

“Kıdem tazminatının belli bir tavan ile sınırlanması Anayasaya aykırıdır. Zira Anayasada eşitlik, mülkiyet, sözleşme özgürlüğü, ücrette adalet sağlanmasına yönelik hükümler bu şekilde bir uygulamaya izin vermemektedir. Bu uygulama şekli ile otuz günlük ücreti tavanı aşmayan işçiler ile otuz günlük ücreti tavanı aşan işçiler açısından farklı uygulamanın hukuki bir izahı yoktur. Vasıflı, nitelikli ve yüksek ücret ile çalışan işçiler ile diğer işçiler arasında maddi haklar yönünden bir dengesizlik mevcuttur. Bugün özel sektörde istihdam edilen bir kısım işçiler yüksek yevmiyeler almalarına rağmen kıdem tazminatı ödemesinde bu husus yok sayılmaktadır.

İlgili düzenleme Anayasanın 10. maddesinde ifadesini bulan eşitlik ilkesine de aykırıdır. Tavan sınırlamasının üzerinde ücret alan işçilerin kıdem tazminatı uygulamasında bir sınıra tabi tutulması; yasal 30 günlük ücretin ve sözleşme özgürlüğünün tavan miktarının altında ücret alan işçiler için tanınmasına rağmen, tavan miktarının üzerinde ücret alanlar için sözleşme özgürlüğünün yok sayılması ve yasal sürenin altında tazminat almalarına sebebiyet vermesi bakımından eşitlik ilkesine aykırı olduğu açıktır.

Kaldı ki devlet memurları ikramiyelerinin tek yükümlüsü devlet olmasına rağmen kıdem tazminatının yükümlüsü sadece kamu kurumları veya devlet değildir. Kamuda çalışan işçilerin toplam işçi sayısına oranı gittikçe düşmüş ve halihazırda yüzde 15 seviyesindedir. Aynı şekilde pek çok kamu hizmeti alt işverenlere ihale edilmek suretiyle yerine getirilmektedir. Bu durumda işçi kıdem tazminatının memur ikramiyesine bağlanması yerinde değildir. Ayrıca aldıkları maaşlar göz önünde bulundurulduğunda kıdem tazminatı tavanını geçen işçi sayısı oransal olarak çok düşük kalmıştır. Buradaki amaç tüm işçiler arasında alınan maaşa göre adaleti sağlamaktır. Kanunun mevcut hali ile mutlak eşitlik sağlanması amaçlanmaktadır. Ancak aslolan nisbi eşitlik yani eşitlerin eşitliğidir.

Avrupanın ve dünyanın çoğu gelişmiş ülkesinde kıdem tazminatı uygulaması ya yoktur ya da verilen tazminat yok denecek kadar azdır. Mesela ABD, Avusturalya, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, İrlanda, Yeni Zelanda, Norveç, Polonya ve İsveç ülkelerinde kıdem tazminatı uygulaması yoktur. Burada örnek verilen ülkeler çalışanına çalıştığı süre boyunca hayatını ve ileriki yaşamını idame ettirecek kadar ücret verdiği için veya başkaca sosyal haklar tanıdığından kıdem tazminatına ihtiyaç duyulmamaktadır. Ülkemiz asgari ücret sıralamasında dünya ülkelerinin oldukça gerisindedir. Bir ülkede asgari ücret dışında çalışanlar ile asgari ücretle çalışanların aldıkları ücretlerin paralellik gösterdiği düşünüldüğünde ülkemizde asgari ücret dışında ücret alan işçilerin de aldıkları ücretlerin düşük olduğu yani asgari ücreti çok üstünde olmadığı anlaşılabacaktır. Netice itibarıyla çalıştığı dönem boyunca avrupa ülkelerine kıyasen düşük ücret alan işçilerin avrupadaki uygulamadan farklı olarak kıdem tazminatı almaları zaruridir. Ve bu tazminatın her yıl belirlenen bir tavana takılması suretiyle işçinin emeğinin karşılığını alamamasının adil olmadığı, giydirilmiş ücreti, tavanı geçen işçilerin de geçmeyen işçiler gibi en fazla aynı tavandan alması eşitsizliğe neden olduğu gözetildiğinde düzenlemenin hukukun temel ilkelerine aykırı olduğu açıktır. Bu itiraz davasının pratikte az sayıda kişiyi kapsadığı gözetildiğinde işverenlerin az bir miktar aleyhine olacaktır. TÜİK verilerine göre ücretli çalışan sayısının 2024 yılı Ocak ayında 15 milyon 22 bin 900 kişi olduğu, 6 milyon 390 bin kişinin asgari ücret aldığı, asgari ücret ve asgari ücretin iki katı arasında ücret alan çalışan sayısının toplam 13 milyon olduğu göz önünde bulundurulduğunda kıdem tazminatı tavanına yaklaşan çalışan sayısının bu haliyle dahi 2 buçuk milyon olduğu, kıdem tazminatı tavanının 01/07/2024 tarihi itibarıyla 41.828,42 TL olduğu da gözetildiğinde bu miktarı geçen kişi sayısının oldukça az olduğu anlaşılabacaktır. Bu rakamlar da bir yana teoride yargısal makamlar, sıfatına bakmaksızın, herkesin hakkını korumak zorundadır. Dolayısıyla bu

koruma işçiler arasında eşitsizliğe neden olacak bir şekilde olmamalıdır. Ülkenin ekonomik koşulları maliyetleri arttırıp işverenlerin durumunu zorlaştırırsa da işçinin emeğinden büyük karlar elde eden işverenlerin, kar marjlarından bir nebze feragat ederek işçinin emeğinin karşılığını ödeyecek erdemi göstermeleri, kendilerinden beklenendir. Kaldı ki ülkemizde işçi sınıfında çalışanların oransal olarak az bir miktarı bu tavanın üstünde ücret almaktadır. Yani bu iptal işverenlerin aşırı derecede aleyhine olacak bir durum oluşturmayacaktır. Bunun yanı sıra kıdem tazminatı hak etmeden işten ayrılanlar da göz önünde bulundurulduğunda kıdem tazminatı tavanını aşan sayı gittikçe azaldığı, bu haliyle 12/9/1980 yürürlük tarihli kanunun madde gerekçesinde belirtilen iş barışını olumsuz etkileme, ekonominin içinde bulunduğu şartlara tamamen ters düşen ve sosyal dengesizliklere neden olduğu gerekçelerinde belirtildiği gibi ciddi bir boyutta olmadığı anlaşılabacaktır.

Ekte sunduğumuz belgelerden de anlaşılabacağı üzere ülkemizde ve avrupada asgari ücretin euro bazında dağılımından ve yine ekte yer alan diğer belgelerden de anlaşılabacağı üzere asgari ücret sıralamasında çok gerilerde olan ülkemizde kıt kanaat maaş ile tüm hayatını çalışarak geçiren işçinin yıllarca emek verdiği işyerinden emekli olduğunda hayatının geri kalan kısacak zamanını idame ettirecek kadar tazminat alamaması ve bunun kıdem tazminatı tavanı gibi yasa maddeleri ile sınırlandırması toplum vicdanını yaralayan ve hukukun temel ilkelerine aykırı bir husus olduğu ve hukukten korunmaya değer bir yapıda olmadığı anlaşılabacaktır.

İşçi tarafından bakıldığında kendisine iş güvencesi sağlanması, işyerine kattığı değer nedeniyle telif hakkına sahip olunması, nihayetinde de uzun yılların bir birikimi ve bir ödülü olarak kıdem tazminatının bir hak olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bu kapsamda kıdem tazminatından vazgeçilmesi düşünülemeyeceği gibi, alınmasını zorlaştıran yapının kolaylaştırıcı hale getirilmesi gerekmektedir. İşçiler açısından sorun, kıdem tazminatının alınamamasına neden olanların giderilmemesi sorunudur(Uğur,2009).

İPTALİ İSTENEN KANUN MADDESİNİN ANAYASA'ya ve AİHS'ye AYKIRILIĞI VE HUKUKİ GEREKÇESİ :

Anayasa'nın 2. maddesi (Cumhuriyetin nitelikleri-Hukuk devleti) uyarınca yapılan değerlendirmede;

Anayasa'nın 2. maddesinde belirtilen hukuk devleti eylem ve işlemleri hukuka uygun, insan haklarına saygılı, bu hak ve özgürlükleri koruyup güçlendiren, her alanda adil bir hukuk düzeni kurup bunu geliştirerek sürdüren, hukuki güvenliği sağlayan, Anayasa'ya aykırı durum ve tutumlardan kaçınan, hukuk kurallarıyla kendini bağlı sayan ve yargı denetimine açık olan devlettir. (AYM, E.2023/161, K.2024/53, 22/02/2024, § ...), (AYM, E.2017/48, K.2017/129, 26/07/2017, § ...)

Anayasa'nın anılan maddesinde güvence altına alınan hukuk devleti ilkesi gereği kanunlar kamu yararı amacıyla çıkarılır. Anayasa Mahkemesinin kararlarına göre kamu yararı genel bir ifadeyle bireysel, özel çıkarlardan ayrı ve bunlara üstün olan toplumsal yararı ifade etmektedir. Kanunun amaç ögesi bakımından Anayasa'ya uygun sayılabilmesi için çıkarılmasında kamu yararı dışında bir amacın gözetilmemiş olması gerekir. Kanunun kamu yararı dışında bir amaçla yalnız özel çıkarlar için veya yalnızca belirli kişilerin yararına olarak çıkarılmış olduğu açıkça anlaşılabiliyorsa amaç unsuru bakımından Anayasa'ya aykırılık söz konusudur. (AYM, E.2023/161, K.2024/53, 22/02/2024, § ...)

Bu haliyle kıdem tazminatı tavanı kamu yararı amacı taşımamaktadır. Tüm işçileri için getirilen bu sınırlama hak talep eden işçilerin haklarını korumaktan uzaktır.

Diğer yandan kanun koyucu, takdir yetkisi kapsamındaki düzenlemeleri yaparken hukuk devleti ilkesinin de bir gereği olan ölçülülük ilkesiyle bağlıdır. Söz konusu ilke, kuralda öngörülen düzenleme ile ulaşılmak istenen amaç arasında makul bir dengeyi bulmasını gerektirmektedir (AYM, E.2020/95, K.2022/3, 26/1/2022, § 17; E.2019/88, K.2022/159, 13/12/2022, § 28). (AYM, E.2023/161, K.2024/53, 22/02/2024, § ...)

Bu bağlamda çalıştığı işin karşılığı yüksek ücret alan işçinin de düşük ücret alan işçi ile aynı statüde değerlendirilmesi hukuk devleti ilkesine aykırıdır. Bu kural işçiler arasında makul dengeyi sağlamadığından bu kuralın ölçülü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hukuk devletinin temel unsurlarından biri de belirlilik ilkesidir. Bu ilkeye göre yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfî uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi gerekir. Belirlilik ilkesi, hukuksal güvenlikle bağlantılı olup kişinin kanundan belirli bir kesinlik içinde hangi somut eylem ve olguya hangi hukuksal yaptırımın veya sonucun bağlandığını, bunların idareye hangi müdahale yetkisini verdiğini bilmesini zorunlu kılmaktadır. Kişi ancak bu durumda kendisine düşen yükümlülükleri öngörebilir ve davranışlarını ayarlayabilir. Hukuki güvenlik ilkesi bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar (AYM, E.2020/80, K.2021/34, 29/4/2021, § 25; E.2022/9, K.2022/80, 21/6/2022, § 11).

Bu kapsamda yapılan değerlendirmede kıdem tazminatı tavanı, işçinin haklarının tam olarak korunmamasına neden olduğu, bireylerin haklarının sağlanmasında adaletin tam olarak sağlanamadığı bir duruma yol açtığı anlaşılmakla tüm bireylerin haklarını güvence altına almayı ve bu hakların korunması için adil bir sistemin işletilmesini gerektiren hukuk devleti ilkesine aykırıdır.

Anayasa'nın 5. (Devletin Temel Amaç Ve Görevleri-kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak) uyarınca yapılan değerlendirmede;

54. Anayasa'nın 5. maddesinde "Devletin temel amaç ve görevleri, Türk Milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır." denilmektedir. Buna göre kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak devletin temel amaç ve görevlerindendir.

Anayasa'nın 5. maddesinde; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak devletin temel amaç ve görevleri arasında sayılmıştır. Buna göre bireylerin yaşam şartlarının iyileştirilmesi ve hak ve özgürlüklere ulaşmalarının önündeki her türlü engelin kaldırılması devletin anayasal bir ödevidir. (Tuğçe Akgül Maraş, B. No: 2019/6744, 1/11/2023, § ...)

Kanun koyucu bu sınırlama ile çalışanlar arasında ekonomik dengesizliğe sebep olmuştur. İşçinin son giydirilmiş brüt ücreti üzerinden kıdem tazminatı hesaplaması gerekirken buna ekonomik sınırlama getirilmiştir. Bu sınırlama karşılığında sınırlamayı meşru kılacak bir amaç olmadığından ölçüsüzdür. Bu devletin ekonomik sınırlamaları kaldırması gerekirken bu yönde sınırlama ihdas etmesi ekonomik sınırlamaların kaldırması devletin görevidir. Bu sınırlama devletin temel amaç ve görevine aykırıdır.

Anayasa'nın 10. maddesi (Kanun Önünde Eşitlik) uyarınca yapılan değerlendirmede;

Anayasa'nın 10. maddesinde "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir./ Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz./ Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz./ Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz./ Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar." denilmek suretiyle kanun önünde eşitlik ilkesine yer verilmiştir.

Anayasa'nın anılan maddesinde belirtilen kanun önünde eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilke ile eylemli değil hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı aynı durumda bulunan kişilerin kanunlar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, kişiler arasında ayırım yapılmasını ve kişilere ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak kanun karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır. Kanun önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, farklı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez.

Kıdem tazminatı tavanı uygulaması, farklı çalışma koşullarına sahip, farklı ücret alan tüm çalışanlara aynı ödemenin yapılması nedeniyle eşitlik ilkesine aykırıdır. Burada nispi eşitlik ve mutlak eşitlik ilkelerini tartışmakta da fayda vardır. Hangi konum, statü veya şartta olursa olsun herkese aynı imkanların tanınması mutlak eşitliktir. Ancak eşitlerin eşitliği olan nispi eşitlikte ise konum statü veya şartlara göre farklı uygulamalar söz konusu olabilmektedir. Doğru olan da budur. Yoksa eşitlik değildir ki her ne olursa olsun kat'i suretle eşit uygulamalar gözetilsin. İşçi her nasılsa ürettiği işe, işin ehemmiyetine ve diğer kıstaslara göre farklı ücret alabilmekteyse de aynı uygulama kıdem tazminatında da uygulanmalıdır. Bunun bir üst limit ile sınırlandırılması bu limiti aşmayan kişilerle aynı uygulamaya tabi tutulmasına sebebiyet verdiğinden eşitlik ilkesine açıkça aykırıdır.

Anayasa'nın 13. maddesi (Temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması) uyarınca yapılan değerlendirmede;

Anayasa'nın 13. maddesinde "Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz." denilmektedir. Buna göre mahkemeye erişim hakkına sınırlama getiren düzenlemelerin kanunla yapılması, ayrıca Anayasa'da öngörülen sınırlama sebebine uygun ve ölçülü olması gerekir.

Esasen temel hakları sınırlayan kanunun bu niteliklere sahip olması Anayasa'nın 2. maddesinde güvenceye alınan hukuk devleti ilkesinin de bir gereğidir. Hukuk devletinde, kanuni düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır, uygulanabilir ve nesnel olması, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesi gerekir. Kanunda bulunması gereken bu nitelikler hukuki güvenliğin sağlanması bakımından da zorunludur. Zira bu ilke hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar (AYM, E.2015/41, K.2017/98, 4/5/2017, §§ 153, 154). Dolayısıyla Anayasa'nın 13. maddesinde sınırlama ölçütü olarak belirtilen kanunilik, Anayasa'nın 2. maddesinde güvenceye bağlanan hukuk devleti ilkesi ışığında yorumlanmalıdır.

Anayasa'nın 13. maddesinde güvence altına alınan ölçülülük ilkesi elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç alt ilkeden oluşmaktadır. Elverişlilik öngörülen sınırlamanın amaca ulaşmaya elverişli olmasını, gereklilik amaç bakımından sınırlamanın zorunlu olmasını, diğer bir ifadeyle aynı amaca daha hafif bir sınırlama ile ulaşılmasının mümkün olmamasını, orantılılık ise hakka getirilen sınırlama ile amaç arasında makul bir dengenin gözetilmesi gerekliliğini ifade etmektedir. Kuralla mahkemeye erişim hakkına getirilen sınırlamanın elverişlilik, gereklilik ve orantılılık alt ilkelerine uygun olması gerekir.

Anayasa'nın 13. maddesi uyarınca hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında dikkate alınacak ölçütlerden biri olan ölçülülük, hukuk devleti ilkesinden doğmaktadır. Hukuk devletinde hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması istisnai bir yetki olduğundan bu yetki, ancak durumun gerektirdiği ölçüde kullanılması koşuluyla haklı bir temele oturabilir. Bireylerin hak ve özgürlüklerinin somut koşulların gerektirdiğinden daha fazla sınırlandırılması kamu otoritelerine tanınan yetkinin aşılması anlamına geleceğinden hukuk devletiyle bağdaşmaz (AYM, E.2013/95, K.2014/176, 13/11/2014).

Bu kapsamda yapılan değerlendirmede ilgili madde, sınırlamanın belirtilen gerekçelerle amaca ulaşmaya elverişli olmaması nedeniyle gereklilik ilkesine uygun olmadığı, amaç bakımından sınırlamanın zorunlu olmaması nedeniyle elverişlilik ölçütüne aykırı olduğu, diğer bir ifadeyle aynı amaca daha hafif bir sınırlama ile ulaşılmasının mümkün olduğu, hakka getirilen sınırlama ile amaç arasında makul bir dengenin gözetilmemesi nedeniyle orantılılık ölçütüne aykırı olduğu sonucuna varılmıştır. Kuralla kıdem tazminatı tavanından yüksek ücret alan işçilerin bu sınırlamaya takılmaları hususu gözetildiğinde kuralın anılan meşru amaca ulaşılması bakımından elverişli olmadığı açıktır. Bu madde, temel hakların sınırlandırılmasında, sınırlamanın gerekliliği, ölçülülüğü ve Anayasa'ya uygunluğu gibi ilkelere dayalı bir çerçeve getirir. Kıdem tazminatı tavanı, işçilerin temel haklarını sınırlamakta ve bu sınırlamanın gerekçelendirilmesi, ölçülülük ilkesine aykırıdır. İşçilerin kıdem tazminatı hakkı, bir emek hakkı olarak, orantılı bir sınırlamaya tabi olmaması gerektiğinden Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırıdır.

Anayasa'nın 18. maddesi (Zorla Çalıştırma Yasağı-angarya) uyarınca yapılan değerlendirmede;

Anayasa'nın 18. maddesinde, Sözleşme'nin 4. maddesi ile 29 No.lu Sözleşme'nin 2. maddesinden farklı olarak zorla (cebri) çalıştırma ve zorunlu çalışma yerine zorla çalıştırma ve angarya kavramlarına yer verilmiştir. Maddenin gerekçesinde angarya, kişinin emeğinin karşılığını almadan zorla çalıştırılması olarak tanımlanmıştır. Anayasa Mahkemesinin çeşitli kararlarında da angarya, bir maldan ya da bir kişinin çalışmasından karşılıksız yararlanma

biçiminde tarif edilmiştir. Anayasa Mahkemesince yapılan bu tanım, angaryanın geleneksel konseptiyle uyarlıdır. Zira angarya tarihsel süreç içinde bir kimsenin emeğinden karşılıksız yararlanmanın yanında başkasına ait bir taşınır veya taşınmaz malın -özellikle cezalandırma aracı olarak- bedelsiz bir şekilde kullanılması ve bunların her türlü semerelerinden yararlanılması durumunu da kapsayacak şekilde anımlandırılmıştır. Ancak anayasal sistemimiz içinde mal varlığı hakları mülkiyet hakkı kapsamında ayrıca ve özel olarak koruma gördüğünden mallardan karşılıksız yararlanma olgusunun angarya yasağı kapsamında değerlendirilmesine gerek bulunmamaktadır. Dolayısıyla Anayasa'nın 18. maddesinde sözü edilen angarya kavramının sadece emekten karşılıksız yararlanma durumunu kapsadığının kabulü gerekir (Yasemin Balcı, § 68). (Ali Şanlı, B. No: 2019/18003, 31/3/2022, § ...)

Angaryada da zorla çalıştırmada olduğu gibi kişinin ceza tehdidi altında ve iradesi dışında çalıştırılması söz konusudur. Ancak angaryada zorla çalıştırmadan farklı olarak çalıştırılana ücret de ödenmemekte veya bariz bir şekilde düşük ücret ödenmektedir. Buna göre zorla çalıştırma ile angarya arasındaki fark, yaptırım tehdidiyle desteklenen irade dışı çalıştırma karşılığında ücret ödenip ödenmeyeceği hususundadır. İrade dışı çalıştırmada ücret ödeniyorsa zorla çalıştırmadan, ücret ödenmiyor veya ödenen ücret bariz bir şekilde düşük ise angaryadan söz edilebilir. (Yasemin Balcı, § 69). (Ali Şanlı, B. No: 2019/18003, 31/3/2022, § ...)

Bu kapsamda yapılan değerlendirmede işten ayrılması halinde bir kısım haklardan yararlanamayacağını bilen işçinin bu tehdit altında çalışmaya devam etmesi, işten ayrılınca da tüm alacaklarının ödenmemesi yani kıdem tazminatına sınırlama getirilerek ödeme yapılması deyim yerindeyse bir kısım haklarına el konulup sınırlandırılması, angarya kapsamında değerlendirilmekle anayasaya aykırıdır.

Anayasa'nın 35. maddesi (Mülkiyet Hakkı) uyarınca yapılan değerlendirmede;

10. Anayasa'nın 35. maddesinde "Herkes, mülkiyet ve miras haklarına sahiptir./Bu haklar, ancak kamu yararı amacıyla, kanunla sınırlanabilir./ Mülkiyet hakkının kullanılması toplum yararına aykırı olamaz." denilmektedir. Anayasa'nın anılan maddesiyle güvenceye bağlanan mülkiyet hakkı, ekonomik değer ifade eden ve parayla değerlendirilebilen her türlü mal varlığı hakkını kapsamaktadır (AYM, E.2018/106, K.2019/80, 16/10/2019, § 14). Bu bağlamda, mülk olarak değerlendirilmesi gerektiğinde kuşku bulunmayan menkul ve gayrimenkul mallar ile bunların üzerinde tesis edilen sınırlı ayni haklar ve fikrî hakların yanı sıra icrası kabil olan her türlü alacak da mülkiyet hakkının kapsamına dâhildir (Mahmut Duran ve diğerleri, B. No: 2014/11441, 1/2/2017, § 60).

Bu bağlamda mülkiyet hakkı, maddi varlığı bulunan taşınır ve taşınmaz mal varlığını kapsadığı gibi maddi bir varlığı bulunmayan hak ve alacakları da içermektedir. Kıdem tazminatının konusunu bir kısım para yani taşınır malın oluşturduğu gözetildiğinde iş sahibinin mal varlığına dâhil olan veya zilyetliğinde bulunan tazminatın maddi varlığa ilişkin olduğu ve mülk teşkil ettiği açıktır. Kıdem tazminatının özel tavan uygulaması dolayısıyla eksik ödenmesinin ve buna ilişkin davanın reddedilmesinin mülkiyet hakkına müdahale teşkil ettiği açıktır.

Bu kapsamda yapılan değerlendirmede son giydirilmiş brüt ücretin kıdem tazminatı tavanını aşmasına rağmen bu sınırın altında ücret ödenmesi mülkiyet hakkının açık ihlalidir. Buradaki müdahale mülkiyet hakkının kısmen kaybettirilmesidir. Bu korumadan yararlanabilmek için mülkiyet hakkının tamamen kaybedilmesine lüzum yoktur. Kısmen kaybettirilmesi de yeterlidir. Bunun yanı sıra bir an için bu düzenlemenin işvereni koruma

amacıyla getirildiği düşünülse de işçinin hakları ihlal edilerek bu korumayı sağlamak vicdani değildir. Kaldı ki itirazın gerekçe kısmında belirttiğimiz üzere aşırı bir külfet kişiler arasında olan bir durumdur. Bu haliyle sınırlanan mülkiyet hakkını ihlal ettiği açıktır. İşçinin yıllarca emeğini, zamanını katarak yaptığı çalışmanın karşılığı sırf bu düşünce ile baltalanmamalıdır. İşçinin kıdem tazminatının eksik ödenmesinin sosyal güvenlik sistemini koruma amacı taşıdığı da düşünülemez. Hakkın eksik ödenmesinin koruyacağı bir sistemin olduğu düşünülemez. Yine burada mülkiyetin kamu yararına kullanımının kontrolü veya düzenlenmesi gibi bir düşünce de söz konusu olamaz.

Anayasa'nın 40. maddesi (Temel Hak Ve Hürriyetlerin Korunması) uyarınca yapılan değerlendirmede;

Anayasa'nın 40. maddesinin birinci fıkrasında "Anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetleri ihlâl edilen herkes, yetkili makama geciktirilmeden başvurma imkânının sağlanmasını isteme hakkına sahiptir." denilmiştir. Anılan hükme göre kişilerin yargı makamları ile idari makamlar önünde haklarını arayabilmelerine kolaylık ve imkân sağlanması anayasal bir zorunluluktur. Bu zorunluluk, temel hak ve özgürlüğü ihlal edilen ya da ihlal edildiğini iddia eden kişilerin ilgili yargı veya idari merciler nezdinde şikâyetlerini dile getirmesi hususunda devlete gerekli ve yeterli mekanizmaları oluşturarak uygun koşulları sağlama yükümlülüğü getirmektedir (AYM, E.2019/102, K.2019/99, 25/12/2019, § 16).

Bu çerçevede Anayasa'nın anılan maddesinde güvence altına alınan etkili başvuru hakkı; anayasal bir hakkının ihlal edildiğini ileri süren herkese hakkın niteliğine uygun olarak iddialarını inceleyebileceği makul, erişilebilir, etkili, ihlalin gerçekleşmesini veya sürmesini engellemeye ya da sonuçlarını ortadan kaldırmaya elverişli idari ve yargısal yollara başvuruda bulunabilme imkânının sağlanmasını teminat altına almaktadır (AYM, E.2019/102, K.2019/99, 25/12/2019, § 17).

İtiraz konusu kural davacının kıdem tazminatının tavan sınırlaması nedeniyle eksik ödeme aldığı, getirilen sınırlama nedeniyle yargı önündeki hak taleplerinin reddedildiği, bu hali ile davacı adil yargılama hakkının bir görünümü olan mahkeme erişim hakkını yargı mercileri önünde ileri sürebilmesi için uygun şartların sağlanması etkili başvuru hakkının bir gereğidir.

Anayasa'nın 48. maddesi (Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti) uyarınca yapılan değerlendirmede;

Anayasa'nın "Çalışma ve sözleşme hürriyeti" başlıklı 48. maddesinde "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir./ Devlet, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır" denilerek çalışma ve teşebbüs özgürlüğü güvence altına alınmıştır.

Çalışma özgürlüğü, kişinin çalışıp çalışmama, çalışacağı işi seçme ve çalıştığı işten ayrılma özgürlüğünü güvence altına alır. Çalışma özgürlüğü, ücretli olarak bağımlı çalışma hakkını olduğu kadar iktisadi ve ticari faaliyet yapma ve mesleki faaliyette bulunma hakkını da içerir. Çalışma özgürlüğünün bir parçası olan özel teşebbüs özgürlüğü de her gerçek veya özel hukuk tüzel kişinin tercih ettiği alanda iktisadi-ticari faaliyette bulunmak üzere teşebbüs kurabilmesini, dilediği mesleki faaliyete girebilmesini ve faaliyetiyle mesleğini devletin veya üçüncü kişilerin müdahalesi olmaksızın dilediği biçimde yürütebilmesini güvence altına

almaktadır (AYM, E.2015/34, K.2015/48, 13/5/2015; E.2019/48, K.2019/74, 19/9/2019, § 14; E.2022/109, K.2023/125, 13/07/2023, § 22).

Kıdem tazminatı tavanı bu özgürlüğü sınırlamaktadır. Bir nevi sosyal hak olan kıdem tazminatının tavan ile sınırlanması çalışma ve sözleşme hürriyetine aykırıdır. Özellikle uzun süreli çalışan işçilerin kıdem tazminatlarını sınırlanmaktadır. İşçinin, uzun süreli çalışması ve kazancının bu şekilde sınırlanması, çalışma özgürlüğünü ve iş sözleşmelerine dair hakları ihlal etmektedir.

Anayasa'nın 49. maddesi (Çalışma hakkı ve ödevi) uyarınca yapılan değerlendirmede;

Anayasa'nın 49. maddesinde de çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu, devletin çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir.

Anayasa'nın 49. maddesinin ilk fıkrasında "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir" denildiğine ve bu temel hak devlete karşı ileri sürülebileceğine göre, bu hakkın muhatabı öncelikle işveren değil, devlettir. Dolayısıyla herkes devlete karşı çalışma hakkını yöneltebilir. Çalışma hakkı herkes için bir hak; ama bu hakkın yöneltilebileceği başta devlet için bunu sağlamak bir ödevdir. Çalışma ortamını yaratma ödevi, Anayasa tarafından devlete verilmiştir.

Geçmişten günümüze süregelen çalışma hakkını düzenleyici devlet müdahaleleri, genellikle işveren karşısında güçsüz olan işçiyi korumak düşüncesine dayanmıştır. Bir başka deyişle, çalışma özgürlüğünden çalışma hakkına geçişin sürekli dayanağını oluşturan ekonomik ve sosyal yönden güçsüz işçinin korunması fikri hemen her alanda (çalışma süresi, çalışma yaşı, ücretler gibi) işverenin sözleşme serbestisini sınırlama yönünde gelişmiştir.

Bu kapsamda yapılan değerlendirmede kıdem tazminatına tavan sınırlaması getirilmesi devletin çalışanları koruma yükümlülüğüne, işveren karşısında güçsüz durumda olan işçiyi koruma fikrine aykırıdır.

Anayasa'nın 55. maddesi (Ücrette adalet sağlanması) uyarınca yapılan değerlendirmede;

Bu madde, "Çalışanların, yaşamlarını sürdürmelerini temin edecek bir gelir elde etmelerini sağlamak için devletin gerekli tedbirleri almasını" öngörür. Kıdem tazminatı, işçinin birikmiş hakları ve çalışma sürelerine dayalı bir tazminattır. Kıdem tazminatı tavanı, özellikle uzun yıllar çalışan işçilerin haklarını ihlal etmektedir, çünkü işçinin emekliliği, geçim kaygısı gibi sebeplerle alacağı tazminat miktarını kısıtlanmaktadır. Bu durum, çalışanların yaşamlarını sürdürebilmelerini temin etme yükümlülüğünü yerine getirmeyen bir duruma neden olmakta, bir nevi ücretin yansması olan kıdem tazminatının bir tavan ile sınırlanması ücrette adaletsizliğe neden olmaktadır.

Anayasa'nın 60. maddesi (Sosyal güvenlik hakkı) uyarınca yapılan değerlendirmede;

Sosyal devlet; çalışma gücünden ya da imkânından yoksun olan kişileri koruyucu ekonomik tedbirler alan, sosyal risklerin yarattığı olumsuzlukları bertaraf edebilecek sistemler öngören, gelir dağılımının dengesini gözetken, kamu yararı gereği sosyal ve ekonomik ilişkilere müdahale edebilen, herkesin insan onuruna uygun asgari yaşam koşullarına sahip olması için çalışan, kişilerin hayatlarını sağlıklı şekilde sürdürebilmeleri, sağlıklarını kaybettiklerinde ise

tedavileri için gerekli finansmanı sağlayacak yöntemleri geliştiren, topluma sağlıklı ve huzurlu bir gelecek vadeden devlettir.

Anayasa'nın 60. maddesinde "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." denmektedir. Buna göre sosyal güvenlik herkes için bir haktır ve bunu gerçekleştirmek ise devlet için bir görevdir. Sosyal güvenlik, bireylerin istek ve iradeleri dışında oluşan sosyal risklerin kendilerinin ve geçindirmekle yükümlü oldukları kişilerin üzerindeki gelir azaltıcı ve harcama artırıcı etkilerini en aza indirmek, ayrıca sağlıklı ve asgari hayat standardını güvence altına alabilmektir. Bu güvencenin gerçekleştirilebilmesi için sosyal güvenlik kuruluşları oluşturularak kişilerin yaşlılık, hastalık, malullük, kaza ve ölüm gibi sosyal risklere karşı asgari yaşam düzeylerinin korunması amaçlanmaktadır. Anayasa'nın 2. ve 60. maddeleri uyarınca devlet tarafından sosyal güvenliğin ve sosyal adaletin sağlanmasına elverişli ortamın yaratılması ve bu anlamda sosyal güvenlik alanında getirilecek bir haktan, aynı sosyal güvenlik kurumu içinde yer alan ve temelde birbirine yakın konumda bulunan tüm iştirakçilerin "adalet ve hakkaniyet" ölçüleri içinde yararlanmalarını öngören düzenlemelerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir (AYM, E.2013/111, K.2014/195, 25/12/2014).

Bu kapsamda yapılan değerlendirmede işçinin emekli olduğunda veya işinden ayrıldığında kendisini sosyal risklere karşı koruyacak bir tazminat olan kıdem tazminatına sınırlama getirilmesi sosyal güvenlik hakkının ihhalidir. İşverenin, işçinin tüm hakkını ödemesi gerekirken bunun belirli bir sınırlamaya tabi tutulması hukuka aykırıdır. Ayrıca burada işçinin mülkiyet hakkına yapılan müdahalenin sosyal güvenlik sisteminin devamını sağlamak veya sınırlı kamusal kaynakların doğru şekilde harcanmasını gözetmek gibi bir durum da söz konusu olamaz. Çünkü işçi hem kamu çalışanı değildir hem de bu sınırlamanın sosyal güvenlik sisteminin devamı ile ilgisi bulunmaktadır. Çalışanlar kamu çalışanı, işveren de kamu değildir. Kıdem tazminatı, sosyal güvenlik bakımından önemli bir sosyal hak olarak kabul edilmektedir. Kıdem tazminatı tavanının getirilmesi, çalışanların emeklilik dönemi veya kıdeme hak kazandığı durumlar için önemli olan bu tazminatın miktarını sınırlayarak, sosyal güvenlik haklarını zayıflatmaktadır. Bu da, Anayasa'nın 60. maddesiyle güvence altına alınan sosyal güvenlik hakkına aykırıdır.

Netice itibariyle kıdem tazminatında tavan sınırlaması; Anayasa'nın Hukuk devleti, sosyal hukuk devleti, Kanun Önünde Eşitlik, angarya yasağı, Mülkiyet Hakkı, Çalışma Ve Sözleşme Hürriyeti, Devletin çalışanları koruma yükümlülüğü, Ücrette adaletin sağlanması, ve Sosyal güvenlik hakkına ilişkin maddelerine aykırıdır.

6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunun 43. maddesinin 3. fıkrası uyarınca Mahkemenizce re'sen gözetilecek diğer gerekçeler de göz önünde bulundurularak iptal kararı verilmesi talep olunur.

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ: Yukarıda açıklanan gerekçelerle;

1- Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 152/1 maddesi uyarınca,

1475 Sayılı İş Kanununun 14. maddesinin 2762 Sayılı Kanunla değişik 13. fıkrasının;

"(Değişik: 10/12/1982-2762/1 md.) Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek

Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez."

tamamının,

Anayasanın 2., 5., 10., 13., 18., 35., 40., 48., 49., 55. ve 60. maddelerine aykırı olması nedeniyle re'sen Anayasa Mahkemesine itiraz yoluna başvurulmasına ve hükmün İPTALİNİN istenilmesine,

2- 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunun 40. maddesi uyarınca;

a- Başvuru kararının aslı ile tutanağın ve dava dosyasında yer alan evrakın onaylı birer örneğinin oluşturulacak dizi listesine bağlanılarak bir dosya halinde Anayasa Mahkemesine GÖNDERİLMESİNE,

b- Başvuru dosyasının Anayasa Mahkemesine gönderilmesinden itibaren 5 ay BEKLENİLMESİNE, bu süre içinde karar verilmezse davanın yürürlükteki hükümlere göre (Anayasa Mahkemesinin kararı esas hakkında karar kesinleşinceye kadar gelmesi halinde Anayasa Mahkemesi hükmüne uyulması koşuluyla) SONUÇLANDIRILMASINA,

3- Sayın Mahkemenin iptal yönünde tam bir kanaate ulaşmaması ve gerek görmesi halinde 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunun 43/1. maddesi uyarınca, bilgilendirilmemiz halinde, hazır BULUNULACAĞINA,

4- 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunun 41/2; "İtiraz yoluna başvuran mahkemede itiraz konusu kuralın uygulanacağı başka dava dosyalarının bulunması hâlinde, yapılmış olan itiraz başvurusu bu dosyalar için de bekletici mesele sayılır." maddesi uyarınca mahkememizde birçok davanın bekletici mesele yapılacağı, bu minvalde tüm dosyalardaki yargılamaların uzayacağı anlaşılmakla hak kayıpların mahal vermemek adına sayın Anayasa Mahkemesince uygun görülmesi halinde itirazların İVEDİ OLARAK değerlendirilmesinin istenilmesine,

5- Kararın bir nüshasının bilgi amaçlı olarak taraflara tebliğine,"