

# İş Hukuku Bakımından 7244 Sayılı Kanun

## The Law numbered 7244 in terms of Labour Law

20/04/2020

16/04/2020 tarihinde paylaşmış olduğumuz bilgilendirme notumuzda bahsi geçen Kanun teklifi, 17/04/2020 tarihli ve 31102 sayılı Resmi Gazete’de 7244 sayılı “*Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*” olarak yayımlanmıştır.

Bu Kanun’da yer alan ve işçi-işveren ilişkilerini doğrudan etkileyen düzenlemeler aşağıdaki gibidir:

### 1) İş Kanunu’nda Yapılan Değişiklikler

Kanunun 9. Maddesi uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu’na Geçici 10. madde olarak yeni bir düzenleme eklenmiştir. Bu maddeye göre;

#### a) Fesih Yasağı

Bu düzenlemeye göre her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin **üç ay süreyle** İş Kanunu’nun 25. maddesinde ve diğer Kanunların ilgili hükümlerinde yer alan “**ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan ve benzeri sebepler**” dışında işveren tarafından feshedilmesi yasaklanmıştır.

Cumhurbaşkanı’nın burada yer alan üç aylık süreyi altı aya çıkarma yetkisi bulunmaktadır.

#### b) Ücretsiz İzin Hakkı

Dikkat çeken bir diğer düzenleme ise işverenlere üç aylık süre içerisinde işçilerini kısmen veya tamamen ücretsiz izne çıkarma hakkı veren düzenlemedir.

Bilindiği üzere İş Hukuku mevzuatında işverenlerin, **işçinin isteği dışında ve tek taraflı olarak ücretsiz izin kullandırması mümkün değildir.**

The legislative proposal mentioned in our legal note dated 16/04/2020 was published in Official Gazette dated 17/04/2020 and 31102 numbered as Law No 7244 “*Reducing the Effects of the New Coronavirus (Covid-19) Epidemic on Economic and Social Life and the Amendment of Certain Laws*”.

We would like to share the new regulations in this Law that directly affect the employee-employer relations as follows:

### 1) The Changes in Labour Law

In accordance with Article 9 of the Law, a new article is added to the Labour Law No. 4857 as Provisional Article 10. According to this article;

#### a) Termination Restriction

According to this regulation, termination of all kinds of employment or service contracts by the employer is prohibited for three months except for “**reasons that do not comply with the rules of morality and goodness and similar reasons**” in Article 25 of the Labour Law and related provisions of other Laws.

The President has the power to increase the three-month period here to six months.

#### b) Unpaid Leave Right

Another important regulation is that gives employers the right to leave their employees partly or completely to unpaid leave within three months.

As it is known, it is not possible for employers to give **unilateral unpaid leave without the exact will of the employee** in Labour Law.

İşçi ve işveren arasında yapılan hizmet akdinde veya işyerinde yapılan toplu iş sözleşmesinde ücretsiz izin ile ilgili bir düzenleme yapılmamış ise ücretsiz izin kullanımını ancak tarafların mutabakatı ile olabilecektir.

Ancak içinde bulunduğumuz olağanüstü durum nedeni ile Kanun koyucu **işçinin rızası/onayı aranmaksızın** işverenlere ücretsiz izne çıkarma hakkı getirmiştir.

### c) **Yaptırım**

Kanunda yer alan fesih yasağına ve ücretsiz izne çıkarma seçeneğine aykırı olarak fesih işlemi yapan işveren veya işveren vekillerine “**sözleşmesi feshedilen her işçi için feshin yapıldığı tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında**” idari para cezası kesilecektir.

## 2) **İşsizlik Sigortası Kanunu’nda Yapılan Değişiklikler**

Kanunun 7. ve 8. maddeleri doğrultusunda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na sırasıyla Geçici 24. ve 25. maddeler eklenmiştir.

### a) **Kısa Çalışma Başvurularının Kabulü**

İŞKUR tarafından yapılan duyurular kapsamında COVID-19 salgını zorlayıcı neden olarak kabul edilmiş ve Kurum “kısa çalışma ödeneği” başvurularını almaya başlamıştır.

Mevcut düzenlemeler, kısa çalışma ödeneğinin, Kurum tarafından yapılacak uygunluk tespitinin ardından gerçekleştirileceği şeklindeydi.

Ancak Kanunda yer alan yeni düzenleme ile **işverenin beyanlarının esas alınacağı ve buna göre kısa çalışma ödemelerinin yapılacağı düzenlenmiştir.** Diğer bir deyişle,

If there is no regulation regarding unpaid leave in the contract of parties or in the collective agreement signed at the workplace, unpaid leave will only be possible with the consensus of the parties.

However, due to the current extraordinary situation, the legislative authority wants to give employers the right to give unpaid leave **without seeking the consent / approval of the employee.**

### c) **Sanction**

In case that an employer or his representative makes a termination in contrary to the abovementioned explanations, the employer or the representative will be subject to an administrative fine corresponding to “**the monthly gross minimum wage amount on the date of termination for each employee whose contract is terminated**”.

## 2) **The Changes in Unemployment Insurance Law**

In accordance with Article 7 and 8 of the new law, Provisional Articles 24 and 25 are added to the Unemployment Insurance Law No. 4447.

### a) **Short Term Employment Applications**

As per the announcements made by İŞKUR, COVID-19 epidemic was accepted as a compelling reason and the Institution started to receive “short term employment allowance” applications.

The existing regulations were such that the short term employment allowance would be made after the eligibility determination by the Institution.

However, it is regulated in the law that the declarations of the employer will be based and short term employment allowance payments will be made accordingly. In other words,

ödemeler için uygunluk tespitinin yapılması beklenmeyecektir.

İşverenin hatalı bilgi/belge sunması nedeniyle yapılan fazla ve/veya yersiz ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

#### **b) Günlük 39,24-TL Nakit Destek**

Kanununun 7. maddesine göre;

- *İşveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile,*
- *15/03/2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere,*
- *Yaşlılık aylığı almamaları kaydıyla,*
- *Fesih yasağı için öngörülen süre boyunca,*
- *Ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar*

günlük **39,24-TL** nakit destek sağlanacaktır. Ödenecek bu tutardan damga vergisi hariç hiçbir kesinti yapılamayacağı da Kanun'da düzenlenen bir diğer husustur

#### **c) Yaptırım**

Ücretsiz izne ayrılarak nakit destekten yararlanmasına rağmen fiilen çalıştırıldığı tespit edilen işçiler olması halinde, **çalıştırılan her işçi ve çalışılan her ay için işverene idari para cezası uygulanacaktır.**

Ayrıca, ödenen nakit ücret desteğinin faiziyle beraber işverenden tahsil edilmesi söz konusu olacaktır.

determination of conformity will not be waited for payments.

Excess and/or undue payments due to the employer's incorrect information/documents, will be received from the employer along with its legal interest.

#### **b) 39,24-TL Daily Cash Support**

As per Article 7 of the law;

- *Employees entitled to unpaid leave by the employer and who cannot benefit from the short-term employment allowance,*
- *Employees whose contracts are terminated after 15/03/2020 and who cannot benefit from unemployment benefits,*
- *Provided that they do not receive an old-age pension,*
- *During the period regulated for the termination restriction,*
- *For the period that they are on unpaid leave or unemployed*

will be entitled to receive daily 39,24-TL cash support. It is another issue regulated in the Law proposal that only stamp tax deduction may be made from this amount.

#### **c) Sanction**

In the event that there are that are actually employed even though they take cash support by taking unpaid leave, an administrative fine will be imposed on the **employer for each employee employed in this term and each month of employment.**

In addition, it will be possible to receive the paid cash support with its interest from the employer.

#### **d) Genel Sağlık Sigortalısı Sayılma**

Yukarıda sıralanan şartları taşıyan ve nakit ücret desteğinden yararlananlardan, genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi, kapsamına girmeyenler genel sağlık sigortalısı sayılacaklardır.

Kısacası, 7244 sayılı Kanun ile yürürlüğe giren düzenlemeler aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- 1) İşverenlerin kısa çalışma başvuruları uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin kabul edilmesi,
- 2) Ahlak ve iyiniyete aykırı haller dışında işçi çıkarmasının en az üç ay süreyle yasaklanması,
- 3) Düzenlemeye aykırı olarak yapılan fesihler için idari para cezası verilmesi,
- 4) İşverenlere ücretsiz izne çıkarma hakkı getirilmesi,
- 5) Şartların varlığı halinde genel sağlık sigortalısı sayılma hakkı,
- 6) Kısa çalışmadan yararlanamayan ve ücretsiz izne ayrılan işçilere günlük 39,24 TL destek verilmesi

Yeni gelişmeler olması halinde sizleri bilgilendirmeye devam edeceğimizi belirtmek isteriz.

#### **TİLEGAL AVUKATLIK BÜROSU**

*Bu belge sadece bilgi vermek amacıyla hazırlanmıştır. Tüm hakları TİLEGAL Avukatlık Bürosu'na aittir. Kısmen dahi olsa izinsiz kullanılamaz. Genel hukuki konularla ilgili olarak hazırlanan bilgi notu, somut hukuki problemlere doğrudan uygulanmayabilir. Somut uyuşmazlıklarınız için hukuk danışmanlarınıza başvurmanızı tavsiye ederiz.*

#### **d) Being Deemed as General Health Insured**

Those who fulfill the conditions listed above and who benefits from cash support, **on the condition that the person who is covered by the general health insurance or person who is obliged to be looked after by the general health insured**, shall be deemed as the general health insured.

In conclusion, the regulations entered into force with Law no. 7244 may be summarized as follows:

- 1) Acceptance of employers' short-term employment applications without waiting for the completion of the eligibility determination,
- 2) Forbidding the termination of the contracts at least for three months except the cases contrary to morality and goodness,
- 3) Administrative fines for the terminations made against the regulations,
- 4) Giving unpaid leave right option to the employers,
- 5) Being deemed as general health insured if necessary conditions are fulfilled
- 6) Daily 39,24-TL support to the employees who cannot benefit from short term employment and who are on unpaid leave

Please be informed that we will continue to inform you in case of new developments.

#### **TİLEGAL LAW FIRM**

*This document has been prepared for informational purposes only. All rights belong to TİLEGAL Law Firm. Even partially, this document can not be used without permission. This document including information note on general legal issues may not be applied directly to the concrete cases. To discuss the legal implications, please get in touch with legal consultants.*