

Hukuk Bülteni

İş Hukuku | Türkiye | Nisan 2020

TORBA KANUN İLE İŞ HUKUKU ALANINDA YAPILAN YENİLİKLER

COVID-19 tedbirleri kapsamında hazırlanan 7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ("**Torba Kanun**") 17 Nisan 2020'de Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Torba Kanun ile öngörülen yeniliklerden bir kısmı iş hukuku alanında önemli değişiklikleri de beraberinde getirdi.

I. İşten Çıkarmaların Sınırlandırılması (Fesih Yasağı)

Torba Kanun ile getirilen en önemli değişikliklerden biri, şüphesiz ki işveren için öngörülen fesih yasağıdır. İstihdamın korunması amacıyla getirilen bu yasağın ile, İş Kanunu kapsamında olsun olmasın her türlü çalışanın iş sözleşmesinin Torba Kanun'un yayımı tarihinden itibaren üç ay boyunca işveren tarafından feshedilmesi engelleniyor. Söz konusu yasağın tek istisnasını iş sözleşmesinin işveren tarafından İş Kanunu madde 25/II ve diğer kanunlardaki benzer hükümlerden kaynaklanan nedenlerle (*ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler*) feshedilmesi oluşturuyor.

İşveren veya işveren vekilinin yasağın süresince fesih yoluna başvurması halinde, fesih geçersiz olacak ve sözleşmesi feshedilen her çalışan için fesih tarihindeki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası ödenecektir.

Mevcut durumda fesih yasağının Torba Kanun'un yürürlük tarihinden itibaren üç ay süreyle ("**Fesih Yasağı Süresi**") uygulanacağı hüküm altına alınmış olmakla beraber, Cumhurbaşkanı'na bu süreyi altı aya kadar uzatma yetkisi tanınmıştır.

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

II. Ücretsiz İzin İmkânı

İş hukukunda kural ücretsiz izin talebinin çalışandan gelmesi ve her halükârda ücretsiz iznin yalnızca çalışanın rızasının varlığı halinde kullanılabilmesidir. Bununla birlikte, fesih yasağının işverene ağır bir yükümlülük getirdiği göz önüne alınmış ve Torba Kanun ile işverene tek taraflı olarak Fesih Yasağı Süresi boyunca çalışanı tamamen veya kısmen ücretsiz izne çıkarma hakkı tanınmıştır. Söz konusu yasal hak kullanıldığı takdirde, çalışanların bu uygulama kapsamında haklı nedenle fesih hakkı bulunmamaktadır.

III. Nakdi Ücret Desteği

Torba Kanun uyarınca **(i)** ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan çalışanlar ile **(ii)** 15 Mart'tan sonra iş sözleşmesi feshedilen (*İşsizlik Sigortası Kanunu madde 51 kapsamında*) ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan çalışanlara, Fesih Yasağı Süresi'ni geçmemek üzere ücretsiz izinde oldukları veya işsiz kaldıkları süre boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan günlük 39,24 TL nakdi ücret desteği sağlanacaktır. İşçilerin bu destekten yararlanması, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamaları koşuluna bağlanmıştır. Söz konusu destekten damga vergisi dışında hiçbir kesinti yapılmayacaktır. Ödenekten yararlanan, ancak genel sağlık sigortası kapsamına girmeyen çalışanlar genel sağlık sigortalısı sayılacak ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.

Torba Kanun kapsamında ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan çalışanın, işveren tarafından fiilen çalıştırılmaya devam ettirildiğinin tespiti halinde, **(i)** Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından her çalışan ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilecek ve **(ii)** ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işletilecek yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilecektir.

IV. Kısa Çalışma Başvurularının Değerlendirilmesi

26 Mart'da yayımlanan 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile, kısa çalışma uygulamasına ilişkin olarak ve COVID-19 dönemiyle sınırlı olmak üzere bazı düzenlemeler getirilmiş ve İŞKUR'a yapılacak kısa çalışma başvurularının 60 gün içerisinde sonuçlandırılacağı hüküm altına alınmıştı. Torba Kanun ile birlikte İŞKUR'un yapacağı uygunluk tespitleri bu süre sınırlamasının dışında bırakılmıştır.

V. Kısa Çalışma Ödemeleri

Mevcut düzenleme uyarınca, kısa çalışma ödeneğinin çalışana her ayın beşinde ödenmesi gerekmektedir. Başvuru sayısının fazlalığı nedeniyle, başvuru sonucunun öğrenilmesi zaman almakta olup, bu durum işverenler nezdinde tedirginlik yaratmaktadır. Torba Kanun'da bu konu gözetilmiş ve COVID-19 salgını nedeniyle yapılacak kısa çalışma başvurularında uygunluk tespitinin tamamlanmasının beklenmeyeceği ve 29 Şubat tarihinden itibaren işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemelerinin gerçekleştirileceği düzenlenmiştir. Bu kapsamda,

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

işverenin hatalı bilgi ve/veya belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

VI. Toplu İş Sözleşmelerinin Ertelenmesi

16 Nisan tarihinden itibaren, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki yetki tespitlerinin verilmesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözülmesi ile grev ve lokavta ilişkin süreler üç ay uzatılmıştır. Cumhurbaşkanı bu süreyi altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.

İLETİŞİM



Av. Maral Anna Minasyan



Av. Selen Şenocak

mminasyan@kolcuoglu.av.tr

ssenocak@kolcuoglu.av.tr