

KIDEM TAZMİNATI: TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE NELER YAPILABİLİR?

Aydınlık Gazetesi, 6 Mart 2017

Yıldırım Koç

Kıdem tazminatı işçilerin en önemli kazanımlarından biridir.

12 Eylül darbesi sonrasında kıdem tazminatı hakkına önemli kısıtlamalar getirildi. Ne yazık ki, Türk-İş, Hak-İş ve DİSK, bu hak kayıplarının geri alınması ve kıdem tazminatı hakkının genişletilmesi için mücadele etmek yerine, mevcut düzeni savunuyor.

Kıdem tazminatındaki mevcut uygulamalar kötüdür; ancak toplu iş sözleşmeleriyle bu kötülüklerin bir bölümü düzeltilebilir. Ancak, yine ne yazık ki, sendikalarımız bu konuya gereken önemi vermiyor.

2015 yılında 644.985 işçinin çalıştığı 16.912 işyerinde toplu iş sözleşmeleri imzalandı. Bu işyerlerinde 492.247 işçi sendikalara üyeydi. En fazla işçi adına toplu iş sözleşmesi metal işkolunda imzalanmıştı. Metal işkolunda imzalanan toplu iş sözleşmelerinin kapsamında 129.122 sendika üyesi vardı. Bunların çok büyük bölümü de Türk Metal üyesiydi.

Türk Metal bu yıl yine MESS'le toplu sözleşme masasına oturacak.

İyi bir sendika, kıdem tazminatı konusunda mevcut durumu savunmakla yetinmez; kanunun izin verdiği alanlarda kıdem tazminatı hakkını toplu iş sözleşmesiyle geliştirmeye çalışır.

MUTLAK VE NİSBE EMREDİCİ DÜZENLEMELER

İş hukukunda bazı düzenlemeler **mutlak emredici** niteliktedir; bazı düzenlemeler **nisbi emredici** niteliktedir. Mutlak emredici nitelikteki düzenlemeler toplu iş sözleşmeleriyle değiştirilemez. Örneğin, kıdem tazminatı tavanı, toplu iş sözleşmeleriyle artırılamaz. Ancak kıdem tazminatı konusunda bazı konular nisbi emredici niteliktedir; diğer bir deyişle, kanundaki düzenlemeye rağmen, bireysel iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle kanundaki düzenleme işçi lehine değiştirilebilir.

Mevcut yasaya göre, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli asgari çalışma süresi bir yıldır. Bir yılı doldurmadan işten ayrılan veya çıkarılan işçi, kıdem tazminatı hakkından yararlanamaz. Halbuki "bir yıl" kuralı mutlak emredici nitelikte değildir; bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle kısaltılabilir. Örneğin, bir işyerinde çalışan sendika üyelerinin kıdem tazminatı almak için 6 ay çalışmaları yeterli kılınabilir.

ASGARİ SÜRE 1 YILIN ALTINA İNDİRİLEBİLİR

Bu konuda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun Esas No.2009/9-469, Karar No.2009/570 sayı ve 25.11.2009 tarihli kararında şöyle denmektedir:

"Kıdem tazminatı, feshe bağlı haklardan olsa da, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda talep hakkı doğmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi hükmüne göre yürürlükte bırakılan 1475 Sayılı Yasanın 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin işverene ait işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir. Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma yönünde yasal koşul, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri en az bir yıl çalışma koşulu işçi lehine azaltılabilecektir."

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Esas No.2014/30839, Karar No.2016/3851 sayı ve 24.2.2016 günlü kararı da şöyledir:

"Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma koşulu, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre, toplu ya da bireysel iş sözleşmeleriyle, en az bir yıl çalışma süresi işçi lehine azaltılabilecektir."

Bu yıl yapılacak toplu sözleşme görüşmelerinde sendikaların gündeme getirebileceği bir konu, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli asgari çalışma süresinin 1 yılın altına indirilmesidir.