

KIDEM TAZMİNATI HAKKI GELİŞTİRİLMELİ

Aydınlık Gazetesi, 4 Mayıs 2019

Yıldırım Koç

İşçi sendikaları konfederasyonlarının kıdem tazminatı fonu tartışmalarıyla ilgili açıklamalarında sürekli olarak “kıdem tazminatına dokunma!” talebi yer alıyor. Bu konuda savunmada kalınması birçok sakıncayı içermektedir.

Kıdem tazminatının mevcut durumu yeterli değildir. İşçiler arasında çok yaygın olan “verilen hak geri alınmaz” efsanesini yalanlayan en önemli gerçek, kıdem tazminatı hakkında 12 Eylül Darbesi sonrasında gerçekleştirilen geriye gidişlerdir.

Ayrıca, kıdem tazminatının mevzuatımıza girdiği ve geliştirildiği dönemlerde, Türkiye’de bu kadar çok işçi yoktu; işçilerin önemli bölümünün de köylerinden yan geliri vardı; insanların bu kadar çok tüketici kredisi ve kredi kartı borcu ve her ay ödenecek akıllı telefon harcaması yoktu.

Bu nedenle, 12 Eylül sonrasındaki kayıpların geri alınması bir talepse, kıdem tazminatı hakkının günün koşullarına göre geliştirilmesi onu tamamlayan ikinci taleptir.

İşverenler eğer ekonomik krizin derinleştiği koşullarda işyerlerinde gerginlikleri engellemek istiyorlarsa, kıdem tazminatı konusunda esnek davranmalıdır. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun sonuncusu 2017 yılında yayımlanan Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti araştırmasına göre, kıdem tazminatının toplam işgücü maliyeti içindeki payı yalnızca yüzde 4,4’tür. Bu araştırmaya göre, “sosyal ödemeler”in toplam işgücü maliyeti içindeki toplam payı yüzde 35,0’tir. “Sosyal ödemeler” içinde de “kıdem tazminatı”nın payı yüzde 12,5’tir. Buna göre, kıdem tazminatının toplam işgücü maliyeti içindeki payı ancak yüzde 4,4 düzeyindedir.

KIDEM TAZMİNATI TAVANI KALDIRILMALIDIR

1975 yılından 14.4.1980 tarihine kadar, kıdem tazminatı tavanı asgari ücretin brüt miktarının 7,5 katıydı. Bu tavan 14.4.1980 tarihinde kaldırıldı. 14.4.1980 ile 23.10.1980 tarihleri arasında kıdem tazminatı konusunda tavan uygulanmadı.

İş Kanununun 14. maddesi 23.10.1980 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 2320 sayılı kanunla yeniden değiştirildi ve yeniden asgari ücretin 7,5 katı tavan kondu.

Günümüzde uygulanan tavan 11.12.1982 günlü Resmi Gazete’de yayımlanan 2762 sayılı kanunla geldi: “Toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azamî emeklilik ikramiyesini geçemez.” Bu tavan kaldırılmalıdır.

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİNİN SONA ERMESİNDE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMELİDİR

Mevzuatımıza göre, belirli süreli iş sözleşmeleri süresi sonunda kendiliğinden sona erdiğinden, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ödenmemekte, işçinin işe iade davası açması engellenmektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin (genellikle de kanuna aykırı bir biçimde) yaygınlaştığı bilinmektedir. Bu sözleşme türünde de kıdem tazminatı hakkı kabul edilmelidir.

KIDEM TAZMİNATI HAKKINI ORTADAN KALDIRAN DÜZENLEMELER DEĞİŞTİRİLMELİDİR

İş Kanununda “işverenin haklı feshi” başlığı altında birçok önemsiz gerekçeyle işçinin kıdem tazminatı hakkı ortadan kaldırılmaktadır. Örneğin, işçinin önceden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın iki gün işe gelmemesi, kıdem ve ihbar tazminatlarının yakılması sonucunu doğurmaktadır. İşverene kıdem tazminatını yakma hakkı veren maddeler kısıtlanmalıdır.

KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMAK İÇİN GEREKLİ ÇALIŞMA SÜRESİ KISALTILMALIDIR

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli asgari çalışma süresi 1 yıldır. Bu süre azaltılmalı, örneğin 6 aya indirilmelidir.

KENDİ İSTEĞİYLE AYRILANLARA KIDEM TAZMİNATLARI ÖDENMELİDİR

Bazı durumlar dışında bir işçinin kendi isteğiyle işten ayrılmasında kıdem tazminatı ödenmemektedir. Birçok işçi, giderek artan işsizliğe rağmen, kredi kartı veya tüketici kredisi borçlarını ödeyebilmek için, işyerinden kıdem tazminatını alarak ayrılmayı ve borcunu böylece ödeyebilmeyi düşünmektedir. Bu olanak tanınmalıdır.

Kıdem tazminatı fonu tartışmalarında, savunmada kalmak başarısızlıkla sonuçlanır. Yapılması gereken, kıdem tazminatı hakkında geçmişteki kayıpları geri alacak ve yeni kazanımlar elde edecek bir mücadele olmalıdır.