

Sirküler Tarihi : 23/03/2020

Sirküler No : 2020 /35

KORONAVİRÜS NEDENİYLE İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞVERENLERİN ALABİLECEĞİ ÖNLEMLER

Çin’de başlayıp dünyada yaklaşık 110 ülkeye yayılmış durumda olan ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından küresel salgın olarak nitelendirilen COVID-19 virüsü ülkemizde de tespit edilmiş olup bu durum kamu sağlığı başta olmak üzere sosyal, ekonomik ve uluslararası ticaret alanlarında birçok olumsuzluğu beraberinde getirmiş, kriz beklentilerine yol açmıştır.

Salgın hallerinde işçi işveren ilişkilerinin hukuki boyutları ve işverenlerce alınabilecek iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri çalışma hayatımız için önem arz etmektedir. Aşağıda, yürürlükteki mevzuat çerçevesinde, koronavirus ile ilgili genel bilgilendirme ve işveren işçi ilişkilerinde alınabilecek önlemler değerlendirilmiştir.

1. Ücretsiz İzin Uygulaması

Ücretsiz izin uygulaması iş sözleşmesinin askıya alınmasına ilişkin özel bir uygulamadır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenler, işçileri ücretsiz izne çıkararak, ekonomik konjonktürün işletme üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmeyi amaçlamaktadırlar. Ücretsiz izin uygulaması işçi aleyhine esaslı değişiklik oluşturmaktadır.

İş Kanunu’nun 22’nci maddesi uyarınca işveren tarafından yapılan ücretsiz izin önerisinin işçiler tarafından altı işgünü içinde, yazılı olarak kabul edilirse iş sözleşmesi askıya alınmış olur. Kabul edilmemesi durumunda ise öneri reddedilmiş sayılacaktır. İşçi yazılı onay vermediği takdirde de işçi işverenin tek taraflı kararıyla ücretsiz izne çıkarılamaz. Yani işçinin altı iş günü içinde yazılı olarak red bildirmeyip sessiz kalması onay verdiği anlamına gelmemektedir. İşçilerin rızası alınmaksızın tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarılmaları, söz konusu işçilerin iş güvencesi hükümlerine tabi olup olmamasına göre kötü niyetli, geçersiz veya haksız fesih sayılacaktır.

Ayrıca yıllık izin, toplu izin, telafi çalışması, uzaktan çalışma uygulamaları ve kısa çalışma hükümlerinden faydalanma şartlarının olup olmaması da işveren tarafından yapılan ücretsiz izin önerileri bakımından önem taşır. İşverenlerin özellikle bahsi geçen bu uygulamaları hayata geçirmeden ve özellikle kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için Bakanlığa başvurmadan önce işçileri ücretsiz izne çıkarma yoluna gitmek istemesi halinde geçerli bir nedenin varlığı kabul edilemeyecektir. Bu durumda, işçiyi ücretsiz izne çıkarma önerisinde bulunmadan önce kısa çalışma talebinde bulunulması, uzaktan çalışma modeli gibi esnek çalışma yöntemlerine başvurulması gerekir. Bu yolların tüketilmesi veya sonuçsuz kalması durumunda fesihte son çare ilkesi gereğince işçileri ücretsiz izne çıkarma yoluna gidilebilir. Ücretsiz izin uygulamasının da sonuçsuz kalması durumunda işveren tarafından artık iş akdi geçerli nedenle sona erdirilebilecektir.

Uygulamada işçilerin işverenlerce süresiz olarak ücretsiz izne çıkarıldığı, belirli bir sürenin geçmesinin ardından işçilerin iş akdini haklı nedenle feshettiği görülmektedir.

Bu durumda her ne kadar fesih iradesi işçiden gelse de işveren tarafında örtülü bir fesih iradesinin varlığı kabul edilecektir. İşveren işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödemek zorunda kalacak ayrıca şartları oluşmuşsa işçi de işe iade davası açabilecektir.

Ücretsiz izin süresi boyunca işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu askıya alınmış olur. İşçinin işverene itaat etme ve sadakat borcu, işverenin işçiyi gözetme borcu devam eder.

Ücretsiz iznin “makul bir süre” için önerilmesi gerekir. Makul süre konusunda öğretide benimsenen üç aylık süre temel ölçüt olarak alınmalıdır. Bu süre dürüstlük kuralına aykırı olmamak koşuluyla uzatılabilir. Ülkemizde yaşanan koronavirüs salgını ile ilgili olarak alınan önlemlerin, işverence işçilere doğru anlatılması halinde ücretsiz izin uygulaması da işçiler tarafından anlayışla karşılanabilecektir. DSÖ tarafından COVİT- 19’un pandemik ilan edilmesinin ardından ortaya çıkan tabloda; üç aylık süre makul kabul edilebilecektir. Bu vesileyle küresel salgınının mücbir sebep hali ilan edilmesinin yerinde olacağı görüşüdeyiz.

2. Yıllık İzin Uygulaması

İşçilerin yıllık ücretli izin kullanma zamanının belirlenmesi, işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilebilir. *İşverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Ülkemizde yaşanan koronavirus salgınından dolayı zorunlu yıllık izin uygulaması da bir seçenek olarak değerlendirilebilir. Yıllık izne hak kazanmamış personele dahi bir sonraki yıla ait izinlerin avans izin olarak kullandırılması mümkündür. Avans yıllık ücretli izin kullanımı halinde de, izin, bir sonraki yılın ücretli izninden kullandırılacağı için, yine form doldurulmalı ve işverence bu izinlerin “avans” olarak kullandırıldığı belgelenebilir olmalıdır.*

İşlerin durma noktasına geldiği veya geçici olarak kapatılması düşünülen işyerlerinde öncelikle yıllık izinlerin kullandırmasının uygun olacağı kanısındayız.

3. Toplu İzin Uygulaması

03.03.2004 tarih 25391 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan [Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği](#)’nin 10’uncu maddesi uyarınca, işverenler, **Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu** arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilirler. Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir.

4. Telafi Çalışması Uygulaması

İş Kanunu’nun 64’üncü 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. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz*” denilmektedir.

Telafi çalışması yaptırılabilmesi için maddede belirtilen “*zorunlu nedenlerle işin durması*” halinin şu anki hal ve koşullarda mevcut olduğunu söyleyebiliriz. Küresel salgın, işletmeler için “*zorunlu neden*” sayılabilir. Kaldı ki İşçileri Bakanlığı’nca çıkarılan Genelge ile geçici olarak kapatılan işyerleri için bu koşul zaten gerçekleşmiştir.

Ücretsiz izin, yıllık izin ve toplu izin uygulamalarından sonuç alınmadığı takdirde telafi çalışması uygulaması tercih edilebilir. Ayrıca koronavirüs salgını ile ilgili alınan tedbirler içerisinde telafi çalışması süresinin 4 aya çıkarılacağı duyurulmuştur. Telafi çalışması günlük toplam 11 saatlik çalışma süresinin aşılmaması koşuluyla, günde üç saati geçmemek üzere yaptırılır. Bu sürelerde işçiye fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmez.

5. **Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması**

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması

veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere (Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir) sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

İşverenin 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 durumlar ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar zorlayıcı sebepler kapsamında değerlendirilmektedir. Gündemde olan koronavirüsü de bu kapsamda değerlendirilmektedir. Dolayısıyla virüs nedeniyle etkilenen tüm işverenler kısa çalışma ödeneğine başvurabilecektir.

Kısa çalışma yapılması halinde işçilere işsizlik sigortası fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. Günlük kısa çalışma ödeneği, sigortalının son 12 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. Zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma yapılması halinde kısa çalışma ödemeleri, İş Kanunu'nun 40'inci maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sona başlar.

Kısa çalışma kararını veren işveren durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazı ile bildirmelidir. Kısa çalışma talebi öncelikle İŞKUR tarafından değerlendirilecektir. Kısa çalışma talepleri, İŞKUR İl Müdürlüklerince gereği yapılmak üzere Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı'na ivedi olarak gönderilir. Teftiş Başkanlığı bölgesine göre Grup Başkanlıkları tarafından kısa çalışma talepleri değerlendirmeye alınır. Rehberlik ve Teftiş Başkanlıkları bünyesinde görevli İş Müfettişleri tarafından kısa çalışma talepleri öncelikle incelenir.

Kısa çalışma talepleri; gerek duyulması halinde İş Müfettişleri tarafından işyeri sahasında denetim yapılarak değerlendirilir. Yapılan incelemelerde kısa çalışma talebine ilişkin gerekçe, kısa çalışma süresi, kısa çalışma yaptırılacak işler ve işçilere bakılır. Yapılacak inceleme sonucunda kısa çalışma talebine ilişkin rapor tanzim edilerek gereği yapılmak üzere İŞKUR il müdürlüklerine gönderilerek sonucundan işverene bilgi verilir. Kısa çalışma talebinin olumlu olması durumunda, kısa çalışmada belirtilen sürelerde geçerli olacaktır. Talebin olumsuz değerlendirilmesi durumunda ise belirtilen sürelerde kısa çalışma ödeneği verilmeyecektir. Bu karara karşı yargı yolu açıktır.

6. Zorlayıcı Nedenlerle İş Akdinin Askıya Alınması ya da Feshi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/III'üncü maddesi uyarınca; “İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa” işçi iş akdini haklı nedenle fesih edebilecektir. Yine aynı kanununun 25/III'üncü maddesi uyarınca; “İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebep ortaya çıkarsa” işveren iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir.

Bir haftalık zorlayıcı nedenin ortaya çıkması halinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 40'ıncı maddesi uyarınca bir haftalık süre içinde işverenin her gün için işçiye yarım günlük ücret ödemesi zorunludur. Bir haftalık sürenin sona ermesinden sonra fesih iradesi ortaya konulmazsa iş akdi askıda kalmaya devam eder.

Zorlayıcı nedenle işçi işyerine gidemez ve iş görme edimini yerine getiremezse bu durumda zorlayıcı neden işyerinde değil, işçinin çevresinde meydana gelmekte, işçi kusuru olmaksızın iş görme borcunu yerine getirememektedir. Salgın hastalık nedeniyle bölgenin dışına çıkılmasının yasaklanması zorlayıcı nedendir. İşveren iş akdini bir haftalık süre geçtikten sonra haklı nedenle feshedebilecektir. Sözleşmenin feshedilmemesi halinde ise zorlayıcı neden devam ettiği sürece sözleşme askıda kalmaya devam eder. Zorlayıcı neden ortadan kaldığında ise işveren işçiyi çalıştırmak, işçi de işe devam etmek zorundadır.

7. Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14/4'üncü fıkrasına eklenen maddeyle mevzuatımıza girmiştir. Uzaktan çalışma, “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 ilişkisidir.” şeklinde tanımlanmıştır. Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. 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.

Uzaktan çalışma, esnek çalışma modeli olarak iş mevzuatımıza girmiş ve son dönemlerde yaygınlık kazanmıştır. Uzaktan çalışma, hızla yayılan koronavirüsün etkilerini bertaraf etmek anlamında önemli olacaktır. İşin niteliğine uygun işletmeler bu çalışma modelinde işçileri çalıştırabilecektir. Küresel salgının etkilerini en aza indirmek, işçi maliyetlerinin azaltılması, işçilerin psikolojik ve fiziksel sağlığının korunması anlamında uzaktan çalışma modeli avantaj sağlayacaktır. Bu çalışma modelinde; bağımlılık unsurunun azalması, denetim mekanizmasının güçlüğü, emir ve talimat vermekte zorluk, verimlilik ve performans azlığı gibi hususlar bu modelin zayıf yönleridir. Ancak küresel salgının sonuçlarını dikkate alırsak bu çalışma modeli oldukça cazip hale gelmektedir.