

**1475 SAYILI İŞ KANUNUNUN 1927
SAYILI KANUNLA DEĞİŞİK 14 NCÜ
MADDESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ,
98 NCİ MADDESİNE BİR FIKRA
EKLENMESİ; 193 SAYILI GELİR
VERGİSİ KANUNUNUN 1927 SAYI-
LI KANUNLA DEĞİŞİK 25 NCİ MAD-
DESİNİN 7 NCİ FIKRASININ DE-
ĞİŞTİRİLMESİ VE 4/7/1975 TARİH-
Lİ 1927 SAYILI KANUNUN 6 NCİ
MADDESİNİN YÜRÜRLÜKTEN
KALDIRILMASINA DAİR KANUN**

Kanun No: 2320

Kabul Tarihi: 17.10.1980

(23.10.1980 gün ve 17140 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.)

**GEREKÇESİ,
KANUN TASARISI
VE
İHTİSAS KOMİSYON RAPORLARI**

Millî Güvenlik Konseyi S. Sayısı: 25 (1/13)
25'e l'nci Ek

MİLLÎ GÜVENLİK KONSEYİ

4.7.1975 TARİHLİ VE 1927 SAYILI KANUNUN 6 NCİ, 1475 SAYILI KANUNUN DEĞİŞİK 14 NCÜ MADDELERİ İLE 193 SAYILI KANUNUN 25 NCİ MADDESİNİN DEĞİŞİK 7 NCİ FIKRASININ DEĞİŞTİRİLMESİ HAKKINDA KANUN TASARISI.

T.C.
Başbakanlık
Kanunlar ve Kararlar
Tetkik Dairesi
Başkanlığı
Sayı: 101 - 609/06869

14.10.1980

MİLLÎ GÜVENLİK KONSEYİ BAŞKANLIĞINA

Milli Güvenlik Konseyi Başkanlığına arzı Bakanlar Kurulunca 13.10.1980 tarihinde kararlaştırılan "4.7.1975 tarihli ve 1927 sayılı Kanunun 6 ncı, 1475 sayılı Kanunun değişik 14 ncü maddeleri ile 193 sayılı Kanunun 25 nci maddesinin değişik 7 nci fıkrasının değiştirilmesi hakkında Kanun Tasarısı" ile gerekçesi ekli olarak gönderilmiştir. Gereğini arz ederim.

Bülend Ulusu
Başbakan

GEREKÇE

Yürürlükten kaldırılmış bulunan 8.6.1936 tarihli ve 3008 sayılı tş Kanununun "fesih bildirimi" ve onun sonuçlarını düzenleyen 13 ncü maddesinin 5 nci fıkrasında "Bilûmum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca onbeş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir" şeklinde bir hüküm mevcuttu.

Bu suretle işveren, fesih bildirimi çerçevesinde iş sözleşmesini sona erdirdiği ve kendisine belirli bir süre önce ihbarda bulunmadığı kıdemli işçisine, önce ihbar tazminatı ile takdiri tazminat ödemekte, buna ilâve olarak da (Kıdem süresi X 15 günlük ücret) tutarında bir para vermekle yükümlü tutuluyordu.

Daha sonra sıra ile çıkarılmış bulunan 5518, 5868, 931, 1475 ve 1927 sayılı kanunlarla kıdem tazminatı büyük ölçüde değişikliklere uğramış, âdeta yeni bir hüviyet kazanmış ve şimdiki biçimini almıştır.

1927 sayılı Kanunun düzenlediği şekliyle kıdem tazminatı, iş akdinin, bu kanunda belirtilen sebeplerden dolayı ve bu sebeplere dayalı olarak, taraflarca feshedilmesi halinde veya iş akdinin kendiliğinden sona ermesi halinde, işverenin, bir yılı aşkın kıdeme sahip olmak şartıyla işçisine, eğer işçi ölmüş ise kanuni mirasçılara, işçinin işe başladığı tarihten itibaren, hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için kıdem tazminatı ödenmesine esas ücreti (yıl X ücret) esasına göre ödediği paradır.

Kıdem tazminatı olarak ödenen bu para işten ayrılan işçinin yoksulluğa düşmesini önleyen bir ek güvencedir. Bu bakımdan işçi yararına ve âme intizamı düşüncesiyle bu hakkın kaldırılması veya işçi zararına azaltılması mümkün olmamak icabeder. Yargılayın bugüne kadar sürdüregeldiği içtihadına göre, 30 günlük süre yokedilemeyen veya azaltılamayan mecburi süredir. Nitekim 1927 sayılı Kanunun 14 ncü maddesindeki "bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir" şeklinde ve Yargıtay içtihadı doğrultusundadır.

Kıdem tazminatına hak kazanmanın şartları arasında, istifa eden işçiye bu tazminatın ödeneceğine dair herhangi bir hüküm yoktur. Dolayısıyla bu işçilere kıdem tazminatı ödenmemesi icap eder. Ama tatbikatta istifa eden işçiye kıdem tazminatı ödenmesini mümkün kılan toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri yapılmıştır. Bu daha da öteye götürülerek, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları nedeniyle hizmet akdinin işveren tarafından ihbarsız feshedildiği hallerde bile ödenmesi için talepler ileriye sürülmüştür. Hatta hizmet akdinin ihbarsız ve tazminatsız feshini gerektiren bir suç işleyen işçi, bunun işveren tarafından öğrenilmesine fırsat kalmadan istifa mektubunu göndererek kıdem tazminatını almak suretiyle işten ayrılmaya başlamıştır. Bu durum çalışma hayatında büyük huzursuzluklara sebebiyet vermiş ve işçi - işveren ilişkilerini gerginleştirmiştir.

Bunun dışında değişik işverenlere ait işyerlerinde geçen hizmetlerin (tıpkı kamu kuruluşlarında olduğu gibi) birleştirilerek kıdem tazminatına esas müddetin hesabında nazara alınması istekleriyle karşılaşılmıştır. Bir kısım kamu kuruluşlarının sözleşmelerinde, özel kesimde geçen hizmetler, belli şartlarla, o kuruluştaki geçmiş gibi kabul edilmiştir.

1927 sayılı Kanuna göre zorunlu ve asgari olan süre her tam yıl için 30 gündür. Sözleşmelerle bu miktarların artırılabilmesine ilişkin fıkra hükmünden hareketle pazarlıklar sonucu bu süre uzatılmış, bazı hallerde her tam yıl için 80 - 100 - 120 hatta 150 güne kadar çıkarılmıştır.

Bu artırımlar yapılırken işçi kesimi ve işveren kesimi çeşitli niyetlere sahip oldukları gibi, 21 Temmuz 1978 tarihinden sonra uygulanmasına başlanan "Toplumsal Anlaşma"nın da etkisi olmuştur. Toplumsal Anlaşma'ya göre kıdem tazminatı gün sayısı 45 günün altında plan kamu kesimi işyerlerinde, bu gün adetleri her defasında 5'er gün artırılmak suretiyle 45 güne çıkarılacaktır. Nitekim 1978 yılında kamu kesiminde imzalanan toplu iş sözleşmeleriyle bu uygulama yapılmıştır.

Buna karşılık bir kısım özel sektör işyerlerinde de, ödenen kıdem tazminatlarının masraf yazılmasından güç alınarak işverenin arzu ve muvafakati ile herhangi bir sebep yok iken gün sayılarının artırılması yoluna gidilmiştir. Artan maliyetler satış fiyatlarını ve dolayısıyla kârın artırmasını gerektirmiştir. Bu davranışın bu gün uygulanmakta olan ekonomik istikrar tedbirleriyle bağdaştırılması asla mümkün değildir.

İşçi kesimi ise meseleyi daha değişik bir açıdan ele almış ve gün sayısının artırılması için elinden gelen her türlü gayreti sarf etmiştir, işyerinde kıdemlenen işçiye, işveren dilediği gibi işten çıkarmamalıdır. Çıkarırken önünde parasal bakımdan büyük bir engel olmalıdır. O zaman iş ve gelir güvenliği sağlanmış olur ve işçiler rahat eder. İşçi kesiminin belirli maksatlara hizmet eden diğer bir bölümünde ise, kıdem tazminatı müessesesini, işvereni ortadan kaldıracak bir araç olarak görme eğilimi mevcuttur.

İşte bütün bu ve buna benzer düşünce, tutum ve davranışlar, kıdem tazminatı müessesesini yozlaştırmış, değişik kuruluşlarla çalışan, çeşitli işçi teşekküllerine mensup işçiler arasında, sosyal güvenlik hakkı bakımından bile büyük eşitsizlikler yaratmıştır.

Buna ilaveten 1475 sayılı Kanunun 1927 sayılı Kanunla değişik 14 ncü maddesinin ilgili fıkrasında "... 1475 sayılı Kanuna göre tespit edilmiş olan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının yedibuçuk katından fazla olamaz." hükmü bir ihtilaf üzerine Anayasa Mahkemesine intikal etmiş ve Anayasa Mahkemesinin 15 Nisan 1979 tarihli TC Resmi Gazetede yayımlanan bir kararıyla söz

konusu fıkra şekil yönünden Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesinin kanunun iptali sırasında tanıdığı bir yıllık süre içerisinde yeni bir düzenleme yapılamadığı için memleket ekonomisi büyük zarar görmüş ve haksız ödeme yapar hale gelmiştir.

Maliyetinin tamamı müessese üzerine yüklenilmiş olan kıdem tazminatı ödemeleri özellikle çok sayıda işçi çalıştıran kuruluşlarda büyük bir mesele haline gelmiştir. Bu durum emeğin maliyetini yükseltmiş, dolayısıyla emek yerine makine kullanımını teşvik etmiş, böylece işsizliğin artmasına sebep olmuştur. Bunun yanısıra kıdemli işçileri işyerlerinden çıkarılması işçi devrinin artmasına sebep olmuş ve kalifiye elemanlar müessese bünyelerinden uzaklaştırılmıştır.

Tavanın kaldırılması esas itibariyle Devleti büyük ölçüde kıdem tazminatı borcu ile karşı karşıya bırakmıştır. 14.4.1980'den bu yana büyük ödemeler yapılmış, 12.9.1980'den sonraki dönemde ise yeni kısıtlamaların geleceği görüşü üzerine konu alabildiğine istismar edilmiştir.

İş barışını olumsuz yönde etkileyen ekonominin içinde bulunduğu şartlara tamamen ters düşen ve sosyal dengesizlikler yaratan bu uygulamaya bir son vermek amacıyla Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği hüküm yeniden getirilmekte ve bulunacak meblağın Gelir Vergisinden muaf olarak işçilere ödenmesi temin edilmektedir.

Ayrıca iyiniyet kurallarına ve getirilen düzenlemeye aykırı davranışlar hakkında, caydırıcı mahiyette bazı tedbirler de öngörülmüştür. Böylece kıdem tazminatı ödemelerinde konulmuş bulunan sınırlara uyulması sağlanılmış olacaktır.

Kurulması öngörülen fon sistemi ile kıdem tazminatı meselesi daha da ıslah edilmiş ve işçi yararına düzenlenmiş olacaktır.

Kanunun ilk üç maddesinin 12.9.1980 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanması haksız ödemelerin vergilendirilmesine böylece sosyal adaletin teminine imkân sağlanması amacıyla öngörülmüştür.

4.7.1975 TARİHLİ VE 1927 SAYILI KANUNUN 6 NCI, 1475 SAYILI KANUNUN DEĞİŞİK 14 NCÜ MADDELERİ İLE 193 SAYILI KANUNUN 25 NCİ MADDESİNİN DEĞİŞİK 7 NCİ FIKRASININ DEĞİŞTİRİLMESİ HAKKINDA KANUN TASARISI

MADDE 1.— 1475 sayılı İş Kanununun 1927 sayılı Kanunla değişik 14 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Kıdem Tazminatı

Madde 14. — Bu kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II münaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı bulundukları, 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 bağladığı tarihten itibaren hizmet aklının 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 aklının devam etmiş veya fasılalarla yeniden aktedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışmaları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya inlikali yahut herhangi bir surellebir işvrenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akilleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. Bu Kanunun neşri tarihinden ilibaren işyerinin

devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiye çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. Bu kanunun neşinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişe devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlenmiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

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

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

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel katma ve özel btli idareler ile 468 sayılı Kanunun 4 nc maddesinde sayılan kurumları kapsar.

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

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usul 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 nc maddenin (c) bendinde sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 nc maddenin 1 nci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de gözönünde tutulur.

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

Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleri ile belirtilen sürelerle hesap edilen kıdem tazminatının yıllık miktarı, 1475 sayılı tş Kanununa göre tespit edilmiş bulunan günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katından fazla olamaz.

işçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılarına ödenir.

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

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

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

MADDE 2.—4.7.1975 tarihli ve 1927 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 6. — İşten çıkarma tazminatı; Toplu Sözleşmelerdeki Kıdem Tazminatı ve özel sözleşmelerdeki işten çıkarma tazminatlarıdır.

Bu tazminatın bu kanunun 1 nci maddesi hükümlerine göre ödenecek miktarı gelir vergisine tabi değildir. Hizmet ifa edilmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz."

MADDE 3. —193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 1927 sayılı Kanunla değiştirilen 25 nci maddesinin 7 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İşten çıkarma tazminatı; Toplu Sözleşmelerdeki Kıdem Tazminatı ve Özel Sözleşmelerdeki işten çıkarma tazminatlarıdır. Bu tazminatın, bu Kanunun birinci maddesine göre ödenecek miktarı gelir vergisine tabi değildir. Hizmet ifa edilmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz."

MADDE 4. — Bu Kanunun birinci maddesinde tespit edilen hükümlere aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetki sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmi bin liradan elli bin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine resen tahsiline karar verilir.

MADDE 5. — Bu Kanunun 1, 2 ve 3 ncü maddeleri 12.9.1980 tarihinde, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 6 — Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

13.10.1980

Başbakan
B. Ulusu

MİLLÎ GÜVENLİK KONSEYİ

4.7.1975 TARİHLİ VE 1927 SAYILI KANUNUN 6 NCI, 1475 SAYILI KANUNUN DEĞİŞİK 14 NCÜ MADDELERİ İLE 193 SAYILI KANUNUN 25 NCI MADDESİNİN DEĞİŞİK 7 NCI FIKRASININ DEĞİŞTİRİLMESİ HAKKINDA KANUN TASARISI

İHTİSAS KOMİSYONU RAPORU

İhtisas Komisyonu

Esas No.: 1/13

Karar No.: 11

16.10.1980

Milli Güvenlik Konseyi Başkanlığına

Milli Güvenlik Konseyinin 15 Ekim 1980 günü 9 ncu birleşiminde görüşülen ve Komisyonumuza incelenmek üzere havale edilen 4.7.1975 tarihli ve 1927 sayılı Kanunun 6 ncı, 1475 sayılı Kanunun değişik 14 ncü maddeleriyle 193 sayılı kanunun 25 nci maddesinin değişik 7 nci fıkrasının değiştirilmesi hakkında Kanun tasarı Komisyonumuzun 16.10.1980 günü toplantısında görüşülmüştür.

Tasarının 1 nci maddesi Komisyonumuzca aynen benimsenmiştir.

Tasarının 2 nci maddesinde 1927 sayılı kanunun 6 ncı maddesinin değiştirilmesi, bu maddeyi takip eden 3 ncü maddede yapılan düzenleme ile paralel olduğundan 6 ncı maddenin uygulama alanı bulunmayacağı ve boşlukta kalacağı düşüncesiyle yürürlükten kaldırılması komisyonumuzca uygun görülmüş ve madde 4 ncü madde olarak yeniden düzenlenmiştir.

Tasarının 3 ncü maddesinde, tasarıda yer almayan basın mesleğinde çalışanlara ilişkin Basın iş Kanununa yeni bir düzenleme getirmemek ve ödenen kıdem tazminatlarının eskiden olduğu gibi vergilendirilmesini sağlamak amacıyla "1475 ve 857 sayılı kanunlara göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile, 5953 sayılı Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları (hizmet ifa etmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz)" şeklinde değiştirilerek 2 nci madde olarak yeniden düzenlenmiştir.

Tasarının 4 ncü maddesi; bir çerçeve madde altında 1475 sayılı iş Kanunun hizmet akdine ilişkin cezaları düzenleyen 98 nci maddesine bir fıkra olarak eklenmesi uygun görülerek madde metninde anlam yönünden bir değişiklik yapılmadan 3 ncü madde olarak yeniden düzenlenmiştir.

Komisyonumuzca yapılan bu düzenlemelerle tasarının başlığı ve yürürlük maddesi yeniden düzenlenmiştir.

Tasarının 6 ncı maddesi aynen benimsenmiştir.

Raporumuz Milli Güvenlik Konseyinin onayına arz olunur.

Komisyon Başkanı

Üye

Üye

İHTİSAS KOMİSYONUNUN KABUL ETTİĞİ METİN

1475 SAYILI İŞ KANUNUNUN 1927 SAYILI KANUNLA DEĞİŞİK 14 NCÜ MADDESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ, 98 NCİ MADDESİNE BİR FIKRA EKLENMESİ, 193 SAYILI GELİR VERGİSİ KANUNUNUN 1927 SAYILI KANUNLA DEĞİŞİK 25 NCİ MADDESİNİN 7 NCİ FIKRASININ DEĞİŞTİRİLMESİ VE 4.7.1975 TARİHLİ 1927 SAYILI KANUNUN 6 NCİ MADDESİNİN YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILMASINA DAİR KANUN TASARISI

MADDE 1. — 1 nci madde Komisyonumuzca aynen kabul edilmiştir.

MADDE 2. — 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 1927 sayılı Kanunla değiştirilen 25 nci maddesinin 7 nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

1475 ve 854 sayılı kanunlara göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 5953 sayılı Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları (hizmet ifa etmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz).

MADDE 3. — 1475 sayılı Kanunun 98 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

14 ncü madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşların yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, müessese müdürü, muhasebe müdürü gibi yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmi bin liradan elli bin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur. Kanuna aykırı olarak fazla ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine resen tahsiline karar verilir.

MADDE 4. — 4.7.1975 tarihli ve 1927 sayılı Kanunun 6 nci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 5. — Bu Kanunun 1 ve 2 nci maddeleri 12.9.1980 tarihinde, diğer maddeleri yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 6. — Tasarının 6 nci maddesi Komisyonumuzca aynen kabul edilmiştir.