

## 7244 SAYILI YENİ KORONAVİRÜS SALGINININ EKONOMİK VE SOSYAL HAYATA ETKİLERİNİN AZALTILMASI HAKKINDA KANUN İLE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN HAKKINDA HUKUKİ DEĞERLENDİRMELER

Koronaviüs salgını toplum sağlığına ciddi bir tehdit oluşturmasının yanı sıra, pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de ekonomik faaliyetlerin olumsuz etkilerini hızla artırmaya devam etmektedir. Ticari hayatın etkilenmesi ile birlikte çoğu işverenin faaliyetini yerine getirememesi sebebiyle başta iş hukuku olmak üzere ekonomik hayatın her alanında bazı uyuşmazlıklar ortaya çıkmakta ve bu uyuşmazlıkların en az zararla atlatılması için yeni tedbirlerin alınması gündeme gelmektedir.

Bu kapsamda; 7244 sayılı “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” (“**Kanun**”) Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Uygulamada “Torba Yasa” olarak nitelendirilen, birden fazla kanunda değişiklik yapılmasını öngören bu düzenlemeye ilişkin, Kanun’un uygulama alanı açısından yoğun olarak bizlere etki edeceğini düşündüğümüz bazı konulara ilişkin değerlendirmelerimizi işbu yazımız ile sizlerle paylaşacağız.

### I. İŞÇİYE NAKİT ÜCRET DESTEĞİ İLE İLGİLİ DÜZENLEME

Kanun’un 7’inci maddesi ile birlikte 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na geçici madde eklenmiştir. Eklenen bu madde ile birlikte; aşağıda detaylıca izah edeceğimiz 2 ayrı grup işçiye nakdi ücret desteği sağlanması öngörülmüştür. Nakdi ücret desteğinden;

- 1) Ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile,
- 2) İşten çıkarıldığında işsizlik ödeneğine hak kazanamayan işçiler,

yararlanabilecektir.

- 1) Nakdi ücret desteğinden yararlanabilecek birinci grup işçi bakımından 3 adet şart aranmaktadır.

- İlk olarak, Kanun’un yürürlüğe girdiği tarihte işçi ile işveren arasında geçerli bir iş sözleşmesi bulunması gerekmektedir. Kanun’un yürürlüğe girdiği tarih 17 Nisan 2020 olduğundan bu tarih itibarıyla geçerli bir iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığı önem taşımaktadır.
- İkinci şart olarak, işveren tarafından işçinin ücretsiz izne çıkarılmış olması ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamıyor olması gerekmektedir. Bu halde işçi, hem işveren tarafından ücretsiz izne çıkarılmalıdır hem de kısa çalışma ödeneğinden yararlanamamalıdır. Kısa çalışma ödeneğinden getirilen yeni düzenleme ile son 60 gün hizmet akdine tabi olmak kaydıyla son 3 yıl içinde 450 gün sigortalılık prim ödeme gün sayısını sağlayan işçiler yararlanabilmektedir. Bu kapsama girmeyen bir başka deyişle kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler, ücretsiz izne ayrılmamış ise nakdi ücret desteğinden yararlanamayacaktır.
- Üçüncü ve son şart olarak ise; işçinin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almıyor olması gerekmektedir.

Kanun’da aranan şartları sağlayan işçilere, günlük 39,24 TL’den aylık 1.177,20 TL maddi destek sağlanacaktır. Fakat sağlanacak bu maddi desteğe, süre bakımından bir sınırlama getirilmiştir. Bu süre; Kanun’da bulunan geçici 10’uncu madde kapsamında belirlenmiştir.

Maddeye göre işçi, ücretsiz izinde bulunduğu süre boyunca ve her halde maksimum 3 ay süre ile nakdi ücret desteğinden yararlanabilecektir.

Yukarıda sayılan şartları sağlayamayan işçiler bakımından, başkaca bir koruma sağlayıp sağlamayacağı hususunda herhangi bir açıklık bulunmamaktadır.

2) Nakdi ücret desteğinden yararlanabilecek ikinci grup işçi bakımından 3 adet şart aranmaktadır:

- İlk şart olarak; işçinin iş sözleşmesinin 15 Mart 2020 tarihinden sonra sona ermiş olması gerekmektedir. İşçinin iş akdinin 15 Mart 2020 tarihinden önce bir tarihte sona erdiği hallerde Kanun'un bu hükmü uygulanmayacak ve işçi, nakdi ücret desteğinden yararlanamayacaktır.
- İkinci şart olarak; işçinin iş sözleşmesinin işsizlik ödeneği almaya hak kazanacak şekilde sona ermiş olması fakat işçinin 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamıyor olması gerekmektedir.
- Üçüncü ve son şart olarak ise; işçinin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almıyor olması gerekmektedir.

Kanun'da aranan şartları sağlayan işçilere, günlük 39,24 TL'den aylık 1.177,20 TL maddi destek sağlanacaktır. Fakat sağlanacak bu maddi desteğe, süre bakımından bir sınırlama getirilmiştir. Bu süre 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 10'uncu madde kapsamında belirlenmiştir. Bu bakımdan işçi, işsiz kaldığı süre boyunca ve her halde maksimum 3 ay süre ile bu destekten yararlanabilecektir.

Yapılan nakdi ücret desteği ödemelerinden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmayacak olup bu husus Kanun ile birlikte hüküm altına alınmıştır.

Ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığına tespiti halinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacaktır. Bu yüzden ücretsiz izinde bulunan çalışanların çalıştırılmaması, işverenlerin idari para cezası ödememek açısından bu hususa özellikle dikkat etmesi gerekmektedir. Kanun hükmüyle ek olarak idari para cezasına işleyecek faiz de öngörülmüş olup; ödenen nakdi ücret desteğinin, ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceği hüküm altına alınmıştır.

Son olarak; Kanun kapsamında ücretsiz izin de olup da nakit ücret desteğinden yararlananlara sağlık sigortası bakımından da ayrıcalık tanınmıştır. Nakit ücret desteğinden yararlananlar ve bu destekten yararlananların bakmakla yükümlü oldukları kişiler (anne, baba, çocuk veya eş); eğer genel sağlık sigortasına sahip değilse, yararlandıkları süre boyunca, genel sağlık sigortalısı gibi işlem görecektir. Sağlık sigortasına ilişkin primler de işsizlik sigorta priminden karşılanacaktır.

## II. KISA ÇALIŞMA BAŞVURUSU İLE İLGİLİ DÜZENLEME

Kanun'un 8'inci maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na ek madde eklenmesi öngörülmüş ve buna uyumlu olması açısından da yine Kanun'un 6'ncı maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ilgili maddesinde değişiklik yapılmıştır.

Kanun'un 8'inci maddesi ile birlikte 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici madde eklenmiştir. Eklenen bu geçici madde ile birlikte; kısa çalışma ödeneğine ilişkin başvuruların hızlı bir şekilde sonlandırılabilmesi için "uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin" işverenlerin beyanları doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilmesi hüküm altına alınmıştır.

Kanun'un 6'ncı maddesi ile bu düzenlemeye uygun olması açısından; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 23'üncü maddesinin 2'nci fıkrasının son cümlesine "başvurular" ibaresinden sonra gelmek üzere "uygunluk tespitleri hariç olmak üzere" ibaresi eklenmiştir.

İşbu düzenlemelerden anlaşılması gereken; kısa çalışma ödeneğine eksiksiz ve tam belgelerle başvuran tüm işverenlere kısa çalışma ödeneği sağlanacak olmasıdır.

Fakat hemen belirtmek gerekir ki; uygunluk tespitinin tamamlanmasıyla birlikte doğru bilgi vermediği tespit edilen işverenlere, aynı Kanun maddesiyle yaptırım öngörölmüştür.

Kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için aranan şartları sağlamayan, bu konuda hatalı bilgi ve belge veren işverenlere yapılan fazla ve yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte tahsil edileceği hükme bağlanmıştır.

Kanun'un bu maddesi ile ilgili belirtilmesi gereken önemli bir diğer husus ise yürürlük tarihidir. İşbu madde geçmişe etkili olarak; 29.02.2020 tarihinden itibaren uygulanmak üzere yürürlüğe girmiştir.

### III. 3 AY İŞTEN ÇIKARMA YASAĞI İLE İLGİLİ DÜZENLEME

Kanun'un 9'uncu maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'na geçici madde eklenmiştir. Eklenen bu madde ile her türlü iş sözleşmesinin, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık halleri dışında, 3 ay süreyle işveren tarafından feshedilmesi yasak hale getirilmiştir.

Kanun ile birlikte getirilen işbu geçici madde ile ilgili olarak 4 ayrı husus üzerinde durulması gerekmektedir.

- 1) Öncelikle; maddede de belirtildiği üzere, işten çıkarma yasağı her türlü iş ve hizmet sözleşmesini kapsamaktadır. Bu bakımdan işçinin iş veya hizmet sözleşmesinin; 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olması veya 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na tabi olması veya 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na veya başkaca bir kanuna tabi olması bir ayırım yaratmayacaktır.
- 2) Kanun kapsamında işten çıkarma yasağının uygulanmayacağı bir istisna hal de düzenlenmiş bulunmaktadır. İşveren, İş Kanunu m.25/II (*Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*) hallerinden birinin olması durumunda, yasağa takılmadan öngörülen 3 aylık sürede işçinin iş sözleşmesini feshedebilme imkânına sahiptir.<sup>1</sup> Fakat sayılan bu haller dışında işveren işçinin iş sözleşmesini diğer nedenler ile feshedemeyecektir.

<sup>1</sup> İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı 25/II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) 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.

b) 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.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) 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.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) 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.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

Örnek vermek gerekirse; İş Kanunu m.18 uyarınca geçerli nedenle fesih hallerinden biri oluşmuşsa veya İş Kanunu m.25/III uyarınca zorlayıcı sebep hallerinden biri oluşmuş olsa dahi işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından bu süre içerisinde feshedilmesi yasaklanmıştır.

- 3) Kanun kapsamında değinilmesi gereken bir diğer husus ise; 3 aylık sürenin başlangıcı konusudur. İşverenlerin 3 aylık süre ile işçiyi işten çıkarma yasağı, maddenin yürürlüğe girmesi ile başlayacaktır. Maddenin yürürlüğe girdiği tarih, yürürlük maddesine göre Resmi Gazete'de yayımlandığı tarih, bir başka deyişle 17 Nisan 2020 tarihidir.
- 4) Yukarıda yer alan hususların yanı sıra; madde kapsamında işveren lehine de bir düzenleme getirilmiştir. Bahsedilen işten çıkarma yasağına ilişkin 3 aylık süre içerisinde, işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilecektir. Ve bu madde kapsamında işçinin ücretsiz izne ayrılması işçiye haklı sebebe dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermeyecektir. İşbu düzenleme ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22'nci maddesi kapsamında çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilen ve işçinin açık rızası olmadan işleme konmasının mümkün olmadığı ücretsiz uygulaması için 3 aylık süre ile sınırlı olmak üzere onay şartı kaldırılmış olup, bu durum işçi açısından bir fesih sebebi oluşturamayacaktır.

Yukarıda tüm sayılanlara ek olarak; Kanun'un ilgili maddesinde işverenlere yasağı uymamaları halinde bir yaptırım da öngörülmüştür. 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 verileceği hüküm altına alınmıştır.

Son olarak getirilen işbu düzenleme ile birlikte Cumhurbaşkanı'na, bu süreyi 6 aya kadar uzatılabilmesi yetkisi tanınmıştır.

#### **IV. TIBBİ MALZEMELERİN KAMUYA TAHSİSİ İLE İLGİLİ DÜZENLEME**

Kanun'un 11'inci maddesi ile birlikte 5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu'na geçici madde eklenmiştir.

5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu'nun 9'uncu maddesi; görevli ve yetkili kişiler tarafından yapılan arama sonucunda tespit edilen kaçak eşyaya derhal el konulacağını hüküm altına almaktadır.

Kural olarak; el konulan kaçak eşyalar ile ilgili uygulanması gereken belirli bir prosedür bulunmaktadır. Bu konuda öncelikle 4458 sayılı Gümrük Kanunu'nun 177'nci maddesi ve devamında düzenlenmiş olan tasfiye usulü ve şekilleri uygulanması gerekmektedir. 4458 sayılı Gümrük Kanunu'nun 178'inci maddesi uyarınca kaçak eşya; ihale yoluyla satış suretiyle, yeniden ihraç amaçlı satış suretiyle, perakende satılmak suretiyle, kamu kuruluşları ile özel kanunla kurulmuş vakıf ve derneklere tahsis edilmek suretiyle, imha suretiyle tasfiyeye tabi tutulmaktadır.

Fakat Kanun ile getirilen düzenleme ile birlikte; 30 Eylül 2020 tarihine kadar, el konulan ancak henüz tasfiye edilecek aşamaya gelmemiş bulaşıcı salgın hastalıkla mücadele ile doğrudan ilgili tıbbi cihaz ve malzemelerin, ilgili kanunda öngörülen prosedür işletilmeden, bekletilmeyerek, ilgili kamu kurumuna tahsis edilebileceği düzenlenmiştir.

Tahsis usulünü de öngören düzenlemeye göre; kaçak tıbbi malzemelere el koyan idare veya kamu kurumu, soruşturma evresinde sulh ceza hâkiminden; kovuşturma evresinde kovuşturmayı yürüten

---

1) 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 otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

mahkemeden ilgili eşyaların tahsisine karar verilmesini isteyebilecektir. Bu konuda verilen kararlara karşı da yargı yolu açık tutulmuş olup; tahsis talebinin reddi/kabulü kararına karşı itiraz edilebilecektir.

Son olarak düzenleme ile beraber; hâkim veya mahkeme tarafından tahsis talebine karar verilmiş ve aynı zamanda soruşturma veya kovuşturma sonunda kaçak eşyanın iadesine karar verilmiş olması durumunda; tıbbi eşyayı tahsis eden kurum tarafından eşyanın rayiç değeri üzerinden yapılan hesaplama göre varsa belirli bir tutarı eşya sahibine ödemesi öngörülmüştür.

Kanun ile maddenin 30 Eylül 2020 tarihine kadar uygulanması öngörülmüş olsa da; Cumhurbaşkanına bu süreyi 3 aya kadar uzatma yetkisi verilmiştir.

## **V. SERMAYE ŞİRKETLERİNDE KAR PAYI DAĞITIMI İLE İLGİLİ DÜZENLEME**

Kanun'un 12'nci maddesi ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na geçici madde eklenmiştir. Bu düzenleme ile beklenen amaç, sermaye şirketlerinin öz kaynaklarını korumasıdır.

Kanun ile öngörülen değişiklik ile 30 Eylül 2020 tarihine kadar, sermaye şirketlerinin 2019 yılı hesap dönemine ilişkin olarak bu yıl gerçekleştirilecek genel kurul toplantılarında gündeme alınacak nakit kâr payı dağıtım kararlarına sınırlama getirilmiştir.

Getirilen bu düzenleme ile;

- Geçmiş yıl kârlarının ve serbest yedek akçelerin dağıtımına konu edilmemesi düzenlenmiştir.
- Kâr payı dağıtılacaksa da dağıtılacak kâr payı miktarının 2019 yılı net dönem kârının %25'ini aşmaması yönünde bir sınır getirilmiş olduğu görülmektedir. Madde hükmü ile sermaye şirketleri ister son yıl elde edilen kar olsun isterse geçmiş yıllardan kalan ve dağıtılmamış, biriken karlardan olsun, 2019 yılı net dönem karının %25'i oranında bir kar dağıtım yapabilecektir.
- Yönetim kurullarına kâr payı avansı dağıtım yetkisi verilmeyeceği düzenlenmiştir.

Yukarıdaki tüm sınırlamalar, Devlet, il özel idaresi, belediye, köy ile diğer kamu tüzel kişilerinin ve sermayesinin % 50'sinden fazlası kamuya ait fonların, doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin %50'sinden fazlasına sahip olduğu şirketler hariç olmak üzere, kural olarak tüm sermaye şirketlerinde uygulanacaktır.

Genel kurulca 2019 yılı hesap dönemine ilişkin kar payı dağıtım kararı alınmış ancak henüz pay sahiplerine ödeme yapılmamışsa veya kısmi ödeme yapılmışsa, 2019 yılı net dönem karının yüzde %25'ini aşan kısma ilişkin ödemeler 30 Eylül 2020 tarihine kadar ertelenecektir.

İşbu madde hükmüne aykırı olarak, 2019 yılı net dönem karının %25'ini aşar şekilde bir kar dağıtım kararının genel kurulda alınması halinde bu kararın genel hükümler çerçevesinde butlan ile sakat olduğunu söylemek mümkündür. Bu yönde bir karar, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 447'nci maddesinin (c) fıkrasında yer alan "*sermayenin korunması hükümlerine aykırı*" bir karar olarak değerlendirilecektir. Bu yönde alınan karar butlanla sakat olduğundan, bu hususta hukuki yararı olan herkesin bu iddiayı ileri sürülebileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda sermayenin korunması, kamu yararını ilgilendirir nitelikte olduğundan, Ticaret Bakanlığı dahi butlanı ileri sürebilecektir.

Kanun ile getirilen bu düzenlemenin yayımı ile birlikte yürürlüğe gireceği belirtilmiştir.

## **VI. PERAKENDE TİCARETİNDE HAKSIZ FİYAT UYGULAMASINA İLİŞKİN DÜZENLEME**

Kanun'un 13'üncü ve 14'üncü maddesi ile 6585 sayılı Perakende Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun'una ek madde eklenmesi ve buna uygun olarak da idari para cezalarını düzenleyen 18'inci madde hükmünün değiştirilmesi öngörülmüştür. Bu düzenleme ile birlikte öngörülen idari para cezalarında artırıma gidilmiştir.

Kanun'da öngörülen 14'üncü madde hükmü getirilen düzenleme ile birlikte; 6585 sayılı Perakende Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun'a ek madde eklenmiştir. Getirilen bu ek madde ile birlikte, fahiş fiyat artışı ve stokçuluğun önüne geçilmek istenmektedir.

- 1) Kanun kapsamında ilk olarak; üretici, tedarikçi ve perakende işletmeler tarafından bir mal veya hizmetin satış fiyatında fahiş artışının yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu hükme aykırı davranışlara, bir başka deyişle fahiş fiyat artışı yapanlara karşı ise Kanun'un 13'üncü maddesi ile idari para cezası yaptırımı öngörülmüştür. Hükme aykırı hareket edenlere 10.000,00 TL'den 100.000,00 TL'ye kadar idari para cezasına hükmedileceği kanuna eklenmiştir.
- 2) Kanun kapsamında ikinci olarak; üretici, tedarikçi ve perakende işletmeler tarafından piyasada darlık yaratıcı, piyasa dengesini ve serbest rekabeti bozucu faaliyetler ile tüketicinin mallara ulaşmasını engelleyici faaliyetlerde bulunulamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu hükme aykırı davranışlara, bir başka deyişle stokçuluk yapanlara karşı ise Kanun'un 13'üncü maddesi ile idari para cezası yaptırımı öngörülmüştür. Hükme aykırı hareket edenlere ise 50.000,00 TL'den 500.000,00 TL'ye kadar idari para cezasına hükmedileceği kanuna eklenmiştir.

Yukarıda bahsedilen; üretici, tedarikçi ve perakende işletmelerinin fahiş fiyat artışı ve stokçuluk uygulamalarına yönelik düzenlemelerini yapmak, gerektiğinde denetim ve incelemelerde bulunarak idari para cezası uygulamak ve her türlü tedbiri almak amacıyla "Haksız Fiyat Değerlendirme Kurulu" oluşturulacağı öngörülmüştür.

Haksız Fiyat Değerlendirme Kurulu 13 üyeden oluşacak olup, başkanı ise İç Ticaret Genel Müdürü olacaktır. Kuruldaki 13 üyenin kimlerden oluşacağı ise açıkça hüküm altına alınmıştır. Tüketicinin Korunması ve Piyasa Gözetimi Genel Müdürü; Esnaf, Sanatkârlar ve Kooperatifçilik Genel Müdürü; Adalet Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Tarım ve Orman Bakanlığı tarafından görevlendirilen birer Genel Müdür, ilgili İç Ticaret Genel Müdür Yardımcısı, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu tarafından görevlendirilen birer üye, üretici ve tüketici örgütleri ile perakende sektörünü temsilen birer üye, olmak üzere 13 üye şartı sağlanacaktır.

Kurul ihtiyaç halinde Başkan'ın çağrısı üzerine; Başkan dâhil en az 7 üye ile toplanacak ve toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar alacaktır. Oyların eşit olması halinde Başkan'ın oy kullandığı tarafın çoğunluğu sağladığı kabul edilecek. Kurulun kararları Gümrük ve Ticaret Bakanlığı uyarınca uygulanacaktır.

Kurul'un sekretarya hizmetleri ise İç Ticaret Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilecek olup, Kurul'un oluşumu, görevleri, çalışma usul ve esasları, sekretarya hizmetleri ve Kurul'a ilişkin diğer hususlar çıkarılacak yönetmelik ile belirlenecektir.

Kanun'da öngörülen 13'üncü madde hükmü getirilen düzenleme ile birlikte; yukarıdaki açıklamalara uyumlu olması açısından 4'üncü fıkra hükmüne bent eklenmiştir. Satış fiyatında fahiş artış ve stokçuluk için öngörülen idari para cezalarını uygulama yetkisi Haksız Fiyat Değerlendirme Kurulu'na verilmiştir. Fakat 6585 sayılı Perakende Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun'da öngörülen diğer idari para cezalarını uygulama yetkisi ise Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'na ait olacaktır. Bakanlığa ait olan idari para cezası uygulama yetkisi taşra birimlerine devredilebilecektir.

Kanun ile getirilen bu düzenlemenin yayımı ile birlikte yürürlüğe gireceği belirtilmiştir.

Konu ile ilgili herhangi bir soru veya yorumunuz olması halinde, bizlerle her zaman iletiřime geçebilirsiniz. **17.04.2020**

**BAİC Hukuk Bürosu**