

## ÖZET

Kıdem tazminatı, 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez hukuk sistemimiz içerisinde kendisine yer bulmuş, zaman içerisinde bir çok kanun düzenlemesi ile değişiklikler geçirdikten sonra en son haline 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi ile ulaşmıştır. Uzun yıllardan beri süregelen ve 4857 sayılı İş Kanunu içerisinde kendisine yer edinen kıdem tazminatı fonu ise tasarı olmaktan öteye gidememiş, her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesinde kıdem tazminatı fonu kuruluncaya kadar 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun 14. maddesinin uygulanacağı belirtilmişse de fonun kurulamaması nedeniyle 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi halen yürürlüğünü korumaktadır.

Bu çalışma kapsamında İş Hukuku'nun en güncel ve temel meselelerinden kıdem tazminatının hesaplanması hususuna yer verilmiştir. Kıdem tazminatının tanımlanması ve kıdem tazminatının niteliğine yönelik hukuki görüşler ile başlayan çalışmada kıdem tazminatının hukuk sistemi içerisinde tarihsel gelişimine, kıdem tazminatına hak kazanma koşullarına, kıdem tazminatının başlama ve sona erme süresi ile tazminata esas alınacak ücretin hesaplanmasına yer verilmiştir. Ücret hesabı içerisinde kıdem tazminatında dikkate alınacak hak edişlerin tespiti sonrasında sınırlandırılmaları ve tazminat kapsamında gerçekleşen kesintiler açıklanmıştır. Kıdem tazminatının alacaklısı ve borçlusunu kavramlarının değerlendirilmesinden sonra ödenmesi ve ödemede temerrüde düşülmesi halinde faiz kavramı ve ayrıca zamanaşımı olgusu değerlendirilmiştir.

Hazırlanan bu çalışma içerisinde özellikle tartışmalı konular hakkında yargıtayın güncel içtihatları ve somut olaylar karşısındaki değerlendirmeleri dikkate alınmaya çalışılmış, tartışmalı konular hakkında farklı görüş belirten yazarların görüşleri ortaya konulmaya, tartışmalı hususlarda yargıtayın görüşlerine temas edilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kıdem Tazminatı, 1475 Sayılı İş Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu, İşçi, İşveren, Ücret.

## **ABSTRACT**

Severance pay found its place in our legal system for the first time with the Labour Law No. 3008, and after undergoing changes with many legal regulations over time, it has reached its latest form in Article 14 of the Labour Law No. 1475. The severance pay fund, which has been going on for many years and has taken its place in the Labour Law No. 4857, has not gone beyond being a proposal, and although Article 120 of the Labour Law No. 4857 states that Article 14 of the abrogated Labour Law No. 1475 will be applied until the severance pay fund is established, Article 14 of the Law No. 1475 is still in force due to the failure to establish the fund.

Within the scope of this study, the calculation of severance pay, one of the most current and fundamental issues of Labour Law, is included. Starting with the definition of severance pay and legal opinions on the nature of severance pay, the study includes the historical development of severance pay within the legal system, the conditions for entitlement to severance pay, the commencement and termination period of severance pay and the calculation of the wage to be taken as basis for compensation. After the determination of the progress payments to be taken into account in severance pay within the wage calculation, their limitations and deductions within the scope of compensation are explained. After the evaluation of the concepts of creditor and debtor of severance pay, the concept of interest in case of default in payment and payment and also the statute of limitations are evaluated.

In the evaluation and study, it has been tried to take into account the current case law of the Court of Cassation on controversial issues and its evaluations in the face of concrete events, to reveal the opinions of the authors who express different opinions on controversial issues, and to touch upon the views of the Court of Cassation on controversial issues.

**Keywords:** Severance Pay, Labor Law No. 1475, Labor Law No. 4857, Employee, Employer, Fee.