



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıda yer alan soruların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat BİLGİN tarafından yazılı olarak yanıtlanması için gereğini saygılarımla arz ederim.

Ünal DEMİRTAŞ

Zonguldak Milletvekili

4857 sayılı Kanuna 16 Nisan 2020 tarihinde eklenen Geçici 10'uncu madde ile ; *"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"* düzenlemesi yapılarak Covid-19 sürecinde işten çıkarma yasağı getirilmiştir.

Söz konusu düzenlemenin süresi, 27 Ekim 2020 tarih ve 31287 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan, 3135 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararına göre; 17 Kasım 2020 tarihinden itibaren 2 ay daha uzatılmıştır.

4857 sayılı Kanununa eklenen Geçici 10'uncu maddedeki düzenlemede, yine 4857 sayılı Kanunun 25'inci maddesinin 2'inci bendindeki ; "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" düzenlemesi ise işten çıkarma yasağının istisnası olarak düzenlenmiştir. "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" gerekçesi ile yapılan işten çıkarmalar Sosyal Güvenlik Kurumu'na ve İŞ-KUR'a Kod -29 ile bildirilmektedir. Ancak pandemi döneminde, Kod-29 ile işten çıkarma hakkı, işverenler tarafından kötüye kullanılarak işten çıkarma yasağını delmenin bir yolu olarak görülmektedir. Bu sebeple işten çıkarma yasağına tabi olan binlerce işçi, işverenler tarafından Kod-29 ile haksız yere işten çıkarılarak sosyal devlete en çok ihtiyaç duydukları Covid-19 salgını sürecinde mağdur edilmektedir.

Öncelikle, haksız yere Kod-29 ile işten çıkarılan işçi; işsizlik ödeneği, işe iade, ihbar ve kıdem tazminat gibi yasal haklarından yararlanamamaktadır. Bu durumda işçi dava açmak zorunda kalmakta ve haklarını ancak uzun bir yargılama süreci sonunda elde edebilmektedir. Öte yandan Kod-29 ile işten çıkarılan bir işçinin, haksız yere işten çıkarıldığı kanıtlanırsa bile, bu haksızlık karşısında işveren açısından hiçbir yaptırım uygulanmamaktadır.

İş Hukuku ve ilgili mevzuatın en temel ilkesi olan işverene nazaran daha zayıf durumda olan işçiyi koruma ilkesi ihlal edilmekte ve işçi kötüniyetli işverene karşı savunmasız ve korumasız bırakılmaktadır. Bu durum karşısında, ekonomik krizin derinleşerek devam ettiği Covid-19 sürecinde işten çıkarıldıktan sonra hiçbir haktan

44637

yararlanamayan işçiler açısından, çok büyük mağduriyetler yaşanmasına sebep olmaktadır.

Bu çerçevede;

- 1) SGK kayıtlarına göre 17 Nisan 2020 tarihinden, önerenin yanıtlandığı tarihe kadar Kod-29 kodu esas alınarak kaç işçi işten çıkarılmıştır?
- 2) Kod-29 sebebi ile işten çıkarmalarda SGK ve İŞ-KUR tarafından herhangi bir inceleme yapılmakta mıdır? Yapılıyorsa bu incelemeyi kim ya da kimler hangi kriterler çerçevesinde yapmaktadır? Bu yönde inceleme yapılmıyorsa bunun sebebi nedir?
- 3)SGK ve İŞ-KUR tarafından Kod-29 sebebi ile işten çıkarmalar inceleniyorsa; haksız yere, çalışanının işten çıkaran işverene idari ya da cezai herhangi bir yaptırım uygulanmakta mıdır? Eğer bir yaptırım uygulanıyorsa, bu yaptırım nedir? Uygulanmıyorsa sebebi nedir?