



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih : 26 Şubat 2021
Sayı : 1633

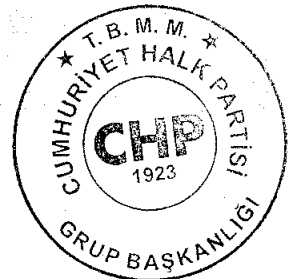
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İş Kanunu'nda ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifim ekte gerekçesi ile birlikte sunulmuştur. Gereğini saygılarımla arz ederim.

Ünal DEMİRTAŞ

Zonguldak Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Pağlulu, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler
Esas Komisyon	Plan ve Bütçe
Tarih : 03 Mart 2021	Esas No: 2/2135



TBMM KANUNLAR ve KARARLAR BŞK.LİĞİ
02 Mart 2021
Numara

TBMM GENEL EVRAK
02 Mart 2021
No: 786961
EBYS'ye AKTARILMIŞTIR

GEREKÇE

7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 17 Nisan 2020 tarihli 31102 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Kanunun 9'uncu maddesi ile 4857 sayılı Kanuna Geçici 10'uncu madde eklenerek işten çıkarma yasağı getirilmiştir. Bu maddede işten çıkarma yasağının 3 ay süreyle uygulanmasına, Cumhurbaşkanının 3 aylık süreleri 6 aya kadar uzatmasına dair düzenleme yapılmıştır.

23/7/2020 tarihli ve 7252 sayılı Kanunun 5 inci maddesiyle, işten çıkarma yasağının kapsamı daraltılmıştır. Yapılan değişiklik ile işten çıkarma yasağının uygulanmayacağı hallere “, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri” ibaresi eklenmiştir. Ayrıca işten çıkarma yasağı döneminde işverene, istediği işçiyi ücretsiz izne çıkartabilme hakkı tanınmıştır. Ücretsiz izne çıkarılan işçiye de aylık ücretinin ne kadar olduğu fark etmeksizin ayda sadece 1.168 TL nakdi ücret desteği ödenmesi düzenlenmiştir.

27 Temmuz 2020 tarihinde yapılan değişiklikle Cumhurbaşkanı'nın 3 aylık süreleri 6 aya kadar uzatabilme yetkisi de “her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/6/2021 tarihine” şeklinde değiştirilmiştir.

17 Nisan 2020 tarihinde çıkarılan 7244 sayılı Kanunda da, 23 Temmuz 2020 tarihinde çıkarılan 7252 sayılı Kanunda da, İş Kanunu'nun 25'inci maddesi kapsamında düzenlenen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebeplerin işten çıkarma yasağının istisnası olması düzenlenmiştir.

30/12/2020 tarihli ve 31350 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 3344 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile işten çıkarma yasağı 17/01/2021 tarihinden itibaren 2 uzatılmıştır. Bu kararlar 17/03/2021 tarihinde işten çıkarma yasağı sona erecektir. Sürenin Cumhurbaşkanlığı tarafından yeniden uzatılıp uzatılmayacağı belli değildir. Ancak her halükarda işten çıkarma yasağı 30/06/2021 tarihinde sona erecektir.

Öncelikle; ülkemizde 1 yıla yaklaşan sürede, Covid-19 salgını nedeniyle çok büyük bir ekonomik buhran yaşanmaktadır. Zaten iyi durumda olmayan ekonomik tablo, pandemi nedeniyle daha da kötüye dönüşmüştür. Ekonominin lokomotifi niteliğinde pek çok sektör faaliyetlerini yavaşlatırken bazı sektörler ise Covid-19 tedbirleri kapsamında hizmetlerini tamamen durdurmak zorunda kalmıştır. Ekonomideki bu çöküş, çalışanlara doğrudan yansımıştır. İşletmeler maliyetleri azaltmak için ilk önce çalışan sayısını azaltmaya gitmiştir. Ancak çalışanların içine düşeceği bu zor durumun engellenmesi amacıyla işten çıkarma yasağı, kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği gibi bazı önlemler hayata geçirilmiştir. Atılan bu adımlar önemli olmakla birlikte, yararlanma koşullarının ağırlığı, kapsamın daraltılması ve yapılan ödemelerin düşüklüğü gibi sebeplerle bu önlemler yetersiz kalmıştır.



Yukarıda detaylı olarak belirtildiği gibi 17 Nisan 2020 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 7244 sayılı Kanunla ve 27 Temmuz 2020 tarihinde yayımlanan 7252 sayılı Kanunla getirilen işten çıkarma yasağını koşullar ve ücret yönünden olmak üzere iki ayrı başlık altında değerlendirmek gerekmektedir.

Her iki kanunda İş Kanunu’nun 25’inci maddesinin 2’inci fıkrasına göre yani “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” düzenlemesi, işten çıkarma yasağının istinası olarak düzenlenmiştir. Bu maddeye dayanarak yapılan işten çıkarmalar Sosyal Güvenlik Kurumu’nda Kod-29 olarak tanımlanmaktadır. Pandemi döneminde, Kod-29 ile işten çıkarma hakkı, işverenler tarafından kötüye kullanılarak, işten çıkarma yasağını delmenin bir yolu olarak görülmüştür. İşten çıkarma yasağına tabi olan binlerce işçi, işverenler tarafından Kod-29 ile haksız yere işten çıkarılarak sosyal devlete en çok ihtiyaç duydukları Covid-19 salgını sürecinde mağdur edilmiştir. Haksız yere Kod-29 ile işten çıkarılan işçiler; işsizlik ödeneği, işe iade, ihbar ve kıdem tazminat gibi yasal haklarından yararlanamamıştır. Bu durumda işçiler, dava açmak zorunda kalmakta ve haklarını ancak uzun bir yargılama süreci sonunda elde edebilmektedir. Öte yandan Kod-29 ile işten çıkarılan bir işçinin, haksız yere işten çıkarıldığı kanıtlanırsa bile, bu haksızlık karşısında işveren açısından hiçbir yaptırım uygulanmamaktadır. İş Hukuku ve ilgili mevzuatın en temel ilkesi olan işverene nazaran daha zayıf durumda olan işçiyi koruma ilkesi ihlal edilmekte ve işçiler kötü niyetli işverene karşı savunmasız ve korumasız bırakılmaktadır. Bu durum karşısında, ekonomik krizin derinleşerek devam ettiği Covid-19 sürecinde işten çıkarıldıktan sonra hiçbir haktan yararlanamayan işçiler açısından, çok büyük mağduriyetler yaşanmasına neden olmaktadır. Bu nedenle hiçbir inceleme olmaksızın tamamen işverenin inisiyatifi ile işçileri işten çıkarmanın bir yöntemi olarak kullanılan Kod-29’a göre işten çıkarmanın böyle bir dönemde işten çıkarma yasağının bir istinası olarak düzenlenmesi, korunması gereken işçiyi daha da mağdur eden bir uygulama halini almıştır.

Bir diğer nokta ise işten çıkarma yasağı kapsamında olan işçilerin işverence ücretsiz izne gönderilmesidir. Burada da çok büyük mağduriyetler yaşanmıştır. Ücretsiz izne çıkartılan işçiye günlük 39.24 TL nakdi ücret desteği ödenmektedir. Aylık nakdi ücret desteği 1.177 TL’dir. İşten çıkarma yasağı ile işçinin işsiz kalmasının önlenmesi amaçlanırken getirilen bu düzenlemelerle işçinin aleyhine pek çok uygulama ortaya çıkmıştır. Ücretsiz izne çıkarılan işçinin ücreti ne olursa olsun alabileceği tek ücret 1.177 TL’lik nakdi ücret desteği olacaktır. İşverenin ücretsiz izne gönderdiği işçinin, haklı sebeple fesih hakkı da olmadığı için, işçi istifa ettiğinde kıdem tazminatı hakkını da kaybetmiş olacaktır. Bu koşullar altında böyle bir dönemde işçiye 1.177 TL’lik ücrete razı olmak dışında bir alternatif bırakılmamaktadır. Şubat 2021 itibariyle açlık sınırının 2 bin 719 TL olarak açıklandığı hatırlanacak olursa, işçilerin içinde olduğu ekonomik zorluk çok daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Bu koşullar altında işten çıkarma yasağının kaldırılması ise çok daha ağır sonuçların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Sosyal Güvenlik Uzmanları tarafından işten çıkarma yasağının uzatılmaması halinde bugün itibariyle 1 milyon dolayında çalışanın işsiz kalacağı uyarısı yapılmaktadır.



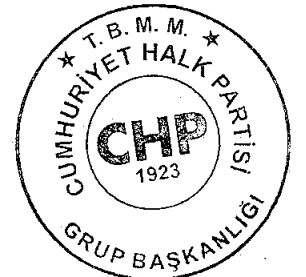
25.03.2020 tarihinde kabul edilen 7226 Sayılı Kanununun 41'inci maddesi ile Covid-19 salgınının etkilerinin azaltılması amacı ile 4447 sayılı Kanuna Geçici 23'üncü madde eklenerek kısa çalışma ödeneği başvuru şartları yeniden düzenlenmiştir. 19 Şubat 2021 tarihinde 31400 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 3556 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile kısa çalışma ödeneği süresi 31.03.2021 tarihine kadar uzatılmıştır. Cumhurbaşkanı tarafından kısa çalışma ödeneğinin süresinin son defa uzatıldığı açıklanmıştır. Ancak Covid-19 salgını ve bu salgının toplumsal ve ekonomik etkileri hala daha devam etmektedir. 1 Mart itibariyle başlayacağı söylenen normalleşme sürecine kademeli olarak geçileceği açıklanmıştır. Ancak Covid-19 vaka sayıları günden güne artmaktadır. Yaklaşık 1 yıldır salgın nedeniyle hem çalışma hayatından hem de istihdamda sorunlar daha fazlalaşmıştır. Kısa çalışma ödeneğinin süresinin 31 Mart 2021 tarihinde bitmesi, iş ve istihdam sorununu içinden çıkılmaz hale getirecektir. Bu nedenle 31.12.2021'e kadar uzatılması gerekmektedir.

Bunun yanında kısa çalışma ödeneği tutarı, günlük 44,15 Türk lirası üzerinden hesaplanmaktadır. Türk-İş tarafından yapılan açıklamaya göre, Şubat 2021 itibariyle açlık sınırı 2 bin 719 Türk lirasıdır. Birleşik Kamu İş tarafından gıda fiyatları ile ilgili Şubat 2021 tarihli araştırmaya göre; gıda fiyatları bir önceki aya göre yüzde 2,8, son bir yılda ise yüzde 30 oranında artmıştır. Elektriğe 2021 yılının ilk günlerinde yüzde 6 oranında zam gelmiştir. Bu artışlar karşısında aylık bin 325 liralık kısa çalışma ödeneği ile geçinebilmek mümkün değildir. Bu nedenle kısa çalışma ödeneğinin en azından asgari ücret düzeyinde ödenmesi gerekir.

Tüm bunların yanında pandemi ve normalleşme süreçleri ile ilgili olarak hem uluslararası hem de ulusal sağlık örgütlerinden gelen açıklamalar da dikkat çekicidir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) Genel Direktörü Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, salgının sona ermesinin aşılarda ülkelere eşit dağılması ile olabileceği uyarını yapmış, ülkemizde de pek çok tabip odası başkanı ve sendika temsilcileri tarafından normalleşme ile ilgili olarak temkinli olunması konusunda açıklamalar yapılmaktadır. Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi Başkanı Şebnem Korur Fincancı, vaka sayılarında bir düşüş olmadığı, bazı bölgelerde vaka sayılarında azalma olduğu ancak genele bakıldığında bir artışın yaşandığına dikkat çekmiş, kademeli açılmanın doğuracağı sakıncaların da göz önünde tutulması gerektiğini ifade etmiştir.

Bu açıklamalardan ortaya çıkan da normalleşme sürecinde de temkinli davranılması gerektiğidir. Normalleşme kapsamında işten çıkarma yasağının kaldırılması, salgını daha farklı bir boyuta taşınması riskini de beraberinde getirecektir.

Söz konusu kanun teklifi ile; Kısa çalışma ödeneği süresi ile işten çıkarma yasağının 2021 yılı sonuna kadar uzatılması, bu sayede var olan işsizlik sorununda oluşacak yığılımların engellenmesi, suistimal edilen Kod-29 nedeniyle işten çıkarmaların önlenmesi, normalleşme sürecinin daha geniş bir zaman dilimine yayılması ile salgında oluşabilecek yeni dalgaların engellenmesi, ülkemiz koşulları göz önüne alındığında, işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteği alan kişilerin ücretlerinin asgari ücret düzeyine yükseltilmesi ve bu sayede de ekonomik olarak daha insani koşulların oluşması sağlanmış olacaktır.



MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1- Madde ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 inci maddesine göre Covid 19 döneminde işten çıkarmaların yasaklanması ve işten çıkarma yasaklarının 31.12.2021 tarihine kadar geçerli olması amaçlanmıştır.

Madde 2- İşsizlik ödeneğinin asgari ücret düzeyine yükseltilmesi amaçlanmıştır.

Madde 3- Kısa çalışma ödeneği miktarının asgari ücret düzeyine yükseltilmesi amaçlanmıştır.

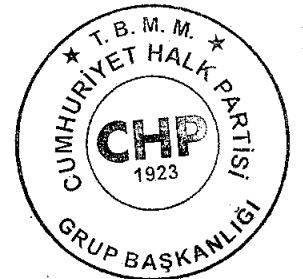
Madde 4- Madde ile kısa çalışma ödeneğinin süresinin 31-12-2021 tarihine kadar uzatılması amaçlanmıştır.

Madde 5- Nakdi ücret desteğinin asgari ücret düzeyine yükseltilmesi amaçlanmıştır.

Madde 6- Kısa çalışma ödeneğinin asgari ücret düzeyine yükseltilmesi amaçlanmıştır.

Madde 7- Yürürlük maddesidir.

Madde 8- Yürütme maddesidir.



İŞ KANUNUNDA VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

Madde 1- 22/05/2003 tarih ve 4857 Sayılı İş Kanununun Geçici 10 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Geçici Madde 10- Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 31.12.2021'e kadar belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemez.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 31.12.2021 tarihine kadar işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye 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.

Madde 2- 25/08/1999 tarih ve 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50'inci maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve ikinci cümlesi madde metninden çıkarılmıştır.

"Günlük işsizlik ödeneği günlük asgari ücret kadardır"

Madde 3- 4447 sayılı Kanunun Ek Madde 2'nin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarından az olamaz ve % 150'sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür."

Madde 4- 4447 Sayılı Kanunun Geçici 23'üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Geçici Madde 23- 31/12/2021 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 yapılan başvurular, uygunluk tespitleri hariç olmak üzere başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.



Madde 5- 4447 Sayılı Kanununun Geçici 24'üncü maddesinin 1 inci fıkrasında yer alan "Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir" cümlesi "Fondan günlük 94,16 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir" şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 6- 4447 Sayılı Kanununun Geçici 27'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"a) Fiilen çalıştırılmaları hâlinde, prim ödeme gün sayılarının 94,16 Türk lirası ile çarpımı sonucu bulunacak tutar 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere her ay bu işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyecekleri tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle işverene Fondan destek sağlanır.

b) İşe başlatılıp 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılanlara, kısa çalışma ödeneğinden faydalanmamak kaydıyla, 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları süre kadar, Fondan günlük 94,16 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz. Bu fıkra kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlananlar 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri Fondan karşılanır. Bu fıkra kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin başvuruda bulunduğu işveren tarafından fiilen çalıştırıldığına tespiti hâlinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesince 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."

Madde 7- Bu Kanun yayımlı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 8- Bu Kanun hükümleri Cumhurbaşkanı tarafından yürütülür.

