

KIDEM TAZMİNATI KONUSUNDA İŞVERENLER ÇOK AÇIK KONUŞUYOR

Aydınlık Gazetesi, 2 Kasım 2019

Yıldırım Koç

Kıdem tazminatı konusunda işverenler çok açık konuşuyor; ancak onların söylediklerini anlayan çok fazla kişi yok. Anlamıyorsanız suç sizin.

Benim yıllardır yazdığım bir konu var. Bir türlü anlatamadım.

Kıdem tazminatına yönelik asıl tehdit, kıdem tazminatı fonu değildir. Asıl tehdit, belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaştırılmasıdır.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol'un 29 Ekim 2019 günü yaptığı yazılı açıklama, işverenlerin bu konudaki niyetlerini gayet açık bir biçimde ifade etmektedir. Tabii, anlayanlara.

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ VE KIDEM TAZMİNATI

Sayın Akkol şunları talep etti: "Belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılmasında objektif koşul aranmamalı ve üst üste yenilenebilmesine imkan tanınmalıdır. Belirli süreli iş sözleşmesinin ilk defa ve/veya kümülatif süresi 24 ayı geçmemek üzere yapılması ve bu süre içinde yinelenmesi halinde objektif kriterlerin aranmamasına imkan tanınmalıdır."

Bu talebin kıdem tazminatıyla ne ilgisi var? Çok ilgisi var.

Bizim çalışma mevzuatımızda işçi ile işveren arasında imzalanan bireysel iş sözleşmeleri ya belirli sürelidir, ya da belirsiz süreli.

Belirli süreli iş sözleşmeleri yasada (4857/11) şöyle tanımlanmaktadır: "Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir."

Yasaya göre, şeker fabrikalarında kampanya döneminde, çay fabrikalarında yaş çay yaprağı geldiğinde, bir salça fabrikasında domates alım sezonunda, ormanlarda yangınla mücadelede yaz aylarında veya bir binanın veya barajın inşaatında belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırabilirsiniz. Sürekliliği olan normal bir işyerinde belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştıramazsınız.

İşverenlerin isteği ne? Her işyerinde belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırabilmeleri.

Bu niçin önemli? Bunun kıdem tazminatıyla ilgisi alakası ne?

Bizim mevzuatımıza göre, kıdem tazminatı ancak belirsiz süreli iş sözleşmelerinin belirli koşullarda sona ermesi durumunda ödenir. Belirli iş sözleşmeleri kendiliğinden sona erdiğinde, kıdem tazminatı ödenmez; ihbar tazminatı ödenmez; iş güvencesi yoktur; işe iade için arbulucuya başvuramazsınız ve ardından dava açamazsınız.

YARGITAY KARARLARI: KIDEM TAZMİNATI ÖDENMEZ

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi sonunda kıdem tazminatı ödenmeyeceğine ilişkin yerleşmiş Yargıtay içtihatları vardır.

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."

Yargıtay 22.Hukuk Dairesinin 2013/71 E. 2013/1642 K. 4.2.2013 kararı da şöyledir: "Somut olayda, davacı, taraflar arasında imzalanan sözleşme içeriğine göre davalı bünyesinde belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmıştır. Süre sonunda işverence herhangi bir bildirim yapılmaksızın iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermiş olmakla davacı kıdem tazminatına hak kazanamaz."

Eğer TİSK'in talebi yerine getirilir ve 4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesine göre belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanılabilmesi için gerekli olan koşullar ("objektif koşullar") kaldırılırsa, işverenler işçilerle belirli süreli iş sözleşmeleri imzalayacaklar ve kıdem tazminatını tümüyle ortadan kaldıracaklar.

Kıdem tazminatı fonu tartışmaları, cambaza bak numarasıdır. Esas saldırı, belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanılmasının önündeki engellerin kaldırılması konusundadır.