

7252 SAYILI DİJİTAL MECRALAR KOMİSYONU KURULMASI İLE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN'UN İŞ HUKUKUNA İLİŞKİN HÜKÜMLERİNE DAİR HUKUKİ DEĞERLENDİRMELER

Koronavirüs salgınının toplum sağlığı ve iş hayatı üzerindeki olumsuz etkilerinin devam etmesi, kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulamasının ve bunlarla birlikte fesih yasağının 1 ay süreyle daha uzatılmasından sonra, yine de yeni düzenleme ve tedbirlerin gündeme gelmesi gerekliliği devam etmiş ve bu kapsamda kısa çalışma ödeneği, prim desteği gibi konulara ilişkin düzenlemeleri içerir 7252 Sayılı "Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ("**Kanun**") 23.07.2020 tarihinde kabul edilmiş olup 28.07.2020 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Uygulamada "Torba Yasa" olarak nitelendirilen ve birden fazla kanunda değişiklik yapılmasını öngören bu düzenlemeye ilişkin, Kanun'un uygulama alanı açısından iş hukukuna ilişkin hükümlerine dair değerlendirmelerimizi işbu yazımız ile sizlerle paylaşacağız.

I. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ SÜRESİNİ UZATMA YETKİSİNE İLİŞKİN DÜZENLEME

Bilindiği üzere, kısa çalışma uygulaması en fazla 3 aylık süre ile yapılabilmekte, bu süre 6 aya kadar Cumhurbaşkanı tarafından uzatılabilmekteydi. 30.06.2020 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile bu 3 aylık sürenin 1 ay daha uzatılmasına karar verilmişti.

28.07.2020 tarihinde yayımlanan Kanun'un 3'üncü maddesi ile ise Cumhurbaşkanı'na; başvuru ve/veya kısa çalışma ödeneği süresinin sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak 31.12.2020 tarihine kadar uzatma ve 4447 sayılı Kanun'un Geçici 23'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında belirtilen kısa çalışma ödeneğine hak kazanma gün ve prim şartlarını farklılaştırma yetkisi verilmiştir.

Gerek sosyal medya üzerinden yayımlanan haberlerde gerekse internette görmüş olduğumuz bir kısım yayınlarda kısa çalışma uygulamasının süresinin uzatıldığına ilişkin açıklamalar yer almaktaysa da bu açıklamalar şu an için gerçeği yansıtmamaktadır. Getirilen yeni düzenleme ile birlikte, kısa çalışma uygulamasının süresi uzatılmamış, sadece Cumhurbaşkanı'na kısa çalışma uygulamasını uzatma yetkisi verilmiştir. Bu doğrultuda, kısa çalışma ödeneği süresinin uzatılıp uzatılmayacağı, genel veya sektörel bazda bir uzatmanın gündeme gelip gelmeyeceği ya da hangi süreler ile uzatılacağı, Cumhurbaşkanı'nın önümüzdeki günlerde Kanun ile verilen yetki doğrultusunda vereceği kararlar ile ortaya konacaktır.

II. NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİNE DÖNÜLMESİ HALİNDE İŞVERENLERE SAĞLANACAK PRİM DESTEĞİ DÜZENLEMESİ

Kanun'un 4'üncü maddesi ile birlikte 01.07.2020 tarihinden önce kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan işyerlerinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanan sigortalıların; işyerindeki kısa çalışmanın sona ermesi ve haftalık normal çalışma sürelerine dönmeleri durumunda işverenlere prim desteği sağlanması öngörülmektedir.

Bu kapsamda ilgili madde ile 31.12.2020 tarihini geçmemek üzere, kısa çalışmanın sona erdiği tarihi takip eden aydan itibaren 3 ay süreyle, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında, her ay bu işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödeyecekleri tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle işverene prim desteği sağlanması kararlaştırılmıştır.

Yine Kanun'un 4'üncü maddesinin 2'nci fıkrası ile koronavirüs tedbirleri kapsamında işveren tarafından nakdi ücret desteğinden yararlandırılan sigortalının haftalık normal çalışma süresine dönmesi durumunda da işverenin söz konusu prim desteğinden yararlanacağı belirtilmiştir.

Nakdi ücret desteğinden yararlandırılan işçi açısından işverenin prim desteğinden yararlanılabilmesi için yine 01.07.2020 tarihinden önce nakdi ücret desteği için başvurulmuş olması gerekmektedir. İşverenler, 31.12.2020 tarihini geçmemek üzere nakdi ücret desteğinin sona erdiği tarihi takip eden aydan itibaren 3 ay süreyle bu prim desteğinden yararlanılabilecektir.

Bununla birlikte işverene her bir ay için sağlanacak destek süresi; kısa çalışma ödeneği alanlar için sigortalının kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısı, nakdi ücret desteğinden yararlandırılanlar için nakdi ücret desteği aldıkları aylık ortalama gün sayısı olarak sınırlandırılmıştır.

Kanun'un 4'üncü maddesi ile aşağıdaki belirtilen sigortalılar için işverenlerin prim desteğinden faydalanamayacağı düzenlenmiştir:

- 5335 sayılı Kanun'un 30'uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri¹,
- 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu'na, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'ndan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri ve sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar,
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun ek 9'uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar ve yurt dışında çalışan sigortalılar.

İşyerinde uygulanan kısa çalışmadan yersiz yararlandığının tespiti veya kısa çalışma başvurusuna yönelik uygunluk tespitinin olumsuz sonuçlanması ya da nakdi ücret desteğinden yersiz yararlandığının tespiti halinde, işveren bu madde kapsamında sağlanan destekten yararlanamayacak veya yersiz yararlanmış sayılacak ve yersiz yararlanmanın tespiti halinde, yararlanılan destek tutarı işverenden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilecektir.

Söz konusu prim desteğinden yararlanmakta olan işverenler, bu teşvikten yararlanan ayda aynı sigortalı için diğer sigorta primi indirimi, teşvik ve desteklerinden yararlanamayacaktır. İlgili fon tarafından işverene sağlanan, sigortalı hisselerine karşılık gelen prim desteği tutarının sigortalıya ödenmesi işverenden talep edilemeyecektir.

Yine söz konusu prim desteği kapsamında karşılanan tutarlar, gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gelir, gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmayacaktır.

Teşvikten yararlanma süresi 31.12.2020 tarihine kadar olup, teşvik süresinin sektörel olarak ya da sektör farklılığı olmaksızın 6 aya kadar uzatılma yetkisi Cumhurbaşkanlığı'na verilmiştir.

Yukarıda anılan prim desteğinin ne şekilde sağlanacağı, prim desteğinin detaylarına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenecektir.

İşbu prim desteğine ilişkin getirilen bu düzenleme Kanun'un 11'inci maddesi kapsamında yayımı tarihini takip eden aybaşında bir başka deyişle 01.08.2020 tarihinde yürürlüğe girecektir.

¹ Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı alanlar bu aylıkları kesilmeksizin; genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklarda herhangi bir kadro, pozisyon veya görevde çalıştırılmaz ve görev yapamazlar.



III. FESİH YASAĞINA İLİŞKİN DÜZENLEME

17 Nisan 2020 itibaren uygulanmakta olan ve işverenin her türlü iş veya hizmet sözleşmesini 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan "Ahlak ve İyi Niyete Aykırı Haller"i düzenleyen hükmü ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında feshetmesini yasaklayan ve işverene işçisini tek taraflı olarak kısmen veya tamamen ücretsiz izne ayırabilme imkânı tanıyan düzenleme 30.06.2020 tarihinde yürürlüğe giren 2707 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 17 Ağustos 2020 tarihine kadar uzatılmıştır.

Kanun'un 5'inci maddesi ile birlikte ise 17 Ağustos 2020 tarihinde kadar uzatılan fesih yasağının kapsamı genişletilmiş ve bu fesih yasağı ve işverenin işçisini kısmen veya tamamen ücretsiz izne ayırabilme imkânına ilişkin belirtilen 3 aylık sürenin Cumhurbaşkanlığı Kararı ile her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30.06.2021 tarihine kadar uzatılabileceği hüküm altına alınmıştır.

Fesih yasağına ilişkin söz konusu düzenleme ile birlikte aşağıda sıralı olarak gösterilen haller de istisna kapsamında dahil edilerek fesih yasağı kapsamı dışında tutulmuştur:

- Belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi,
- İşyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi,
- İlgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri.

Yukarıda kısa çalışma uygulamasına ilişkin yer verdiğimiz açıklamalara paralel olarak gerek sosyal medya üzerinden yayımlanan haberlerde gerekse internette görmüş olduğumuz bir kısım yayınlarda fesih yasağının ve ücretsiz izin uygulamasının da süresinin uzatıldığına ilişkin açıklamalar yer almaktadır. Fakat bu ifadeler de mevcut durumda gerçeği yansıtmamaktadır. Getirilen yeni düzenleme ile birlikte Cumhurbaşkanlığı'na fesih yasağını ve ücretsiz izin uygulamasının sürelerini uzatma yetkisi verilmiştir. Bu doğrultuda yukarıda da bahsetmiş olduğumuz gibi fesih yasağı ve ücretsiz izin uygulamasının sürelerinin uzatılıp uzatılmayacağı ya da hangi sürelerle uzatılacağı Cumhurbaşkanlığı'nın önümüzdeki günlerde Kanun ile verilen yetki doğrultusunda vereceği kararlar ile ortaya konacaktır.

IV. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİ BULUNDURMA ZORUNLULUĞUNUN ERTELENMESİNE İLİŞKİN DÜZENLEME

Bilindiği üzere 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 6'ncı maddesi kapsamında belirli kıstaslara bağlı olarak iş yerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu bulunmaktadır. Yine aynı kanunun 38'inci maddesi ile bu zorunluluk 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81'inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 01.07.2020 tarihinde kadar ertelenmiş idi.

Kanun'un 10'uncu maddesi ile birlikte getirilen düzenleme ile iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu 31.12.2023 tarihine kadar ertelenmiş olup, bu düzenleme 01.07.2020 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı ile birlikte yürürlüğe girmiştir.

Bununla birlikte anılan erteleme sadece iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğü için getirildiğini, risk analizi, işe giriş muayenesi, İSG eğitim yükümlülüğü ve Acil Eylem Planı (AEP) gibi yükümlülükler açısından herhangi bir erteleme söz konusu olmadığını, işverenlerin bu yükümlülüklerinin aynen devam ettiğini belirtmek isteriz.

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

