

## COVID-19: 17 Nisan 2020 tarihli Torba Kanun'un Çalışma Hayatına Getirdiği Yenilikler

Yeni Koronavirüs Covid-19 (**Covid-19**) salgınının yayılmasını önlemek ve kontrol altına almak amacıyla alınan tedbirler gün geçtikçe artış göstermektedir. Bu kapsamda, TBMM tarafından 16.04.2020 tarihinde kabul edilen "7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" (**Torba Kanun**) ile çalışma hayatına yönelik değişiklikler gündeme gelmiştir.

Torba Kanun 17.04.2020 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiş olup, yasa ile güdülen öncelikli amacın istihdamın ve işletmelerin devamlılığının sağlanması olduğu görülmektedir. Bu amaca yönelik olarak yapılan değişikliklerin kapsamının anlaşılması amacıyla, alınmış tedbirler ile yerleşik uygulamanın birlikte incelenmesinde fayda olacaktır.

### İş ve Hizmet Sözleşmelerinde 3 Aylık Fesih Yasağı

Covid-19 ile mücadele kapsamında alınan önlemler nedeniyle işveren ve çalışanlar, iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmekte haliyle zorlanmaya başlamışlardır. Bu durum birçok sektörde faaliyet göstermekte olan işletmeleri olumsuz etkilediği gibi, çalışanlar nezdinde de mali zorluklara sebep olmaktadır. Faaliyetleri durma noktasına gelen işletmeler, çalışanların maaşlarını ödeme noktasında güçlük çekmekte ve bu durum geniş çerçevede ülke ekonomisine zarar vermektedir. Çalışan tarafındaysa, adil olmayan ve çalışandan kaynaklı olmayan fesihler ortaya çıkmakta, bu durum bireysel ve toplumsal boyutta kişilerin maddi ve manevi ciddi zararlar görmesine neden olmaktadır.

Bahsi geçen olumsuzlukların etkilerini asgari düzeyde tutabilme amacıyla, işçi-işveren ilişkisine dair düzenlemeler getiren Torba Kanun uyarınca; İş Kanunu kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın, iş veya hizmet sözleşmeleri, 17.04.2020 tarihinden itibaren 3 ay süreyle, işveren tarafından feshedilemeyecektir. Bu düzenlemenin tek istisnası; İş Kanunu'nun 25. maddesinin 1'inci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebeplerdir. Yani istisna tutulan bu hallerin ve sebeplerin varlığı halinde işveren, iş veya hizmet sözleşmesini feshedebilecektir. Görüldüğü üzere, bu durumun tek istisnası olarak ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık öngörülmüş olup, İş Kanunu uyarınca bu haller aşağıdaki gibidir:

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,
- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,
- İşçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması,

- İşçinin, işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması,
- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,
- İşçinin, işyerinde, 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,
- İşçinin, işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına 2 işgünü veya 1 ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut 1 ayda 3 işgünü işine devam etmemesi,
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi,
- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri 30 günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

Bu düzenlemeden görüleceği üzere, Torba Kanun öncelikle istihdamın korunmasını amaçlamaktadır. Madde hükmünden yola çıkarak, Covid-19 sebebiyle gerçekleştirilen, iş sözleşmelerinin feshine dair uyuşmazlıklarda, işçi lehine yorum ilkesinin benimsenecek olduğu söylenebilir. Fesih yasağına rağmen iş sözleşmelerinin feshedilmesi halinde, bu fesihlerin geçersizliği ve işe iade davaları gündeme gelebilecektir.

## **İşverene Ücretsiz İzin Uygulama Hakkı**

Torba Kanun ile getirilmiş önemli değişikliklerden bir diğeri olarak; 17.04.2020 tarihinden itibaren 3 aylık süreyi geçmemek üzere işveren tek taraflı olarak, işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilecektir. Ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermeyecektir. İşbu düzenleme kapsamında ücretsiz izin için işçinin onayının gerekip gerekmediğine dair açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, bu durumun işçiye haklı sebeple fesih hakkı vermemesinden, işverenin onay beklemeksizin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasını gerçekleştirebileceği sonucuna varılabilecektir. Bu durumda, ücretsiz izin uygulaması nedeniyle iş sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı talebinde bulunması mümkün olmayacaktır. Görüldüğü üzere; Covid-19 ile mücadele döneminde, işverenler tarafından sıkça benimsenin bir yol olan “ücretsiz izin” uygulamasına yönelik olarak yasal düzenleme yapma gereği doğmuştur. Bu hususta Torba Kanun ile getirilen düzenleme yeterince açık olmasa bile, işçinin onayı aranmaksızın işverenin ücretsiz izin uygulamasına gidebileceği görülmektedir. Bu hüküm hem istihdamı hem de işletmelerin ekonomilerini korumak amacıyla getirilmiş olsa bile, ileride birçok uyuşmazlığa konu olabilecek niteliktedir. Zira ücretsiz izin uygulayabilecek işyerleri için faaliyet veya ekonomik durum konulu bir yasak veya sınırlandırma getirilmemiştir. Dolayısıyla, ilgili hükmün işveren tarafından suiistimal edilme riskinin bulunduğu söylenebilecektir.

3 aylık fesih yasağına uymayan işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası yaptırım uygulanacaktır. Ayrıca Cumhurbaşkanı, fesih yasağı ve azami ücretsiz izin sürelerini 6 aya kadar uzatmaya yetkili kılınmıştır.

Önemle değinmek gereken bir diğer husus ise; fesih yasağı ve ücretsiz izin uygulamasının 17.04.2020 tarihinden itibaren yürürlüğe girecek olmasıdır. Covid-19 salgınının iş sözleşmelerindeki etkisinin yaklaşık olarak bir aydır görülmekte olduğu göz önünde bulundurulduğunda, akıllara Torba Kanun öncesi dönemde alınmış aksiyonların hukuki sonuçlarının ne olacağı sorusu gelmektedir. Henüz bu konuda bir açıklama ve düzenleme olmamakla birlikte, ileride yaşanabilecek bir uyuşmazlık halinde, istihdamın ve işveren ekonomisinin dengeli bir şekilde korunmasına yönelik tutum sergileneceğini söylemek mümkündür.

## **Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine Başvuru ile Çalışanlara Yapılacak Maddi Destek**

İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca işyerlerinin genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma süresini geçici olarak önemli ölçüde azaltması, çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, işyerinde 3 ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılması imkânı bulunmaktadır. İşverenin kısa çalışma talebinin yetkili kurumlarca kabul edilmesi üzerine, işçilere İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ödenmesi öngörülmüştür. Bu şekilde zorlayıcı sebeplerle ticari hayatın sekteye uğraması karşısında işverenlerin ve dolayısıyla işçilerin sigorta fonu ile desteklenerek zorlayıcı sebeplerin yükünün hafifletilmesi amaçlanmaktadır.

Yerleşik uygulamada kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmek için işverenin başvuru yapması üzerine, iş müfettişleri tarafından uygunluk denetimi yapılmaktadır. Söz konusu incelemenin kapsamında, mevcut durumun kısa çalışma şartlarını sağlayıp sağlamadığı ve kısa çalışma şartlarını haiz işçilerin tespiti bulunmaktadır. Yapılan denetim sonucunda kısa çalışma başvurusunun uygunluğuna ilişkin nihai karar verilmektedir.

TBMM tarafından 25.03.2020 tarihinde kabul edilen "7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" (**7226 sayılı Torba Kanun**) ile getirilen değişiklikler uyarınca; söz konusu kısa çalışma başvurularının 60 gün içerisinde sonuçlandırılması öngörülmüştür. Torba Kanun'un 6. maddesi ile getirilen değişiklik ile bu hükme ek olarak "*uygunluk tespitleri hariç olmak üzere*" ibaresi eklenmiştir. Bu şekilde, başvurunun uygunluk tespitine dair yapılacak olan inceleme boyunca geçen süreyi 60 günlük süre haricinde tutarak, başvurunun tamamlanması sürecinin 60 günden uzun olabileceğine dair düzenleme yapılmıştır.

Öte yandan, Torba Kanun'un 8. maddesi uyarınca, işverenler tarafından yapılan Covid-19'dan kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitleri beklenmeksizin kısa çalışma ödemesinin yapılacağı öngörülmüştür. Bu kapsamda ilk aşamada işverenlerin beyanları doğrultusunda kısa çalışma şartlarının bulunduğu ve bildirilen işçilerin kısa çalışma şartlarını haiz olduğu kabul edilecektir. Bu şekilde başvuru sürecinde yaşanabilecek aksaklıklara karşı, çalışanların korunması amaçlanmıştır.

Bu durumda işverenler tarafından yapılan başvurulara dayanarak, uygunluk denetimi beklenmeksizin;

- İşyerinde gerçekleştirilen faaliyetin en az 1/3 oranında durduğu,
- Söz konusu duraksamanın Covid-19'dan kaynaklı bir sebebe dayandığı ve
- Belirtilen işçilerin kısa çalışma ödeneğinden faydalanma şartlarını haiz olduğu

işverenlerin beyanları doğrultusunda kabul edilecektir. Ancak işverenlere sağlanan desteğe olan erişimin kolaylaştırılması yanında Torba Kanun 8. maddesi ile işverenlere sorumluluk yükleyen bir tutum izlenmiştir. Zira Kanun metninin devamında, işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemelerin, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceği düzenlenmiştir. Bu durumda işverenler tarafından yapılacak başvurularda işyerinin kısa çalışma şartlarını taşıdığı ve hangi işçilerin kısa çalışma ödeneğinden faydalanabileceğine ilişkin gerekli araştırma yapıldıktan sonra başvurunun yapılması gerekmektedir. Kısa çalışma başvurularına ilişkin getirilen bu değişiklikler 29.02.2020 tarihinden itibaren geriye etkili olarak yürürlüğe girmiştir.

## **Kısa Çalışma Ödeneğinden Faydalanma Şartlarına Getirilen Değişiklikler**

Bu noktada, 7226 sayılı Torba Kanun ile kısa çalışma ödeneğinden faydalanma şartlarına getirilen değişikliklerden bahsetmekte fayda bulunmaktadır. Covid-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanmasına ilişkin şartlarda değişikliğe gidilmiştir. Getirilen bu değişiklik öncesinde işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için kısa çalışma tarihinden önceki 120 gün hizmet akdine tabi olması ve ek olarak son 3 yıl içerisinde 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması gerekmektedir. 7226 sayılı Torba Kanun ile getirilen değişiklik uyarınca kısa çalışma tarihinden önceki 60 gün hizmet akdine tabi olan ve son 3 yıl içerisinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olan işçilerin kısa çalışma ödeneğinden faydalanmasına imkân sağlanmıştır. Yapılan değişiklik ile, Covid-19 kaynaklı kısa çalışma başvurularında, kısa çalışma ödeneğinden faydalanma şartları esnetilerek yaşanan mağduriyetlerin sınırlanması amaçlanmıştır. Değişiklik uyarınca, kısa çalışma süresini geçmemek üzere hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanılabilecektir.

## **Kısa Çalışma ve İşsizlik Ödeneklerinden Faydalanamayan İşçilerin Durumu**

Covid-19 kapsamında alınan önlemler doğrultusunda ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden faydalanamayan işçilere, Torba Kanun ile günlük nakdi ücret desteği verilmesi öngörülmüştür. Torba Kanun'un 7. maddesi uyarınca;

- Maddenin yürürlüğe girdiği tarihte (17.04.2020) iş sözleşmesi bulunmakla birlikte, 4857 sayılı Kanun'un Geçici 10'uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile
- 15.03.2020 tarihinden sonra, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51'inci maddesi kapsamında, iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanun'un diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere

fesih yapılamayacak 3 aylık süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, fondan günlük 39,24 TL (damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaksızın) nakdi ücret desteği verileceği düzenlenmiştir.

Torba Kanun ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (**Bakanlık**), nakdi ücret desteğine ilişkin ödeme usul ve esaslarını belirlemeye ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye yetkili kılınmıştır. Bu kapsamda Bakanlık tarafından belirlenecek usul ve esaslara göre nakdi ücret desteğine ilişkin uygulama netlik kazanacaktır.

Söz konusu değişiklik ile, içinde bulunduğumuz süreçte işini veya gelirini kaybetmiş kişilere destek olmak amaçlanmıştır. Bu sebeple, herhangi ödenek veya ücretten faydalanamayan işçilere nakdi ücret desteği verilmesi öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki; bu kapsamda yapılacak olan ödemelerin süresi, fesih yapılamayacak süreyi geçemeyecektir. Dolayısıyla, aksi yönde bir düzenleme getirilmediği sürece, fesih yasağına ilişkin sürenin Cumhurbaşkanı tarafından uzatılması, günlük nakdi ücret desteği verilebilecek sürenin de uzaması anlamına gelecektir.

## Sonuç

Özetlemek gerekirse 7244 ve 7226 Torba Kanunlar ile Covid-19 nedeniyle alınan önlemlerin iş hayatına olan etkilerinin olabildiğince sınırlandırılması amaçlanmaktadır. Çalışma hayatına yönelik olarak alınan önlemler bir bütün olarak incelendiğinde 24.03.2020 tarihli "Covid-19: Koronavirüsün Çalışma Hayatına Etkisi" başlıkla yazımızda da belirttiğimiz üzere, devletin tutumu istihdamın korunması ve çalışanların zarar görmemesidir. Bu kapsamda fesih yasağına ilişkin düzenlemeler ve işçilere yönelik ücret mahrumiyetinden kaynaklı destek planları, istihdamın korunması ve çalışanların süreçten daha az zarar görmesine yönelik önlemler olarak göze çarpmaktadır. Yine işverenlerin 3 aylık süre boyunca işçilere ücretsiz kullandırabilmesi ve verilen ücretsiz iznin işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanınmaması yönündeki düzenlemeler ile de işverenlerin ve işletmelerin zararlarının sınırlandırılması amaçlanmaktadır.

Söz konusu değişiklikler ile süreç boyunca iş sözleşmelerinden doğan yükümlülüklerin zorlayıcı sebep nedeniyle adeta askıya alınması veya devlet yardımı ile gerçekleştirilmesi ve süreç sonunda istihdamın korunarak iş hayatının devamı amaçlanmaktadır.

Gelecekte alınacak önlemler ve sürecin bitiş tarihi öngörülememekle birlikte; devletin, iş hayatının aktörlerinin göreceği zararları minimum seviyede tutmaya yönelik tutumunu devam ettirmesi beklenmektedir. Bu kapsamda özellikle düzenleyici kurumların, önümüzdeki günlerde atacağı adımların yakından takip edilmesi önem arz edecektir.

**Saygılarımızla,**

**Gökçe Avukatlık Ortaklığı**

*Bu not, 24 Nisan 2020 tarihine kadar söz konusu olan gelişmeler ışığında, konu hakkında genel bir bilgilendirme yapmak amacıyla hazırlanmış olup somut olaylar özelinde bir değerlendirme içermemektedir. Bu not vergisel konularda bir görüş içermez. Bu notta yer alan bilgiler her durum için özel koşullara bağlı olarak farklılık gösterebilir ve Gökçe Avukatlık Ortaklığı bu durumlardan sorumlu tutulamaz.*