

KONU : Normalleşme süreci**FESİH YASAĞININ SONA ERMESİ**

Bilindiği üzere 4857 sayılı İş Kanununun Geçici 10 uncu maddesi uyarınca 17.04.2020 tarihinde başlayan ve Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile en son 30.06.2021 tarihine kadar uzatılan FESİH YASAĞI uygulaması 01.07.2021 tarihi itibari ile sona ermiş bulunmaktadır.

Öncelikle hali hazırda Kısa Çalışmada olan ve Covid-19 Ücretsiz İzin kapsamında işveren tarafından kısa çalışmaya veya izne gönderilen işçilerin, işe veya (işten çıkarılacaklarsa) işyerine davet edilmeleri gerekmektedir. Aksi durumda işverenin temerrüdü dediğimiz, işçinin iş göreme edimini yerine getirmeye hazır olmasına karşın işverenin iş vermemesi durumu söz konusu olacak ve işçi açısından geçerli fesih nedeni oluşabilecektir.

İşten çıkarılması düşünülen işçilerle ilgili işlemler noter kanalı ile yapılabileceği gibi işyerine davet etmek suretiyle de yapılabilecektir.

Belirtilen tarih itibari ile fesih yasağı kapsamında değerlendirilen;

01- Deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi,

04-Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi,

15-Toplu işçi çıkarma,

22-Diğer nedenler,

27-İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih

28-İşveren tarafından sağlık nedeni ile fesih kodları

ile işten çıkış işlemleri yapılabilecektir.

Ancak işten çıkarmalarda aşağıdaki dikkat edilmesi gerekmektedir.

➤ Birincisi, kıdem/ihbar tazminatı ile kullanılmamış yıllık izin ücreti hesabına esas ücret belirlenirken, özellikle 2020 yılından beri ücretsiz izinde olan işçiler için emsal işçiye yapılan ücret zammı esas alınarak işlem yapılmalıdır.

➤ İkinci husus ise ücretsiz izinde ve/veya Kısa Çalışmada geçen süreler, 4857 sayılı İş Kanununun 55 inci maddesinin birinci fıkrasının “j” bendi uyarınca çalışılmış gibi sayılan süreler olarak deneme süresi, kıdem, ihbar ve yıllık izin süreleri açısından göz önünde bulundurulmalıdır.

➤ Üçüncü husus, işten çıkarılmaları için fesih yasağının sona ermesi beklenen işçiler açısından fesih kararı alınırken, İş Güvencesi kapsamında olan işyeri ve işçiler açısından 4857 sayılı İş Kanununun 18 maddesi gereğince “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır*” hükmü mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

Geçerli bir neden olmadan veya işten çıkarılan işçinin yerine yeni işçi alınması gibi durumlarda, feshin geçersizliğine ve işe iadeye karar verilebileceği gözden uzak tutulmamalıdır.

Son olarak pandemi süresince geçerli olan Covid-19 Ücretsiz izin ve Kısa Çalışma uygulamaları ile 07252, 17256 ve 27256 sayılı Kanun teşvikleri de 30.06.2021 tarihi itibari ile sona ermiştir.

Özellikle işten çıkarılacak işçiler arasında 27256 teşvikinden yararlanan işçi var ise bu teşvikte öngörülen istihdam taahhüdü hususuna dikkat edilmelidir.

Saygılarımızla...

İsmail OTLUBEL
(SGK E. Başmüfettişi, A Sınıfı İş Güvenliği Uzm.)
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bölüm Başkanı