

## ÜLKEMİZDE VE TÜM DÜNYA DA ORTAYA ÇIKAN COVID-19 (KORONA) VİRÜSÜNÜN İŞ HUKUKUNA ETKİLERİ VE MÜCBİR SEBEP

Tüm dünyada pandemi olarak ilan edilen Covid 19 virüsü yani Kororana nedeni ile birçok faaliyet ve iş hayatı nerdeyse durma noktasına gelmiştir. Bunun üzerine ülkemiz de birçok tedbir ve hukuki etkiler ortaya çıkmış durumdadır.

İş Hukuku açısından Mücbir Sebep olan Covid 19 virüsü bazı düzenlemeleri de beraberinde getirmiştir.

Öncelik ile şunu belirtmek isterim ki, Bu olay Hukukumuz da sıklıkla yaşanan bir durum olmayıp ilk uygulamaları beraberinde getirecek ve birçok uygulama eksik ya da hatalı olabilecektir.

1. İşverenler bu dönemde, İşyerini askıya alma veya işyeri kapama yapmıyor ise yıllık ücretli izni hak etmiş olan işçilerine yıllık ücretli izin kullandırabileceklerdir. Lakin 6 gün çalışılan bir işyerinde cumartesi gününün iptal edilmesi, haftalık çalışma gününü 5 güne düşürmek Yıllık Ücretli İzinden kabul edilmeyecektir. Bu durum da işçinin yazılı onayı alınarak mesai indirimine gidilebilecektir.
2. Yıllık Ücretli İzin takvim dönemi işverenin **yönetim hakkı** da dikkate alınarak Nisan ayının başından Ekim ayının sonuna kadar olan süre içerisinde olmalıdır.
3. İşveren bu dönemde Kısa Çalışma Ödeneğine şartları taşıyan bütün işçileri için de kısmi işçileri için de İşkur'a müracaat edebilir. Kısa Çalışma Ödeneğine müracaat eden işveren bu dönem (3 ay) için işçiye herhangi bir ücret ya da SGK primlerini ödemez. İşçi bu durumu bu sürede Aleyh de durum ve koşullarda değişiklik nedeni ile iş akdini feshedemez. Ederse de fesih haklı fesih olmayacaktır. Ancak istifa edebilir. Evlilik, Askerlik, Emeklilik gibi nedenler ile fesih edilebilir. Bu durumlar da Kıdem tazminatına hak kazanılır.
4. Kısa Çalışma Ödeneğine başvurmeyen işveren işçiden ücret indirimi veya mesai azaltma isteyebilir. İşveren bu şekilde bir istemde bulunur ise işçinin yazılı onayı gerekir. İşçi yazılı onay vermez ise işverenin iş akdini bu sebeple feshi haksız fesih olup, işçilik alacakları ya da işe iade davası ile muhatap olacaktır. Lakin bu süre 3 aylık dönemi geçer ise ve işçi de yazılı onay vermemekte ısrar eder ise **Feshin Son Çare Olması İlkesi** gereğince İşveren iş akdini feshi haklı sebep ile fesih olacaktır.
5. Yurtdışında olan / bulunan işçiler için ülkeye gelişi imkansız ise veya işçinin bulunduğu ülkede işveren işyeri açamıyor ise İ.K. 25/3 maddesi gereği işverenin iş akdini feshi haklı olacaktır.
6. İş akdinin feshi işveren tarafından işçiye yazılı olarak bildirilmek zorundadır. Ana kural budur. Lakin yazılı olarak işçiye tebliğ yapılamıyor ise mail üzerinden ve/veya whatsapp üzerinden tebliğ yapılabilecektir. Ulaşma teyidi işçi ile karşılıklı yapılmalıdır. Lakin yazılı şekil şartı ise yargılama sürecinde tartışma konusu olacaktır.
7. Pandemi başladığı dönemde işçinin yıllık ücretli izin hakkı yoksa işçiye yıllık ücretli izin kullandırılmıyor ise ileride doğacak izin veya izinler için avans olarak verilemeyecektir. Yıllık ücretli iznin avansı söz konusu değildir. Yargıtay'ın içtihadı bu yöndedir. Lakin Yargıtay 9. Hukuk

Dairesi Hakimi yapmış olduğu bir söyleşide yıllık ücretli izinden 10 günü saklı kalmak kaydıyla avans olarak yıllık ücretli iznin kullanılabileceğini savunmuştur. Ancak herhangi bir uygulaması bu güne kadar söz konusu olmamıştır.

8. Bu dönem de İşveren, İSG kapsamında, işçinin sağlığını içeren durumlar hakkında bir rapor almak koşuluyla işyerine yakın bir yerde işçilerin konaklaması konusunda karar alabilir.
9. İşçi işyerinde Covid 19 (Korona) virüsüne yakalanacak olur ise **İş kazası kabul edilecek midir?** Şayet işveren işyerinde tüm iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ve Covid 19 izole kapsamında gerekli önlemleri alır ve buna rağmen işçi kendi ailesi veya yakınlarından bulaşmadığı Sağlık Bakanlığının tespitleri de dikkate alınarak iş kazası sayılabilecektir. Şayet Sağlık Bakanlığının tuttuğu ve depoladığı bilgiler ışığında işçi yakınlarından veya işverenin bir kusuru olmadan başka kişi veya yerlerden Covid 19 virüsü pozitif çıkmış ise o zaman illiyet bağı (sebeup - sonuç) ilişkisi kalmadığından iş kazası olarak kabul edilmeyecektir. Bundan dolayıdır ki, tüm işverenlerin aşırı dikkat ve özeni göstermesi bilhassa işçilere maske, dezenfekte, eldiven gibi araçlar vermeli ve izole ile sosyal mesafe, temas aralığına oldukça fazla dikkat etmelidir. Bu neviden işverene kusur çıkabileceği gibi Heyet Raporu ile iş kazası sayılabilecek maddi ve manevi tazminat ile işveren karşı karşıya kalabilecektir.
10. İşçi şayet evden çalışma yapıyor ise; işçinin tüm özlükleri, ücretleri ve SGK primleri ödenmek zorundadır. Eğer işveren yol, yemek yardımı yapıyor ise yol yardım parasını ödemez lakin yemek ücretini ödemek zorundadır.
11. Telafi Çalışması, İ.K 64. Maddesi gereği, 2 ay olan telafi çalışması 4 aya kadar uzatılmıştır. Bu dönemden sonra telafi çalışması yaptırılabilir. Lakin telafi çalışması günlük 11 saati aşamaz, gece çalışması yaptırılmaz ve genel tatil günlerinde çalışma yaptırılmaz. Yaptırılması halinde Fazla mesai ödemesi yapılmalıdır.
12. Bu dönemde ücretsiz izin kullanılması yapılamayacak olup ücretsiz izin olur ise iş ahdinin feshi işçi tarafından haklı olacaktır. İşçi hem işçilik alacaklarını talep edebileceği gibi işe iade davası da açabilecektir.
13. Kısa Çalışma Ödeneğinin kapsamı dışında olan işçiler hakkında herhangi bir işlem yapılmayacak objektif ve sübjektif iyi niyet çerçevesinde ve genel hükümler kapsamında değerlendirme yapılacaktır.
14. İş verinde Covid 19 virüsü olan bir işçinin testinin pozitif olması sonucu diğer işçiler iş yerinde bu sebeple gelmek istememesi yerindedir. Lakin işveren tüm önlemleri işyerinde uyguladığı halde işçi gelmek istemez ya da işe geldiği halde işini gereği gibi yapmaz ise fesih haklı olacaktır.
15. Kısa Çalışma Ödeneği; İşçinin maaşının %60 ına tekabül (Damga vergisi ve sair kesintisi yapıldıktan sonra) etmektedir. Kalan % 40 lık birimi işveren ödeyemeyecektir. Lakin bu farkı işveren ödemek ister ise herhangi bir sorun bulunmamaktadır. Lakin işveren bu farkı ödeyecek olur ise SGK prim borcu doğacaktır. Yapılan bu ödeme bordrolaştırılması oldukça sorun teşkil edecektir. Belki ilerleyen dönemlerde ikramiye olarak kabul edilebilecektir. İşveren bu farkı bir gurup işçiye öder diğer bir guruba ödemez ise **Eşitlik İlkesi** ne aykırı olacak ve işçi iş ahdini feshederse haklı fesih kabul edilecektir. İşveren yine aynı şartları taşıyan bir gurup işçi için Kısa

Çalışma Ödeneğine müracaat edip bir gurup işçi için müracaat etmemesi de **Eşitlik İlkesi** ne aykırı olacaktır.

16. Kısa Çalışma Ödeneği çıkmayan işyerlerinde, İşveren tarafından fesih İ.K 25/3 gereği haklı fesih olup Kıdem tazminatı ödeyerek iş akdini sonlandırabilir. İşçilerde Covid19 virüsünün pozitif olup olmamasının önemi olmayıp önemli olan işyerinin çalışmıyor olmasıdır.
17. Seyahat yasağı ve birçok ile giriş çıkış yasağı nedeni ile zorlayıcı sebeplerin varlığı kabul edilir. İlk hafta ücretin ½ si ödenir. Bu süre sonunda da işveren için İ.K 25/3 zorlayıcı nedenlerden işçi için de İ.K 24/3 zorlayıcı sebeplerden dolayı iş akdi fesih edilebilir. Bu durum da Kıdem tazminatı ödenecektir.
18. Özel hastaneler ve vakıf hastanelerinde ve Sözleşmeli Sağlık personellerinin durumu, İşveren tüm sağlık önlemlerini, dezenfekte, eldiven, maske ve sair aldıktan sonra işçi halen işini gereği gibi yapmıyor, hastaya yaklaşmıyor vs ise işveren işçiyi 2 kez yazılı **hatırlatma** yapar. Buna rağmen işçi halen işini yerine getirmiyor ya da eksik getiriyor ise 3.kez haklı neden ile fesih yapar. 2 defa hatırlatma yapılması yargılama sürecinde ispat açısından önemlidir. Bunun tam tersi durum da yani işveren gerekli önlemleri almıyor, bilhassa virüse karşı olan iş ekipman araçlarını işçiye vermiyor ise işçinin iş akdini feshi haklı neden ile fesih olacaktır.
19. Bu dönemde işçinin ücreti geciktirilebilecek midir? İşçinin ücreti 20 gün süre ile geciktirilebilecektir. Lakin TMK 2. Maddesi gereği objektif ve Subjektif iyiniyet kurallarına uygun davranılmalıdır.
20. Kısa Çalışma Ödeneği Olmadığı veya müracaat edildi çıkmadığı halde kalan %40 dan işveren sorumlu olmayacaktır. Kanundan doğan bir durum olması nedeni ile İşçi kalan %40 lık dilimi işverenden talep edemeyecektir.
21. İşçi evden çalışmaya devam ettiğinde tüm özlüklerini alacağını söylemiştim. Lakin evde çalışır iken Covid 19 testi olur da bu da pozitif olur ise illiyet bağı olmadığından artık işverenin bir sorumluluğu da olmayacaktır.

Ülkemiz ve Tüm insanlık için Allah'tan Şifa ve Rahmet diliyorum.

Arb. Av. Mehmet Duran KARABAY