

PANDEMİ DÖNEMİNDE KOD 29* İLE İŞTEN ATILMAK**Dr. Öğr. Üyesi Onur BAYRAKÇI** **ÖZET**

Bu çalışmada pandemi ile birlikte istihdam alanında yaşanan gelişmeler kod 29 olarak bilinen kanun maddesiyle ele alınmıştır. Kod 29 "İşveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış nedeni ile iş akdinin feshi" olarak tanımlanmaktadır. Bu kanun aracılığıyla işverenler pandemide hükümetin yasak kararına rağmen işçi çıkarımına keyfi olarak devam etmektedirler. Çalışmanın önemi akademik olarak doğrudan kod 29 ile ilgili ilk çalışma olmasından kaynaklanmaktadır. Çalışmada elde edilen bulgular ise kod 29'un işverenler tarafından keyfi kullanıldığı ve çalışanlar üzerinde onarılmaz mağduriyet yarattığıdır.

Anahtar Kelimeler: Kod 29, Pandemi, İşten Atılma, Kriz.

JEL Kodları: E24, J21, J81, K31

BEING DISMISSED WITH CODE 29 DURING THE PANDEMIC**ABSTRACT**

In this study, developments in the field of employment along with the pandemic were discussed with the law article known as code 29. Code 29 is defined as "the termination of employment by the employer due to behavior against the rules of ethics and good will". Through this law, employer arbitrarily continue to dismiss workers in the pandemic despite the government's ban decision. A literature study was made as a method in the study and an application was made to internet sources.

Keywords: Code 29, Pandemic, Be Fired, Crisis.

JEL Codes: E24, J21, J81, K31

1. GİRİŞ

Kapitalizm belli aralıklarla krize girmekte ve bu krizden çıkış olarak da sermaye çoğunlukla emek gücünün iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshetmekte bulunmaktadır. Tek taraflı fesih olayının boyutları ülkeden ülkeye değişim göstermektedir.

* Bu makale yayına kabul edildikten sonra Kod 29 olarak bilinen kanun maddesi SGK tarafından alt birimlere ayrıştırılarak işçilerin mağduriyetleri giderilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmanın kapsamı makalenin kabulüne kadar olan kod 29'un uygulamalarını içermektedir.

* Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, S.H.M.Y.O. Sosyal Hizmet ve Danışmanlık Bölümü, Balıkesir/ Türkiye. E-mail: onurbayrakci@outlook.com

Makale Geçmişi/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 12 Nisan / April 2021

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 01 Haziran / June 2021

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 10 Haziran / June 2021

İki yıldır tüm dünyayı kasıp kavuran pandemi de üretim süreç ve zincirlerini aksattığından dolayı yeni bir kriz olarak görülmektedir. Dünyanın hemen hemen tüm ülkelerinde işverenler soluk almakta zorlanmakta ve sermaye kayıpları yaşanmaktadır. Sermayenin tıpkı diğer krizlerde de göstermiş olduğu önemli reflekslerden birisi de kayıpların önlenbilmesidir. Sermaye kayıpları önleyebilmek için genelde iki yola başvuru: üretimin azaltılması ya da işçilerin belirli oranlarda eksiltilmesi (Gazioğlu ve Çakıroğlu ve Doğan, 2021: 219).

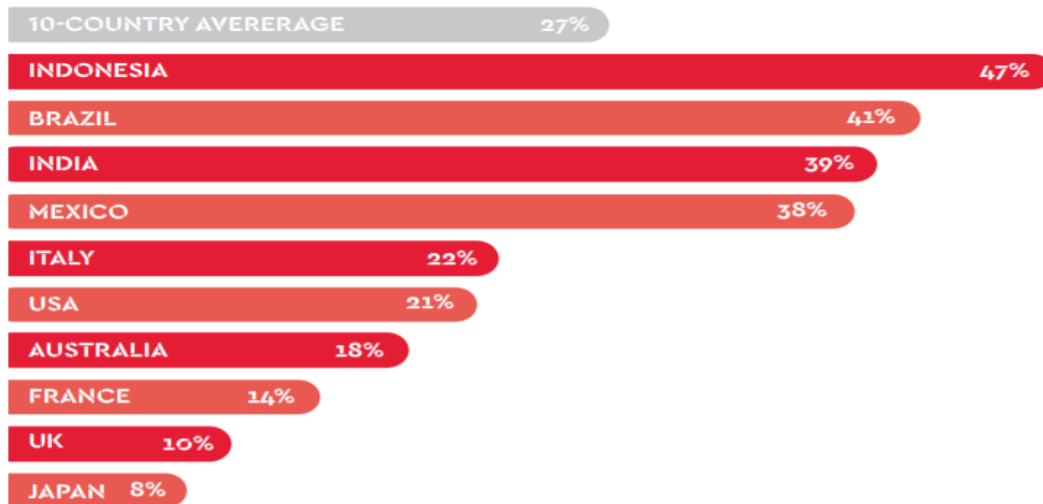
Ülkemizde ise pandemi sürecinde işten tek taraflı çıkartmalar hükümetin işçi çıkartmayı yasaklamasına rağmen son hızla devam etmektedir. Peki sermaye işçi çıkartılmasının yasaklanmasına rağmen bu yasayı nasıl delmektedir. Bu sorunun cevabını 2003 yılında çıkarılan kod 29 olarak adlandırılan “İşveren tarafından işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih” anlamına gelen kanunda saklıdır.

Bu kritik dönemde kod 29 sermayenin çıkış bileti olmuştur. Kod 29 aracılığıyla sermaye işçileri kovmakla tehdit etmekte, sendikalaşmaya karşı gelmekte, ekstra iş yükü istemekte, işçilere mobbing uygulamaktadır. Bu kötü ve haksız muamelelere karşı gelenler ise kod 29 ile işten atılmaktadırlar. Kod 29’u doğru anlayabilmek ve analiz edebilmek için öncelikle pandeminin küresel bağlamda ve ülkemizdeki etkilerine bakmak gerekir.

2. PANDEMİDE İŞİNİ KAYBETMEK

Uluslararası sendikalar birliği (ITUC)’nin pandeminin çalışanlar üzerine yapmış olduğu bir çalışma da elde edilen veriler durumun ürkütücü noktalara geldiğini göstermektedir. Sendikanın G20 ülkelerinde yapmış olduğu çalışmada katılımcılara “sizden ya da ailenizden pandemiden dolayı işini kaybeden var mı?” sorusuna yanıt aranmıştır. Elde edilen verilerde araştırma konusu olan G20 ülkelerinin hemen hemen hepsinde ciddi iş kayıpları, istihdam daralmalarının yaşandığı görülmüştür.

Tablo 1. Pandemide Yaşanan İş Kaybı Oranları



Kaynak: ITUC FrontlinePoll 2021

Yukarıdaki tablo değerlendirildiğinde Endonezya’da katılımcıların %47’sinin, Brezilya’da %41, Hindistan’da %39, İtalya’da %22, ABD’de 21, Avustralya’da %18, Fransa’da %14, Birleşik Krallık’ta %10 ve Japonya’da %8’’nin kendisi ya da ailesinden birisinin pandemiden dolayı işini kaybettiğini belirtmiştir.

Daha önceki finansal krizlerin ayak sesleri duyulurken, yaşadığımız pandeminin aniden hayatımıza dahil olması işgücü piyasalarında panik havası yaratmış, üretim ve tüketim dengelerinin birdenbire kademesiz bir şekilde yön değiştirmesi tüm dengeleri değiştirmiştir. İşte bu değişim durumu sonucunda toplu işten çıkarmalar sermayenin gündemine girmiştir. Pandeminin daha ayak sesleri duyulur duyulmaz sermayenin ilk refleksi işgücünün düşürülmesi olmuş ve işçilerinin iş sözleşmelerinin tek taraflı olarak kriz neden gösterilerek sonlandırılması olmuştur. Euronews’in haberine göre, Avrupa genelinde işten çıkarmaların en çok yaşandığı alanlar otomobil sektörü ve ülkelerin sınırlarını kapatmaları sonucu tatil olanaklarının bitişi sebebiyle havayolu şirketlerinde yaşanmıştır. Lufthansa 22.000, TUI 8.000, British Airways 12.000, British Petroleum 10.000, Marks and Spencer 7.000, RollsRoyce 9.00, Airbus 15.000, Renault 15.000, vb. çalışanın işine son vermiştir. Sermaye tarafından gerçekleştirilen bu istihdam daraltma politikaları bazı AB devletleri tarafından bir takım ekonomi ve maliye politikaları aracılığıyla krizin bypass edilmeye çalışıldığı görülmektedir (Davies&Tidey ve Ortahamacılar, 2020).

Tablo 2. AB Ülkeleri İşsizlik Oranları



Kaynak: Eurostat, 2021

Tablo 2'ye göre, AB ülkelerinde salgının ilk aşamasında işsizlik hızla tırmanmıştır. Mart ayında ortalama işsizlik oranları %6,5 iken 6 ay sonra Ağustos ayına gelindiğinde rakam %7,8'e ulaşmış, daha sonraki süreçte yaşanan panik seviyesi biraz daha aşağı düşmüş ve işsizlik oranı görece olsa da bir miktar düşüş göstermiş ve işsizlik rakamları %0,5lik bir düşüş göstererek %7,3'e yükselmiştir.

ABD'de de Covid-19'dan dolayı kısıtlamaların gelmesi, insanların evde kalma zorunluluğu, talep darlığından dolayı üretimde yaşanan arz problemleri işsizliği hızla yukarı doğru çekmiştir. Pandeminin ilk aşamasından itibaren 16 milyon insan işsiz kalmış ve bu durumda işsizlik rakamlarını yüzde %20' e yükseltmiştir. Yapılan projeksiyonlarda ise bu süreç böyle devam ederse %30'lara kadar işsizlik oranlarında dramatik yükselişlerin olacağı öngörülmüştür. ABD'de büyük buhrandan sonra yaşanan en büyük kriz 2008 krizi olmuştur. 2008 krizinde dahi işsizlik oranlarının %10 civarında olması Covid-19 bağlantılı krizin ne derece büyük olduğunu göstermesi açısından önem arz etmektedir (O'Connor, Anoushiravani, DiCaprio vd., 2020: 533).

Pandeminin neden olduğu ekonomik kriz sadece finansal anlamda düşünmemek gerekir. Finansal krizden öte pandemi tarımdan sanayiye, eğitim, turizm kısacası toplumları toplum yapan tüm sektörleri al aşağı etmiştir. Bu krizi her ülke kendi mali bütçesi çerçevesinde aşmaya çalışmıştır. ABD pandemiyle mücadele için dev bütçesiyle yaklaşık 2,5 trilyon dolar para ayırmıştır. Bu ayrılan para GSYİH'nin%11'ine denk gelmektedir. Brezilya GSYİH'nin %8'ine denk gelen bir meblağı ayırırken, İngiltere GSYİH'nin %18,1'ini, yaklaşık 401,5 milyar sterlin ayırmıştır. İtalya 25 milyar avro GSYİH'nin%1,4, Rusya GSYİH'nin %2'si olan 6,6 milyar dolar ve Türkiye GSYİH'nin %5'i olan 350 milyar TL para ayırmıştır. Pandeminin neden olduğu ekonomik krizin tüm ülkelerdeki en temel kaygı sebebi olmuştur. Ülkeler bu durumu aşabilmek için bir yandan ekonominin dinamiklerini ayakta tutmaya çalışmışlar, diğer taraftan halka da işsizlik, işsiz kalanlara teşvik yapmak, vergi ötelemeleri, düşük faizli kredi açma gibi konularda destek olmaya çalışmışlardır (Canbay and Cura, 2021: 88- 93).

Pandemi süreci Türkiye'nin son birkaç yıldır içinde bulunduğu ekonomik/enflasyonist krizi daha da derinleştirmiştir. Pandeminin aniden gündelik hayatımıza girmesi ve onu teslim almasının toplumdaki karşılığı ağır olmuştur. Zengin batı ülkelerinin tam kapanmaya gitmesi ve kapanma sürecinde de toplumun tüm kesimlerine mümkün olduğunca destek verilmesi süreci, Türkiye'de bütçenin yeterli olamaması nedeniyle gerçekleşmemiştir. Doğrudan kısıtlama yerine hükümet tarafından mağduriyetlerin giderilmesi amacıyla birtakım önlemler alınmıştır. Bu uygulamalardan bazıları: vergi ve primlerin ötelenmesi, firmaların devlete olan borçlarının ötelenmesi, işsizlere yapılan ödemeler, esnafa yapılan kredi destekleri, işverenlerin işten çıkarmalarının yasaklanması, kısa çalışma ödeneğinin verilmesi gibi tedbirlerdir (Göksu, 2020: 93). Bunlarla beraber krizden doğrudan etkilenen bazı firmalar da bunu doğrudan çalışanlarına yansıtmaktan kaçınmamışlardır, örneğin, Türk Hava Yolları (THY) gibi pandemiden dolayı tamamen işlevsizleşen bazı sektörlerde ücret düşürülmesi uygulamalarına gidilmiştir. Bu süreçte Türkiye yaşanan krizi aşabilmek için Yaşlı'nın söylediği gibi

“Çinleşerek” aşmaya çalışmış ve bunun için de çalışma saatlerinin arttırılarak ücretlerin sabit kalması sağlanmıştır (Yaşlı, 2020: 423).

3. KOD 29’UN KODU

Pandeminin neden olduğu en önemli sorun işgücü piyasalarında yaşanan depremler, yani tüketime daralması sonucu arz da yaşanan düşmelerdir. Arz ve talep arasındaki yaşanan dengesizlik sonucunda da işverenler çalışanların belli bir kısmı ile yolların ayırmak istemiştir, fakat normal döneme göre işverenin işçiyi göndermesi kanunen pandemi süresinde hükümet tarafından yasaklanmıştır. Hükümet işsizlik ve toplumsal huzursuzluğun sorun olmaması için kısa çalışma ödeneği formülünü devreye sokmuştur.

Kısa çalışma ödeneği esasında kriz dönemlerinde ekonomi ve üretimin dar boğaza girmesi sonucu işverenin işleri tamamen durması ya da kısmi daralma durumlarında kullanılan bir ödenek türüdür. Çalışma kanununa 2004 yılında 4857 sayılı kanunun 65. Maddesine göre düzenlenmiştir. Kısa çalışma ödeneği aslında kendi içinde oldukça karmaşık bir kavramdır, anlatımı netleştirmek bağlamında kısaca özetleyecek olursak kanunun ikili bir yapısı vardır: 1) işler tamamen durmalı, 2) işler kısmen durmalı. Her iki durumda da farklı olarak uygulanan bu kanunda süreç maddelerin durumuna göre şu şekilde çalışır. Eğer iş tamamen durursa işçiler ücretsiz izne gönderilir fakat kovulmaz; eğer iş kısmi olarak durursa işçiler daha az çalışır ve ücret olarak da daha az ödeme yapılır. Kısmi çalışma ödeneğinin özelliği bu noktada iş sözleşmesinin hiçbir şekilde sona erdirilmemesi anlamındadır (Akyiğit, 2004: 2-3; Uğraş, 2014: 51- 52). Burada dikkat edilmesi önem arz eden durum işlerin durma noktasına geldiği iş yerleridir. Bu iş yerlerinin hemen hemen büyük bir kısmı kafe, restoran, eğlence mekanları, düğün ve spor salonları gibi insanların bir araya gelerek sosyalleşmeye çalıştıkları alanlardır. Pandemiye alınan tedbirler ise sosyalleşmeyi sıfırlayacak önlemlerdir. Toplu alanlarda virüsün yayılması daha hızlı olduğundan dolayı tüm dünyada alınan önlemlerin ilk safhasını sosyalleşme alanlarının yani kalabalık oluşturulan mekanların kapatılması ya da sınırlı sayıda müşteri alınması üzerinedir. Türkiye’de ilk dalga sırasında yaklaşık 3 ay ikinci ve üçüncü dalga da ise tamamen bu tür işletmeler kapatılmıştır. Hükümet tarafından pandeminin ilk safhasında alınan ilk önemli tedbirlerden biri olan işçi çıkarmanın yasaklanması yönetmeliği gereği kapatılan bu işletmelerde çalışanlarını işten çıkarmamış, ücretsiz izne gönderilmiş ve geçim paraları da hükümet tarafından belli bir miktar olmak üzere üstlenilmiştir.

Kod 29 olarak belirtilen maddeye esas konu olan ise çoğunlukla büyük işletmelerdir. Kod 29 nedir öncelikle ona bakmamız gerekmektedir. Kod 29’un kanundaki yeri 4857 sayılı çalışma kanununun 25 maddesinin II. bendinde yer almaktadır. Kanunda yer alan 25. Madde çalışma ilişkilerinde yapılan sözleşmenin tek taraflı olarak işveren tarafından nasıl feshedileceğinin tanımını içermektedir. Kanunun ilk bendi işçinin sağlık durumunun artık çalışmaya elverişli olmaması nedeniyle iş akdinin hangi koşulda işveren tarafından tek taraflı feshedileceğini anlatır: Kanun şu şekilde düzenlenmiştir:

I-Sağlık Sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

1-b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74'üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez (Birleşik Metal- İş, 2014: 28- 29).

Kanunun bizi ilgilendiren kısmı ise II. bendidir. II bend işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymadığı ve işverenin iyi niyetini ve çalışma ilişkilerini suiistimal ettiği durumda çalışanın iş akdinin işveren tarafından doğrudan feshedilmesini ve fesih sonrası kovulan işçinin herhangi bir şekilde tazminat alamamasını içerir. İlgili kanun şu şekilde işler:

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.
- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.
- c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.
- e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

- g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardi ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücret ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması (Birleşik Metal- İş, 2014: 29- 30).

Kod 29’u gösteren bu maddeler oldukça sıkıntılı durumlara kapı açmaktadır. Çünkü iş ortamında uyuşturucu ve alkol kullanmak, hırsızlık, cinsel taciz gibi durumlara, işe mazeret bildirmeden gelmemek ya da beklenen/söylenilen şeyleri yerine getirmemek aynı görülmektedir. Birbirleriyle benzersiz durumların aynı kefeye koyulması işçiler için çok büyük sıkıntılara neden olmaktadır. İşinden kod 29 nedeniyle kovulan bir işçi başka bir işe başvuru yaptığıında kod 29 bütün olarak ele alındığında yeni iş başvurusu olumsuz olarak algılanıp iş başvurusu reddedilmektedir. İşte bu yanlış anlamaları düzeltmek amacıyla SGK 08 Nisan 2021 de yeni bir karar alarak kod 29 maddelerini bu bağlamda ayırıştırarak görelî de olsa olası sorunları çözmeye çalışmıştır (<http://www.sgk.gov.tr/>). Yeni yapılan düzenlemeler sonucu Kod 29 birden fazla kod’a ayırıştırılmıştır. Yeni düzenleme göre Kod 42 işe girerken kişinin kendi vasıfları hakkında işverene yanlış beyanda bulunmak; Kod 43: kişinin işverenin ve ailesinin hakkında kötü söz ve küfürlü davranışlarda bulunmak, iftira atmak; Kod 49: cinsel taciz; Kod 45: İşçinin işe sarhoş ya da uyuşturucu madde almış bir şekilde gelmesi; Kod 46: iş sırlarını paylaşmak; Kod 47: işte bir suça karışmış olmak ve bunun sonucunda yedi günden fazla hapis cezası almış olmak; Kod 48: işverenden izin almadan iki gün ardi ardına işe gelmemek; Kod 49: işini yapmamak; Kod 50: işçinin iş güvenliğini ciddiye almaması ve makinelere zarar vermesi (Savran, 2021). Tüm bu kod 29’un parçalara ayrılması durumun göreceli olarak iyileştirme olarak görülse de, bu sürece kadar olan uygulamalara bakıldığında, işverenin kriz durumunda bu maddelerin birini keyfi olarak kullanma olasılığı vardır. Bakanlığın bu maddelerin içeriğinin denetlenmesi sağlaması gerekmektedir. İşverenin beyanı önemli olsa da işçinin de beyanı süreç başlatılmadan önce alınması daha sağlıklı bir yol olarak gözükmektedir.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİG) tarafından kod 29 şu şekilde tarif edilmektedir: İşveren işten çıkardığı işçiyi hangi sebepten dolayı işten çıkardığını Sosyal Güvenlik kurumuna iş akdininin tek taraflı feshedilmesinin sebebini kodlayarak 10 gün içinde bildirmek zorundadır. İşte Kod 29 “*Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller (davranışlar)*” sergilediği gerekçesiyle iş akdinin feshedildiğini gösteren maddedir, yani çalışma kanununun 25.maddeesinin II. Bendinin kodlanmış halidir (Karaca, 2020).

Kod 29'un yeni bir madde olmamasına rağmen Covid- 19 başladığından beri gündem hale gelmesi ve sıklıkla bu maddeden dolayı atılan işçilerin hikayeleri medyada bu kadar gündem oluşturması bir takım soru işaretlerinin oluşmasına neden olmaktadır. Sorunun cevabı pandeminin neden olduğu ekonomik krizin içinde saklıdır.

Pandemiden dolayı yaşanan ekonomik daralmaları önlemek amacıyla hükümet tarafından işçi çıkartılması yasaklanmıştır. Bu yasakta kanun koyucu tarafından 4857 sayılı iş kanununa geçici olarak eklenen 10. Madde ile sağlanmıştır.

“GEÇİCİ MADDE 10 – 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 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, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez. Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir. Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.” (<https://www.resmigazete.gov.tr/>).

Kısacası, bu kanunun içeriği gereği işveren çalışan işçisini yeni bir düzenleme gelene kadar işten çıkartması yasaklanmıştır. Kanuna rağmen iş akdinin tek taraflı işveren tarafından feshedilmesi sıklıkla yaşanmaktadır. Bu kanunun çıkış sebebi aslında işvereni, zor durumda bırakacak, iş ortamını gelecek ve üretimi sekteye uğratacak durumlardan kurtarmak amacıyla iyi niyetli düşünülmüş/ yapılmış bir düzenlemedir. Kod 29'un birdenbire kullanım sahaları bulmasının farklı farklı sebepleri olmasına rağmen kısa birkaç başlık altında toplamak gerekirse: sendikalaşmaya ve sendikalara karşı olma durumu, ekstra iş talebinde bulunma, işçilerin bazı kazanımlarından feragat etme talebi, işverenlerin keyfi davranışlarına tepki verme gibi. Fakat basına düşen haberlere göre esas sorunun işverenlerin sendikalaşmaya olan tepkileri olduğu söylenebilir. Kod 29 ile iş akitleri tek taraflı olan feshedilenlerin büyük çoğunluğunun sendika üyesi olması bu şüpheleri güçlendirmektedir*.

Kod 29'u önemli yapan birtakım sebepler var. Bu sebepler işten çıkartılan işçinin kıdem ve ihbar tazminatı alamaması, “İşveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış nedeni ile iş akdinin feshi” yani kod 29 ile işten atılan işçinin dosyasına bu kodun eklenmesi sonucu işçinin başka

* Konu yeni olduğundan kaynaklar internet aracılığıyla elde edilmektedir. İnternet kaynaklarında ve medyaya düşen haberlerde Kod 29 ile işten atılanların büyük çoğunluğunu sendikalı işçilerin oluşturduğu görülmektedir. Fakat işverenler tarafından “sendika düşmanlığı yapılıyor” algısı oluşmasın diye arada sendikalı olmayan işçilerin de işine son verilmektedir. Yapılan yayınlarda görülen, işverenler tarafından Kod 29 aracılığıyla örgütlü sendikal harekete ket vurulmaya çalışılmaktadır.

bir iş aradığında karşısına çıkması, işsizlik maaşını alamaması (<https://www.bbc.com/>).

DİSK-AR'ın SGK'dan alarak paylaştığı verilere göre kod 29'dan dolayı işini kaybedenlerin sayısı azımsanamayacak kadar çok olduğu görülmüştür, bununla birlikte durum her geçen gün daha da vahim hale gelmektedir. DİSK-AR'ın paylaştığı verilere göre, her ay ortalama 14 bin 772 kişi günde ise yaklaşık 491 kişi kod 29'dan dolayı işini kaybetmektedir. 2020 yıl verilerine göre 176 bin 662 kişi işini bu sebepten dolayı kaybederken, cinsiyete göre dağılımda ise erkek işçilerin atılmasının kadınlara göre oransal olarak daha yüksek olduğunu görmekteyiz. Kod 29 ile işten çıkartılan 176 bin 662 kişiden 34 bin 145'i kadın ve 142 bin 517'si ise erkek işçiden oluşmaktadır (<http://arastirma.disk.org.tr/>).

Bu durumda önemli ve kafa karıştırıcı olan durum işçilerin iş akitlerinin kod 29 ile işveren tarafından tek taraflı feshedilmesi durumunun pandemiye özel bir durum olup olmadığıdır. Bu soruya cevap “hayır”dır. Kod 29 pandemi öncesi durumlarda da sıklıkla işveren tarafından kıdem ve ihbar tazminatı vermemek, sendikalaşmayı engellemek bağlamında hep kullanılmış olan bir silahtır. Pandemi de özel hale gelmesinin ise dört ana özel sebebi vardır:

- 1) Kanunun koyucunun otoritesinin yeterli derecede önemsenmemesi,
- 2) Pandemiden kaynaklı sosyo-ekonomik yapının aşınmasına karşı yeterli hassasiyeti gösterilmemesi,
- 3) Sendikalaşmayı dışarıda yaşanan işsizlik durumunu bahane ederek baskılamaya çalışmak,
- 4) İşsizliğin tavan yapmasını fırsata çevirerek işçiler üzerinde “ehven-i şer, yani kötünün iyisi” algısını oluşturarak mobbing, ekstra mesai talepleri ve ücret düşürme, kısa süreli ödenek almaya yönelik zorlamalar gibi bir takım alışa gelmedik uygulamalara yönelmek.

Pandeminin yaratmış olduğu sorunlar çok boyutlu ve hem iktidarları hem de toplumları alışılmadık düzeyde derinden etkilemektedir. Türkiye’de de aynı şekilde pandeminin oluşturduğu sorun yumakları kod 29 konusunun ciddi bir şekilde ele alınmasına olanak vermemektedir. Kod 29 ile ilgili bilgileri sadece iş akdi keyfi bir şekilde son verilen işçilerin sendikalara başvurmaları sonucu bazı ulusal medya ve yeni medyada yer etmesiyle öğrenilmektedir. Basına yansıyan kod 29 haberleri işverenlerin sendikalara yaklaşımını, kısa çalışma ödeneğinin bazı durumlarda ve işyerlerinde nasıl keyfi kullanıldığını, ekonomik sıkıntının sebep olduğu yaralar işverenler tarafından işçiye karşı nasıl koz olarak kullanıldığını net bir şekilde göstermektedir.

Birleşik Metal-İş Başkanı Adnan Serdaroğlu sendikalı olmanın işverenler açısından atmak için yeterli bir sebep olabileceğini, Çorum’da kod 29’dan dolayı atılan işçilerin sayısını örnek vererek anlatır. Serdaroğlu’nun verdiği sayılarda işten çıkarılan 90 kişiden 54 tanesinin sendikalı olması dikkat çekicidir (Büyüktaş, 2021). İstanbul’da bir fabrika da aynı şekilde Dilber Türker adlı kadın işçinin kod 29 ile ilgili verdiği beyan tüm durumu açıklamaktadır. Türker röportajında fabrika tarafından 6 işçinin ücretsiz izne gönderildiğini, işe döndükten sonra pandemiden kaynaklı iş yükü ve güvensiz çalışma koşullarını sendika aracılığıyla protesto ettiklerinden dolayı kod 29 gerekçe gösterilerek işten

çıkarıldığını ifade etmiştir (Çaklı, 2021). Catering firmasında ismini vermek istemeyen bir çalışan pandemide yaşadıkları mobbingi anlatmış ve patronların işçiler üzerinden devleti nasıl zarara uğrattıklarını ayrıntılı olarak vermiştir. İşçi kendisinin sağlık sorunları olduğunu, bunları raporlarla ispatlamış olmasına rağmen patronların kendisine buna rağmen çağırdıklarını, daha sonrada durumu ağırlaşınca kendisini ücretsiz izne gönderildiğini söyler. İşçinin hikayesi döndükten sonra başlar verdiği beyan şu şekildedir:

“İşe başladım ayın sonunda fark ettim ki kısa çalışma ödeneği de yatmış. Beni 12 saat çalıştırıyor, sigortamı yatırmıyor, kısa çalışma ödeneğiyle çalışıyormuşum gibi gösteriyor. İki ay böyle tamamlandı. Kısa çalışma ödeneğinin üstünü patron tamamladı. Üçüncü ay böyle bir uygulamayı kabul etmedim rahatsızlığım da baş gösterince yeniden rapor aldım ve daha şiddetli baskılarla karşılaştım. ‘Neden rapor alıyorsun, sen bizim işimize yaramazsın, istifa et ya da bırak git’ diye konuştular. Ben sizin işyerinizde rahatsızlandım diye karşılık verdim.” Daha sonra yeni tekliflerle gelmişler yanına: “Bana kendi isteğimle işten ayrılırsam birkaç ay maaş vermeyi teklif ettiler, pandemi şartlarında iş bulamazdım, kabul etmedim. Raporumu vermek için tekrar işyerine gittiğimde patron ‘Sen gelme biz senin yerine eleman bulacağız’ dedi. Tamam verin paramı çıkarın dedim, biz çıkaramıyoruz diye yanıt verince ben de çıkmıyorum dedim.” Ertesi gün firmanın gıda mühendisinin telefonuyla tekrar işe çağrıldığını anlatan işçi “Yerime çalıştıracak eleman bulamamışlar. Çünkü maaşı piyasanın altında, fazla mesai ücreti verilmiyor, üç kişinin işini tek kişi yapıyor, bu şartları kimse kabul etmiyor” diye konuştu.” (Uysal, 2020).

Eğitim sektöründe çok bilinen ve saygın bir yeri olan kolejde kısa dönem ödenekleriyle ilgili yaşananlar bir öğretmenin şikayeti üzerine ortaya çıkmıştır. Okul devletten kısa çalışma ödeneği talep eder, fakat öğretmenler her gün okula düzenli olarak gelirler, hatta hafta sonları da. Pandemide normal zamana göre daha fazla çalışılır, lakin alınan ücret kısa çalışma ödeneği üzerinden eklenerek yapılmaktadır. Bir çeşit devletin zarar uğratılması söz konusudur. Öğretmenin ifadeleri şu şekildedir:

“Kısa Çalışma Ödeneği ile hak gaspına uğruyorum. İşten hiç uzaklaşmamıza rağmen 6 aydır Kısa Çalışma Ödeneğinden faydalanılıyor. Daha önce nasıl çalışılıyorsa Kısa Çalışma Ödeneği alarak da aynı şekilde çalıştırılıyor. Kısa çalışma nedeniyle eğitime kesinlikle ara verilmedi. Maaşımız aynı ama çalışma saatlerimiz arttı. Kısa Çalışma Ödeneği hesaplarımıza yatıyor, kalanı bankadan tamamlanıyor. Maaşımız tek kalemde yatmıyor. Kısa çalışma ödeneğinin çalışanlara bir katkısı yoksa neden bundan faydalanılıyor. Maaşımızın bir kısmını bankadan alıyoruz, bir kısmı Kısa Çalışma Ödeneği ile karşılanıyor. Maaş tamamlansa da sigortamızın yatmaması tamamen hak gaspı oluyor. Uzun yıllar emek veren bir öğretmenin kıdem tazminatı hakkı ve işsizlik sigortası gibi hakları buharlaşıyor. Ayrıca emekliliğimiz gecikiyor” (<https://sol.org.tr>).

Çalışma ve Toplum Dergisi Genel Yayın yönetmeni avukat Murat Özveri de işverenlerin kod 29'u kullanmalarının en önemli sebebinin hükümetin pandemiden dolayı almış olduğu karar, yani işçinin kanun yoluyla işten atılmasının korunmasıdır. İşveren için kanunu delmenin ve sendika hareketlerini bastırmanın çıkış yolu olarak kod 29 'u görmüştür. Özveri durumu şu şekilde özetler:

“Kod-29'un kullanıldığı yerlere bakarsanız genellikle sendikal örgütlenmenin olduğu yerleri görürsünüz. Geçerli nedenlerle işçinin iş sözleşmesini sona erdiremeyen işveren, kendine göre bir haklı neden uydurup işçiyi bir nevi cezalandırma yoluna gidiyor. İdari para cezalarından da kaçarak kar sağlıyor. Bunun yasalarda bir yaptırımı yok.” (Adal, 2021).

Bütün bu pandemi sürecinde çalışma hayatında yaşananları toplayıp bir araya getirdiğimizde genel sorun aslında işsiz kitlelerin çalışanlar üzerinde gerek ücret olarak gerekse işe talip olma bağlamında baskı yaratmasıdır. Bu baskı işverenler tarafından çalışan işçilere çok yönlü olarak silah olarak kullanılmakta ve işçilerin sendikalı olmalarına ket vurulmaya çalışılmakta, işverenlerin işte ekstra taleplerinin sorgusuz sualsiz kabulü istenmektedir. Bu durum bizi Marx'ın yedek sanayi ordusu kavramına götürmektedir. Marx Kapital I'de kapitalizmin sanayinin durumunu analiz eder. Bu analizinde işgücü artışı ile sermaye birikimi arasında ters orantı olduğunu ve emekgücünün her zaman birikimin aşağısında kalma durumunun zorunluluk olduğunu söyler. Bu durumun bu şekilde gelişmesi patronların emekgücü piyasaları üzerinde baskı kurmalarını ve piyasayı kendi istekleri çerçevesinde gerek işgücünün kullanımı, maaş ve gerekse sendika ve diğer faktörler bağlamında sağlar. İşçinin pazarlık şansının kalmadığını ve tüm yetkinin bu durumda işverende olduğunu altını çizer. Kısacası işçinin böyle bir bağlamda esir olduğunu anlatır (Marx, 2010: 614- 619).

Marx'ın yedek sanayi işgücü ordusu kavramı pandemi bağlamında ele alındığında işgücünün yaşamış olduğu sorunları bir anlamda açıklayabilmektedir. Üretim sürecini sekteye uğratan pandeminin beklenmeyen etkisi piyasalarda kırılmalara neden olmuştur. Krizin olmadığı dönemlerde çoğunlukla işverenler tarafından rıza üretmeye daha yakın olan üretim sürecinde hegemonyasını rıza üzerine kurmaktan öte “işine geliyorsa çalış ama benim istediğim koşullarda“ ya da “zorunlu-gönüllülük”^{*} üzerine oturtmaya çalışılmıştır. Pandemide yasağa rağmen yaşanan işten çıkarmaları Coşkun'un anlatımıyla burjuvazinin sıkışıklığı aşmak için zoru tercih ettiği olarak değerlendirebiliriz. Türkiye'de işçilerin gerek ücret gerekse iş süreçleri ile ilgili talepleri işverenler tarafından kendilerine yönelik bir tehdit olarak algılanmakta ve bu tehditleri bertaraf etmek içinde işverenler uzlaşmaya sıcak bakmamaktadırlar (Coşkun, 2012: 58- 59).

*“Zorunlu gönüllülük” kavramını olağan dışı durumlarda çalışanların işgücü piyasalarında yaşanan olumsuzluklardan kaçınmak için normal zamanlarda var olan koşulların çok daha kötü olmasına rağmen “ehven-i şer” bağlamında çalışmaya devam etmesi olarak nitelendirebiliriz.

4. SONUÇ

Pandeminin neden olduğu ekonomik kriz tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de etkisini derinden göstermektedir. Ekonomik sıkıntının esasını ise Türkiye’de işten çıkarmalar oluşturmaktadır. Hükümetin pandeminin hemen başında işten çıkarmayı yasaklamasına rağmen işten çıkarmaların sebebi işverenlerin 2003 yılında kanuna eklenen "İşveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış nedeni ile iş akdinin feshi" anlamına gelen kod 29 adlı maddeden kaynaklanmaktadır.

Pandemi sürecinde üretim- tüketim dengesinin değişmesi sonucu işverenler ya kısa süreli ödeneğe başvuru yapmış ya da işçileri ücretsiz izne göndermiştir. Bu önlemlerle beraber birde işten çıkarmalar yaşanmıştır. İş süreçlerinde pandemi kaynaklı birtakım aksamaların işçiler tarafından onaylanmaması ve bu olumsuz süreçlere sendikaların dahil olması sonucu işçilerin işleri işverenler tarafından tek taraflı olarak kod 29 ile feshedilmiştir. Kod 29 ile işlerinden olan işçilerin dosyaları kara listeye eklenmektedir, yani bu kişiler işsizlik parası, kıdem tazminatı gibi ekonomik kazanımlardan mahrum kaldıkları gibi diğer taraftan da iş başvurularında da kod 29’dan dolayı reddedilmektedirler.

Gerek SGK gerekse Bakanlık işverenin Kod 29 beyanını ilk etapta kabul ettiklerinden dolayı işçilerin bağlamında çok fazla mağduriyet yaşanmaktadır. Mağduriyetlerin giderilmesi için işçilerin açtıkları davalar yıllarca sürmektedir. Doğru amaçlar için yasaya konulmuş olan kod 29 yanlış kullanımlardan dolayı hem sendikal harekete zarar vermiş hem de işçilerin zan altında tutulmasına neden olmuştur.

Kod 29’un neden olduğu mağduriyetler denetim mekanizmalarının doğru çalıştırılmasıyla aşılabilir ve bununla birlikte işverenlerin beyanlarının alınmasının yanı sıra adil bir karar için işçilerin de bu bağlamda söz hakkım olması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

O’Connor, C. M., Anoushiravani, A. A. and DiCaprio, M. R. (2020) "Economic Recovery After the COVID-19 Pandemic: Resuming Elective Orthopedic Surgery and Total Joint Arthroplasty", The Journal of Arthroplasty, 35(7), s. 532- 536.

Adal, H. (2021) bianet. Nisan 01, 2021 tarihinde m.bianet.org/: <https://m.bianet.org/bianet/insan-haklari/238715-isten-cikarmanin-yeni-adi-kod-29> adresinden alındı

Akyiğit, E. (2004) "Kısa Çalışma", TÜHİS, s. 1- 35.

BBC News Türkçe (2021) "BBC News Türkçe", Mart 29, 2021 tarihinde [bbc.com/turkce/](https://www.bbc.com/turkce/): <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-56445327#:~:text=29%20numaral%C4%B1%20kod%20da%20bu,kapsam%C4%B1ndaki%20f%20iillerden%20birini%20i%C5%9Flemesi%20gerekliyor.> adresinden alındı

- Canbay, T. ve Cura, H. B. (2021) "Türkiye'de ve Seçili Ülkelerde Covid-19 Salgını ile Mücadelede Alınan Mali Tedbirler", İ. A. Acar, & B. Açıkgöz (Dü) içinde, Pandemi Ekonomisi (s. 81- 95). Bursa: Dora Yayınevi.
- Coşkun, M. K. (2012) "Sınıf, Kültür ve Bilinç Türkiye'de İşçi Sınıfı Kültürü, Sınıf Bilinci ve Gündelik Hayat", Ankara: Dipnot yayınları.
- Çaklı, O. (2021) "Gazete Duvar", Nisan 01, 2021 tarihinde gazeteduvar.com.tr: <https://www.gazeteduvar.com.tr/sinboda-isi-iade-edilen-isci-kod-29la-tekrar-isten-atildi-haber-1511857> adresinden alındı
- Davies, P., Tidey, A. ve Ortahamamcılar, B. (2020) "Euronews", Ocak 23, 2021 tarihinde euronews.com: <https://tr.euronews.com/2020/08/18/covid-19-un-avrupa-ekonomisine-etkileri-hangi-firma-ne-kadar-isci-c-kard> adresinden alındı
- DİSK BİRLEŞİK METAL- İŞ (2014) "İş Kanunu/ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu/ Yönetmelikleri", İstanbul: Başka Matbaacılık.
- DİSK-AR. (2021) "DİSK-AR". Nisan 06, 2021 tarihinde arastirma.disk.org: <http://arastirma.disk.org.tr/?p=5458> adresinden alındı
- European Commisian (2021) "Eurostat", Şubat 23, 2021 tarihinde [ec.europa.eu](https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/visualisations#Ecotrends): <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/visualisations#Ecotrends> adresinden alındı
- Gazioğlu, A., Çakıroğlu, Z. D. ve Doğan, A. (2021) "Covid-19 Salgını'nın Robot İstihdamı ve İstihdamda Dijitalleşme Üzerine Etkileri", İ. A. Acar, & B. Açıkgöz (Dü) içinde, Pandemi Ekonomisi (s. 213- 230). Bursa: Dora Yayınevi.
- Göksu, G. G. (2020) "Küresel Salgına Yönelik Alınan Mali Önlemlerin Bütçe ve Borçlanma Üzerine Etkileri", H. Kılıçaslan (Dü.) içinde, Covid- 19: Küresel Pandeminin Ekonomik ve Mali Etkileri (s. 71- 97). Ankara: Gazi Kitabevi.
- ITUC. (2021) "The Impact of Covid- 19 on Jobs and Working Hours in G20 Countries", Brüksel: ITUC.
- Karaca, S. (2020) "İSİG Meclisi", Mart 24, 2021 tarihinde <http://isigmeclisi.org/>: <http://isigmeclisi.org/20524-patronun-haysiyetsiz-silahi-kod-29-sevda-karaca> adresinden alındı
- Marx, K. (2018) "Kapital", (11 b., Cilt 1). (M. Selik, & N. Satlıgan, Çev.) İstanbul: Yordam Kitap.
- Olca, B. (2021) "Cumhuriyet", Nisan 06, 2021 tarihinde [cumhuriyet.com.tr](https://www.cumhuriyet.com.tr): <https://www.cumhuriyet.com.tr/yazarlar/emek-dunyasi/isciye-kod-29-zulmu-1811172> adresinden alındı
- Resmi Gazete (2020) "Resmi Gazete", Mart 21, 2021 tarihinde [resmigazete.gov.tr](https://www.resmigazete.gov.tr): <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417-2.htm> adresinden alındı

Savran, F. (2021) "İş Kanunu", Mayıs 27, 2021 tarihinde <http://iskanunu.com/>:
[SGK. \(2021\) "Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu", Nisan 08, 2021 tarihinde <http://www.sgk.gov.tr/>:
\[SOL Gazetesi \\(2020\\) SOL. \\[sol.org.tr\\]\\(http://sol.org.tr\\): <https://sol.org.tr/haber/bahcesehir-kolejinden-kisa-calisma-oyunu-13565 adresinden alındı>\]\(http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati/danisma_birimleri/basin_ve_halkla_iliskiler_musavirligi/anasayfa_uyurular/basin_aciklamasi_20210408_51 adresinden alındı</p></div><div data-bbox=\)](http://iskanunu.com/icerik/sgknin-kod-29-degisiklikleri-neler-getirecek/#:~:text=G%C3%B6r%C3%BCld%C3%BC%C4%9F%C3%BC%20%C3%BCzere%20%E2%80%9C29%2D%20%C4%B0%C5%9Fveren%20taraf%C4%B1ndan,hallerine%20ayr%C4%B1%20ayr%C4%B1%20kod%20getirilmesi%20%C5%9Ftir. adresinden alındı</p></div><div data-bbox=)

Uğraş, B. (2014) "İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları", Çalışma İlişkileri Dergisi, 5(1), s. 49- 68.

Uysal, M. (2020) "Evrense", Mart 21, 2021 tarihinde evrensel.net/:
[Yaşlı, F. \(2020\) "Her Şey Sınıfsaldır", Elbette Salgın da. O. Ş. Yenen, & S. Badur \(Dü\) içinde, Pandemi ve Covid- 19 \(s. 416- 427\). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.](https://www.evrensel.net/haber/413618/devlet-isciye-1-lira-harcamadi adresinden alındı</p></div><div data-bbox=)

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Teşekkür: -

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Acknowledgement: -
