

TARIM-İŞ YÖNETİCİLERİ NE KADAR HİZMET ÖDENEĞİ ALDI?

Aydınlık Gazetesi, 8 Ocak 2019

Yıldırım Koç

Tarım-İş'in 20. genel kurulu 5-6 Ocak 2019 günleri toplandı. Genel kuruldan sonra sendika genel merkez ve şubelerde görev yapan profesyonel yöneticilere "HİZMET ÖDENEĞİ" adıyla bir ödeme yapıldı.

Tarım-İş'te bu ödemenin belirlenmesinde genel kurul kararı ve tüzük esas alınır.

TARIM-İŞ'TE HİZMET ÖDENEĞİ

Tarım-İş'in 3-4 Şubat 2015 günleri toplanan 19. olağan genel kurulunda şu hüküm oybirliğiyle kabul edildi (tutanak, s.55): "Sendika ve sendika şubesinde görev yapan profesyonel yöneticilere TARIM-İŞ Sendikasının Anatüzüğü'nün 49. maddesinin (ı) bendi hükümlerine göre hizmet ödeneği brütün neti olarak ödenir."

Sendika Anatüzüğü'nün 49. maddesinin (ı) bendi ise şöyledir: "Sendika ve Sendika Şubesi Yönetim Kurulu Başkan ve üyeliklerinde ücretli olarak görev alanların yeniden seçilmemeleri veya ölüm, maluliyet, emeklilik gibi nedenlerden görevlerinden ayrılmaları veya başka nedenlerle görevlerinden çekilmeleri, seçime girmemeleri halinde sendika veya sendika şubesi yöneticiliğinde geçen her bir yıl için 45 günlük ücretlerinin (her türlü sosyal yardım ve ikramiyeler ile diğer ödemelerin bir aya isabet eden tutarı dahil) brüt tutarı net olarak tazminat olarak ödenir."

Bu düzenlemeye göre, profesyonel sendika yöneticilerine de her hizmet yılı için 45 günlük giydirilmiş brüt ücretleri kadar "HİZMET ÖDENEĞİ" ödenecektir. Diğer bir deyişle, 2015-2019 döneminde geçen 4 yıllık süre için yapılacak ödeme, net olarak 6 aylık giydirilmiş brüt ücret tutarıdır.

Tarım-İş yöneticilerinin net aylık ücretleri konusunda sosyal medyada dolaşan iddialar vardır. Ancak kendileri bu konuda bir açıklama yapmadıkları için, bu miktarın çok büyük olduğunu tahmin etmekle yetinmek gerekiyor. Bu net aylık çıplak ücretin giydirilmiş brüt miktarının net olarak hesabı daha da yüksektir. Bunun 6 katını da tahmin edebilirsiniz.

HİZMET ÖDENEĞİ KIDEM TAZMİNATI TAVANINI AŞAMAZ

Halbuki yerleşmiş Yargıtay kararlarına göre, sendika yöneticilerine ödenecek hizmet ödeneği miktarı, kıdem tazminatı tavanını aşamaz. Kıdem tazminatı tavanı, hukukta "mutlak emredici" nitelikte kabul edilen düzenlemelerdendir. Diğer bir deyişle, bireysel iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri, genel kurul kararları veya sendika tüzükleriyle bu miktarı artırmak mümkün değildir. Yapılan işlem hukuka aykırıdır.

Bu konuda birçok Yargıtay kararı da var.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 19.10.2009 gün ve E.N.2009/28614, K.N.2009/27427 sayılı kararı şöyledir: "Öte yandan, davacıya Sendika Tüzüğü'nün 45. maddesi gereğince ödenen hizmet ikramiyesi 1475 sayılı İş Yasası'nın ek 2, 4857 sayılı İş Yasası'nın 112. maddesi gereğince kıdem tazminatı niteliğindedir. Dairemizce 1475 sayılı Yasa döneminde istikrarlı olarak, profesyonel sendikacıların hizmet ödeneklerinin emredici nitelikteki 14. maddesine atıf yapan ek 2. maddesi nedeniyle kıdem tazminatı tavanı ile sınırlı olduğu kabul edilmiştir. 4857 sayılı Yasa döneminde, artık nispi emredici nitelikte olarak yürürlükte olan eski İş Yasası'nın 14. maddesine yollama yapan 112. maddesinde bu ödeneğin kıdem tazminatı olduğu açıkça ifade edilmiştir. (...) Böyle olunca Dairemiz 4857 sayılı Yasa döneminde de aynı uygulamasını sürdürmektedir. Davacıya 19.04.2004 tarihinde ödenen hizmet ikramiyesi anlatılan nedenlerle kıdem tazminatı niteliğinde olmakla, kıdem tazminatı tavanı ile sınırlı olarak hesaplanmalıdır. Bu nedenle mahkemece yapılacak iş, 21.10.2003 tarihinde yürürlükte olan Sendika Ana Tüzüğü'nün 45/d maddesine göre davacıya ödenmesi gereken hizmet ödeneği miktarının kıdem tazminatı tavanı ile sınırlı olarak belirlenmesini sağlamak, fazla ödenen miktar var ise davacıdan tahsiline karar vermekten ibarettir."