

COVID-19 Salgınında İşverenler Ne Yapmalı Ne Yapmamalı

COVID-19 Salgınında İşverenler Ne Yapmalı Ne Yapmamalı

Bütün dünyayı etkisi altına alan ve Ülkemizde de tüm olumsuzlukları ile hissedilen **Corona Virüs Pandemisi** İktisadi ve Sosyal hayatı durma noktasına getirmiştir.

Sokağa çıkma kısıtlılıkları, konaklama ve eğlence yerleri ile spor alanlarının kapatılması, iller ve ülkeler arası seyahatlerin olmaması bütün işletmeleri etkilemiş, satışlar ve siparişler azalmış, ihracat yapılamaz duruma gelmiş ve bu durum irili ufaklı tüm işyerlerini ekonomik bir dar boğaza itmiştir.

Bunun doğal sonucu olarak da tüm bireyler, çalışanlar da bunda olumsuz etkilenmişlerdir.

Bu kapsamda Devlet bu sorunları azaltmaya yönelik bir dizi tedbirler almış, işyerlerinin varlığını sürdürerek istihdamın korunmasına bir başka deyimle işsizliğin artmasını önlemeye çalışmıştır.

“7226 ve 7244 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Getiren Yasalarla” birçok tedbir ve destek hayata geçirilmiştir.

Biz bu yazımızda İŞVEREN – İŞÇİ İLİŞKİLERİNİ düzenleyen konuları ele alacağız..

İşveren Ne Yapmalı Ne Yapmamalı

Konu yasal düzenlemelerle İşverenlere, işyerini kapatmadan ve işçi çıkarmadan bazı seçenekler getirilmiştir. Nedir bu seçenekler...

- “**Kısa Çalışma**” yapılma ile İşsizlik Sigortası Fonundan çalışılmayan sürelerin/gün veya ayların (3 ay/6 aya kadar da uzatılabiliyor) ücret ve diğer işçilik maliyetini sıfırlama imkanı getiriliyor.
- İşçiyi işten çıkarmadan “**Ücretsiz İzne Ayırma**” imkanı ki bu durumda da işçi mağdur edilmeyerek işçiye **ÜCRET DESTEĞİ** sağlanarak işçi mağdur edilmiyor,
- Esnek çalışma imkanları ile günlük haftalık çalışma süreleri seçenekli hale getirilerek çalışılmayan süre ve günlerin daha sonra (4 ay içinde) **TELAFİ** imkanı sağlanıyor,
- Uzaktan/evden çalışma seçeneği sunuluyor..

Şimdi bu seçenekleri detayları ile inceleyelim...

• KISA ÇALIŞMA

COVID-19 Salgınında İşverenler Ne Yapmalı Ne Yapmamalı

Kovid-19 nedeniyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, **uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilecek.** İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecek.

Kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde yapılan başvurular, uygunluk tespitleri hariç, başvuru tarihinden itibaren **60 gün içinde sonuçlandırılacak.**

• 3 AY SÜREYLE İŞ AKDİ FESHEDİLEMEYECEK

İş Kanunu'na eklenen geçici maddeyle bu kanun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 ay süreyle ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller dışında, işverence feshedilemeyecek.

• İŞÇİ TAMAMEN VEYA KISMEN ÜCRETSİZ İZNE AYIRABİLECEK

İşveren, düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren **3 aylık süreyi geçmemek üzere işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilecektir.** Bu kapsamda ücretsiz izne ayrılmak, **işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermeyecek.**

İş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için filin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilecek.

Cumhurbaşkanı, söz konusu 3 aylık süreleri 6 aya kadar uzatabilecek.

Düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte işveren tarafından **ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15 Mart 2020'den sonra iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve fesih yapılamayacak süreyi (3 AY) geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre kadar günlük 39,24 TL nakdi ücret desteği verilecek.** Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamayacak.

Birinci fıkra kapsamında ücretsiz izne ayrılarak **nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığına tespiti halinde** işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve

COVID-19 Salgınında İşverenler Ne Yapmalı Ne Yapmamalı

çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince, idari para cezası uygulanacak ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte **işverenden tahsil edilecek.**

Nakdi ücret desteğinden yararlananlardan genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, **genel sağlık sigortalısı sayılacak** ve genel sağlık sigortasına ilişkin primler İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak..

- Kısa çalışmaya geçmeyen veya geçip de bundan yararlanma imkanı olmayan işyerlerinde **KRONİK RAHATSIZLIĞI BULUNUP ÇALIŞAMAYANLAR (Emekli Olmamaları Koşulu ile) ÜCRETSİZ İZNE AYIRILARAK KONU NAKDİ ÜCRET DESTEĞİNDEN YARARLANDIRILABİLİR.**
- **Esnek Çalışma Biçimleri**

Esnek çalışma işyeri, işletme ve çalışanların ihtiyaç ve taleplerine göre uyarlanabilen, standart olmayan çalışma biçimi demektir. 2003 Yılında yürürlüğe giren **4857 sayılı İş Kanunu** ve buna göre çıkarılan yönetmeliklerle çalışma süreleri esnek çalışma yapılmasına imkan sağlar hale getirilmiştir.

Çalışma Sürelerinde Esnek Çalışma

4857 Sayılı İş Kanunu 63. madde;

“Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, **günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.** Bu halde, **iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Bu süre şimdi 7226 sayılı yasa ile 4 aya çıkarılmış bulunmaktadır.**

Bu ne demek? Örneğin işyerinde çalışmaya herhangi bir mücbir/zorlayıcı sebeple 15 gün ara verildi.. Bu 15 günlük eksik çalışma takip eden **4 ay içinde tamamlanabilir/telafi edilebilir.**

COVID-19 Salgınında İşverenler Ne Yapmalı Ne Yapmamalı

Böylesi bir uygulamada eksik çalışılan ayın ücreti işçiye tam ödeneceği gibi sonradan yapılan ek çalışmalar da fazla mesai olarak değerlendirilmeyecek, telafi çalışması olarak görülmektedir.

Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.” Şeklinde düzenlemiştir.

Haftalık çalışma haftada 4 gün 11'er saat, 5 gün 9'ar saat, 6 gün 7,5'ar saat şeklinde düzenlenebileceği gibi denkleştirme uygulanan işyerlerinde bu çalışma bazı haftalar 55 saat bazı haftalar 35 saat gibi denkleştirme dönemi içerisinde (2/4 ay) haftalık çalışma 45 saati aşmayacak şekilde de uygulanabilmektedir.

İş Sözleşmelerinde Esnek Çalışma / Kısmi Süreli Çalışma

İşyerleri, işin gereğine göre çalışma sürelerini İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az **(1/3) belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli** iş sözleşmesidir.

Yani ayda 20 gün ve altında (günde 2 saat, haftada 3 gün, ayda 15 gün.... gibi) sürelerle yapılan sözleşme ve çalışma şekli KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMADIR.

Çağrı üzerine çalışma

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi **yirmi saat (AYDA EN AZ 12 GÜN) kararlaştırılmış sayılır.** Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

Uzaktan çalışma;

İşçinin, 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.

COVID-19 Salgınında İşverenler Ne Yapmalı Ne Yapmamalı

Bu çalışma biçimi tam süreli olabileceği gibi kısmi süreli de olabilir. Burada değişen şey, işçinin çalışma yeridir.

Esnek Çalışma Uygulamaları / Denkleştirme

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Denkleştirme **2 aylık (şimdi 7226 sayılı yasa ile 4 aylık) sürede yapılabilir.**

Serbest Zaman Kullanımı

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında **bir saat otuz dakikayı**, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

Ör. Ocak ayı içinde 10 saat fazla çalışma yapan işçi, bunun ücreti yerine bu ek çalışmasını 15 saat serbest zaman/izin olarak Haziran ayı sonuna kadar kullanabilir.

Telafi çalışması

Zorunlu (mücbir) 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 telafi çalışması** yaptırabilir. Bu süre 7226 sayılı yasa ile 4 aya çıkarılmıştı.

Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Salgın hastalık (PANDEMİ) nedeniyle işyerlerinin kapatıldığı veya kapandığı (2020 Yılıının Mart ve takip eden aylarında) KONUSU ESNEK ÇALIŞMA BİÇİMİ OLARAK TELAFİ ÇALIŞMASI önemli bir seçenek olabilecektir.

COVID-19 Salgınında İşverenler Ne Yapmalı Ne Yapmamalı

Bir diğer seçenek ise KISA ÇALIŞMA yapma seçeneği olup bu konu bir diğer yazımda ele alınmıştır.

Ör. Bankadaki bir özel işi için 4 saat ücretsiz izin alan çalışan, bunun yerine 4 ay içinde farklı tarihlerde (2 + 2, 3+1 veya 4 X 1 saat olarak) çalışırsa ücreti kesilmez, bu çalışma da fazla mesai sayılmaz.

Pandemi dolayısıyla faaliyetine 2 hafta ara veren işletme bunu takip eden 4 ay içinde telafi edebilecektir.

Canpolat CERAN

Em. İş Başmüfettişi

Seçkinler Grup