COVID-19'un İş İlişkisine Etkileri

1. COVID-19 salgını süresince işverenin işyerinde alması gereken önlemler nelerdir?

İşveren, işçiyi gözetme borcu kapsamında iş sağlığı ve güvenliğini önlemlerini almak, işçinin sağlığını, bedensel ve ruhsal bütünlüğünü korumakla yükümlüdür. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca da çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlanması işverenin yükümlülükleri arasındadır.

Bu kapsamda işyerinde, eğer varsa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplanarak sürece ilişkin eylem planının ve alınacak tedbirlerin belirlenerek çalışanlara duyurulması; çalışanlarca alınan tedbirlere uygun davranılmasının sağlanması ve sürekli olarak uygunluk denetiminde bulunulması önerilmektedir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından 20 Mart 2020 tarihinde yayımlanan "İş Yerlerinde Koronavirüse (COVID-19) Karşı Alınması Gereken Önlemler" adlı Kılavuz ile, COVID-19'la etkin mücadele amacıyla risk değerlendirmesi ve acil durum planı yapılması, temizlik ve hijyen kuralları, kişisel koruyucu donanımlar ile seyahat ve toplantılara ilişkin tavsiyeler gibi hususlara değinilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce beş gün sonra 25 Mart 2020 tarihinde yayımlanan, "Yeni Koronavirüs Salgını Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İş Yerlerinde Aldıracağı Tedbirler" kılavuzu ile, servis araçlarının kullanımı, seyahatler, işyerine giriş ve çıkışlar, çalışma ortamı, toplantılar ve eğitimler ve yemekhane ile dinlenme alanlarına ilişkin asgari gereklilikler belirlenmiştir. Kılavuzda, işverenlerin işyerinin faaliyet konusu, çalışan sayısı, çalışma ortamı, kullanılan yöntemler gibi özeliklerine uygun ilave tedbirlerin alınması ve yetkili mercilerin duyurularının takip edilmesinin gerektiği belirtilmektedir.

Yakın dönemde Sağlık Bakanlığı nezdinde kurulan Bilimsel Danışma Kurulu da 26 Mayıs 2020 tarihli ve Salgın Yönetimi ve Çalışma Rehberi ("Rehber") isimli kapsamlı bir çalışma yayımlamış bulunmaktadır. Söz Konusu çalışma, alınması gereken tedbirleri spesifik olarak sektörel bazda irdelediğinden, iş yerlerinde benimsenmesi gereken genel ilkelere yer veren önceki düzenlemelerden

ayrışmaktadır. Rehberde özetle, COVID-19'un bulaşma riskini en aza indirgemek amacıyla diğerlerinin yanı sıra sosyal mesafe kurallarına riayet edilmesi, çalışma esnasında uygun şekilde maske kullanılması, hijyen kurallarına uyulması gibi hususların önemi vurgulanmaktadır.

2. İşveren çalışanlarına, işe girişleri esnasında ateş ölçümü yapabilir mi ya da çalışanlardan, COVID-19 semptomlarını gösterip göstermedikleri yönünde bilgi vermelerini isteyebilir mi?

İşyeri hekimini tarafından çalışanların ateşinin ölçülmesinde ya da hastalık semptomları hakkında bilgi alınmasında bir engel bulunmamaktadır. Ancak sağlık verisi içeren kişisel verilerin işyeri hekimi aracılığıyla toplanamayacak ya da bunun sürekli olarak sağlanması mümkün olmayacak ise, Kişisel Verileri Koruma Kanunu uyarınca, toplanacak sağlık verilerin işlenmesine ilişkin olarak çalışanların açık rızalarının alınması ve her halde çalışanlara uygun aydınlatmanın yapılması her koşulda önemlidir.

Nitekim, yukarıda bahsedilen ve Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yayımlanan "İş Yerlerinde Koronavirüse (COVID-19) Karşı Alınması Gereken Önlemler" adlı Kılavuz uyarınca da çalışanların işe başlamadan önce temassız ateş ölçerle kontrol edilmesi ve ateşi olanların işyeri hekimine yönlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir.

27 Mart 2020 tarihinde Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından COVID-19 ile mücadele sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında bilinmesi gerekenler hakkında bir kamuoyu duyurusu yayımlanmıştır. Söz konusu duyuruda, işverenlerin, çalışanlardan virüsün neden olduğu hastalığa dair belirtiler gösterip göstermedikleri konusunda kendilerini bilgilendirmelerini istemek için haklı gerekçelerinin gündeme geleceği belirtilmiştir. Ancak, bilgi talebinin gereklilik ve ölçülülüğe bağlı ve risk değerlendirilmesine dayanan güçlü bir gerekçesi olması gerektiği vurgulanmıştır.

3. Bir çalışanın COVID-19 semptomlarını göstermesi halinde bunu işverene bildirme yükümlülüğü var mıdır?

Çalışanların sadakat borcu ve diğer çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü uyarınca, gösterdikleri hastalık semptomlarını işverenle paylaşmaları beklenmektedir.

İşveren olarak çalışanları bu yönde teşvik edecek politikalar geliştirilmesi ve COVID-19'a ilişkin bilgilendirmede bulunması tavsiye edilmektedir.

4. COVID-19 salgını süresince işverenin çalışanları yıllık izne çıkarması mümkün müdür?

Kural olarak yıllık izin talebinin çalışandan gelmesi gerekmekle birlikte, COVID-19 salgınının yarattığı olağanüstü durumlar dikkate alındığında bu döneme özgü olarak bu gereklilikte bir esneklik yaratılabileceği ve bu kapsamda işveren tarafından çalışanların, yıllık izne çıkarılmasının mümkün olabileceği yönünde görüşler bulunmaktadır.

5. İşverenin bu süreçte çalışanlarına toplu izin kullandırması mümkün müdür?

Yıllık İzin Yönetmeliği uyarınca işverenin, Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonuna kadar çalışanlarının tümü veya bir kısmı için toplu izin uygulaması mümkündür. Bu durumda işveren, işyerinin korunması, işyerindeki araç ve gereçlerin bakımı, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir.

6. İşverenin bu süreçte çalışanlarını ücretsiz izne çıkarması mümkün müdür?

Kural olarak ücretsiz izin, işçi ile işverenin karşılıklı olarak anlaşması halinde uygulanabilir. Ücretsiz izin, çalışan tarafından teklif edilebileceği gibi, işveren tarafından da teklif edilebilir; ancak işveren çalışanı, ücretsiz izne çıkmaya zorlayamaz. Çalışan tarafından kabul edilmeyen ücretsiz izin teklifinde işveren tarafından ısrarcı olunması, fiili anlamda iş sözleşmesinin sona erdirilmesi anlamına gelebilecek olup, geçersiz fesih sonucunu doğurabilecektir. Bu durumda, çalışana kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Koşullarının oluşması halinde çalışan ayrıca işe iade davası açabilecektir.

Ancak, 17 Nisan 2020 tarihli ve 31102 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun uyarınca, 17 Nisan 2020 tarihli itibariyle üç ay için fesih yasağı getirilmiş olup süre boyunca işverenin çalışanı, rızası aranmaksızın tamamen veya kısmen ücretsiz izne çıkarabileceği düzenlenmiştir.

Bu kapsamda ücretsiz izne ayrılmış olması işçiye sözleşmesini haklı sebebe dayanarak fesih hakkı vermeyecektir.

Bu gelişmenin akabinde, 30 Haziran 2020 tarih ve 31171 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2707 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı uyarınca, 17 Temmuz 2020 tarihinde sona erecek olan fesih yasağı ve tek taraflı ücretsiz izin uygulamasına ilişkin süreler bir ay süreyle 17 Ağustos 2020 tarihine kadar uzatılmıştır.

28 Temmuz 2020 tarihli ve 31199 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile Cumhurbaşkanına fesih yasağına ve tek taraflı ücretsiz izin uygulamasına ilişkin süreleri her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30 Haziran 2021 tarihine kadar uzatma yetkisi tanınmıştır. Ayrıca, aşağıdaki haller fesih yasağının istisnası olarak düzenlenmiştir:

- Belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi,
- İş yerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi,
- İlgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri.

Bu kanunun yayımlanarak yürürlüğe girmesinden kısa bir süre sonra, 31 Temmuz 2020 tarih ve 31202 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2811 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı uyarınca, fesih yasağı ve tek taraflı ücretsiz izne ilişkin süreler 1 ay süreyle 17 Eylül 2020 tarihine uzatılmıştı.

Son olarak, 4 Eylül 2020 tarih ve 31234 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2930 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı uyarınca, fesih yasağı ve tek taraflı ücretsiz izin uygulamasının 17 Eylül 2020 tarihinden itibaren 17 Kasım 2020 tarihine kadar 2 ay daha uzatılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda işverenler, 17 Kasım 2020 tarihine kadar çalışanlarını tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarabilecektir.

7. İşverenin bu süreçte iş sözleşmelerini feshetmesi mümkün müdür?

7244 sayılı Kanun uyarınca, 17 Nisan 2020 tarihli itibariyle iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzer sebeplere dayalı olarak haklı nedenle gerçekleştirilen fesihler hariç, üç ay süreyle yasaklanmıştır.

Yukarıda da belirtildiği üzere, söz konusu yasak son olarak 4 Eylül 2020 tarih ve 31234 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2930 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 17 Kasım 2020 tarihine kadar uzatılmıştır. Cumhurbaşkanı, fesih yasağına ilişkin süreleri her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30 Haziran 2021 tarihine kadar uzatabilecektir.

Bu düzenlemeye aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacaktır.

8. Nakdi ücret desteği nedir?

Fesih yasağı süresini geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, fesih yasağı kapsamında ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesi kapsamında iş sözleşmesi 15 Mart 2020 tarihinden sonra feshedilen ve işsizlik ödeneğinden istifade edemeyen işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla İşsizlik Sigortası Fonu'ndan her gün için 39,24 Türk Lirası nakdi ücret desteği verilecektir.

Nakdi ücret desteğinden yararlanan çalışanın fiilen çalıştırıldığının tespiti halinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırdığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere, fiil tarihine göre hesaplanan aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacak ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

9. Kısa çalışma ödeneğinden faydalanma şartları nelerdir?

Çalışanların kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için, üç ayı geçmemek üzere, işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azalması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle geçici olarak durması gerekmektedir. 26 Mart 2020 tarihinde yürürlüğe giren Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair 7226 sayılı Kanun ile COVID-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için çalışanlar bakımından kısa çalışma ödeneğinden faydalanma şartları esnetilmiştir. Bu kapsamda çalışanın, kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 60 gün içinde kesintisiz olarak hizmet akdine tabi olarak çalışması ve

son üç yıl içinde adına en az 450 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olması gerekmektedir.

Ancak işverenin kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde işçi çıkarmaması gereklidir. Bu durumun tek istisnası haklı neden ile fesihtir.

Daha sonra yürürlüğe giren 7244 sayılı Kanun uyarınca, COVID-19 sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilecek, uygunluk denetimi daha sonra yapılacaktır. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler ise ödeme gününden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

Kural olarak, işverenin başvurusu üzerine Türkiye İş Kurumu tarafından işçilere en fazla 3 aylık bir süre için kısa çalışma ödeneği ödemesi yapılmaktadır. Ancak, 30 Haziran 2020 tarih ve 31171 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı uyarınca 30 Haziran 2020 tarihine kadar (bu tarih dahil) kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan iş yerleri bakımından kısa çalışma ödeneğinin süresi yeni bir başvuru ve uygunluk tespiti yapılmasına gerek bulunmaksızın bir ay süreyle uzatılmıştır. 30 Haziran 2020 tarihinden önce kısa çalışma uygulaması biten iş yerleri bakımından, uzatılan bir aylık sürenin 1 Temmuz 2020 tarihinden itibaren başlayacağı; 30 Haziran 2020 tarihi itibariyle kısa çalışma uygulaması halen devam eden iş yerleri bakımından ise bu sürenin, kısa çalışmaya ilişkin üç aylık sürenin bitiş tarihinden başlamak üzere bir ay daha uzayacağı düzenlenmiştir.

31 Temmuz 2020 tarih ve 31202 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanı Kararı uyarınca kısa çalışma ödeneğinin süresi, 1 ay kadar daha uzatılmıştır.

Son olarak, 31 Ağustos 2020 tarihli ve 31230 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2915 sayılı Cumhurbaşkanı kararı ile bu süre 2 ay daha uzatılmıştır.

10. Telafi çalışması ne zaman gündeme gelebilir?

Zorunlu nedenlerle işin durması veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da çalışanın talebi ile kendisine sözleşmesel ya da yasal izinleri haricinde izin verilmesi hallerinde işveren, dört ay içinde çalışanlara, çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz ve yapılan telafi çalışmaları fazla çalışma sayılmaz. Cumhurbaşkanı dört aylık süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir.