

17.04.2020

7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un Değerlendirilmesine İlişkin Bilgi Notu

*Av. Gülşah Kudret Kutunsel
-Gültekin Hukuk Bürosu-*

Bilindiği gibi, Covid-19 salgınının önlenmesi ve etkilerinin azaltılması amacıyla ülkemizde ve dünya genelinde birtakım tedbirlerin alınması zorunlu hale gelmiş olup bu kapsamda çeşitli hukuki düzenlemeler de yapılmaktadır.

Bu düzenlemeler kapsamında, [“Yeni Koronavirüs \(Covid-19\) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”](#) (“Torba Kanun”) 17.04.2020 tarih ve 31102 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Torba Kanun, farklı konularda çeşitli düzenlemeler içermekte olup işbu bilgi notu ile özellikle hukuki anlamda önem teşkil eden maddeler incelenecektir.

Bu noktada belirtmek gerekir ki; Torba Kanun’un yürürlüğüne ilişkin 17. maddesinde, Torba Kanun’da belirtilen maddelerin farklı tarihlerde yürürlüğe gireceği düzenlenmiştir:

“Yürürlük

MADDE 17 – (1) Bu Kanunun;

- a) 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (ç), (d), (e) ve (ğ) bentleri 10/3/2020 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,
b) 8 inci maddesi 29/2/2020 tarihinden itibaren uygulanmak üzere yayımı tarihinde,
c) Diğer maddeleri yayımı tarihinde,
yürürlüğe girer.”

I. 4857 sayılı İş Kanunu’nda Yapılan Değişiklikler

Fesih Yasağı ve Ücretsiz İzne İlişkin Düzenlemeler;

Torba Kanun’un 9. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu’na eklenen Geçici Madde 10 uyarınca; İşverenin, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II maddesinde düzenlenen haller ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında çalışanların iş akitlerini feshetmesi 17.04.2020 tarihinden itibaren 3 ay süreyle yasaklanmıştır.

Ayrıca aynı madde ile; 17.04.2020 tarihinden itibaren 3 aylık süreyi geçmemek üzere, işverenin işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabileceği ve bu halde ücretsiz izne ayrılmanın, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermeyeceği, 3 aylık sürenin Cumhurbaşkanı kararıyla 6 aya uzatılabileceği hüküm altına alınmıştır.

Madde hükmü değerlendirildiğinde; Torba Kanun öncesi durumun aksine, ücretsiz izin konusunda işçinin muvakkatinin aranmayacağı, işveren tarafından yapılacak tek taraflı bir bildirimün ücretsiz izne çıkarma konusunda yeterli olacağı tarafımızca mütalaa edilmektedir.

“MADDE 9 – 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

‘GEÇİCİ MADDE 10 – Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiyi 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.

Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.”

II. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nda Yapılan Değişiklikler

Kısa Çalışma Başvurularında Uygunluk Tespitine İlişkin Düzenlemeler;

Torba Kanun’un aşağıda yer verilen 6. maddesi ve 8. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nda yapılan değişiklikler uyarınca; işverenlerin covid-19 nedeniyle dışsal nedenlerden kaynaklanan zorlayıcı sebep kapsamında yaptıkları kısa çalışma başvuruları için uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, yalnızca beyan doğrultusunda kısa çalışma ödemesi yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Torba Kanun’un yürürlüğüne ilişkin 17. maddesi uyarınca bu hüküm geriye dönük uygulanacak olup 29/2/2020 tarihinden itibaren yapılan kısa çalışma başvuruları bakımından geçerli olacaktır.

“MADDE 6 – 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 23 üncü maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesine “başvurular,” ibaresinden sonra gelmek üzere “uygunluk tespitleri hariç olmak üzere” ibaresi eklenmiştir.”

“MADDE 8 – 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

‘GEÇİCİ MADDE 25 – Yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerektiren kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.”

İşsizlik Sigortası Fonundan Yararlanmaya İlişkin Düzenleme;

Torba Kanun’un 7. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na eklenen Geçici Madde 24 kapsamında; ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020

tarihinden sonra 51. madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve aynı Kanun'un diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere de *-herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla-* işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkı tanınmış olup, işsiz kişilere ve ücretsiz izne ayrılan işçilere, fesih yasağı süresince *ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar* her gün için İşsizlik Sigortası Fonu'ndan 39,24 TL nakdi ücret desteği verilmesi öngörülmüştür.

Ayrıca, bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığına tespiti halinde işverenin idari para cezası ile karşı karşıya kalacağı düzenlenmiştir.

"MADDE 7 – 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

'GEÇİCİ MADDE 24 – Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz.

Birinci fıkra kapsamında 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 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesinde 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.

Bu madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlanarlardan 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, aynı Kanunun 60 inci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri Fondan karşılanır.

Bakanlık, nakdi ücret desteğine ilişkin ödeme usul ve esaslarını belirlemeye ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye yetkilidir."

III. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler

Anonim ve Limited Şirketlerde Sermaye Dağıtım Sınırlamasına İlişkin Düzenlemeler;

Torba Kanun'un 12. maddesi ile 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na eklenen Geçici Madde 13 uyarınca;

- Anonim ve Limited şirketlerin 30/09/2020 tarihine kadar dağıtabilecekleri nakit kar payı tutarı 2019 yılı net dönem kârlarının en fazla %25'i olabilecektir; geçmiş yıl kârları ve serbest yedek akçeler dağıtımına konu edilemeyecektir.
- Genel kurulca 2019 yılı hesap dönemine ilişkin kâr payı dağıtım kararı alınmış ancak henüz pay sahiplerine ödeme yapılmamışsa veya kısmi ödeme yapılmışsa, %25'i aşan tutarın ödemesi 30/09/2020 tarihine kadar ertelenecektir.
- 30/09/2020 tarihine kadar genel kurulca yönetim kurullarına kar payı avansı dağıtım yetkisi verilemeyecektir.

- Bu maddede belirtilen süre, Cumhurbaşkanı tarafından üç ay süreyle uzatılabilecek veya kısaltılabilecektir.

“MADDE 12 – 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

‘GEÇİCİ MADDE 13 – (1) Sermaye şirketlerinde, 30/9/2020 tarihine kadar 2019 yılı net dönem kârının yalnızca yüzde yirmi beşine kadarının dağıtımına karar verilebilir, geçmiş yıl kârları ve serbest yedek akçeler dağıtımına konu edilemez, genel kurulca yönetim kuruluna kâr payı avansı dağıtım yetkisi verilemez. Devlet, il özel idaresi, belediye, köy ile diğer kamu tüzel kişilerinin ve sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait fonların, doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin yüzde ellisinden fazlasına sahip olduğu şirketler hakkında bu fıkra hükmü uygulanmaz. Bu fıkroda belirtilen süreyi üç ay uzatmaya ve kısaltmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.

(2) Genel kurulca 2019 yılı hesap dönemine ilişkin kâr payı dağıtım kararı alınmış ancak henüz pay sahiplerine ödeme yapılmamışsa veya kısmi ödeme yapılmışsa, 2019 yılı net dönem kârının yüzde yirmi beşini aşan kısma ilişkin ödemeler birinci fıkrada belirtilen sürenin sonuna kadar ertelenir.

(3) Bu maddenin kapsamına giren sermaye şirketlerine ilişkin istisnalar ile uygulamaya dair usul ve esasları belirlemeye, Hazine ve Maliye Bakanlığının görüşünü almak suretiyle Ticaret Bakanlığı yetkilidir.”

Saygılarımızla,

GÜLTEKİN HUKUK BÜROSU

--- 0 ---