

İstanbul, 12.Ağustos.2016

Sirküler Tarihi : 12.08.2016
Sirküler No : 2016 / 043
Konu : Ohal Süresince İşçi İşveren İlişkisi Açısından İşten Çıkış İşlemlerinde Nelere Dikkat Edilmelidir ?

15 Temmuz 2016 tarihinde ülkemizde gerçekleşen darbe teşebbüsü ile ilgili olarak 20 Temmuz 2016 günü Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın başkanlığında toplanan MGK sonrası Türkiye'de 3 ay Olağanüstü Hal İlan edildi.

Anayasamızın 119 ve 120 maddelerinde yer alan olağanüstü hal tabii afet ve ağır ekonomik bunalım ve şiddet olaylarının yaygınlaşması ve kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması sebepleriyle ilan edilebilir.

20 Temmuz 2016 MGK'sında anayasamızın 120 maddesi olan " Anayasa ile kurulan hür demokrasi düzenini veya temel hak ve hürriyetleri ortadan kaldırmaya yönelik yaygın şiddet hareketlerine ait ciddî belirtilerin ortaya çıkması veya şiddet olayları sebebiyle kamu düzeninin ciddî şekilde bozulması hallerinde, Cumhurbaşkanı başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu, Millî Güvenlik Kurulunun da görüşünü aldıktan sonra yurdun bir veya birden fazla bölgesinde veya bütününde, süresi altı ayı geçmemek üzere olağanüstü hal ilân edebilir." şerhine dayandırılarak ilan edilen olağanüstü hal tüm ülkede geçerli olacaktır.

Olağanüstü hallerde neler olur?

Anayasamızın 199 ve 120 maddelerinde düzenlenen olağanüstü hallerde vatandaşlar için getirilecek para, mal ve çalışma yükümlülükleri ile olağanüstü hallerin her türü için ayrı ayrı geçerli olmak üzere, Anayasanın 15 inci maddesindeki ilkeler doğrultusunda temel hak ve hürriyetlerin nasıl sınırlandıracağı veya nasıl durdurulacağı, halin gerektirdiği tedbirlerin nasıl ve ne suretle alınacağı, kamu hizmeti görevlilerine ne gibi yetkiler verileceği, görevlilerin durumlarında ne gibi değişiklikler yapılacağı ve olağanüstü yönetim usulleri, Olağanüstü Hal Kanununda düzenlenir. Olağanüstü hal süresince, Cumhurbaşkanının başkanlığında toplanan Bakanlar Kurulu, olağanüstü halin gerekli kıldığı konularda, kanun hükmünde kararnameler çıkarabilir. Bu kararnameler, Resmî Gazetede yayımlanır ve aynı gün Türkiye Büyük Millet Meclisinin onayına sunulur; bunların Meclisce onaylanmasına ilişkin süre ve usul, İçtüzükte belirlenir.

Olağanüstü halin uygulanma şekli kapsadığı alana göre değişiyor. OHAL eğer bir ili için ilan edilmiş ise o il valisine, bir bölgeye ilan edilmiş ise bölge valisine, ülke genelinde ilan edilmiş ise valiliklerin başkanlığın işbirliği içinde bölge valiliğine görev ve yetki aittir.

İşçi ve İşveren İlişkisi Açısından konuyu ele alacak olursak;

2935 sayılı OHAL Yasasının 11. Maddesi konuyu düzenlemektedir.

Madde 11. Bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi gereğince olağanüstü hal ilanında; genel güvenlik, asayiş ve kamu düzenini korumak, şiddet olaylarının yaygınlaşmasını önlemek amacıyla 9 uncu maddede öngörülen tedbirlere ek olarak aşağıdaki tedbirler de alınabilir:

n) (Ek: 14/11/1984 - 3076/1 md.)

İşçinin isteği,

ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller,

sağlık sebepleri,

normal emeklilik ve belirli süresinin bitişi nedeniyle hizmet aktinin sona ermesi veya feshi

dışında kalan hallerde işçi çıkartmalarını işverenin de durumunu dikkate alarak üç aylık bir süreyi aşmamak kaydıyla izne bağlamak veya ertelemek,

Yukarıda sayılan nedenlerle işten çıkan ya da çıkartılan kişilerden işten çıkma yada çıkartılmaya ilişkin belgeler alınıp saklanmalıdır.

Kanunda sayılan sebepler dışında ve farklı sebeplerden dolayı çıkışlar ve anlaşmazlık içeren işten çıkışlar söz konusu ise valiliğe bildirimde bulunulması gerekmektedir.

11. maddenin sözleşmenin feshine getirdiği sınırlama tedbirinin yürütme tarafından uygulamaya konulması halinde işçi çıkartma yasaklanmamakta sadece sınırlandırma getirilmektedir. Ancak bu sınırlandırma OHAL yasasıyla gündeme otomatik olarak girmemekte Yürütme tarafından bir sınırlandırma yapıldığına dair genelge/tebliğ yayınlanması gerekmektedir.

Bilgilerinizi rica ederiz,

SAYGILARIMIZLA,

Anıl Yeminli Mali Müşavirlik ve Bağımsız Denetim A.Ş.