

KIDEM TAZMİNATI FONU TASLAKLARINDA TAZMİNAT MİKTARI

Aydınlık Gazetesi, 13 Mayıs 2019

Yıldırım Koç

İşverenlerin öncelikli talebi, kıdem tazminatı hakkının bir biçimde kısıtlanması ve mümkünse tümüyle ortadan kaldırılmasıyla, işgücü maliyetlerinin düşürülmesidir. Fon kurulacak olursa, öncelikli konu, işverenlerin çalıştırdıkları işçiler adına fona yatıracakları prim miktarıdır.

Yürürlükteki kanunda işverenler işçinin çıplak brüt ücreti ve süreklilik gösteren yan ödemelerinin bir aya düşen miktarı üzerinden hesaplanan, her bir yıl için 2019 yılının ilk yarısında 6017 lira tavanı ile sınırlı bir kıdem tazminatı ödemektedir. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanmadan işten ayrılması veya çıkarılması durumunda da bir ödeme yapılmamaktadır.

Mevcut yasadaki uygulamada işçinin bir yıllık çalışması karşılığında ödenecek kıdem tazminatı, 30 günlük giydirilmiş ücretidir. Toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesiyle 30 günlük süre artırılabilir, ancak tavan aşılamaz.

Fona geçildiğinde işçinin 30 günlük çıplak ücreti üzerinden bir kıdem tazminatı ödeneceği varsayılırsa, işverenin yatırması gereken prim işçinin ücretinin yüzde 8,33'üdür ($100/12=8,33$). Ancak kamuoyuna açıklanan taslaklarda prim oranları daha düşüktür.

FONA ÖDENECEK PRİM ORANI

2004 yılında 9. Çalışma Meclisi'ne sunulan taslakta öngörülen prim oranı yüzde 3'tür: "M.13: "Kıdem Tazminatı Fonuna ödenecek aylık prim miktarı (...) aylık kazancın % 3'ünü geçmemek koşulu ile Fon yönetim kurulunun önerisi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir."

2013 taslağında prim oranının yeri boş bırakılmıştır. 2012 taslağında ise öngörülen prim oranı % 4'tür: M.4: "İşverenler (...) her işçi için hazırlamak zorunda oldukları Prim ve Hizmet Belgesinde işçinin prime esas aylık brüt kazancının yüzde dördünü kıdem primi olarak ayrıca belirtecektir."

2004 taslağında prim oranı düşük olmakla birlikte, kıdem tazminatı miktarı 30 günlük ücret olarak gösterilmektedir: M.8: "İşçilere veya hak sahiplerine Fona prim ödenmiş olan her tam yıl için prim hesabına esas olan ücretinin otuz günü tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için veya toplam prim ödeme süresi bir yılın altında kalanlar için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Kıdem tazminatına esas alınacak ücret, işçinin çalıştığı ve adına prim yatırılan son takvim yılının ortalamasıdır. Prim ödenen toplam süre bir yılın altında ise, prim yatırılan ayların ortalaması esas alınır."

Bu düzenlemenin bir sakıncası, son ücretin değil, son bir yıl içindeki ücretlerin ortalamasının esas alınmasıdır. Bu uygulamada kıdem tazminatına esas çıplak ücret azalmaktadır. Ayrıca, yan ödemeler de dikkate alınmamaktadır. Bu düzenlemeyle kıdem tazminatı gün sayısının bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle artırılma yolu da kapanmaktadır. Bu uygulamanın 2012 taslağına göre avantajı, devlet güvencesidir. İşverenler fona gerekli primi yatırmazlarsa, işçinin alacağı kıdem tazminatı etkilenmemektedir. İşçi, fon havuzunda biriken paradan devlet güvencesiyle kıdem tazminatını almaktadır. Fon da işverenden alacağını tahsil etmeye çalışmaktadır.

2013 TASLAĞINDA KIDEM TAZMİNATI MİKTARI

2013 kıdem tazminatı fonu taslağına göre, işçinin kıdem tazminatı miktarı, işçinin kişisel hesabına yatırılan primler ve bunların nemalandırılması yoluyla elde edilen gelirdir. İşçinin bu uygulamadaki kaybı ikilidir. Birinci kayıp, yatırılacak primlerin işçinin ücretinin yüzde 4'ü düzeyinde tutulmasıyla, 30 günlük kıdem tazminatı miktarınının 14,4 günlük tazminata indirilmesidir. İkinci kayıp, işçinin son ücretinin değil, tüm çalışma yaşamındaki farklı ücretlerinin temel alınmasıdır. Ayrıca, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle kıdem tazminatı miktarının artırılması imkanı ortadan kaldırılmaktadır.