**Yeni Korona Virüs (Covid-19) Salgınının**

**Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun**

**İle**

**Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifinin**

**İşçilere Yönelik Hükümlerine İlişkin**

**TÜRK-İŞ Görüş Ve Önerileri**

Covid-19 salgınının önlenmesi, etkilerinin azaltılması ve bu amaçla alınacak tedbirler kapsamında TÜRK-İŞ tarafından 31 Mart 2020 tarihinde yazılı bir açıklama yapılmıştır. Açıklamada özetle; işten çıkarmaların yasaklanması, işverenin iş sözleşmesini fesih imkânının askıya alınması, Covid-19 salgını ile mücadele kapsamında zorunlu ve acil mal ve hizmet üretimi hariç olmak üzere en az 15 gün süreyle bütün işlerin durdurulması, işten çıkarılmaların ve işlerin durdurulmasının yol açacağı gelir kaybının giderilmesi talep edilmiştir.

TBMM’ne sevk edilen “Yeni Korona Virüs (Covıd-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi” 15 maddeden ibarettir.

Teklifin 2’nci, 6‘ncı ve 8‘inci maddeleri doğrudan işçilerle ilgili olup, 31 Mart 2020 tarihinde ki TÜRK-İŞ açıklamaları ile kısmen uyum halindedir.

Öte yandan, Kanun Teklifinin 2‘nci maddesinin (ı) bendi ile getirilen düzenleme TÜRK-İŞ ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı arasında yapılan görüşmelere ve bu görüşmeler sonunda Bakanlığın aldığı kararlara uygun değildir.

Şöyle ki; Teklifin 2‘nci maddesinin (ı) bendi ile yapılmak istenen düzenleme, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının salgın sürecinde toplu iş sözleşmelerine yönelik yaklaşımını ortadan kaldırıcı niteliktedir. Bakanlık, tarafların gerekli hassasiyeti göstererek yapabiliyorsa toplu iş sözleşmesi yapabilmeleri imkânını açık bırakmıştır. Getirilmek istenen düzenlemede ise bu kapı üç ay süreyle tamamen kapatılmıştır. Cumhurbaşkanı bu süreyi üç ay daha uzatabilecektir. Toplu iş sözleşmesi müzakereleri kapsamındaki işçiler, toplamda 6 altı aylık bir sürede toplu iş sözleşmesi ile gelecek haklardan (örneğin ücret zamlarından) yararlanamayacaktır. Buna ilişkin bir düzenleme yapılmalıdır.

Ayrıca Teklifin TBMM’deki görüşmeleri sırasında ilave edilmesi veya düzeltilmesi gerektiğini düşündüğümüz gereken birkaç husus daha bulunmaktadır. Bu hususlar aşağıda maddeler halinde belirtilmektedir:

1. Teklifin 8 ‘inci Maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun Geçici 10‘uncu madde ilave edilmiştir. Kanaatimizce geçici madde ile getirilen düzenleme işçiyi korumaya yeterli olmadığı gibi özellikle “ücretsiz izne” ayırma noktasında hak kayıplarına da yol açabilecektir. Teklif ücretsiz izinde işçinin talebini/rızasını aramamaktadır. Bu önemli bir eksikliktir. Bu işlemin tarafların karşılıklı iradesi ile yapılması esastır. İşverenin işçinin rızasını almadan ücretsiz izne çıkarmasına Konfederasyon olarak karşıyız.

Korana virüs koşulları sona erene kadar işveren hangi gerekçe ile olursa olsun işçiyi işten çıkaramamalı, bu süreçte İş Kanununun 25/2 maddesi de işletilmemelidir. Aksi halde (haklı nedenle işten çıkarma maddesi uygulanırsa) işçi Covid-19 salgını nedeniyle hızlıca dava açamayacağı gibi, İşsizlik Sigortası hükümlerinden de yararlanamayacaktır. Ailesini geçindirmek zorunda olan işçinin, Covid-19 salgınının yaşandığı ve işsizliğin giderek yaygınlaştığı bu günlerde yeni bir iş bulmasının da olanaklı olmadığı ortadadır.

Kanun değişikliğinin amacı iş sözleşmelerinin haklı veya haksız feshi konularını düzenlemek değildir. İçinde bulunulan süreçte işsizlik sigortası fonundan olabildiğince çok işçinin yararlanmasını sağlamaktır.

Eklemek gerekir ki, Teklifin 8‘inci Maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun Geçici 10‘uncu Madde düzenlemesinin kısa çalışma uygulamasını bertaraf etmesinin de önüne geçilmelidir. Kısa çalışma uygulaması işçinin daha lehinedir.

1. Taslakta öngörülen günlük 39,24 TL (aylık 1.177,20 TL) nakdi ücret desteği son derece yetersizdir. Yapılması gereken, kısa çalışma ödeneğine işçi açısından hak kazanmanın bütün şartları kaldırılarak 15.03.2020 tarihinden bu yana işten çıkarılan bütün işçilerin kısa çalışma ödeneğinden faydalanmasıdır.
2. Vasıflı çalışanların istihdamının sürdürülmesi için, kısa çalışma ödeneğinden faydalanan işçiye ikramiye, prim ödemek isteyen işverene kolaylıklar sağlanmalıdır.