

Değerli Üyelerimiz

Dünyada ve ülkemizde hızla yayılan koronavirus salgını dolayısıyla zor günlerden geçmekteyiz. Hükümetimizce alınan tedbirler ile sağduyulu vatandaşlarımızın gayretiyle bu büyük sıkıntıdan en kısa zamanda kurtulmayı diliyoruz.

Alınan tedbirlerin yanı sıra hastalığın yayılma hızı ekonominin genel şartlarında ve özellikle nakit akışı ve satış faaliyetlerinde azalmalara yol açmaktadır. Bu sıkıntılı dönemde Paydaşlarımızın yanında olmak adına sizlere gündeme ilişkin olarak iş hukuku ilgili kısa bilgiler vermek istiyoruz. **Unutmayın doğru kararlar vermek için doğru bilgilere ihtiyaç vardır.**

1- **Koronavirüs Salgını Gereğiyle İşçiler Yıllık İzne Çıkarılabilir Mi ?**

4857 sayılı İş Kanununun 53 üncü maddesi uyarınca işçilerin hak kazandığı yıllık izinlerin ne zaman kullanılacağı işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan işveren koronavirüs tehlikesi nedeniyle işçileri zorunlu olarak yıllık izne çıkarabilecektir.

2- **Koronavirüs Nedeniyle İşçiler Ücretsiz İzne Çıkarılabilir Mi ?**

Koronavirüs tehlikesi nedeniyle işverenlerin işçileri ücretsiz izne çıkarabilmeleri işçi ve işverenin karşılıklı anlaşmaları gerekmektedir. İşçinin rızası alınmaksızın ücretsiz izne çıkarılması işveren feshi hükmünde olup işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesini gerektirmektedir.

3- **Uzaktan Çalışma Yöntemi**

4857 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde uzaktan çalışma yöntemi düzenlenmiştir.

Buna 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. Uzaktan çalışma yapacak kişilere ayrı bir iş sözleşmesi düzenlenmeli ve iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer almalıdır. Kanunda uzaktan çalışmanın usul ve esaslarına ilişkin alt düzenleme yapılacağı belirtilmektedir.

Ancak, bugüne kadar söz konusu düzenleme yapılmamıştır. 19.03.2020 tarihinde Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından yapılan açıklamada uzaktan çalışma yönteminin koronavirüs kapsamında alınacak tedbirler doğrultusunda yeniden düzenleneceği belirtilmiştir

4- **Çalışılmayan Günler İçin Telif Çalışması**

İş mevzuatında işyerinde çeşitli nedenlerle çalışılmayan sürelerin ücreti ödenmeksizin telifisi amacıyla telif çalışması olarak adlandırılan bir uygulama yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 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 2 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yapabileceği hüküm altına alınmıştır.

Mezkur madde uyarınca bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmamakta, günlük 11 saati aşmamak koşulu ile günde en fazla 3 saat telafi çalışması yapıla bilinmektedir. Ancak haftalık tatil günlerinde telafi çalışması yapılamamaktadır.

Koronavirüs önlemleri nedeniyle işçilerin işyerinde çalışmadığı süreler hesaplanarak normal çalışma sürelerine ilave olarak fazla çalışma ücreti ödenmeksizin günde 3 saat (günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamak kaydıyla) telafi çalışması yaptırılabilir. Son olarak Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından telafi çalışması süresinin 2 aydan 4 aya çıkarılacağı belirtilmiştir.

5- **Kısa Çalışma Ödeneği**

Genel, sektörel veya bölgesel ekonomik kriz ile dışsal etkilerden dolayı işletmelerin sipariş iptali, nakit sıkıntısı yaşaması veya deprem, yangın, sel, doğal afet, salgın hastalık gibi zorlayıcı nedenlerle işyeri çalışma süresinin üçte bir oranında azalması ya da süreklilik koşulu aranmaksızın **dört haftadan fazla süreyle işin tamamen durması durumunda** çalışılmayan sürelerle isabet eden ücretlerin işsizlik sigortası fonundan karşılanmasına kısa çalışma ödeneği denilmektedir.

Şartları Nelerdir?

- İşyerinde çalışma süresini azaltan ya da durduran genel, sektörel veya bölgesel ekonomik kriz ile deprem, yangın, sel, doğal afet, salgın hastalık, nakit darboğazı, sipariş azalması gibi zorlayıcı sebebin ortaya çıkması,
- Kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak işçilerin ödeneğin başlayacağı tarih esas alınarak son 3 yıl içinde en az 450 gün prim gün sayısına sahip olması ve işyerinde hizmet akdinin 60 gündür devam ediyor olması,
- Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar hariç dışsal etkilerden kaynaklı zorlayıcı sebeplerle genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz sebeplerine dayanılarak yapılan başvurularda İŞKUR Yönetim Kurulu kararının alınması, (İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından koronavirüs dışsal etkilerden kaynaklı zorlayıcı neden olarak kabul edilmiştir.)
- İşyerinin kısa çalışma şartlarına haiz olduğuna yönelik İş Müfettişlerince yapılan inceleme sonucunda uygunluk onayının verilmesi gerekmektedir.

Kısa Çalışma Ödeneği Uygulanacak Süre Ne Kadardır?

Kısa çalışma ödeneği en fazla 3 aylık süre boyunca uygulanmaktadır. Cumhurbaşkanlığı kararı ile söz konusu süre 6 ay olarak uygulanabilmektedir.

Kısa Çalışma Ödeneği Tutarı Nasıl Hesaplanır ve Kime Ödenir?

Kısa çalışma ücretine esas ücret işçinin son on iki aydaki ortalama aylık kazancının % 60'ı olarak uygulanmaktadır. Kısa çalışma ödeneğine esas olacak ücret ilgili yıldaki brüt asgari ücretin 1,5 katını (4.414,50 TL) geçmemektedir.

İşkur tarafından işçilere her ayın 5'inde banka hesaplarına ödenecek kısa çalışma ödeneğinden sadece % 0,759 oranında damga vergisi kesintisi yapılmaktadır. Kısa çalışma ödeneği işyerindeki kısa çalışma süresi ile orantılı olarak işçilere ödenmektedir.

İş Müfettişi Uygunluk Denetimi Nasıl Yapılacak?

İş Müfettişlerince Koronavirüs sebebiyle yapılacak kısa çalışma başvurularında uygunluk denetimi aşağıdaki hususlar doğrultusunda yapılacaktır.

- Tüm incelemeler işyerine gidilmeksizin İş Teftiş Kurulu Grup Başkanlıklarınca başvuru evrakı ve ekleri üzerinden ve tespit tutanağı düzenlenmeksizin gerçekleştirilecektir.
- İnceleme sürecinde başvuru evraklarında eksiklik olduğunun değerlendirilmesi halinde, ivedilikle işverenler ile irtibata geçilerek, söz konusu eksik evrakların elektronik ortamda intikal ettirilmesi istenecek ve inceleme evrak bazında ivedilikle tamamlanacaktır.
- Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar veya ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde, işyerlerinin sadece bu kapsamda olup olmadığına ilişkin belgeler yeterli olacaktır.
- İşverenlerin yönetsel kararları çerçevesinde faaliyeti durdurulan veya azaltılan işyerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde ise, durumu ortaya koyacak ilgili belgeler yeterli olacaktır.
- Uygunluk tespitine ilişkin olarak Bakanlığımız İş Müfettişlerince rapor niteliğinde yazı düzenlenecektir. Söz konusu yazı ve ekleri, Kurumumuz İl Müdürlüklerine Kep adresi üzerinden elektronik ortamda gönderilecek olup ıslak imzalı hali ise işyerlerinin dosyasında muhafaza edilmek üzere bilahare gönderilecektir.
- Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar veya ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti işlemi, Kanunda düzenlenen asgari ve azami süreler ile birlikte, idari tasarrufun süresi ile sınırlı olup idari tasarrufun sona ermesi ile kısa çalışma uygulaması da kendiliğinden sona ereceği dikkate alınmalıdır.

Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasında İşçinin Onayının Alınması Gerekir Mi?

Kısa çalışma ödeneği uygulamasında işverenler işçilerin onayını olmasına gerek bulunmamaktadır.

İşçilerin Kısa Çalışma Ödenekleri ile İşverenlerce Ödenen Ücretler Arasındaki Fark İşverence Karşılanmak Zorunda Mıdır?

İşçilerin İŞKUR'dan aldıkları kısa çalışma ödeneği ile işverenleri tarafından ödenen ücretleri arasında işçi aleyhine fark olması durumunda aradaki fark işverenlerce karşılanmak zorunda değildir.

Kısa Çalışma Ödeneği Durumunda Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarının, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve İŞKUR tarafından ödenecektir.

Kısa Çalışma Ödeneği Sosyal Güvenlik Uygulaması Nasıl Yapılacak?

Kısa çalışma ödeneği alan işçilerin kısa çalışma sürelerinde adlarına İŞKUR tarafından genel sağlık sigortası primi ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneği süresinde işçilerin sadece sağlıktan yararlanmalarını sağlayan primleri ödenmekte olup, emekliliklerine etki edecek primleri ödenmemektedir.

İşverenler, işyerinde kısa çalışma ödeneği uygulanması durumunda işçilerin çalışmadığı süreler için adlarına kazanç bildirimini yapmak zorunda olmayıp, aylık prim hizmet bildirgesinde kısa çalışma yapılan günler için 18 Kısa Çalışma Ödeneği eksik gün nedenini seçebileceklerdir.

Ancak dilerse işverenler işçilerin primlerini tam olarak SGK'ya bildirebilirler. Diğer taraftan İşyerinde çalışma süresinin tamamen durmayıp azalması suretiyle yapılan kısa çalışma ödeneği uygulaması durumunda işverenler, çalışılan sürelerle isabet eden kazançları aylık prim hizmet bildirgesiyle Kuruma bildirecek ve bu kazançlar üzerinden hesaplanan sigorta primlerini ödeyeceklerdir. Ayrıca işverenler kısa çalışma ödeneği ile işçilerin ücretleri arasındaki farkları işçilere ödemesi durumunda da ödeyecekleri fark kazançların bildirimini Kuruma yapmak zorunda bulunmaktadır.

Kısa Çalışma Ödeneği Başvurusu Nasıl ve Nereye Yapılır?

Koronavirüs nedeniyle yapılacak kısa çalışma ödeneği başvuruları 23.03.2020 tarihinden itibaren aşağıda yer alan ek belgelerle birlikte İŞKUR tarafından belirlenen e-posta adreslerine elektronik ortamda yapılmaktadır.

İŞKUR tarafından başvuru esnasında istenilen belgeler:

- a) Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi,
- b) Uygunluk Tespiti Yapılması Amacıyla Talep Edilen ve İşveren veya Yasal Vekilince Onaylı Başlıca Bilgi ve Belgeler;
 - İşverenin Kısa Çalışma Talebine İlişkin Gerekçeli ve Yazılı Beyanı,
 - Ücret Bordroları,
 - İşçi Ücretlerinin ve Bununla İlgili Sigorta Primi ve Vergi Kesintilerinin Ödendiğini Gösteren Kayıtlar,
 - Kısa Çalışma Uygulanan/Talep Edilen Döneme Ait Çalışma Sürelerini Gösteren ve İşçi İmzalarını İçeren Belgeler (Puantaj Kayıtları, İşçi Takibinin Yapıldığı Elektronik Dökümler vb.), • Cari Yıl ve Bir Önceki Yıla Ait; Geçici Gelir Beyannameleri ile Tasdikli Mali Tabloların Kayıtları, Üretimde Meydana Gelen Artış ve Azalış Miktarlarını Gösteren Belgeler veya Aynı Döneme Ait Söz Konusu Bilgileri İçerir Nitelikte Düzenlenmiş Tasdikli Bir Mali Analiz Raporu,
 - Alınan ve İptal Edilen Siparişlere ve Sözleşmelere İlişkin Belgeler,
 - Varsa Faaliyetin Kısmen ya da Tamamen Durduğuna İlişkin Belgeler,
 - Varsa İşyerindeki Toplu İş Sözleşmesi Tarafı Sendika ile Kısa Çalışma Uygulanmasına İlişkin Düzenlenmiş

protokol,

- Varsa Yangın, Deprem, Sel, Su Baskını, Salgın Hastalıklar Gibi Mücbir Sebeplerin Varlığını Gösteren Belgeler,
- Varsa Konuya İlişkin Diğer Belgeler. Kısa Çalışma Başvurusuna ilişkin belgeye, çalışan listesi formuna ve İŞKUR eposta adreslerine <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/> linkinden ulaşılabilir.

6- Koronavirüs'ün Nedeniyle İş Sözleşmelerinin Feshi Mümkün Müdür?

4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinde işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkması durumunda işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı tanımıştır.

Yine aynı Kanunun 25 üncü maddesinde işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması durumunda bu sefer işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı tanımıştır.

4857 sayılı Kanunun 40'ıncı maddesinde de zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödeneceği belirtilmiştir.

Gerek işveren gerekse işçi tarafından zorlayıcı sebebe dayanarak yapılan haklı fesihlerde işçinin kıdem tazminatı ödenmekte, ihbar tazminatı ise ödenmemektedir.

İşçi ya da işveren bakımından bir haftayı aşan sürede zorlayıcı bir nedenin varlığı halinde ilk bir hafta için işçiye yarım ücret ödenmekte, bir haftalık sürenin sonrasında ise işçinin iş sözleşmesi kanunen askıya alınarak ücret ve diğer işçilik hakları ödenmemektedir.

Ülke genelinde koronavirüs tehlikesiyle karşı karşıya olunması her işçi ve her işveren için doğrudan zorlayıcı bir sebep olarak kabul edilmeyecektir. İşçinin koronavirüs kapsamında zorlayıcı nedene dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi için örneğin işyerinin İçişleri Bakanlığı tarafından geçici süreyle kapatılan işyerleri arasında olması veya çalışma ortamının karantinaya alınarak işçinin işini geçici olarak ifade edebilme engeli olması gerekmektedir. Salt ülke genelinde koronavirüs tehlikesi bundan doğrudan etkilenmeyen işçiye zorunlu nedene dayanarak haklı fesih yapma imkânı vermeyecektir.

İşyerinde bahsedilen şartlar bulunmamakla birlikte İŞKUR tarafından koronavirüs nedeniyle işyerinde kısa çalışma ödeneği uygulaması başlatılmışsa kısa çalışma uygulanan işçiler bakımından zorlayıcı nedenin varlığı kabul edilecek ve buna dayalı olarak iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebileceği değerlendirilmektedir.

İşverenin koronavirüs kapsamında zorlayıcı nedene dayanarak işçinin iş akdini feshetmesi için işçinin bir haftayı aşan bir süre için örneğin karantina altına alınması veya sokağa çıkması yasaklanmış 65 yaşını doldurmuş ya da kronik hastalığı olan kişiler arasında bulunması gibi doğrudan işçinin iş görme edimini engelleyen sebeplerin mevcut olması gerekmektedir. Salt ülke genelinde koronavirüs salgını tehlikesi bulunması işverene zorunlu nedene dayanarak haklı fesih yapma imkânı vermeyecektir.

Yukarıda bahsedilen durumlar bulunmamakla birlikte işyerinin koronavirüsten ekonomik olarak olumsuz etkilenmesi durumunda işveren fesih dışındaki diğer yöntemleri (işçilerin ücretli izne çıkarılması, ücretli izin sonrası ücretsiz izin teklif edilmesi) deneyerek feshin son çare olması ilkesi uyarınca iş sözleşmesini geçerli sebebe dayandırarak feshedebilecektir.

7- 65 Yaşını Doldurmuş Ve Kronik Hastalığı Olanların İş Kanunu Kapsamındaki Durumları

65 yaşını doldurmuş veya kronik hastalığı olan kişilerin 22.03.2020 tarihi itibarıyla sokağa çıkmaları yasaklanmış olup, söz konusu yasağın bir haftadan daha uzun sürmesi durumunda iş sözleşmeleri ücret ödenmeksizin askıya alınabilecek ya da işveren tarafından zorlayıcı nedene dayanarak iş sözleşmeleri kıdem tazminatı ödeyerek feshedilebilecektir. İşe devam edemeyen 65 yaşını doldurmuş veya kronik hastalığı olan kişilere yasal bir mazeretleri oldukları için devamsızlık hükümleri uygulanmayacaktır.

8- Koronavirüs Nedeniyle SGK Hastalık Ve İstirahat Uygulamaları

Koronavirüsünün 5510 sayılı Kanunu bakımından da bir hastalık hali olarak kabul edilmektedir. Hastalık belirtileri gösterenler, hastalarla yakın teması olanlar hakkında virüsün bulaşıp bulaşmadığının takibi açısından virüsün kuluçka evresi olan 2-14 süreyle evde, ya da sağlık tesislerinde veya toplu karantina tedbirleri uygulanan yerlerde gözetim altında tutulmaktadır. Koronavirüs testi pozitif çıkanlar ise tedavi altına alınmaktadır. Çalışan hastalar gerek karantina gerek tedavi süresince istirahat raporlarına istinaden hastalık sigortası kapsamında istirahat sürelerinin 3 üncü gününden itibaren geçici iş göremezlik ödeneğinden (rapor parası) yararlanabileceklerdir.

Sağlık Bakanlığınca yurtdışından dönenlerin virüsün kuluçka süresi olan 14 boyunca kendilerini evde izole etmeleri gerektiği, bu süre için de 14 gün süreli rapor verilmesi konusunda hekimlerin bilgilendirildiği açıklanmıştır. Bu durumda olanlara pasaportları ile birlikte müracaat etmeleri halinde istirahat raporu verilebilecektir. İşverenlerin yurtdışından dönen çalışanlarını rapor alarak kendilerini 14 gün süreyle evde izole etmeleri gerektiği bilgilendirmeleri gerekmektedir.

İşverenlerce istirahat süresince sigortalı çalışmamış ise SGK e-bildirge sisteminden “İstirahatli olduğu sürede çalışmamıştır” kutucuğunun işaretlenmesi veya SGK Sağlık Ödemeleri Sistemi üzerinden “İstirahatli Olunan Sürede Çalışmamıştır” şeklinde, en geç istirahat raporunun ait olduğu ayı takip eden ayın 23’üne kadar bildirim girişi yapılması gerekmektedir.

Ancak, istirahat süresince sigortalı evden çalışmaya devam etmiş ise, bu durumda “İstirahatli Olunan Sürede Çalışmıştır” şeklinde aynı süre içinde bildirim girişi yapılması gerekmektedir.

9- Ücretsiz İzin Kullananların Sağlık Yardımı Hakkı Ve Genel Sağlık Sigortalılığı

İşverenlerce koronavirüs salgınının ekonomik etkilerinin bir nebze azaltılabilmesi amacıyla çalışanların ücretsiz izne çıkarılması yaygın bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda, çalışanların 4857 sayılı

Kanunun 74 üncü maddeleri (analık halinde ücretsiz izin) ile diğer iş kanunlarında zorunlu olarak ücretsiz izinli sayılan süreler haricinde ayrıca bir

takvim yılı içerisinde toplam bir ayı aşmayan ve işverenlerince belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde genel sağlık sigortalılıkları devam etmektedir. Bu kapsamda bir takvim yılında 30 günü aşmayan ücretsiz izinli olan çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler SGK'nın sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler.

Ancak, bir takvim yılı içerisindeki ücretsiz izin süresinin 30 günü aşması halinde, en son prim ödenmiş olan tarih itibariyle sigortalılığı sona ermektedir. Sigortalılığın sona erdiği tarihten önceki bir yılda adına 90 gün prim ödenen kişiler 100 gün daha sağlık hizmetlerinden

faaydalanabilmektedir. Ücretsiz izni bir takvim yılında 30 günü aşan kişiler sigortalılığın sona erdiği tarihten itibaren 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde belirtilen primleri kendileri tarafından ödenecek olanlar kapsamında GSS tescilleri yapılmaktadır. Başka birinin bakmakla yükümlü kişisi olması halinde ise (eşi, babası gibi) sağlık hizmetlerinden ücretsiz yararlanmaya devam edebilmektedir.