



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk tarafından yazılı olarak yanıtlanmasını arz ederim.

Selçuk

Selin Sayek Böke

İzmir Milletvekili

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlıklı ikinci bendinde iş akdinin işveren tarafından haklı fesih gerekçeleri sıralanmıştır. Bu maddeye dayanılarak yapılan işten çıkarmalar çalışma hayatında "Kod 29 ile işten çıkarma" olarak da bilinmektedir. İşveren bir işçiyi işten çıkardığında, işten çıkarma nedenini de gösterecek biçimde SGK'ya işten ayrılma bildirgesi vermek zorundadır. İşten ayrılma bildirgesinde fesih sebepleri kodlarla sıralanmıştır. 29 No'lu kod, işçinin işveren tarafından "ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış nedeni" ile işten çıkarılmış olduğunu gösterir. "Kod 29" ile işten çıkarılmanın ciddi sonuçları söz konusudur. Bu kodla işten çıkarılan işçiler kıdem ve ihbar tazminatından, işsizlik sigortasından yararlanamaz. Ayrıca "Kod 29" ile işten çıkarılma, bir başka işe girerken, işveren için bir tür kötü referans, "kötü sicil" olarak görülebilmektedir.

COVID-19 salgını nedeniyle 16 Nisan'da 2020'de İş Kanunu'na eklenen 10. maddeyle "İşten çıkarma yasağı" ilan edilmiştir. Bazı işten çıkarma biçimleri yasak kapsamı dışında tutulmuştur. İş Kanunu madde 25/2'nde sıralanan gerekçeler de işten çıkarma yasağı dışında tutulmuştur.

Salgın süresince ülkenin birçok farklı kentinde işverenlerin İş Kanunu madde 25/2'ye dayanarak işten çıkarma yaptıkları, özellikle örgütlenen, sendikaya üye olan işçilerin kısa süre içerisinde "Kod 29" ile işten çıkarıldıkları görülmektedir. İşverenin "Kod 29" bildiriminin doğru olup olmadığını ne İŞKUR ne de SGK sorgulamaktadır. Oysa İŞKUR işsizlik sigortası ödemesi için koşulların oluşup oluşmadığını araştırmakla yükümlüdür.

İşverene kıdem ve ihbar tazminatını ödeme yükümlülüğü getiren feshin yasak, işverene hiçbir yük getirmeyen feshin serbest olması, 11. ayını doldurmak üzere olan işten çıkarma yasağını suistimale açık hale getirmektedir. Takip eden süreçte, işçiler iş mahkemelerinde açtıkları davalar ile ödenmeyen tazminatlarını kazansalar dahi yıllarca mahkemenin bitmesini beklemekte, mahkeme sonuçlanana kadar maddi güvenceden yoksun kalmaktadırlar.

Bu bağlamda;

- 1- İşten çıkarma yasağının ilan edildiği tarih olan 16 Nisan 2020'den günümüze kadar İş Kanunu madde 25/2'ye dayanılarak işten çıkarılan toplam işçi sayısı kaçtır? Bu süre zarfında ayda ortalama kaç işçi İş Kanunu madde 25/2'ye dayanılarak işten çıkartılmıştır?
- 2- Ocak 2014 – Nisan 2020 tarihleri arasında İş Kanunu madde 25/2'ye dayanılarak işten çıkarılan toplam işçi sayısı kaçtır? Bu süre zarflarında ayda ortalama kaç işçi İş Kanunu madde 25/2'ye dayanılarak işten çıkartılmıştır?
- 3- 16 Nisan 2020'den günümüze kadar Kod 29 ile işten çıkarılan işçilerin farklı işkollarına göre, cinsiyete göre, illere göre, aylara göre dağılımı nedir? İşten çıkarılan işçilerin kaç sendika üyesidir? Sendikaya üye oldukları tarih ile işten çıkarılma tarihleri arasındaki süre zarfı ne kadardır?

4247

- 4- Ocak 2014 – Nisan 2020 tarihleri arasında Kod 29 ile işten çıkartılan işçilerin farklı işkollarına göre, cinsiyete göre, illere göre, aylara göre dağılımı nedir? İşten çıkarılan işçilerin kaçısı sendika üyesidir?
- 5- SGK ve İŞKUR, işten çıkarma yasağını fiilen delen, istisnai işten çıkarma gerekçelerinin kötüye kullanımını neden denetlememektedir?
- 6- Anayasa tarafından güvence altına alınmış olan örgütlenme özgürlüğü ile sendikaya üye olma hakkının, İş Kanunu madde 25/2'nde düzenlenen "ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış nedeni" olarak görülmesini ve maddenin kötüye kullanımını engellemeye dönük önlem almayı düşünüyor musunuz? Bu amaçla Bakanlığınız tarafından yürütülen bir çalışma var mıdır?
- 7- Emek barışını sağlamayı gözetecek yasal düzenlemeler konusunda, özellikle çalışanın lehine sonuçlanan mahkemeler sonrasında işverene yaptırımlar konusunda Bakanlığınız tarafından yürütülen bir çalışma var mıdır?
- 8- Sendikaların, tazminatsız işten çıkarma uygulamalarının izne bağlanmasına dönük taleplerine dair Bakanlığınız tarafından yürütülen çalışmalar mevcut mudur?