

KIDEM TAZMİNATININ ALTERNATİFİ

Aydınlık Gazetesi, 21 Kasım 2015

Yıldırım Koç

AKP iktidarı ve sermayedar sınıf, kıdem tazminatından kurtulmak için öncelikli olarak belirli süreli iş sözleşmelerini kullanmayı planlıyor. Kıdem tazminatı fonu ancak bundan sonra gündeme gelebilecek bir seçenek.

Kıdem tazminatı, hem işçinin geliri, hem de güvencesi açısından önemli.

TOPLU SÖZLEŞMELERDE KIDEM TAZMİNATI

Çeşitli işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı artırılmaya çalışılmıştır.

Tes-İş ile TETAŞ Türkiye Elektrik Tic. ve Taah. A.Ş. arasında işletme düzeyinde imzalanmış 13. dönem toplu iş sözleşmesinin 39. maddesi şöyledir: “İşçilerin kıdem tazminatları her hizmet yılı için 40 günlük ücreti tutarında hesap edilerek yasa hükümleri içinde ödenir. Ancak 1.3.1993 tarihinden sonra yeni işe girecek işçiler için yasal süre uygulanır.”

Hizmet-İş ile İETT İstanbul Elektrik, Tünel ve Tramvay İşletmeleri Gn.Md. arasında işletme düzeyinde imzalanmış toplu iş sözleşmesinin 76. maddesi şöyledir: “Her tam yıl için 60 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. (..) İş kazası nedeniyle ölen işçinin kıdem tazminatı 80 gündür.”

Ancak kıdem tazminatında, 10.12.1982 gün ve 2762 sayılı Kanunla getirilen ve belirli aralıklarla değiştirilen parasal bir üst sınır (tavan) uygulanmaktadır. Bu tavan günümüzde her yıl için 3828 liradır.

Toplu iş sözleşmelerinde bu tavanın üstünde kıdem tazminatı alınmasını öngören hükümler bulunmakla birlikte, bu tavan aşılamaz. Toplu iş sözleşmelerine bu nitelikte hükümler konması, bir gün tavanın kaldırılması durumunda, kıdem tazminatı miktarının daha da önem kazanmasına yol açacaktır.

İHBAR SÜRELERİ ARTIRILABİLİR

Kıdem tazminatındaki kayıpları telafi etmede, ihbar önellerinin (sürelerinin) uzatılması kullanılabilir.

4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesine göre, belirsiz süreli iş sözleşmesi işveren tarafından belirli biçimde feshedilen işçiye önceden haber verilmesi veya bu sürenin ücretinin ödenmesi zorunluluğu vardır. Bu süreler, 6 aya kadar kıdemde 2 hafta; 6 ay ile 18 ay arası kıdemde 4 hafta; 18 ay ile 3 yıl arasındaki kıdemde 6 hafta; 3 yılın üstünde kıdemde 8 haftadır. Bu süreler toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir.

Hizmet-İş ile Mamak Belediye Başkanlığı arasında imzalanan işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesinin 30. maddesine göre, ihbar önelleri iyice artırılmıştır: İhbar önelleri, 6 aydan az sürede, 10 hafta; 6 ay ile 1,5 yıl arasında, 12 hafta; 1,5 yıl ile 3 yıl arasında, 15 hafta; 3 yıldan fazlada 22 haftadır.

Genel-İş ile İzelman Genel Hizmet Otopark Özel Eğitim, İtfaiye ve Sağlık Hizmetleri Ticaret A.Ş. arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinin 23. maddesine göre de ihbar önelleri şöyledir: 6 aydan az sürede, 4 hafta; 6 ay ile 1,5 yıl arasında, 8 hafta; 1,5 yıl ile 3 yıl arasında, 18 hafta; 3 yıldan fazla ise 24 hafta.

İhbar sürelerine ilişkin ücretler yalnızca çıplak ücret değil, giydirilmiş ücrettir ve kıdem tazminatındaki tavan uygulaması ihbar tazminatında yoktur. İş Kanununun 17. maddesinin son fıkrası şöyledir:

“Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.”

Sendikalar, kıdem tazminatı hakkını korumada ve tavanın sakıncalarını aşmada, ihbar sürelerini artırma yolunu kullanabilirler.