

İSTİFA EDEN İŞÇİYE KIDEM TAZMİNATI

Aydınlık Gazetesi, 7 Mart 2017

Yıldırım Koç

İşçilerin en önemli haklarından birinin kıdem tazminatı olduğu biliniyor.

Kıdem tazminatına yönelik ciddi saldırılar var. Türk-İş, Hak-İş ve DİSK, bu saldırıların bir bölümüne karşı açıklamalar yapmakla yetinmiyorlar; hiçbir ciddi tepki örgütlemiyorlar. Halbuki kıdem tazminatı hakkının toplu iş sözleşmeleriyle geliştirilebileceği alanlar var.

Kıdem tazminatı işçiyi işyerine bağlayan bir uygulamadır.

Örneğin, işçi çalışma hayatına yeni atılmıştır; bulduğu ilk işe girer. Deneyimsiz olduğu için verilen ücret düşüktür. Birkaç yıl içinde deneyim kazanır, ustalaşır. Eğer ücreti istediği gibi artmazsa, yeni iş arar. Bulduğu işte alacağı ücret daha yüksek bile olsa, kıdem tazminatını yakmamak için işten ayrılamaz ve düşük ücretle çalışmayı kabullenir.

Örneğin, işçi işinden çeşitli nedenlerle memnun değildir; ancak işten ayrılarak kıdem tazminatını alabilmek için yeterli koşullara da sahip değildir. İstifa ederek çekip gitmez. Mecburen işyerinde kalır.

İşçinin kendi isteğiyle işten ayrılmasında kıdem tazminatını alabilmesi ancak işçinin kanunda belirtilmiş haklı veya geçerli nedenlere sahip olmasına bağlı. Bunların dışında, herhangi bir neden ileri sürmeden istifa edip ayrıldığında kıdem tazminatı yanıyor.

Bu durumda olan çok sayıda işçi var. Hele işçinin işyeri kıdemi arttıkça, kıdem tazminatını yakma korkusu ağır basar.

12 EYLÜL ÖNCESİNDE İSTİFA EDEN TAZMİNAT ALABİLİRDİ

12 Eylül Darbesi öncesinde bazı sendikaların toplu iş sözleşmelerinde önemli bir madde yer alırdı. Bu düzenleme çok yaygın değildi; ancak yine de bazı sözleşmelerde yer almıştı. Her dönem, işyerinde çalışan işçi sayısının belirli bir oranında veya belirli bir sayıda işçinin istifa etmesi durumunda işçinin kıdem tazminatının ödeneceği kararlaştırılmıştı. Bu hakkın hangi işçiler için kullanılacağına genellikle sendika karar verirdi. Haklı ve geçerli bir nedeni olmaksızın işten istifa eden bazı işçiler, kıdem tazminatını alırdı.

Günümüzde inceleyebildiğim hiçbir toplu iş sözleşmesinde böyle bir düzenlemeye rastlamadım. Sendikalar bu konuyu gündeme getirmiyor. Anlaşıldığı kadarıyla, işverenler de bu konuda son derece katı davranıyor.

Halbuki günümüz mevzuatında bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla, haklı veya geçerli bir nedene dayanmadan kendi isteğiyle işten ayrılan (istifa eden) işçilere kıdem tazminatı ödenmesini sağlamak mümkün.

İş hukukunda mutlak emredici düzenlemeler ve nisbi emredici düzenlemeler var.

Kıdem tazminatı tavanı, mutlak emredici bir düzenlemedir. Toplu iş sözleşmesiyle kıdem tazminatı tavanını artırabilmek hukuken mümkün değildir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNE HÜKÜM KONMALI

Ancak işçinin kendi isteğiyle istifa ederek kıdem tazminatını alabileceği durumlar nisbi emredici niteliktedir ve toplu iş sözleşmeleriyle genişletilebilir.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin Esas No.5528, Karar No.2016/4886 sayılı ve 20.2.2016 günlü kararı şöyledir: "İstifa halinde dahi işçiyeye kıdem tazminatı ödeneceğini öngören sözleşme hükümleri ile işyeri uygulamaları 4857 sayılı İş Kanununun sistemi içinde geçerli olup, bu halde kıdem tazminatı 1475 sayılı Yasanın 14. maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir."

Sendikalar, toplu iş sözleşmelerine, belirli oran veya sayıda işçinin istifası durumunda da kıdem tazminatı alabilmesini sağlayacak maddeler sokmaya çalışmalıdır.