

Sirküler No: 2020 / 53
Konu: COVID-19 Salgınının İşyeri ve İş Sözleşmeleri Açısından Etkileri ve Alınabilecek Tedbirler

Rödl & Partner
Danışmanlık Hizmetleri Ltd. Şti.

Harbiye Mah. Teşvikiye Cad.
No: 17 D: 12, 13, 14, 15, 21
İkbal Ticaret Merkezi
34365 Şişli-İstanbul

T +90 212 310 14 00
F +90 212 327 32 14
istanbul@roedl.com

İstanbul, 20.03.2020

COVID-19 (Korona Virüs) Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Sağlık Bakanlığımızca salgın/bulaşıcı hastalık olarak kabul edilmektedir. Korona Virüsün yayılma hızını ve ağır sonuçlarını dikkate alan DSÖ, COVID-19'u küresel salgın olarak nitelendirilmiş, Sağlık Bakanlığımızca yapılan açıklama ile Türkiye'de de ilk vakalar tespit edilmiştir.

COVID-19'dan etkilenen enfekte kişi sayısının diğer ülkelerde olduğu gibi ilk vakaların tespitinden sonra ülkemizde de kısa sürede artış göstermesi bu konuda toplumun her kesiminin ve doğal olarak işverenlerin de acil ve köklü önlemler alması zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir.

"1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu" uyarınca bulaşıcı hastalığa yakalanan kişilerin çalışmaları yasak olduğundan ve COVID-19 da bir salgın/bulaşıcı hastalık olarak kabul edildiğinden, bu hastalığa yakalananların "çalışmaları" yasaklanmış durumdadır.

➤ İşverenlerin Sorumluluğu ve Alınabilecek Tedbirler

Salgın hastalığa yakalanan veya yakalanma şüphesi bulunan ya da virüs taşıyan kişilerin işyerine gelmeleri diğer çalışanlara da virüs bulaşması riskini taşıdığından, gerekli önlemlerin alınması ve organizasyonun yapılması İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca da işveren açısından bir yükümlülüktür.

İşverenin gerekli tedbirleri almaması nedeniyle bulaşıcı hastalığa yakalanan bir çalışanın rahatsızlığının işverenin gerekli tedbirleri almaması nedeniyle oluştuğu tespit edilirse bu nedenle ortaya çıkabilecek zararlardan işverenin sorumlu tutulması söz konusudur.

Bu olağanüstü salgın döneminde, işverenin işyerinde genel sağlığı korumak için alabileceği tedbirlerin bazıları aşağıdaki gibidir:

- İşveren, çalışanlarını yıllık ücretli izinlerini kullanmaları yönünde teşvik edebilir.

- İşveren, “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği” nin 10. Maddesine istinaden Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, çalışanların tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir.
- İşveren, çalışanlarına yıllık 10 güne kadar mazeret izni verebilir.
- İşveren ve çalışanın mutabakatıyla ücretsiz izin kullanılabilir.
- Enfekte olan kişilerle temas ihtimali olan, kendisini kötü hisseden, hastalıkla ilgili semptomlar gösteren, yurt dışından yakın zamanda dönen vb. çalışanların izole edilmeleri için evlerinde en az 14 gün süre ile karantinede kalmaları talep edilebilir.
- Geçici süre ile evden çalışma (home office) uygulamasına geçilebilir.

➤ Telafi çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması halinde işveren telafi çalışması yaptırılabilir. Telafi çalışması, iki aylık süre içinde çalışılmayan sürelerin işin durmasını gerektiren nedenin ortadan kalkmasından sonra fazla çalışma ile telafi edilmesidir.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz. Yasal koşullara uygun biçimde yaptırılan telafi çalışması fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz ve bunlar için zamlı ücret ödenmez.

18.03.2020 tarihinde Cumhurbaşkanı tarafından açıklanan ve henüz Resmi Gazete’de yayımlanmayan ekonomi paketinde, COVID-19 salgınının iş dünyasında yarattığı etkileri azaltmak adına alınan önlemlerden biri de istihdamdaki sürekliliği temin etmek amacıyla 2 aylık telafi çalışma süresinin 4 aya çıkarılmasıdır.

➤ Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneğinden faydalanma yoluna gidilebilir. 4447 Sayılı Kanunda; “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 yapılabileceği düzenlenmiştir.

Zorlayıcı sebep ise 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 durumları kapsar.

Bu uygulamada, çalışılmayan sürede, çalışana aylık gelir ödemesi yapılmaktadır. Kısa çalışma ödeneği verilecek süre 3 ay ile sınırlanmıştır ancak, Cumhurbaşkanlığı Kararıyla bu süre 6 aya kadar uzatılabilmektedir.

Ödenek, sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak, hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ı olarak verilmektedir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini (2020 yılı için 4.414 TL) geçemez. Kısa çalışma ödeneği ödemeleri, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan yapılmaktadır.

İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 Sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür.

Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 Sayılı Kanun'un 24. maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanun'un 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlamaktadır.

➤ **İş akdinin çalışan (işçi) tarafından haklı nedenle derhal feshi**

Çalışanın, sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir çalışan bulaşıcı veya çalışanın işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa çalışan, İş Kanunu'nun 24/I-b bendi uyarınca iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir.

➤ **İş akdinin işverence haklı nedenle feshi**

Bulaşıcı hastalıklara yakalananların, hastalık devam ettiği sürece karantina altında tutulmaları yasal bir zorunluluk olduğundan, çalışma yasağı esnasında iş ilişkisi askıda kalır (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m.72, m.73).

İşverenin fesih hakkı İş Kanunu'nun 17. Maddesinde düzenlenen bildirim sürelerinin altı hafta aşılmasından sonra doğar. Bu halde fesih İş Kanunu madde 25/I uyarınca çalışanın kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmaz. Ancak çalışanın çalışma yasağı kararı nedeniyle işe gidememesi, iş sözleşmesinin feshi için haklı veya geçerli bir neden de oluşturmaz.

➤ **İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması nedeniyle işverence feshi**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (III) numaralı bendinde, çalışanı işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde, işverenin derhal fesih hakkının olduğu açıklanmıştır.

İşçiyi çalışmaktan alıkoyan sebepler, çalışanın çevresinde meydana gelmelidir. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen sebepler bu madde kapsamına girmez.

Örneğin işyerinin kapatılması zorlayıcı sebep sayılmaz. Ancak, sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir. İşyerinden kaynaklanan zorlayıcı sebepler ise değinilen madde kapsamında olmayıp anılan 4857 Sayılı Kanun'un 24/III maddesinde düzenlendiği üzere çalışana derhal fesih hakkı veren nedenlerdir.

4857 Sayılı Kanun'un 40. Maddesinin aynı Kanunun 25/III maddesine atfı uyarınca işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan, zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde "çalışılmayan süreler" için çalışana yarım ücret ödenir.

İşçinin iş sözleşmesinin zorlayıcı sebeplerle 25/III. bendi uyarınca feshi halinde, işverenin bildirim şartına uyma ya da ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamaktadır. Ancak, 1475 Sayılı Kanun'un 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.

Bilgi edinmenizi rica ederiz.

Saygılarımızla