaz Matbaası, İstanbul, 1977, s.15,150

(20) Geniş Bilgi için bkz: CEMALCILAR, s.239.

(21) Ayrılacak karşılıklar sadece İş Kanununun 14/16 maddesinde belirtilen yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve top-tan ödeme nedenlerine dayanarak hak kazanılacak kıdem tazminatı için olmayıp, kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren tüm koşullar içindir. Çünkü, işletme açısından yük, kıdem tazminatı ödemeleri gerektiren bütün koşullar için söz konusudur. Bu konuya ayrıca üçüncü bölümde değinilecektir.

yaratacaktır. Ancak bunun koşulu da (22); 1) Karşılıkları doğru saptamak, 2) Bunları vergi matrahından düşmek, 3) Ayrılan karşılıklarla bir fon tesis etmek (23) ve bu fonu iyi değerlendirmektir.

Kıdem tazminatı yükü için karşılık ayırma gereği, dönemin hasılatıyla giderini karşılaştırma amacı taşımakla beraber, bunun temelinde yatan kuşkusuz kıdem tazminatı yükünün yıllar itibariyle finanse edilmesidir. Bunun etkin bir şekilde yapılabilmesi de, gider kaydederek ayrılmasının bir sonucu olarak kaynak yaratacak olan karşılıkların doğru saptanmasına bağlıdır. Ancak kıdem tazminatı yükünü karşılık ayırmak yoluyla, doğru saptanmış olsa bile, gider kaydetmek ilerde ödenecek kıdem tazminatı için gerekli kaynakların sağlanmasına yeterli değildir. Katlanılan giden bir kaynak yaratabilmesi, bunun hasılat yoluyla işletmeye geri germesine ve ayrıca vergi matrahından düşülmesine bağlıdır (24).

Vergi Usul Kanununun 288 inci maddesi "Hasıl olan veya husulü beklenen fakat miktarı katıyetle kestirilemeyen ve teşebbüs için bir borç mahiyetini arz eden belli bazı zararları karşılamak maksadiyle hesaben ayrılan meblağlara karşılık denir ..." demekle tahakkuk ilkesini uygulamaya, dolayısıyla kıdem tazminatı yükü için karşılık ayırmaya olanak sağlamaktadır.

---

(22) BURSAL, Kıdem tazminatı için ..., Milliyet.

(23) Fon kavramı, ayrılacak kıdem tazminatı karşılıkları kadar para ve/veya benzeri değerlerin kıdem tazminatı ödemelerini karşılamak üzere bloke edilmesi anlamında kullanılmıştır.

(24) BURSAL, Kıdem Tazminatı için ..., Milliyet.

Ancak VUK. 288 inci maddesindeki bu hükme karşın, GVK. 40/3 maddesine göre kıdem tazminatı gider sayılmakla beraber, nakit ilkesi amir hüküm olduğundan, kıdem tazminatı için önceden gider kaydederek karşılık ayırmak, daha önce de belirtildiği gibi, kabul edilmemektedir. Kuşkusuz böyle bir karara finansman ve muhasebe ilkeleri açısından katılma olanağı yoktur (25). Çünkü işçinin hizmet sürelerine bağlı olan kıdem tazminatı yükünün dönemsellik kavramı çerçevesinde ilgili dönemin hasılatıyla karşılaştırılmak üzere tahakkuk ettirilmesi ve dönemler itibariyle finanse edilmesi gerekir.

"Kıdem tazminatı yükünün gider olarak ilgili dönemin hasılatıyla karşılaştırılmak üzere tahakkuk ettirilmesi ve dönemler itibariyle finanse edilmesi gerekir" demek, yalnız başına yeterli değildir. Bunun yanında ne kadar tahakkuk ettirileceğini veya her dönem ne kadar finanse edileceğini de belirtmek gerekir. Bu nedenle tahakkuk ilkesinin uygulanması ve yükün finanse edilmesi düşüncesi beraberinde şu soruyu getirmektedir: Her dönem karşılık ayırmak yoluyla hesaplara geçirilecek giderin tutarı ne olmalıdır? Başka bir deyişle ileride ödenecek kıdem tazminatı için şimdiden ne tutarda karşılık ayırıp, tahakkuk ettirilmelidir (26)? Bu sorunun yanıtını da aşağıda vermeye çalışacağız. Ancak daha önce tahakkuk ettirilip ayrılacak karşılıkların sadece kıdem tazminatı yükünün karşılanması amacıyla bloke edilmesi (fon kurma) konusu üzerinde durulacaktır.

---

(25) KARAYALÇIN, s.37-40. BURSAL, Bir Finansman ..., s.8. DEMİRCAN, s.23.

(26) HICKS, s.40. Donald E. KIESO, Intermediate Accounting, John Wiley and Sons Inc., New York, 1974, s.883.

### 3- Karşılıkların Yaratacağı Kaynaklarla İşletme Düzeyinde Fon Kurmak

Kıdem tazminatı yükü için karşılık ayırmak, işletmenin kaynak yaratmasına neden olacaktır. Çünkü, karşılık ayırmak için yapılacak gider kaydı, gerçek bir aktif tükenmesi yaratmayacak, ayrıca işletmenin kârını düşürerek, vergi ve kâr payı şeklindeki çıkışları (vergi matrahından düşmek koşuluyla) önleyecektir (27). Bu şekilde kaynak çıkışının önlenmesiyle de (28) kıdem tazminatı yükünü finanse etmede kullanılacak fonlara sahip olunmuş olacaktır (29).

Gider kaydı sonucunda işletmede alıkonulan kaynaklar (fonlar), bloke edilmedikleri sürece, işletmenin varlıkları (aktif değerleri) arasında dağıtık kalırlar ve başka kullanımlara konu olabilirler. Bunların sadece kıdem tazminatı yükünün karşılanmasında kullanılmak istenmeleri durumunda bloke edilmeleri gerekir. Dağıtık kaynakların bloke edilmeleri işlemi ise, bir fonun kurulması şeklinde ortaya çıkacaktır. Böyle bir fonun kurulması da kıdem tazminatının işletme düzeyinde yaratılan kaynaklarla (fonlarla) finanse edilmesi ve kolaylıkla ödenmesi

---

(27) Kıdem tazminatı yükünün dönemler itibariyle gider kaydedilerek vergi matrahından düşülmesi sonucunda, Devletin ; vergi kaybı olacağı ileri sürülebilirse de, bu sav yerinde değildir. Çünkü, karşılık ayrılan yıllarda meydana gelecek vergi kayıplarının toplamı ile, fiilen tazminat ödemek durumunda ortaya çıkacak vergi kaybı arasında önemli bir fark olmayacaktır.

(28) Özgül CEMALCILAR, Fonların Kaynakları ve Uygulanmaları Tablosu ile Para Akışı Analizleri, Başnur Matbaası, Ankara, s.136.

(29) BURSAL, Bir Finansman ..., s.8.

sonucunu yaratacaktır.

Kıdem tazminatı fonunun kurulması, kıdem tazminatı yükünün mali güçlüklerle düşülmeden karşılanması açısından yararlı, daha önemlisi zorunludur. Çünkü, ayrılacak karşılıklar temelinde kıdem tazminatı yükünün mali güçlüklerle düşülmeden dönemler itibariyle finanse edilmesi ~~amacını~~ taşımaktadır. Ayrıca, kıdem tazminatı fonu işletmenin kıdem tazminatı yükünü, fona bağlanacak değerlerden sağlanacak gelirler (faiz gelirleri gibi) kadar da azaltacaktır. Fon kurmak durumunda işletmenin katlanacağı yük, başka bir deyişle karşılık ayırmak yoluyla ~~keşfedilecek~~ giderin tutarı, ileride görüleceği gibi, düşecektir.

İşletme açısından fon kurmanın dışında bir de, kıdem tazminatı sorumluluğunun sigorta ettirilmesi söz konusudur. Kimi işletme bu yolu benimsemiş ve uygulamıştır. Ancak 12 Temmuz 1975 tarihinde yürürlüğe giren 1927 Sayılı Kanunla kıdem tazminatı sorumluluğunun sigorta ettirilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Bu durumda yürürlükteki kanuna göre tek seçenek fon kurmaktır.

Fon işletmenin politikasına bağlı olarak kendi bünyesinde, sözgelimi Devlet Tahvili, özel kuruluşlara ait tahviller veya hisse senetleriyle kurulabileceği gibi, İş Kanununun 14/16 maddesinde kurulması öngörülen fonda olduğu gibi, her dönem ayrılacak karşılık tutarları kadar bir paranın bir bankada açılacak hesaba yatırılması şeklinde de kurulabilir (30).

(30) Ferruh ÇÖMLEKÇİ, Muhasebe Denetimi, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Basımevi, Eskişehir, 1978, s.135.

Fonun belirtilen seçeneklerden birine göre kurulması, işletme bünyesinde kıdem tazminatı yükünün finanse edilmesi için yaratılan fonların değerlendirilmesi şekline ilişkin yönetimde alınacak karara bağlıdır. Seçeneklerden hangisi daha uygun ise, fonun o yönde kurulması gerekecektir. Çünkü, işletmenin kıdem tazminatı yükünü azaltmak, fonun iyi değerlendirilmesi ölçüsünde olacaktır.

Kıdem tazminatı fiili olarak hak kazanan işçiye, kıdem tazminatı fondaki değerlerden ödenir. Eğer fon tahvil gibi değerlerden oluşmuş ise, önce tahvil paraya çevrilir, daha sonra işçiye nakit ödeme yapılır. Ödeme dönemler itibariyle fonda biriken değerlerden yapılacağından işletmenin mali güçlüğü düşme olasılığı kalmayacaktır.

Bugün, Türkiye'de işletmelerin kıdem tazminatı yüklerini karşılamak amacıyla fon kurmalarını özendirecek bir ortamdan söz etmek olanaksızdır. Çünkü daha önce de belirtildiği gibi, işletmelerin kıdem tazminatı yükü için gider kaydederek karşılık ayırmaları vergi yasaları açısından olası değildir. Bunun yanında fon için bloke edilecek değerlerin, spekülasyon dışında enflasyona karşı korunmaları çok güçtür. Sözgelimi, bir bankaya %26 faiz oranına göre para yatırarak kurulacak bir fon %40-50 enflasyon oranı karşısında reel değerini koruyamayacağı ortadadır. Gerek yasal, gerekse ekonomik koşulların özendirici olmamaları nedeniyle işletmelerin fon kurma olayı gözlenmemektedir. Ancak fon kurmanın, işletmenin gelecekte düşeceği mali güçlükleri önlemede ne kadar önemli olacağı yadsınmamalıdır.

### III- KIDEM TAZMİNATI YÜKÜNÜN YILLAR İTİBARIYLA FİNANSE EDİLMESİ VE MUHASEBELEŞTİRİLMESİ YAKLAŞIMLARI

Kıdem tazminatı yükünün karşılık ayırmak yoluyla gider kaydedilmesi, dolayısıyla dönemsel olarak finanse edilmesi için her dönem gider kaydederek ayrılacak karşılıkların tutarını bilmek gerekir. Başka bir deyişle, kıdem tazminatı yükünün ilgili dönemin hasılatıyla karşılaştırılması, gider yazılacak tutarın saptanmasına ve bunun tahakkuk ettirilmesine bağlıdır.

Kıdem tazminatı için ayrılacak karşılığın saptanması iki temel yaklaşıma göre olanaklıdır. Bunlar: 1) Cari yıl itibariyle kıdem tazminatı karşılığının saptanması, 2) Aktüarya tekniğine göre olasılı kıdem tazminatı karşılığının saptanması.

Karşılıkların doğru saptanması, daha önce belirtildiği gibi, kıdem tazminatı yükünün finanse edilmesi için oldukça önemlidir. Ayrıca işletmenin faaliyet sonuçlarını, başka bir deyişle ilgili dönemin hasılatıyla giderini karşılaştırarak net geliri sağlıklı hesaplamak için de önem taşımaktadır.

Kıdem tazminatı yükü için yıllar itibariyle ayrılacak karşılık yukarıda belirtilen yaklaşımlardan birine göre saptandıktan sonra, sıra saptanan miktarın muhasebeleştirilmesine gelir.



1- Cari Yıl İtibariyle Kıdem Tazminatı Karşılığının Saptanması ve Muhasebeleştirilmesi

A) Kıdem Tazminatı Karşılığının Saptanması

Cari yıl itibariyle kıdem tazminatı karşılığının saptanması (cari yıl) yaklaşımına göre; bir dönemin geçmesiyle gerçekleşecek kıdem tazminatı yükü kadar o dönemin sonunda karşılık ayrılır (31). Bu durumda her yıl ayrılacak kıdem tazminatı karşılığı, işletmenin o yıl itibariyle katlanacağı kıdem tazminatı yüküne eşit olacaktır.

Cari yıl yaklaşımının uygulanabilmesi için ilk önce; kıdem tazminatı için karşılık ayırmaya başlandığı yıla kadar olan toplam kıdem tazminatı yükünün hesaplanması gerekir. Hesaplanan bu miktar sadece geçmiş dönemlerle, içinde bulunulan cari döneme ilişkin olup, işletmenin ileride katlanacağı yükü içermemektedir. Geçmiş dönemlere ve cari yıla ilişkin toplam kıdem tazminatı hesaplanıp tutar bulunduktan sonra, bu tutar dikkate alınarak kıdem tazminatı karşılığı ayırmaya başlanır. Bundan sonra ise, hesaplamaların yapıldığı başlangıç yılını izleyen her yıl için kıdem tazminatı yükü ayrı ayrı bulunarak, bu yüke göre kıdem tazminatı karşılığı ayırmaya devam edilir (32). Bir yılın cari kıdem tazminatı karşılığı saptanırken önceki yıl veya yılların durumunu da ele almak gerekir. Çünkü

---

(31) Arthur Andersen and Co., Statement on Accounting and Auditing Matter COLOMBIA, s.3. Arthur Andersen and Co., Statement on Accounting and Auditing Matters ARGENTINA, Accounting For Employee Separation Indemnities, April 8, 1968, s.3. Fevzi SÜRMEİ, Kıdem Tazminatının Muhasebeleştirilmesine ilişkin Öneriler, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, C:XIV, s:1, Ocak 1978, s.85.

(32) SÜRMEİ, Kıdem Tazminatının ..., s.85.

kıdem tazminatı son ücrete göre hesaplanır. Hesaplamanın yapıldığı yılın ücreti önceki yılın ücretinden yüksek ise, bu ücret bir önceki yıl veya yıllarda ayrılan kıdem tazminatı karşılığını etkileyecektir. Cari yıl yaklaşımını, birbirini izleyen iki dönemi dikkate alarak bir örnekle açıklayalım: İşletme 1979 yılından itibaren kıdem tazminatı ayırmaya karar vermiş olsun. İşletmenin çalıştırmakta olduğu 25 işçinin ücretleri ile hizmet sürelerine ilişkin bilgiler Tablo-1'deki gibidir:

TABLO - 1

İşçi Sayısı	Hizmet Süreleri (1979 dahil) Yıl	1979 yılı itibariyle K.Taz. temel ücret (cari yıl) TL	Toplu sözleşmeye göre 1980 yılı ücreti TL	31.12.79	Toplam K. Taz.Yükü içinde Cari yıl payı (b) TL	Geçmiş Dönemlerin K. Taz.yükü payı (c) TL
				Tarihine göre toplam K. Taz.Yükü (a) TL		
10	6	10.000	12.000	600.000	100.000	500.000
10	5	8.000	10.000	400.000	80.000	320.000
5	3	6.000	8.000	90.000	30.000	60.000
				1090.000	210.000	880.000

$$(a)=10 \text{ işçinin toplam Kıdem Tazminatı Yükü}=(30 \text{ gün.ücret} \times \text{hizmet süresi}) \times 10 \text{ işçi}$$
$$=(10.000 \text{ TL} \times 6) \times 10 \text{ işçi}$$
$$=600.000 \text{ TL}$$

$$(b)=10 \text{ işçi.sadece 1979 yıl.ait K.Taz Yükü}=(10.000 \times 1) \times 10 \text{ işçi}$$
$$=100.000 \text{ TL}$$

$$(c)= (a) - (b)$$

Örneğimize göre işletmenin geçmiş dönemlere ilişkin 880.000 lira, cari yıla ilişkin olarak da 210.000 lira olmak üzere 1979 yılı sonu itibariyle toplam 1.090.000 lira kıdem tazminatı yükü vardır. Cari yıl yaklaşımına göre kıdem tazminatı karşılıkları da 1.090.000 lira olacaktır. Bu şekilde kıdem tazminatı yükü ile bu yükü karşılamak üzere ayrılan karşılıklar birbirine eşit olacaktır.

B) Kıdem Tazminatı Karşılığının Muhasebeleştirilmesi

Cari yıl ile geçmiş dönemler için ayrılacak karşılıklar saptandıktan sonra bunların muhasebeleştirilmesi gerekir. Muhasebe açısından cari yıl için saptanan karşılığın hesaplara geçirilmesinde bir sorun yoktur. Çünkü saptanan karşılık tutarı cari yıla ait olduğundan cari yılın bir gideri olmaktadır. Ancak geçmiş dönemlere ait karşılığı, içinde bulunulan cari yılın bir gideri saymak, başka bir anlatımla cari yılın hasılatıyla karşılaştırmak olanaklı mıdır?

Geçmiş dönem karşılıklarınının geçmişle ilgili olmaları nedeniyle, bunların dağıtılmamış kârlardan karşılanması savunulabilir (33). Ancak kıdem tazminatı karşılığı geçmiş dönemlerle ilişkin olmakla beraber, gerçekte ileride ödenecek kıdem tazminatı için bir temel oluşturacaktır. İşletmenin ileride mali sıkıntıya düşmeden kıdem tazminatı yükünü karşılamaya olanak sağlayacaktır. Kısacası işletmenin geleceği ile ilgilidir. Zira geçmiş dönemlere ait kıdem tazminatı yükü ve bunun için ayrılacak karşılık, işçinin çalışmaya devam ettirilmesinin bir sonucu olmaktadır. Bu nedenle geçmiş dönemlerin

(33) Arthur Andersen and Co., Colombia, s.3. HICKS, s.45.

toplam kıdem tazminatı yükü için ayrılacak karşılığın, ayrıldığı yılın gideri olarak faaliyet sonuçlarına yansıtılması yerinde olacaktır (34). Buna göre 31.12.1979 tarihinde cari yıl ve geçmiş dönemlere ilişkin karşılıklar için şu muhasebe kaydı yapılacaktır:

31.12.1979

KIDEM TAZMİNATI GİDERİ HESABI 1.090.000

VEYA

KAR - ZARAR HESABI

-Geçmiş dönem. K.Taz.yükü için: 880.000

-Cari dönemin K.Taz.yükü için: 210.000

TAHMİNİ BORÇLAR HESABI

1.090.000

VEYA

KIDEM TAZMİNATI KARŞILIĞI HESABI

-Geçmiş dönem karşılığı 880.000

-Cari yıl karşılığı 210.000

Yapılan muhasebe kaydında KIDEM TAZMİNATI GİDERİ HESABI cari yıl ve geçmiş dönemler için ayrılan karşılık tutarından borçlandırılırken, TAHMİNİ BORÇLAR HESABI alacaklandırılmıştır. Bilindiği gibi kıdem tazminatı işletmenin ileride işçilere ödeyeceği bir borçtur. Bu nedenle KIDEM TAZMİNATI KARŞILIĞI HESABI yerine TAHMİNİ BORÇLAR HESABI'nın kullanılmasını yeğ tutuyoruz (35). İşletmenin kıdem tazminatı yükünü simgeleyen bu hesap aynı zamanda uzun vadeli bir borcu göstermek-

(34) HICKS, s.53-54. KIESO, s.885. American Institute of Certified Public Accountants, APB Accounting Principles - Volume one, AICPA, Inc ., New York - 1968, s.2366.

(35) Bkz: dipnot 20.

tedir (36). Çünkü kıdem tazminatı sorumluluğu işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı zaman yerine getirilecek bir sorumluluk olup, işçinin uzun bir süre çalışacağı var sayılır.

Yukarıda yapılan muhasebe kaydı sonucunda kıdem tazminatı yükünün karşılanmasına olanak sağlayacak kaynaklara sahip olunacaktır. Çünkü, bilindiği gibi yapılan gider kaydı, vergi ve kâr payı şeklinde çıkacak olan fonların çıkışını önlemektedir. Şimdi örneğimizi bu yönde sürdürerek işletmenin ayırdığı karşılıklar kadar vergiden muaf %18 faizli Devlet Tahvili satın alındığını ve bu şekilde bir fon kurulacağını kabul edelim. Ancak Devlet Tahvili yerine daha önce değinildiği gibi, bir bankada veya benzer bir kurumda belirli bir faiz oranına göre nakitle de bir fon kurmak söz konusudur. Ancak fon ister Devlet Tahviliyle, ister nakitle kurulsun işletme açısından temelde bir fark yaratmayacaktır. Fonun kurulması ile ilgili muhasebe kaydı şöyle olacaktır (37):

31.12.1979

YATIRIMLAR HESABI

1.090.000

Kıdem Tazminatı Fonu  
(Devlet Tahvili)

KASA HESABI

1.090.000

Vergiden muaf %18 faizli Devlet Tahvilleri  
ile kıdem tazminatı için oluşturulan fon

(36) Roy E. BAKER, The Pension Cost Problem, The Accounting Review, Vol. XXXIX, No:1, January, 1964, s.58.

(37) Kuşkusuz Devlet Tahvili koşul değildir. Bunun dışında özel kuruluşlara ait tahvil veya hisse senetleri ile de fon kurmak olanaklıdır. Arancak ilke fonu meydana getirecek değerlerin istenilen miktarda gelir getirmesi ve güvenilir

31.12.1979 tarihinde yapılan karşılık ayırma (gider yazma) ve fon kurma işlemlerinin büyük defter ve daha sonra bilanço-ya yansımaları da şu şekilde olacaktır:

TAHMİNİ BORÇLAR HESABI (Kıdem Tazminatı Karşılığı)	YATIRIMLAR HESABI (Kıdem Tazminatı Fonu)
Geçmiş dönem karşılığı 880.000	Devlet tahvili ile
Cari yıl karşılığı <u>210.000</u>	kurulan fon 1.090.000
1.090.000	

Aktif	31.12.1979 Tarihli bilanço	Pasif
.	.	.
.	.	.
.	.	.
.	.	.
.	.	.
.	.	.
.	.	.
.	.	.
YATIRIMLAR 1.090.000		
(Kıd.Kaz.fonu)		
		<u>Uzun Vadeli Borçlar</u>
		.
		.
		TAHMİNİ BORÇLAR 1.090.000
		(Kıd.Taz.Karşı.)

Bilançoda yer alan bu bilginin dışında ayrıca bilanço-ya ek olarak şu açıklamanın yapılması da yararlı olacaktır:

"İşletme 31.12.1979 tarihinde başliyerek her yıl kıdem tazminatı karşılığı ayırmayı kararlaştırmıştır. Bilanço tarihine

olmasıdır. Çalışmamızda Devlet Tahvili vergiden muaf belirli bir faiz oranına sahip olması ve istenildiğinde paraya çevrilebilmesi nedeniyle yeğ tutulmuştur.

göre işletmenin, 880.000 lira geçmiş dönemlere, 210.000 lira da cari yıla ait olmak üzere toplam 1.090.000 lira kıdem tazminatı yükü olup, bu yükün tamamı için karşılık ayrılmış ve karşılık tutarı kadar da Devlet Tahvili alınarak bir fon kurulmuştur<sup>38</sup>.

C) Cari Yıl Değişikliklerine Göre Önceki Dönem Karşılıklarının Düzeltilmesi

Cari yıl yaklaşımında, önceki yıllarda ayrılan karşılıklar bazı yıllarda düzeltmelere konu olurlar. Bilindiği gibi kıdem tazminatı yükü işçinin aldığı son ücret üzerinden hesaplanır. Eğer işçinin ücretinde bir önceki yıl veya yıllara göre bir artış var ise, ki olmaktadır, bu durumda işletmenin toplam kıdem tazminatı yükü de artacaktır. Ayrıca hizmet süresinin artması da kıdem tazminatı yükünü aynı yönde etkileyecektir. Kıdem Tazminatı yükünün ücret ve hizmet süreleri nedeniyle artması, doğal olarak bu yük için ayrılan karşılıkları da aynı yönde etkileyerek karşılıkların düzeltilmesini zorunlu kılacaktır. Önceki yılların kıdem tazminatı karşılıkları cari yıla göre hesaplanacak yükü karşılamıyor ise, önceki yıllara ait kıdem tazminatı yükü için de ayrıca karşılık ayrılması gerekecektir (38). Zira cari yıl yaklaşımında temel; içinde bulunulan yılın toplam kıdem tazminatı yükü ile bunun için ayrılan karşılıkların birbirine eşit olmasıdır.

Şimdi aynı örnekten hareketle 1980 yılının sonunda ayrılması gerekli karşılık tutarını TABLO-1'den yararlanarak saptayalım:

---

(38) SÜRMEİ, Kıdem Tazminatının ..., s.86.

Cari Yılda (1980) toplam kıdem tazminatı yükü:

10 işçi X (12.000 X 7 yıl) =	840.000	
10 işçi X (10.000 X 6 yıl) =	600.000	
5 işçi X ( 8.000 X 4 yıl) =	<u>160.000</u>	1.600.000
31.12.1979'da ayrılmış bulunan karşılık		: 1.090.000
Ücret ve hizmet sürelerinin artması nedeniyle 31.12.1979 de ayrılması gerekli toplam karşılık		: <u>510.000</u>

Toplam Karşılığın dağılımı:

31.12.1980'deki toplam karşılık içinde cari yıl payı:		
10 İşçi X (12.000 X 1 yıl) =	120.000	
10 işçi X (10.000 X 1 yıl) =	100.000	
5 işçi X ( 8.000 X 1 yıl) =	<u>40.000</u>	260.000
Önceki yıllar için ayrılması gerekli olan		: <u>250.000</u>
(510.000 - 260.000)		<u>510.000</u>

31.12.1980'de İşletmenin Katlanacağı

Gerçek Yük

Karşılık ayırmak yoluyla gider payı		: 510.000
31.12.1979'da kurulan fonun faiz geliri		
(1.090.000 X %18 faiz)		: <u>196.200</u>
Gerçek yük Tutarı		: 313.800

Yaptığımız hesaplamalarda görüldüğü gibi 31.12.1980 tarihinde (cari yılda) ayrılması gerekli toplam karşılık tutarı 510.000 liradır. Bunun 260.000 lirası hizmet sürelerinin bir yıl artması nedeniyle cari yıla, 250.000 lirası da ücretlerinin artması sonucu önceki yıllara ilişkindir. Bu durum-



da işletme toplam olarak 510.000 lira gider kaydederek karşılık ayırması gerekecektir. Ancak, işletmenin 1980 yılında katlanmak zorunda kalacağı gerçek yük (510.000 - 196.200) 313.800 liradır. Çünkü işletmenin bünyesinde kurulmuş bulunan fondan (1.090.000 X %18) 196.200 lira faiz geliri elde edilmektedir. Dolayısıyla her ne kadar karşılık ayırmak yoluyla 510.000 lira gider kaydedilecekse de, diğer taraftan 196.200 lira yatırım (fon) geliri elde edileceğinden, işletme 1980 yılında gerçek olarak sadece 313.800 liralık gider yüklenmiş olacaktır.

Örneğimizdeki önceki yıllara ait 250.000 liralık gider payı, önceki yıllara ilişkin bir düzeltme olmakla beraber, cari yılın bir ek gideri veya arızı gideri olarak kaydedilmesi yerinde olacaktır. Çünkü, kıdem tazminatı için ayrılan karşılıklar, daha önce de belirtildiği gibi, iberiye dönük bir amaç taşımaktadır. Buna göre 31.12.1980 tarihinde fonun geliri ve cari yıl karşılık payı ile önceki dönemlere ilişkin pay için yapılacak muhasebe kayıtları ve bu kayıtların büyük defter, bilanço ve gelir tablosuna yansınması şu şekilde olacaktır:

31.12.1980	
KIDEM TAZMİNATI GİDERİ HESABI	510.000
-Cari yıla ilişkin	260.000
-Önceki yıllara ilişkin	<u>250.000</u>
TAHMİNİ BORÇLAR HESABI	510.000
-Kıdem Tazminatı Karşılığı	
Cari yıl için ayrılan karşılık	260.00
Önceki yıllar için ayrılan karşılık	<u>250.000</u>
Kıdem Tazminatı yükü için gider kaydederek ayrılan karşılıklar	

31.12.1980

YATIRIMLAR HESABI

510.000

-Kıdem Tazminatı Fonu  
(Devlet Tahvili)

KASA HESABI

313.800

YATIRIM GELİRLERİ HESABI (39)

196.200

Kıdem Tazminatı fonu geliri  
(1090.000x%18 faiz)

Cari yıl ve önceki yıllar için ayrılan  
karşılıklar kadar Devlet Tahvili ala-  
rak fona yeni değerlerin eklenmesi

TAHMİNİ BORÇLAR HESABI

-Kıdem Tazminatı Karşılığı-

1979'dan devir :1.090.000

Cari yıl için : 260.000

Önceki yıllar için: 250.000

1.600.000

YATIRIMLAR HESABI

-kıdem tazminatı Fonu

1979'dan devir:1090.000

Cari yılda ayrı-

lan toplam

karşılık kadar

fona yeni değer-

lerin eklenmesi: 510.000

1.600.000

KIDEM TAZMİNATI GİDERİ Hs.

Cari yıla ilişkin :260.000

Önceki yıllara ilişkin:250.000

YATIRIM GELİRLER Hs.

-Fonun Geliri-

31.12.1979 tarihinde

satın alınan 1090.000

liralık devlet tah-

vilinin faizi 196.200

(39) 1090.000 X %18= 196.200 liralık faiz kuponları karşılığında  
nakit yerine yeni tahvillerin alınması.

Aktif	31.12.1980 Tarihli Bilanço	Pasif
.	.	.
.	.	.
.	.	.
.	.	.
YATIRIMLAR	1.600.000	.
(Kıdem tazminatı fonu)		.
		<u>Uzun Vadeli Borçlar</u>
		TAHMİNİ BORÇLAR 1.600.000
		(Kıdem Tazminatı Karşılığı)

Ek Açıklama: "İşletmenin bilanço tarihindeki toplam kıdem tazminatı yükü 1.600.000 lira olup, bunun tamamı için karşılık ayrılmış ve karşılık kadar Devlet Tahvili satın alınarak bir fon kurulmuştur.

1.1.1980 -31.12.1980 TARİHLİ GELİR TABLOSU

.	.
.	.
.	.
<u>Faaliyet Kârı Bölümü :</u>	.
Cari yıla ilişkin kıdem tazminatı gideri	260.000
.	.
.	.
.	.
<u>Net Kâr Bölümü :</u>	.
.	.
.	.
Yatırım Gelirleri (Fonun Geliri)	196.200
Önceki yıllara ilişkin K.Taz. ek gideri	(250.000)
.	.
.	.
.	.
Net kâr (veya zarar)	<u>XXX</u>

Cari yıl yaklaşımına göre her yılın ücreti göz önünde bulundurularak karşılık ayrıldığından ve bunun kadar fon kurulduğundan, işçinin hak kazanıp tahsil edeceği kıdem tazminatı tutarı ile ayrılmış bulunan karşılıklar (tahmini borçlar) birbirine eşit olacaktır. Başka bir deyişle, işçiye ödenecek kıdem tazminatı tutarı ile bunun için ayrılmış olan karşılıklar arasında sapma olmayacaktır. İşletme kıdem tazminatı ödeme durumunda kaldığında, bunun fonda mevcut olan değerlerle sözgelini, yeterli miktarda devlet tahvilini paraya çevirerek veya parasal olarak kurulmuş fondan doğrudan doğruya ödemede bulunarak yapacaktır. Ödemenin yapılmasıyla birlikte işçinin veyaişçilerin kıdem tazminatı yükü için ayrılmış bulunan karşılığın da silinmesi gerekecektir. Bu durumda gerek karşılıklarda gerekse fonda aynı miktarda azalma meydana gelmiş olacaktır.

D) Cari Yıl Yaklaşımının Değerlemesi ve İş Kanununda Öngörülen Fonla Bağdaştırılması

Cari yıl yaklaşımının uygulanmaya başlandığı yılda başka bir deyişle, kıdem tazminatı yükü için karşılık ayrılması kararlaştırıldığı zaman, işletmenin eski ve buna bağlı olarak çalışanların hizmet süreleri çoksa, geçmiş dönemler için toptan ayrılması gerekli karşılıklar büyük miktarlarda olabilecektir. Bunların karşılanması ve özellikle ayrılacak karşılıklar tutarında bir fonun kurulması oldukça güçtür. Ancak geçmiş dönemlere ait kıdem tazminatı yükünün birden değil, yıllar itibariyle, sözgelini 5-10 yıl gibi ve bileşik faiz esasına göre itfa şeklinde karşılanması olanaklıdır. Bu yönde bir çözüm ay-

nı zamanda işletmenin yükünü de hafifletecektir (40).

Cari yıl yaklaşımının bir gereği olarak önceki yıl veya yıllar için ayrılmış bulunan karşılıklarda yapılacak düzeltmeler önemli miktarlara ulaşabilecektir. Her yıl büyük oranlarda ücret artışlarının olması, önceki yıl karşılıklarının önemli miktarda düzeltilmesini gerekli kılacaktır. Ancak ücret artışlarının normal düzeyde kalması durumunda ise, bu etki büyük çapta ortadan kalkacaktır.

Cari yıl yaklaşımı, belirtilen kısıtlayıcı yönüne karşın, uygulama ve izleme açısından oldukça olumlu sonuçlar verebilecek bir yaklaşım niteliğindedir. Herşeyden önce uygulama kolaylığı vardır. İkincisi, her yıl ayrılacak karşılıklar kadar, İş Kanununun 14/16 maddesinde öngörüldüğü gibi, Devlet veya Kanunla kurulu Kurumlarda ya da %50 hissedenden fazlası Dev-

(40) Önceki örnekte 880.000 lira olarak bulduğumuz geçmiş dönemlere ait kıdem tazminatı yükünün, 31.12.1979 tarihinden başlayıp 31.12.1983 tarihinde son bulmak üzere 5 yılda itfa edileceğini versayalım. Bu durumda %18 faiz oranına göre, aşağıda görüldüğü gibi, her dönem başında 105.595 lira olmak üzere, işletme sadece toplam 527,975 liralık bir yükü karşılamak durumunda kalacaktır. Böylece yükte 352.025 lira gibi bir azalma olacaktır.

$$A = a \cdot q \cdot \frac{q^n - 1}{q - 1} \quad a = \frac{A \cdot (q - 1)}{q \cdot (q^n - 1)}$$

$$a = \frac{880.000 (0,18)}{(1,18) (1,2877578)} = 105.595,- \text{ lira (dönem başlarında)}$$

Geniş bilgi için bkz: Musa ŞENEL, Mali Matematik, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Basımevi, Eskişehir - 1977, s.35.

lete ait bir Banka veya Kurumda her işverenin sorumluluğu altında bir fon kurulması halinde (41), işletme ile fonun kurulacağı kurum arasındaki ilişkilerin yıllar itibariyle uyumlu ve dengeli bir şekilde izlenmesi olanaklıdır. İşletme her dönemin sonundaki kıdem tazminatı yükünü ve bunun için ayırdığı karşılık tutarlarını fonun kurulacağı banka veya benzer bir kuruma bir beyanname ile bildirerek, o dönemde ayrılan karşılık tutarları kadar fona ödemede bulunur. Benzetmek gerekirse, ücret bordrosunun düzenlenip buna göre muhtasar beyanname verilmesi gibi. Bunu örneğimizdeki verileri kullanarak açıklamaya çalışalım: İşletmenin 31.12.1979 tarihindeki kıdem taz-

(41) Kıdem tazminatı fonunu uygulama aşamasına getirecek kanun tasarısı hazırlanmadan önce, İş Kanununun 14/16 maddesinde yer alan fonun sadece "münferit işveren" için söz konusu olduğu ileri sürülmüştür. Başka bir deyişle, her işveren kendi sorumluluğu altında ve kendi başına Devlet veya Kanunla kurulu Kurumlarda ya da %50 hissedenden fazlası Devlete ait bir Banka veya bir Kurumda fon oluşturabilecektir. . NARMANLIOĞLU, 1927 Sayılı ... , s.16. SÖNMEZ, Kıdem Tazminatının Finansmanı, s.16.

Ancak İş Kanununun 14/16 maddesinde kurulması öngörülen fonu yürürlüğe koymak amacıyla Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan "Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı"nda fonun işletme düzeyinde (her bir işverenin sorumluluğunda) olmayıp, işletmelerin ödeyecekleri primlerle Çalışma Bakanlığı bünyesinde oluşturulması düşünülmüştür. Bu yasa tasarısı yapılan elverişler sonucunda geri alınmış ve bugüne değin yeni bir tasarı getirilmemiştir. Ergün TÜRKER, Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısının Sigortacılık Açısından Görünümü, Muhasebe Dergisi, Yıl 2, Sayı 6, Kasım 1976, s.69-72. İlhan GÖÇER, Kıdem Tazminatı Fonu anacına Uygun Şekilde Kurulmalıdır, İşveren, Cilt: XV, Sayı:7, Nisan 1977, s.3-7.

minatı yükü bilindiği gibi 880.000 lira geçmiş dönemlere, 210.000 lirası da cari yıl payı olmak üzere toplam 1.090.000 lıradır. Söz konusu işletmenin İş Kanunu 14/16 maddesinin öngördüğü bir banka veya bir kurumda fon kuradığını kabul edelim. Bu durumda işletme kıdem tazminatı yükünü (işçilere göre yaptığı bir liste ile) ve bu yük için ayırdığı karşılıkları bir beyanname ile ilgili kuruma bildirir. Beyannamede bildirilen tutar kadar (1.090.000) da ödemede bulunur (42). Bu şekilde fon kurulur. İkinci yılın sonunda (31.12.1980) ise, aynı şekilde önce işletmenin toplam kıdem tazminatı yükü bulunur. Daha sonra bu toplandan önceki yıllar ayrılmış bulunan karşılıklar düşülerek 31.12.1980 tarihinde ayrılması gerekli karşılıklar gösterilir. Ancak bu kez fona ödeme, karşılık tutarı kadar olmayıp, toplamdan bir yıl içinde fondan sağlanacak gelir düşüldükten sonra geriye kalan kısım kadar olması gerekecektir. Bu uygulama her dönem bu şekilde devam ettirilir. Böylece işletmenin tahmini borç olarak mali yapıya yansıttığı toplam kıdem tazminatı yükü ile bu yükün finansmanı için kurulan fon arasında yıllar itibariyle bir uyum ve denge sağlanmış olacaktır. Bu arada dönem içinde bir işçiye kıdem tazminatı ödenmesi söz konusu olursa, ödeme fondan yapılacaktır. Ancak bunun sonuçlarını işletmenin hesaplarında yer alan karşılıklar (tahmini Borçlar Hesabı) ile kıdem tazminatı fonuna (Yatırımlar Hesabı) yansıtmak ve bu şekilde uyumu sağlamak gerekecektir.

(42) Karşılık ayrılmaya başlanan yılda geçmiş dönemlere ilişkin kıdem tazminatı yükü ve bunun için ayrılan karşılık yüksek olabilir. Bu durumda karşılık tutarının tamamını birden ödemek yerine itfa şeklinde bir yolun izlenebileceğini belirtmiştik.

2-Aktuarya Tekniğine Göre Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının (Yükünün - Fon Primlerinin) Saptanması ve Muhasebeleştirilmesi

Kıdem tazminatı yükünü, gider : yazarak karşılık ayırmak yoluyla dönemler itibariyle finanse etmek ve muhasebeleştirilebilmek için, daha önce belirtildiği gibi her dönem ne tutarda karşılık ayrılacağını bilmek gerekir. Bunları cari yıl yaklaşımına göre daha önce yapmıştık. Şimdi ise, dönemsellik kavramı çerçevesinde her yıl ayrılması gerekli karşılık tutarını, aktuarya tekniğine dayanarak bulmaya çalışacağız. Ancak çalışmamızda aktuarya tekniğinin kuramsal tartışmasına girilmeyecek olup (43), yalnız kıdem tazminatı yüküne finansman ve muhasebe yaklaşımı ile ilişkin olarak aktuarya tekniğinin genel yapısını yansıtan özellikler üzerinde durulacaktır. Daha sonra ise, bu tekniğe dayanarak kaç şekilde karşılık ayrılabilceği açıklanacaktır.

---

(43) Geniş Bilgi için bkz:Howard E.WINKLEVOSS, Pension Mathematics: With Numerical Illustrations, Richard D.Irwin. Inc., Homewood, Illinois, 1977. Fazıl K.GÜLÇÜR, Sigorta Tekniği; Aktuarya Hesapları, Fen Fakültesi Döner Sermaye Basımevi, İstanbul 1971. Necati DOKUZOĞUZ, Sosyal Sigorta Programlarının Finansal Denetimi, İstatistik, İstatistikçiler Derneği Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, Nisan 1979, s.27-36. Sıtkı SELEK, Sigorta Matematiği, Hayata Ait Sigortalarda Primlerin Hesabı, Maarif Basımevi İstanbul, 1955. Cevdet BİLSAY, sigorta Matematiği, Teknik Kitap ve Mecmua Basımevi-İzmir, 1950.



A- Aktuarya Tekniğine Göre Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının (Yükünün-Fon Primlerinin) Saptanması

a) Aktuarya Tekniği

Aktuarya tekniği; genel olarak, özel ve sosyal sigorta kuruluşlarında sigortalılardan tahsil edilecek primlerin ve matematik karşılıklarının saptanması işlemlerini içeren bir süreçtir (44). Prim, sigortacının üzerine aldığı riziko-ya karşılık sigortalının ödediği ücrettir. Primin saptanması olasılık hesaplarına göre yapılır. Bu primler peşin ödeneceği gibi, aylık veya yıllık taksitler şeklinde de ödenebilir. Matematik karşılıklar "hayat sigortası esaslarına göre işlem yapan sosyal sigorta kuruluşlarının sigortalılara karşı olan ödevlerinin peşin değerlerinin toplamını gösterir" (45). Sosyal sigorta kuruluşlarının ödevleri, sigortalılara tazminat (toplu ödeme) ile rant (emekli aylıkları) ve benzeri ödemeler yapmaktır. Peşin değer belirli bir süre sonra yerine getirilecek bu parasal ödevlerin, belirli bir faiz oranına göre, bugüne indirgenmesidir. Başka bir deyişle belirli bir süre sonunda faizi ile beraber ödenecek bir tutarın (tazminat, rant) bugün (hemen) ödenmesi durumunda, süre sonuna göre hesaplanan faizlerin bu tutardan çıkarılmasına denir (46). Özetleyecek olursak aktuarya tekniği, sigortalılara ileride yapılacak tazminat ile rant ve bunlara benzer ödemelerin peşin değerlerinin kestirimi ve bu ödemelerin yapılabilmesi için gerekli olan fonun oluşumunu sağlayacak ve sigortalılar-

(44) Ahmet SÜER, Sigorta Kuruluşlarında Aktuarya ve İstatistik Ünitesinin Görevleri, Emekli Sandığı Bülteni, Sayı:24-25-26, Temmuz - Ağustos - Eylül, 1977, s.10-11.

(45) SÜER, s.11.

(46) A.G.k. s.11-12.

dan tahsil edilecek primlerin saptanması işlemleridir.

Aktuarya tekniğinin kıdem tazminatı açısından kullanılmasındaki amaç; işverenin ileride katlanacağı toplam kıdem tazminatı yükünü belirli varsayımlar altında kestirmek ve bu yükü dönemler (işçinin hizmet süreleri) itibariyle finanse etmek için her döneme düşecek payı peşin değer esasına göre saptamaktır. Başka bir deyişle toplam olasılı kıdem tazminatı yükünü saptamak ve bu yükü işçinin hizmet sürelerine peşin değer esasına göre dağıtmaktır (47). Bu dağıtım kıdem tazminatı yükünü her dönemin hasılatıyla karşılaştırma olanağı . sağlayacaktır. Böylece kıdem tazminatı yükünün dönemler itibariyle finanse edilmesi de olanaklı olacaktır. Çünkü her döneme düşen kıdem tazminatı yükü payının bilinmesi, her dönem gider yazarak karşılık ayırmayı olanaklı kılacaktır.

Aktuarya tekniğine göre bulunacak dönemselsel paylar, işçiye illerde ödenmesi olasılı olan kıdem tazminatının hizmet süreleri itibariyle ve belirli bir faiz oranına göre bulunmuş peşin değerleri şeklindedir. Bu payların zaman içindeki toplamı, toplam olasılı kıdem tazminatı yükünün tutarını verecektir. Zira aktuarya tekniği temelde fon oluşturmaya (kapitalizasyon) ve bu fonun belirli bir faiz oranına göre işle-

---

(47) AICPA, s.2379. Dan H.McGILL, Fundamentals of Private Pensions, Third Edition, Richard D.Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1975, s.306. G.Edward PHILIPS, Pension Liabilities and Assets, The Accounting Review, VOL. XLIII, No.1, January 1968, s.13. SCHOLEY, s.774 Ernest L.HICKS, Rene A.MILLER, Pension Cost, Handbook of modern Accounting derleyen:Sidney Dawidson, Mc Graw-Hill Book Company, New York, 1970, s.25-5.

tilmesi düşüncesine dayalı bir tekniktir (48). Bu nedenle aktuarya tekniğine göre bulunacak dönemsel paylar aynı zamanda kıdem tazminatı yükünü karşılamada kullanmak üzere kurulacak fona yatırılması gerekli primler olmaktadır. Böyle bir fonun kurulması daha önce de belirtildiği gibi, fon (faiz) geliri kadar işverenin kıdem tazminatı yükünü azaltacaktır.

b) Aktuarya Varsayımları

İşveren tarafından ilerde ödenecek kıdem tazminatı tutarının şimdiden kesin olarak bilinmesi, geleceğe ilişkin birçok belirsizlikler nedeniyle olanaklı değildir. Kıdem tazminatı tutarını belirleyen ücret ilerde ne kadar olacaktır? Veya işçi ne zaman ve hangi koşulların gerçekleşmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır? Ayrıca oluşturulacak fonun gelecekteki gelir yaratma gücü ne olacaktır? Bunların ve bunlara benzer belirsizliklerin önceden bilinmesi güçtür. Bu nedenle aktuarya tekniğinin uygulanması, geleceğe ilişkin belirsizliklerle ilgili olarak bazı varsayımların yapılmasını zorunlu kılar (49). Aktuarya tekniğine dayanarak bulunacak toplam ve dönemsel kıdem tazminatı yükünün bir kestirim (tahmin) olma özelliği de buradan kaynaklanmaktadır. Bundan böyle aktuarya tekniğine göre bulunacak kıdem tazminatı yükü için olasılı kavramı kullanılacaktır.

---

(48) David F. HAWKINS, Corporate Financial Reporting, Text and Cases, Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1977, s.626. Julius W. PHOENIX, Jr., William D. JOSSE, Accounting For the Cost of pension plans—More Information on APB No.8, The Journal of Accountancy, October 1967, s.31.

(49) HAWKINS, s.625, AICPA, s.2379, WINKLEVOSS, s.10, HICKS, MOLLER, s.25-6.

Aktuaryel varsayımların gerçekleşmesi gerçek yaşamda pek olanaklı olmayabilir. Dunların zaman zaman gözden geçirilmesi ve yeni koşullara göre yeniden düzenlenmesi gerekir. Eğer ilk yapılan varsayımlar katı bir şekilde ele alınmışsa, bu durumda bulunacak değerler (olasılı kıdem tazminatı yükü) olması gerekenden fazla olabilecektir (50). Söz gelimi fondan sağlanacak gelirin oransal olarak düşük alınması veya ücret artış oranının yüksek alınması her dönem ayrılması gerekli karşılıkların tutarını ve buna bağlı olarak fona yapılacak ödemelerin (primlerin) yüksek olmasına neden olabilir. Bu da gerekenden fazla karşılığın ayrılmasını, başka bir deyişle işletmenin kıdem tazminatından doğan borcunun yüksek görülmesine dolayısıyla fonda fazla miktarların birikmesine neden olur. Fondan sağlanacak gelirin yüksek oranlarda veya ücret artışlarının düşük oranlarda alacağı varsayılması durumunda ise, tersi bir sonuçla karşılaşmak kaçınılmazdır.

Kıdem tazminatı yükünün aktuarya tekniğine dayanarak saptanabilmesi (aktuaryel değerlendirme) için, kıdem tazminatı yükünün tutarını belirleyecek ücret, işçi devir hızı, emeklilik yaşı, malullük, ölüm oranı ve faiz oranı gibi konulara ilişkin varsayımlarda bulunmak gerekecektir (51). Bu varsayımlar çerçevesinde Aktuarlerin yapacağı kestirim olasılı kıdem tazminatı yükünü verecektir. Olasılı diyoruz, çünkü

---

(50) HAWKINS, s.625.

(51) AICPA, s.2380-81, HICKS, MILLER, s.25-6, 25-7., HAWKINS, s.625, MEIGS, MOSICH, JOHNSON, KELLER, s.718. HICKS, s.117-120, WINKLEVOSS, s.10-28. DOKUZOĞUZ, s.29. BAKER, s.54.

sonuç varsayımlara bağılı bir sonuç olmaktadır. Şimdi saydığımız aktuarya varsayımlarını, kıdem tazminatı miktarını belirleyen dolayısıyla her dönem ayrılacak karşılık ve fona yatırılacak primlerin tutarlarını etkileyen etmenler olarak ele almaya çalışacağız.

aa) Ücret

Ücret kıdem tazminatı yükünü belirleyen çarpanlardan biridir. Başka bir deyişle kıdem tazminatı yükü ücretin bir fonksiyonudur. Bu nedenle ücretin zaman içinde göstereceği değişim, işletmenin ilerde katlanacağı kıdem tazminatı yükünü belirlemesi açısından oldukça önemli olmaktadır.

İşletmenin ilerdeki kıdem tazminatı yükünü saptamak için, işçinin ilerde alması olası ücreti şimdiden ve uzun bir dönem çerçevesi içinde kestirmek gerekir (52). Zira ücret düzeyinin ne olacağını önceden kesin olarak bilme olanakları yoktur. Bu nedenle asgari ücret düzeyi, enflasyon ve benzer etmenler gözönünde bulundurularak ücret artışlarına ilişkin bir kestirimde bulunmak zorunluluktur (53). Bu kestirim işleminin üzerinde özenle durmak gerekir. Çünkü yıllık ücret artışlarındaki küçük bir oransal fark olası kıdem tazminatı yükünde kendisinden daha büyük farklar yaratacaktır. Ör -

---

(52) MCGILL, s.323 - 324.

(53) WINKLEVOSS, s.23-28, 34-35. William F.MARPLES, Actuarial Aspects of Pension Security, Richard D.Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1965, s.60.

neğin 10 yıl kıdemi olan ve günlük 300 lira ücret olan ve 15 yıl daha çalışacağı kabul edilen bir işçinin yıllık %10 ücret artışına göre emekliye ayrılacağı zamanki ücreti 1254,- lira (54), toplam kıdem tazminatı da ( 25 yıl x 1254,- lira x 30 gün ) 940.500 lira olacaktır. Yıllık ücret artışının %15 olacağı varsayımı altında ise, bu kez ücret 2442 liraya, toplam kıdem tazminatı da 1.831.500 liraya yükselecektir. Ücret artışlarındaki %5'lik bir fark işletmenin kıdem tazminatı yükünü mutlak olarak 891.000 (1831.500 - 940.500) lira artmış olup, % 90 (891.000 / 940.500) oranında bir etki yaratmıştır. Bunun da işletmenin kıdem tazminatı yükü için her dönem ayrılacağı karşılıklar ve fona yapacağı ödemeler açısından ne kadar önemli olduğu açıktır.

Yürürlükte olan İş Kanununda yer alan bir hükme göre kıdem tazminatı hesaplamalarına 30 günlük ücret tutarı temel alınmaktadır (Md.14/1). Ancak yine aynı kanunla getirilen bir serbestlikle bunun toplu iş sözleşmelerinde arttırılabileceği belirtilmiştir (Md.14/14). Bu nedenle işçinin ilerde alacağı ücretin kestirimi yanında, bir de bu katsayının (30 gün) ilerde alacağı değeri kestirmekte yarar olacaktır. Zira kıdem tazminatı yükünü ücretin tutarı ile bu tutarın çarpılacağı katsayı önemli ölçüde etkileyecektir.

bb) Hizmet Süreleri

Kıdem tazminatı hesaplamalarında ücretin dışında ikin-

---

(54)  $(1 + i)^n$  formülüne göre

ci önemli çarpan hizmet süreleridir. İşçinin hizmet sürelerini, emeklilik yaşı, işçi devir hızı, malullük ve ölüm oranları ve buna benzer etmenler belirleyecektir (55). Aktuaryel değerlemede bu etmenlerin alacakları değerler olasılı kıdem tazminatı yükünün miktarını değiştirecektir. Çünkü bu etmenlerin her biri aktuarya denkleminin bir değişkenini oluşturmaktadır. Sözgelimi işçinin 40 veya 50 yaşında malul olma veya ölme olasılığı onun hizmet süresinin uzunluğunu veya kısalığını etkileyebilecektir. Bu da kıdem tazminatı tutarını belirlemede bir çarpan olduğundan, sonuçta toplam olasılı kıdem tazminatı yükünü ve buna bağlı olarak dönemsel payların (karşılıkların - primlerin) tutarını azaltacak veya çoğaltacaktır.

Aktuarya değerlemede sözü edilen etmenlerin kullanılabilmesi için ölüm oranları ve maluliyet oranları tablolarının (56) ülke çapında, işçi devir hızı tablolarının iş kolu bazında hazırlanmış olması gerekir. Bu oranlar (tablolar) olmaksızın, aktuaryel değerlemenin tam olarak yapılma olanağı yoktur (57). Böyle bir durumda kıdem tazminatı yükünü belirleyecek aktuaryel değerlemede sadece ücret varsayımı (etmeni)

(55) Geniş bilgi için bkz: WINKLEWOOS, s.10-22, 29-33. Mc GILL, s.314-320. MARPLES, s.53-58.

(56) Ölüm ve maluliyet oranları tabloları, belirli bir yaşta veya yaş aralığında ölenlerin veya malul olanların olasılı oransal veya sayısal değerlerini gösterir. Geniş bilgi için bkz: GÜLÇÜR, s.67-73, 267-273.

(57) DOKUZOGUZ, s.29.

önemli yer tutacaktır.

cc) Faiz Oranı (Fon Geliri)

Aktuaryel değerlemede kullanılan faiz oranı varsayımı, kıdem tazminatını karşılamak üzere kurulacak fonun gelir yaratma gücünü ifade etmektedir (58). Başka bir deyişle, faiz oranı kıdem tazminatını karşılamak üzere kurulacak fonla yapılacak yatırımlardan sağlanacak gelirin oransal karşılığıdır. Konuya kolaylık sağlamak açısından fon gelirleri veya yatırım gelirleri yerine faiz kavramı kullanılmaktadır (59).

Bilindiği gibi aktuarya tekniğinin temelinde yatan amaç; ilerde ödenecek kıdem tazminatı yükünü kestirmek ve bu yükün karşılanmasında kullanılmak üzere yeterli fonun toplanmasına olanak sağlayacak şekilde, peşin değer esasına göre dönemler itibariyle fona yatırılacak primleri saptamaktır. Bu amacın altında gizli olarak yatan varsayım dönemler itibariyle fona ödenecek primlerin belirli bir faiz oranına göre işletilmesidir. Bu düşüncenin sonucudur ki; toplam olasılı kıdem tazminatı yükünün dönemler (hizmet süreleri) itibariyle peşin (bugünkü) değeri bulunmaktadır. Aksi durumda toplam olasılı kıdem tazminatı yükünü işçinin hizmet sürelerine eşit olarak bölmek yeterli olurdu.

Aktuaryel değerlemede faiz oranının oldukça önemli et-

(58) HICKS, s.117.

(59) A.g.k., s.117. AICPA, s.2380.



kisi vardır. Çünkü faiz oranındaki küçük bir fark ilerde ödenecek olasılı kıdem tazminatı yükünün dönemler itibariyle (annuite olarak) bulunmuş peşin değerlerinin mutlak değerlerinde daha büyük bir fark yaratacaktır (60). Yüksek faiz oranı, düşük peşin değer demektir. Dunu aşağıdaki karşılaştırmalı bir örnekle gösterelim:

	<u>1.Varsayım</u>	<u>2.Varsayım</u>
10 yıl sonraki olasılı Kıdem Taz.yükü:	1.000.000	1.000.000
Faiz Oranı (bileşik)	: % 5	% 6
Her dönem sonundaki primler (ayrılacak karşılıklar) (61)	: 79.400	75.800
10 dönemin primleri (ayrılacak karşılıklar) toplamı	: 794.000	758.000

Örnekte görüldüğü gibi faiz oranının % 5'ten % 6'ya çıkması işletmenin her dönem katlanmak zorunda kaldığı kıdem tazminatı yükü 4000 lira, toplam olarak da 36.000 lira (794.000 - 758.000) kadar azalmıştır (62). Bu azalışın oran- sal karşılığı % 4,5'tur (63). Bu da faiz oranının (fon geli-

(60) HICKS, s.117. MCGILL, s.324. MAPLES, s.62.

(61)  $a = A / \frac{(1+i)^n - 1}{i}$  formülüne göre (kapitalizasyon)

(62) İşletmenin toplam kıdem tazminatı yükü arttıkça, katlanacağı yükteki azalma da o derece önem taşıyacaktır.

(63)  $794.000 - 758.000 / 794.000$

rinin) işletme açısından ne kadar önemli olduğunu ve faiz oranının seçiminde çok dikkatli olmak gerektiğini vurgulamaktadır.

Seçilecek faiz oranı yatırımlardan uzun vadede elde edilecek gelir oranını yansıtmalıdır. Zira kıdem tazminatı yükünü karşılamak üzere bir fonun kurulmasındaki amaç; işletmenin ilerde (gelecekte) katlanmak zorunda kalacağı kıdem tazminatı yükünü karşılamaktır. Böyle bir fondan yapılacak yatırımları da uzun bir zaman kesiti içinde ele almak gerekecektir. Dolayısıyla faiz oranının seçimini kısa döneme göre düşünmek yerine, uzun döneme göre düşünmek ve kestirimde bulunmak daha ussal olacaktır (64). Bu temel çerçeve içinde ele alınacak faiz oranını, ülkenin faiz oranı, enflasyon oranı, yatırımların işletme ve işkolu bazına göre kârlılık oranları ve bunların kendi içinde gösterdikleri eğilimler gibi etmenler belirleyecektir. Diz burada sadece sözünü ettiğimiz etmenleri saymakla yetineceğiz.

#### C) Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının Saptanması Şekilleri

Kıdem tazminatı yükünün aktüaryel değerlemesi, daha önce belirtildiği gibi, işletmenin kıdem tazminatı yükünü dönemler itibariyle finanse etmek ve bunu muhasebeleştirme amacıyla dönemsel payların, başka bir deyişle her dönem ayrılması gerekli karşılıkların (o yılın hasılatıyla karşılaştırılacak giderin) ve buna uygun olarak oluşturulacak fona yapılacak

---

(64) MCGILL, s.325.

ödemelerin miktarını saptama olanağı vermektedir. Saptama işlemleri aktuarya tekniğini oluşturan değişik yöntemlere göre yapılabilmektedir (65). Aktuaryel değerlemede kullanılan değişik yöntemlerin dayanağı daha önce açıkladığımız aynı varsayımlardır. Ancak bu yöntemler arasında bazı önemli farklar bulunmaktadır (66). Bunlardan birincisi, konuya yaklaşımları, ikinci ve en önemlisi, sonucun her yönüme göre değişmesidir. Kimi yöntem işçi bazında konuya yaklaşırken, kimi de işçi grubu bazında konuya bakmaktadır. Ayrıca işçinin bütün hizmet süreleri bir bütün olarak ele alındığı gibi, geçmiş ve gelecekteki hizmet süreleri şeklinde ayrı ayrı ele alınarak, buna göre sonuçlar bulunmaktadır. Bir de dönemsel kıdem tazminatı yükü payları, ücretin belirli bir yüzdesi veya her yıl sabit tutarlar şeklinde de olabilmektedir.

Aktuarya tekniğini oluşturan değişik yöntemler arasındaki temel farklar çerçevesinde dönemsel kıdem tazminatı yükü payları (karşılıkları) aşağıdaki ayrıma göre dört şekilde saptanabilmektedir:

- 1- İşçi başına olasılı kıdem tazminatı karşılığının geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın saptanması
- 2- İşçi başına olasılı kıdem tazminatı karşılığının geçmiş dönem ayırımı yaparak saptanması,

---

(65) Aktuarya Yöntemlerine ilişkin geniş bilgi için bkz: WINKLEVOSS, s.92-103. HICKS, 121, MCGILL, s.337-38 MARPLES, 80-81, MEIGS, MOSICH, JOHNSON, KELLER, s.718, AICPA, s.2382-83 GÜLÇÜR, s.133-215. Jack L.SMITH, Actuarial Cost Methods Basics For CPAS; "the Journal of Accountancy, February 1977, s.62-66.

(66) HICKS, s.122.

- 3- Grup başına olasılı kıdem tazminatı karşılığının geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın saptanması,
- 4- Grup başına olasılı kıdem tazminatı karşılığının geçmiş dönem ayırımı yaparak saptanması (67)

Bu ayırım aktuarya tekniğinin konuya değişik açılardan bakışını belirlemede olup, bunların her birini aşağıda açıklamaya çalışacağız.

aa) İşçi Başına Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının Geçmiş Dönem Ayırımı Yapmaksızın Saptanması

İşçi başına olasılı kıdem tazminatı karşılığının geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın saptanması şeklinde, her bir işçi tek tek ele alınmakta olup, her biri için ayrı ayrı olasılı dönemsel kıdem tazminatı yükü bulunur. Dönemsel yükler (paylar) geçmiş ve gelecek hizmet süreleri ayırımı yapmaksızın saptanır (68). Başka bir deyişle, ilerde ödenecek olasılı kıdem tazminatının tamamı değerlendirilmediği tarihten sonraki hizmet sürelerinde tahakkuk edeceği varsayılır (69). Ancak, bu şekilde saptanan dönemsel payların gizli olarak geçmiş dönemleri de içerdiği açıktır. Daha açık bir anlatımla, gelecek dönemler için saptanan payların (karşılıklar - primler),

---

(67) Kullandığımız "işçi başına" ve "grup başına" kavramları yerine "bir baş üzerine" veya "tek şahıs üzerine" ve "birden fazla başlar üzerine" veya "iki şahıs üzerine" gibi kavramlara rastlamak olanaklıdır. Bkz. GÜLÇÜR, s.133, 191, SELEK, s.21,30.

(68) HICKS, s.131.

(69) A.g.k., s.131.

aynı zamanda geçmiş dönemlerin yükünü de gizli olarak itfa ettiği kabul edilir (70).

İşçi başına ve geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın saptanacak paylar, aktueryel değerlemenin yapıldığı tarihte yüksek olup, gittikçe azalan bir seyir gösterir (71). Özellikle aktueryel değerlemenin yapıldığı tarihten sonra çalışılacak süreler az ise, işçilerin geçmiş hizmet sürelerine ilişkin kıdem tazminatı yükü (ayrıca saptanmasa bile) çok kısa bir dönemde gizlice itfa edileceğinden ilk paylar çok yüksek olacaktır.

İşçi başına dönemsel kıdem tazminatı yükü paylarının (karşılıklar - primler) saptanması, işçi bazında fon oluşturmaya (özellikle işçi adına bir banka veya benzer bir kurumda açılacak mevduat hesabı şeklinde) olanak sağlamaktadır (72). Çünkü aktueryel değerlemede her bir işçiye özgü sonuçlar ayrı ayrı bulunmaktadır. Dütün işçiler için ayrı ayrı bulunan bu sonuçlar işletmenin toplam olasılı kıdem tazminatı yükünü verecektir.

bb) İşçi Başına Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının Geçmiş Dönem Ayırımı Yaparak Saptanması

İşçi başına olasılı kıdem tazminatı karşılığının (yükünün) geçmiş dönem ayırımı yaparak saptanması şeklinde, aktueryel değerlendirme işçi bazında yapılmakta olup, sonuçlar, geçmiş dönemler ve gelecek dönemler ayırımına uygun olarak bu -

---

(70) WINKLEWOSS, s.100. MCGILL, s.350.

(71) HICKS, s.132. AICPA, s.2385.

(72) HICKS, s.131. MARPLES, s.91.

lunur (73). Buna göre; 1) Geçmiş dönemlere ilişkin kıdem tazminatı yükü (74), 2) Gelecek dönemlere ilişkin kıdem tazminatı yükü olmak üzere iki değer ortaya çıkmış olmaktadır. Bunların toplamı ele alınan işçiye ait, işletmenin toplam olasılı kıdem tazminatı yükünü verecektir. Geçmiş dönemler ve gelecek dönemler ayrımının yapılması ile, olasılı (ilerde ödenecek) toplam kıdem tazminatı yükünün, işçinin işe başladığı tarihten kıdem tazminatına hak kazanacağı tarihe kadar (ölüm, maluliyet, emeklilik vd. nedenlerle), başka bir deyişle işe giriş ve işten çıkış tarihleri arasındaki tüm hizmet sürelerine paylaştırılması sağlanmış olmaktadır (75).

Bir önceki yaklaşımda gördüğümüz gibi, geçmiş ve gelecek dönemler ayrımını yapılmaması durumunda, olasılı kıdem tazminatı yükünün tamamı işçinin ilerdeki hizmet sürelerine paylaştırılmaktadır. Bu paylar içinde geçmiş dönemler gizli olarak itfa edilmektedir. İşçi başına olasılı kıdem tazminatı karşılığının geçmiş ve gelecek dönemlere göre ayrı ayrı saptanması şeklinde ise, geçmiş dönemlere ilişkin kıdem tazminatı

(73) AICPA, s.2385. HICKS. s.27,28.

(74) Geçmiş dönemlere ilişkin kıdem tazminatı yükü şu şekilde saptanmaktadır: İşletmenin toplam olasılı kıdem tazminatı yükü sadece aktüaryel değerlemenin yapıldığı tarihten sonraki olasılı dönemlere değil, işçinin işe başladığı tarihten başlamak üzere tüm hizmet sürelerine paylaştırılmaktadır. Daha sonra işçinin işe başladığı tarihte aktüaryel değerlemenin yapıldığı tarih arasındaki dönemlere ilişkin paylar ve bu payların faiz gelirleri toplanarak geçmiş dönem kıdem tazminatı yükü bulunur. Çünkü işçinin işe başladığı tarih; dönemsel payların ayrılmaya ve bunlarla fon oluşturmaya başlanılan tarih kabul edilir. MARPLES, s.92. SMITH, s.65. MCGILL, s.351-352.

(75) MCGILL, s.351.MARPLES, s.92.

- tı yükü, gelecek dönemlere ilişkin payların dışında ve açık bir şekilde itfa edilir. İtfa süresi işçinin ileride çalışacağı olasılı hizmet yılları olabileceği gibi, 5 veya 10 yıl gibi işletme tarafından belirlenecek bir zaman kesiti de olabilir (76).

Bu yaklaşıma göre bulunan dönemsel paylar (karşılıklar), işçi ücretinin belirli bir yüzdesi veya belirli tutarlar şeklinde olabilmektedir (77). Bu açıdan prim esasına dayalı olarak, işçi bazında fon oluşturmaya (nevduat hesabı şeklinde) olanak da sağlamaktadır. Her bir işçi için ayrı ayrı saptanan değerlerin toplanması durumunda işletmenin toplam olasılı kıdem tazminatı bulunacaktır.

cc) Grup Başına Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının Geçmiş Dönem Ayırımı Yapmaksızın Saptanması

Dönemler itibariyle olasılı kıdem tazminatı karşılığı, başka bir deyişle dönemsel kıdem tazminatı payları, bu kez belirli işçi grupları gözönünde bulundurularak ve geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın saptanır (78). Bu saptama şekli, olasılı dönemsel kıdem tazminatı paylarının (karşılıklarının) işçi başına ve geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın saptanması şekline benzer. Ancak burada her işçi tek tek ele alınmayıp, belirli gruplar için aktueryel değerlendirme yapılır. Gruplar genellikle; 1)İşe giriş tarihleri (kıdemleri) aynı olan işçiler, 2)Aynı ücreti alan işçiler, 3)Aynı yaşta olan işçiler şeklinde oluş-

(76) KIESO, s.892. HAWKINS, s.627, PHILLIPS, s.16-17.

(77) MCGILL, s.351, AICPA, s.2384

(78) HICKS, s.28,132.

turulur (79).

Geçmiş dönem ayırımının yapılması nedeniyle, aktuar-  
yel değerlemede kestirimi yapılan toplam olasılı kıdem tazmi-  
nata yükü, işçilerin ilerdeki olasılı hizmet sürelerine pay-  
laştırılır (80). Dolayısıyla, daha önce işçi başına ve geçmiş  
dönem ayırımı yapılmaksızın olasılı kıdem tazminatı karşılığı-  
nın saptanması şeklinde gördüğümüz gibi, geçmiş hizmetlere  
ilişkin kıdem tazminatı yükü bu paylar içinde gizlice itfa e-  
dilmiştir olur.

Dönemsel payların tutarı, genellikle cari ücretlere ak-  
tuaryel değerlendirme sonucunda bulunan belirli bir oranın uygu-  
lanması sonucunda bulunmaktadır (81). Dönemsel payların bulun-  
ması. daha önce gördüğümüz dönemsel payları saptama şekille-  
rinde de olduğu gibi, işletmenin prim esasına dayalı bir fon  
oluşturulmasına olanak sağlayacaktır.

dd) Grup Başına Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının  
Geçmiş Dönem Ayırımı Yaparak Saptanması.

Grup başına olasılı kıdem tazminatı karşılığının geç-  
miş dönem ayırımı yaparak saptanması şeklinde, aktuar-  
yel değerlendirme belirli gruplar için yapılır. Bu gruplar, daha önce de  
belirttiğimiz gibi, aynı kıdema sahip, aynı ücreti alan veya  
aynı yaşta olan işçilerden oluşturulabilmektedir. Aktuar-  
yel değerlemenin sonucu, başka bir deyişle olasılı kıdem tazmina-

---

(79) A.g.k. s.128 •

(80) AICPA, s.2386.

(81) MCGILL, s.359.



yapmaksızın saptanması, ikincisi; dönemsel payların geçmiş dönem ayırımı yaparak saptanmasıdır. Bunun dışındaki farklılıklar ise, sadece aktüaryel değerlemenin işçi başına ve grup başına yapılmasında ortaya çıkmaktadır ki; bu, aktüaryel değerlemenin temelini önemli ölçüde etkilemeyecektir. Olasılı kıdem tazminatı yükü işçi başına bulunacağına, grup başına bulunacaktır. Önemli fark toplam olasılı kıdem tazminatı yükünün geçmiş ve gelecek dönemler ayırımı yaparak saptanmasında düğümlenmektedir. Zira dönemsel payların (karşılıkların - primlerin) miktarı, belirtilen iki temel farka göre değişiklik gösterecektir. Başka bir deyişle, gider kaydedilerek ayrılacak karşılıkların miktarı, buna bağlı olarak da fona yapılacak ödemelerin tutarları değişecektir. Bu da işletmenin finansal yapısıyla ilgili olarak yönetimin kararına bağlı olacaktır (84). Örneğin her yıl sabit tutarlar veya giderek azalan veya artan tutarlar (cari ücretin belirli bir yüzdesi) şeklinde dönemsel payların saptanması yeğ tutulabilecektir. Şimdi dönemsel payları, geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın ve geçmiş dönem ayırımı yaparak, aşağıdaki bilgiler ve varsayımlar çerçevesinde geliştireceğimiz bir örnekle saptamaya çalışacağız.

Örnek işletmemizde çalışmakta olan işçilere ilişkin bilgiler TABLO - 2'deki gibi olsun:

---

(84) Kıdem tazminatı fonunun işletmeler üstü düzeyde kurulması halinde karar verici, çıkarılacak yasaya bağlı olarak ilgili bir devlet kurumu olacaktır. Bu konuya daha sonra da değinilecektir.

tı yükü, geçmiş ve gelecek dönem ayırımı yaparak bulunur (82). Geçmiş dönem kıdem tazminatı yükü, aktüaryel değerlemenin yapıldığı tarihten önceki yıllara, gelecek dönem olasılı kıdem tazminatı yükü ise, aktüaryel değerlemenin yapıldığı tarihten sonraki olasılı (tahmin edilen) yıllara ilişkin olmaktadır.

Geçmiş dönemlere ilişkin kıdem tazminatı yükü, işçinin ileride çalışacağı olasılı hizmet yılları gözönünde bulundurulacak veya işletme yönetiminin vereceği karar çerçevesinde olasılı yıllardan daha kısa bir zamanda itfa edilebilir.

Dönemsel kıdem tazminatı yükü paylarının (karşılıklarının) tutarı her cari yılın ücretine belirli bir oranın (aktüaryel değerlemede bulunan) uygulanması sonucu bulunur. Paylar ilk yıldan başlayarak gittikçe azalan bir seyir gösterir (83). Dönemsel payların saptanması ile, prim esasına dayalı bir fonun oluşturulmasına olanak sağlanacaktır.

d) Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının Saptanmasına İlişkin Toplu Bir Örnek

Dönemsel payları, başka bir deyişle karşılıkların veya primlerin dört şekilde saptanabileceğini ve elde edilecek sonuçların her bir saptama şekline göre farklı olabileceğini belirtmiştik. Bu farklılıklar temelde iki noktada belirginleşmektedir. Birincisi; dönemsel payların geçmiş dönem ayırımı

(82) MARPLES, s.95. HICKS, s.133.

(83) AICPA, s.2387.

TABLO - 2

Yaş Grubu (1)	Ort. Yaş (2)	İşçi Sayısı (3)	Yıllık cari Toplam Ücret (4) TL	İşçi başına Yıllık Ort. Cari ücret (5) TL	İşçi başına aylık ort. Cari Ücret (6) TL	Ort. Geçmiş Hizm. Süresi (7)
20-24	22	20	2.400.000	120.000	10.000	5
25-29	27	15	2.250.000	150.000	12.500	10
30-34	32	10	1.800.000	180.000	15.000	12
35-39	37	5	1.200.000	240.000	20.000	15
		50	7.650.000			

$$(5) = (4) / (3)$$

$$(6) = (5) / 12 \text{ ay}$$

TABLO - 2'deki bilgilere göre yapılacak hesaplamaların (aktüaryel değerlemenin) varsayımları da şu şekilde olsun (85):

- 1- Her işçi 25 yıl çalışacaktır.
- 2- Emekli olan işçiler yerine yeni işçiler alınıp, alınanlar için yeniden hesaplama yapılacaktır.

(85) Hesaplama kolaylık sağlanması açısından varsayımlar basitleştirilmiştir. Aktüarya tekniğinde konunun bu düzeyde ele alınmayacağı açıktır. Biz burada sadece farklı yaklaşımların (geçmiş dönem ayrımı yapmaksızın veya yaparak) işletme açısından nasıl bir sonuç yaratabileceğini ve peşin değer esasına göre kıdem tazminatı yükünün ne kadar azalabileceğini göstermeği amaçlıyoruz.

- 3- Yıllık ücret artışları oranı % 15'tir.
- 4- Faiz oranı (fon geliri) % 20'dir
- 5- Hesaplamada aynı yaş grubunda olan işçiler birlikte ele alınacaktır.
- 6- Dönemsel paylar her yıl eşit tutarda olacaktır.
- 7- Kıdem tazminatı hesabında ücret katsayısı 30 gündür (1 ay).

Bu varsayımlar çerçevesinde ve geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın, yapılar kestirimin sonucunda TABLO - 3'teki bilgiler elde edilmiştir:

TABLO - 3

Ort. Yaş	İşçi Sayı	Çal. Yıl. (8)	Olasılı Hizmet Süre. (9)	Yıllık Olasılı Topl. Ücret (10) TL	İşçi başı. Yıl. Olası. Ort. ücret (11) TL	İşçi başına aylık olası ort. ücret (12) TL	İşçi başına olası K. Taz. yükü (13) TL	Grup başına ve toplam olası K. Tazm. (14) TL
22	20	25	20	39.280.000	1964.000	163.666	4.091.650	81.833.000
27	15	25	15	18.308.000	1220.553	101.711	2.542.775	38.141.625
32	10	25	13	11.075.000	1107.500	92.291	2.307.275	23.072.750
37	5	25	10	4.854.000	970.800	80.900	2.022.500	10.112.500
	50			73.517.000				153.159.875

$$(9) = (8) - (7)$$

$$(10) = (4) \cdot (1+i)^n \text{ örneğin; } (2.400.000) \cdot (1+0,15)^{20} = 39.280.000 \text{ TL}$$

$$(11) = (10) / (3)$$

$$(12) = (11) / 12 \text{ ay}$$

$$(13) = (12) \times 25 \text{ yıl (hizmet süresi) = Olasılı kıdem tazminatı yükü (işçi başına)}$$

$$(14) = (13) \cdot (3) = \text{Olasılı kıdem tazminatı yükü (grup başına ve toplam)}$$

TABLO - 3'te görüldüğü gibi 20-24 yaş grubu için toplam ücret 2.400.000 liradan, 20 yıllık hizmet süresi sonunda yıllık % 15 ücret artışı varsayımı altında 39.280.000 liraya (10.sütun) yükselmiştir. Buna göre aynı yaş grubunun olası kıdem tazminatı yükü de 81.833.000 lira (14.sütun) olarak bulunmuştur. Bu yük 25-29, 30-34, 35-39 yaş grupları için sırasıyla 38.141.625, 23.072.750, 10.112.500 liradır. Başka bir deyişle, işletme 20-24 yaş grubu arasındakilere 20 yıl sonra 81.833.000 lira, 25-29 yaş grubu arasındakilere 15 yıl sonra 38.141.625 lira, 30-34 yaş grubu arasındakilere 13 yıl sonra 23.072.750 lira ve son olarak 35-39 yaş grubu arasındakilere de 10.112.500 lira kıdem tazminatı (olasılı) ödemek durumunda kalacaktır.

İşletmenin, % 20 faiz oranı (fon geliri) varsayımı altında, olası kıdem tazminatı yükünü dönemler itibarıyla finanse edebilmesi için (gider kaydederek karşılık ayırmak yoluyla) her bir yaş grubuna ilişkin dönemseller payların ne kadar olacağı TABLO - 4'te gösterilmiştir. Ayrıca TABLO - 5'te de her bir yaş grubu ayrı ayrı ele alınarak, olası hizmet sürelerine göre, dönemseller paylar (karşılıklar), faiz (fon) geliri ve kurulacak fonun durumu gösterilmiştir.

TABLO - 4

Ort. Yaş	Olasılı Hiz.Süresi (9)	Grup başına ve top. olas.K.Taz.Yükü (14) TL	Olasılı hiz.süre.göre faiz faktör (15)	Grup başına dönensel (yıllık) paylar (16) TL	Dön.paylarının olasılı hiz.sür.göre toplam (17) TL
22	20	81.833.000	186,685	438.348	8.766.960
27	15	38.141.625	72,035	529.487	7.942.305
32	13	23.072.750	48,495	475.775	6.185.075
37	10	10.112.500	25,955	389.616	3.896.160
		153.159.875		1833.226	26.790.500

$$(15) = \frac{(1+i)^n - 1}{i} = \frac{(1+0,20)^{20} - 1}{0,20} = 186,685 \quad (20 \text{ dönem itibariyle } \%20 \text{ faiz faktörü-dönem sonlarına göre})$$

$$(16) = (14) / (15) = a = A / \frac{(1+i)^n - 1}{i} = 81.833.000 / 186,685 = 438.348$$

$$(17) = (16) \cdot (9)$$

TABLO - 5

Dönem	20-24 YAŞ GRUBU				25-29 YAŞ GRUBU			
	Faiz(fon) Geliri (18) TL	Dönemsel Paylar (19) TL	Faiz Gel.+ Dön.Pay. (20) TL	Toplam Fon (21) TL	Faiz(fon) Geliri (22) TL	Dönemsel Paylar (23) TL	Faiz Ge.+ Dön.Pay. (24) TL	Toplam Fon (25) TL
1	0	438.348	438.348	438.348	0	529.487	529.487	529.487
2	87.669	438.348	526.017	964.365	105.897	529.487	635.384	1164.871
3	192.873	438.348	631.221	1595.586	232.974	529.487	762.461	1927.332
4	319.117	438.348	757.465	2353.051	385.466	529.487	914.953	2842.285
5	470.610	438.348	908.958	3262.009	568.457	529.487	1097.944	3940.229
6	654.401	438.348	1090.749	4352.758	788.045	529.487	1317.532	5257.761
7	870.551	438.348	1308.899	5661.657	1051.552	529.487	1581.039	6838.800
8	1132.331	438.348	1570.679	7232.336	1367.760	529.487	1897.247	8736.047
9	1446.467	438.348	1884.815	9117.151	1747.209	529.487	2276.696	11012.743
10	1823.430	438.348	2261.778	11378.929	2202.548	529.487	2732.035	13744.778
11	2275.785	438.348	2714.133	14093.062	2748.955	529.487	3278.442	17023.220
12	2818.612	438.348	3256.960	17350.022	3404.644	529.487	3934.131	20957.351
13	3470.004	438.348	3908.352	21258.374	4191.470	529.487	4720.957	25678.308
14	4251.674	438.348	4690.022	25948.396	5135.661	529.487	5665.148	31343.456
15	5189.679	438.348	5628.027	31576.423	6268.691	529.487	6798.178	38141.634
16	6315.284	438.348	6753.632	38390.055				
17	7666.011	438.348	8104.359	46434.414				
18	9286.882	438.348	9725.230	56159.644				
19	11231.928	438.348	11670.276	67829.920				
20	13565.984	438.348	14004.332	81834.252				

(18) = (21) (% 20 yıllık faiz)

(19) = Bkz: TABLO - 4 16.sütun

(20) = (18) + (19)



TABLO - 5'in DEVAMI

Dönem	30-34 YAŞ GRUBU				35-39 YAŞ GRUBU			
	Faiz(fon) Geliri (26) TL	Dönemsel Paylar (27) TL	Faiz G.+ Dön.Pay. (28) TL	Toplam Fon (29) TL	Faiz(fon) Geliri (30) TL	Dönemsel Paylar (31) TL	Faiz G.+ Dön.Paylar (32) TL	Toplam Fon (33) TL
1	0	475.775	475.775	475.775	0	389.616	389.616	389.616
2	95.155	475.775	570.930	1046.705	77.923	389.616	467.539	857.155
3	209.341	475.775	685.116	1731.821	171.431	389.616	561.047	1418.202
4	346.364	475.775	822.139	2553.960	283.640	389.616	673.256	2091.458
5	510.792	475.775	986.567	3540.527	418.291	389.616	807.907	2899.365
6	708.105	475.775	1183.880	4724.407	579.873	389.616	969.489	3868.854
7	944.881	475.775	1420.656	6145.063	773.770	389.616	1163.386	5032.240
8	1229.012	475.775	1704.787	7849.850	1006.448	389.616	1396.064	6428.304
9	1569.970	475.775	2045.745	9895.595	1285.660	389.616	1675.276	8103.580
10	1979.119	475.775	2454.894	12350.489	1620.716	389.616	2010.332	10113.912
11	2470.097	475.775	2945.872	15296.361				
12	3059.272	475.775	3535.047	18831.408				
13	3766.281	475.775	4242.056	23073.464				

TABLO - 4'te görüldüğü gibi, örnek işletmemiz olası kadem tazminatı yükünü dönemler itibariyle finanse etmesi durumunda, peşin değer esasına göre (%20 faiz oranı varsayımı altında) her döneme düşen pay; 20-24 yaş grubu için 438,348 lira, 25-29 yaş grubu için 529,487 lira, 30-34 yaş grubu için 475,775 lira ve 35-39 yaş grubu için de 389.616 liradır. Bu durumda işletme toplam 153.159.875 liralık (14.sütun) olası kadem tazminatı yükü için sadece 26.790.500 liralık (17.sütun) bir yüke katlanmış olacaktır (86). Aradaki fark ise faiz (fon) gelirinden karşılanacaktır.

TABLO - 5, her bir yaş grubuna ilişkin dönemsel payları, faiz (fon) gelirlerini ve fonda birikecek değerleri göstermektedir. Bu tabloda görüldüğü gibi, her yaş grubu için fonda biriken değerler (21,25,29 ve 33 ü sütunlarda), olası hizmet süreleri sonunda her yaş grubunun olası kadem tazminatı yüküne (14.sütun) eşit olmaktadır.

Şimdiye değin yaptığımız işlemlerle geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın dönemsel payları (primleri) sap-

(86) Geçmiş dönemlere ilişkin kadem tazminatı yükü, dönemsel paylar geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın saptandığından, 26.750.500 lira tutarındaki toplam paylar içinde gizlice itfa edilmektedir.

tamış oluyoruz. Bundan sonra aynı bilgiler ve varsayımlar çerçevesinde geçmiş dönem ayırımı yaparak dönemsel payları saptamaya çalışacağız.

Geçmiş dönem paylarının saptanması için, bu kez olasılı kadem tazminatı yükü, sadece olasılı hizmet sürelerine değil, işçinin işe başladığı tarihten itibaren olasılı hizmet süresinin bitimine dek geçecek tüm hizmet sürelerine (25 yıl) paylaştırılır. Daha sonra işçinin işe başladığı tarihle hesaplamının (aktüaryel değerlemenin) yapıldığı tarihe -karşılık ayırmaya başlanılan tarihe- dek geçen dönemlerin payları ve bu payların iki tarih arasında getireceği faiz gelirleri toplanarak geçmiş dönemlere ilişkin kadem tazminatı yükü bulunur. Zira işçinin işe giriş tarihine dönemsel payların ayrıldığı ve bunlarla fon oluşturulduğu kabul edilir (87).

Bu şekilde saptanacak geçmiş dönemlere (hizmet sürelerine) ilişkin kadem tazminatı yükü, gelecek dönemlere ilişkin olasılı kadem tazminatı yükünün dönemsel payları ile birlikte değil, bu paylardan ayrı olarak itfa edilecektir. İtfa paylarının (geçmiş dönemlere ilişkin payların) saptanabilmesi için ise, öncelikle geçmiş dönemlerin kadem tazminatı yükünün kaç yılda itfa edileceğinin belirlenmesi gerekir (88). Bu nedenle önceki varsayımlara ek olarak, önce aşağıdaki varsayım yapılacak, daha sonra da geçmiş ve gelecek dönemler ayırımına göre kadem tazminatı yükleri ve bunlara ilişkin dönemsel paylar sap-

(87) MARPLES, s.92. SMITH, s.65. MCGILL, s.351-52.

(88) MEIGS, MOSICH, JOHNSON, KELLER, s.720.

tanacaktır.

Ek varsayım : Geçmiş dönemlerin kıdem tazminatı yükü 5 yılda eşit paylarla ve peşin değer esasına göre itfa edilecektir.

TABLO - 2'deki bilgiler ve yapılan varsayımlar çerçevesinde, yaş gruplarına ve tüm hizmet sürelerine (25 yıl) göre dönemsel paylar şaptanırken, aşağıda TABLO - 6'daki sonuçlar elde edilmiştir.

TABLO - 6

Ort. Yaş	Tüm Hizmet Süreleri (34)	Toplam Olası Kıdem Tazminatı Yükü (14) TL	Tüm Hizmet sürelerine göre %20 faiz faktörü (35)	Tüm Hizmet süre, göre dönemsel paylar (36) TL
22	25	81.833.000	471,980	173.382
27	25	38.141.625	471,980	80.811
32	25	23.072.750	471,980	48.885
37	25	10.112.500	471,980	21.425
		153.159.875		

(34) = (7) + (9), aynı zamanda 1. varsayım

(14) = bkz: TABLO - 3

$$(35) = \frac{(1+i)^n - 1}{i} = \frac{(1+0,20)^{25} - 1}{0,20} = 471,980$$

$$(36) = (14) / (35)$$

TABLO - 6'da bu kez işletmenin toplam olası kadem tazminatı yükü, sadece olası hizmet sürelerine değil, tüm hizmet sürelerine (25 yıl) göre paylaştırılmıştır. Bu nedenle, bulunan paylar aynı zamanda hem gelecek dönemlere ilişkin dönemsel payları hem de geçmiş dönemlere ilişkin ayrılmış olması gereken payları temsil etmektedir. Tüm hizmet sürelerine göre bulunmuş olduğumuz paylar (36.sütun), anımsanacak olursa, geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın dönemsel payların saptanması şeklindeki dönemsel paylardan (TABLO-4, 16. sütun) daha düşüktür. Çünkü geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın dönemsel payların saptanması şeklinde toplam kadem tazminatı yükü sadece olası hizmet sürelerine (20, 15, 13 ve 10 yıl) göre paylaştırılmıştı. Geçmiş dönem ayırımı yaparak dönemsel payların saptanması şeklinde ise, aynı yükün, daha önce belirtildiği gibi, işçinin işe girdiği yıldan başlayarak dönemler itibariyle finanse edilmeye başlandığı kabul edilir. Buna göre, 20-24 yaş grubu için 5 yıl, 25-29 yaş grubu için 10 yıl, 30-34 yaş grubu için 12 yıl ve 35-39 yaş grubu için de 15 yıl önce kadem tazminatı yükünün finanse edilmesine (karşılık ayırmaya) başlanmış sayılmaktadır. Ancak bu durumun kuramsal düzeyde kalacağı açıktır. Zira geriye dönüş söz konusu değildir. Bu nedenle geçmişi bugüne indirgenek yerinde olacaktır. Bunu yapabilmek için de şu sorunun yanıtlanması gerekecektir: Geçmiş hizmet süreleri gözönünde bulundurularak, daha önce her dönem bir pay ayırmaya başlanmış olsaydı, % 20 faiz geliri varsayımı altında bugün ne tutarda bir değere sahip oluncaktı? Bu sorunun yanıtı aynı zamanda geçmiş dönemlerin kadem tazminatı yükünü de belirleyecektir.

Sorunun yanıtını, TABLO - 6 ve 7'de gösterilmiş olan dönemsel payların geçmiş hizmet sürelerine göre bugünkü değerini bulmakla, vermek olurludur. Örneğin; 20-24 yaş grubuna ilişkin olarak, işletme 5 yıldan bu yana her dönem 173.382 liralık bir pay ayırmış ve bunu % 20 faiz oranına göre işletmiş olsaydı, bugün 1.290.135 liralık (TABLO - 7, 38. sütun) bir değer birikmiş olacaktı. Aşağıda TABLO - 7'de görüldüğü gibi bu değer; 25-29 yaş grubu için 2.097.691 lira, 30-34 yaş grubu için 1.934.868 lira ve 35-39 yaş grubu içinde 1.543.352 lira olarak bulunmuştur. Bu değerler yukarıda belirtildiği gibi, ilgili yaş gruplarının geçmiş dönemlere ilişkin kıdem tazminatı yükleri olmaktadır (89). Çünkü bulunan değerler işçinin işe başladığı tarihten, hesaplanan yapıldığı tarihe dek geçen süreye ilişkin dönemsel payların (faiz geliri ile birlikte) hesaplanan tarihine göre bulunmuş değerlerini göstermektedir.

TABLO - 7

Ort. Yaş.	Ort. Geçmiş Hiz. Süreleri	Tüm Hizmet sürelerine dönemsel paylar (36) TL	Ort. geçmiş hiz. sürelerine göre faiz faktörü (37)	Geçmiş dönem. iliş. kıdem tazminatı yükü (38) TL
22	5	173.382	7,441	1.290.135
27	10	80.811	25,958	2.097.691
32	12	48.885	39,580	1.934.868
37	15	21.425	72,035	1.543.352
				6.866.046

(89) SMITH, s.65, MARPLES, s.92.

$$(37) = \frac{(1+i)^n - 1}{i} \cdot \frac{(1+0,20)^5 - 1}{0,20} = 7,441$$

$$(38) = (36) (37)$$

Geçmiş dönemlere ilişkin kıdem tazminatı yükü saptandıktan sonra (38. s'ün), bu kez söz konusu yükün belirlenecek bir süre içinde itfa edilmek üzere her döneme düşecek itfa payının bulunması gerekecektir. İtfa süresi işletme yönetimi tarafından, işletmenin mali gücü çerçevesinde belirlenir. Örneğimizde bu süre 5 yıl (ek varsayım) kabul edilmiştir. TABLO - 8'de her yaş grubunun geçmiş dönemlere ilişkin kıdem tazminatı yükü tek tek ele alınarak itfa payları bulunmuştur:

TABLO - 8

Ort Yaş	İtfa süresi (39)	Geçmiş Dön. İlişkin kıdem tazminatı yükü (38) TL	İtfa süresi-ne göre %20 faiz fakt. (40)	İtfa Payları (41) TL	İtfa paylarının 5 yıl -lik mutlak değer topl. (42) TL
22	5	1.290.135	2,990	431.483	2.157.415
27	5	2.097.691	2,990	701.568	3.507.840
32	5	1.934.868	2,990	647.113	3.235.565
37	5	1.543.352	2,990	516.171	2.580.855
		<u>6.866.046</u>			<u>11.481.675</u>

$$(40) = \frac{1 - \frac{1}{(1+i)^n}}{i} \cdot \frac{1}{(1+0,20)^5} = 2,990 (90)$$

(90) MEIGS, MOSICH, JOHNSON, KELLER, s.721, 1017.

$$(41) = (38) / (40)$$

$$(42) = (39) \cdot (41)$$

TABLO - 8'de görüldüğü gibi, 20-24 yaş grubunun geçmiş dönemlere ilişkin kıdem tazminatı yükünün 5 yılda itfa edilmesi durumunda, her dönemin itfa payı 431.483 lira olmaktadır. 5 yılın itfa payları toplamı ise, 2.157.415 liradır (42.sütun) Bu tutar geçmiş dönemlere ilişkin kıdem tazminatı yükünden (1.290.135 lira) daha büyüktür. Çünkü itfa paylarının içinde işletmenin katlanmak zorunda kaldığı faiz de vardır. Dütün yaş gruplarının toplamı ele alınacak olursa, işletmenin 4.615.629 lira (42.sütun - 38.sütun) daha fazla katlanmak zorunda kalacağı bir yük söz konusu olacaktır. Bunun kurtulmak istenecekse geçmiş dönemlere ilişkin kıdem tazminatı yüklerinin, hesaplanan yapıldığı dönemde (karşılık ayırmaya ve ayrılan karşılıklarla fon oluşturmaya başlanılan tarihte) bir kerede karşılanması gerekecektir. Buna da işletmenin mali gücü belirleyecektir.

TABLO - 6,7 ve 8'de bulduğumuz sonuçlara göre, hem geçmiş hem de gelecek dönemlere ilişkin dönemsel paylar,

faiz gelirleri ve oluşturulacak fonun dönemler itibariyle durumu, sadece 35-39 yaş grubu ele alınarak, TABLO - 8'de özetlenmiştir.



TABLO - 9

Dönemler (n)	35-39 YAŞ GRUBU				
	Faiz (fon) Geliri %20 (43) TL	İtfa Payları (44) TL	Gelecek dö- nemlere ilişkin dö- nemsel payı (45) TL	(43)+(44)+ (45) (46) TL	Toplam Fon (47) TL
1	0	516.171	21.425	537.596	537.596
2	107.519	516.171	21.425	645.115	1.182.711
3	236.542	516.171	21.425	774.138	1.956.849
4	391.369	516.171	21.425	928.965	2.885.814
5	577.162	516.171	21.425	1.114.758	4.000.572
6	800.114	-	21.425	821.539	4.822.111
7	964.422	-	21.425	985.847	5.807.958
8	1161.591	-	21.425	1.183.016	6.990.974
9	1398.194	-	21.425	1.419.619	8.410.593
10	1682.118	-	19.789	1.703.543	10.112.500
		2.580.855	212.614		

(43) = (47) (% 20 yıllık faiz)

(44) = Bkz: TABLO - 8, 41.sütun

(45) = Bkz: TABLO - 6, 36. sütun

(46) = (43) + (44) + (45)

TABLO - 9'da görüldüğü gibi, 35-39 yaş grubuna 10 yıl sonra ödenecek toplam 10.112.500 liralık olasılı kıdem tazminatı için, işletme sadece 2.793.469 liralık (44 + 45. sütunlar) bir yüke katlanacaktır. Dütün yaş grupları açısından ise, 153.159.875 liralık toplam olasılı kıdem tazminatını karşılamak

için sadece 17.011.235 (91). liralık bir yüke katlanmak gerekecektir.

B) Olasılı Kıdem Tazminatı Karşılığının Muhasebeleştirilmesi

Aktuarya tekniğine dayanarak kıdem tazminatı yükünün dönemsel paylarının saptanması ile, kıdem tazminatı yükü dönemler itibariyle finanse edilip, muhasebeleştirilmesine olanak sağlanmış olmaktadır. Çünkü, aktuaryel değerlemenin (hesaplamanın) sonucunda bulunan dönemsel paylar, her yıl ayrılan karşılıkların miktarını ve kurulacak fona her dönem yapılacak ödemelerin veya yapılacak ilave değerlerin tutarını belirlemektedir. Her dönem gider kaydederek karşılık ayırmak ve bunlarla fon oluşturmak, ancak her döneme düşen kıdem tazminatı yükünün saptanmasıyla olurludur.

Kıdem tazminatı yükünün dönemsel payları anımsanacağı gibi, geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın ve geçmiş dönem ayırımı yaparak saptanabilmektedir. Bu saptama şekillerine göre elde edilen sonuçlar ve bu sonuçların anlamı da birbirinden farklı olmaktadır. Bu nedenle dönemsel payların muhasebeleştirilmesi işlemlerini, söz konusu payların saptanması şekillerine göre ayrı ayrı ele alıp, yürütmeye çalışacağız.

---

(91) Geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın dönemsel payların saptanması şeklinde işletmenin katlanmak zorunda kalacağı yük 26.790.500 lira olarak saptanmıştır.

a) Geçmiş Dönem Ayırımı Yapmaksızın Saptanan Kıdem Tazminatı Karşılığının Muhasebeleştirilmesi

Kıdem tazminatı yükü dönemsel paylarının geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın saptanması durumunda, dönemsel paylar bildirildiği gibi, sadece aktüaryel değerlemenin yapıldığı tarihten sonraki olasılı hizmet süreleri gözönünde alınarak bulunmakta ve geçmiş dönemlere ilişkin kıdem tazminatı yükü bu paylar içinde gizlice itfa edilmektedir. Buna göre; geçmiş ve gelecek dönemlerin kıdem tazminatı yükünü içeren tek bir dönemsel pay söz konusu olmaktadır. Dönemsel paylar bu şekilde saptandıktan sonra yapılacak işlem; aktüaryel değerlemeyi izleyen her dönemde saptanan dönemsel paylara göre gider kaydederek karşılık ayırmaktır. Bunu, daha önce yaptığımız toplu örnekten, TABLO - 5'ten aldığımız bilgilere dayanarak, birbirini izleyen iki yıl için aşağıda gösterelim:

Birinci Yıl :

20-24 yaş grubu dönemsel payı (19.sütun) =	438.348
25-29 " " " " (23.sütun) =	529.487
30-34 " " " " (27.sütun) =	475.775
35-39 " " " " (31.sütun) =	<u>389.616</u>
Bütün yaş gruplarına ilişkin dönemsel payların birinci yıl toplamı	<u><u>1.833.226</u></u>

31.12.:  
KIDEM TAZMİNATI GİDERİ HS. 1.833.226

VEYA

KAR - ZARAR HS.

TAHMİNİ BORÇLAR HS. 1.833.226

VEYA

KIDEM TAZMİNATI KARŞILIĞI HS.

20-24 yaş grubu : 438.348

25-29 " " : 529.487

30-34 " " : 475.775

35-39 " " : 389.616

Gider kaydederek ayrılan karşılıklar

d<sup>o</sup> (92)  
YATIRIMLAR HS. 1.833.226

-Kıdem Tazminatı Fonu  
(..... Kurumunda)

20-24 yaş grubu için : 438.348

25-29 " " " : 529.487

30-34 " " " : 475.775

35-39 " " " : 389.616

KASA HS. 1.833.226

.....kurumunda % 20 faiz oranına göre kıdem  
tazminatı yükü için kurulan fon

Yapılan muhasebe kayıtlarının birincisinde; KIDEMTAZ-  
MİNATI GİDERİ HS. dönemsel paylar kadar borçlandırılmış, buna

(92) Faiz nedeniyle işlemin 31.12 <sup>A</sup> tarihinde olması gerek-  
lidir.

karşılık TAHMİNİ BORÇLAR Hs. alacaklandırılmıştır (93). Bu kayıtle kıdem tazminatı yükünün karşılanması amacıyla işletmeden kaynakların (fonların) çıkışı önlenerek, bir kısım kaynağın elde tutulması sağlanmıştır. İkincisinde ise, ayrılan karşılıklar kadar bir kurumda fon kurulmuştur (94). Buna göre birinci kayıtle işlemin pasif yönünü, ikinci kayıtle de; aktif yönünü yansıtmaktadır.

Ayrılan karşılıklar kadar bir fonun kurulması, bilindiği gibi, aktuarya tekniğinin bir gereğidir. Bu gereklilik dönemsel payların peşin değer esasına göre hesaplanışından kaynaklanmaktadır. Buna göre, her dönem ayrılacak pay tutarında bir para veya benzeri bir değer . belirli bir faiz oranına göre işletilecek ve bundan bir gelir elde edilecektir. Bunun sonucudur ki; ileride karşılanması gerekli kıdem tazminatı yükü tutarından daha az tutarda bir yüke katlanılmaktadır. Fonun kurulması ile, aynı zamanda işletmede alıkonulan kaynakların sadece kıdem tazminatı ödemelerinde kullanılması da sağlanmış olmaktadır.

---

(93) Kıdem tazminatı Karşılığı Hesabı yerine Tahmini Borçlar Hesabı'nın neden yeğ tutulduğunu daha önce belirtmiştik.

(94) Cari yıl yaklaşımına göre saptanan kıdem tazminatı karşılıklarının muhasebeleştirilmesi işlemleri açıklanırken fon Devlet Tahvili Satın alınarak kurulmuştu. Burada ise, fonun bir banka veya benzeri bir finansal kurumda kulduğu varsayılmıştır. Bununla aynı zamanda, fonun değişik şekillerde kurulabileceği vurgulanmak istenmiştir.

İkinci Yıl :

	Dönemsel Fon Geliri Paylar (TABLO - 5)	Toplam (TABLO - 5)
20-24 yaş grubu :	438.348 87.669 (18.sütun)	526.017 (20.sütun)
25-29 " " :	529.487 105.897 (22. " )	635.384 (24. " )
30-34 " " :	475.775 95.155 (26. " )	570.930 (28. " )
35-39 " " :	389.616 77.923 (30. " )	467.539 (32. " )
	<u>1.333.226</u> <u>366.644</u>	<u>2199.870</u>

31.12.B

KIDEM TAZMİNATI GİDERİ HS.

2.199.870

VEYA

KAR - ZARAR HS.

20-24 yaş grubu için :	526.017
25-29 " " " :	635.384
30-34 " " " :	570.930
35-39 " " " :	<u>467.539</u>

TAHMİNİ BORÇLAR HS.

2.199.870

VEYA

KIDEM TAZMİNATI KARŞILIĞI HS.

20-24 yaş grubu için :	526.017
25-29 " " " :	635.384
30-34 " " " :	570.930
35-39 " " " :	<u>467.539</u>

---

YATIRIMLAR HS. 2.199.870

-Kıdem Tazminatı Fonu  
(..... kurumunda)

20-24 yaş grubu için : 526.017  
25-29 " " " : 635.384  
30-34 " " " : 570.930  
35-39 " " " : 467.539

YATIRIM GELİRLERİ HS. 366.644

Kıdem Tazminatı  
Fon Gelirleri

20-24 yaş grubu : 97.669  
25-29 " " : 105.897  
30-34 " " : 95.155  
35-39 " " : 77.923

KASA HS. 1.833.226

Kıdem Tazminatı fonuna yine değer-  
lerin eklenmesi

---

İkinci yılda yapılan kayıtlarda, birinci yıldan farklı olarak bir yıl önce kurulan fonun geliri dikkate alınmıştır. Çünkü, bir yıl önce 1.833.226 lira ile kurulan fon, %20 faiz oranına göre 366.644 lira tutarında gelir sağlamıştır. Bu gelir ile dönemsel payların toplamı ikinci yılın karşılık tutarını oluşturmaktadır. Birinci kayıtla 2.199.870 (1.833.226 + 366.644) liralık gider kaydedilerek karşılık ayrılmıştır. Ancak, 2.199.870 lira, işletmenin 31.12.82 tarihinde katlanmak zorunda kalacağı gerçek yük değildir. Çünkü, ikinci kayıta görüldüğü gibi, 366.644 lira tutarında fondan gelir sağlanmıştır. Dolayısıyla birinci kayıta her ne kadar 2199.870 lira gider kaydedilmişse de, diğer taraftan 366.644 lira gelir kaydedildiğinden, işletme sadece aradaki 1.833.226 liralık fark

kadar gerçek yüke katlanmış olmaktadır. Bu fark aynı zamanda işletmenin 31.12.B tarihinde fona yapması gerekli ödemenin miktarını da göstermektedir. Nitekim, ikinci kayıta Kasa Hesabı 1.833.226 lira alacaklandırılarak, söz konusu ödemenin yapıldığı gösterilmiştir. İkinci yılda yapmış olduğumuz bu kayıtların büyük defter ve daha sonra bilanço ile gelir tablosuna yansımaları da şu şekilde olacaktır:

TAHMİNİ BORÇLAR HESABI  
-Kıdem Tazminatı Karşılığı

31.12.A'dan devir 1.833.226  
31.12.B'den cari yıl 2199.870  
4033.096

YATIRIMLAR HESABI  
-Kıdem Tazminatı Fonu

31.12.A'dan devir 1833.226  
31.12.B' fon  
Gelirinden 366.644  
31.12.B Dönemsel  
paylar karşılığı 1833.226  
4033.096

KIDEM TAZMİNATI GİDERİ HS.

31.12.B tarihinde  
20-24 yaş grubu için 526.017  
25-29 " " " 635.384  
30-34 " " " 570.930  
35-39 " " " 467.539  
2199.870

YATIRIM GELİRLERİ HS.  
-Fonun Geliri-

31.12.A tarihinde  
1.833.226 lira ile  
kurulan fondan  
sağlanan faiz 366.644

Aktif 31.12.B Tarihli Bilanço Pasif

• •  
• •  
• •  
YATIRIMLAR 4.033.096  
(Kıdem Taz.Fonu)

• •  
• •  
• •  
• •  
Uzun Vadeli Borçlar  
TAHMİNİ BORÇLAR 4.033.096  
(Kıdem Taz.Karşılığı)



Bilançodaki bu bilgilerin dışında ayrıca bilanço'ya ek olarak şu açıklamanın yapılması yerinde olacaktır (95). "İşletme, 31.12.19A tarihinde başlayarak her yıl kıdem tazminatı karşılığı ayırmayı ve ayrılan karşılık kadar ..... kurumunda, % 20 faiz geliri getiren bir fon kurmayı kararlaştırmıştır."

1.1.19B - 31.12.19B TARİHLİ GELİR TABLOSU

.	.
.	.
<u>Faaliyet Kârı Bölümü</u> :	.
.	.
.	.
Cari yıla ilişkin kıdem tazminatı	.
gideri	(2.199.870)
<u>Net Kâr Bölümü</u> :	.
.	.
.	.
.	.
Yatırım Gelirleri (fonun geliri)	366.644
.	.
.	.
.	.
Net Kâr (veya zarar)	<u><u>X X X</u></u>

b) Geçmiş Dönem Ayırımı Yaparak Saptanan Kıdem Tazminatı Karşılığının Muhasebeleştirilmesi

Geçmiş dönem ayırımına göre yapılan aktüaryel değerlemenin sonucunda bulunan itfa payları ile gelecekteki olasılı hizmet sürelerine ilişkin olan dönemsel payların muhasebeleştirilmesinde izlenecek yol, geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın

(95) MEIGS, MOSICH, JOHNSON, KELLER, s.725. HICKS, s.87.  
KLESO, s.900

saptanan dönemseller payların muhasebeleştirilmesiyle izlenen yolun aynısıdır. Ancak burada geçmiş dönemlere ilişkin itfa payları için ayrılacak karşılıkların, içinde bulunulan dönemde gider kaydederek ayrılıp ayrılamayacağını belirlemek gerekecektir. Çünkü itfa payları geçmiş dönemlerin yükünü temsil etmektedir. Bu durumda itfa payları için gider kaydederek karşılık ayırmak, geçmiş dönemlere ilişkin yükün cari yılın hasılatıyla karşılaştırılması demek olacaktır. Bu nedenle itfa payları için ayrılacak karşılıkların dağıtılmamış kârlardan karşılanması düşünülebilir (96).

İtfa payları her ne kadar geçmiş dönemlerle ilgili ise de, gerçekte ileriye yönelik bir içeriğe sahiptir. Çünkü, geçmiş dönemlere ilişkin itfa payları, başka bir deyişle, geçmiş dönemlerin kıdem tazminatı yükü, bu yüke neden olan işçilerin daha önce de değinildiği gibi, bugün de çalışmaya devam ediyor olmalarından kaynaklanmaktadır. İşçiler işten çıkmış veya çıkarılmış olsalarda, geçmiş dönemlere ilişkin kıdem tazminatı yükü söz konusu olmayacaktır. Bu nedenle geçmiş dönemlerin kıdem tazminatı yükünü gösteren itfa payları için de, dönemsel paylar gibi, içinde bulunulan dönemin (cari yıl) hasılatıyla karşılaştırmak üzere gider kaydederek karşılık ayrılması doğru olacaktır (97). Bu saptamayı da bu şekilde yaptıktan sonra, şimdi, daha önce yaptığımız örnekte hesapladığımız itfa payları ile dönemsel payların muhasebeleştirilmesi işlemlerini birbirini izleyen iki yıla göre gösterelim:

---

(96) Ekz : dipnot 32.

(97) Ekz : dipnot 33.

Birinci Yıl :

	<u>İtfa payları</u> (TADLO-8, 41. sütundan)	<u>Dönemsel paylar</u> (TADLO-6, 36. sütundan)	<u>Toplam</u>
20-24 yaş grubu:	431.483	173.382	604.865
25-29 " " :	701.568	80.811	782.379
30-34 " " :	647.113	48.885	695.998
35-39 " " :	<u>516.171</u>	<u>21.425</u>	<u>537.596</u>
	2.296.335	324.503	2.620.838

31.12.A

KIDEM TAZMİNATI GİDERİ HS. 2.620.838

VEYA

KAR - ZARAR HS.

Dönemsel paylar 324.503

İtfa payları 2.296.335

TAHMİNİ BORÇLAR HS.

2.620.838

VEYA

KIDEM TAZMİNATI KARŞILIĞI HS.

20-24 yaş grubu 604.865

25-29 " " 782.379

30-34 " " 695.998

35-39 " " 537.596

Gider kaydedilerek ayrılan karşılık  
şılıklar d o

YATIRIMLAR HS.

2.620.838

-Kıdem Tazminatı Fonu  
(..... kurumunda)

20-24 yaş grubu için 604.865

25-29 " " 782.379

30-34 " " 695.998

35-39 " " 537.596

KASA HS.

2.620.838

..... kurumunda % 20 faiz oranına göre  
kıdem tazminatı yükü için kurulan fon

İkinci Yıl :

	<u>İtfa Payları</u> (98)	<u>Dönensel</u> <u>Paylar</u>	<u>Fon Geliri</u> (99)	<u>Toplam</u>
20-24 yaş grubu:	431.483	173.382	120.973	725.838
25-29 " "	701.568	80.811	156.476	938.855
30-34 " "	647.113	48.885	139.199	835.197
35-39 " "	<u>516.171</u>	<u>21.425</u>	<u>107.519</u>	<u>645.115</u>
	2.296.335	324.503	524.167	3.145.005

31.12.8

KIDEM TAZMİNATI GİDERİ HS.

3.145.005

VEYA

KAR - ZARAR HS.

20-24 yaş grubu için	725.838
25-29 " " "	938.855
30-34 " " "	835.197
35-39 " " "	<u>645.115</u>

TAHMİNİ BORÇLAR HS.

3.145.005

VEYA

KIDEM TAZMİNATI KARŞILIĞI HS.

20-24 yaş grubu	725.838
25-29 " "	938.855
30-34 " "	835.197
35-39 " "	<u>645.115</u>

Kıdem tazminatı sorumluluğu için  
ayrılan karşılıklar

(98) İtfa payları örneğimize bağlı olarak 5 yıl devam edecektir. 5 ci yıldan sonraki yük sadece dönensel paylar kadar olacaktır.

(99) Fon Geliri= Bir önceki yılın fon toplamı X % 20 faiz oranı

da  
YATIRIMLAR HS. 3.145.005

-Kıdem Tazminatı Fonu  
(.... kurumunda)

20-24 yaş grubu için	725.838
25-29 " " "	938.855
30-34 " " "	835.197
35-39 " " "	<u>645.115</u>

YATIRIM GELİRLERİ HS. 524.167

Kıdem Tazminatı Fonu Gelir  
leri

20-24 yaş grubu	120.973
25-29 " " "	156.476
30-34 " " "	139.199
35-39 " " "	<u>107.519</u>

KASA HS. (100) 2.620.838

Kıdem Tazminatı fonuna yeni değerlerin  
eklenmesi

Bu kayıtlardan sonra büyük defter, bilanço ve gelir  
tablosundaki durum da şu şekilde olacaktır:

TAHMINİ BORÇLAR HESABI

-Kıdem Tazminatı Karşılığı-

31.12.A'dan devir	2.620.838
31.12.B cari yıl	<u>3.145.005</u>
	5.765.843

YATIRIMLAR HESABI

-Kıdem Tazminatı Fonu-

31.12.A'dan devir	2.620.838
31.12.B fon geliri	524.167
31.12.D itfa ve dönemsel paylar için	<u>2.620.838</u>
	5.765.843

(100) Fona yapılan ödeme = 2.296.335 (itfa payları) + 324.503  
(dönemsel paylar).

KIDEM TAZMINATI GİDERİ HS.

31.12.19E tarihinde	
20-24 yaş grubu için	752.838
25-29 yaş " "	938.855
30-34 " " "	835.197
35-39 " " "	645.115
	<u>3145.005</u>

YATIRIM GELİRLERİ HS.  
-Fonun Gelirleri-

31.12.A tarihinde	2.620.838
lira ile kurulan fondan	
sağlanan faiz	524.167

Aktif

31.12.B Tarihli Bilanço

Pasif

YATIRIMLAR 5.765.843  
(Kıdem Tazmi-  
nati fonu)

Uzun Vadeli Borçlar

TAHMİNİ BORÇLAR 5.765.843  
(Kıdem Taz.Karş)

Ek Açıklama: "İşletme 31.12.A tarihinde başlayarak, aktuarya tekniğine göre kıdem tazminatı yükü için karşılık ayırmayı ve karşılıklar kadar ..... kurumunda % 20 faiz geliri getiren bir fon kurmayı kararlaştırmıştır. 31.12.A tarihinden önceki dönemleri ilişkin kıdem tazminatı yükü, bu tarihten itibaren 5 yıl içinde itfa edilecektir.

1.1.19B - 31.12.B Tarihli Gelir Tablosu

.	.
.	.
.	.
<u>Faaliyet Kârı Bölümü:</u>	.
.	.
.	.
.	.
Kıdem Tazminatı gideri	(3.145.005)
.	.
.	.
.	.
<u>Net Kâr Bölümü :</u>	.
.	.
.	.
.	.
Yatırım Gelirleri (fonun geliri)	524.167
.	.
.	.
.	.
Net Kâr (veya zarar)	<u><u>X X X</u></u>

C) Kıdem Tazminatının Ödenmesi

Kıdem tazminatına hak kazanan işçiye ödeme kuşkusuz fondan yapılacak, buna karşılık ödeme kadar da karşılıklar azaltılacaktır. Karşılıklar işçi başına saptandığında, o işçi için ayrılan karşılığın azaltılması söz konusu olmayacak, aksine tamamı silinecektir. Ancak bu arada ödenmesi gerekenle ayrılmış bulunan karşılık ve oluşturulmuş olan fon, özellikle aktüaryel değerlemede gözönünde alınan olasılı hizmet sürelerinden önce kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğinde, birbirini tutmayabilir. Çünkü karşılığın hesaplanması bir kestirime dayanmaktadır. Bu durumda ödenmesi gereken, ayrılmış bulunan karşılık tutarından fazla ise, fazla olan miktarı doğrudan doğruya ödemenin yapıldığı dönemin faaliyet dışı arızı

bir gideri sayılmalı ve buna göre kayıt düşülmelidir. Az ise, aradaki farkın bu kez ödenenin yapıldığı dönemde faaliyet dışı arızı bir gelir şeklinde kayda konu edilmesi gerekecektir.

Karşılıklar grup başına saptandığında her bir işçi için ayrılmış bulunan karşılıkların tutarını kesin olarak bilme olanağı yoktur. Bu nedenle işçiye yapılan ödeme tutarında, işçinin ait olduğu grup için ayrılmış bulunan karşılıkları azaltmak yeterlidir. Ödenmesi gerekenle ayrılmış bulunan karşılıklar arasında meydana gelecek farkın olumlu veya olumsuz yönde olduğunu anlamak, ancak aktüaryel değerlemenin yeniden yapılması veya değerlemede ele alınan yaş grubundaki işçilerin tamamına kıdem tazminatı fiili olarak ödenmesi durumunda olanaklı olacaktır. Bu nedenle ele alınan yaş grubuna dahil bir işçiye fiili ödeme yapıldığında, ödeme sırasında sadece yapılan ödeme kadar karşılığın azaltılması, buna karşın karşılıklardaki ayarlamaların da daha sonraya bırakılması doğru olacaktır.

### C) Aktüaryel Kâr veya Zarar

Kıdem tazminatı yükünü dönemler itibariyle finanse etmek ve her dönemin yükünü (giderini) o dönemin hasılatıyla karşılaştırmak amacıyla, her döneme düşen payın aktüaryel tekniğine göre saptanması sırasında bir takım varsayımlara gereksinme olduğunu görüldü. Ücrete, hizmet sürelerine ve faiz (fon) gelirine ilişkin olarak yapılan varsayımlar kuşkusuz ilerde meydana gelecek olayların bugünden kestirimini vurgulamaktadır. İlerisi için yapılan kestirimin ilerde tam olarak gerçekleşeceği söylenemez. Başka bir deyişle, geleceği bugünden tam olarak bilmek olanaklı olmayabilir. Sözgelimi ücret



artış oranı, faiz (fon) geliri, işçi devir hızı beklenenin altında veya üstünde gerçekleşebilir. Bu nedenle zaman zaman bazı ayarlamaların yapılması kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle önceden yapılmış olan varsayımlar yeni koşullara göre yeniden belirlenerek, yeni dönemsel paylar saptanır. Eski ile yeni dönemsel paylar arasında bir fark olması durumunda, bu fark aktuaryel kâr veya zarar şeklinde belirecektir (101). Çünkü, yeni dönemsel paylara göre az veya çok karşılık ayrılmış olabilecektir. Eğer yeni dönemsel paylar daha önce saptanan paylardan daha düşük ise, bu durumda fazla karşılık ayrılmış olup aktuaryel kâr var demektir. Buna karşılık yeni dönemsel paylar önceki paylardan daha yüksek ise, bu durumda da az karşılık ayrılmış olacağından aktuaryel zarar doğacaktır.

Aktuaryel kâr veya zarar meydana geldiğinde, bu kâr veya zararı ayrılmış bulunan karşılıklara veya oluşturulmuş bulunan fona aktuaryel değerlemenin yapıldığı tarihte hemen yansıtılmamalıdır (102). Başka bir deyişle ayrılmış olan karşılıkları birden azaltmaya veya çoğaltmaya, fondan da para çekmeye veya fona ek ödeme yapmaya gidilmemelidir. Bunun yerine kâr veya zarar, değerlemeyi izleyen ve yönetimce belirlenecek birkaç döneme yaydırılarak dağıtılmalıdır (103). Bu da değerlemeden sonra ayrılacak karşılıkların ve fona yapılacak ödemelerin miktarında azaltma veya çoğaltma şeklinde yapılmalıdır. Bunu bir örnekle açıklayalım: Aktuaryel kârın 1.000.000

- 
- (101) MEIGS, MOSICH, JOHNSON, KELLER, s.720, KIESO, s.898, HICKS, s.7,57. AICPA, s.5706. PHOENIX, Jr., BOSSE, s.34.  
(102) KIESO, s.898. HICKS, s.57.  
(103) PHOENIX, BOSSE, s.34. HICKS, s.57-60

lira olduğunu ve bunun 5 döneme eşit olarak dağıtılacağını, ayrıca dönemsel payın da 350.000 lira olduğunu kabul edelim. Bu durumda işletme 350.000 lira yerine, sadece 150.000 liralık karşılık ayıracaktır. Buna göre fona da sadece 150.000 lira tutarında bir ödemede bulunacaktır.

Kârın zarar olduğunu varsayarsak, bu kez ayrılacak karşılık ile fona yapılacak ödeme 550.000 lira (350.000+200.000) olacaktır.

Aktuaryel kârın veya zararın büyüklüğü, aktuaryel değerlemede yapılan varsayımlara bağlıdır. Başka bir deyişle ilerisi için yapılan kestirimler, aktuaryel kârın veya zararın büyüklüğünü ya da kâr veya zarar olmasını belirleyecektir. Bu nedenle, kestirimde, olanak olduğu ölçüde ne çok iyimser, ne de çok kötümser olmamak gerekir.

#### D) Aktuarya Yaklaşımının Değerlemesi ve İş Kanununda Öngörülen Fonla Bağdaştırılması

Bilindiği gibi, aktuarya tekniği belirli varsayımlar altında kıdem tazminatı yükünün saptanmasını ve bu yükün peşin değer esasına göre yıllara dağıtılmasını olanaklı kılmaktadır. Bu şekilde kıdem tazminatı yükünün dönemler itibarıyla hasılatla karşılaştırılması, dolayısıyla dönemsel olarak finanse edilmesi sağlanmaktadır. Ancak aktuarya tekniğinden bu sonucun elde edilebilmesi için bir takım istatistikî bilgilere gereksinim vardır. Çünkü varsayımlar bu bilgilere göre belirlenecektir. Aktuaryel değerlendirme sırasında kullanılacak söz konusu istatistikî bilgiler; ölüm oranı, ma-

luliyet oranı, sektör bazında işçi devir hızı oranları, ücret artış oranı gibi göstergelerdir. Bu bilgilerin varlığı, aktu-aryel değerlemenin etkinliğini arttıracaktır. Aksi durumda bulunacak sonuçlarda yanılga payı yüksek olacaktır (104).

İş Kanununun 14/16 maddesinde, işverenin sorumluluğu altında ve kendisi tarafından bir fon oluşturulması öngörül- müştür. Söz konusu kanun maddesinden her işverenin ayrı ola- rak bir banka veya benzer bir kurumda ve kendi hesabına bir fon oluşturması (işletme düzeyinde) anlaşılıyor (105), kı- dem tazminatı ödeme yükümlülüğü olan her işletmenin ayrı ayrı aktuaryel değerlendirme yapması ve buna göre kendi hesabına olu- turacağı fona ödemedede bulunması gerekecektir. Bunun olanaklı olmayacağı açıktır. Kaldı ki aynı koşullara sahip işletmeler arasında bile, farklı kestirimler nedeniyle farklı sonuçlara varılabilecektir. Bu nedenle, özellikle küçük ve orta büyük- lükte işletme sayısı çok olan Ülkemiz açısından aktuarya tek- niğinin işletme bazında kullanılması çok kısıtlı kalacak, ya da söz konusu olmayacaktır. Ayrıca dönemsel payların yüksek

---

(104) "Bugüne kadar Türkiye'de bir ölüm tablosu yapılmamıştır. Onun için gerek sigorta şirketleri gerek sosyal güvenlik kuruluşları başka ülkelerde yapılan çeşitli ölüm tablo- larını kullanmaktadırlar. Bir ülke için yapılan ölüm tablosu diğer ülkede yapılan tabloya uymayabilir. Çünkü gözlemi yapılan ölüm olayları çeşitli şartların etkisi ile her ülkede değişik nisbette meydana gelmektedir." SÜER, s.14. Ayrıca "Ülkemiz uygulaması için geliştiril- miş maluliyet tablosu bulunmamaktadır. S.S.K., 1971 yılı hesaplamalarında İtalyan sosyal sigorta uygulamasından elde edilen oranlar kullanılmıştır". DOKUZOGUZ, S.33.

(105) Bkz : dipnot 40.

saptanıp, ona göre fazla gider kaydedilmesi konusu da çok önemli olacaktır.

İleri sürdüğümüz bu sakınca karşısında aktüaryel değerlemenin işkolu bazında veya genel düzeyde yapılması ve buna göre bulunacak sonuçlar çerçevesinde, sözcelimi aylık veya yıllık ücretlerin belirli bir oranında dönemsel payların saptanması yerinde olacaktır (106). İşletme saptanan orana göre her yıl gider kaydederek karşılık ayırır ve ayrılan karşılıklar kadar yine kendi sorumluluğu altında ve kendi başına (işletme düzeyinde) bir banka veya bir kurumda fon oluşturur. Bundan sonra işçiye fondan ödeme yapıldığında, yapılan ödeme kadar da karşılıklar (tahmini Borçlar) azaltılıp, fon ile kıdem tazminatı yükü için ayrılmış bulunan karşılıklar arasındaki denge sürdürülür.

---

(106) Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan kıdem tazminatı fonu yasa tasarısında bu yönde bir uygulama getirilmek istenmiş ve oran % 10 olarak belirlenmiştir. Ancak bu oran işletmeler üstü düzeyde oluşturulacak fon için görülmüştü. Daha önce de belirtildiği gibi söz konusu yasa tasarısı Bakanlıkça geri alınmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KIDEM TAZMİNATI YÜKÜNÜN İŞLETMELER ÜSTÜ  
DÜZEYDE SAĞLANACAK FONLARLA  
FİNANSE EDİLMESİ

## I- İŞLETMELER ÜSTÜ KIDEM TAZMİNATI FONU

Dundan önceki bölümde kıdem tazminatı yükünün: 1) İşletme düzeyinde yaratılacak fonlarla, 2) İşletmeler üstü düzeyde sağlanacak fonlarla finanse edilebileceğini belirtmiş ve işletme düzeyinde yaratılan fonların sadece kıdem tazminatı ödemelerinde kullanılmalarını sağlamak amacıyla işletme düzeyinde bir kıdem tazminatı fonunun ne şekilde kurulabileceğini açıklamıştık.

İşletme düzeyinde yaratılacak fonlarla her işletmenin kendi başına kuracağı kıdem tazminatı fonu, tazminatların ödenmesinde, fonların belirli şekillerde kullanılmaları kanunla düzenlenmediği sürece, yeterli bir güvenceye sahip değildir (1). Zira ekonomik yaşamın gelişmesine uyum gösteremeyip, tasfiye olan işletmelerin kıdem tazminatı için güvenceli olamayacağı açıktır. Ayrıca, işletme düzeyindeki kıdem tazminatı fonu "kökünde işçiye dönük bir biçimde kullanılması gereken mablağların dağılmasına" ve çok değişik alanlara kaymasına neden olacaktır (2). Kaldı ki, kıdem tazminatı sorumluluğu olan ve Türkiye'deki işletmelerin % 97'sini meydana getiren küçük ölçekli tüm işletmelerin kendi başlarına yeterli birer kıdem

(1) BURSAL, Bir Finansman ..., s.9.

(2) SÖNMEZ, Kıdem Tazminatının Finansmanı, s.16.

tazminatı fonu kurabilmeleri de kuşkuludur (3). Bunun yanında özellikle enflasyonist ortamda işletme sermayesi gereksinimleri artacak (4) olan işletmelerin kıdem tazminatı için bir fon kurmaya, fona bağlanacak nakdi veya tahvil gibi kıymetlerin enflasyona bağlı olarak zaman içinde eriyebilecekleri gerçeği karşısında yaşanmayacakları açıktır. Enflasyon oranının % 50 - 60 olduğu veya en azından cari faiz oranlarının üstünde olduğu dönemlerde % 18 (vergiden muaf Devlet Tahvilleri) veya % 26 (4 yıl vadeli mevduat) faiz geliri getiren bir yatırıma girmenin ekonomik yaşamı sürdürebilme açısından gerçekçi bir davranış olmayacağı ortadadır (5).

Kıdem tazminatı yükünün işletme düzeyinde yaratılacak fonlarla kurulacak fondan karşılanması şeklinin seçeneği, söz konusu yükün işletmeler üstü düzeyde sağlanacak fonlarla kurulacak "İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonu"ndan karşılanmasıdır (6). Böyle bir fon gerek uygulama gerekse güvence açısından

- 
- (3) 1970 Sanayi Sayımına göre, Türkiye'deki işletme sayısı 175.299 dur. Bunların 170.479 u 10 işçinin altında işçi çalıştıran küçük ölçekli kuruluşlar olmaktadır. Dkz:Devlet İstatistik Enstitüsü, Türkiye İstatistik Cep Yıllığı-1978, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası-Ankara, 1979, s.124.
- (4) Sabri DEKTÖRE, İşletmelerde Çalışma Sermayesi Analizi, Sevinç Matbaası, Ankara, 1970, s.8.
- (5) 1976, 1977, 1978 ve 1979 yıllarında enflasyon oranı %15.53; %24.08; %52.6; %81,3 buna karşın aynı yıllardaki vergiden muaf Devlet Tahvilinin faiz oranı %11; %11; %14 ve %18'dir. Dkz: T.C.Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Müdürlüğü Fiyat İstatistikleri
- (6) Sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanında iki yöntem kullanılmaktadır: Dağıtım yöntemi, Kapitalizasyon (fon oluşturma) yöntemi. Dağıtım yöntemi, sosyal güvenlik kuruluşları harcamalarının, çalışan sigortalılara ve işverenlere

dan daha olumlu sonuçlar verecek, ayrıca kıdem tazminatı sorumluluğu olan her işletmenin kıdem tazminatı sorununa çözüm getirecektir. Başka bir deyişle, işletmeler üstü kurulacak bir fonla her işletmeye kıdem tazminatı yükünü dönemler itibariyle finanse etme olanağı sağlanmış olacaktır.

İşletmeler üstü kıdem tazminatı fonu, kıdem tazminatı sorumluluğu olan tüm işletmelerin dönemler itibariyle ödeye-

---

dağıtıldığı bir finansman yöntemidir. Bu yöntemde yıl içinde toplanan primler yıl içinde gerçekleşen yardım ve ödemelere tahsis edilir. Bu yöntemin en önemli özelliği; uygulamada yedek fonlara fazla gereksinim duyulmamasıdır. Çünkü gelir ve giderler arasında belirli bir süre için denge kurulmaktadır.

Dağıtım yöntemi özellikle hastalık ve analık gibi, kısa süreli (geçici) riskleri karşılayan sigorta kollarına uygun düşmektedir.

"Kapitalizasyon yönteminin esası beklenir risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılayabilmek için bir fon meydana getirilmesidir. Sigortalılar ve işverenlerden alınacak primler cari giderleri karşıladıktan sonra ayrıca bir fon birikimi sağlayacaktır. Bu fonlar ileride doğacak bütün giderleri fonların işletilmesinden sağlanacak gelirle ve cari primlerle birlikte karşılayabilecek bir seviyeye ulaşacaktır. Kapitalizasyon yöntemi yaşlılık, malullük, ölüm gibi uzun süreli riskleri karşılayan sigorta kollarına uygun düşmekte ve bunlarca uygulanmaktadır". Sait DİLİK, Türkiye'de Sosyal Sigortalar, İktisadi Açından Bir Tahlil Denemesi, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayın No: 99, Ankara, 1972, s.327-329. Ayrıca Dkz: Ercan GÜVEN, Sosyal Sigortalar, Genel Uygulama ilkeleri ve Sigorta Kolları, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Basımevi, Eskişehir, 1976, s.50, Ahmet SÜER, T.C. Emekli Sandığı Aktuarya ve İstatistik Daire Başkanlığı, Emekli Sandığı Dülteni, Sayı: 24-25-26, Temmuz - Ağustos - Eylül, 1977, s.9.



cekleri primlerle kurulan genel bir fondur. Bu durumda kıdem tazminatı yükü yine işletmeler tarafından karşılanmış, ancak buna karşın ödenecek primlerle kıdem tazminatı sorumluluğu fona devredilmiş olacaktır. Kıdem tazminatına hak kazanan işçi - ye tazminat, bundan böyle doğrudan doğruya işveren tarafından değil, işletmeler üstü kıdem tazminatı fonundan ödenir. Bu şekilde işletmelerin katlanmak zorunda kalacakları toptan ödemelerin yaratacağı mali güçlükler de önlenmiş olacaktır. Nitekim, işverenler kıdem tazminatının kendileri tarafından ödenecek primlerle kurulacak genel bir fondan karşılanmasını önermişlerdir (7).

Buna karşılık, işçi kesimi böyle bir fonun kurulması durumunda işsiz kalma tehlikesinin işçileri daha fazla tehdit edeceğini belirterek, işten çıkarmayı sınırlayıcı, iş güvenliğini getiren yasal değişiklikler yapılmadıkça fona karşı çıkacaklarını ileri sürmüşlerdir (8). Bu görüş çerçevesinde işten

- (7) Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Konfederasyonumuzun Kıdem Tazminatı Hakkındaki Görüş ve Teklifleri, İşveren, Cilt:13, sayı 9, Haziran 1975, s.37. NARİN, "Kıdem Tazminatı Ne Getiriyor? konulu forum.
- (8) TÜRK-İŞ'e bağlı Petrol-İş Sendikası Genel Sekreteri Özkal YİCİ fona karşı görüşte olduklarını şu şekilde dile getirmiştir: "Kıdem tazminatının istihdam güvencesi fonksiyonu var. İşten çıkarılmayı sınırlayıcı, iş güvenliğini getiren yasal değişiklikler yapılmadıkça böyle bir fona karşı çıkacağız. İşverenler zaten öne sürdüklerinin aksine istedikleri kişileri; istedikleri sendikanın işçisini kolayca çıkarıyorlar. Çıkarmaların tümü fona girince bu işi daha rahat yapacaklar", DISK'e bağlı Maden-İş Araştırma Dairesi'nin görüşleri de şöyledir: "Yasanın fon kurulmasını öngörmesine gelince; yasa koyucu bir yandan iş güvencesi olarak işçiye kıdem tazminatını sunarken, diğer yandan fon tasarısını getirerek zaten sağ-

İşletmeler üstü kıdem tazminatı fonu sosyo-ekonomik bir içeriğe sahip olması nedeniyle çok boyutlu bir konudur. Bu açıdan değişik disiplinler altında ele alınıp, derinlemesine bir incelemeyi gerektirir. Bu tür bir inceleme bu çalışmanın sınırlarını aşacağından, burada yalnızca, fona ilişkin finansman ağırlıklı genel ilkeleri, özellikle fonun finansal sağlamlığını etkileyebilecek önemli etmenleri ortaya koymakla yetinilecektir. İşletmeler üstü kıdem tazminatı fonunun ayrı ve daha geniş bir çalışma olarak, finansman açısı dışında, sosyal gelimi Sosyal Güvenlik, İş Hukuku, İstihdam, Sendikal Hareketler (işçi-işveren ilişkileri) gibi değişik açılardan ele alınıp, derinlemesine incelenmesi ve daha sonra finansman boyutu da dikkate alınarak bir sonuca gidilmesi yerinde olacaktır. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki; konunun işçi ve işveren kesimleri açısından oldukça duyarlı olması ve buna bağlı olarak siyasal yönünün ağır basması nedeniyle bu konuda yapılacak bir düzenleme inancımıza göre, bilimsel bir yaklaşımdan çok siyasal tercihler ve baskı gruplarının etkinliği çerçevesinde şekillenecektir.

#### 1- İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonunun Kapsamı

Yürürlükteki uygulamaya göre hizmet akdinin;

- 1) Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri nedenler dışında kalan nedenlerle işveren tarafından,
- 2) Sağlık, Ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı, muvazzaf askerlik hizmeti nedenleriyle ve bağlı buldukları Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya ma-

malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla işçi tarafından,

sona erdirilmesi veya işçinin ölümü nedeniyle son bulması durumlarda, işveren işçiye kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür (10). Buna göre işveren açısından kıdem tazminatı yükünün kaynağı, kıdem tazminatına hak kazandırıcı nedenlerin her biri ayrı ayrı olmaktadır.

İşletmeler üstü kıdem tazminatı fonu kurulması durumunda, kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren tüm nedenleri kapsamalıdır. Ayrıca daha önce de belirtildiği gibi bugünkü toplu iş sözleşmeleri uygulamasında işçinin kendi isteğiyle ayrılması durumunda kıdem tazminatı alabilme aşamasına gelindiğinden bunun da fonun kapsamına alınması yerinde olacaktır.

İş Kanununun 14/16 maddesinde kurulması öngörülen fondan, bilindiği gibi sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme nedeniyle ödenecek kıdem tazminatlarının karşılanması hükmü bağlanmıştır. Bu hükümle getirilen sınırlama ile işçilerin kıdem tazminatı kurumundan beklentileri olan iş güvenliğinin korunmasının amaçlandığı açıktır. Nitekim, kanuna ilişkin gerekçede "kıdem tazminatı müessesesinin işçilerin gelir ve iş güvenliği sağlayıcı ve keyfi işten çıkarılma işlerinin işçi aleyhine doğurduğu sonuçları giderici niteliği"nden söz edilerek, kıdem tazminatı kurumuna, işverenin hizmet akdini sona erdirme hakkını sınırlayıcı bir nitelik kazandırılmak

---

(10) m.14/1

istenmiştir (11).

Kıdem tazminatı kurumunun İş Kanunundaki düzenleniş şekli karşısında kıdem tazminatının, işveren bakımından hizmet akdinin sona erdirilmesini doğrudan doğruya önleyici bir işlevi ve niteliği olduğu söylenemez (12). Zira "hizmet akdinin genellikle fesih yolu ile sona erdirilmesi halinde yapılan bir ödeme olmakla beraber, hukuki niteliği itibarıyla işverenin fesih hakkının sınırlanması amacına yönelik değildir (13).

Diğer taraftan İş Kanununun 14/16 maddesindeki sınırlama, başka bir deyişle kıdem tazminatının ödenmesini gerekli kılan koşulların sadece bir kaçının fonun kapsamına alınması "tekrara" (mükerrerliğe) da neden olabilecektir: İş Kanununun 14/16 maddesindeki gibi bir fonun kurulması durumunda işveren, bir işçi için; 1) Prim, 2) Kanunda öngörülen kapsamın dışında kalan herhangi bir nedenle kıdem tazminatını hak kazanıldığında kıdem tazminatı olarak iki yüke katlanmak durumunda kalabilecektir. Belirtilen bu nedenlerle Kanunda öngörülen fonun kapsamını, kıdem tazminatı ödemelerini gerektiren tüm nedenleri içine alacak şekilde genişletmekte yarar vardır. Ancak işçi açısından kısmen iş güvenliği yaratan ki -

(11) NARMANLIOĞLU, 1927 Sayılı Kanunla ..., s.17. MMTD, Dönem 4, Toplantı 1, s.Sayısı: 66.

(12) NARMANLIOĞLU, 1927 Sayılı Kanunla ..., s.17.

(13) EKONOMİ, Kıdem Tazminatının Yeniden ..., s.9

dem tazminatı kurumuna keyfi işten çıkarmaları önleyici yönde yeni düzenlemelerin getirilmesi gerekliliğini de gözden ırak tutmamak gerekir. Konunun bu yönünü sosyal güvenlik ve hukuk tartışmalarına bırakarak, ~~şunu~~ yinelemekte yarar vardır: Kurulacak fonun kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren tüm nedenleri kapsamı halinde, kıdem tazminatının yaratacağı mali güçlükleri gidermek diğer taraftan kıdem tazminatı alacağını da tahsil etmek açısından bir güvence yaratılmış olacaktır.

## 2- İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonunun Oluşumu

İşletmeler üstü kıdem tazminatı fonu daha önce belirtildiği gibi, işverenlerin ödeyecekleri primlerle oluşturulur. Primlerin hesaplanması, ikinci bölümde genel çizgileriyle açıkladığımız aktuarya tekniğine göre yapılır. Bilindiği gibi, aktuarya tekniği; ilerde yapılacak tazminat (toplu ödeme) ila rant (emekli aylıkları) ve benzeri ödemelerin kestirimi ve bu ödemelerin yapılabilmesi için gerekli olan fonun oluşumunu sağlayacak primlerin saptanması işlemlerini içeren bir süreçtir (14). Aktuarya tekniğine göre primler, işçiye ilerde ödenecek olan kıdem tazminatının hizmet süreleri itibariyle ve belirli bir faiz oranı altında peşin değer esasına göre bulunacaktır. Primlerin peşin değer esasına göre saptanmasının nedeni, daha önce değinildiği gibi, aktuarya tekniğinin temelde fon oluşturmak (kapitalizasyon) ve bu fonu belirli bir faiz oranına göre işletmek düşüncesine dayalı olmasından kaynaklanmaktadır. Bunun sonucudur ki; işve-

---

(14) Bkz: İkinci bölüm, dipnot 44 ve 45.

renin kıdem tazminatı yükü fondan sağlanacak gelir kadar azalmaktadır (15).

İşletmeler üstü kıdem tazminatı fonunun oluşumunu sağlayacak primlerin tutarı, Emekli Sandığı veya Sosyal Sigortalar Kurumu uygulamalarında olduğu gibi, cari ücretlere aktuaryel değerlemenin sonunda bulunacak belirli bir oranın uygulanması şeklinde bulunur (16). Örneğin, aylık ücretin %5'i veya %10'u gibi. Bu şekilde bir uygulamanın işletmeler arasında brtak bir hesaplama şekli yaratacağı açıktır. Buna göre her işveren aylık, üç aylık veya yılda bir toplu olarak cari ücret üzerinden belirli bir orana göre hesaplanacak bir parayı fonu yatıracak ve böylece kıdem tazminatı sorumluluğunu fona devretmiş olacaktır (17). Daha sonra da kıdem tazminatına hak kazanacak işçiye, tazminat fonda birikecek bu paralardan (veya değerlerden) ödenecektir.

(15) Geniş bilgi için ikinci bölüme bakınız.

(16) Prim oranı aktuarya tekniğinin gereği olarak daha önce de gördüğümüz gibi ücret, işçi devir hızı, emeklilik yaşı, malullük oranı ve oluşturulacak fonun gelir getirme gücüne (faiz oranı) ilişkin varsayımlara göre yapılacak aktuaryel değerlendirme sonunda belirlenir. Aktuaryel varsayımlar bir kestirimi simgelediğinden beklenenin dışında sözgelimi altında veya üstünde gerçekleşmeleri her zaman olasıdır. Bu nedenle belirli aralarla sözgelimi 5 yılda bir sözkonusu varsayımları gözden geçirmek ve ortaya çıkacak değişimlere göre prim oranını düşürmek veya yükseltmek gerekebilir.

(17) Kıdem tazminatı sorumluluğunun fona devri, işverenin fona ödemesi gerekli primleri ödedikten sonra işçiye ödenecek fiili kıdem tazminatına karışmamasıdır.

Tek bir prim oranı her ne kadar işletmeler arasında ortak bir hesaplama cıanağı sağlamakta ise de, kurulacak işletmeler üstü kıdem tazminatı fonunun finansal sağlanlığı açısından bazı önemli sakıncalar da yaratabilecektir (18). Bugünkü toplu sözleşme düzeninde kimi işletmede kıdem tazminatı hesaplamalarına temel alınan yasal 30 günlük ücret çarpanının üstüne çıkılmış durumdadır. Bazı iş kollarında 50-60 hatta 90 güne varan süreler gözlenmektedir (19). Aynı ücret üzerinden, 30 günlük ücret çarpanına göre hesaplanarak bulunacak kıdem tazminatı miktarı ile 50 veya 60 günlük ücret çarpanına göre hesaplanarak bulunacak kıdem tazminatı miktarı kuşkusuz birbirinden oldukça farklı olacaktır. Bu nedenle aynı prim oranı üzerinden fona ödeme yapacak işletmelerin fonda birikecek paralarının nihai (fiili) kıdem tazminatı yüklerini karşılayamama olasılığı doğabilecektir. Bunu aşağıdaki ön bilgiler çerçevesinde bir örnekle gösterelim:

- Ön bilgiler :
- 1) A işletmesinde çalışan işçi 30 gün,  
B işletmesinde çalışan işçi ise, 50 gün  
üzerinden kıdem tazminatı alacaklardır.
  - 2) Her iki işletme birer işçi çalıştırmakta olup, ödedikleri ücretler 120.000' -  
ner liradır.
  - 3) İşçilerin işe giriş tarihleri aynı olup, 10 cu yılın sonunda kıdem tazminatına hak kazanacaklardır.

(18) MARPLES, s.157. MELONE, s.90-91.

(19) Atilla GÖNENLİ, Kıdem Tazminatı yükü Nasıl Finanslanacak?, Muhasebe Enstitüsü Dergisi, Yıl 3, Sayı 7, Şubat 1977, s.4.

- 4) Fona yıllık cari ücret üzerinden  
% 10 tutarında prim yatırılacaktır.  
5) Yıllık ücret artışları % 10, fonun  
gelir getirme gücü de %20'dir.

TABLO - 10

Yıl	%10 artışa göre yıllık ücret	Ücret üzerin den %10 tu- tarında prim	Fonda Biri- ken(Primler +Fon Geli.)
1	120.000	12.000	12.000
2	138.000	13.800	28.200
3	158.700	15.870	49.710
4	182.508	18.250	77.902
5	209.880	20.988	114.470
6	241.368	24.137	161.501
7	277.572	27.757	221.558
8	319.220	31.922	297.791
9	367.080	36.708	394.057
10	422.148	42.214	515.082

Her iki işletmenin fonda birikecek paralarını TABLO - 10'da hesaplandıktan sonra şimdi, işçilere 10 cu yılda kıdem tazminatına hak kazanmaları halinde ödenecek kıdem tazminatı tutarlarının ne kadar olacağını bulalım:

A İşletmesinden ayrılacak işçinin kıdem tazminatı tu- tarı; 10 yıl X 1.172,63 (günlük ücret) X 30 = 351.789 lira.



B işletmesinden ayrılacak işçinin kıdem tazminatı tutarı; 10 yıl X 1.172,63 (günlük ücret) X 50 = 586.315 lira.

Görüldüğü gibi A işletmesinin ödediği primler sonucunda fonda biriken (515.082 lira) miktar, kendi işletmesindeki işçinin kıdem tazminatını (351.789 lira) karşılarken, B işletmesinin aynı oran üzerinden ödediği primlerle fonda biriken (515.082 lira) miktar kendi işletmesindeki işçinin kıdem tazminatını karşılayamamaktadır. Sonuçta fon B işletmesi yönünden 71.233 lira (586.315 - 515.082) açık vermiş olacaktır.

Günlük ücret çarpanının işletmeden işletmeye farklılık göstermesi, buna karşın prim oranının her işletme için aynı olması halinde, örnekte görüldüğü gibi, işverenlerin ödeyecekleri primlerle kurulacak bir genel fonda kimi işletmenin gerekenden çok, kimi işletmenin de gerekenden az miktarda parasının birikmesine neden olmaktadır. Bu durum özellikle kıdem tazminatı sorumluluğunun tam olarak devredileceği bir fonda çok önem kazanacaktır. Çünkü bir işletme, diğer bir işletmenin kıdem tazminatını finanse etmek durumunda kalabilecektir. Bu nedenle hem belirtilen bu sakıncayı ortadan kaldırmak hem de fonunun gelecekteki finansal sağlamlığını güvence altına almak açısından, ücretlere uygulanacak prim oranının farklı olması veya fonun işverenin sorumluluğu altında kurulması gerekecektir. Kuşkusuz prim oranının farklılaştırılması tek tek her bir işletme için söz konusu değildir. Başka bir deyişle, her bir işletme için ayrı prim oranının saptanamıyacağı açıktır. Bunun yerine, örgütlenme ve buna bağlı olarak toplu sözleşmelerde birlikte hareket etmeyi özendircek bir uygu-

lama yaratabilecek iş kolu düzeyinde prim oranlarının saptanması yoluna gitmek olasıdır (20). Bu konuya daha sonra değinilecektir.

İşverenlerin sorumluluğu altında kurulacak işletmeler üstü kıdem tazminatı fonunda, fiilen ödenecek kıdem tazminatı tutarları ile fonda birikecek miktarlar arasında bir fark olması durumunda, aradaki farktan ilgili işveren sorumlu tutulur. Böyle bir uygulama da ise, işverenler tarafından fona yatırılacak primlerin kimin adına fona yatırılacağı konusu önem kazanır. Çünkü fonda birikecek paraların fiilen ödenecek kıdem tazminatını karşılamaması durumunda, aradaki farkın işverenden (işçiye tazminatın ödendiği sırada) istenmemesi veya istenmesi buna göre belirlenecektir. Primler: 1) Her işveren adına açılacak bir hesaba, 2) Her işçi adına açılacak bir hesaba olmak üzere iki şekilde fona yatırılabilir (21). Primlerin her işverenin adına açılacak bir hesaba yatırılması şeklinde, primler işverenin adına açılacak tek bir hesapta toplanır. Kıdem tazminatına hak kazanan işçiye tazminat bu hesaptan ödenir. Bu durumda o işçi için ödenen primlerin işçinin kıdem tazminatını tam olarak karşılayıp karşılamadığına bakılmaz. Dolayısıyla işverenin hesabında biriken primlerin ilerde

(20) MELONE, s.90.

(21) TÜRKER, s.72. Bu konu sosyal güvenlik uygulamaları (sosyal sigortalar) açısından da şu şekilde açıklanmaktadır. "Kişisel kapitalizasyon (fon oluşturma) yönteminde her sigortalı için ödenen primler kişisel fonda toplanarak, ilerde sigortalıya yapılacak yardım ve ödemeler bu fondan karşılanır.

Toplu kapitalizasyon yöntemi bu gün en yaygın olanıdır. Bu yöntemle primler ortak bir fonda toplanarak, sigortalıya yapılan yardım ve ödemeler bu fondan sağlanır. GÜVEN, s.50.DİLİK, Türkiye'de ..... s.328-329.

katlanılacak nihai kıdem tazminatı yükünün tamamını karşılayıp, karşılayamayacağı, ancak yapılacak bir aktüaryel değerlendirme sonucunda saptanabilecektir. Bu nedenle fonun finansal sağlamlığının tehlikeye girmesi her zaman olasıdır.

Primlerin her işçi adına açılacak bir hesaba yatırılması şeklinde ise, primler her işçinin kendi hesabında toplanır. Dörtür tasarruf mevduatı niteliğinde olan bu uygulamada, işçi kıdem tazminatına hak kazandığında, tazminat işçinin adına açılmış bulunan hesaptan ödenir. Fiilen ödenen kıdem tazminatı, fonda birikenden az ise, hesapta biriken fazla primler faizleriyle birlikte işverene iade edilir veya diğer işçilerin hesaplarına devredilir. Fiilen ödenen kıdem tazminatı, fonda birikenden çok ise, bu kez aradaki fark işverenden istenir veya doğrudan doğruya işverene ödettirilir. Bu şekilde de fonun finansal sağlamlığı büyük ölçüde korunmuş olur.

İşletmeler üstü kıdem tazminatı fonuna yatırılacak primlerin tutarını belirleyen prim oranını, dolayısıyla fonun finansal sağlamlığını etkileyecek diğer bir önemli konu da; fonun kurulması anında belirli bir kıdeme kavuşmuş olan işçilerin kıdem tazminatlarının ne olacağıdır. Söz gelimi 5 yıl kıdemi olan bir işçi ile 20 yıl kıdemi olan bir işçi için aynı prim oranının temel alınması halinde, 20 yıl kıdemi olan ve 5 yıl sonra işten ayrılacak işçinin kıdem tazminatını son beş yılda fonda birikecek primlerle karşılama olanağı olacak mıdır? Olanaklı olabilmesi için prim oranının yüksek saptanmış olması gerekir. Ancak bu kez 5 yıl kıdemi olan ve 20 yıl sonra işten ayrılacak işçi için gerekenden çok prim yatırılmış olur. Kıdem tazminatı yükünün işletme düzeyinde finanse edilmesi ko-

nusunda gördüğümüz gibi, dönemsel paylar (primler), aktuarya tekniğine göre geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın veya geçmiş dönem ayırımı yaparak saptanabilmektedir. Geçmiş dönem ayırımı yapmaksızın primlerin saptanması şekline göre, prim oranı kıdem tazminatının tamamı fonun kurulacağı tarihten sonraki hizmet sürelerinde tahakkuk edeceği varsayılarak, geçmiş ve gelecek hizmet süreleri ayırımı yapılmaksızın bulunur. Dolayısıyla geçmiş dönemler gizliüce itfa edilir. Ancak prim oranının bu şekilde hesaplanarak bulunmasının koşulu, daha önce de değinildiği gibi, ayrı kıdeme sahip veya kıdemleri birbirine yakın olupta, bir grup oluşturacak işçiler için geçerlidir. Prim oranının bu koşula göre saptanması halinde, işçilerin kıdemlerine göre ayrı ayrı prim oranının saptanması gerekecektir ki, ülke düzeyinde hatta daha dar olarak iş kolu düzeyinde bile kıdem gruplamasına gitmenin güçlüğü ortadadır.

Prim oranının geçmiş dönem ayırımı yaparak saptanması şeklinde ise, prim oranı işçinin tüm hizmet süreleri, sözgelimi 25 yıl gözönünde bulundurularak saptanır. Bu şekilde bulunacak prim oranı, işe yeni giren veya 5 yıl ya da 20 yıl kıdemi olan tüm işçilere uygulama olanağı vardır. Ancak burada yapılacak işlem; işçinin işe başladığı tarihle fonun kurulduğu tarih arasındaki dönemlere ilişkin primler ve bu primlerin faiz gelirleri toplanarak (22) geçmiş hizmet sürelerine ilişkin miktarı bulmak ve bu miktar üzerinden işvereni borçlandırmaktır. Zira burada, işçinin işe başladığı tarih, primlerin fona yatırılmaya başlandığı tarih olarak kabul edilir.

(22) Faiz (fon) gelirinin toplanması, bilindiği gibi primlerin belirli bir faiz oranına göre peşin değer esasına göre bulunmasından, başka bir deyişle her yılki primlerin işletileceği varsayımından kaynaklanmaktadır.

(23). Bu şekilde bir uygulamayla da kıdemi ister 5 yıl, ister 20 yıl olsun her işçinin kıdem tazminatının fonndan karşılanması olanağı yaratılmış olur. Aksi bir uygulama belirli bir kıdeme kavuşmuş olan işçileri fonun dışında tutmak, dolayısıyla işvereni yine belirli bir süre kıdem tazminatı sorunuyla karşı karşıya bırakmak demektir.

Geçmiş dönemler için borçlandırılacak olan işverenin borcu, belirlenecek bir süre içinde itfa edilir (24). İşverenin borçlandırılması ve borcun itfa edilmesi yolunun benimsenmesi halinde, her işletmenin borcunun ayrı ayrı saptanması gerekir. Bu da işi bir ölçüde karıştıracaktır. Ancak ülke düzeyinde veya iş kolu düzeyinde tek bir prim oranının saptanarak uygulanması, dolayısıyla fonun finansal sağlamlığını koruyabilmesi açısından bazı güçlükleri kabullenmek gerekecektir.

### 3- İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonunun Kurulması Şekline İlişkin Seçenekler

İşletmeler tarafından ödenecek primlerle oluşturulacak kıdem tazminatı fonu; yöresel, bölgesel genel veya işkolu düzeyinde olmak üzere dört şekilde kurulabilir (25). Yöresel kıdem taz-

(23) Bkz: İkinci bölüm, dipnot 71

(24) Geçmiş dönemlere ilişkin miktarların itfası işlemleri için ikinci bölüme bakınız.

(25) Joseph J.MELONE, Collectively Bargained Multi-Employer Pension Plans, Richard D.Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1963, s.17-18, NARMANLIOĞLU, 1927 sayılı Kanunla ..., s.17. MCGILL s.79. HARBRECHT, s.44.

minatı fonu sadece belirli bir yörede bulunan ve kıdem tazminatı sorumluluğu olan işverenleri içine alacak şekilde kurulan bir fondur. Fon sadece o yörede bulunan işletmelerin ödeyecekleri primlerle oluşturulur (26). Dolayısıyla fondan sadece o yöredeki işletmelerde çalışıp kıdem tazminatına hak kazanacak olan işçilerin tazminatları karşılanır. Yöresel kıdem tazminatı fonu uygulaması kuşkusuz ülke düzeyinde birden çok sayıda fonun kurulması sonucunu yaratır. Örneğin il bazına göre bir uygulama Türkiye açısından 67 fonun kurulmasına neden olur.

Bölgesel kıdem tazminatı fonu, yöresel kıdem tazminatı fonunun kurulması şekline benzer. Ancak bölgesel kıdem tazminatı fonunda bu kez yöre yerine belirli bir bölge söz konusudur. Buna göre bölgesel kıdem tazminatı fonu sadece belirli bir bölgede, sözcüğümlü Marmara Bölgesi'nde bulunan işletmelerin ödeyecekleri primlerle oluşur (27). Buna koşut olarak da fondan o bölgedeki işletmelerde çalışan işçilerin kıdem tazminatları karşılanır. Bölgesel uygulama, yöresel uygulamadan daha az sayıda fonun kurulmasına neden olur. Örneğin coğrafi ayırımı göre Türkiye açısından bu kez 67 yerine sadece 7 fon söz konusu olacaktır. Yöresel veya bölgesel fon uygulamaları fonlarda birikecek meblağların ilgili yöre veya bölgelerde kullanılması olanağı yaratır. Ancak böyle bir uygulamanın ülke düzeyinde kaynakların dağılmasına, yöreler veya bölgeler arasında farklılıkların ortaya çıkmasına, fon yönetim giderlerinin artmasına neden olacağı da açıktır. Ayrıca, fonlarda

---

(26) MELONE, s.17.

(27) MELONE, s.17-18.

birikecek meblağları her yörede veya her bölgede değerlendirme olanağı bulunmayabilir. Dolayısıyla birikecek meblağların bazı yöre veya bölgelere kayması her zaman olasıdır.

Genel kıdem tazminatı fonu, bir ülkede bulunan tüm işletmeleri içine alacak şekilde ülke düzeyinde kurulan merkezi bir fondur. Ülkedeki tüm işletmelerin kıdem tazminatı sorumluluklarına ilişkin ödeyecekleri primler bu fonda birikir. Kıdem tazminatına hak kazanacak olan her işçiye, ülkenin neresinde olursa olsun tazminat bu fondan ödenir. Genel fon şekli, yapısı itibarıyla her iş kolundan işletmeyi bünyesinde bulunduran bir fon şeklindedir. Çünkü fon sadece kuruma göre şekillenmektedir. Genel fonun kıdem tazminatı sorumluluğu olan her iş kolundaki işletmenin tabi olacağı tek bir prim oranına göre kurulması halinde, iş kolunun özelliğinden kaynaklanıp, prim oranını önemli ölçüde etkileyecek bazı farklılıkları fona yansıtmak olanaksızlaşır.

Bugün İş Kanunu ile, bir hizmet akdine dayanarak işçi çalıştıran tüm tüzel veya gerçek kişilerin (işletmelerin - işverenlerin) uyması gerekli kurallar getirilmiş ise de, iş kollarına göre, gerek toplu sözleşmelerle kıdem tazminatına tanınan bazı serbestliklerden, gerekse işin niteliğinden kaynaklanan bazı farklılıklar vardır. Örneğin, İş Kanununun 14/14. maddesinde ".... kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre nizamet akidleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir" şeklinde yer alan bu hükme göre, bugün kimi iş kolunda 30 günlük süre daha önce de belirtildiği gibi, 50, 60 hatta 90 güne kadar çıkarıldığı görülmektedir. Bu durumun (tüm iş kolları için aynı prim oranının saptanması halinde) bir iş

kolunun gerekenden çok, diğerk bir iş kolunun da gerekenden az miktarda parasının fonda birikmesine neden olabileceğini gördük. Dolayısıyla bir iş kolu, diğerk bir iş kolunun (bir işletmenin diğerk bir işletmeyi finanse etmesi durumunda olduğu gibi) finanse etmek durumunda kalabilecektir. Çünkü işçiye aynı ücret verilse bile, 30 günlük süreye göre hesaplanacak kıdem tazminatı ile 50, 60 veya 90 günlük süreye göre hesaplanacak kıdem tazminatı aynı olmayacaktır. Buna bağlı olarak da prim oranının farklı olması gerekecektir.

Ayrıca prim oranının belirleyecek aktüaryel varsayımların dayandığı bilgiler de iş kollarına göre farklılık gösterebileceğinden tüm iş kolları için tek bir uygulama yerine, her iş koluna göre ayrı bir uygulama, başka bir deyişle iş kollarına göre kıdem tazminatı fonu kurmak daha gerçekçi olacaktır. Zira ücret artışları, ölüm oranı, maluliyet oranı gibi göstergeler iş kolları arasında aşağıda TABLO - 11'-de görüleceği gibi farklılıklar gösterir.



TABLO - 11

İş Kolları	Ortalama Ücretler TL		Ücret Artışları %	Malül olanların sayı.		Ölenlerin Sayısı	
	1972	1976		1975	1976	1975	1976
Kömür Madenciliği	33,3	104,4	213	612	609	251	270
Gıda Maddeleri	37,2	116,8	214	112	121	24	36
Dokuma	40,7	121,8	199	191	365	12	12
Petrol ve Kömür Müştakları	76,8	158,7	107	2	5	2	2
Metallere müteallik Esas Endüstriler	67,9	161,8	138	70	79	10	19
Metalden Eşya İmali (Makine hariç)	44,9	109,7	144	257	327	20	16
Makine İmalatı ve Tamirâtı	48,8	118,8	143	130	145	20	16
Ecza ve Kimyevi Mad.	59,4	132,4	123	41	57	12	11

Kaynak : Sosyal Sigortalar Kurumu İstatistik Yılları

TABLO - 11'de görüldüğü gibi bazı iş kolları arasında gerek ücret artışları gerekse maluliyet ve ölüm sayıları arasında oldukça önemli farklar vardır. Örneğin Kömür Madenciliği iş kolunda 1972 yılından 1976 yılına kadar ki ücret artışı % 213 iken, Metalden Eşya İmali iş kolundaki aynı yıllara ait artış % 144'tür. Bunun dışında maluliyet ve ölümlerde de iş kolları arasında büyük farklar göze çarpmaktadır ki; bu da daha önce belirtildiği gibi aktüaryel varsayımları, dolayısıyla prim oranını etkileyecektir. Bu nedenle genel fon şekli yerine iş kolu düzeyinde veya benzer özellikleri yansıtan iş kolları grubu düzeyinde fonlar kurma şeklinin yeğ tutulması

daha sağlıklı olacaktır.

İş kolu düzeyindeki kıdem tazminatı fonu, genel fonun aksine, sadece belirli bir iş kolunda veya benzer özellikleri yansıtan iş kolları grubunda, sözcelimi Gıda Maddeleri ve ya Metallerle ilişkin iş kolları grubunda faaliyet gösteren işverenleri içine alacak şekilde kurulan bir fondur. Bu yönde her bir iş kolu için ayrı ayrı prim oranları saptanarak, genel fon içinde iş kollarına göre alt fonlar kurmak da olasıdır. İş kollarına göre kurulacak fonlar, sadece o iş kolundaki işverenlerin ödeyecekleri primlerle oluşacaktır. Böyle bir fon (veya genel fon içinde alt fonlar), aynı iş kolundaki işverenleri örgütlenmeye özendircektir. Örgütlenmenin sonucunda da aynı iş kolunda faaliyet gösteren işletmeler arasında ücret artışları ve kıdem tazminatındaki ücret çarpanı açısından birlik sağlama olanağı yaratılır. Bu da bir iş kolundaki rakip işletmeleri en azından iki maliyet ögesinde (ücret ve buna dayanarak fona ödenecek primler) eşit koşullara sahip kılacaktır (28).

#### 4- İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonunun Yönetimi.

"İşletmeler üstü kıdem tazminatı ~~fonnun~~ yönetimi" kavramı geniş içerikli bir kavram olup; işverenlerle fon, fonla işçiler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi, fonda birikecek meblağların işletilmesi ve bunlara ilişkin kayıtların tutulması ve plânlamanın yapılması faaliyetlerini içerir. Bu faaliyetler

genelde işverenlerden primlerin toplanması, toplanan primlerin işletilerek fonun finansal sağlamlığının korunması ve işçilere kıdem tazminatlarının ödenmesidir. Bu faaliyetlerin yürütülmesi yetkisi, başka bir deyişle kurulacak işletmeler üstü kıdem tazminatı fonunun yönetim yetkisi; 1) Devletin bir Kurumuna, 2) Devlet, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşacak bir kurulca (mütevelli heyet) yönetilecek ve tüzel kişiliğe sahip olacak bir kuruma verilebilir (29).

Birinci seçenek, fonun sadece Devletin kontrolunda kurulmasıdır. Buna göre yönetim yetkisi Devletin bir Kurumuna verilir. Primlerin toplanması, fonun değerlendirilmesi ve kıdem tazminatlarının ödenmesi bu kurum tarafından yapılır. İkinci seçenekte ise, yetki sadece Devletin elinde olmayacak, Devletin yanında bir de işveren ve işçi temsilcileri bulunacaktır. Bu yönetim şekli, kıdem tazminatı fonunun temelinde yatan düşünceye uygun bir yönetimdir. Çünkü kıdem tazminatı fonunun tarafları; fona prim ödeyen işverenler ve fondan kıdem tazminatlarını tahsil edecek işçiler ile bu iki taraf arasındaki iş yaşamını düzenlemek ve sosyal güvenliği sağlamakla görevli Devlet'tir.

Kıdem tazminatı fonunun yönetim şekline ilişkin belirtilen seçeneklerden birinin seçimi oldukça önemli bir konudur. Çünkü işverenlerin ödeyecekleri primlerle oluşturulacak fonda çok kısa bir sürede büyük meblağlar birikecektir. Fonun finansal sağlamlığı açısından fonda birikecek bu meblağların

---

(29) NARMANLIOĞLU, 1927 sayılı ...., s.19,20.

iyi değerlendirilmesi (ki fonun başarısı buna bağlı) ve güvence altına alınması gerekir. Bu nedenle fonun yönetim şeklini belirlemekte duyarlı davranmak oldukça önemlidir. Buna göre, kıdem tazminatı fonunun yönetim şeklini belirlemede fonun iyi değerlendirilmesi ve güvence altına alınması ölçütleri önemli yer tutacaktır.

Kıdem tazminatı fonunun yönetimi, yukarıda belirtilen seçenekler (fonun sadece Devletin kontrolunda veya Devlet, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşacak bir kurulca yönetilecek ve tüzel kişiliğe sahip olacak bir kurum kontrolunda) çerçevesinde mevcut bir kuruma, örneğin Sosyal Sigortalar Kurumu'na (30) verilebileceği gibi, yeni bir örgütlenmeye gitmek de olasıdır (31). Ancak burada yeni bir örgütlenmeye gitmek yerine kıdem tazminatı fonunun, sosyal güvenlik konusunda deneyime sahip ve bütün Türkiye'ye yayılmış olan Sosyal Sigortalar Kurumu'nun kontrolunda kurulması savunulabilir (32). Bu yönde bir uygulamaya gitmek işverenle fon, fon-

(30) Kuşkusuz Sosyal Sigortalar Kurumu dışında T.C.Emekli Sandığı, OYAK, Bağ-Kur gibi kuruluşlar da vardır. Ancak İş Kanununa tabi işyerleri ile işçilerin ilgili oldukları kurum Sosyal Sigortalar Kurumu olması nedeniyle Çalışmamıza örnek olarak bu Kurum alınmıştır.

(31) İş Kanununun 14/16. maddesinde kurulması öngörülen fona ilişkin olarak Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan, ancak daha önce de belirtildiği gibi, geri çekilen "Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı"nda fonun Çalışma Bakanlığı bünyesinde kurulması ve fona ilişkin faaliyetleri (prim toplama, fonları işletme v.s.) yürütmekle görevli, Genel Müdürlük düzeyinde yeni bir kurumun örgütlenmesi düşünülmüştü.

(32) BURSAL, Dir Finansman ..., s.9. GÖÇER, s.6 Münir EKONOMİ, "Kıdem Tazminatı" konulu konferans, MESS, Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Gazetesi, 15 Aralık 1976, s.2.

la işçi arasındaki işlemlerin yürütülmesinde kolaylıklar sağ-  
liyabilir. Şöyleki, Sosyal Sigortalar Kurumuna prim yatırır-  
ken hazırlanan bordroya yeni bir sütunun ilavesiyle kıdem taz-  
minatı primlerini kolaylıkla ve ek bürokratik işlemler yapma-  
sızın işverenlerden toplamak olasıdır. Ayrıca yeni örgütlenme-  
nin getireceği yeni yönetim giderlerinden kurtulmak veya en -  
aza indirmek de olası olacaktır.

Kıdem tazminatı fonu, Sosyal Sigortalar Kurumu gibi Tür-  
kiye'ye yayılan bir örgütlenmeyi gerekli kılmaz. Çünkü kıdem  
tazminatında sosyal sigortalar uygulaması gibi hizmet götürmek  
söz konusu değildir. Ayrıca bugün Sosyal Sigortalar Kurumu'nda  
toplanan fonların genellikle iyi değerlendirilmediği ve tüzel  
kişiliği olmasına karşın (33), kurumun mali özerkli -

(33) Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun 1. maddesinde Kurumun  
tüzel kişiliği şu şekilde belirtilmiştir: "... Kurum bu  
Kanun ve özel hukuk hükümlerine tabidir. Mali ve idari  
bakımdan muhtardır ve tüzel kişilikte bir Devlet Kurumu-  
dur. "S.S.K. Devlet, işçi ve işveren temsilcilerinden o-  
luşan bir Yönetim Kurulu tarafından yönetilmekte olup,  
Kurul S.S.K. Kanununun 10. maddesinde yer alan hükme gö-  
re şu şekilde oluşmaktadır:

"Yönetim Kurulu bir karar organı olup, Kurumun en yüksek  
yönetim ve karar sorumluluğunu taşır. Yönetim Kurulu bir  
Başkan ile dokuz üyeden oluşur. İki üye sosyal Güvenlik  
Bakanının bir üye Maliye Bakanının önerisi üzerine Bakan-  
lar Kurulunun kararıyla atanır. Sosyal Güvenlik Bakanınca  
önerilecek üyelere birinin iş hekimliği, diğerinin de  
sigorta, iş hukuku veya sosyal ekonomik konularından bi-  
rinde yetkili kimseler olmaları şarttır. İşçi ve işveren-  
leri temsil eden ikişer üye Genel Kurulda kendi temsilci-  
leri tarafından seçilir. Kurumdan aylık ve gelir almakta  
olanları temsil eden bir üye; Genel Kurulda, kendi tem-  
silcileri arasından ve bu temsilciler ile işçileri temsil  
eden üyeler tarafından seçilir. Kurumda çalışanları temsil  
eden bir üye ..... Genel Müdür Yönetim Kurulunun Başkanı-  
dır ....."

ğini kaybettiği gerçeği ortadadır. Bu nedenle kıdem tazminatı fonunu mevcut bir kurumun kontroluna vermek yerine, yine, sadece Devlet yönetimi ya da Devlet, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşacak bir kurulun yönetimi altında, fakat bu kez Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı, Bağ-Kur gibi düzenlemeler dışında bir örgütlenmeye gitmek, özellikle fonların değerlendirilmesi açısından daha doğru olacaktır. Burada "Yatırım Ortaklığı" şeklinde düzenlenecek bir kuruluştan yararlanmak olasıdır (34).

İşletmeler kıdem tazminatı primlerini her yılın sonunda yatırım ortaklığına yatırır. Yatırım ortaklığı kendisinde bu yoldan birikecek fonları, kural olarak hisse senedi (yatırımların yönetimine katılarak) veya olası olmadığı durumlarda tahvil karşılığında yatırımlara yönlendirir. Bunun yanında işletmelere belirli ilkeler çerçevesinde ve gerekli kârlılık ile güven koşullarını taşımalarına bağlı olarak fonlardan yararlanma olanağı sağlanabilir. İşletmeler yanında yine belirli ilkeler çerçevesinde işçiler de fonlardan yararlandırılabilir. Örneğin konut edinmeye ya da bağımsız işyerleri açma durumunda kredi açılabilir (35).

Yatırım ortaklığı işçiler adına yatırılacak primler karşılığında işçilere, aynı tutarda sertifikalar verir. Bu sertifikalarla işçiler, yatırım ortaklığında pay sahibi olacaklardır. Ada yazılı bu sertifikalar daha sonra hizmet süre-

---

(34) DİLİK, Servetin ..., s.298-301

(35) A.g.k., s.298.

leri bitiminde, ulaştığı o günkü değer üzerinden yatırım ortaklığınca paraya evrilebilecektir (36).

Kıdem tazminatı fonunun yönetimi şekline ilişkin son söz olarak şunu belirtmek gerekir ki; "Tasarruf Bonoları, MEYAK kesintileri, OYAK, T.C. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur uygulamaları ve bunlara yönelik kritikler gözönünde tutularak, nasıl düzenlenmesi gerekeceği ve ne yönde bir kaynak kullanımının uygun düşeceği ülkemiz koşullarına göre saptanmalıdır" (37).

## II- İŞLETMELER ÜSTÜ KIDEM TAZMİNATI FONUNUN İŞLETMELERİN MUHASEBESİNE YANSIMASI

Bilindiği gibi kıdem tazminatı yükünün işletme düzeyinde finanse edilmesi durumunda kıdem tazminatı sorumluluğu işletmede kalmaktaydı. Bu nedenle kıdem tazminatı yükü, tazminat ödeninceye değin de işletmenin bir borcu olarak işletmenin mali yapısına yansıtılması gerekiyordu. Bu amaçla cari yıl veya aktuaria yaklaşımına göre saptanan kıdem tazminatı yükünün dönümsel payları tutarında "Kıdem tazminatı Gideri Hesabı" borçlandırılırken "Tahmini Borçlar Hesabı" alacaklanmakta böylece işletmenin kıdem tazminatı sorumluluğuna ilişkin borcu gösterilmekteydi. İŞletmeler st kıdem tazminatı fonu uygulanmasında ise, işletme (işveren) her ay ya da üçer aylık veya yılda bir toplu olarak ücret bazı üzerinden belirli bir prim oranına göre bir parayı fona yatırarak kıdem tazminatı sorumluluğunu fona devredeceğinden kıdem tazminatı sorumluluğu

(37) A.g.k., s.298.

(38) SÖNMEZ, Kıdem Tazminatının Finansmanı, s.18.

ğuna ilişkin bir borcu söz konusu olmayacaktır. Buna göre muhasebe açısından sadece fona ödenecek primlere ilişkin işlemlerin kayda alınması gerekecektir. Bunları bir örnekle gösterelim. İşletme yıllık ücretler üzerinden % 10 tutarında prim ödeyecek olsun. İşletmenin yıllık ücret ödemeleri 6.000.000 liradır. Bu bilgilere göre muhasebe kaydı aşağıdaki gibi olacaktır:

KIDEM TAZMİNATI GİDERİ HS.	600.000	
KASA HS.		600.000
Fona ödenen yıllık kıdem tazminatı primi		

Yapılan bu muhasebe kaydına göre kıdem tazminatı yükü, işletme açısından topluca değil, her yıl ödenmiş, dolayısıyla her yılın faaliyet sonuçlarına yansımış olmaktadır. Bundan sonra işçiye kıdem tazminatı fon tarafından topluca ödendiğinde, işletme herhangi bir kayıt yapmayacaktır. Ancak, işletmeler üstü kıdem tazminatı fonunun her işverenin sorumluluğu altında ve yatırılacak primlerin her işçinin adına açılan bir hesapta toplanması şeklinde göre kurulması, başka bir deyişle fonda birikecek primlerin işçiye ödenecek kıdem tazminatını karşılamadığında, oradaki farktan işverenin sorumlu olacağı bir fonun kurulması halinde, ek bir ödeme yapıldığında bu ödemeye bağlı olarak aşağıdaki gibi muhasebe kaydı yapmak gerekebilir:

KIDEM TAZMİNATI GİDERİ HS.	
-Cari yıl primi için	
-Ek sorumluluk için	
KASA HS.	
Fona yıllık primler ile ek sorumluluk için yapılan ödeme	



İşletmenin dönemler itibariyle fona yatırdığı primler ödenen kıdem tazminatından fazla ise, ve aradaki fark işletmeye iade idilecekse, bu kez işletmenin tahsil edeceği fazla primleri, tahsil ettiği dönemin faaliyet dışı bir geliri şeklinde, aşağıdaki gibi kayda alması gerekir:

---

KASA HS.

FAALİYET DIŞI GELİRLER HS.

Fona ödenen fazla primlerin tahsili

---

Yatırılmış bulunan fazla primler iade edilmeyip, daha önce açıklandığı gibi, diğer işçilerin adına fonda açılan hesaplara devredilecekse, bu kez yukarıda yapılan muhasebe kaydına gerek kalmayacaktır. Ek ödeme veya prim tahsiline ilişkin muhasebe kayıtları anlaşılacağı gibi fonun kurulması şekline bağlı kalan kayıtlardır. Buna karşılık ilk yapılan ve fona yatırılan primleri gösteren muhasebe kaydı fon ne şekilde kurulmuş olursa olsun, primlerin fona yatırılması dönemlerine bağlı olarak mutlaka yapılması gerekecektir.

### III- İŞLETMELER ÜSTÜ KIDEM TAZMİNATI FONUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Kıdem tazminatı fonunun en önemli yönü işverenlerden toplanacak meblağların iyi değerlendirilmesidir. Çünkü fon oluşturma, işçilere ödenecek kıdem tazminatlarının işverenlerden toplanacak primlerle, bunların işletilmesinden elde edilecek gelirlerden karşılanması temeline dayalıdır. Bilindiği gibi,

prim oranı fonda birikecek meblağların işletilerek bir gelir getireceği varsayımına göre saptanmaktadır. Bu açıdan fonun finansal sağlamlığı büyük ölçüde fonların iyi değerlendirilmesine bağlıdır. Aksi durumda fon finansal sağlamlığını yitirir.

1- İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonunun Değerlendirilmesi Aşamasında Uyulması Gerekli İlkeler

Fonun değerlendirilmesi aşamasında uyulması gerekli ilkeler, fonda birikecek meblağlarla yapılacak yatırımlarda aranması gereken koşullardır. Bunlar; güven, likidite, verimlilik ve reel değer ilkeleridir. (38)

Güven ilkesi, yapılacak yatırımların sağlam olması ve yatırım gelirlerinin düzenli bir şekilde tahsil edilmesidir. Örneğin, iştirak şeklindeki yatırımların rizikosuz yatırımlar olması, tahvil satın alarak yapılacak yatırımlarda ise, ana paranın vade sonunda güçlüklerle karşılaşmaksızın geri alınabilmesidir.

Likidite ilkesi, fonda birikecek meblağların gerektiğinde kolayca paraya çevrilebilecek değerlere yatırılması -

---

(38) Peter O. DIETZ, Pension Funds Investment Performance, The Free Press, New York, 1966, s.31. DİLİK, Türkiye'de ..., s.356. Selahattin TURLA, Refik Y.ONSEKİZ, Türk Sosyal Güvenliği Hakkında Tebliğ, SSK. Dülteni, Sayı:18, Kasım Aralık, 1977, s.28. Ali BOZER, "Özel ve Sosyal Sigortalarda Yatırım İlkeleri" konulu konferans, Eskişehir İ.T.İ.A. Konferans Salonu, 18.Ocak.1980.

dir. Ancak burada koşul, paraya çevirme sırasında bir zarara uğramamaktır (39).

Verimlilik ilkesi, fondaki meblağların en yüksek gelir getirecek olanlara yatırılmasıdır.

Reel değer ilkesi, fonda birikecek meblağların enflasyona karşı korunmasıdır.

Fonun değerlendirilmesi aşamasında bu ilkelere yalnız birine veya ikisine uymak yeterli değildir. İlkelerin bir bütün olarak irdelenmesi gereklidir. Ancak bunların birlikte ele alınması halinde her bir ilkenin tam olarak gerçekleşmesinin olanaksızlığı ortadadır. İlkelerden birine yaklaşılması çoğu kez bir diğerinden veya diğerlerinden uzaklaşmaya yol açacaktır (40). Örneğin güven ilkesinden uzaklaşarak, verimlilik ilkesine yaklaşmak olasıdır. Çünkü genellikle yüksek gelir, yüksek riziko demektir ki, bu da güven ilkesinden uzaklaşmayı gerektirir. Yatırımlarda güven ilkesine bağlılık, yatırımların daha düşük gelir getiren alanlara yapılmasını gerektirebilir. Bu kez verimlilik ilkesinden uzaklaşarak likidite ilkesine yaklaşmak olasıdır. Bilindiği gibi, likiditenin bedeli gelirlere göre daha yüksektir. Likiditesi yüksek

---

(39) DIETZ, s.32.

(40) DİLİK, Türkiye'de ..., s.357. DIETZ, s.32. Daniel E.L. FREELUND, A practical Approach To pension Investments, Financial Executive, August, 1977. s.20. Maurice OLDFIELD, Pension Fund Management, The Accountant, September 2nd, 1971, s.325

olan değerlerin genellikle düşük gelir getiren değerler olduğu bilinir. Güven ilkesine yaklaşmak ise, reel değer ilkesinden uzaklaşmaya neden olabilecektir. Güven ilkesine yaklaşmak belirtildiği gibi, düşük geliri kabullenmek demektir. Düşük gelirden ise, enflasyonun etkilerinden kurtulmak olası değildir. Burada gayrimenkul gibi bir yatırıma gitmek halinde reel değer korunacağı söylenebilir. Ancak bu kez verimlilik ve likidite ilkelerinden uzaklaşmak gerekecektir.

Açıklamalardan görüldüğü gibi, fonda birikecek meblağlarla yapılacak yatırımlarda uyulması gerekli ilkelerin her birine ayrı ayrı katı bir şekilde uymak olanaksızdır. Bu nedenle aranılacak ölçü, söz konusu ilkeleri kabul edilebilir bir çerçevede içinde bütünleştirmek olmalıdır.

## 2- İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonunun Değerlendirilmesine İlişkin Seçenekler

Kıdem tazminatı fonunda birikecek meblağların değerlendirilmesine ilişkin yatırım alanları; 1)Bankalar, 2)Tahviller, 3)İştirakler, 4)Sanayi kuruluşlarına (kamu ve özel) açılacak krediler, 5)Konut yapımı, 6)Gayrimenkuller şeklinde sıralanabilir (41). Bu yatırım alanlarının her birini ayrı

(41) G.P. DUTTON, Pension Fund Investment, The Accountant, October 7 th, 1971, s.487, TURLA, ONSEKİZ, s.28. DİLİK, Türkiye'de ..., s.359. Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun 20. maddesinde yatırım alanları şu şekilde belirtilmiştir: "Sosyal Sigortalar Kurumu her sigorta kolu için ayıracağı yedek akçeleri;

a) Milli Bankalara yatırmak

b) Devletin çıkardığı veya kefil olduğu tahvil-

ayrı derinlemesine incelemek kuşkusuz bu çalışmanın sınırlarını aşar. Ayrıca yatırımların sayılan alanlardan hangisine yapılacağını belirlemek, ancak araştırmalar ve ekonomik analizler sonucunda olasıdır. Bu nedenle yatırım alanları sadece yatırım ilkeleri açısından ele alınıp, ilkeler karşısındaki durumları üzerinde durulacaktır.

Yukarıda sayılan alanlara yapılacak yatırımları temelinde; 1)Sabit gelir getiren alanlara yapılacak yatırımlar, 2)Değişik gelir getiren alanlara yapılacak yatırımlar, 3)Gayrimenkullere yapılacak yatırımlar olarak üç gruba indirgenek olasıdır (42). Sabit gelir getiren alanlara yapılacak yatırımlar grubu içinde bankalar, tahviller ve sanayi kuruluşlarına açılacak krediler yer alır. Bu yatırımlar, sanayi kuruluşlarına

---

lere yatırmak,

c) Gayrimenkullere yatırmak,

d) Sigortalılar ile Kurumdan malûllük ve yaşlılık aylığı veya sürekli tam işgöremezlik geliri olmakta olanlara konut yapımı için ve bu konutların birinci derecede ipoteği karşılığında, gayrimenkul değerinin % 90 miktarında, ilgili yönetmeliğinde belirtilecek esaslar dahilinde en çok (20) yıl vadeli ikrazda bulunmak,

e) 1-Kuruluşları, çalışma konuları, organları, görev ve yetkileri ile denetim usulleri yönetmeliklerinde belirtilecek, kendisine bağlı tüzel kişiliği haiz müesseseler kurmak,

2-Devlet yatırım Bankası ve Devlet Planlama Teşkilatınca güvenilir ve kârlı olacağı belirtilen, öncilikle ara ve yatırım malları üretimine yönelik, sermayesinin yarısından fazlası kamu kesimine ait olacak şekilde kuruluşlara katılmak,

Süretiyle işletilir."

(42) DUTTON, s.487.

açılacak kredilerin sağlam temellere bağlanması koşuluyla az rizikolu, hatta rizikosuz yatırımlardır. Aynı zamanda bu tür yatırımlar sabit (belirli bir faiz oranına göre), düzenli fakat düşük gelir sağlayan yatırımlar olmaktadır. Bu nitelikleri nedeniyle güven ve kısmen likidite ilkelerine uygun düşmektedirler. Ancak reel değer ve verimlilik ilkelerine uygun düşmeyecekleri veya bu iki ilkedan uzaklaşacakları açıktır. Çünkü bu yatırımların verimliliği genellikle düşüktür. Ayrıca enflasyonist ortamda erimeleri de söz konusudur.

Değişir gelir getiren alanlara yapılacak yatırımlar, değişik sanayi kollarına iştirakçi olarak yapılacak yatırımlardır. Bu yatırımlar ekonomiye doğrudan doğruya girmeyi sağlar. İştiraklerin gelir getirme gücü, iştirakte bulunulacak veya tamamına sahip olunacak kuruluşun kârlılık durumuna bağlı olacaktır. Bu tür yatırımlar ekonominin koşullarına bağlı kalacağından, özellikle yatırım alanının iyi seçilememesi durumunda rizikosu yüksek olur. Bu da güven ilkesinden uzaklaşmak demektir. Ancak iyi bir seçimin güven ve verimlilik ilkelerini de beraberinde getirebileceği söylenebilir. İştirak şeklindeki yatırımlar, özellikle sermaye piyasasının gelişmediği Ülkemizde likiditesi düşüktür. Ancak bu yatırımlarda ülke ekonomisine yarar ve fona katkı sağlanması koşuluyla likidite ilkesinin aranmaması gereklidir. Bu tür yatırımlar enflasyondan korunmayı da sağlayabilecektir. Ancak değişik sanayi kollarına yapılacak bu yatırımlarda paraya çevirme temel amaç olmayacağından enflasyondan korunmak kuramsal olacaktır.

Gayrimenkullere yapılacak yatırımlar, gelir getiren binalar, idari binalar ve işçi konutları yapımı şeklinde

olabilir. Bunların içinde kanımızca en önemli yeri tutacak yatırım, işçi konutlarının yapımıdır. Konutlar işçilere düşük düzeyde bir kira karşılığında kiralanabilir. Daha sonra ise, bu konutları kıdem tazminatları karşılığında işçilere devretmek de söz konusudur. Bu şekilde bir yatırım hem güvenceli hem de gelir getiren bir yatırım niteliğinde olabilecektir. Genel olarak gayrimenkullere yapılacak yatırımlar güven ve reel değer ilkelerine uygun düşecek yatırımlardır. Bu yatırımları işçi konutlarında olduğu gibi, düşük de olsa verimli kılmak olanaklıdır. Konutların kıdem tazminatlarına karşı devredilmesi durumunda da likidite ilkesine yaklaşılmış olacağı açıktır.

### 3- İşletmeler Üstü Kıdem Tazminatı Fonunun Değerlendirilmesini Etkileyecek Dış Etmenler

Fonun değerlendirilmesine ilişkin olarak yukarıda yapılan açıklamalarda, konu kuramsal açıdan ele alınmıştır. Ancak konuya ilişkin kuramsal ilkelerin uygulanmasını küçümsemeyecek ölçüde etkileyecek dış etmenlerin de var olacağını belirtmekte yarar vardır. Söz konusu etmenler; politik baskılar, yasalar ve sosyal sorumluluktur (43).

~~Kıdem~~ tazminatı fonu daha önce de belirtildiği gibi politik yönü olan bir konudur. Bu gerçek, fonun kurulmasından, fonun değerlendirilmesine değin kendini her aşamada duyuracaktır. Bu politik baskı yatırımların yönünü kolayca değiştirebilecektir. Örneğin fonda birikecek meblağların gereğinden

(43) DIETZ, s.40-41.

çok devlet tahviline veya iştiraklere ya da gayrimenkullere yatırılması söz konusu olabilecektir.

Bunun yanında yasalarla da bazı sınırlamaların getirilmesi de her zaman olasıdır (44). Bu sınırlamalar olumlu sonuçlar verebileceği gibi, fonda birikecek meblağların reel değerlerini koruyabilme açısından olumsuz sonuçlar da yaratabileceği söylenebilir. Örneğin fondaki meblağların çok büyük bir bölümünü Devletin çıkardığı veya kefil olduğu tahvillere yatırılmasına ilişkin getirilecek bir hüküm, özellikle enflasyon oranının yüksek olduğu dönemlerde fon açısından olumsuz sonuçlara neden olabilecektir.

Sosyal sorumluluk, fonun değerlendirilmesi sırasında ihmal edilmemesi gerekli bir etmendir. Bu etmen hem yasalar aracılığıyla hem de doğrudan doğruya fonu etkileyebilecektir. Örneğin fonda birikecek meblağların bir bölümünü işçi konularının yapımına ayrılmasının zorunlu tutulması. Bugün için bu yönde bir kararın, artık, yasalardan çok sosyal bir gereklilik olduğu da kuşkusuzdur.

---

(44) Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun 20. maddesinde fonların işletilmesine ilişkin şöyle bir sınırlama getirilmiştir: "(e) fıkrasındaki kuruluş ve iştirakler Bakanlar Kurulu kararı ile yapılır. .... karşılıkların en çok % 40'ı (b) fıkrasında (tahvillere), % 25'i (e) fıkrasında (müesseseler kurmak, iştiraklere katılmak) yazılı olan konulara yatırılır."



SONUÇ

K Kıdem tazminatı 3008 Sayılı İş Kanunu ile Türk Hukuku'na girmiş ve bu tarihten sonra çıkarılan kanunlarla işçi lehine gelişmeler göstererek günümüze dek gelmiş ve bugün için tam anlamı ile İş Hukukuna yerleşmiş, benimsenmiş ve vazgeçilemeyecek bir hak görünümü kazanmıştır. Ancak günden günü ücretlerin yükselmesi, hizmet yıllarının da çoğalması nedeniyle işverenlerin kıdem tazminatı yükümlülükleri artmakta, bu nedenle de mali bir sorun olarak işletmeleri tedirgin etmektedir. Kıdem tazminatı yürürlükteki uygulamaya göre işveren tarafından ödenmekte olduğundan ekonomik nedenlerle veya tasfiye durumunda ya da yangın gibi bir nedenle işyerini kapatarak çok sayıda işçiyi işinden çıkarmak zorunda kalabilecek işverenler için oldukça önemli mali güçlükler yaratabilecektir. Özellikle küçük ve orta büyüklükteki pek çok işletme ani ve büyük tutarlarda tazminat ödeme durumlarında iflâs haline düşebilecektir. Bu durumda işçilerin kıdem tazminatı hakları da tehlikeye girecektir. Bu nedenle kıdem tazminatı sorununa, işverenin faaliyetlerini aksatmadan kıdem tazminatını ödemesi, işçinin de bunu kolaylıkla tahsil etmesi çerçevesinde çözüm getirilmesi gereklidir. Bu da kıdem tazminatı yükünün finansmanında düşünülmektedir. Kıdem tazminatı yükünü: 1) İşletme düzeyinde yaratılacak fonlarla, 2) İşletmeler üstü düzeyde sağlanacak fonlarla olmak üzere iki şekilde finanse etmek olanaklı olacaktır.

Kıdem tazminatı İş Kanununun 14/1 maddesinde belirtilen nedenlerle hizmet akdinin sona ermesi durumunda işçinin işe başladığı

Şı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverenci işçiye 30 günlük ücreti tutarında ödenen bir paradır. Buna göre işveren kanunda yer alan koşullara bağlı olarak işçiye hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücret tutarında borçlanmaktadır. İşverenin bu borcu işçinin çalışma süresine ve kıdem tazminatına hak kazanacağı tarihteki ücretine bağlı olacağından tutarının önceden bilinmesi olası olmayabilir. Ancak bunun kestirimi olasıdır. Bu durum sadece borç tutarını etkileyecek, buna karşın borçlanma olgusunu değiştirmeyecektir. Kıdem tazminatı kanunda belirtilen koşulların gerçekleşmesi durumunda ödenmesi söz konusu olmasına karşın, bugün asıl olan bunun ödenmesidir. Ödenmemesini ayırık (istisnai) bir durum olarak görmek gerekir. Kaldığı, toplu sözleşmelerle işçinin kendi isteğiyle işinden ayrılması durumunda da kendisine kıdem tazminatının ödenmesi kabul ettirilmiş bulunmaktadır. Bu nedenle işveren açısından kıdem tazminatı sorumluluğuna kesin bir borç gözüyle bakmak gerekmektedir.

İşletmenin kıdem tazminatı nedeniyle işçiye borçlanması sonucu, işçinin işletmeye maliyeti kendisine ödenen ücret ile ilerde ödenecek kıdem tazminatından oluşacaktır. Bu açıdan kıdem tazminatı ücret gibi bir gider unsuru olmaktadır. Nitekim, kıdem tazminatı fiilen işçiye ödendiğinde GVK. 40. maddesine göre de gider olarak kabul edilmektedir. Ancak kıdem tazminatı tutarını belirleyen çarpanlardan biri işçinin hizmet süreleri olduğundan kıdem tazminatı yükü işçinin çalıştığı her bir hizmet yılı ile ilgili olmaktadır. Bu nedenle kıdem tazminatını sadece fiilen ödenin yapıldığı yılın gideri saymak doğru olmayacaktır. Dolayısıyla yıllarca var olan, fakat önceden tahakkuk ettirilmediği için işletmenin mali yapısı içinde dikkate alınmayan bir borcun, işletmenin gerek mali yapısına gerekse her yılın faaliyet sonuçlarına

etkisi olacağından finansman ve muhasebe kavram ve ilkelerine aykırı olacaktır. Bu nedenle kıdem tazminatı konusunu finansman ve muhasebe açısından ele almak bir zorunluluktur.

Kıdem tazminatı yükü işçinin hizmet yılları süresince oluşan bir gider olması nedeniyle, yürürlükteki uygulamanın aksine dönemsellik kavramı gereğince ilgili dönemlerin hasılatıyla karşılaştırılması gerekir. Bunun yapılmaması halinde, kıdem tazminatı yükü yıllar itibariyle finanse edilemeyecek ve yıllık mali tablolara yansıtılamıyacaktır. Sonuçta her dönem sonu itibariyle bulunacak net gelir ve buna bağlı olarak ödenecek vergi ve dağıtılacak kâr payı gerçek olmayacaktır. Çünkü ilgili dönemin hasılatı ile bu hasılatın elde edilmesi için katlanılan gider karşılaştırılmamış olmaktadır. Bu durumda Devlet ve kâr payı alacak ortaklar lehine bir sonuç doğacaktır. Zira kıdem tazminatı yükünün gider olarak faaliyet sonuçlarına yansıtılmaması net geliri arttıracığından ortakların alacakları kâr payı ile Devletin tahsil edeceği vergi miktarı yükselecektir. Bu nedenle şu anda ödenmeyen, fakat ileride ödenecek kıdem tazminatına ilişkin olarak şimdiden döneme ait giderin ve bu giderin katlanıldığı dönemde ödenmemesi nedeniyle oluşan borcun hesaplara geçirilmesi gerekmektedir.

Kıdem tazminatının dönemler itibariyle hesaplara geçirilmesi, işçinin hizmet yılları süresince her dönem gider kaydederek, karşılık ayırmak yoluyla yapılmalıdır. Bu şekilde ayrılacak karşılıklar, kıdem tazminatı yükünün bir borç ve gider olma niteliğini işletmenin faaliyet sonuçlarına dolayısıyla mali yapısına yansıtması olacaktır. Böylelikle kıdem tazminatının dönemler itibariyle finanse edilmesi için gerekli kaynaklar da sağlanabilmektedir. Kaynakların sağlanması, kıdem tazminatının ödenmesi sı -

rasında işletmeyi mali güçlüklerle düşmekten kurtaracak, bunun yanında işçinin kıdem tazminatı alacağını tahsil etmek açısından güvence de yaratacaktır. Ancak bunun koşulu, gider kaydederek ayrılacak karşılıkların doğru saptanmasına, bunların vergi açısından kabul edilebilir bir gider olarak sayılmasına, ayrılan karşılıklar kadar bir fonun kurulmasına ve bu fonun iyi değerlendirilmesine bağlıdır.

Her dönem gider kaydedilerek ayrılacak karşılığın tutarı; "bir dönemin geçmesiyle gerçekleşecek kıdem tazminatı yükü kadar o dönemin sonunda karşılık ayrılır" şeklinde belirlediğimiz "Cari Yıl" yaklaşımına göre hesaplanabileceği gibi, "işverenin ileride katlanacağı toplam kıdem tazminatı yükünü belirli varsayımlar altında kestirmek ve bu yükü dönemler itibariyle finanse etmek için her döneme düşecek payı (karşılık tutarını) peşin değer esasına göre saptamak" şeklinde tanımlanabilen "Aktuarya Tekniği" yaklaşımına göre de hesaplamak olasıdır. Her iki yaklaşımda da kıdem tazminatı yükünü işveren açısından, ayrılan karşılıklar kadar bir fon kurmak koşuluyla, ekonomik duruma getirmek olanaklı olmaktadır. Ancak Cari yıl yaklaşımında karşılıkların hesaplanması daha kolay olduğundan ve özellikle tam finansman sağlayacağından pratik bir uygulanabilirliğe sahiptir. Buna karşılık Aktuarya Tekniğinin uygulanması, her işletmenin ayrı ayrı aktuaryel değerlendirme yaptırıp, her döneme düşecek karşılık tutarını saptanması, özellikle küçük işletmeler açısından güçlükler yaratabileceğinden büyük işletmeler tarafından yeğ tutulmalıdır.

Kıdem tazminatı yükümlülüğü olan her işletmenin her yıl gider kaydederek ayıracağı karşılıkların tutarını hesaplamak için ayrı ayrı aktuaryel değerlendirme yapması belirtildiği gibi güçlükler

yaratacaktır. Hatta bunun olanaksız olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Aynı koşullara sahip işletmeler arasında bile, farklı kestirimler nedeniyle farklı sonuçlara varılabilecektir. Bu nedenle, özellikle toplam işletme sayısının % 97'si küçük olan Ülkemiz açısından aktuarya tekniğinin işletme bazında kullanılması çok kısıtlı kalacak, ya da söz konusu olmayacaktır. Bu durum karşısında aktuaryel değerlemenin iş kolu düzeyinde veya genel düzeyde yapılması vebuna göre bulunacak sonuçlar çerçevesinde her dönem ayrı - lacak karşılıkların tutarını belirlemek söz konusu olabilecektir. Bu şekilde işletmenin saptanan bir orana göre her yıl gider kaydederek karşılık ayırması sağlanabilir.

Belirtilen yaklaşımlara göre karşılıklar doğru saptansa bile, büyük olasılıkla saptanabilmektedir, gider kaydederek karşılık ayırmak kıdem tazminatı için gerekli kaynakların sağlanmasına yeterli değildir. Katlanılan giderin bir kaynak sağliıyabilmesi için, bunun hasılat yoluyla işletmeye geri gelmesi, ayrıca vergi matrahından düşülmesi gerekir. Vergi Usul Kanununun 288. maddesine göre kıdem tazminatı için gider kaydederek karşılık ayırmak olası olmasına karşın, GVK 40/3. maddesinde nakit ilkesi amir hüküm olduğundan kabul edilmemektedir. Kuşkusuz böyle bir karara finans - man ve muhasebe kavram ve ilkeleri açısından katılma olanağının olmayacağı açıktır. Bugün, kıdem tazminatının yaratacağı sorunlar dikkate alınarak, ayrılacak karşılığın gider olarak yazılması kabul edilmese bile, işletmeler yine de vergisini ödeyerek bir karşılık, başka bir deyişle kârdan "yedek" ayırma yolunu seçmeleri salık verilmelidir.

Karşılık ayırmak için yapılacak gider kaydı, işletmenin kârını düşürerek, vergi ve kâr payı şeklindeki çıkışları (vergi mat-

rahından düşmek koşuluyla) önleyecektir. Bu şekilde kaynak çıkışının önlenmesiyle kıdem tazminatını yükünü finanse etmede kullanılacak fonlar sağlanacaktır. Ancak işletmede alıkonulan kaynakların sadece kıdem tazminatının karşılanmasında kullanılmalari amacıyla bloke edilmeleri, başka bir deyişle ayrılan karşılıklar kadar bir fonun kurulması gerekir. Fonun kurulması işletmenin katlanacağı yükü, fonun getireceği gelir kadar azaltacaktır. Bu nedenle fonun iyi bir şekilde değerlendirilmesi gerektir. Ancak işletme düzeyinde kurulacak böyle bir fonun değerlendirilmesi Ülkemiz açısından çok kısıtlı kalacağı açıktır.

Şunu da belirtmek gerekir ki; bugün Türkiye'de işletmelerin kıdem tazminatı yüklerini karşılamak amacıyla münferit olarak fon kurmalarını özendiricek bir ortamdan söz etmek olanaksızdır. Çünkü, her dönem gider kaydederek karşılık ayırmak vergi açısından olası değildir. Bunun yanında fon kurmak için bloke edilecek değerlerin, spekülasyon dışında, enflasyona karşı korunmaları güçtür. Nitekim belirtilen nedenlerle işletmelerin fon kurduğu gözlenmemektedir.

Kıdem tazminatının işletme düzeyinde yaratılacak kaynaklarla her işletmenin kendi başına kuracağı bir fondan karşılanması, fonun belirli şekillerde kullanılması kanunla düzenlenmediği sürece, yeterli bir güvenceye sahip olmayacaktır. Çünkü ekonomik yaşama uyum gösteremeyip, tasfiye olan işletmelerin kıdem tazminatı için güvenceli olmayacağı açıktır. Bunun yanında küçük işletmelerin kendi başlarına birer kıdem tazminatı fonu oluşturabilmeleri de kuşkuludur. Bu nedenle kıdem tazminatının işletme düzeyinde kurulacak bir fondan karşılanması şekline seçenek olarak, kıdem tazminatının işletmeler üstü kurulacak bir fondan karşılanması önem

kazanmaktadır. Böyle bir fon gerek uygulama gerekse güvence açısından daha olumlu sonuçlar verecek, ayrıca kıdem tazminatı sorumluluğu olan her işletmenin kıdem tazminatı sorununa çözüm getirecektir. Nitekim 1975 yılında yapılan bir değişiklikle İş Kanununun 14/16. maddesinde bu yönde bir fonun kurulması öngörülmüş ise de, bugüne değin kurulamamıştır. Dolayısıyla kıdem tazminatının işletme düzeyinde karşılanması güncelliğini devam ettirmektedir.

Kıdem tazminatı sorumluluğu olan tüm işletmelerin dönemler itibariyle ödeyecekleri primlerle kurulacak işletmeler üstü kıdem tazminatı fonu, sosyo-ekonomik bir içeriğe sahip olması nedeniyle çok boyutlu bir konu olduğundan Finansman, Sosyal Güvenlik, İş Hukuku, İstihdam, Sendikal Hareketler gibi değişik açılardan ele alınıp derinlemesine incelendikten sonra kurulması halinde sağlam temellere oturtulabilecektir. Ancak işletmeler üstü kıdem tazminatı fonu işçi ve işveren kesimleri açısından oldukça duyarlı olması ve buna bağlı olarak siyasal yönünün ağır basması nedeniyle bu konuda yapılacak bir düzenleme inancımıza göre, bilimsel bir yaklaşımdan çok siyasal tercihler ve baskı gruplarının etkinliği çerçevesinde şekillenecektir.

İşletmeler üstü kıdem tazminatı fonunun kurulması durumunda, kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren tüm nedenleri kapsamalıdır. Ancak işçi açısından kısmen iş güvenliği yaratan kıdem tazminatı kurumuna keyfi işten çıkarmaları önleyici yönde yeni düzenlemelerin getirilmesi gerekliliğini de gözden ırak tutmamak gerekir. Bunun yanında bugünkü toplu sözleşmelerle işçinin kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı alabilme aşamasına geldiğinden bunun da fonun kapsamına alınması yerinde olacaktır.

İşletmeler üstü kıdem tazminatı fonunun oluşumunu sağliya-



cak primlerin tutarı, Emekli Sandığı veya Sosyal Sigortalar Kurumu uygulamalarında olduğu gibi, cari ücretlere aktuaryel değerlemenin sonundasaptanacak belirli bir oranın uygulanması şeklinde bulunmalıdır. Tüm işletmeler için tek bir oranın belirlenmesi, her ne kadar işletmeler arasında ortak bir hesaplama olanağı yaratacak ise de, kurulacak işletmeler üstü kıdem tazminatı fonunun finansal sağlamlığı açısından, günlük ücret çarpanının toplu sözleşmelerle işletmeden işletmeye farklılık göstereceğinden, bazı önemli sakıncalar da yaratabilecektir. Fonda kimi işletmenin gerekenden çok, kimi işletmenin de gerekenden az miktarda parasının birikmesi söz konusu olabilecektir. Bu durum özellikle kıdem tazminatı sorumluluğunun tam devredileceği fonda önemli olacaktır. Çünkü bir işletme, diğer bir işletmenin kıdem tazminatını finanse etmek durumunda kalabilecektir. Bu nedenle örgütlenme ve buna bağlı olarak toplu sözleşmelerde birlikte hareket etmeyi özendirecek bir uygulamaya yaratabilecek iş kolu düzeyinde prim oranlarının saptanması yoluna gitmek ve iş kollarına göre ayrı ayrı fonlar (veya genel bir fon içinde alt fonlar) kurmak düşünülebilir.

İşletmeler üstü kıdem tazminatı fonunun kurulması durumunda, Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu gibi kuruluşların mevcut uygulamaları ışığında fonun yönetiminin olası olduğu ölçüde siyasi ortamdaki arınmış bir kurula (Mütevelli Heyete) bırakılmasında büyük isabet olacaktır. Bu şekilde yönetimde istikrar da sağlamak olanak dahilinde girebilecektir. Bu nedenle Emekli Sandığı, Bağ-Kur, Sosyal Sigortalar Kurumu gibi düzenlemeler dışında bir örgütlenmeye gitmek, özellikle fonların değerlendirilmesi açısından daha yararlı olacaktır. Durada "Yatırım Ortaklığı" şeklinde, fakat Kalkınma Bankaları işlevleriyle donatılmış bir kuruluştan yararlanmak olasıdır.

Son söz olarak, işletmeler üstü kıdem tazminatı fonunun başarısı büyük ölçüde fonda birikecek meblağların iyi bir şekilde yönetilmesi ve değerlendirilmesine bağlı olduğunu belirtmek gerekir. Fonun değerlendirilmesi, kuşkusuz güven, likidite, verimlilik ve reel değer ilkeleri çerçevesinde; bankalar, tahviller, iştirakler, sanayi kuruluşlarına açılacak krediler, konut yapımı ve gayrimenkuller şeklinde sıralanabilecek değişik yatırım alanlarına göre söz konusu olacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- ABENDROTH, Walfgang : Avrupa İşçi Hareketleri Tarihi, (Çev:Bülent Özen), Murat Matbaacılık Koll.Şrt., İstanbul, 1974.
- ALTAN, Ömer Zühtü : Kadın İşçiler ve Türkiye'de 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması, Basılmamış Doçentlik Tezi, Eskişehir İ.T.İ.Akademi-si, Eskişehir, 1979.
- AMERICAN INSTITUTE OF  
CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS  
(AICPA) : APB Accounting Principles -  
Volume One, AICPA, Inc., New  
York, 1968.
- ARTHUR ANDERSEN and Co. : Statement On Accounting and  
Auditing Matter COLOMBIA,  
Accounting For Termination  
Indemnities, January 15, 1968.
- ARTHUR ANDERSEN and Co. : Statement On Accounting and  
Auditing Matters ARGENTINA,  
Accounting For Employee Sepa-  
ration Indemnities, Aril 8,  
1968.
- BAKER, Roy E. : The Pension Cost Problem The  
Accounting Review, Vol.XXXIX,  
No.1, January, 1964.

- BAŞARI, ~~Orhan~~  
: Gerekçeli - Notlu İş Hukuku  
Mevzuatı, İstanbul, 1967.
- BEKTÖRE, Sabri  
: İşletmelerde Çalışma Sermaye-  
si Analizi, Sevinç Matbaası,  
Ankara, 1970.
- BİLSAY, Cevdet  
: Sigorta Matematiği, Teknik  
Kitap ve Mecmua Basımevi,  
İzmir, 1950.
- BOZER, Ali  
: "Özel ve Sosyal Sigortalarda  
Yatırım İlkeleri" konulu kon-  
ferans, Eskişehir İ.T.İ.A.  
Konferans Salonu, 18 Ocak  
1980.
- BURSAL, Nasuhi  
: Kıdem Tazminatı İçin Nasıl  
Bir Fon? Milliyet, Haziran  
1976.
- BURSAL, Nasuhi  
: Bir Finansman ve Muhasebe So-  
runu Olarak Kıdem Tazminatı,  
Muhasebe Enstitüsü Dergisi,  
Sayı: 5, Ağustos 1976.
- ÇELİK, Nuri  
: İş Hukuku I, Genel Bilgiler,  
Ferdî İş Hukuku, Sermet Mat-  
baası, İstanbul, 1971.
- CEMALCILAR, Özgül  
: Genel Muhasebe Teori ve Uygula-  
lama, Kalite Matbaası, Ankara  
1976.
- CEMALCILAR, Özgül  
: Fonların Kaynakları ve Uygula-  
maları Tablosu ile Para Akışı  
Analizleri, Başnur Matbaası,  
Ankara.

- CUHRUK, Mahmut : Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Yarı Açık Cezaevi Matbaası, Ankara, 1978.
- ÇENBERCİ, Mustafa : İş Kanunu Şerhi, İstanbul, 1972.
- ÇÖMLEKÇİ, Ferruh : Muhasebe Denetimi, Eskişehir İ.T.İ.A. Darımevi, Eskişehir, 1978.
- ÇUBUK, Ali : Sosyal Politika, Ankara İ.T.İ. Akademisi Yay.No.123, Ankara, 1979.
- DEANE, Phyllis : The First Industrial Revolution, Cambridge University Press, Cambridge (England), 1965.
- DEMİRCAN, Daim : İşten çıkma Tazminatının Vergilendirilmesi, Muhasebe Enstitüsü Dergisi, Sayı 12, Mayıs, 1978.
- DENİZCİER, İbrahim : TRT, 22 Aralık 1979 Tarihli TV. Haber Bülteni.
- DEWHIRST, John F. : A Conceptual Approach to Pension Accounting, The Accounting Review, Vol. XLXI, No 2, April 1971.
- DIETZ, Peter O. : Pension Funds Investment Performance, The Free Press, New York, 1966.

- DİE : Türkiye İstatistik Cep Yıllığı - 1978, Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara, 1979
- DİLİK, Sait : Servetin Geniş Kitlelere Yayılması, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1976
- DİLİK, Sait : Türkiye'de Sosyal Sigortalar, İktisadi Açından Bir Tahlil Denemesi, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayın No.99, Ankara, 1972.
- DOKUZOĞUZ, Necati : Sosyal Sigorta Programlarının Finansal Denetimi, İstatistik, İstatistikçiler Derneği Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Nisan 1979.
- DPT : Muhasebenin Temel Kavramları ve Genel Kabul Görmüş Muhasebe Prensipleri, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1970.
- DUTTON, G.P. : Pension Fund Investment, The Accountant, October 7 th. 1971.
- EKE, Cezmi : "Kıdem Tazminatı ve Vergiler", konulu forum, Milliyet, 2 Mart 1975.
- EKİN, Nusret : "Kıdem Tazminatı ve Vergiler" konulu Forum, Milliyet, 2 Mart 1975.

- EKONOMİ, Münir : İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku, Cilt I, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul, 1976.
- EKONOMİ, Münir : Kıdem Tazminatının Yeniden düzenlenmesine İlişkin Sorun ve Tartışmalar, İşveren, cilt XIII, Sayı 1, 1974.
- EKONOMİ, Münir : "Kıdem Tazminatı İş Yerine Bağlılığın Karşılığıdır", Cumhuriyet, 5 Nisan 1977.
- EKONOMİ, Münir : Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları ve Kıdem Tazminatının Miktarı, 1927 Sayılı Kanun ile Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar, Eskişehir İ.T.İ.A. Basımevi, Eskişehir, 1976.
- EKONOMİ, Münir : "Kıdem Tazminatı" konulu Konferans, MESS, Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Gazetesi, 15 Aralık 1976.
- ELBİR, H.Kemal : "Kıdem Tazminatı" konulu konferans, MESS, Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Gazetesi, 15 Aralık 1976.
- ERKUL, İhsan : Türk İş Hukuku Dersleri, Sevinç Matbaası, Ankara, 1970.



- ERKUL, İhsan : Türk Hukukunda Kıdem Tazminatı Müessesinin Gelişmesi ve Bu Gelişmede 1927 Sayılı Kanunun Yeri ve Önemi, 1927 Sayılı Kanun ile Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar, Eskişehir İ.T.İ.A. Basımevi, Eskişehir, 1976.
- ERKUL, İhsan : 931 Sayılı Yeni İş Kanununun Kıdem Tazminatı Müessesesinde Yaptığı Değişiklikler, Eskişehir İ.T.İ.A. Dergisi, Cilt IV, Sayı 1, Ocak 1968.
- ESENER, Turhan : İş Hukuku, 3. baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978.
- FREELUND, Daniel E. : A Practical Approach To Pension Investments, Financial Executive, August, 1977.
- GÖÇER, İlhan : Kıdem Tazminatı Fonu Amacına Uygun Şekilde Kurulmalıdır, İşveren, Cilt XV, sayı 7, Nisan 1977.
- GÖNENLİ, Attila : Finansal Tablolar, Bilanço Analizi, 2.baskı, Sermet Matbaası, İstanbul 1979.
- GÖNENLİ, Attila : Kıdem Tazminatı Yükü Nasıl Finanslanacak? Muhasebe Enstitüsü Dergisi, Yıl 3, Sayı 7, Şubat 1977.

- GÜLÇÜR, Fazıl K. : Sigorta Tekniği, Aktuarya Hesapları, Fen Fakültesi Döner Sermaye Basımevi, İstanbul 1971.
- GÜVEN, Ercan : Sosyal Politika (Ders Notları), Eskişehir, 1976.
- GÜVEN, Ercan : Sosyal Sigortalar, Genel Uygulama İlkeleri ve Sigorta Kolları, Eskişehir İ.T.İ.A. Basımevi, Eskişehir, 1976.
- HAWKINS, Dawid F. : Corporate Financial Reporting, Text and Cases, Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1977.
- HERBRECHT, S.J., Paul P. : Pension Funds and Economic Power, The Twentieth Century Fund, Inc., New York, 1959.
- HICKS, Ernest L. : Accounting For The Cost of Pension Plans, American Institute of Certified Public Accountants, Inc., New York, 1965.
- HICKS, Ernest L.,  
MILLER, Rene A. : Pension Cost, Handbook of Modern Accounting, derleyen: Sidney Davidson, Mc Graw - Hill Book Company, New York, 1970.

- İBRAHİMOĞLU, Rafet : Kıdem Tazminatı Türk Sanayii-  
ni İpotek Altına Almıştır,  
İşveren, Cilt XVII, Sayı 8,  
Mayıs 1979.
- İSTANBUL TİCARET ODASI : Kıdem Tazminatı Fonu Kanun  
Tasarısı Hakkında Görüşleri-  
miz, İstanbul Ticaret Odası  
Yayınları, Mayıs 1977.
- İZVEREN, Adil : İş Hukuku (I, II, III,) Doğuş  
Matbaacılık ve Ticaret Limi-  
ted Şirketi Matbaası, Ankara,  
1974.
- KARAYALÇIN, Yaşar : Bilanço Hukuku Açısından Kı-  
dem Tazminatı, Eskişehir  
İ.T.İ.A. Basımevi, Eskişehir,  
1976.
- KIESO, Donald E. : Intermediate Accounting, John  
Wiley and Sons Inc., New York,  
1974.
- KUTAL, Metin : Kıdem Tazminatı Üzerinde Tar-  
tışmalar, İktisat ve Maliye  
Dergisi, Cilt XX, sayı 12,  
Mart 1974.
- KUTAL, Metin : İşsizlik Sigortası-Kıdem Taz-  
minatı Konularındaki Tartışma-  
lar, İktisat ve Maliye Dergisi,  
Cilt XIV, Sayı 11, Şubat 1968.

- KUTAL, Metin : İş Hukuku Ders Notları, Alınan Kaynak: NAIMANLIOĞLU, Türk Hukukunda ...
- KUTAL, Metin : "Kıdem Tazminatı Vazgeçilmez Bir Haktır", Cumhuriyet, 5 Nisan 1977.
- KUTAL, Metin : Yeni İş Kanununda Kıdem Tazminatı, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt XIV, sayı 9, Aralık 1967.
- KUTAL, Metin : Çalışma Mevzuatında Yapılan Son Değişiklikler, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt XXII, Sayı 5, Ağustos 1975.
- LALİK, Ömer : Kıdem Tazminatı Yükünün Bir Muhasebe Sorunu Olarak Görünümü, Tebliğ 1977.
- LÖK, İlhan : "İşçi Kıdem Tazminatı ve Sigortası", konulu Forum, Milliyet, 24 Mart 1974.
- LÖK, İlhan : "İşverene Göre, Fon İşçiler İçin Bir Güvence", Cumhuriyet, 5 Nisan 1977.
- MADEN-İŞ Araştırma Dairesi : "Disk'e göre, fon tasarısıyla kazanılmış haklar geri alınmak isteniyor", Cumhuriyet, 5 Nisan 1977.

- MARPLES, William F. : Actuarial Aspects of Pension Security, Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1965.
- MCGILL, Don M. : Fundamentals of Private Pensions, Third Edition, Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1975.
- MEIGS, Walter B.; MOSICH, A.N.; JOHNSON, Charles E.; KELLER, Thomas F. : Intermediate Accounting, Third Edition, McGraw-Hill Book Co., New York, 1974.
- MELONE, Joseph J. : Collectively Bargained Multi-Employer Pension Plans, Richard D. Irwin, Inc., Homewood, Illinois, 1963.
- NARİN, Halit : "Kıdem Tazminatı Ne Getiriyor?" konulu Forum, Milliyet, 9 Haziran 1974.
- NARMANLIOĞLU, Ünal : Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1973.
- NARMANLIOĞLU, Ünal : 1927 Sayılı Kanunla Kıdem Tazminatı İçin Öngörülen Fon Hakkında Düşünceler, İşveren, Cilt 14, Sayı 5, Şubat 1976.

- OĞUZMAN, Kemal : Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği, 1927 Sayılı Kanun İle Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler Ve Doğruduğu Sorunlar, Eskişehir İ.T.İ.A.Basımevi, Eskişehir, 1976.
- OĞUZMAN, Kemal : "Kıdem Tazminatı" konulu Konferans, MESS, Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Gazetesi, 15 Aralık 1976.
- OLDFIELD, Maurice : Pension Fund Management, The Accountant, September 2 nd, 1971.
- OLGAÇ, Senai : Kazai ve İلمي İçtihatlarla Türk Borçlar Kanunu ve İlgili Hususi Kanunlar, C.II, İstanbul, 1966.
- ÖZGÜR, Feridun : Muhasebe İlkeleri, Arpaz Matbaası, İstanbul, 1977.
- PHILIPS, G.Edward : Pension Liabilities and Assets, The Accounting Review, Vol. XLIII, No.1, January 1968.
- PHOENIX, Jr., Julius W.;  
BOSSE, William D. : Accounting For The Cost of Pension Plans—More Information On APB NO.8, The Journal of Accountancy, October 1967.

- SAYMEN, Ferit H. : Bankalarda Kollektif İş Müna-  
sebetleri, Eskişehir İ.T.İ.A.  
Dergisi, Cilt III, sayı 2,  
Haziran 1967.
- SAYMEN, Ferit H. : İşçinin Kıdem Tazminatı, İş-  
çi Sigortaları Kurumunun Du-  
rumu, Cezai Takibatta Selahi-  
yetli Mercii, İsmail Akgün  
Matbaası, İstanbul, 1949.
- SAYMEN, Ferit H. : Kıdem İkraniyesinde Ücret  
Unsuru, Tevhidi İctihat Ka-  
rarı Dolayısıyla, İstanbul  
Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
Mecmuasının Cilt XXII, sayı  
1-4, sene: 1956 dan ayrı bas-  
kı, İsmail Akgün Matbaası,  
1957.
- SCHOLEY, J.K. : Accounting For The Cost of  
Pension Plans in Company  
Accounts, The Accountant,  
Vol.160. No.4928, May 31 st,  
1969.
- SELEK, Sıtkı : Sigorta Matematiği, Hayata  
Ait Sigortalarda Primlerin  
Hesabı, Maarif Basımevi, İs-  
tanbul, 1955.
- SERT, Abdullah : "İşçi Kıdem Tazminatı ve Si-  
gortası" konulu Forum, Mil -  
liyet, 24 Mart 1974.

- SIZMAZOĞLU, Turgut : İş Akdinin Feshi ve Kıdem Tazminatı, Birinci Baskı, Halk Basımevi, İstanbul, 1953.
- SMITH, Jack L. : Actuarial Cost Methods Basics For CPAs, The Journal of Accountancy, February 1977.
- SÖNMEZ, Fikret : Kıdem Tazminatının Finansmanı, 1927 Sayılı Kanun İle Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar, Eskişehir İ.T.İ.A. Basımevi, Eskişehir, 1976.
- SÜER, Ahmet : Sigorta Kuruluşlarında Aktuarya ve İstatistik Ünitesinin Görevleri, Emekli Sandığı Bülteni, sayı:24-25-26, Temmuz-Ağustos-Eylül, 1977.
- SÜER, Ahmet : T.C.Emekli Sandığı Aktuarya ve İstatistik Daire Başkanlığı, Emekli Sandığı Bülteni, sayı: 24-25-26, Temmuz-Ağustos-Eylül, 1977.
- SÜRMEİ, Fevzi : Sistem Yaklaşımı Açısından Finansal Dilgi Sistemi ve Maliyet Muhasebesi Alt Sistemi Uygulaması, Eskişehir İ.T.İ.A. Basımevi, 1978.
- SÜRMEİ, Fevzi : Kıdem Tazminatının Muhasebeleştirilmesine İlişkin Öneri-



- ŞENEL, Musa : Mali Matematik, Eskişehir İ.T.İ.A. Dergisi, C.XIV, s.1, Ocak 1978.
- TALAS, Cahit : Sosyal Politika, Birinci Kitap, 3.baskı, Ankara, 1967.
- TUNÇ, Halil : "Kıdem Tazminatı Ne Getiriyor?" konulu Forum, Milliyet, 9 Haziran 1974.
- TUNÇOMAĞ, Kenan : "Kıdem Tazminatı Ne Getiriyor?" konulu Forum, Milliyet, 9 Haziran 1974.
- TUNÇOMAĞ, Kenan : Borçlar Hukuku Dersleri, Cilt II, Özel Borç İlişkileri, İstanbul, 1967.
- TUNÇOMAĞ, Kenan : Türk İş Hukuku Cilt I, Sulhi Garan Matbaası Varisleri Koll. Şti., İstanbul, 1971.
- TURGAY, Recep : Kıdem Tazminatının Vergilendirilmesi, Muhasebe Enstitüsü Dergisi, Şubat 1976.
- TURLA, Selahattin; ONSEKİZ, Refik V. : Türk Sosyal Güvenliği Hakkında Tebliğ, SSK Dülteni, sayı 18, Kasım-Aralık, 1977.

- TÜRKER, Ergün : Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısının Sigortacılık Açısından Görünümü, Muhasebe Dergisi, Yıl 2, sayı 6, Kasım 1976.
- TÜRK-İŞ : 6. Genel Kurul Çalışmaları, Türk-İş Yayınları, No 50, Ankara, 1966.
- Türkiye Ticaret Odaları Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği : İş Kanunu Tasarısı ve Bazı Maddeleri Hakkında Görüşümüz, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara 1966.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu : XII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, Nisan 1978.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu : Konfederasyonumuzun Kıdem Tazminatı Hakkındaki Görüş ve Teklifleri, İşveren, Cilt 13, Sayı 9, Haziran 1975.
- WINKLEVOSS, Howard E. : Pension Mathematics: With Numerical Illustrations, Richard D. Irwin. Inc., Homewood, Illinois, 1977.
- YİCİ, Özkal : "Sözleşmelerle Alınan Hakka Devletin Müdahalesi Yanlıştır", Cumhuriyet, 5 Nisan 1977.