

KIDEM TAZMİNATINDA ASIL TEHLİKE

Aydınlık Gazetesi, 22 Mayıs 2017

Yıldırım Koç

Kıdem tazminatı fonu tartışmaları yeniden gündemde. Ancak esas tehlike, kıdem tazminatının tümüyle ortadan kaldırılması. Sendikalar bu önemli konuda hâlâ sessizliklerini koruyor.

Önce Türkiye’de işverenlerin en bilinçli ve nitelikli temsilcisi olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun (TİSK) belirli iş sözleşmeleri konusundaki görüşlerine bakalım.

TİSK NE İSTİYOR?

TİSK’in 2011 yılındaki bir yayınında şöyle deniyor:

“Belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına ilişkin sınırlamalar kaldırılmalı, denkleştirme süresi uzatılmalı, telafi çalışması uygulanabilir hale getirilmelidir.” (TİSK’in Temel Görüş ve Önerileri, s.12). TİSK’in 2010 ve 2013 yıllarında toplanan genel kurullarına sunulan çalışma raporlarında da benzer talep yer alıyor.

TİSK’in yaklaşık 6 ay önce toplanan genel kuruluna sunulan çalışma raporunda da şu talep yer alıyor:

“Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılmasında objektif koşul aranması ve ilk yenilemede zincirleme kabul edilerek belirsiz süreliye dönüşmesi, bu tür iş sözleşmelerinin kurulmasını sınırlandırmaktadır. (...) Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında objektif koşul aranması unsuru kaldırılmalı ve 24 ayı geçmemek üzere veya en fazla iki defa üst üste yenilenebilmesine imkan tanınmalıdır.” (TİSK, 26. Genel Kurul Çalışma Raporu, 3 Aralık 2016, s.128)

İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması konusunda ciddi kısıtlamalar vardır. TİSK’in bu kısıtlamaların kaldırılması talebinin arkasında, kıdem tazminatının ortadan kaldırılması yatıyor.

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNDE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMEZ

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere, iş sözleşmesinin sona ermesinde kıdem tazminatı ve ihbar süresinin ücreti ödenmez. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun ve dairelerinin bu konudaki kararları son derece açıktır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 18.9.1996 gün ve 1996/9-489 E 1996/594 K sayılı kararı şöyledir: “Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi durumunda kıdem tazminatının hüküm altına alınması doğru değildir. Çünkü böyle bir durumda sözleşme sürenin bitimi ile sona ermektedir ki, bu fesih şekli kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden değildir.”

Yargıtay 22.Hukuk Dairesinin 2013/71 E. 2013/1642 K. 4.2.2013 kararı da şöyledir: “Somut olayda, davacı, taraflar arasında imzalanan sözleşme içeriğine göre davalı bünyesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmıştır. Süre sonunda işverence herhangi bir bildirim yapılmaksızın iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermiş olmakla davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz.”

HÜKÜMET NİYETİNİ AÇIKÇA BELİRTİYOR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 30 Mayıs 2014 günlü Resmi Gazete’de yayımlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) belgesinde de şöyle yazmaktadır:

“Belirli süreli iş sözleşmeleri için belirlenen süre içerisinde tekrarlanma imkanı sağlanacaktır. İşgücü piyasalarına esneklik sağlayan bir sözleşme türü olan belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımının kolaylaştırılması amacıyla İş Kanununda gerekli düzenleme yapılacaktır.” (s.67)

Kıdem tazminatı fonu tartışması sürerken, İş Kanununda küçücük bir değişiklikle belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanılmasına ilişkin kısıtlamalar kaldırılırsa, kıdem tazminatı tümüyle yok edilir.

Sendikaları uyarıyorum. Kıdem tazminatı hakkı konusunda kırmızı çizgi çizilecekse, belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımı önündeki kısıtlamaların kaldırılmaması esas amaç olmalıdır. Yoksa, fon tartışmalarıyla oyalanırken, kıdem tazminatı tümünden elden gidebilir.