



8984

İskender BAYHAN
İstanbul Milletvekili

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhani** tarafından Anayasa'nın 98, TBMM İç Tüzüğü'nün 96 ve 99'uncu maddeleri gereğince yazılı olarak cevaplandırılmasını arz ederim. **25.01.2024**

İskender BAYHAN
İstanbul Milletvekili

5510 sayılı İş Kanunu ile işçinin işten ayrılışının ve ayrılış sebebinin (çıkış kodunun) Sosyal Güvenlik Kurumuna işverence bildirileceği düzenlenmiştir. Mevcut düzenlemede bildirilen çıkış koduyla (kıdem, ihbar tazminatı, işsizlik ödeneği vb.) hak ve menfaatleri doğrudan etkilenen işçi, yok sayılmıştır. Yine denetlemeye yetkili personel sayısının azlığı ve personelin ağırlıklı iş yükünü işveren lehine (eğitim ve rehberlik gibi) hizmet görevi ile SGK lehine (yersiz ödeme, iç denetim vb.) uygulamalar oluşturması nedeniyle çıkış koduna ilişkin bildirimler denetlenmemektedir.

İşçi ve kurum denetiminden muaf olan işverenin bu tek yanlı bildirimi, hukukun genel prensiplerine aykırı olarak resmi kurum kaydı haline gelmektedir. İş mahkemelerinde de bu bildirimler işçinin karşısına çıkmakta; bu bildirimlere, SGK kaydı olması sebebiyle aksi işçi tarafından ispatlanması gereken resmi kayıt değeri verilmektedir.

Bugün işten çıkarılan bir işçinin işsizlik ödeneği alıp almayacağını tek başına işverenin tek yanlı bildirimi belirlemektedir. Çıkış kodunu keyfince bildirme yetkisi eline verilen işverenler, bu gücü milyonlarca işçiye karşı kötü niyetle kullanmaktadır. Özellikle ayrılış sebebinin İş Kanunu'nun 25/II. maddesine denk gelen 42-50 arasındaki kodlarla bildirileceği ile tehdit edilen işçiler, işsizlik ödeneği alamayacağı ve yeni iş bulamayacağı korkusuyla kıdem, ihbar tazminatı ve sair işçilik alacaklarının büyük çoğunluğundan ve hatta bazen de tamamından vazgeçmek zorunda kalmaktadır.

Türkiye İş Kurumu verilerine göre 2023 yılının ilk 11 ayında işsizlik ödeneği başvurusu yapan 1.483.875 işçiden 673.360'ına yani %45'ine ödenek bağlanmıştır. Başvurusu reddedilen işçilere ödenek bağlanmamasının nedeni çoğunlukla işverenin yaptığı çıkış koduna dair işten ayrılış bildirimidir.

Tek yanlı ve gerçeğe aykırı çıkış bildireleri karşısında işsizlik ödeneği, tazminat ve diğer işçilik alacakları için işçinin girdiği yargı mücadelesi de bir derde derman olmamaktadır. 5 yıl civarı süren yargılama sonucunda işçi mahkeme kararını ibraz ederek işsizlik ödeneğini alabilse de işçiye geriye dönük ödenen işsizlik ödeneğinin enflasyon karşısında anlamı kalmamaktadır. Örneğin 2019 yılında işten çıkarılan bir işçi 3,5-4 yıl süren bir dava sonucunda çıkış kodunu düzeltse dahi asgari ücret ve süre üzerinden kendisine ödenmesi gereken ödenek 1200 dolardan 240 dolara gerilemekte, alım gücü düşmektedir.

Bu bağlamda;

1. 2022 ve 2023 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu'na işten ayrılışı bildirilen (Yasanın 4-1/a kapsamında) işçi sayısı kaçtır?
2. İşten ayrılışı bildirilen işçilerin işten ayrılış kodlarına göre dağılımı nasıldır? Kaç işçinin işten ayrılışı hangi kodlardan verilmiştir?
3. Kaç işçinin işten ayrılış bildirgesi 42-50 kodlar (42 ve 50 dahil) arası gösterilerek verilmiştir?
4. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Türkiye İş Kurumu başta olmak üzere Bakanlık nezdinde işyerlerini denetmeye yetkili müfettiş ve denetmen sayısı kaçtır?
5. Bakanlık ve bağlı kurumlarının teftiş görevlilerince doğrudan işten ayrılış bildirgesinin doğruluğuna dair denetim sayısı kaçtır? Denetim yahut yargı kararı ile değiştirilen düzeltilen çıkış kodu sayısı kaçtır? Bu bildireleri gerçeği aykırı verdiği tespit edilen işverenlerden kaçına yaptırım uygulanmıştır, uygulanan yaptırımlar nelerdir?
6. 2022 ve 2023 yılında Türkiye İş Kurumuna yapılan işsizlik ödenek taleplerinden işten ayrılış kodu sebebi ile reddedilen müracaat sayısı kaçtır? İşten ayrılış kodlarına göre işsizlik ödeneği bağlanamayan işçi sayısı kaçtır?
7. Başta işsizlik ödeneği bağlanmazken yargı kararı ile işsizlik ödeneği bağlanan işçi sayısı kaçtır? Yine ihtiyari arabuluculuk ve de zorunlu arabuluculuk anlaşma tutanağı sonucu işten ayrılış kodu değiştirilerek ödenek bağlanan işçi sayısı kaçtır?
8. 5510 sayılı Yasa ile Sosyal İşler Yönetmeliğinde işçinin işe girişinde, işçinin de 1 aylık sürede işe giriş bildirimini kendisinin yapması düzenlemesine yer verilmişken, işçinin tazminat ve ödenek gibi menfaatlerini belirleyen işten ayrılışını bildirilmesi sürecinde yok sayılmasının ve aynı düzenlemenin yapılmamasının sebebi nedir? İşten ayrılışın bildirilmesinde işçinin işverenle eşit bir taraf olarak sürece dahil edilmesine dair çalışma var mıdır? Varsa nelerdir?