

İŞTEN ÇIKARTMA YASAĞI EZİYETE DÖNÜŞTÜ

Aydınlık Gazetesi, 29 Eylül 2020

Yıldırım Koç

“Her şerde hayır vardır” sözünü çok severim. “Şer”le karşılaştığımda ondaki “hayır”ı tespit edip, onu öne çıkarmaya çalışırım. Ancak bu sözün genellikle akla gelmeyen bir tamamlayıcısı var. Her şerde hayır olduğu gibi, her hayırda da şer vardır.

İşten çıkarma yasağı konusunda böyle bir durum yaşıyoruz. İşten çıkarma yasağı “hayır”dı; ancak bu “hayır”ın içindeki “şer” günümüzde ön plana çıkmaya başladı.

İŞÇİ ÇIKARTMA YASAĞI VE ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI

Covid-19 salgınının ardından olumlu bir adım atılarak, işçi çıkartma yasağı getirildi. 4857 sayılı İş Kanununa eklenen bir maddeyle 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren, hangi kanuna tabi olursa olsun, tüm işçiler için işten çıkartma yasağı kondu. Bu yasağın 4 Eylül 2020 tarihindeki Cumhurbaşkanlığı kararıyla 17 Kasım 2020 tarihine kadar uzatıldı. İlgili düzenleme işverenlerin işçileri, işçinin onayı aranmaksızın, ücretsiz izne çıkartma yetkisini de tanıdı. İlgili madde (yasada daha sonra yapılan bir eklemeyle birlikte) şöyledir:

“Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemez.

“Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiyi haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.”

Ücretsiz izne çıkarılan işçiye, işsizlik sigortası fonundan, günde 39,24 lira ödeme yapılmaktadır. Kesintilerden sonra işçinin eline ayda 1168 lira geçmektedir. İşçinin hastalık durumunda korunması genel sağlık sigortasından karşılanmaktadır.

Yasayla işçi çıkartma yasağının getirilmesi, yaptırımını önemsiz olmakla birlikte, ilke olarak önemliydi. (İşten işçi çıkartma yasağını ihlal eden işverene uygulanacak yaptırım, işten çıkarılan her işçi için aylık brüt asgari ücret tutarı olan 2943 liradır.) Ücretsiz izne çıkarılan işçiye ödenecek miktarın düşüklüğü de ayrı bir sorundu. Sendikaların yapması gereken, bu miktarın en azından asgari ücret düzeyine çıkarılması ve işçinin kıdem tazminatını alarak işten ayrılma hakkının tanınması için çaba göstermekti.

“HAYIR”DAKİ “ŞER”

Ücretsiz izne çıkarılan işçi, bu süre içinde başka bir işyerinde ücret karşılığı çalışmamaktadır. İşçi ayda 1168 liraya mahkum edilmektedir. Ücretsiz izin süresinde işçinin sosyal güvenlik primleri de yatırılmadığından, işçinin önemli bir kaybı söz konusudur. Ücretsiz izne çıkarılan işçilerin sendikal haklarını kullanma imkanı da fiilen engellenmektedir. Ücretsiz izin süresi bir-iki ay sürerse, işten çıkarılmak yerine ücretsiz izin kabul edilebilir. Ancak beş ay süren ve daha ne kadar süreceği belli olmayan ücretsiz izin uygulaması, işçiler açısından büyük mağduriyete yol açmaktadır.

Bazı işyerlerinde işverenler, işçilere kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünden kurtulmak amacıyla, ücretsiz izin uygulamasından yararlanmaktadır. Başka işyerinde ücret karşılığı çalışması yasak olan ve kıyıda birikmiş parası olmamanın ötesinde, kredi kartı ve tüketici kredisi ödemesi olan

işçiler, çaresizlik içindedir. Ücretsiz izin süresi uzadıkça, işverenle pazarlık yapıp, düşük bir ödeme karşılığında işçinin kendi isteğiyle işten ayrılma uygulaması yaygınlaşmaktadır.

Bazı işyerlerinde ise ücretsiz izne çıkarılan işçilerin yerine yeni işçi alınmaktadır. Bu uygulama da işçilerin tazminatını yakarak işten ayrılmasını sağlamaya yöneliktir.

İşten çıkarma yasağı olumlu bir düzenlemeydi; ancak onu tamamlayan ücretsiz izin uygulaması işverenler tarafından kötüye kullanılmaktadır. Ücretsiz izin süresinin 5 ayı geçtiği ve en azından 2 ay daha devam edeceği koşullarda, işçilere kendi isteğiyle işten ayrılma ve kıdem tazminatını alma hakkı tanınması, ücretsiz izni devam edecek işçilere ödenecek paranın da asgari ücret düzeyine yükseltilmesi sağlanmalıdır.