

## COVID-19 SALGINININ İŞ MEVZUATI KAPSAMINDA ETKİLERİ

### 1. İş Sağlığı ve Güvenliği

-İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bağlı mevzuat ve yönetmelikler çalışanların sağlık gözetimlerinin yapılması ve işyerinde gerekli iş güvenliği tedbirlerinin alınması yükümlülüğünü işverenlere bırakmaktadır. Bu kapsamda olağanüstü durumlar ve salgın hastalıklarda çalışanların sağlık durumlarına ilişkin gerekli kontrolleri yapmak ve gerekli tedbirleri almak işverenin sorumlulukları arasında yer alır.

-Çalışanların gelişen iş sağlığı tehlikesi hakkında bilgilendirilmesi (6331/16) ve eğitilmesi (6331/17) gereklidir.

-İşyerindeki sağlık koşullarının ve işyeri hijyeninin sağlanması da işverenin sorumlulukları arasındadır. Sağlık Bakanlığı tarafından ilan edilmiş tedbirlerle ortak kullanım alanlarında gerekli dezenfekte işlemlerinin yapılması, gerekli dezenfektan maddelerin kullanımının, maske ve eldiven dağıtımının sağlanması önerilmektedir. (TBK madde 417, 6331/madde 4-işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu)

- İşveren, bulaşıcı hastalığa ilişkin bir belirti göstermese bile yurtdışı görev ya da seyahatten dönen çalışanların sağlık durumlarında ki belirsizlik ortadan kalkana kadar işbaşı yapmalarını engelleyebilir. (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği madde 9)

- İşveren, sağlık taraması, kendi bildiri ya da başka bir şekilde bulaşıcı hastalıkla enfekte olduğunu öğrendiği çalışanı işyerinden uzaklaştırabilir. Bu hem 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun hem de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin işverene verdiği bir haktır. Bu madde hükmüne göre işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa işçi iş sözleşmesini sağlık gerekçeleri ile feshedebilir. Dolayısı ile işveren hasta olduğu tespit edilen işçiyi işyerinden uzaklaştırma, tedavi altına alınmasını sağlama hakkına sahiptir.

- İşverenin kendisine ulaşmış olan yahut toplamış olduğu bilgileri saklarken ve paylaşırken 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümlerini de göz önünde bulundurması gerekliliği sebebiyle çalışanlarından birinin virüs taşıdığına ilişkin bilgileri KVKK uyarınca, mevzuata göre bildirim yapılması zorunlu kuruluşlar dışında, üçüncü kişilerle paylaşamayacağı esastır.

### 2. Çalışanın Yükümlülükleri

-Korona virüse yakalanma riski taşıyan veya kendisinde hastalık belirtileri görülen çalışanların bu durumu sadakat yükümlülüğü uyarınca işverenle paylaşma zorunluluğu bulunmaktadır. (İş Kanunu madde 25, 2. fıkra, e bendi). Sadakat yükümlülüğüne uymamak ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmek gerekli koşullar oluşması halinde haklı fesih sebebi sayılabiecektir.

-Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Bu çerçevede işverenin sağladığı kişisel koruyucu donanım varsa (maske, eldiven vs.) bunları kullanmak yine işverenin aldığı tedbirler ve kurallara uymakla yükümlüdürler.

-6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. Maddesi uyarınca ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar da, işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.

-Salgın hastalığın bulaşması riskine rağmen işverenin gerekli tedbirleri almaması 6331 sayılı Kanunun "Çalışmaktan kaçınma hakkı" başlıklı madde 13 uyarınca işçi açısından çalışmaktan kaçınma nedeni olarak düzenlenmiştir ve 4857 sayılı Kanun m. 24 f. 2 (f) bendi uyarınca işverenin iş şartlarına aykırı hareket etmesi nedeniyle işçinin bildirimsiz fesih hakkı mevcuttur.

### **Zorlayıcı Nedenler**

-Hizmet akdi ile bağımlı olarak çalışanlara, 4857 sayılı İş Kanunu madde 40 uyarınca "zorlayıcı sebepler" dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenmesi durumu ortaya çıkar.

-Zorlayıcı sebeplerin oluşması halinde iş sözleşmelerini feshedebilmeleri için kanunda bir haftalık bir bekleme süresi öngörülmektedir. Zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde kısa çalışma uygulamasına başvuru da yapılabilir. Fesih hakkının kullanılmaması halinde kısa çalışma uygulamasına geçilmesi durumunda ise ilk bir haftalık süre içinde öncelikle yarım ücret uygulamasının yapılması daha sonra kısa çalışma ödeneğinden yararlanılması durumu söz konusu olacaktır.

-Salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması "zorlayıcı neden" olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda, 65 yaş ve üzeri ile bağışıklık sistemi düşük ve kronik akciğer hastalığı, astım, KOAH, kalp/damar hastalığı, böbrek, hipertansiyon ve karaciğer hastalığı olanlar ile bağışıklık sistemini bozan ilaçları kullanan vatandaşların sokağa çıkmalarını yasaklanmaları sokağa çıkma yasağı kararı verilmesi, bölgesel karantina uygulamaları ve bazı işyerlerinin faaliyetlerinin durdurulması zorlayıcı neden kapsamında değerlendirilecektir.

-Zorlayıcı nedenin bir haftadan uzun sürmesi halinde işverenin İş Kanunu 25. Maddenin 3. Fıkrası uyarınca iş akdinin feshetme hakkı bulunmaktadır. Bu durumda ihbar tazminatı ödenmez ancak kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

-İşçi yönünden fesih hakkının düzenlendiği, İş Kanunu 24. Maddenin 3. fıkrası uyarınca işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa işçinin hizmet akdini derhal feshetme hakkı vardır. Bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

-Taraflar fesih hakkını kullanmaz ise, hizmet sözleşmesi askıda kalır, zorlayıcı neden ortadan kalkıncaya kadar ücret ödeme ve iş görme yükümlülükleri devam etmez. İşverenin salgın

nedeniyle karantina uygulaması kapsamında değil de kendi inisiyatifi ile işyerini kapatması halinde işçiye ücret ve yan hakları ödeme yükümlülüğü aynen devam edecektir.

### **Uzaktan Çalışma**

-20.05.2016 tarih ve 29717 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6715 Sayılı İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile iş mevzuatımıza uzaktan çalışma kavramı girmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde yapılan düzenlemeye göre 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.

-Bazı durumlarda işverenin, özellikle internet üzerinden işin yürütülmesine uygun olan işlerde uzaktan çalışma yoluyla da iş akışı sağlanabilmektedir. Bu durumda işçinin ücret hakkı aynen devam eder.

### **Ücretli ve Ücretsiz İzin**

-Tarafların karşılıklı anlaşması halinde ücretsiz izin uygulaması veya ücretli izin hakları kullanılabilir. Çalışanın rızası bulunmadan ücretsiz izin verilemez. Aksi durumda işçinin ücretsiz izne çıkarılması işverence eylemli fesih olarak kabul edilir. İşverence tek taraflı olarak yapılacak çalışma koşullarında değişikliğin 4857 sayılı İş Kanunu madde 22 yarıncı çalışana yazılı olarak bildirilmesi ve 6 gün içinde çalışan tarafından yazılı olarak kabul edilmediği takdirde işçiyi bağlamayacağı dikkate alınmalıdır.

-Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 8. maddesi uyarınca "İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir." hükmü uyarınca işverenin dürüstlük kuralına uygun hareket etmek koşuluyla çalışanı yıllık ücretli izin kapsamında izne çıkartması olağandır.

-Yıllık ücretli izinlerin toplu izin olarak kullanılması konusunda, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 10. maddesi uyarınca toplu izinlerin ancak Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulanabileceği düzenlenmiştir.

### **Telafi Çalışması**

Zorunlu nedenlerle işin durması veya normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması halinde telafi çalışması gündeme gelebilecektir. Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır ise de yapılan mevzuat değişikliği ile 2 aylık telafi çalışma süresi 4 aya çıkartılmıştır. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz ve tatil günlerinde yaptırılamaz. Ayrıca yapılan yeni düzenleme ile Cumhurbaşkanı tarafından telafi çalışma süresi iki katına çıkarılabilecektir.

### **Fesih Yasağı ve Geçici İstihdam Ödeneği**

- İş Kanunu kapsamında olan ve olmayan her türlü işçinin iş sözleşmesi hakkında korona virüs salgını nedeniyle ve kamu yararı gerekçesiyle üç ay süreyle fesih yasağı öngörülmekte olup fesih yasağı uygulanan hallerde çalışanların ücretsiz izne çıkartılabileceği belirtilmektedir. Söz konusu fesih yasağı, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları nedeniyle iş akdinin sona erdirilmesi hariç olmak üzere öngörülmektedir. Fesih yasağı süresinin Cumhurbaşkanı tarafından 6 aya kadar uzatılması mümkündür.

-Fesih yasağı kapsamında ücretsiz izne çıkartılan işçiler ve 15.03.2020 tarihinden sonra işten çıkarılmakla beraber işsizlik ödeneğinden faydalanamayan çalışanlar için fesih yasağı süresince fondan her gün için 39,24 TL geçici nakdi ücret desteği verilecektir.

-Ücretsiz izne ayrılarak ücret desteğinden yararlanan işçinin işveren tarafından fiilen çalıştırılmaya devam ettiğinin tespiti halinde idari para cezaları dört katı olarak uygulanır. Bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki 4857 sayılı Kanununun 39 uncu maddesince belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında (2.943 TL) çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanır ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

- İlgili düzenleme ile, ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15.03.2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen işçilere aylık net 1.168 TL işsizlik ödeneği ödenecektir.

### **Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği**

18.03.2020 tarihinde Cumhurbaşkanı tarafından açıklanan Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketinde kısa çalışma konusuna değinilerek işverenlerin ödenekten yararlanmalarının kolaylaştırılacağı ve kısa çalışma ödeneğinin açıldığı belirtilmiştir. Bu çerçevede kısa çalışma uygulamasına geçen işyerlerinden gerekli şartları taşıyanlar ödenekten yararlanmak üzere başvuruda bulunabileceklerdir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 16.04.2020 tarihli basın açıklamasında 232 bin firmanın kısa çalışma ödeneğine başvuruda bulunduğunu belirtilmiş olup kısa çalışma ödeneğinde işlemlerin hızlı yapılabilmesi için uygunluk tespitinin tamamlanması şartının aranmayacağı ifade edilmiştir.

**Kısa çalışma; üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasıdır.**

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre kısa çalışma yapılabilecek durumlar:

**1-Genel ekonomik kriz**

**2-Sektörel kriz**

**3-Bölgesel kriz**

**4-Zorlayıcı sebep**

Zorlayıcı sebep: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, **salgın hastalık** (Covid-19 kapsamında kısa çalışma başvurusu), seferberlik ve benzeri nedenleri kapsar.

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışma talebinin Kurumca uygun bulunması gerekir.
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması ((kısa çalışmanın başladığı günden önceki 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde en az 450 gün işsizlik sigortası primi ödeme şartının gerçekleşmiş olması) gerekmektedir. Bu koşulları taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam edecektir.
- Kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının 3. bendinde yer alan sebepler dışında işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneği, 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır.

Bu çerçevede kısa çalışma talepleri uygun görülen işyerlerinde, çalışanlardan kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanan işçilere son 12 aylık prime esas kazanç ortalamalarına göre işsizlik sigortası fonundan 1.765,80 ila 4.414,50 TL arasında aylık kısa çalışma ödeneği verilebilecektir. Ödemeler aylık olarak PTT aracılığıyla her ayın 5'inde yapılır.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi, üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır. Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır. (Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir.)