

KIDEM TAZMİNATI ASIL NASIL GİDİYOR, FARKINDA DEĞİLSİNİZ

Aydınlık Gazetesi, 25 Şubat 2012

Yıldırım Koç

Eğer bu aymazlık devam ederse, kıdem tazminatı toptan gidecek.

Kıdem tazminatı fonundan söz etmiyorum. Kıdem tazminatının tümüyle gitmesinden söz ediyorum.

Basında çıkan haberlerde, Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) Taslağı'nda kıdem tazminatı fonuna ilişkin önerilerden hareketle, kıdem tazminatının kalkacağı ileri sürülüyor.

Tam bir bilgisizlik örneği.

Kıdem tazminatı fonu ile kıdem tazminatına zarar veriliyor; ancak kıdem tazminatı kalkmıyor.

Ancak herkesin gözünden kaçan bir nokta var ki, o düzenleme yapılırsa, kıdem tazminatı kalkıyor.

UİS Eylem Planı'nda "belirli süreli iş sözleşmeleri için belirlenen süre içerisinde tekrarlanma imkanı sağlanacaktır" tedbiri öngörülmüş. Açıklaması da şöyle: "İşgücü piyasalarına esneklik sağlayan bir sözleşme türü olan belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımının kolaylaştırılması amacıyla İş Kanununda gerekli düzenleme yapılacaktır."

Bunun kıdem tazminatıyla ne ilgisi var ki?

Olmaz olur mu! Kıdem tazminatı esas bu düzenlemeyle götürülüyor.

Çalışma mevzuatımızda iki tür hizmet akdi veya iş sözleşmesi vardır: Belirli süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesi.

Belirli süreli iş sözleşmesinde işe girerken o işyerinde ne kadar çalışacağınız belirtilir. Altı aylık, bir yıllık, iki yıllık bir sözleşme imzalarsınız.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinde işe girersiniz; sözleşme, taraflardan birinin bu sözleşmeyi sona erdirmesine kadar devam eder.

Şimdi dikkat edin.

Kıdem tazminatı, yalnızca iş sözleşmelerinin işveren tarafından belirli koşullarda feshedilmesi ve bazı durumlarda da işçi tarafından sona erdirilmesinde ödenir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi sonunda kendiliğinden sona ermesinde kıdem tazminatı ödenmez.

Diyelim birbuçuk yıllığına belirli süreli iş sözleşmesi ile işe alınan bir işçiye, dönem sonunda ne kıdem tazminatı ödenir, ne de ihbar süresinin ücreti.

Şimdi yapılmak istenen, işçilerin giderek artan bölümünün belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılmalarının yolunu açmak. Eğer patransanız ve işçilerinizi belirli süreli sözleşmelerle çalıştırma hakkına kavuşabiliyorsanız, kıdem tazminatından kurtulursunuz.

Ulusal İstihdam Stratejisi açıkça bunu yapacağını söylüyor.

Peki, kanun, işverenin bu girişimine karşı işçiyi korumamış mı?

Eskiden koruyordu, şimdi birazcık koruyor; öngörülen değişiklik yapılırsa hiç korumayacak.

2003 Haziran öncesinde işçi eğer belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışıyorsa ve bu sözleşme yenileniyorsa, kendiliğinden belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür ve kıdem tazminatı hakkını doğururdu.

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nda şu düzenleme getirildi: "Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir."

Bunun anlamı, "esaslı bir neden" varsa, belirli süreli iş sözleşmelerinin tekrarlanabileceği ve sözleşme sona erince kıdem tazminatının ödenmeyeceğidir.

UİS ise, "belirli süreli iş sözleşmeleri için belirlenen süre içerisinde tekrarlanma imkanı sağlanacaktır" diyor. Diğer bir deyişle, mevcut "esaslı bir neden" koşulu da ortadan kaldırılacak.

Bunun anlamı, işçilerimizi giderek daha büyük bölümünün birbiri ardı sıra tekrarlanan belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılmasıdır.

Bunun anlamı, kıdem tazminatının tümüyle kaldırılmasıdır. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların sözleşmenin sonunda kıdem tazminatı ve ihbar süresinin ücreti hakları yoktur.

Uyanın!