

KIDEM TAZMİNATI: CAMBAZA DEĞİL, YANKESİCİYE DİKKAT!

Aydınlık Gazetesi, 8 Ekim 2018

Yıldırım Koç

Daha önce de birkaç kez yazdım; ancak kulaktan dolma bilgi, bilimsel çalışmanın önüne geçmeyi sürdürüyor.

Yeni Ekonomi Programı'nda "sosyal tarafların mutabakatıyla kıdem tazminatı reformu gerçekleştirilecektir" yazıyor. Birçok kişi, bu ifadeden hareketle, yine kıdem tazminatı fonunu tartıştı ve kıdem tazminatı hakkına yönelik gerçek tehlike ve tehdidi görmedi veya göremedi.

Kıdem tazminatına yönelik en ciddi ve sendikacıların birçoğunun farkına bile varmadan gerçekleştirilecek saldırı, kıdem tazminatı fonu alanında değildir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımının önündeki engellerin kaldırılmasıyla, kıdem tazminatı hakkı tümüyle yok edilir.

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMEZ

Mevzuatımızda iş sözleşmeleri iki türdür: Belirli süreli, belirsiz süreli. Belirli süreli iş sözleşmesi sona erdiğinde kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ödenmez ve bu durumda işçinin işe iade davası açma hakkı ("iş güvencesi") yoktur. İhbar, kıdem ve iş güvencesi hakları yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi durumunda geçerli olabilir.

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."

İŞVERENLER, BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ İSTİYOR

Türkiye'de işverenlerin en bilinçli ve nitelikli temsilcisi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'dur. 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 iki yıl 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)

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)

CAMBAZA DEĞİL, YANKESİCİYE BAKIN

Kıdem tazminatı fonu tartışmaları, "cambaza bak" numarasıdır. Büyük bir torba kanunun bir maddesinde "4857 sayılı Kanunun 11.maddesi, 'iş sözleşmeleri belirli süreli ve belirsiz sürelidir' biçiminde değiştirilmiştir" ifadesi yer alırsa, bu tarihten sonra işçiler belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılır ve kıdem tazminatı hakkı ortadan kalkar.

Cambaza bakmayın, yankesiciye dikkat edin!