

# KIDEM TAZMİNATINI KALDIRIYORLAR

Aydınlık Gazetesi, 13 Haziran 2020

Yıldırım Koç

“Kıdem tazminatını kaldırıyorlar” yazdığımda, büyük çoğunluğunuz yine cambaza baktı. Ama ben, cambaza değil, tezgahı kuranlara bakmanızı istiyorum.

Cambaz kim? Kıdem tazminatı fonu. Kıdem tazminatı fonu yeniden tartışmaya açıldı. 2022 yılına kadar bir düzenleme yapılacakmış. Bununla uğraşacaksınız. Bir sürü açıklama yapılacak. Kıdem tazminatının nasıl “kırmızı çizgimiz” ve “işçinin son kalesi” olduğu yolunda, hiç de ciddiye almadığım, çıkışlar yapılacak. Ama bu arada tezgahı kuranlar malı götürecek. Siz de arkasından sızlanıp duracaksınız.

2022 yılında gündeme getirileceği söylenen kıdem tazminatı fonuyla ilgilenebilirsiniz; ancak esas saldırının başladığını gözden kaçırıyorsanız, işler çok kötü ve zor. Önce 25 yaşın altındakiler ve 50 yaşın üstündekiler için kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve iş güvencesi hakları yok edilecek. Buna ses çıkarılmaz, meşru ve demokratik tepkiler gösterilmezse, ikinci adımda da 25-50 yaş grubundakilerin hakları ellerinden alınacak. Siz de belki hâlâ cambazla uğraşıyor olacaksınız.

## KIDEM TAZMİNATINI, İHBAR TAZMİNATINI VE İŞ GÜVENCESİNİ KİM KALDIRIYOR?

Yalnızca kıdem tazminatı değil, ihbar süresinin ücreti (veya ihbar tazminatı) ve iş güvencesi de çok ciddi tehdit altında.

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)

Yeni İstihdam Kalkanı Paketinde, 25 yaşın altındaki gençlerle 50 yaş üzerindeki için belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanılmasının önündeki engellerin kaldırılması öngörülüyor. Bu öngörünün gerçekleşmesi için herhangi bir kanuna “4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesi 25 yaşın altındakiler ve 50 yaşın üstündekiler için uygulanmaz” türü bir ekleme yapılması yeterli. Bu yapıldığı an, bu kesim için kıdem tazminatı da, ihbar tazminatı da, iş güvencesi de ortadan kalkıyor.

## MEVZUATIMIZDAKİ DURUM

Yürürlükteki mevzuatımıza göre, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve iş güvencesi, yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler için geçerlidir. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin iş sözleşmesi süre sonunda kendiliğinden sona erdiğinde kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ödenmez ve bu işçilerin işe iade için dava açmaları mümkün değildir.

Mevzuatımıza göre, belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımı konusunda çok ciddi kısıtlamalar vardır. İşverenler ancak belirli süreli işlerde ve belirli bir işin tamamlanmasına bağlı durumlarda belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırabilir. Örneğin, şeker fabrikaları şeker pancarının alınıp işlendiği kampanya döneminde veya bir müteahhit bir barajın yapımında belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırabilir. Bu ve benzeri durumların dışında, işin sürekliliğinin olduğu işyerlerinde, belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırılmaz.

## İŞVERENLER NE İSTİYOR?

Ne tür sorunlarla karşılaşacağınızı anlamak istiyorsanız, işverenlerin taleplerini izleyeceksiniz. Bu alanda işverenlerin en birikimli ve nitelikli temsilcisi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'dur (TİSK).

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) belirli süreli iş sözleşmeleri konusundaki görüşleri şöyledir: "Belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasına ilişkin sınırlamalar kaldırılmalı, denkleştirme süresi uzatılmalı, telafi çalışması uygulanabilir hale getirilmelidir." (TİSK, *Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Temel Görüş ve Önerileri*, Yay.No.316, Ankara, 2011, s.12)

TİSK'in 2010 ve 2013 yıllarında toplanan genel kurullarına sunulan çalışma raporlarında da benzer talep yer almaktadır.

TİSK'in 3 Aralık 2016 günü toplanan 26. Genel Kurulu'na sunulan çalışma raporunda da şu talep öne sürülmektedir: "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)

TİSK'in 28 Aralık 2019 günü toplanan 27. Genel Kurulu'na sunulan çalışma raporunda da aynı talep yer almaktadır. (TİSK, *27. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 28 Aralık 2019*, s.25)

### **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ KIDEMİ, İHBARI, İŞ GÜVENCESİNİ YOK EDER**

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."

Daha da önemlisi, YARGITAY İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME BÜYÜK GENEL KURULU'nun 2018 yılındaki kararıdır. Bu kararda, belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımının nasıl kısıtlı olduğu örneklerle belirtildikten sonra, belirli süreli iş sözleşmelerinin hakları nasıl kısıtladığı şöyle anlatılmaktadır (Esas No. 2017/1, Karar No..2018/2 no.lu bu karar, 29.6.2018 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmıştır):

**"Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, bu sözleşmenin feshine bağlanan hukuki sonuçlar ile iş güvencesine ilişkin hükümlerden yararlanabilmeye olanak tanıdığından, kural olarak işçinin daha lehinedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde iş güvencesinden yararlanma koşulları arasında açıkça belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden bahsedilmesi karşısında belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı açıktır. Aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin sonunda bir fesih bildirimine gerek olmaksızın kendiliğinden sona ermesi nedeniyle başta kıdem tazminatı olmak üzere herhangi bir tazminat gerektirmeksizin sona erdiğinden, işçinin yasal haklarını engellemek amacıyla da kullanılabilir. (...) İşçi aleyhine sonuçları itibarıyla belirli süreli iş sözleşmesi yasal sınırlamalara tâbi tutulmuş olup istisna niteliğindedir."**

**"Belirli süreli iş sözleşmesi, kural olarak, herhangi bir fesih beyanına gerek olmaksızın sözleşmede belirlenen sürenin geçmesiyle kendiliğinden sona erer. Bunun sonucunda bu tür sözleşme ile çalışanlar İş Kanununda yer alan bazı haklardan yararlanamazlar. Gerçekten belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, eğer iş sözleşmesi sürenin bitimi ile kendiliğinden sona ermişse, kıdem tazminatına hak kazanamadıkları gibi, belirsiz süreli iş sözleşmeleri için öngörülmüş olan bildirim öneli belirli süreli iş sözleşmeleri için uygulanmaz. Bunun gibi, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara bildirim öneli verilmediği gibi, bu sözleşmeyle çalışanlar bildirim önelleri içinde herhangi bir ücret kesintisi yapılmadan işçiye verilmesi gereken iş arama izninden de yararlanamazlar. Daha da önemlisi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar iş güvencesinin kapsamına girmezler. Bir başka deyişle belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler işe iade davası açamazlar."**

Belirli süreli iş sözleşmesinin kullanımını belli yaş gruplarındaki işçiler için kolaylaştıracak bir düzenleme, bu kesimler için KIDEM TAZMİNATINI, İHBAR TAZMİNATINI VE İŞ GÜVENCESİNİ ORTADAN KALDIRMAKTADIR. Arkasından da, bir süre sonra, 25-50 yaş grubu için benzer bir düzenleme gelecek. Cambaza değil, tezgahı kuranlara bakın. İş gerçekten çok ciddi.