

Yasal Mevzuat : Koronavirüs salgını sebebiyle 7244 sayılı kanun ile işsizlik sigortası kanunu ve iş kanunu'nda yapılan değişikliklere ilişkin bilgi notu

Resmi Gazete Tarih & Sayı : 7244 sayılı " Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Konu :

Bilindiği üzere, Yeni Koronavirüs ("Covid 19") salgınının ekonomik ve sosyal hayata etkilerinin en aza indirilmesi, istihdamın sürdürülebilmesi ve bu kapsamda işverenlerin kısa çalışma ödeneğinden faydalandırılabilmesinin hızlandırılması amacıyla 7244 sayılı " Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun " ("Kanun") 17 Nisan 2020 tarih ve 31102 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İşbu bilgi notu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu açısından yapılan değişikliklerin açıklanması amacıyla kaleme alınmıştır.

I.4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA YAPILAN DÜZENLEMELER

I.A. İŞ SÖZLEŞMESİ FESİH YASAĞI

Kanunun dokuzuncu maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'na geçici onuncu madde ilave edilerek, İş Kanunu'nun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin 17 Nisan 2020'den itibaren üç ay süreyle İş Kanunu'nun 25/II maddesinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemeyeceği düzenlenmiştir.

Yukarıda anılan düzenleme ile işverenlerin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17.ve 22. maddeler arasında geçerli nedenle iş sözleşmelerini feshetmeleri üç ay süre ile yasaklanmıştır. Bu noktada önemle belirtilmelidir ki; Kanun maddesi ile sadece geçerli nedenle iş sözleşmesinin feshi değil, aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanunu madde 25/I bendinde yer alan sağlık sebepleri, madde 25/III bendinde yer alan zorlayıcı sebepler ve 25/IV bendinde yer alan işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının çalışanın ihbar süresini aşması durumlarını düzenleyen haklı nedenle fesih yolu da üç ay süre ile kapatılmıştır. Özellikle zorlayıcı sebep olarak kabul edilebilecek Covid-19 salgını sebebiyle çalışanların iş sözleşmeleri üç ay süre ile feshedilemeyecektir.

Yukarıda belirtilen düzenleme kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici onuncu maddesine aykırı olarak fesih yapan işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için, feshin yapıldığı tarihteki brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir. Bu durumda İş Kanunu'nun geçici onuncu maddesine aykırı fesih yapan işveren hakkında, haksız şekilde feshettiği işçi başına 2.943,00 TL tutarında idari para cezası tahakkuk ettirilecektir.

Bu noktada işverenin işçi başına fesih tarihindeki brüt asgari ücret tutarında cezai şart bedelini ödeyerek İş Kanunu madde 25/II haricinde iş sözleşmesini feshetme ihtimali gündeme gelebilir. Kanaatimizce yasadaki cezai şart tutarını ödeyerek yapılan fesih işlemi geçersiz kabul edilmelidir. Bu kapsamda 17 Temmuz 2020 tarihine kadar işveren tarafından İş Kanunu madde 25/II haricinde iş sözleşmesi feshedilirse, işçi tarafından açılacak olası işe iade ve alacak davalarında, davaların esasına girilmeden yasal düzenleme gereği işçinin işe iadesine yönelik karar verilmesinin mümkün olacağı kanaatindeyiz.

4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen geçici onuncu madde ile amaçlanan husus Covid19 salgını sebebiyle iş ilişkisinin sona ermesini engellemek ve devamlılığını sağlamaktır. Bu amaca ve yasaya aykırı şekilde yapılan fesihler için de idari para cezası tahakkuk ettirilmesinin hukuken mümkün olabileceğini düşünüyoruz.

I.B. ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI

İş Kanunu'na eklenen geçici onuncu maddenin ikinci fıkrasında işverenlere 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle çalışanlarını ücretsiz izne ayırması imkanı getirilmiştir. Ücretsiz izin kural olarak işçinin yazılı onayı tabi olan, iş sözleşmesini askıya alan, işverenin ücretsiz izin süresince ücret ve sigorta primi ödeme yükümlüğünü ortadan kaldıran bir kurumdur. Ücretsiz izin uygulaması kural olarak çalışma koşullarında değişiklik kapsamına girmekte olup, işçinin bu durumu kabul etmeme hakkı mevcuttur. İşveren ücretsiz izin uygulamasını altı iş günlük süre içinde kabul etmeyen işçisini tek taraflı işlemle ücretsiz izne ayıramaz. Aksi takdirde bu durum yerleşik Yargıtay kararları gereği işverenin tek taraflı yaptığı fesih işlemi olarak değerlendirilmektedir.

Hal böyleyken, 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen geçici onuncu madde ile işverenlere tek taraflı işlemle çalışanlarını 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren üç aylık süreyle ücretsiz izne ayırma hakkı tanınmıştır. Bu kapsamda çalışanlara ücretsiz izin kullandırılabilmesi için işçiden yazılı onay alma şartı 17 Temmuz 2020 tarihine kadar kaldırılmıştır. İş Kanunu'na eklenen geçici onuncu madde ile işverenler 17 Temmuz 2020 tarihine kadar çalışanlarını ücretsiz izne ayırmaya yetkili kılınmıştır. Bu sebeple belirtilen tarihe kadar işçisini ücretsiz izne ayıran işverenlerin bu işlemi, işveren feshi olarak değerlendirilmeyecek ve işçiden ücretsiz izin uygulaması için yazılı onay alınmayacaktır. Bu kapsamda işçi, 4857 sayılı İş Kanunu madde 24 kapsamında iş sözleşmesini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatını işverenden talep edemeyecektir.

II.C. FESİH YASAĞI VE ÜCRETSİZ İZİN SÜRELERİNİN UZATILMASI

İş Kanunu'na eklenen geçici onuncu maddenin üçüncü fıkrası uyarınca Cumhurbaşkanı'na işverenin veya işverenin vekilinin 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren üç aylık iş sözleşmesi fesih yasağı ve ücretsiz izin sürelerini altı aya kadar uzatma yetkisi verilmiştir. Bu düzenleme ile fesih yasağını ihlal eden işverene para cezası tahakkuk etme süresinin Cumhurbaşkanı kararıyla altı aya kadar uzatılması kapsam dışı bırakılmıştır. Bu durumda Cumhurbaşkanı fesih yasağı süresini altıya kadar uzattığı takdirde, 17 Temmuz 2020 tarihinden sonra yasağa aykırı olarak fesih işlemi yapan işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası tahakkuk edilemeyecektir.

II. 4447 SAYILI İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU'NDA YAPILAN DÜZENLEMELER

II. A. ÜCRETSİZ İZİN ÖDENEĞİ

İşverenin tek taraflı beyanı ile ücretsiz izne ayrılan işçilere, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici yirmi dördüncü madde kapsamında, İş Kanunu geçici onuncu madde ile getirilen fesih yasağı süresini geçmemek şartıyla, bu süre içinde ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre kadar günlük 39,24 TL tutarında nakdi ücret desteği verilecektir. Bu tutardan damga vergisi mahsup edildikten sonra kalan kısım işçiye net tutar olarak ödenecektir. Bu düzenleme kapsamında günlük nakdi ücret desteğinden faydalananlar olan işçiler; işveren tarafından ücretsiz izne ayrılanlar, kısa çalışma ödeneğinden faydalanamayanlar ve herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan emeklilik aylığı almayanlardır.

Günlük nakdi ücret desteğinden yararlananlardan 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, aynı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri Fondan karşılanır.

Bakanlık, nakdi ücret desteğine ilişkin ödeme usul ve esaslarını belirlemeye ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye yetkilidir. Bu kapsamda nakdi ücret desteği ile ilgili uygulamada yaşanacak problemlerle ilgili Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayınlanacak genelge vb yazılı bildirimler ile karışıklıkların önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

Bir diğer önemli husus ise; ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığına tespiti halinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesince belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanır ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

II.B. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ İLE İLGİLİ YAPILAN DÜZENLEMELER

Bilindiği üzere, işverenin Covid- 19 sebebiyle kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için, kısa çalışma ödeneğinden ücret desteği alacak işçilerin, son 60 gün hizmet akdinde tabi olmak kaydıyla son 3 yıl içinde 450 gün sigorta primi ödemiş olması gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneğine yapılan başvurular Covid-19 salgını sebebiyle işyerinde müfettiş incelemesi yapılmadan sistem üzerinden değerlendirilerek neticelendirilmektedir. Bu kapsamda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici yirmi beşinci madde eklenerek Covid-19 sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilir.

Bilindiği üzere kısa çalışma ödeneği; genel ekonomik kriz, bölgesel kriz, sektörel kriz ve zorlayıcı sebepler kapsamında işverenlere ücret ve genel sağlık sigortası prim ödeneği sağlamaktadır. Ancak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici onuncu madde uyarınca, sadece zorlayıcı sebepler gerekçe gösterilerek yapılan başvurularda işveren beyanına göre ücret ve genel sağlık sigortası prim desteği sağlanacağı hükme bağlanmış olup; bölgesel, ekonomik ve sektörel kriz sebebiyle yapılacak kısa çalışma başvurularında uygunluk tespit süreci işletilmeye devam edilecektir.

Zorlayıcı sebep; işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlardır. Covid -19 salgını da zorlayıcı sebep kapsamında değerlendirildiğinden, bu sebeple yapılan kısa çalışma başvurularında işveren beyanı esas alınacaktır.

Dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta ise; işveren tarafından hatalı bilgi ve belge verilmesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceğidir. Bu sebeple İşkur'a zorlayıcı sebepler gerekçe gösterilerek yapılacak kısa çalışma başvurularında, kapsamdan faydalandırılması öngörülen çalışanlara ilişkin bilgi ve belgelerin güncel ve doğru olması, telafisi mümkün olmayan zararların önüne geçilmesi açısından oldukça önemlidir. Diğer yandan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici yirmi beşinci maddesinin yürürlük tarihi 29 Şubat 2020 olarak belirlenmiştir.

III. GENEL DEĞERLENDİRME

- İş Kanunu'na eklenen geçici onuncu madde uyarınca, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler haricinde işveren veya işveren vekilinin 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle iş sözleşmesini feshetmesi yasaklanmıştır. Fesih yasağı süresi Cumhurbaşkanı kararıyla altı aya kadar uzatılabilir.

- İşçinin yazılı onayına tabi olmaksızın işveren 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir.
- Ücretsiz izne ayrılan işçilere 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren üç ayı geçmemek üzere, ücretsiz izin süresi kadar günlük 39,24 TL tutarında nakdi ücret desteği sağlanacaktır. Bu tutardan sadece damga vergisi tahsil edilecektir. Cumhurbaşkanı üç aylık ücretsiz süresini altı aya kadar çıkarma yetkisini haizdir.
- Kısa çalışma ödeneğinden faydalanan işçiler ücretsiz izne ayırlamaz ve bu işçilere günlük ücretsiz izin nakdi ücret desteği ödenmez. Kısa çalışma ödeneği alamayan işçiler; yaşlılık aylığı almamak şartıyla ücretiz izin nakdi ücret desteğinden faydalanabilir.
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici yirmi dördüncü madde düzenlemesi dikkate alındığında işverenlerin öncelikle kısa çalışma ödeneğine başvurması amaçlanmaktadır. Kısa çalışma ödeneği kapsamı dışında kalan çalışanların ücretsiz izne ayrılması hukuken amaca daha uygun olacaktır.

Söz konusu Karara aşağıdaki bağlantı yoluyla ulaşabilirsiniz.

[7244 sayılı "Yeni Koronavirüs \(Covid-19\) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun](#)

Av. Özge BİTİŞ