

İş Hukuku Mevzuatında Yapılan Önemli Değişiklikler

17/04/2020

İş Hukuku Mevzuatında Yapılan Önemli Değişiklikler

Tüm dünyayı etkisi altına alan Koronavirüsün ülkemizde de yayılması sebebiyle birçok tedbir ve önlemin alınması yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda 7244 Sayılı Kanun[1] 17.04.2020 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Anılan kanun kapsamında İş Hukuku mevzuatında kısa çalışma, ücretsiz izin, fesih ve işçiye nakdi ücret desteği sağlanması gibi hususlarda önemli değişiklikler yapılmıştır.

Bilindiği üzere daha önce 26.03.2020 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 7226 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklik uyarınca; yeni koronavirüs kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularına yönelik olarak işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesinin koşulları düzenlenmiş ve bu madde kapsamında yapılan başvuruların sonuçlandırılması için azami süre öngörülmüştü.

- 7244 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme uyarınca anılan başvuru sonuçlandırma süresinde değişikliğe gidilmiştir. Buna göre **yapılacak kısa çalışma başvuruları, uygunluk tespitleri hariç olmak üzere başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılacaktır.**
- Ayrıca İş Kanunu’na geçici 10. Madde eklenmiştir. Buna göre, **İş Kanunu kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, 17.04.2020 tarihinden itibaren, üç ay süreyle işveren tarafından feshedilemeyecektir.**

Ancak İş Kanunu’nun 25. maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebeplere dayalı işverenin fesih hakkı müstesna tutulmuştur.

Bu madde hükümlerine aykırı şekilde iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi bakımından ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezasına verileceği düzenlenmiştir.

Yine 17.04.2020 tarihinden itibaren üç ayı geçmeyecek şekilde işverene işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabileceği hükmü eklenmiştir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak ise işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermeyecektir.

Ayrıca Cumhurbaşkanı, işverenin iş sözleşmesini feshedemeyeceği üç aylık süre ve işçinin işveren tarafından ücretsiz izne çıkarılabileceği üç aylık süreleri altı aya kadar uzatmaya yetkili kılınmıştır.

- Yapılan diğer bir değişikliğe göre; **04.2020 tarihinde iş sözleşmesi bulunmakla birlikte belirlenen koşulları sağlayan işçilere nakdi ücret desteği verilecektir.**

Ancak işçiye bu nakdi destek, İş Kanunu’nun Geçici 10. Maddesi uyarınca fesih yapılamayacak üç aylık süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde işçinin ücretsiz izinde bulunduğu veya işsiz kaldığı süre kadar verilecektir. Buna göre işçinin ücretli izne geçmesi, aynı işveren veya farklı işveren nezdinde fiilen çalışmaya başlaması durumunda nakdi ücret desteği kesilecektir.

Aşağıdaki koşullardan birinin kapsamına giren işçilerden herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylıklı aylığı almayanlar nakdi ücret desteğinden faydalanabilecektir:

1. İş Kanununun geçici 10. Maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler,
2. 15/3/2020 tarihinden sonra İşsizlik Sigortası Kanununun 51. maddesi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler.

Düzenleme uyarınca İşsizlik Sigortası Fonundan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilecektir. Yapılan ödemelerden ise damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamayacaktır.

- **Öte yandan anılan düzenleme ile ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığıının tespiti halinde işverene uygulanacak birtakım yaptırımlar düzenlenmiştir.**

Buna göre nakdi ücret desteğinden yararlanmakla birlikte fiilen çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere işverene;

1. Fiilin işlendiği tarihteki İş Kanunu'nun 39. maddesince belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma,
2. İş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanacaktır.
3. Tüm bunlarla birlikte işçiye ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

- **Yapılan bir diğer düzenleme ise genel sağlık sigortasına ilişkindir.** Buna göre nakdi ücret desteğinden yararlananlardan, genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır. Ancak başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunan kişiler bu hükümden yararlanamayacaktır. Genel sağlık sigortalısı sayılacak kişilerin genel sağlık sigortasına ilişkin primleri ise İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır.
- **Ayrıca düzenleme ile Bakanlık, nakdi ücret desteğine ilişkin ödeme usul ve esaslarını belirlemeye ve anılan maddenin uygulanmasına ilişkin ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye yetkili kılınmıştır.**

Diğer yandan işveren tarafından yapılacak kısa çalışma başvurularına ilişkin ödenekten yararlanabilme koşullarının sağlanıp sağlanmadığına yönelik İŞKUR tarafından yapılacak denetimin evrak üzerinden gerçekleştirileceği ve işyeri ile bu evraklar üzerinde yapılan incelemeye ilişkin iletişime geçilmek suretiyle uygunluk denetimi sağlanacağı öngörülmüştü.

- **Son olarak işveren tarafından yapılacak kısa çalışma başvurularına yönelik uygunluk tespiti ile ilgili düzenlemeye gidilmiştir.** Buna göre yeni koronavirüs (COVID-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilecektir. Bununla birlikte işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılacak fazla ve yersiz ödemelerin, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceği hükme bağlanmıştır.

[1]Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun