



KORONAVİRÜS (COVID-19) İŞ AKİTLERİNE ETKİSİ

*Av.
Murat Altindere*

ALTINDERE HUKUK BÜROSU

www.altindere.av.tr

iletisim@altindere.av.tr



Covid-19 Koronavirüs bir salgın hastalık olup, gerek iç hukukumuz açısından gerekse de Yargıtayın yerleşik içtihatları uyarınca, salgın hastalıklar "zorlayıcı sebep" olarak kabul edilmektedir. Nitekim "Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği" hakkında Yönetmelik'in "Tanımlar" başlıklı 3/h maddesinde zorlayıcı sebebin tanımı yapılmıştır. İlgili tanıma göre; "ZORLAYICI SEBEP: İşverenin 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.." şeklinde ifade edilmiştir.

Bu yazımızda iş hukuku kapsamında covid-19 koronavirüsünün etkileri anlatılacaktır.

İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ (İşten Çıkma veya Çıkarılma)

İş Kanunu 24 md " İŞÇİNİN Haklı Nedenle Derhal Feshi"

İş kanunu m.24'te işçinin haklı fesih sebepleri düzenlenmiştir. Süresi belirli olsun veya olmasın işçi m.24/1 gereğince sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı hastalığa tutulursa sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. Yine m.24/3'te ise zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği söylenmiştir. Covid-19'un zorlayıcı sebep olduğuna yukarıda değinmiştik. Ayrıca ilgili madde ele alındığında "İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkması" durumu düzenlenmiştir. Bilindiği üzere pandemi ilan edilen covid-19 için alınan tedbirler iki haftadır uygulanmakta olup, ne zaman sona ereceği bilinmemektedir.

Somut olaya uygun düştüğü ölçüde, İş Kanunu m.24/1 veyahut m.24/3 gereğince işçi, iş akdini haklı nedenle ve derhal feshedebilir. Unutulmamalıdır ki; işçinin haklı nedenle sözleşmeyi feshetmesi halinde sadece kıdem tazminatı talep edebilecektir.



İş Kanunu 25 md "İŞVERENİN Haklı Nedenle Derhal Feshi"

İş akitlerinin sona erdirilmesinde önem teşkil eden hususlardan biri de işverenin haklı nedenle fesih hakkıdır. İş Kanunu m.25 işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenlemiştir. İlgili madde m.24 ile paralel bir işleyiş göstermektedir. Şöyleki; m.25/1-b gereğince işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir.

Zorlayıcı sebeplerin varlığı işveren açısından da haklı nedenle fesih sebebi sayılmıştır. İş Kanunu m.25/3 gereğince "İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması" işverenin sözleşmeyi feshetmesi için haklı sebep teşkil etmektedir.

İş Kanunu'nda iş yeri faaliyetlerinin durması işveren için haklı ya da geçerli bir fesih sebebi sayılabilmesi için zorlayıcı nedenin varlığının meydana getirdiği etkinin "işçinin bir haftadan fazla olmak üzere" işine devam edememesi şeklinde ortaya çıkmasıdır.

Örneğin mevcut durumda Covid-19 Virüs sebebiyle kamu tarafından alınan önlemler kapsamında 65 yaşının üstündeki bir çalışanın işe gelmesi sokağa çıkma yasağı nedeniyle mümkün olmayacağından işveren haklı nedenle fesih hakkına sahip olacaktır. İşverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda sadece kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Haklı neden olduğundan işçinin işe iade davası açması mümkün değildir.

Feshin Son Çare Olması İlkesi;

Haklı nedenle fesih yukarıda açıklandığı gibi olmakla beraber işveren söz konusu işten çıkarma kararını keyfi değil feshe son çare olarak başvurmak zorundadır. Feshin son çare olması ilkesi (ultima ratio), 4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmemekle birlikte Yargıtay kararları ve doktrinde kabul edilmiştir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2010/9-272E., 2010/276 K., 02.06.2010 Tarihli kararında feshin haklı sebeple yapıldığının tespitinde tutarlılık denetimi ve ölçülülük denetimi yapılmalı, feshin son çare olması ilkesi ayakta tutulmalıdır.



İlgili yargıtay kararında; "Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığını ileri sürdüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu karar tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihle keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi – feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır." Bu husular açıkça belirtilmektedir.

Süreç içerisinde işçinin ücretinin indirilmesi mümkün müdür?

İş Kanunu m.40 uyarınca zorlayıcı sebeplerin varlığı nedeniyle çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir. Bahsi geçen zorlayıcı sebepler yukarıda belirtilen m.24 ve m.25 kapsamına giren işçinin bir haftayı aşan sürede işten alıkoyan sebeplerin varlığıdır.

Zorlayıcı sebep bu bir haftalık süre zarfında ortadan kalkmadığı takdirde iş sözleşmesi işçi veya işveren tarafından sona erdirilmezse, sözleşme ASKIDA olup, zorlayıcı sebep ortadan kaldırılıncaya kadar işverenin ücret ödeme yükümlülüğü sona erecektir.

Ücretsiz İznin verilmesi

Bu süreç içinde, işçiye ücretsiz izin verilebilir. İznin verilebilmesi için işçi ile işverenin anlaşması gerekir: Eğer işçi eğer ücretsiz izni kabul etmiyorsa Yargıtay kararınca bu işçi haklı fesih hakkı elde etmiş olur. Haklı fesih hakkını kullanan işçi, kıdem tazminatını talep edebilir ancak ihbar tazminatı alamaz.

Ücretsiz izin sırasında işçinin iş akdi devam eder. İşçi ücretsiz izinde başka bir yerde çalışırsa bu durum bazı Yargıtay kararlarında işçinin iş akdinin feshi için haklı neden sayılmıştır.



Uzaktan çalışma mümkün müdür?

Alınan tedbirler neticesinde bazı işyerleri kapatmak zorunda kalmışken, beden gücüne gerek duyulmayan işlerde evden çalışma ortamına geçilmiştir. İş Hukukunda evden çalışmanın karşılığı uzaktan çalışmadır. İşçi ve işverenin karşılıklı rızası olduğu takdirde uzaktan çalışma yapılması mümkündür.

Uzaktan çalışma İş Kanunu m.14'te düzenlenmiştir. Buna göre "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı iş ilişkisidir"

Kısa çalışma ödeneğine başvurulması

Kısa Çalışma; üç ayı geçmemek üzere; işyerinde 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 durdurulmasını ifade etmektedir.

Kısa çalışma yapılabilecek haller kanun hükmünde açıkça düzenlenmiş olup bunlar; "Genel Ekonomik Kriz, Sektörel Kriz, Bölgesel Kriz ve Zorlayıcı Sebepler"dir. Koronavirüs zorlayıcı sebep olarak nitelendirebileceğinden işveren kısa çalışma yaptırarak kısa çalışma ödeneğine başvurabilir.

Kısa çalışma ödeneği için kuruma yapılan başvuru onaylandığı takdirde çalışanlardan kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanan işçilere son 12 aylık prime esas kazanç ortalamalarına göre işsizlik sigortası fonundan 1.765,80 ile 4.414,50 TL arasında aylık kısa çalışma ödeneği verilecektir.

Kısa çalışma ücretinin süresi 3 ayı aşmamak üzere çalışma süresi kadardır. Kısa çalışma şartları, kanun ile düzenlenen bir müessese olması sebebiyle kısa çalışma uygulamasında işçinin muvafakati gerekmez. İşçilere bu kapsamda kısa çalışma ödeneği ödenmesi ve sigorta primlerinin yatırılması hizmetleri sağlanır.



7226 SAYILI KANUN:

Ülke genelinde virüsün yayılmaması için alınan tedbirlerin iş hayatına yansımaları sonucunda işletmelerin devamlılığı korunmak istenmiştir. 26 Mart 2020 tarihinde 7226 sayılı kanun Resmi gazetede yayımlanarak bazı kanunlarda değişiklik yapılmıştır. İlgili kanun gereğince 4447 sayılı Kanuna (İşsizlik Sigortası Kanunu) aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

Geçici Madde 23

30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2 nci maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder.

Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Bu madde kapsamında yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.

Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkrada belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir."

Sonuç olarak salgın hastalıkların veya sokağa çıkma yasağı veya bölgesel karantinalar gibi salgına bağlı tedbirlerin iş hukuku bağlamında zorlayıcı sebep olduğu Yargıtay tarafından kabul edilmektedir. Zorlayıcı sebebin varlığı haklı nedenle fesih hakkı tanısı da her somut olay için ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Feshin son çare olarak değerlendirilmesi ve mümkün olduğu kadar yukarıda açıklanan diğer seçeneklere başvurulması önem teşkil etmektedir. Zira ülke olarak bu zorlu günleri en elverişli şekilde atlatmamız, ekonomik ve sosyal dengeleri korumamıza bağlıdır.