

### 3 Aylık Fesih Yasağı ve Ücretsiz İzin

Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR\*

Uzun süreden beri gündemi meşgul eden, ücretsiz izin ve fesih yasağı öngören 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 17 Nisan 2020 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girdi.

Kanunun getirdiklerini kısaca özetlersek;

#### **1.Ücretsiz izne ayrılan veya iş sözleşmesi feshedilen işçilere işsizlik ödeneği ödenecek**

Ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15 Mart tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen işçilere aylık net 1.168 TL işsizlik ödeneği ödenecek. İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçilerle ile belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan ve belirlenen sürenin sonunda iş sözleşmesi kendiliğinden sona eren işçiler de anılan işsizlik ödeneğinden faydalanabilecek. Buna karşılık, kısa çalışma ödeneğinden yararlanan, yaşlılık aylığı alan, iş sözleşmesini haklı neden olmaksızın kendisi fesheden ve 15 Mart tarihinde ve öncesinde işten çıkartılan işçiler bu ödenekten yararlanamayacak. Bunların yanı sıra sigorta bildirimini yapılmayan, kaçak sigortalı olarak ifade edilen işçiler de maalesef bu durumu ispatlayamadıkları taktirde, ödenekten yararlanamayacak.

#### **2. İş sözleşmesi 3 ay boyunca feshedilemez, fesheden işverene idari para cezası uygulanacak**

17 Nisan 2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 3 ay boyunca işveren **ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hariç** iş sözleşmesini feshedemeyecek. Kanuna aykırı şekilde iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında (2 bin 943 TL) idari para cezası verilir.

Aşağıdaki durumlar fesih yasağı kapsamında değil:

-İşçinin istifa etmek suretiyle iş sözleşmesini sonlandırması

-Belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin sonunda kendiliğinden sona ermesi

---

\* T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

-Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı sebebiyle işverenin iş sözleşmesini sonlandırması (örneğin haklı ve geçerli bir mazeret olmaksızın iki gün üst üste devamsızlık, hırsızlık yapmak veya sataşmak gibi).

### **3) İşveren tek taraflı olarak işçilere ücretsiz izin kullanabilir**

17 Nisan tarihinden itibaren 3 aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçileri tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Ücretsiz izne gönderilen işçiler bu gerekçeyi ileri sürerek iş sözleşmesini feshedemeyecek. Bununla birlikte kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma imkanı olan işçiler ücretsiz izne zorlanamaz. Bu işçiler bakımından muhakkak ilk etapta kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine başvurulmalıdır.

Önemle belirtmek gerekir ki Kanunda öngörülen ücretsiz izin uygulaması sadece fesih yasağı öngörülen 3 aylık süre için geçerlidir. Bu süre geçtikten sonra tek taraflı olarak ücretsiz izin kullanılamaz.

### **4) Fesih yasağı ve ücretsiz izin 6 aya kadar uzatılabilir**

Kanuna göre, Cumhurbaşkanı 3 aylık fesih yasağı ve ücretsiz izin süresini 6 aya kadar uzatma yetkisine sahip. Cumhurbaşkanı bu yetkisini kullandığı takdirde 17 Ekim 2020 tarihine kadar fesih yasağı ve ücretsiz izin uygulaması devam edebilir.

### **5) Covid-19 sebebiyle başvuru kısa çalışma ve kısa çalışma ödenekleri ilk etapta ön değerlendirme yapılmaksızın kabul edilecek**

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine yaklaşık olarak 200 bin işveren başvurdu. Başvuruların büyük bir kısmı uygunluk bakımından denetim aşamasında. Denetim ve değerlendirme aşamasının yoğunluk nedeniyle uzun sürmesi, ödemeleri geciktirecek ve işçileri mağdur edecekti. Bu mağduriyeti gidermek için 7244 sayılı Kanunda isabetli bir düzenleme öngörüldü. Anılan düzenlemeye göre, Covid-19 sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilecek; işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecek.

Böylelikle uygunluk tespitinin sonucu beklenmeksizin, işverenlerin beyanları esas alınarak işçilere kısa çalışma ödenekleri ödenecek; ancak hatalı bilgi veya belge sunan işverenlere, yapılan yersiz ödemeler nedeniyle rücu edilebilecek.

**6) İşsizlik ödenekleri İŞKUR eliyle ödenecek: ilk ödeme 5 mayısta**

Nakdi ücret desteğine ilişkin ödeme usul ve esaslarını Bakanlık belirleyecek. Bakanlığın belirlediği uygulama çerçevesinde ödemeler İŞKUR eliyle her ayın beşinde yapılacak.

Ödemeler PTT kart sahibi olanlara, bu hesaplar üzerinden; PTT kart sahibi olmayanlara ise IBAN numaralarını bildirmeleri koşuluyla banka hesapları üzerinden yapılacak. Hiçbir hesabı bulunmayan işçilere ise PTT şubeleri üzerinden ödemeler yapılacak.