

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

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 Kanun'unun 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.

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 öngörülmüştür.

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. Fakat sayılan bu haller dışında işveren işçinin iş sözleşmesini diğer nedenler ile feshedemeyecektir.

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 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; Cumhurbaşkanı'na 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 dağıtımı yapabilecektir.

- Yönetim kurullarına kâr payı avansı dağıtımı 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 dağıtımı 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.