

ÇİMSE-İŞ TOPLU SÖZLEŞMEYİ NİÇİN GİZLİYOR?

Aydınlık Gazetesi, 7 Ekim 2013

Yıldırım Koç

Cumartesi günü yazımda, Çimse-İş'in Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası ile imzaladığı ve 26 şirkete bağlı 46 işyerinde çalışan yaklaşık 8 bin işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmesinin bazı hükümlerinin işçi haklarını nasıl kısıtladığını ele almıştım.

Toplu sözleşmeyi okudukça, şaşkınlığım daha da arttı.

Sizi de şaşırtayım.

İş Kanunumuzda işçinin tazminatsız olarak işten çıkarılmasına ilişkin çok kötü hükümler vardır. İyi bir sendika, imzaladığı toplu iş sözleşmesine koydurduğu disiplin yönetmeliğiyle bu hükümleri işçi lehine yumuşatmaya çalışır. Örneğin, haklı bir nedene dayanmadan iki gün işe devamsızlık, kıdem tazminatını yakar. İyi bir sendika, haklı bir nedene dayanmadan iki gün işe devamsızlığı yevmiye kesme cezasına dönüştürür.

Çimse-İş tam tersini yapmış.

Tazminatsız İşçi Çıkartmak Nasıl Kolaylaştırmış?

İş Kanunundaki kötü hükümler yetmiyormuş gibi, işçinin kıdem tazminatsız işten çıkarılmasını kolaylaştırıcı düzenlemeler getirmiş. İş Kanununda yer almayan bazı durumlar da, kıdem tazminatı yakılarak işten çıkarılma nedeni yapılmış. 31.12.2015 tarihine kadar yürürlükte bulunan bu toplu iş sözleşmesinin 66. maddesine göre, aşağıdaki durumlar, işçinin kıdem tazminatsız olarak derhal işten atılabilmesi konusunda işverene yetki vermektedir. Halbuki bunların hiçbiri İş Kanununa göre tazminatsız işçi çıkartma yetkisi vermemektedir:

İşyerinde siyasi maksatla toplantılar, nümayişler yapmak.

İşyerinde kumar oynamak.

Kasten başkasının kartını basmak.

İşyerindeki iletişim araçlarını (telefon, faks, bilgisayar, internet,vb.) işverenin talimatları ve görevleri dışında kendi şahsi işlerinde kullanmak.

Gerekli ve yeterli ehliyete sahip olmadan araç ve iş makinesi kullanmak.

İşyeri etik kurallarını ihlal etmek.

İş sağlığı ve güvenliği kuralları içerisinde yer alan iş izinleri, çalışma talimatları, risk değerlendirmesi neticesinde tespit edilen diğer önlemlere uymadan çalışmak (söz konusu fiilin can ve/veya mal kaybına yol açması veya yol açma riski olması şartıyla).

İşi icabı kullanması gereken kişisel koruyucu donanımları kullanmamak (söz konusu fiilin can ve/veya mal kaybına yol açması veya yol açma riski olması şartıyla).

İş Kanununu bilmeyen bir kişi için toplu sözleşmenin bu hükmü fazla bir anlam ifade etmeyebilir. Ancak böyle bir düzenleme, İş Kanunundan biraz anlayan namuslu bir insanı çileden çıkaracak kadar çarpıktır.

İşyeri Telefonunu Kullananın Kıdem Tazminatı Yanar

Düşünebiliyor musunuz! İşçinin işyerinde 20 yıllık kıdemi var. Kıdem tazminatı, nereden baksanız, 50-60 bin lirayı buluyor. Cebindeki telefonun şarjı bitmiş. Acilen bir yeri araması lazım. İşyerinin telefonunu kullanıyor. Biri de onu ihbar ediyor. İşçinin kıdem tazminatını yakıyorlar.

Çimse-İş Sendikası, hiç beğenmediğimiz İş Kanununda bile yer almayan böylesine kötü bir hak gaspını onaylıyor.

Birçok toplu iş sözleşmesi inceledim. İşçinin kıdem tazminatının bu kadar kolay yakılabildiği örnek bilmiyorum.

Çimse-İş Sendikası'nın toplu iş sözleşmesini kamuoyundan gizlemesi boşuna değilmiş.

Toplu sözleşmeye konan hükümlerle işçinin kıdem tazminatını yakmanın bir amacı da patrona olduğu kadar sendikaya muhalefet eden işçiyi de işyerinden temizlemek olsa gerek.

"İşyeri etik kurallarını ihlal etmek" ne demek?

İşyerinin etik kurallarını kim belirlemiş?

Bu kurallar nerede yazılı?

40 yılı aşkın süredir sendikalarla ilgilenirim. "İşyeri etik kurallarını ihlal etti" diye işçinin kıdem tazminatının yakıldığı bir toplu sözleşme hatırlamıyorum.