

## COVID 19 SALGIN/PANDEMİ NEDİ İLE İŞÇİ ÇIKARMA HAKKINDA BİLGİLENDİRME

### Fesih Yasağı Hangi Çıkışları Kapsıyor

Koronavirüs salgını, sosyal hayatımızda olduğu kadar iş hayatında da birçok şeyi değiştirdi. 7244 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanununa Geçici 10. maddeyi ekleyerek salgın süresince iş akdi fesihlerine yasak getirdi. Yasak en az 3 ay sürecek. Konuya hazırlıksız yakalanan iş yerleri ise yasağa uygun şekilde işlem yapabilmek için tek şeyi merak ediyor: Fesih yasağı hangi çıkışları kapsıyor?

Fesih yasağı, işverenin işten çıkış işlemlerini kısıtlamak için getirildi. Faaliyeti azalan ya da duran iş yerleri, bu sıkıntılı günlerde varlığını sürdürebilmek için, istemese de işçilerini çıkarmak zorunda kalıyordu. Konu ile ilgili çözüm 7244 sayılı Torba Kanun ile geldi. İşveren işçileri işten çıkarmak yerine tek taraflı karar ile ücretsiz izne gönderebilecek. Ücretsiz izindeki işçi de, işverenden ücret alamasa da devletten günlük **39,24 TL** destek alacak.

### **Fesih Yasağı Nasıl İşleyecek?**

Yeni düzenleme ile işveren iş akdi feshini kendi iradesiyle gerçekleştiremeyecek. İş sözleşmesini feshetme yetkisi sadece işçi tarafında devam edecek. Bu süreçte, iş sözleşmesinin kendiliğinden feshi için de bir engel bulunmuyor.

Fesih yasağı 7244 sayılı Kanunun yürürlük kazandığı tarih olan **17 Nisan 2020** tarihi itibarıyla geçerli ve sadece salgın boyunca 3 ayı kapsıyor. Sürecin uzaması ise Cumhurbaşkanlığının yetkisi ile gerçekleştirilebilir. Gerek görüldüğü takdirde yasak 6 aya kadar uzatılabilir. Bu yasağa uymayarak, **17 Nisan – 17 Temmuz** tarih aralığında iş sözleşmesini fesheden işverenlere her işçi için bir asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacak. Bu yasak Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile **17/09/2020** tarihine kadar uzamıştır.

### **Hangi İşten Çıkışlar Yapılabilir?**

Fesih yasağı ile ilgili gelen geçici maddede yasağın kime getirildiği ve hangi çıkışın istisna kabul edildiği belirtildi. Buradan yola çıkarak, istisna bırakılan çıkış nedeni dışında, yasağın işverenin yaptığı tüm fesihleri kapsadığını söyleyebiliriz. Geçici 10. madde gereği, işveren yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu'nun işverenin haklı nedenle derhal fesih nedenlerinin sıralandığı madde olan 25. maddenin, II numaralı bendindeki "ahlak ve iyiniyete uymayan nedenler" başlığında sıralanmış sebeplere dayalı olarak gerçekleştirebilecek.

Bu nedenler:

"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.*
- ı) İşçinin kendi isteği veya savaştan 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."*

25/II maddesi ile bildirimsiz ve tazminatsız çıkış işlemi yapabilmek için sadece sebebin ortaya çıkmış olması yeterli değil. Olayın gerçekleşmesi üzerinden 1 yıldan az zaman geçmiş olması ve fesih yetkisi olan birimin olayı öğrendiği tarihten itibaren, 6 iş günü içinde iş sözleşmesini feshetmesi şartı gerekiyor. Fakat işçinin maddi çıkar sağladığı durumlar için 1 yıl kuralına bakılmıyor.

### **SGK çıkış kodları üzerinden özetleyecek olursak,**

***İşveren, 01-Deneme Süreli İş Sözleşmesinin İşverence Feshi,***

***04-Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Sebep Bildirilmeden Feshi,***

***15-Toplu İşçi Çıkarma,***

***22-Diğer Nedenler,***

***27-İşveren Tarafından Zorunlu Nedenlerle ve Tutukluluk Nedeniyle Fesih***

***28-İşveren Tarafından Sağlık Nedeniyle Fesih*** nedenleri ile fesih yasağı süresince iş akdini feshedemez.

Bu sebepler dışında yapılan iş akdi fesihleri yasak kapsamında değerlendirilmiyor.

### **Yasak Döneminde Deneme Süresinden Fesih Yapılabilir mi?**

İş sözleşmesinde en fazla 2 ay, toplu sözleşmelerde ise en fazla 4 ay olarak belirlenebilen deneme süresinde, bu süre sebep gösterilerek iki şekilde fesih gerçekleştirilebilir: İşçinin deneme süresinde işten ayrılması ya da işverenin çıkarması. İşveren yasak döneminden önce ya da yasak döneminde işe aldığı bir işçiyi, deneme süresinde olsa dahi yasak devam ederken işten çıkaramayacak. Bunun yerine işçiyi ücretsiz izne gönderebilecek. Ama işçi isterse sözleşmesini deneme süresinde feshedebilir.

### **İkale İle Çıkışlar Yasak Döneminde Uygulanabilir mi?**

İkale ile çıkışlar, işçi ve işverenin anlaşarak iş sözleşmesini sonlandırdığı durumlardır. İş Kanunu'nda fesihleri düzenleyen maddelerde yer bulamamış olmasına karşın, fesih iradesini kimin ortaya koyduğunun tespiti için ikale sözleşmesine bakılır. İkaleyi teklif eden tarafın fesih beyan ettiği kabul edilir. Yalnız, yasak süresince ikaleli çıkışların gerçekleştirilmesi yüksek risk içeriyor. İşverenlerin bu tarz fesihleri gerçekleştirilmeyi yasak sonuna ertelemesini naçizane önerimiz olarak sunabiliriz. Burada en çok dikkat edilmesi gereken şey, ikale ile yapılan fesihlerde kullanılan çıkış kodları. İş yerleri, ikale çıkışlarında genellikle 22- diğer nedenler işten çıkış kodunu kullanıyor. Pandemi süresince uygulanan fesih yasağı süresince, bu kod kullanılarak işten çıkış işlemi yapılması da yasak kapsamına alınmıştır. Bu nedenle işveren 22- diğer nedenler çıkış kodu ile işten çıkarma işlemi yapamaz.

### **Belirli Süreli Sözleşmenin Yasak Devam Ederken Sona Erebilir mi?**

Gerçek belirli süreli iş sözleşmeleri için, işin bitiş tarihi sözleşme yapılırken taraflarca bilinir. Bitiş tarihi geldiğinde sözleşme kendiliğinden sona erer. Eğer bitiş tarihinde iş devam edecekse, sözleşme yenilenmelidir. Sözleşmenin yenilenmeden sona erdirilmesi ise işverenin feshi olarak kabul edilebilir. Gerçek belirli süreli sözleşmelerde, iş sözleşmenin bitiş tarihinde sona eriyorsa fesih kendiliğinden gerçekleşmiş kabul edilir. Ortada bir işveren feshi olmadığı için de yasak ihlal edilmemiş olur. Belirli süreli sözleşmeler, işin niteliği gereği, başlayıp sona erecek işler için gerçekleştirilebilir. Sürekliliği olan hiçbir iş için belirli süreli iş sözleşmesi yapılmaz. İş Kanunu belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına karar verme yetkisini salt işçi-işverene vermemiştir. Bu nedenle, niteliği gereği belirli süreli iş sözleşmesine uygun olmayan işler için, işçi ve işveren kendi rızası ile belirli süreli sözleşme imzalayamaz. Bu şekilde yapılmış belirli süreli sözleşmeler kanun karşısında belirsiz süreli sözleşme gibi işlem görür. Öncelikle buradan yola çıkarak, ülkemizde yapılan birçok belirli süreli iş sözleşmesinin gerçekte belirli süreli sözleşme olmaktan çok uzak olduğu konusunda sizleri uyarırız.

Belirli süreli sözleşmenin yine süresinden önce işveren tarafından sona erdirilmesi, yasak kapsamında işverene idari para cezası uygulanmasına neden olacaktır.

### **Önceden İhbar Edilmiş İşten Çıkışın Yasak Dönemine Denk Gelmesi**

Yasağın başladığı tarih olan 17 Nisan tarihinden önce işten çıkış kararı verilmiş ve işçiye bildirilmiş, iş akdinin feshi ise ihbar süresi sonunda gerçekleşecek olan iş sözleşmeleri için yeni gelen kanunda açık bir hüküm bulunmuyor. İşçiye önceden ihbar edilmiş, sözleşmenin sona eriş tarihi 17 Nisan sonrasına denk gelen çıkışların ücretsiz izinle yasak sonrası ertelenmesi, yeni bir düzenleme gelene kadar en doğru yol gibi görünüyor.

### **Yasak Döneminde İş Yerinin Kapanması Nedeniyle İşten Çıkış Yapılabilir mi?**

Torba yasa ile gelen düzenlemede, iş yerinin kapanması nedeniyle yapılacak iş akdi fesihlerine de istisna tanınmamıştı. Fakat İŞKUR tarafından yapılan bilgilendirmeler ile iş yeri kapanışı sebep gösterilerek iş akdinin feshedilmesinde bir engel olmadığı anlaşıldı.

Yani, eğer işveren fesih yasağı sürerken iş yerini kapatıyorsa, işçilerini "17-iş yerinin kapanması" kodu ile işten çıkarabilecek.

### **Yasak Döneminde İstifa Edilebilir mi?**

Fesih yasağı işveren feshi için geçerli olması nedeniyle, işçinin istifası için önünde bir engel yok. Fakat, fesih yasağına karşılık işverene tek taraflı ücretsiz izin hakkı tanıyan yasalara karşın, iş akdini feshedemeyen işverenlerin işçiyi istifaya zorlaması da işveren ayrı cezalar getirebilir. (*Burada işçinin istifasını alırken muhakkak bir geçerli hukuki sebebi ortaya koyunuz...*)

Burada ayrıca belirtilmesi gereken bir diğer husus da, işverenin işçiyi ücretsiz izne çıkarması konusu. Salgın dönemi dışında işçinin ücretsiz izne zorlanması bir fesih sebebi sayılırken, pandemi ücretsiz izni uygulamasının getirilmesi ile işçiye iş akdini feshetme hakkı geçici olarak ortadan kalktı.

İşverenin işçiyi kısa çalışma yaptırması işçinin iş akdini feshetmesi için haklı neden yerine geçmiyor.

### **Emeklilik Nedeniyle İşten Çıkış İşlemi Yapılabilir mi?**

Salgın döneminde emeklilik şartlarını sağlayan ya da yaş dışındaki şartları tamamlamış işçilerin, SGK'dan aldıkları yazı ile bunu sebep göstererek işten ayrılmaları mümkün. Emeklilik nedeniyle fesihler işçinin kendi iradesini koyarak işten ayrıldığı durumlar arasında sayıldığından, yasak döneminde bu tarz işten çıkış işlemleri yapılabilecek.