

7244 SAYILI KANUN İLE İŞ MEVZUATINDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER VE İŞ HUKUKUNA YANSIMALARI

Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de insan hayatı açısından son derece tehlikeli olan COVID-19 kaynaklı koronavirüs salgını nedeniyle can kaybı ve vaka sayısı artmaya devam etmektedir.

11 Mart 2020 tarihinde ülkemizde tespit edilmiş olan COVID-19 kapsamında 19 Nisan 2020 itibariyle tespit edilen vaka sayısı 86,306 ve ölüm sayısı 2,017 olarak güncellenmiştir.

Bulaşıcı niteliğinin önem arz etmesi ve ölümlerle sonuçlanan vakaların artması sebebiyle salgına karşı pek çok tedbir tatbik edilmeye başlanmış ve bu durum, iş dünyasını etkilemiştir. Salgının iş dünyasına dönük yansımalarına karşı 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (“**Kanun**”) 17.04.2020 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanmış ve 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu’nda değişiklikler yapılmıştır.

Bu duyurumuzda; 7244 sayılı Kanun ile iş mevzuatında yapılan değişiklikler ele alınacak ve bu değişikliklerin işçi ve işveren ilişkilerine olan yansımaları inceleme konusu yapılacaktır.

İçindekiler

1. YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER.....	3
1.1. Geçici İstihdam Güvencesi	3
1.2. Nakdi Ücret Desteği	3
1.3. Kısa Çalışma Ödeneği Başvurularının Kabulü	4
2. İŞ HUKUKUNA YANSIMALARI.....	5
2.1. Fesih Yasağı.....	5
2.1.1. Fesih Yasağının Kapsamı	5
2.1.2. Fesih Yasağına Aykırılığın Yaptırımı	6
2.2. Ücretsiz İzin.....	6
2.3. Nakdi Ücret Desteği	7
3. SONUÇ.....	8

1. YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda değişiklikler öngören 7244 sayılı Kanun ile getirilen değişiklikler şu şekildedir;

1.1. Geçici İstihdam Güvencesi

Kanun'un 9. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen aşağıdaki geçici madde 10 ile maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 ay süre ile ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller saklı olmak üzere işveren tarafından yapılacak olan fesihler yasaklanmıştır. Bu süre boyunca feshe alternatif olarak işverenin işçiyi ücretsiz izne ayırabileceği düzenlenmiştir.

“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, işçiyi 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.”

1.2. Nakdi Ücret Desteği

Kanun'un 7. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen aşağıdaki geçici madde 24 uyarınca geçici istihdam güvencesi süresince ücretsiz izne ayrılan ve belirtilen diğer işçilere işsizlik sigortası fonundan günlük 39,24-TL ücret desteği verilecektir.

“Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz.

Birinci fıkra kapsamında ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığı tespit halinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki 4857 sayılı Kanununun 39 uncu maddesinde 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.

Bu madde kapsamında 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.”

1.3. Kısa Çalışma Ödeneği Başvurularının Kabulü

Kanun’un 8. maddesi ile eklenen aşağıdaki geçici madde uyarınca işverenler tarafından COVID-19 nedeniyle yapılan zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvurularının uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin işverenlerin beyanları doğrultusunda kısa çalışma ödeneğinin ödenmesi düzenleme altına alınmıştır.

“Yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.”

Ancak Kanun’un 6. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun geçici 23. maddesine eklenen “*uygunluk tespitleri hariç olmak üzere*” ibaresi ile kısa çalışma ödeneği başvurularının, uygunluk tespiti hariç olmak üzere 60 gün içinde sonuçlandırılacağı düzenlenmiştir. Maddenin değişiklik sonrası hali aşağıdaki gibidir;

“30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2 nci maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi 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. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder.

Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Bu madde kapsamında yapılan başvurular, uygunluk tespitleri hariç olmak üzere başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.

Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkroda belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.”

2. İŞ HUKUKUNA YANSIMALARI

7224 sayılı Kanun'la 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen geçici madde 10 ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici madde 24 hükümleri aracılığıyla fesih yasağına, ücretsiz izne ve ücretsiz izin dönemine yönelik nakdi ücret desteğine ilişkin düzenlemeler yürürlüğe konulmuştur. Getirilen bu düzenlemeleri iş hukuku çerçevesinde değerlendirmeden önce, belirtmek gerekir ki, mezkûr maddeler bazı hususlarda ne yazık ki yeteri kadar açıklıktan uzaktır. Madde metinlerinde farklı şekilde anlaşılabilmesi mümkün ifadeler olduğu gibi gereksiz yere kullanılan ifadeler de anlam kargaşasına neden olmaktadır. Bu sebeple, hükümlerin içeriği konusunda farklı görüşlerin ortaya çıkması muhtemeldir. Ek olarak, belirtmek gerekir ki, ücretsiz izin uygulaması ile bağlantılı olarak verilecek olan nakdi ücret desteğine ilişkin ödeme usul ve esaslarına ilişkin detaylar Bakanlık tarafından ayrıca belirlenecektir.

2.1. Fesih Yasağı

İş Kanunu'na eklenen geçici madde 10 ile, 17/04/2020 tarihinden itibaren işleyecek üç aylık sürenin bitim tarihi olan 17/07/2020 (Cumhurbaşkanı tarafından 17/10/2020 tarihine kadar uzatılması mümkündür) tarihine kadar işverenin iş sözleşmesini feshetmesi yasaklanmıştır.

2.1.1. Fesih Yasağının Kapsamı

İşveren bu dönemde iş sözleşmesini ancak işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir davranışı nedeniyle feshedebilecektir. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar esas itibariyle İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde belirtilmiştir. İşverene iş sözleşmesini haklı nedene dayalı olarak feshetme imkânı veren ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar sadece İş Kanunu'nun 25/II. maddesinde belirtilenlerden ibaret değildir. Başka yasal düzenlemelerde de bu nitelikte haklı fesih nedenleri zikredilmiştir. Bu kapsamda, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar dolayısıyla haklı nedenle fesih hakkı; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinde, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 11. maddesinde ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenleme altına alınmıştır.

Belirtildiği üzere, iş sözleşmesinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında fesih yasağı, sadece işverene getirilmiş bir yasaktır. Bu durumda, diğer sona erme biçimlerinin uygulanması bakımından herhangi bir yasak bulunmamaktadır. Bu nedenle; işçi iş sözleşmesini feshedebilir, ikale yoluyla taraflar aralarında anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirebilirler ve belirli süreli iş sözleşmesi süresinin bitimi tarihi itibariyle sona erebilir. Bu kapsamda söz konusu düzenleme, ne işçinin fesih hakkını elinden alan ne de işverene getirilen fesih yasağı dışında iş sözleşmesinin sona ermesini mümkün kılan başkaca sona erme biçimlerini yasaklayan bir düzenleme niteliğinde değildir. Dolayısıyla yasak dönemi içerisinde ikale yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi esas itibariyle mümkündür. Ancak, bu dönemde ikale yoluyla iş sözleşmesinin sona erdirilmesi, yasaktan kaçınmak amacıyla hareket edildiği iddialarının gündeme getirilmesine yol açabilecektir. İ kale isteğinin işverenden gelmesinde bu durum daha belirgin ve kuvvetli olacaktır. İşçinin ikale isteğinde bulunması durumunda da sırf fesih yasağından kaçınmak için iradesinin sakatlandığı iddiasının ileri sürülmesi her zaman mümkün olabilecektir.

2.1.2. Fesih Yasağına Aykırılığın Yaptırımı

Fesih yasağının ihlali durumunda uygulanacak bir idari para cezasına da düzenlemede yer verilmiştir. Buna göre; "*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.*"

Madde metninde fesih yasağının ihlali halinde sadece cezai bir yaptırım öngörülmesi, herhangi bir hukuki yaptırımdan söz edilmemesi, yasağın ihlali halinde cezai yaptırımdan başka bir yaptırımın bulunmadığı hususunda bir yanlışlığa sebebiyet vermemelidir. Cezai yaptırım dışında, başkaca bir hukuki yaptırımın bulunmadığının kabulü; işverenin kolaylıkla yasaktan kurtulabileceği, sadece öngörülen idari para cezasını karşılayarak fesih yasağıyla bağlı olmayacağı sonucuna ulaşılması hükmün amacıyla bağdaşmayacaktır. Hükmün amacı, ortaya çıkan salgın sebebiyle işverenin fesih hakkını geçici bir süre için ortadan kaldırmaktır. Yasağın ihlali halinde sadece cezai yaptırımın uygulanacağını, bunun dışında yasağın ihlalinin hukuki bir yaptırımının olmadığını kabul etmek bu amaca aykırı olacaktır. Bu nedenle, işverenin yasağı ihlal ederek iş sözleşmesini feshetmesi halinde madde metninde belirtilen idari para cezası yaptırımının yanı sıra, bu fesih işleminin geçersiz/haksız bir fesih işlemi olduğu ayrıca kabul edilmelidir. Buna bağlı olarak sözleşmesi haksız yere feshedilen işçinin yasal haklarını talep etmesinin mümkün olduğu sonucuna ulaşılmalıdır.

Bu kapsamda, iş güvencesi kapsamında olan işçiler ile olmayan işçiler açısından geçersiz/haksız bir fesih dolayısıyla işverene yöneltilebilecek talepler farklılık gösterecektir. Öncelikle, belirtmek gerekir ki, iş güvencesi hükümleri tüm işçiler için uygulama kabiliyeti olan hükümler değildir. Bu nedenle, fesih yasağı içinde yasağa rağmen iş sözleşmesi sona erdirilen bir işçi şartları yerine gelmek kaydıyla ihbar ve kıdem tazminatı gibi alacaklarının yanı sıra iş güvencesi hükümlerine tâbi ise işe iade talebinde bulunabilecektir.

Buna karşın, iş güvencesinden yararlanamayan işçinin işe iade talebinde bulunabilmesi mümkün olmayacaktır. İş Kanunu'nda iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında bırakılan işçiler için öngörülmüş olan hukuki sonuçlar uygulanacaktır. Bu itibarla; işçi ihbar süresine uyulmadan işten çıkarılmışsa ihbar tazminatı, 1 yıllık kıdem süresi şartı varsa kıdem tazminatı ve işveren kötü niyetliyse - ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir davranışta bulunmamasına rağmen işçinin işten çıkarılması veya yasak kapsamında olan diğer fesih sebepleri ile işçinin işten çıkarılması durumu kötü niyet olarak değerlendirilebilir - kötü niyet tazminatı talep edilebilecektir. Ancak, iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında kalan bir işçinin işe iade talebinde bulunabilmesi mümkün olmayacaktır.

2.2. Ücretsiz İzin

7224 sayılı Kanun'la 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen geçici maddede, fesih yasağının uygulanacağı üç aylık süreyi geçmemek kaydıyla işverenin işçiyi ücretsiz izne çıkarabileceği düzenlenmiştir.

Esas itibarıyla, işçinin ücretsiz izne çıkarılması açık bir yasal düzenlemenin mevcudiyeti dışında tarafların anlaşmasıyla mümkündür. Örneğin, gebelik sebebiyle altı aya kadar ücretsiz izin uygulaması, yasal düzenlemenin bir gereğidir. Ücretsiz izin uygulaması hususunda gebelik durumundaki gibi herhangi bir açık yasal düzenlemenin bulunmaması halinde işçi ve işveren ancak aralarında anlaşarak ücretsiz izin uygulamasına gidebilirler. Diğer bir ifadeyle, işveren,

işçinin ücretsiz izne çıkarılması hususunda bir iradeye sahipse, ancak işçinin onayını almak suretiyle ücretsiz izin uygulamasını hayata geçirebilir.

Yeni gelen düzenleme ile, yasal bir hükümlerle oluşturulan ücretsiz izin uygulamalarına bir yenisini daha ilave edilmiştir. Bu kapsamda, işveren işçinin onayını almak zorunda kalmadan ücretsiz izin uygulamasına gidebilecektir. Madde metninde, işverenin işçiyi ücretsiz izne çıkarması hususunda herhangi bir sınırlama getirilmediği gibi belirli birtakım şartların yerine gelmesi de aranmamıştır. Bu durumda, işveren, geçici bir süreyle sınırlı olarak ücretsiz izin uygulamasını herhangi bir gerekçe ileri sürmeksizin, öncesinde kısa çalışma başvurusunda bulunmak zorunda olmaksızın iş yerinde uygulayabilecektir. Düzenlemenin getirilme amacı da bu sonucun kabul edilmesini gerektirir. Hiç kuşkusuz, işverene tek taraflı olarak işçinin onayını almaksızın ücretsiz izin uygulayabilmesi imkânının verilmiş olması, İş Hukuku'nun genel prensiplerine aykırı davranma sonucunu doğurmayacaktır. Bu nedenle, her ne kadar madde metninden işverenin herhangi bir gerekçeye dayanmaksızın doğrudan doğruya ücretsiz izin uygulamasına gidebileceği anlaşılmakla birlikte, ücretsiz izin uygulamasına gidilirken hangi gerekçe ile bu yola başvurulduğunun işçiye tebliğ edilmesinin ve ücretsiz izin kararında bu gerekçelere yer verilmesinin yerinde olacağını değerlendirmektediriz.

Aynı düzenlemeyle, ücretsiz iznin tamamen veya kısmen tatbik edilebileceği öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki, madde metninde geçen "*tamamen veya kısmen*" anlatımından tam olarak ne anlaşılması gerektiği açık değildir. Bu ifadeden, üç aylık fesih yasağı süresince,

- İşverenin sürenin tamamında veya bir kısmında (örnek olarak 10 gün) işçileri ücretsiz izne çıkarabileceği veya
- İş yerinde çalışan tüm işçilerin veya iş yerinde çalışan bir kısım işçinin ücretsiz izne çıkarılmasının mümkün olduğu anlaşılabilir.

Zaten, maddede yer alan "*üç aylık süreyi geçmemek üzere*" anlatımından zaten sürenin bir kısmında veya tamamında ücretsiz izin uygulanabileceği sonucuna ulaşılabilmektedir. Dolayısıyla, işveren, üç aylık süreyi geçmemek üzere işçiyi ücretsiz izne çıkarabileceğine göre işveren üç ayın tamamında ücretsiz izne çıkarabileceği gibi üç aylık sürenin bir kısmında da ücretsiz izin uygulaması yapabilecektir. Aynı zamanda, iş yerinde salgın hastalık nedeniyle faaliyetin kısmen azaldığı hallerde kısa çalışma ödeneği alamayan işçilerin çalışılmayan sürelerde ücretsiz izne çıkarılabilmesi de mümkün olacaktır.

2.3. Nakdi Ücret Desteği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici madde 24 uyarınca geçici istihdam güvencesi süresince ücretsiz izne ayrılan ve belirtilen diğer işçilere işsizlik sigortası fonundan günlük 39,24-TL ücret desteği verileceği düzenleme altına alınmıştır. Ücretsiz izin uygulaması sebebiyle ödenekten yararlanacak kişilerin kapsamı açık olmamakla birlikte farklı yorumlara yol açabilecek niteliktedir.

Bu itibarla, bu düzenlemede, üç farklı grubun ödenekten yararlanabileceğinin kabul edildiğini değerlendirmektediriz. İşveren tarafından ücretsiz izne ayrılan işçiler, ilk grubu oluşturmaktadır. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler, ikinci grubu oluşturmaktadır. 15/3/2020 tarihinden sonra 51. madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler de üçüncü grubu oluşturmaktadır.

İlk iki grup bakımından maddenin yazımı dikkate alındığında farklı sonuca ulaşmak mümkündür. Ancak, bu grubun tek bir grup olmadığını iki ayrı grup olduğunu kabul etmek, Sosyal Güvenlik Hukuku esasları çerçevesinde daha isabetli olacaktır. Aksi sonuca ulaşıldığında, işveren tarafından fesih yasağı süresince ücretsiz izne ayrılan işçilerin ödemediği yararlanabilmesi için bu işçilerin işverenlerinin öncesinde kısa çalışma ödeneği için başvurmaları gerektiğini kabul etmek gerekecektir. Bu durumda, işçinin ücretsiz izin sırasında verilecek ödemediği yararlanabilmesi için bir başkasının yani işverenin hareketi zorunlu hâle gelmiş olacaktır. İş sözleşmesinin feshedilmesinin önüne geçmek ve ihtiyacı olanlara yardım sağlamak amacıyla getirilen bir sosyal sigorta düzenlemesinde, böyle bir şart öngörülmesi olamayacağını değerlendirmekteyiz. Sonuç itibarıyla, fesih yasağı döneminde fesih yerine ücretsiz izne çıkarılan işçi, öncesinde kısa çalışma başvurusunda bulunulmasına gerek olmaksızın ödemediği yararlanabilecektir. Ayrıca, öncesinde kısa çalışma ödeneği için başvuruda bulunup da şartlar oluşmadığı için kısa çalışma ödeneği alamayan işçiler de yeni düzenleme çerçevesinde ödemediği yararlanabilecektir.

Son olarak, belirtmek gerekir ki, ücretsiz izne çıkarıldığı için nakdi ücret desteğinden yararlanacak olan işçilerin ilgili değişikliğin yürürlüğe girdiği tarih olan 17.04.2020 tarihinden itibaren ücretsiz izne çıkarılmış olması gerekmektedir. Aksi halde, daha önceki tarihlerde ücretsiz izinde olan işçiler açısından, söz konusu nakdi ücret desteğinin uygulanamayacağını değerlendirmekteyiz.

3. SONUÇ

7244 sayılı Kanun, kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenlemelerin yanında; fesih yasağı, ücretsiz izin ve nakdi ücret desteğine ilişkin iş mevzuatında değişikliklere neden olmuştur.

- Bu kapsamda, fesih yasağı uyarınca;
- ✓ Her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle İş Kanunu'nun 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 feshedilemeyecektir.
- ✓ Yasağa 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 uygulanacaktır.
- ✓ Yasağa aykırılık halinde idari para cezasının yanı sıra, gerçekleştirilen fesih geçersiz/haksız fesih niteliğinde olacağından, geçersiz veya haksız feshin sonuçları ortaya çıkacaktır.
- Ücretsiz izin uygulaması uyarınca;
- ✓ İşveren işçiden onay olmaksızın tek taraflı olarak işçiyi ücretsiz izne çıkarabilecektir.

- ✓ 3 aylık sürenin bir kısmında veya tamamında ücretsiz izin uygulaması yapılabilecektir.
- Nakdi ücret desteğinden aşağıda belirtilen işçiler yararlanabilecektir;
- ✓ İşveren tarafından ücretsiz izne ayrılan işçiler,
- ✓ Kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler,
- ✓ 15/3/2020 tarihinden sonra 51. madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve 4447 sayılı Kanun'un diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler.

Saygılarımızla,

NAZALI

