



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

CORONA VİRÜS (COVID-19) SEBEBİYLE İŞ İLİŞKİLERİNDE İŞVERENLERİN ALABİLECEĞİ ÖNLEMLER NELERDİR?

21 MART 2020

KAPSAM

- 4857 sayılı İş Kanunu,
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu,
- Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği,
- Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik,
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2017/1190 E. ve 2018/1259 K. sayılı Kararı.

Corona Virüs (COVID-19) Sebebiyle İş İlişkilerinde İşverenlerin Alabileceği Önlemler Nelerdir?

- Dünya genelinde hızla yayılan ve toplum sağlığını tehdit eden Corona Virüs (COVID-19), küresel ekonomide ve çalışma hayatında aksamalara neden olmaktadır.
- Corona Virüs'ün görüldüğü ülkelerde; toplumsal ve ekonomik aktiviteler önemli ölçüde aksamaktadır. Eğitim ve öğretim kurumlarının tatil edilmesi, yurtdışına gerçekleşen uçuşların iptal edilmesi, eğlence mekanlarının kapatılması gibi önlemler sonucunda, başta turizm ve havacılık sektörü olmak üzere birçok endüstri olumsuz etkilenmektedir.

- Bu kapsamda işverenler yandaki yöntemleri uygulayabilecektir.



1. Uzaktan Çalışma Uygulaması Yapılabilir

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İK'nın) 14. maddesinin 4. fıkrasında 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."* şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu Kanun maddesinde belirtildi üzere; uzaktan çalışma, işçi ve işveren arasında yazılı olarak kurulan, evden veya işyeri dışında işçi tarafından iş görme ediminin yerine getirilmesidir.
- İşçi ve işveren arasında kurulan 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 almaktadır.
- Bu kapsamda, anılan Kanun maddesinde uzaktan çalışma hususunda, **işçi ve işveren arasında yazılı bir sözleşme yapılmasından bahsedilmesi ve oluşabilecek hukuki uyuşmazlıklara karşı; evden çalışma bildirimini işçiye elden teslim edilmesi, e-mail olarak gönderilmesi veya işyerine asılmak suretiyle ilan edilmesi yönünde görüşler bulunmaktadır.**
- Ayrıca, **işveren tarafından işçinin evden çalışmayı kabul ettiğine dair yazı alınması ve işçinin evden çalışmayı kabul etmemesi durumunun da kayıt altına alınmasında yarar bulunmaktadır.**
- Bunun yanı sıra, **yol ve yemek parası verilen işçilerin evden çalıştırılması durumunda; yemek parası verilmeye devam edilebileceği ancak, yol parası verilmesine gerek bulunmadığı yönünde görüşler bulunmaktadır.**

2. Yıllık İzin Uygulaması Yapılabilir

- İK'nın 53. maddesinde yıllık izin; *“İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.”* şeklinde düzenlenmiştir. Yıllık izin uygulaması işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, dürüstlük kuralları dahilinde işverenin işçilere kendi inisiyatifleri doğrultusunda yıllık izin kullandırması hukuka aykırılık teşkil etmemektedir.
- Bu sebeple işverenlerin, Corona Virüs (COVID-19) sebebiyle yıllık izne hak kazanmayan işçilerine dahi, bir sonraki yıla ilişkin yıllık iznine mahsuben “avans izin” adı altında yıllık izin kullandırması mümkün bulunmaktadır.
- Ancak, **hukuki uyuşmazlıklara karşı, avans izin olarak kullanılan yıllık ücretli izin kapsamında, işçilerin form doldurmasının sağlanması ve işveren tarafından kullanılan iznin, avans izin olarak belgelendirilmesi gerektiği yönünde görüşler bulunmaktadır.**

3. Ücretsiz İzin Uygulaması Yapılabilir

- Ücretsiz izin uygulaması, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işveren tarafından tercih edilen ve işçi aleyhine esaslı değişiklik meydana getiren bir uygulamadır. Bu kapsamda, İK'nın 22. maddesi uyarınca ücretsiz izin önerisi işçiye yazılı olarak yapılmaktadır. İşçi öneriyi kabul etmiyorsa, ücretsiz izin uygulanması söz konusu değilken, altı gün içerisinde işçinin öneriyi yazılı olarak kabul etmesi durumunda iş akdi (işçinin iş görme-işverenin ücret ödeme borcu) askıya alınmış olmaktadır. Başka bir ifadeyle, **işçinin öneriyi yazılı olarak kabul etmemesi durumunda ücretsiz izin uygulamasından söz edilememektedir. Buna göre; işverenin tek taraflı olarak işçiyi ücretsiz izne çıkarması haksız fesih olarak nitelendirilebilecektir.**
- **İşçinin öneriyi kabul etmesi durumunda, haklı fesih kapsamında işveren tarafından kıdem tazminatı ödemesi yapılması söz konusuysen, işçinin kendi rızası ile iş akdinin feshedilmesinden dolayı ihbar tazminatı ödemesinin yapılması söz konusu değildir.**
- Bunun yanı sıra, makul bir süre öngörülerek yapılan **ücretsiz izin uygulaması süresi sonunda işçinin, gizli fesih iradesinin bulunduğu ve söz konusu iradeye dayanarak iş akdini haklı olarak feshedebileceği, bu durumda işverenin işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödemek durumunda kalabileceği ve işçinin işe iade davası açabileceği söz konusudur.**

4. Toplu İzin Uygulaması Yapılabilir

- 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 10. maddesi uyarınca toplu izin; *"İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir."* ve *"Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir."* şeklinde düzenlenmiştir.
- Bunun yanı sıra, **toplu izin uygulanması halinde işveren veya işveren vekili, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilmektedir.**
- **Ayrıca, toplu izne çıkarılan işçilerin yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilebilmektedir.**

5. Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması Yapılabilir

- Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerlerindeki 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** koşuluyla (Cumhurbaşkanı Kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir) işçilere çalışmadıkları süre için sağlanan gelir desteğidir (4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek Madde 2).
- Kısa çalışma kapsamında işçilere;
- **Kısa çalışma ödeneği ödenmesi,**
- **Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesi,** hizmetleri sağlanmaktadır.
- Kısa çalışma ödeneğinin süresi **üç ayı geçmemek şartıyla; her ayın beşinde** ödenerek, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir. Bunun yanı sıra, kısa çalışma talepleri uygun görülen işyerlerinde, çalışanlardan kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanan işçilere son 12 aylık prime esas kazanç ortalamaları üzerinden 1.765,80 TL (net 1.752,40 TL) ile 4.414,50 TL (net 4.380,99 TL) arasında işsizlik fonundan karşılanmak üzere, kısa çalışma ödeneği verilebilecektir.
- Konuya ilişkin detaylara 20.03.2020 tarihli **2020/16 Corona Virüs (Covid-19) Nedeniyle İşverenler Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilir** bilgi notumuzda değinilmiştir.

6. Telif Çalışma Uygulaması Yapılabilir

- İK'nın 64. maddesinde telif çalışması; *“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 iki ay içinde çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telif çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telif çalışması yaptırılmaz”* şeklinde düzenlenmiştir.
- **Zorunlu nedenlerle işin durması kapsamında, Corona Virüs (COVID-19) nedeniyle kapatılan işyerleri söz konusu koşulu sağlamış durumdadır. Dolayısıyla, Kanun maddesinde belirtilen sürelerle bağlı kalmak koşuluyla telif çalışma uygulaması yapılabilecektir.**
- Ayrıca, henüz Kanun'da ilgili yerini bulmuş olmasa da 18.03.2020 tarihinde Cumhurbaşkanı tarafından gerçekleştirilen basın açıklamasında telif çalışma süresinin, **istihdamda sürekliliğin sağlanması amacıyla 2 aydan 4 aya çıkarıldığı belirtilmiştir.**

7. İş Akdinin Askıya Alınması (Yarım Maaş) veya Feshi Uygulaması Yapılabilir

- İK'nın "*İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı*" başlıklı 24. maddesinin 3. bendi uyarınca; "*İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa*" işçinin haklı nedenle iş akdini feshetme hakkı ve aynı Kanun'un "*İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı*" başlıklı 25. maddesinin 3. bendi uyarınca; "*İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması*" işverenin haklı nedenle iş akdini feshetme hakkı bulunmaktadır.
- Bu kapsamda, **zorlayıcı nedenin ortaya çıkması durumunda İK'nın 40. maddesi uyarınca; zorlayıcı neden sebebiyle çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenmesi gerekmektedir.**
- **İş akdinin feshedilmemesi durumunda zorlayıcı neden süresince iş akdi askıda kalmakta ve zorlayıcı nedenin ortadan kalkması durumunda ise, işverenin işçiyi çalıştırması, işçinin de işe devam etmesi söz konusudur.**

8. Sonuç

- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2017/1190 E. ve 2018/1259 K. sayılı kararında mücbir sebebi; “*Mücbir sebep, sorumlu veya borçlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelen genel bir davranış normunun veya borcun ihlaline mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olaydır Deprem, sel, yangın, salgın hastalık gibi doğal afetler mücbir sebep sayılır.*” şeklinde tanımlamıştır.
- Bu kapsamda mücbir sebep; sürekli ve geçici olabilmektedir. Mücbir sebep sürekli ise; sözleşmeye bağlı borcun ifası mümkün olamayabilecektir. Ancak, mücbir sebep geçici ise; sözleşmeye bağlı borcun ifası mücbir sebep sürecinde gerçekleşmeyebilecek ve mücbir sebebin ortadan kalkması durumunda borcun ifasına devam edilebilecektir (Türk Borçlar Kanunu, madde 136-138).
- **Ancak, mücbir sebep olarak değerlendirilebilen Corona Virüs (COVID-19) sebebiyle borcun ifası imkansız hale gelmiş ise, sözleşme taraflarını zarara uğratmayacak şekilde, sözleşmenin mücbir sebeple değişen şartlara uyarlanabilmesinin mümkün olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır.**



SAYGILARIMIZLA

Sitemizde(cumhurbilenymm.com.tr) paylaşılan vergi ve vergileme ile ilişkili çalışmalarda şahsi görüş ve yorumlarımız yer almaktadır. Sitemizde yer alan bilgi veya verileri kullanmanız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir. Sitemiz ve yazarları, söz konusu kullanımdan dolayı (ihmkarlık kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) her türlü özel, dolaylı veya arızı zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.