

İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından COVID-19 Sebebiyle İlgili Mevzuatlarda Yapılan Değişiklikler

07/04/2020

İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından COVID-19 Sebebiyle İlgili Mevzuatlarda Yapılan Değişiklikler

Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan kentinde Aralık 2019'da ortaya çıkan ve sonrasında başta Avrupa kıtası olmak üzere tüm Dünya'ya yayılan COVID-19 salgını (Korona) 11.03.2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilmiş ve ülkemizde de salgının yayılması sebebiyle gerek işçi gerek işverenler açısından birçok zorlayıcı sebep meydana gelmiş olup, yürütme organları tarafından işçileri, işverenleri ve istihdamı korumak amacıyla iş ve sosyal güvenlik mevzuatlarına değişiklikler getirilmiş ve yeni maddeler eklenmiştir. İşbu çerçevede işçiler, işverenler ve yaşlılık aylığı almaya hak kazananlar açısından farklı kanunlara getirilen değişiklikler ile aşağıdaki önlemler alınmıştır;

Kısa çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği ile ilgili yapılan değişiklikler

1. 26.03.2020 tarihli 31080 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan 7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 41. Maddesi uyarınca, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici 23. Madde ile ;

Covid-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularında, 30.06.2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, Ek-2. Madde ile öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesine ilişkin hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Kısa çalışmaya ilişkin maddenin düzenlenme sebebi, istihdamın korunması, olduğundan yine kanuna getirilen değişiklik sebebi ile İş Kanunu'nun 25.maddesinin 1.fıkrasının ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlıklı II. Fıkrasında belirtilen haller saklı kalmak kaydıyla işyerinde kısa çalışmanın hüküm sürdüğü bu dönemde işçi çıkarılmaması gerekmektedir.

Kısa çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik uyarınca, kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır. Bu süreçte, işçiye yapılacak kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işçiye işyerindeki faaliyetin tamamen durması durumunda;

- sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır.

İşverence faaliyetinin tamamen durdurulmaması ve çalışma sürelerinde kanunda öngörülen ve

üç ayı geçmemek koşuluyla işyerinin tamamında ya da bir bölümünde gerçekleşen çalışmanın en az üçte bir oranında azalması halinde;

- çalışılan kısım bakımından işçinin ücreti işveren tarafından karşılanırken, çalışılmayan günlere ilişkin olarak kısa çalışma ödeneğinden karşılanacak kısım işçinin son on iki aylık prime esas kazançlarının %60'ıdır.

Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı için Kısa Çalışma Yönetmeliğinde öngörülen üst sınır aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sidir.

2. Kısa çalışmanın günlük ,haftalık veya aylık çalışma süresi içinde yapılacağı zaman aralığı, işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak belirlenir .

Koronavirüs sebebiyle işyerindeki çalışması olumsuz etkilenecek olan işveren tarafından kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için gerekli belgeler eklenmek suretiyle yapılacak başvurunun genel salgın niteliğindeki hastalık nedeniyle İşkur elektronik posta üzerinden yapılması mümkün olup, kurumca ödenekten yararlanılabilme koşullarının sağlanıp sağlanmadığına ilişkin yapılacak denetim de evrak üzerinden gerçekleştirilecek ve işyeri ile bu evraklar üzerinde yapılan incelemeye ilişkin iletişime geçilmek suretiyle uygunluk denetimi sağlanacaktır.

İşverene getirilen kolaylıklara ilişkin değişiklikler

1. 26.03.2020 tarihli 31080 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 43 Maddesi uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'nun "telafi çalışmasına" ilişkin 64. Maddesine getirilen değişiklik uyarınca;

- Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, telafi çalışmasının gerçekleştirilebileceği 2 aylık süre, 4 aya çıkarılmıştır.
- Ayrıca yine aynı kanuna eklenen "Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir" hükmü ile salgının olumsuz seyri durumunda telafi çalışmasının gerçekleştirilebileceği 4 aylık sürenin 2 katına kadar artırılabilmesi belirtilmiştir.

2. 26.03.2020 tarihli 31080 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan 7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un geçici 2. Maddesi uyarınca;

- "01/03/2020 tarihinden 30/6/2020 tarihine kadar işleyecek iş yeri kira bedelinin ödenememesi kira sözleşmesinin feshi ve tahliye sebebi oluşturmaz" hükmü getirilmiştir.

3. Yine 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 29.maddesi ile

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen geçici 80. Madde ile işveren bakımından teşvik düzenlemesi getirilmiştir. Bu maddeye göre;

- Teşvik desteğinden yararlanılacak ayda/ dönemde, 2019 yılı Ocak ayı ile kasım ayları/ dönemleri aylık prim ve hizmet belgesi veyahut muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile 4.maddenin birinci fıkrasının (a) bendi (*Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,*)kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirim yapılan ay veya dönemdeki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulmamış olması şartıyla, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran işverenlerce;

2019 yılı aynı ayına ilişkin Sosyal Sigortalar Kurumu'na verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde prime esas günlük kazancı 128-TL ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere, 2020 yılında cari aya ilişkin verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının 2020 yılı Ocak ile Aralık ay/ dönemleri için günlük 2,50-TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutarın işverenlerin Sosyal Sigortalar Kurumu'na ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsubu ve bu tutarın işsizlik sigortası fonundan karşılanması mümkündür.

İlgili kanuna eklenen geçici madde uyarınca da 2020 yılı içinde ilk defa Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına alınan iş yerlerinden bildirilen sigortalılar bakımından da, getirilen bu düzenleme geçerlidir.

Yaşlılık aylığına hak kazananlar bakımından getirilen değişiklikler

1. 26.03.2020 tarihli 31080 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan 7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek-18. Maddesine değişiklik getiren 46.Maddesi uyarınca;
 - Sosyal Sigortalar Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca gelir ve aylık ödemesi yapılanlara, Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramında 1.000'er TL tutarında yapılacak bayram ikramiyesi ödenmesi bakımından "*ödemenin yapılacağı ayda gelir ve aylık alma şartı*", "*bayramın içinde bulunduğu ayda gelir ve aylık alma şartı*" olarak değiştirilmiştir.
2. Yine aynı kanunun 47.maddesinde yapılan değişiklik ile;
 - Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek-19'uncu maddesinin 1. Fıkrasında yer alan malullük ve yaşlılık sigortasından ödenen aylıklar ve aylıklar ile birlikte her ay itibarıyla yapılan ödemeler toplamı dosya bazında, 8/2/2006 tarihli ve 5454 sayılı Kanununun 1 inci maddesi uyarınca yapılacak ek ödeme dâhil "*1.000-Türk lirasından az olamaz*" hükmü, "*1.500 Türk lirasından az olamaz*" şeklinde değiştirilmiştir.