

# KIDEM TAZMİNATINDA ESAS TEHLİKE GÖZDEN KAÇIYOR

Aydınlık Gazetesi, 21 Ekim 2013

Yıldırım Koç

Kıdem tazminatı fonu tartışmaları yeniden başladı.

Ancak kıdem tazminatı konusunda esas tehlike gözden kaçırılıyor. Hükümet kendi açısından akıllı bir politika izliyor. İşçileri ve sendikaları kıdem tazminatı fonu ile meşgul ederken, kıdem tazminatına esas darbeyi indiren bir düzenlemeyi hazırlıyor.

Kamuoyunun bu tehlikeyi atlamasını anlıyorum.

Sendikaların bu konuda sessiz kalmasını anlamakta zorluk çekiyorum.

Kıdem tazminatı konusunda esas tehlike, kıdem tazminatının tümüyle ortadan kalkmasıdır.

Kıdem tazminatı fonu tehlikelidir; ancak kısıtlanmış da olsa bir kıdem tazminatı hakkından söz edilebilir.

Gözden kaçırılan tehlikede, kıdem tazminatı tümüyle ortadan kalkmaktadır.

## Kıdem Tazminatı Yok Edilecek

Çalışma mevzuatımıza göre, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi iki türlü yapılabilir.

Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif (nesnel) koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi **belirli süreli iş sözleşmesidir**.

İşçi işe girerken işyerinde çalışacağı süre önceden belirlenip iş sözleşmesine yazılıyorsa, belirli süreli iş sözleşmesi söz konusudur. Örneğin, bir baraj inşaatı için işe işçi alınıyorsa, baraj inşaatının süreceği süre için anlaşma yapılır. Diyelim, 1,5 yıllık bir belirli süreli iş sözleşmesi imzalanır. 1,5 yılın sonunda işçinin işverenle imzaladığı iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.

Ortada belirli süreli iş sözleşmesi varsa, sürenin sonunda kıdem tazminatı ödenmez; ihbar süresinin ücreti verilmez; işçinin iş güvencesi yoktur.

Patronların belirli süreli iş sözleşmesini daha yaygın bir biçimde kullanmalarının önündeki en önemli engel, yasadaki "objektif koşullar" ifadesidir.

Yargıtay, devamlılık gösteren işlerde belirli süreli iş sözleşmesini kabul etmemektedir. Bir işyerindeki işçilerle belirli süreli iş sözleşmesinin imzalanması için, işin belirli süreli olmasını öngörmektedir.

## İş Güvencesi de Tehlikede

Günümüzde yürürlükte bulunan İş Kanununa göre, "Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar."

Bu yeni düzenleme, "esaslı bir nedene" dayanılması durumunda, işçinin birbiri ardı sıra belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılabilmesi imkanını yarattı.

Ancak "esaslı bir neden" in ne olduğu tartışmalıdır.

İşverenler, belirli süreli iş sözleşmelerinin "esaslı bir neden" e dayanması durumunda tekrarlanabileceği düzenlemesini de yeterli görmediler.

Onların istediği, herhangi bir fabrikada, dükkanda, lokantada veya büroda çalışan işçinin, kıdem tazminatı almadan ve iş güvencesiz olarak çalıştırılmasının önündeki tüm engellerin kaldırılmasıydı.

Hükümet tarafından 2012 yılında hazırlanan ve 2013 yılı sonlarında yeniden gündeme getirilen Ulusal İstihdam Stratejisi'nde yer alan düzenleme, patronların bu isteğini yerine getirmeye yöneliktir. Ulusal İstihdam Stratejisi'nin ilgili bölümü şöyledir: "İşgücü piyasalarına esneklik sağlayan bir sözleşme türü olan belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımının kolaylaştırılması amacıyla İş Kanununda gerekli düzenleme yapılacaktır."

Belirli süreli iş sözleşmelerinde "objektif koşullar" aranmaz ve tekrarlama kolaylığı sağlanırsa, kıdem tazminatı da, iş güvencesi de yok edilir.

Uyumayın! Esas tehlikeyi atlamayın!