

Pandemi ve İş Hukuku Bakımından Etkileri, Webinar

17 Nisan 2020

KURT & PARTNERS



Biz Kimiz?

KURT & PARTNERS

- 20 Yıllık hukuk tecrübe ile tam kapsamlı (Full Service) servis Avukatlık ve Hukuki Danışmanlık Hizmeti,
- Konusunda Uzman Avukatlar ile yerli ve yabancı şirketler ile çalışma tecrübesi,
- İhtiyacı doğru belirleyerek, bilgiye dayanan, doğru ve zamanında, kaliteli hizmet,
- Sektörel bilgi ve tecrübe ile teknik yeterlilik ve yaratıcılık gerektiren alanlarda,
- Başarı ve çözüm odaklı yaklaşım ile müvekkillerinin hukuk dışında ticari kararlarında da destek olma,
- İnsan odaklı, bağlılık ve doğruluk temelinde,
- Yeni nesil çalışma ve ihtiyaçlara uygun yeni nesil hizmet sunma,
- Dijitalleşen dünyaya ayak uyduran teknolojik çözümler ve yatırımlar çalışma kültürü.

İşverenin pandemi kapsamında iş yerinde alması gereken önlemler ve başvurabileceği diğer uygulamalar nelerdir?

İşyerinde çalışmanın sürdürülmesi halinde;

- Hazırlık ekibi kurulmalıdır.
- Acil durum planı ve risk değerlendirilmesi yapılmalıdır.
- Önleyici tedbirler alınarak salgının yayılması önlenmelidir.
- Temizlik ve hijyen en üst seviyeye çıkarılmalıdır.
- Kişisel Koruyucu Donanımlar Sağlanmalıdır.

Diğer Seçenekler;

- › Evden çalışma sistemi
- › Vardiyalı çalışma sistemi
- › Yıllık izin uygulaması
- › Şartlarının sağlanması halinde ücretsiz izin
- › Telafi çalışmasına başvurulabilir

**İş yerinin
kapanması
halinde ücret
ödeme
yükümlülüğü
ortadan kalkar
mı?**

- **İdari karar bulunmaksızın** işverenin işyerini kapatması durumunda, kural olarak işverenin çalışanların ücretini ödeme yükümlülüğü devam etmektedir.
- **İdari bir kararın varlığı halinde** 4857 Sayılı İş Kanunu'nun ("İş Kanunu") 40. maddesi uyarınca, bir haftadan fazla süre boyunca, işyerinde işin durmasına sebep olan veya çalışanın çalışmasını engelleyen zorlayıcı nedenlerin vuku bulması durumunda iş sözleşmesi bu bir haftalık süre için **askıya alınır** ve bu süre boyunca çalışana yarım maaş ödenir. Bu halde zorunlu haller kapsamında işçinin haklı nedenle fesih hakkı saklıdır.

**Evden/Uzaktan
çalışma
uygulaması ve
vardiyalı
çalışma için
çalışanın rızası
alınmalı mıdır?**

Evden çalışma sistemi ve vardiyalı çalışma uygulamasının kural olarak işçi aleyhine esaslı değişiklik teşkil ettiği kabul edilmektedir.

Esaslı değişiklik durumunda çalışana değişiklik bildirimini yapıp **yazılı onayının** alınması gerekmektedir. Çalışan kendisine yapılan bildirimden itibaren **6 işgünü içinde yazılı onayını** vermezse değişikliği **ret ettiği** anlamına gelmektedir.

Ayrıca çalışan ilgili değişikliğe onay vermemiş ama fiilen çalışmaya devam etmiş olsa dahi çalışma hali kural olarak onayın bulunduğu anlamına gelmeyecektir.

Bu halde çalışanın iş akdini feshetme hakkı bulunmaktadır.

Yıllık ücretli izin için onay gerekir mi?

İşveren hangi şartlar altında Telafi Çalışması yaptırabilir?

- **Yıllık ücretli izin** kullandırma hali işverenin yönetim hakkı kapsamında düzenlenebilir. Yıllık izin yönetmeliği uyarınca öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir. Bu kapsamda tarihlere işveren karar verir ve kullandırılması halinde Çalışanın itiraz hakkı bulunmamaktadır.
- Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması ya da işin tümüyle durdurulması veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren, dört ay içerisinde işçiye, çalışılmayan bu süreler karşılığı olarak **telafi çalışması** yaptırabilir.

**Ücretsiz izin için
çalışanın onayı
aranacak mıdır?**

**İşveren hangi
şartlar altında
ücretsiz izne
çıkabilecektir?**

Çalışana ücretsiz izin verilebilmesi için İş Kanunu'nun "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi" başlıklı 22. maddesi kapsamında işveren tarafından ücretsiz izin teklifinde bulunularak 6 (altı) iş günü içerisinde bu hususa ilişkin yazılı olarak onay alınması gerekmektedir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 04.10.2011 tarihli ve 2010/4114 E. 2011/13072 K. sayılı kararına göre, işveren tarafından teklif edilen ücretsiz izinlerin çalışanlar tarafından kabul edilmesi halinde ücretsiz izin yapılmasında bir sakınca bulunmamaktadır.

Çalışma saatlerinde azalmanın ücrete etkisi nedir?

Çalışanın çalışma saatlerinde azalma söz konusu olsa dahi, işverenin ücreti tam ödeme yükümlülüğü devam etmektedir.

Ücrette yapılacak çalışan aleyhine bir değişiklik esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir.

Esaslı değişiklik durumunda işçiye değişiklik bildirimini yapıp **yazılı onayının** alınması gerekmektedir. İşçi kendisine yapılan bildirimden itibaren **6 işgünü içinde yazılı onayını** vermezse değişikliği **ret ettiği** anlamına gelmektedir.

Çalışan ilgili değişikliğe yazılı onay vermemiş ama fiilen çalışmaya devam etmiş olsa dahi çalışma hali onayın bulunduğu anlamına gelmeyecektir. Bu halde çalışanın iş akdini feshetme hakkı bulunmaktadır.

Pandemi nedeni ile çalışanın ve işverenin fesih hakkı mevcut mudur?

- ❑ İş Kanunu'nun 24/III maddesi (zorunlu sebepler) uyarınca *“İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa”* işçinin iş akdini haklı nedenle derhal feshedebileceği düzenlenmiştir.
- ❑ İşveren açısından ise İş Kanunu'nun 25/III maddesi (zorunlu sebepler) uyarınca *“İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması”* iş akdini derhal haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır.

**İşverenin ya da
çalışanın diğer
çalışma
arkadaşlarının
bulaşıcı
hastalığa
yakalanması
nedeniyle
çalışanın fesih
hakkı**

İş Kanunu'nun. 24. maddesinin I. fıkrasının b bendinde derhal feshe sebebiyet veren diğer bir sağlık sebebi düzenlenmiştir.

Bu hükme göre, *“İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa”*

İşçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği düzenlenmekle birlikte doktrinde konu ile farklı görüşler mevcuttur.

**İşyerinde COVID-19
hastalığı
şüphesi/tanısı
bulunan çalışan
tespit edildiğinde
neler yapılmalıdır?**

İşyeri hekiminin değerlendirmesine göre veya işyeri sağlık personelinin bulunmadığı durumlarda, Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi 184 aranarak yetkilinin verdiği talimatlar izlenmelidir.

➤ Enfekte olduğu doğrulanmış çalışanın ayrılmadan önce temas etmiş olabileceği diğer çalışanların maske takılması sağlanarak işyeri sağlık personeline bilgi verilir. **Enfekte çalışanın temas ettiği diğer çalışanlar tespit edilerek Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi 184 aranarak yetkilinin verdiği talimatlar izlenmelidir.**

- *Covid-19 Rahatsızlığı SGK Hastalık Sigortası Kapsamında mıdır?*

Hastalığın tespiti halinde işveren bildirim yükümlüğü var mıdır?

Diğer çalışanlara duyuru yapılmalı mıdır?

- İş yeri sınırları dışında, iş ile ilgili olmayan bir durumda enfekte olduğu tespit edilebilen bir çalışanın durumu iş kazası sayılamaz. Zira illiyet bağı yoktur.
- Çalışanın Covid-19 'a işveren tarafından yürütülmekte olan iş sebebiyle yakalandığının tespit edilmesi durumunda bu durum iş kazası olarak kabul edilecek olup işverenin yine sorumluluğu doğacaktır._5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesine göre işveren, iş kazasını kazadan sonraki 3 iş günü içinde “iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi” ile bildirmek zorundadır.
- Hastalığın tespiti halinde hasta olan çalışanın adını soyadını açıklamadan ve hasta olan çalışanı açıkça belli etmeyecek şekilde gerekli bilgilendirmeler diğer çalışanlara yapılabilir.

Kısa çalışma ödeneği nedir, ödenekten nasıl faydalanılır?

Kısa Çalışma; 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 sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır. Bu süre Cumhurbaşkanı tarafından 6 aya kadar çıkarılabilir.

Kısa çalışma talebinin uygun bulunması halinde kısa çalışma yapan işçilere, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan Kanunda belirtilen koşul ve limitler dahilinde kısa çalışma ödeneği ödenmektedir.

İşveren; buna ilişkin kanıtlarla birlikte *Kısa Çalışma Talep Formu* ile *kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi* bağlı olduğu İŞKUR biriminin *elektronik posta adresine*, elektronik posta göndermek suretiyle kısa çalışmaya başvuru yapabilir.

**7244 sayılı Koronavirüs
Salgınının
Ekonomik ve Sosyal
Hayata Etkilerinin
Azaltılması Hakkında
Kanun ile Bazı
Kanunlarda Değişiklik
Yapılmasına Dair
Kanun**

Kısa Çalışma Ödeneęi

Kısa Çalışma Ödemelerinin Başlaması

Korona virüsün sebep olduğu yoğun başvurulara ilişkin iş ve işlemlerin süratle sonuçlandırılması ve bu sayede kısa çalışmanın etkinliğinin arttırılması amacıyla, sadece korona virüs sebebiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işveren beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödeneğine geçilmesi amaçlanmaktadır.

İşverenin gerçeği aykırı beyanda bulunması halinde denetim nasıl yapılacaktır? Yaptırımları neler olacaktır?

7244 sayılı Koronavirüs Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Çalışanların Ücretsiz İzne Çıkarılması ve Fesih Halleri

3 Aylık Dönem İçin Fesih Yasağı – Ücretsiz İzin

İstihdamın korunması amacı ile Kanun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş sözleşmesinin, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık halleri dışında belirlenen süre boyunca **[3 ay]** işveren tarafından feshedilememesinin sağlanması, **ücretsiz izne ayrılan işçilerin haklı sebebe dayanarak sözleşmeyi feshedememesi amaçlanmaktadır.**

Ayrıca maddeye aykırı şekilde işveren tarafından yapılan fesih geçersiz olacak ve bu fiili işleyen işveren veya işveren vekili hakkında idari para cezası uygulanacaktır.

Diğer yandan belirlenen süre boyunca **[3 ay]** işveren çalışanları ücretsiz izne çıkarabilecektir.

7244 sayılı Koronavirüs Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Fon ödemeleri

İşsizlik Sigortası Kanuna eklenen geçici madde ile, **maddenin yürürlüğe girdiği tarihte** iş sözleşmesi bulunmakla birlikte, işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile işten çıkarıldığında işsizlik ödeneğine hak kazanamayan işçilere herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık aylığı almamak koşulu ile ve üç ay süreyle, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları ve işsiz kaldıkları süre kadar, Fon'dan 39,24 TL nakdi ücret desteği verilmesi amaçlanmaktadır.

**Teşekkür Eder
Sağlıklı Günler
Dileriz**

| KURT & PARTNERS

Yapı Kredi Plaza C Blok Kat:8 D:22B Levent / Beşiktaş - İstanbul 34330

T: 0212 243 43 31 **F:** 0212 243 43 38 99