

Koronavirüs çalışma hayatını nasıl etkiliyor?

Herkesçe bilindiği üzere Covid-19'un ("**Koronavirüs**") hızlıca yayılması ve son olarak Dünya Sağlık Örgütü'nün bu salgını pandemi ilan etmesiyle birlikte tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de çalışma hayatı Koronavirüsten önemli ölçüde etkileniyor.

Koronavirüs sürecinin iş sözleşmelerine etkisini ve bu süreçte işveren ve işçilerin izleyebilecekleri yollara ilişkin açıklamalarımızı aşağıda bilgilerinize sunuyoruz. Bu bilgi notu tamamen bilgilendirme amaçlı olup hukuki tavsiye niteliğinde değildir. Bilgi notunda yer alan bilgiler **31 Mart 2020** tarihi itibarıyla güncel olup yeni gelişmeler oldukça yaşanabilecek muhtemel mevzuat değişiklikleri de göz önünde bulundurulmalıdır.

Zorlayıcı Sebep nedir?

Açıklamalara geçmeden önce, metinde sıkça yer vereceğimiz ve iş hukukuna ilişkin bir kavram olan "zorlayıcı sebep" kavramını açıklamak faydalı olacaktır.

Zorlayıcı sebep özetle; işverenden kaynaklanmayan, önceden kestirilmesi ve önlenmesi mümkün olmayan, iş faaliyetinin tamamen veya kısmen durdurulmasına neden olan geçici durum olarak tanımlanabilir.

Mevzuatta "salgın hastalık" durumu zorlayıcı sebepler arasında sayılmıştır. Ancak zorlayıcı sebebin ortaya çıkıp çıkmadığı her olay için ayrıca değerlendirilmelidir. Bu değerlendirmede salgın hastalığın işyerini ve faaliyetleri ne şekilde etkilediği dikkate alınmalıdır. Her ne kadar Koronavirüsün "zorlayıcı sebep" sayılacağına ilişkin açık bir karar/duyuru olmasa da, İçişleri Bakanlığı tarafından Koronavirüse ilişkin tedbirler kapsamında çıkarılan genelgeler ("**Genelgeler**") ile işyerinin kapatılmasının zorlayıcı sebep sayılacağı söylenebilir.

1. Koronavirüs nedeniyle işverenlerin izleyebilecekleri yollar nelerdir?

(i) Evden (uzaktan) çalışma uygulamasına geçilmesi:

Koronavirüs sürecinde en çok tercih edilen yöntemlerden biri de uzaktan çalışmanın bir örneği olan evden çalışma yöntemi olmuştur. Mevzuatta doğrudan "evden çalışma" adında bir düzenleme olmasa da bu durum "uzaktan çalışma" kapsamında değerlendirilmektedir.

Koronavirüs nedeniyle uzaktan çalışma yapılması mümkündür. Ayrıca bunun işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ve bu amaçla gerekli tedbirleri alma yükümlülüğünün bir gereği olduğu da söylenebilir.

Uzaktan çalışmada aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurulmalıdır:

- Mevzuatta uzaktan çalışmaya ilişkin taraflar arasında yazılı bir sözleşme yapılması öngörülmüştür. Bu sözleşmede mevzuatta belirtilen hususları (*işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından*

sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler) içermelidir. Bu hükümlerin yer aldığı sözleşme işe girişte yapılabileceği gibi sonradan işveren tarafından yapılacak uygun değişikliğin işçilere duyurulması ve işçiler tarafından da yazılı olarak uzaktan çalışmanın kabul edilmesi ile iş sözleşmesine eklenebilir.

- Uzaktan çalışma halinde de işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir. Salt uzaktan çalışma nedeniyle bir işçiye farklı muamele yapılamaz.
- İşin uzaktan çalışmaya uygun olması gerekir. Uzaktan çalışmaya uygun olmayan işlerde (örneğin fiilen çalışma gereken işler) uzaktan çalışma yapılamaz. Uzaktan çalışmanın piyasada “beyaz yaka” olarak adlandırılan çalışan kesimi için daha uygun olduğu söylenebilir.
- İşveren, işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmeli, gerekli eğitimi vermeli, sağlık gözetimini sağlamalı ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almalıdır.

Son olarak, işverenin özellikle bilgi güvenliği ve Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’na uygun olarak faaliyetlerin yürütülmesine dikkat etmesi, gerekli hallerde buna uygun teknik ve idari önlemleri alması gerektiği unutulmamalıdır.

(ii) İşçilerin ücretli izne çıkartılması:

İşverenin dürüstlük kuralına uygun davranmak şartıyla Koronavirüs nedeniyle işçilerine yıllık ücretli izin kullandırmasının hukuka uygun olduğu söylenebilir. İşveren yönetim hakkı kapsamında izin tarihlerini belirleyebilir. Ancak işveren bu durumda izinleri bölmeden kullandırmalıdır. Eğer işveren yıllık iznin bir bölümünü kullandırmak istiyorsa işçinin onayını almalıdır.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği uyarınca ise işveren, dilerse çalışanlarının tamamını Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasında uygulanmak üzere toplu ücretli izne çıkartabilir. İşveren isterse belirli sayıda işçiye (nöbetçi olarak ,güvenlik amacıyla vs.) bu toplu izin dışında tutup bu kişilere sonradan da izin kullandırabilir.

Belirtilen tarih aralığı dışındaki tarihlerde işçilerin toplu ücretli izne çıkartılabilmesine ilişkin mevzuatta bir düzenleme yoktur. Bu nedenle bu tarihler dışındaki toplu izin uygulamaları için işçilerin onayının alınması gerektiği görüşündeyiz.

(iii) İşçilerin ücretsiz izne çıkartılması:

İşveren, yazılı onaylarını almak şartıyla işçileri ücretsiz izne çıkartabilir. İşçi ücretsiz izin kullanmaya zorlanamaz.

Bu kapsamda işveren, makul gerekçelerini ve iznin başlangıç ve bitiş tarihlerini göstererek ücretsiz izne ilişkin talebini iletmeli, işçi ise bu talebi 6 işgünü içerisinde yazılı olarak kabul etmelidir.

Ücretsiz izin süresi kıdem süresi ve yıllık izin sürelerinin hesabında dikkate alınmayacaktır.

(iv) Kısa çalışma uygulanması:

Kısa çalışma, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere uygulanan ve işçilere çalışmadıkları dönem için gelir sağlayan bir uygulamadır.

18 Mart 2020 tarihinde Cumhurbaşkanı tarafından açıklanan “Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi” içerisinde yer alan “kısa çalışma ödeneğinin devreye alınarak, bundan faydalanmak için gereken süreçlerin kolaylaştırılması ve hızlandırılması”na ilişkin açıklamalar yapılmış, akabinde İŞKUR internet sitesinde ise İŞKUR yönetim kurulu tarafından bu kapsamda karar alındığı ve çalışmaların devam ettiği bildirilmiştir. (<https://www.iskur.gov.tr/duyurular/kisa-calisma-odeneği-hakkında/>)

Bu kapsamda Koronavirüs'ün kısa çalışma uygulaması kapsamında zorlayıcı sebep sayılacağı söylenebilecektir.

Kısa çalışma uygulamasına ilişkin göz önünde bulundurulması gereken hususlar şunlardır:

- **Başvuru ve usulü:** Uygulamadan işçiler faydalansa da başvuru işveren tarafından yapılmalıdır. İşveren, öncelikle bu talebini Koronavirüs'ten olumsuz etkilendiğini gösteren somut gerekçeleri ile birlikte İŞKUR'a ve eğer işyerinde uygulanan bir toplu iş sözleşmesi varsa sendikaya bildirmelidir. İŞKUR, yukarıda paylaştığımız duyurusu ile bu bildirimlerin e-posta yoluyla da yapılabileceğini belirtmiştir. Bu bildirim devamında, İŞKUR müfettişlerince talebin uygunluğunu denetlenerek karar verilecektir.
- **Süre:** Kısa çalışma talebinin uygun bulunması halinde çalışma saatleri 3 ayı geçmemek üzere, en az üçte bir oranında azaltılabilir veya süreklilik arz etmemek kaydıyla en az dört hafta süreyle faaliyetler tamamen veya kısmen durdurulabilir. Ancak buradaki 3 aylık süre, Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar çıkartılabilir.
- **Destek kapsamı:** Uygulama kapsamında işçilere kısa çalışma ödeneği ve Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesi hizmetleri sağlanmaktadır.
- **Hesaplama usulü:** Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır. Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez.
- **İşçiye ilişkin şartlar:** Ödeneğe hak kazanabilmek için işçilerin fesih dışında işsizlik sigortası hak kazanma koşullarını taşıması gerekir. *(son 120 gün içinde devamsızlık bildirimini veya işten çıkış işe giriş nedeniyle prim boşluğu olmaması, son 3 yıl içinde en az 600 gün prim taşıması *)*

*Ancak 26 Mart 2020 tarihli ve 31080 sayılı Resmi Gazete 1. Mükerrer sayısında yayımlanan 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile Koronavirüs'e özgü bir istisna getirilmiştir. Getirilen ek madde ile, işçinin kısa çalışma

ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanacak, bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam edecektir.

Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde "ahlak ve iyinyet kurallarına uymayan haller nedeniyle işverenin haklı fesih halleri hariç olmak kaydıyla" işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Aynı ek madde ile başvuruların 60 gün içinde sonuçlandırılacağı belirtilmiştir.

- **Ödeme başlangıcı:** Koronavirüs nedeniyle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde ödemeler, İş Kanunu madde 24(III) ve madde 40'da öngörülen 1 haftalık süreden sonra başlar. Bu bir haftalık süre içerisinde işveren, işçilerin ücret ve primlerini ödemelidir.
- **Erken sona erme:** İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar verirse durumu; İŞKUR'a, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı "işçi sendikasına" ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmelidir. Geç bildirim nedeniyle işverene yapılan fazla ödemeler faiziyle işverenden geri alınır.
- **Kesilme:** Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir.
- **Kayıt tutma zorunluluğu:** Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmalı ve talep halinde ibraz etmekle yükümlüdür.

(v) Telafi çalışması uygulanması:

İş Kanunu'nun 64. maddesi kapsamında işveren, zorunlu nedenlerle işin durması halinde, 2 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı tarafından açıklanan Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi kapsamında, 2 aylık sürenin 4 aya çıkarılacağı açıklanmıştır.

Koronavirüs nedeniyle oluşan olağanüstü durumun sona ermesi halinde işverenin telafi çalışması yaptırabileceği söylenebilir. Telafi çalışmasında dikkat edilmesi gereken hususlar şunlardır:

- Telafi çalışması tarafların anlaşmasına veya işçinin onayına bağlı değildir.
- Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacaktır. Bu nedenle işçiler telafi çalışması için ayrıca bir ücrete hak kazanmayacaktır. Ancak tabi sonradan telafi çalışması yaptırılması için çalışılmayan dönem için işverenin işçilere ücret ödemeye devam etmesi gerekir.

- Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.
- Telafi çalışması günlük en çok çalışma süresini (11 saat) aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz.
- İşveren Koronavirüs sebebiyle çalışmaya ara vermesi halinde, ücretini ödediği işçilere, tekrar çalışmaya başladığı tarihten itibaren 2 ay (4 aya çıkarılacağı açıklanmıştır) içinde telafi çalışmasını yapabilir. Bu süreden sonra telafi çalışması yapamaz.

(vi) İş sözleşmesinin feshi:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin varlığı halinde işveren, İş Kanunu'nun 25(III). maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

Zorlayıcı sebep işçinin karantinaya alınması olabileceği gibi işverenden kaynaklayan bir sebeple işyerinin karantina altına alınması da olabilir. Koronavirüs durumunun ise zorlayıcı sebep sayılıp sayılmayacağına ilişkin başlangıçta yaptığımız açıklamalar geçerli olacaktır. Ancak özellikle Genelgeler uyarınca işyerleri 1 haftadan fazla süre ile kapatılan işverenlerin bu fesih hakkını kullanabileceği söylenebilecektir. Bununla birlikte iş hukukundaki "feshin son çare olması" ilkesine dikkat edilmeli, işveren tarafından öncelikle yukarıda bahsettiğimiz evden çalışma, ücretli/ücretsiz izin ve telafi çalışması gibi yöntemler tercih edilmeye çalışılmalıdır. Eğer işveren belirtilen 1 haftalık süre sonunda fesih hakkını kullanmazsa, iş sözleşmesi askıda kalmış olacak ve belirtilen zorlayıcı sebep sona erinceye kadar işveren işçiye ücret ödemeyecek, zorlayıcı sebep ortadan kalkınca taraflar arasındaki iş ilişkisi kaldığı yerden devam edecektir.

İş sözleşmesinin işveren tarafından zorlayıcı sebebe dayanarak feshedilmesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanacak, ancak ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır.

Son olarak belirtmek gerekir ki, belirttiğimiz üzere işçinin işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde İş Kanunu'nun 40. maddesi kapsamında işveren, bir haftaya kadar her gün için işçiye yarım ücret ödemesi yapmalıdır.

2. Koronavirüs nedeniyle işçilerin izleyebilecekleri yollar nelerdir?

(i) Yıllık ücretli izin talep edilmesi:

İşçi, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği madde 7 uyarınca en az 1 ay önceden işverene yapacağı bildirim ile hak kazandığı yıllık iznini kullanabilir. Ancak bu halde işveren, işçinin belirttiği tarihleri kabul etmek zorunda değildir. İşçinin talebini kabul etmeyen işveren, uygun bir tarih aralığı belirterek yıllık izin talebini değerlendirebilir.

(ii) Ücretsiz izin talep edilmesi:

Koronavirüsü nedeniyle işe gitmek istemeyen işçi, yapacağı bildirim ile işverenden Koronavirüs sebebiyle ücretsiz izne çıkmayı talep edebilir. Ancak, işveren bu talebi kabul etmek zorunda değildir. İşverenin, işçinin bu talebini kabul etmesi halinde ise, işçi izin süresince ücrete hak kazanmayacaktır.

(iii) Çalışmaktan kaçınma hakkı:

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işçi, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalması durumunda varsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna yoksa işverene başvurarak tehlikenin tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. İşçi, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Bu hallerde, işçinin ücret alacağı devam etmektedir. Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda ise tespit ve karar aranmaksızın işçi çalışmaktan kaçınabilecektir.

Bu durumda örneğin işyerinde koronavirüse yakalanan bir kişi olduğunun tespit edilmesi halinde işçi işverenden tehlikeyi gidermesini isteyerek bu sürede çalışmaktan kaçınabilecektir. Ancak bu hakkın istisnai bir hak olduğu ve her bir işyerine özgü olarak ayrıca değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

(iv) İş kazası tazminatı:

İş Kazası, çalışanın işveren adına iş gördüğü sırada meydana gelen ve işçiyi bedenen veya ruhen özre uğratan olaylardır. Bir olayın iş kazası sayılması için işyerinde olması veya çalışanın fiilen çalıştığı anda olması gerekmez.

İşçinin işyerinde veya işvereni adına iş gördüğü bir zamanda veya yerde koronavirüs bulaşması halinde bunun iş kazası sayılıp sayılmayacağı değerlendirilmelidir. Yargıtay, yakın zamanda verdiği bir kararında, yurtdışına tır şoförü olan giden işçinin H1N1 (domuz gribi) virüsü kapmasını iş kazası olarak nitelendirmiştir. Koronavirüs bakımından inceleme yapıldığında ise, işçinin işverenden kaynaklı sebeplerle veya iş gezisi kapsamında bu hastalığa yakalandığını ispat etmesi gerekir. Mahkemelere yansıyan her olay kendi özelinde değerlendirilecektir. Örneğin işçinin iş seyahati sırasında koronavirüsüne yakalandığının kuluçka süreleri ve sair incelemeler yapılarak tespit edilmesi halinde işçinin, tazminata hak kazanacağı söylenebilir.

(v) İş sözleşmesinin feshi:

- **İşyerindeki diğer bir işçiye veya işverene koronavirüs bulaşması**

İşçinin çalıştığı yerde, işveren veya bir başka işçiye Koronavirüs bulaşmasına rağmen bu kişilerin işyerine gelmeye devam etmesi gibi hallerde işçi, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması sebebine dayanarak İş Kanunu madde 24(1) uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

- **İşverenin Koronavirüse karşı yeterli önlemleri almaması**

İşverenin Koronavirüse yönelik işyerinde gerekli önlemleri almaması ve işçinin buna rağmen işyerine gitmekle yükümlü olması gibi hallerde işçinin, İş Kanunu madde 24(II) uyarınca çalışma şartlarının uygulanmadığı gerekçesiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği söylenebilecektir. Bununla birlikte işçinin yukarıda bahsettiğimiz üzere çalışmaktan kaçınma imkânını kullanıp kullanmadığına da bakılmalıdır.

- **İşyerinde bir haftadan fazla süreyle çalışmaktan alıkoyucu zorlayıcı bir sebebin varlığı**

İşçi, işyerinde zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması ve bu durumun bir haftadan uzun süre işin durmasını gerektirmesi durumunda İş Kanunu madde 24(III) uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Mesela, işyerinin karantina altına alınması, kapatılması veya sokağa çıkma yasağı ilan edilmesi hallerinde işçi bu sebebe dayanarak sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir.

Saygılarımızla,

Nevzat Ali Anı / Metehan Şener

Yazıcıoğlu Avukatlık Bürosu