

1. İşyerinin kamu otoritelerinin vereceği idari kararla geçici kapatılması halinde işveren, işçinin iş sözleşmesini feshedebilir mi?

4857 sayılı İş Kanunu, işçinin çalıştığı iş yerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde, işçiye bekleme süresinin bir haftası için her güne yarım ücret ödemek kaydı ile işverene, haklı nedenle fesih hakkı vermektedir. Bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanır, ihbar tazminatına hak kazanmaz.

2. İşyerinin kamu otoritelerinin vereceği idari kararla geçici kapatılması halinde işçi iş sözleşmesini feshedebilir mi?

Fesih hakkı işçi tarafından kullanılsa da, işverenin bir haftalık süreye ilişkin yarım ücret ödeme yükümlülüğü devam etmekte olup, yine bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanır, ihbar tazminatına ise yine hak kazanamaz.

3. Karantina ilan edilirse işçilerin iş sözleşmeleri feshedilebilir mi?

İş Kanunu'nda geçen zorlayıcı sebeplerden biri olarak değerlendirilebilecek karantina halinde, sürenin bir haftadan uzun olması durumunda işçilerin iş sözleşmelerinin feshi mümkün olur. Yine bu bir haftalık süre içinde işverenin yarım ücret ödeme yükümlülüğü devam edecek olup, bu durumda işçi kıdem tazminatına yine hak kazanacak ancak ihbar tazminatı ödenmeyecektir.

4. İşverenin tedbir amaçlı geçici süreyle iş yerini kapatması halinde, işçiye ücret ödeme yükümlülüğü ortadan kalkar mı?

Bu durumda işçi, işin görülmesi için hazır olduğu halde işveren tarafından iş durdurulmuş olduğundan, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. İşçinin ücretinden kesinti yapılamaz.

5. Karantina ilan edildiği halde işveren ücret ödemek zorunda mıdır?

Zorlayıcı neden olan karantinanın bir haftadan uzun sürmesi halinde, bir hafta boyunca yarım ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getiren işverenin ücret ödeme yükümlülüğü, zorlayıcı hal sona erene dek ortadan kalkar. İş akdi, feshedilmezse askıda kalır. Askı süresince ücret ödenmeyeceği için, SGK primlerinin ödenmesi de söz konusu olmayacaktır.

6. İşveren işçiyi evden çalışmaya zorlayabilir mi? İşçi işverenden evden çalışma talep edebilir mi?

İş sözleşmesinde işverene, işin görüleceği yeri değiştirme hakkı verilmemişse, işveren işçiyi evden çalışmaya zorlayamaz.

İşçi salgın hastalık nedeni ile işe gitmekten kaçınmaz. İşvereni evden çalışmak için zorlayamaz.

7. Evden çalışma halinde işverenin İSG yükümlülükleri sona erer mi?

İş Kanunu işverenin, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olduğunu hüküm altına almıştır.

8. Evden çalışma halinde ücret kesintisi yapılabilir mi?

İşveren evden çalışan işçinin ücretini tam olarak ödemekle yükümlüdür. Kesinti yapılamaz.

9. Evden çalışan işçinin yemek ücreti ve yol ücreti kesilebilir mi?

Yemek ücreti, iş sözleşmesinde yahut uygulama ile işin nerede görüleceğinden bağımsız şekilde, ücretin parçası olarak kararlaştırılmışsa, evden çalışma halinde dahi kesilmemesi gerekir. Yine ulaşım yardımı da iş sözleşmesinde yahut uygulama ile ücretin bir parçası olarak veriliyorsa, evden çalışma halinde dahi kesilmemesi gerekir.

10. İşçi salgın hastalığa yakalandığı halde işe gelmeye devam edebilir mi?

Bu durumda işçinin yükümlülüğü işe gelmemektir. İşe gelmeye devam etmesi halinde iş akdi, işverence haklı nedenle feshedilebilir.

11. İşveren işçiyi ücretsiz izne çıkarabilir mi?

İşçinin ücretsiz izne çıkartılması ancak işçinin kabulü halinde mümkün olmakla birlikte, 17.04.2020 tarihinde yürürlüğe giren yeni yasal düzenleme ile işverene, belirli nakdi ücret desteğini sağlamak kaydıyla, işçiyi ücretsiz izne çıkarma hakkı tanınmıştır.

12. İşveren işçiyi yıllık (ücretli) izne çıkarabilir mi?

İşveren işçiyi, var olan yıllık izin haklarını kullandırmak üzere istediği zaman yıllık izne çıkarabilir.

13. İşveren işçilere topluca yıllık (ücretli) izin kullandırabilir mi?

İşveren, Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir. Henüz bir yılını doldurmadığı için yıllık izin hakkı elde etmemiş işçiler de bu uygulamaya dahil edilebilir.

14. İşçilerin çalışma süresi ve ücreti azaltılabilir mi?

Kısa Çalışma Yönetmeliğı'nin zorlayıcı sebep tanımında salgın hastalığa açıkça yer verilmiştir. Kısa çalışma süresi kural olarak üç ay olup, Cumhurbaşkanı tarafından altı aya uzatılabilmektedir. Kısa çalışma halinde işçiler çalışılmayan dönem için İř-Kur'dan kısa çalışma ödeneğı alır. Ödenek çalışanın brüt kazancının yüzde 60'ı tutarında olur ama brüt asgari ücretin yüzde 150'sini geçemez. İşverenin kısa çalışma talebini gerekçeleri ile birlikte Türkiye İř Kurumuna bildirmesi gerekir. İř müfettişleri talebe ilişkin uygunluk tespiti yapar, incelemeye karara bağılar.

15. Telifi çalışması nedir?

İř Kanunu'nda telifi çalışması zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra iř yerinin tatil edilmesi veya benzeri nedenlerle iř yerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine İř Kanunu, iř sözleşmeleri ve toplu iř sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telifi edilmesi amacıyla işçiye yaptırılacak çalışmadır. Belirtmek gerekir ki telifi çalışması halinde işçi, çalışmadığı veya daha az çalıştığı süre boyunca ücretini tam olarak almıştır. Telifi çalışması yapılabilecek döneme girildiğinde ise, günde üç saati geçmemek üzere normal çalışma süresinin üzerine çalışacak ve fakat fazla mesai ücreti almayacaktır.