

İŞ AKDİ FESHİ SINIRLANDIRILMASI VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Av. Nurgül KUTBAY

1. İŞ AKDİ FESHİ SINIRLANDIRILMASI

Covid – 19 salgın hastalığı ile mücadele önlemleri kapsamında Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 18.04.2020 tarihinde resmî gazetede yayınlanmıştır. Düzenlemenin İş Hukuku'na dair en önemli düzenlemelerinden biri madde dokuzdur. Madde kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen geçici 10. madde ile İş Kanunu kapsamında olsun veya olmasın her türlü işçinin iş sözleşmesinin, COVID -19 salgın hastalık neticesinde maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süre ile İş Kanunu madde 25 fıkra bir ve II bendi kapsamında yer alan iyiniyet ve ahlaka aykırılık sebepleri dışında işveren tarafından feshedilemeyeceği düzenlenmiştir.

7244 sayılı Kanun madde 9 kapsamında yer alan düzenlemeye İş Kanunu'na tabi olsun yahut olmasın tüm işçilerin iş sözleşmesi dahildir. Böylece İş Kanunu kapsamında olmayan Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Borçlar Kanunu'nu kapsamında olan bağlı çalışanlar da İş Kanunu'na eklenen bu düzenlemeden istifade edebileceklerdir. “Her türlü işçinin iş sözleşmesinin” ifadesi ile belirli, belirsiz, sürekli, süreksiz, çağrı üzerine, kısmi süreli, uzaktan çalışma vb. her türlü iş sözleşmesinin bu kapsamda olduğu anlaşılmaktadır. Hali hazırda 3 ay süre ile sınırlı ve geçici olarak düzenlenmiştir. Ancak bu süre Cumhurbaşkanlığı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilecektir.

Geçici istihdam güvencesi başlığı altında getirilen düzenlemeye benzer bir düzenleme de 26.03.2020 tarihinde yürürlüğe giren 7226 Sayılı Kanun'un 41. Maddesi ile 4447 sayılı Kanun'a eklenen Geçici Madde 23'ün ikinci fıkrasında “*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, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.*” İfadeleri ile yer almaktadır. İki düzenleme birbiri ile paralel olarak devam etmiştir.

Söz konusu düzenleme kapsamında işverenin bu sürede işçinin iş akdini ilgili bent dışında belirtilen haklı sebeplerle, geçerli sebeplerle veya herhangi bir neden belirtmeksizin feshedemeyeceği belirtilmiştir. Böylece işveren fesih işlemi dışındaki işçinin istifası, tarafların iş akdinin feshi konusunda mutabık kalarak ikale yolu ile iş ilişkisini sona erdirmesi mümkündür.

Düzenleme kapsamında üzerinde durulması gereken hususlardan biri işveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının ikinci bendi kapsamında belirtilen nedenler dışında sona erdirilmesi durumunda feshi gerçekleştiren işveren yahut işveren vekillerinin idari para cezası ile cezalandırılmasıdır. Söz konusu yasağa aykırı davranmanın yaptırımını idari para cezası olarak düzenlenmekle kalmamış işveren vekilleri de söz konusu düzenlemede yaptırıma tabi tutulmuştur.

2. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Kısa çalışma uygulaması İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2. maddesinin 1. fıkrası ve Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkındaki Yönetmeliğinin 3. Fıkrası (ç) bendinde düzenlenmektedir. İlgili düzenlemeler kapsamında kısa çalışma ödeneği uygulaması; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere (Cumhurbaşkanı Kararı ile altı aya kadar uzatılabilmektedir) sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

İşverenin; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde İŞKUR'a başvuruda bulunması ve İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir. İşyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azalmasına ilişkin olarak yönetmeliğe göre haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azalmış sayılabilmesi için, o işyerinde uygulanan emsal çalışma süresinin en az üçte bir oranında azalmış olması gerekir (Yön. Mad. 3/1-ç).

Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. Çalışanların kısa çalışma ödeneği alabilmeleri için işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmeleri gerekmektedir. İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yıl içinde en az 450 gün süreyle¹ adına işsizlik sigortası primi ödenmiş olması gerekmektedir. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder. Ayrıca iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması, gerekmektedir. Bu noktada söz konusu talep için işverenin işçinin rızasını almaması aranmamaktadır. Söz konusu durumun iş koşullarında esaslı değişiklik halinde işçinin rızasının alınmasına istisna oluşturduğu açıktır.

Kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde işveren tarafından İş Kanunu m. 25/f. II kapsamında yer alan sebepler dışında işçi çıkarılmaması gerekmektedir.

İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilir. Ancak geçici istihdamın korunmasına ilişkin madde 6 ve madde 8 kapsamında kısa çalışma ödeneğine 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen Geçici Madde 25 eklenmiştir. Bu düzenleme ile zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma ödeneğine başvuran işverenlerin başvurularının denetimsiz olarak işverenin beyanı doğrultusunda gerçekleştirileceği düzenlenmiştir.

Covid-19 nedeniyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları uygunluk denetiminin tamamlanması beklenmeksizin, işveren beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödeneği gerçekleştirilecektir. İşverenin hatalı bilgi yahut belge vermesi durumunda yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte tahsil edilecektir.

¹ 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun madde 41 ile 4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici madde 23 uyarınca düzenlenmektedir.