

**KORONAVİRÜS'ÜN (COVID – 19) İŞ HUKUKU BAKIMINDAN GENEL BİR
DEĞERLENDİRMESİ İŞVEREN TARAFINDAN ALINABİLECEK ÖNLEMLER**

Başlangıç	2
I) Uzaktan Çalışma Uygulaması	2
i) Tanımı ve Kapsamı	3
ii) Uygulanması	4
II) Yıllık Ücretli İzin Uygulaması	4
i) Tanımı ve Kapsamı	4
ii) Uygulanması	5
III) Ücretsiz İzin Uygulaması	5
i) Tanımı ve Kapsamı	5
ii) Uygulanması	6
IV) Yarım Ücret Uygulaması	6
i) Tanımı, Kapsamı ve Uygulanması	6
V) Telafi Çalışması Uygulaması	6
i) Tanımı ve Kapsamı	6
ii) Uygulanması	7
VI) Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması	7
i) Tanımı ve Kapsamı	7
ii) Uygulanması	8

Evrensel adıyla COVID-19 ("**Korona virüs**") 2019 yılı Aralık ayı itibariyle Çin'in Wuhan kentinde ilk kez görülmeye başlamıştır. Oldukça hızlı yayılması ile kısa süre içerisinde küresel bir tehdit haline gelmeye başlamıştır. Öyle ki; Dünya Sağlık Örgütü tarafından 02.03.2020 tarihi itibariyle Corona Virüs (Covid-19) salgınıyla ilgili olarak küresel risk seviyesi "çok yüksek" seviyesine çıkarılmış, 11.03.2020 itibariyle "**pandemi**" (bölgeler ve gruplar üstü coğrafi salgın) olarak nitelendirilmiştir. Dünya genelinde hızlı ve beklenmedik bir şekilde yayılan salgın sebebi ile acil durum önlemleri alınmış, bu durum iş hayatını da oldukça fazla etkilemiştir.

Dünya Sağlık Örgütü'nün yaptığı açıklamalar doğrultusunda salgının oldukça hızlı bir şekilde yayılması nedeni ile alınan önlemlerin ortak paydasını elbette ki iş sağlığı ve güvenliği oluşturmaktadır. İşverenler, alacakları önlemler doğrultusunda öncelikli olarak salgın hakkında işçilerini bilgilendirmeli, risk grubunda bulunan çalışanlar için özel tedbirler almalı, iş yerini ve iş yerinde bulunan araç ve gereçleri dezenfekte etmelidir. Ayrıca işçiler de talimatlara uymalı, bireysel olarak temizliğe dikkat etmeli, hastalık belirtisi ortaya çıktığında işverene ya da iş yeri hekimine bilgi vermelidir.

İşverenin, salgının yayılma hızının yüksek ve sona erme tarihinin belirsiz olması nedeniyle Türk hukuk sistemindeki özel istihdam ilişkisi çerçevesinde alabileceği önlemler ve uygulamaya koyabileceği yöntemler bulunmaktadır. Bunlara aşağıda kısaca yer vermek isteriz:

1) UZAKTAN ÇALIŞMA UYGULAMASI

İşveren, salgının yayılmasını önlemek amacıyla işçi – işveren ilişkisi kapsamında önlem olarak esnek çalışma yöntemlerinden birisi olarak bulunan uzaktan çalışma uygulamasına başvurabilecektir.

20 Mayıs 2016 tarih ve 29717 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6715 sayılı "İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 2'nci maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Çağrı Üzerine Çalışma" başlıklı 14'ncü maddesinin başlığı "Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma" şeklinde değiştirilmiştir. İş bu değişiklik ve İş Kanunu'nun 14'ncü maddesine eklenen fıkralar kapsamında uzaktan çalışma bir istihdam biçimi olarak mevzuatımızda yasal dayanağa kavuşmuştur.

Uzaktan çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde *"işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi"* olarak tanımlanmaktadır.

İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Her ne kadar İş Kanunu'nun 14'ncü maddesinde uzaktan çalışmaya ilişkin sözleşmeden bahsedilmişse de mevcut durum nedeniyle işçinin daha evvel imzalamış olduğu İş Sözleşmesi'nin eki niteliğinde düzenlenecek bir sözleşme ile yahut işçiden alınacak muvafakatname ile uzaktan çalışma uygulamasına geçiş yapılmasının ileride ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların engellenmesi bakımından uygun olacağı düşünülmektedir. Zira, İş Kanunu'ndaki düzenlemeler ve yargı kararları kapsamında uzaktan çalışma uygulamasının hayata geçirilmesi ile çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğin söz konusu olabileceği söylenebilir.

İş sözleşmesinin eki niteliğinde bir sözleşme yapılmaması/yapılamaması halinde işveren tarafından işçiye yazılı olarak yapılan bildirimin işçi tarafından da 6 iş günü içerisinde yazılı olarak kabul edilmesi suretiyle (mutabakat metni ile) de süreç tamamlanabilecektir. Burada önem arz eden husus işçinin, serbest iradesi ile verdiği onayın metne yansımasıdır.

Mevcut durumda işçilerin ve toplumun sağlığı adına işverenin uygulamaya koyacağı uzaktan çalışma uygulamasına işçiler tarafından zaten onay verileceği düşünülmektedir.

Bununla beraber uzaktan çalışma uygulamasına geçilmesi ile birlikte işverenin kanun ve yönetmelik kapsamındaki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri, işçilerin sağlığını gözetim borcu sona ermeyecektir.

Keza, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4'ncü ve devamı maddelerinde düzenlendiği üzere işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak, mesleki

risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek, uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla yükümlüdür.

Dolayısı ile uzaktan çalışma uygulamasına geçilmesi ile birlikte işverenin, yukarıda belirttiğimiz madde kapsamındaki yükümlülükleri sona ermeyecektir. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini de dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanını bilgilendirmek, gerekli eğitimleri vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve işçiye sağlanan araç - ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

Son olarak belirtmek gerekir ki, uzaktan çalışma uygulamasına geçiş yapılması ile birlikte işçinin, evde olduğu ve işini ifa esnasında geçirdiği kazanın iş kazası olarak değerlendirilebileceği ve işverenin yükümlülüklerinin ihlal etmesi nedeniyle sorumlu tutulabileceği düşünülmektedir.

II) YILLIK ÜCRETLİ İZİN UYGULAMASI

Küresel çapta yaşanan mevcut risk nedeniyle alınabilecek diğer bir önlem ise yıllık izine hak kazanmış işçilere yıllık ücretli izin kullandırılması yoluna gidilmesidir.

Bilindiği üzere iş yerinde işe başladığı günden itibaren en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Yıllık iznin yıl içerisinde ne zaman kullanılabileceği işveren tarafından iyi niyet kurallarına aykırı olmadan işin niteliği, işçinin durumu göz önünde bulundurularak değerlendirilmektedir. Kanun ve Yönetmelik kapsamında işçinin herhangi bir talebi olmamasına rağmen işveren tarafından tek taraflı alınan karar ile işçilerin yıllık izne çıkarılmaları mümkün değildir. Bu bakımdan yıllık ücretli izin uygulaması için işçinin yazılı başvurusunun ve tarafların yıllık ücretli iznin kullanılmasına ilişkin ortak iradelerinin bulunması yerinde olacaktır.

İlave olarak belirtmek isteriz ki, bu dönem içerisinde toplu yıllık izin kullandırılması da bir imkan olarak değerlendirilebilecektir.

Keza, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 10. maddesinde düzenlenen toplu yıllık izin kullandırılması işletmede ortaya çıkan geçici nitelikteki iş azalmasına uyum sağlamak için başvurulabilecek elverişli bir araçtır. Bu itibarla, ilgili madde uyarınca İşveren "***Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin***" uygulamasına gidebilecektir.

Bu kapsamda, işverenin, Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulaması tatbik etmek suretiyle işçileri toplu olarak yıllık ücretli izne çıkarabilmesi söz konusu olabilecektir. Bu durumda, işçilerin onayının alınması söz konusu olmayacaktır.

Yönetmeliğe göre bu uygulamaya gidildiğinde, izin kurulu izin çizelgelerini ve Kanunun 53'ncü maddesindeki izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenleyip, ilan edecektir.

III) ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI

Salgın nedeniyle ortaya çıkan riskin önlenmesi amacıyla alınabilecek tedbirlerden birisi de ücretsiz izin uygulamasıdır. Ancak belirtmek isteriz ki, ücretsiz izin uygulaması İş Kanunu'nda sınırlı olarak belirtilmiştir.

Düzenlemeler İş Kanunu'nun 56'ncı maddesinin altıncı fıkrasında "***Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin***" ile aynı kanunun 74'ncü maddesinin ikinci fıkrasında "***doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin***" şeklinde yer almaktadır.

Önemle vurgulamak isteriz ki, ücretsiz izne ilişkin olarak İş Kanunu'nda yer alan yukarıda belirttiğimiz iki halin dışında işveren, tek taraflı alacağı karar ile ücretsiz izin uygulamasına

gidemeyecektir. Bu bakımdan ücretsiz izin uygulamasına gidebilmek için işçinin muvafakatinin alınması uygun olacaktır.

Salgın nedeniyle işçiden alınacak muvafakat ile uygulanacak ücretsiz iznin makul bir süreyi kapsamı gerekmektedir. Keza, salgının (koronavirüs) geçmesine rağmen işçinin ücretsiz izne devam etmesi uygulamanın mahiyetini ve yararını ihlal edecektir.

Bununla beraber ücretsiz izin uygulamasına gidilmeden evvel kısa çalışma ödeneğine başvurulması, kısa çalışma ödeneği uygulaması sona erdikten sonra ücretsiz izin uygulamasına gidilmesi uygun olacaktır.

IV) YARIM ÜCRET UYGULAMASI

Salgın, hukukta genel olarak "mücbir sebep" olarak nitelendirilmekte iken İş Hukuku kapsamında ise "zorlayıcı sebep" olarak ifade edilmektedir. Zorlayıcı sebepler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 40'ncı maddesinin atıf yaptığı 24 ile 25'nci madde de düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 40'ncı maddesi **"24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir"** şeklinde düzenlenmiştir.

Madde metninden de açıkça görüldüğü üzere İş Hukuku kapsamında ortaya çıkan zorlayıcı sebepler nedeniyle çalışmayan / çalıştırılmayan işçilere bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenecektir. Bir haftanın sonunda ise işçi dilerse iş sözleşmesini feshedebilir. Bu durumda şartları oluşmuş ise kıdem tazminatı tahakkuk edecek olup, ihbar tazminatı ise tahakkuk etmeyecektir.

V) TELAFİ ÇALIŞMASI UYGULAMASI

Koronavirüs salgını nedeniyle işverenin başvurabileceği diğer bir yol da telafi çalışmasıdır. Telafi çalışması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 64'ncü maddesinde **"Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması"**

veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir." şeklinde düzenlenmiştir.

Salgın nedeniyle çalışma yapılmayan zamanlar bakımından telafi çalışması yaptırılması en uygun yöntemlerden biridir. Anılan kanun maddesi kapsamında koronavirüs salgını nedeniyle çalışma yapılmayan zamanlar için telafi çalışması yaptırılması durumunda yapılan çalışmalar, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacaktır.

Telafi çalışmasına hangi tarihte başlanacağı işveren tarafından belirlenecektir. İş Kanunu'nda yer alan düzenleme ile telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamayacaktır. Yine yasa veya sözleşmeye göre belirlenen tatil günlerinde de telafi çalışması yaptırılmayacaktır. Telafi çalışması İş Kanunu'nda belirtilen esnek çalışma düzenlemeleri arasında yer almakta olup, istinasi durumlar haricinde işçi aleyhine kullanılamayacaktır.

Salgın nedeniyle hükümet tarafından açıklanan eylem planı kapsamında İş Kanunu'ndaki telafi çalışmasının 2 aydan 4 aya çıkarılması şeklinde kolaylık sağlanmıştır.

VI) KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ UYGULAMASI

Koronavirüs salgını nedeniyle başvurulacak en yaygın uygulama / müessese hiç şüphesiz ki, kısa çalışma olacaktır. Bu çalışma şekli 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2'nci maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; 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 kısa çalışma yapılabilir. Bu süreyi artırmaya Cumhurbaşkanı yetkili olarak bulunmaktadır.

Kanun maddesinde belirtilen zorlayıcı sebepler, işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlardır.

İş yerinde kısa çalışma uygulanabilmesi için işverenin, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde İŞKUR'a başvuruda bulunması gerekmektedir. Bu uygulamaya sadece İŞKUR tarafından başvurunun uygun bulunması halinde geçilebilecektir.

Kısa çalışma uygulaması bakımından işçi özelinde de sağlanması gereken şartlar bulunmaktadır. Buna göre kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için işçinin geriye dönük 3 yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olması ve son 120 gün kesintisiz sigorta primi ödemiş olması gerekmektedir. Ancak bu şartlar TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilen düzenleme çerçevesinde kolaylaştırılmış olup 600 gün 450 Güne, 120 gün 60 güne indirilmiştir.

Kısa çalışma uygulaması sırasında işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmekte ve işçilerin genel sağlık sigortası primleri karşılanmaktadır.

Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24'ncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40'ncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır.

Salgın nedeniyle hükümet tarafından açıklanan eylem planı kapsamında kısa çalışma uygulaması devreye sokulmuş olup bürokratik süreçlerinin kolaylaştırılacağı ve hızlandırılacağı bilgisi paylaşılmıştır.

Bilgilerinize sunarız.

DANIŞ HUKUK BÜROSU