

KIDEM TAZMİNATI FONU TASLAKLARINDA HAK KAZANMA KOŞULLARI

Aydınlık Gazetesi, 14 Mayıs 2019

Yıldırım Koç

Yürürlükteki mevzuata göre, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesinin çeşitli yolları vardır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmak ve en az 1 yıllık işyeri kıdemi bulunmak koşuluyla, askere giden erkek işçi, evlenen kadın işçi, 8 Eylül 1999 öncesinde sigortalı olup en az 3600 gün prim ödemiş olan işçi, işverenin hatalı davranışlarından rahatsız olan işçi, ücreti ve yan ödemeleri ödenmeyen işçi, kıdem tazminatını alıp işten ayrılabilir. Buna benzer başka koşullar da vardır. Ayrıca, işveren, işçinin bir hatası olmadan işçiyi işten çıkarmaya kalkarsa, işçiye kıdem tazminatını ödemek zorundadır.

Kıdem tazminatı fonu uygulanırsa, bu koşullarda işçinin kıdem tazminatını alma olanağı ortadan kalkmaktadır.

KIDEM TAZMİNATI FONUNUN YARARLARI

Kıdem tazminatı fonunun avantajı, normal olarak kıdem tazminatı hakkı kazanılmayan bazı durumlarda da işçinin kıdem tazminatı hakkının korunmasıdır. Örneğin, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin sözleşme sonunda kıdem tazminatı hakkı yoktur. Bir işyerinde bir yıldan az süre çalışıp kendi isteğiyle ayrılan veya işten çıkarılan işçilere de kıdem tazminatı ödenmez. Ayrıca, yürürlükteki mevzuata göre, işçinin bir hatası nedeniyle işten çıkarılması durumunda işçiye kıdem tazminatı verilmez. Örneğin, işçinin haklı bir nedene dayanmadan veya önceden izin almaksızın iki gün üstüste işe gelmemesi, tazminatsız çıkış nedenidir. İşçinin ihmali veya kastı nedeniyle 30 günlük ücretiyle ödeyemeyeceği bir hazar ve zarara neden olması da kıdem tazminatı hakkını yakar. Fon uygulamasında ise bu tür durumlarda işçinin fondaki kıdem tazminatı bir zarar görmez.

KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA

Murat Başeskioglu'nun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı döneminde 2004 yılında 9. Çalışma Meclisi'ne sunulan kıdem tazminatı fonu kanun taslağında, kıdem tazminatına hak kazanma koşulları şu şekilde belirtilmişti: M.7: "Bu kanunun kapsamına giren işçiler, (a) Bağlı oldukları kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanması yahut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akitlerini feshetmeleri halinde, (b) İşverence hizmet akdinin feshedilmesi durumunda işçinin hak kazandığı yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ilgili kuruma veya sandığa başvurması halinde, (c) Adına en az 10 yıl Fona prim ödenen işçinin isteği halinde, (d) İşçinin ölümü halinde kanuni mirasçıları, kıdem tazminatına hak kazanırlar."

2013 yılı sonlarında hazırlanan ve taraflara gönderilen kanun taslağındaki düzenleme de şu şekildeydi: M.9: "Bireysel kıdem hesabından para çekme haklarını ilk kez kullanırken (...) on beş yıl sigortalılık süresini doldurmaları ve adlarına 3600 prim ödeme gün sayısı tahakkuk ettirilmesi," "konut edinmeleri şartıyla bireysel kıdem hesabında biriken tutarın yarısını çekmeye hak kazanırlar." "Bu Kanun kapsamına girenler; (a) Bağlı oldukları kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanması yahut toptan ödeme almaları halinde, (b) Beş yıl boyunca adlarına açılan bireysel kıdem hesabına kıdem primi tahakkuk ettirilmemesi halinde talepleri üzerine, bireysel kıdem hesabında biriken tutarın tamamını çekmeye hak kazanırlar." "İşçinin ölümü halinde kanuni mirasçıları bireysel kıdem hesabında biriken tutarın tamamını çekmeye hak kazanırlar."

FON ÖNCESİ DÖNEMİN KIDEM TAZMİNATI HAKKI NE OLUYOR?

2004 yılındaki taslağa göre, fonun kabulü öncesindeki hizmet sürelerine ilişkin kıdem tazminatı, ilgili işverenin sorumluluğundaydı: M.15: "Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte işyerlerinde çalışmakta olan ve yürürlük tarihi itibariyle kıdem tazminatına ilişkin hakları saklı tutulan işçilerin, saklı tutulan

sürelerine ait kıdem tazminatlarından doğrudan işverenler sorumludur; yürürlük tarihinden sonraki süreler için Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu hükümleri uygulanır.”

2013 yılı sonlarındaki taslaktaki düzenleme biraz farklıdır: Geçici Madde 1: “Bu Kanunun yürürlük tarihinden önce iş sözleşmesi ile çalışanların kıdem tazminatlarına ilişkin hususlarda mülga 25.8.1971 tarih ve 1485 sayılı İş Kanununun 14üncü maddesi (...) geçerlidir. İşverenleri ile yapacakları sözleşme ile Kanunun yürürlük tarihinden önceki döneme ait kıdem tazminatı işçi tarafından bireysel kıdem hesabına dahil edilebilir.”