

7244 SAYILI TORBA KANUN İLE GETİRİLEN DEĞİŞİKLİKLER

7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (“**7244 Sayılı Kanun**”) 17 Nisan 2020 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. 7244 Sayılı Kanun ile Covid-19’un etkilerinin azaltılması amacıyla öngörülen temel tedbirler aşağıda özet halinde incelenmektedir.

I. İş Hukukundaki Değişiklikler

7244 Sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu’na Geçici 10. Madde eklenmiş ve 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren başlamak üzere, bazı haller saklı kalmak kaydıyla, 3 aylık süre boyunca işverenler bakımından her türlü iş veya hizmet sözleşmesini fesih yasağı öngörülmüştür.

Fesih yasağının istisnası olarak İş Kanunu’nun 25. maddesinin birinci fıkrasının ikinci bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler gösterilmiştir. Söz konusu haller ve sebeplere aşağıdaki durumlar örnek gösterilebilir:

- İşçinin, iş 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 sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda 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, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi,
- İşçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

3 aylık fesih yasağı hali, yukarıda da örnek halinde belirtilen hallerde uygulanmayacak ve işveren durumların mevcut olması halinde derhal ve tazminatsız olarak iş ilişkisini feshedebilecektir.

7244 Sayılı Kanun, fesih yasağına aykırı fesih hallerine ilişkin olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verileceğini öngörmektedir.

7224 Sayılı Kanun’da açıkça belirtilmiş olmasa da, fesih yasağına aykırı fesih neticesinde, idari para cezası henüz verilmiş/ödenmiş olsun veya olmasın, ilgili işçinin fesih yasağına aykırı davranıldığından bahisle dava açılması halinde, işçinin işe iadesine ve işe iade davasına bağlı tazminatların ödenmesine karar

verilmesi riski söz konusu olacağı kanaatindeyiz. Cumhurbaşkanı 3 aylık fesih yasağı süresini 6 aya kadar uzatmaya yetkilidir.

7724 Sayılı Kanun ile İş Hukuku alanında öngörülen bir diğer yenilik işverenlere tanınan 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren 3 aylık süreyi geçmemek üzere işçileri tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırma hakkıdır. 7724 sayılı Kanun ile 3 aylık süre ile işverenler, işçilerin yazılı onayı şartı olmaksızın, işçileri ücretsiz izne ayırabilecektir ve bu durum, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermeyecektir. Cumhurbaşkanı 3 aylık ücretsiz izne ayırma süresini 6 aya kadar uzatmaya yetkilidir.

İş Kanunu'na 7224 Sayılı Kanun ile eklenen Geçici 10. Maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15 Mart 2020 tarihinden sonra 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve yine aynı Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve İş Kanunu'nun Geçici 10. maddesinde yer alan şuan için 3 ay olarak belirlenen süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, İşsizlik Sigorta Fonu'ndan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilecektir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamayacaktır.

Ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığı tespit halinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince idari para cezası uygulanacak ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

7224 Sayılı Kanun ile kısa çalışma başvurularına yönelik olarak da kolaylık sağlanmış olup Covid-19 sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirileceği belirtilmiştir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir. Söz konusu düzenleme, 29 Şubat 2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, geçmişte etkili olacak surette yürürlüğe girdiğinden hali hazırda yapılan başvuruları da kapsayacaktır.

II. Ticaret Hukukundaki Değişiklikler

7244 Sayılı Kanun ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na Geçici 13. Madde eklenmiş ve kar payı dağıtımına yönelik düzenlemeler öngörülmüştür.

Devlet, il özel idaresi, belediye, köy ile diğer kamu tüzel kişilerinin ve sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait fonların, doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin yüzde ellisinden fazlasına sahip olduğu şirketler hariç olmak üzere, diğer sermaye şirketlerinin tamamında 30 Eylül 2020 tarihine kadar:

- 2019 yılı net dönem karının yalnızca yüzde yirmi beşine kadarının dağıtımına karar verilebilecek,
- Geçmiş yıl kârları ve serbest yedek akçeler dağıtımına konu edilemeyecek,
- Genel kurulca yönetim kuruluna kâr payı avansı dağıtımını yetkisi verilemeyecek,
- Genel kurulca 2019 yılı hesap dönemine ilişkin kâr payı dağıtımını kararı alınmış ancak henüz pay sahiplerine ödeme yapılmamışsa veya kısmi ödeme yapılmışsa, 2019 yılı net dönem kârının yüzde yirmi beşini aşan kısma ilişkin ödemeler 30 Eylül 2020 tarihinin sonuna kadar ertelenecektir.

Ticaret Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığının görüşünü almak suretiyle, kar payı dağıtım yasağının kapsamına giren sermaye şirketlerine ilişkin istisnalar ile uygulamaya dair usul ve esasları belirlemeye yetkili olup Cumhurbaşkanı kar payı dağıtım yasağının ilişkin 30 Eylül 2020'de sona erecek süreyi 3 ay uzatmaya ve kısaltmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.