



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞI'NA

Aşağıda belirtilen soruların **Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt SELÇUK** tarafından Anayasanın 98. ve TBMM İçtüzüğü'nün 96. ve 99. Maddeleri uyarınca yazılı olarak cevaplandırılmasını saygılarımla arz ederim.

Züleyha GÜLÜM
İstanbul Milletvekili

Korono salgını tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de en çok işçi sınıfını etkilemiş, özellikle salgın sürecinin ilk aylarında kayıtlı ve kayıt dışı birçok işçi işten çıkarılmış veya ücretsiz izne ayrılmak zorunda bırakılmışlardır. Bunun üzerine İş Kanunu'na 16.04.2020 tarihinde eklenen geçici madde ile iş veya hizmet sözleşmesinin feshedilmesi yasaklanmıştır. Ancak bu yasağa getirilen 'ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller' istisnası işverenler tarafından suiistimal edilerek işçiler keyfi olarak işten çıkarılmaya devam edilmektedir. Yapılan düzenleme işçiyi korumaktan çok işverenlerin yükümlülüklerinden kolayca kaçabilmesinin önünü açmıştır.

Şöyle ki; İşverenler işten çıkardıkları işçiler için Sosyal Güvenlik Kurumu'na on gün içinde işten ayrılış bildirgesi vermek zorundadırlar. İşçilerin hangi gerekçeyle işten çıkarıldıkları da kod numarasıyla işaretlenmektedir. 'KOD 29' adıyla bilinen seçenek işçinin İş Kanunu'nun 25. maddesinde sayılan 'Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller' sergilediği gerekçesiyle iş akdinin feshedildiğini göstermektedir. İşten çıkarma yasağını anlamsız hale getiren bu istisnaya işverenler kıdem ve ihbar tazminatı ödememek için işten çıkış sebebi olarak bu kodu işaretlemektedirler. İŞKUR ise 29 Numaralı kod sebebiyle işten çıkarılan işçilere işsizlik maaşı ve kısa çalışma ödeneği vermemektedir. İşçiler son 120 gün hizmet akdi ve son 3 yılda 600 pirim günü koşulunu yerine getirdikleri halde işsizlik maaşını ve hatta

Covid-19 sebebiyle işsiz kalanlara verilmesi kararlaştırılan nakdi ücret desteğini bile Kod 29 yüzünden alamamaktadırlar. İşçiler bu kod ile işten çıkarıldıkları için yeni bir işe çoğu zaman kabul edilmemekte, kendilerini izaha mecbur hissetmektedirler. Bu durum kadın işçiler açısından daha da zorlayıcı bir hal almıştır. ‘Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller’ ibaresi kadınların yeni bir iş ararken veya yeni bir işte çalışırken daha fazla mobbinge, tacize, ayrımcılığa ve cinsiyetçi baskılara uğramasına sebep olmuştur. Dolayısıyla işçiler bu kod ile hem işsiz kalmakta hem de yaftalanmaktadırlar.

Bu bağlamda;

1. İşten çıkarma yasağına getirilen KOD 29 istisnası ile işverenlerin keyfi olarak işten çıkarmalara devam ettiğinden haberdar mısınız?
2. İşten çıkarma yasağı getiren düzenleme yürürlüğe girdikten sonra kaç işçi Kod 29 gerekçesiyle işten çıkarılmıştır? Bu işçilerden kaçına kıdem ve ihbar tazminatı verilmiştir?
3. İşten çıkarma gerekçesi ‘ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller’ olmadığı halde Kod 29 işaretlemeyle kanuna aykırı davranan işverenler hakkında bir denetim ve yaptırım düzenlemeyi düşünüyor musunuz?
4. İşçi haklı nedenlerle iş akdini feshetse bile işverenin KOD 29’u seçerek işe son verebiliyor oluşunun sebebi nedir? İşçilere işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteğinin verilmesini tamamen işverenin inisiyatifine bırakan bu düzenlemeyi değiştirmeyi planlıyor musunuz?
5. KOD 29 ile çıkarılan kadın işçilere karşı ayrımcı davranış ve cinsiyetçi baskılara karşı ne tür önlemler almayı düşünüyorsunuz?