

İş Hukuku Bakımından COVID19 Salgınının Muhtemel Sonuçları

İŞ HUKUKU UYGULAMALARINDA

Güncelleme Tarihi 26.03.20

CORONA VİRÜS (COVID19) SALGINININ MUHTEMEL SONUÇLARI

YILLIK İZİNLER/MAZERET İZİNLERİ/ÜCRETSİZ İZİN

ZORLAYICI (MÜCBİR) SEBEP / OLAĞANÜSTÜ HAL - DURUM

KISA ÇALIŞMA ve ÖDENEĞİ

COVID19 Salgınının zirve yapma ihtimaline karşı alınacak tedbirler kapsamında İşçi-İşveren ilişkilerini düzenleyen mevzuat bakımından tarafların hakları, sorumluluk ve yükümlülükleri nelerdir? Devletin buna etkisi ve katkısı ne olabilir? Bu yazıda tüm bu soruların cevabını mevcut mevzuat kapsamında sizler için ele aldım.

Konu salgının ileri aşamalarında çalışanlarımızın işe devamı, ücretli ve ücretsiz izin talepleri, mazeret izinleri, ücretsiz izin ve kısa çalışma uygulamaları gündeme gelebilecektir.

Bu sorular sorulmaya / uygulamaya başlandı bile...

Dolayısıyla Ücretsiz İzne Ayırma/Kısa Çalışmaya kadar gidebilecek süreçte aşağıda yer alan yasal düzenleme ve prosedürlerin bilinmesi ve buna uygun bir yol izlenmesi uygun olacaktır.

Örnek olarak verilecek olursa, yıllık ücretli izin hakkı olan birisini ücretsiz izne ayırmak doğru olmayacaktır.

Yıllık Ücretli İzin

Çalışan işçilerin 4857 Sayılı İş Kanunu 53 ve müteakip maddelerinde sayılan (14,20, 26 günlük) **Yıllık Ücretli İzin** hakları mevcut olup, bu izinler öncelikle kullandırılabilir.

Kadın Çalışanlar İçin Ücretli Mazeret İzin Hakları.

4857 Sayılı İş Kanunu **Md. 74.**

İş Hukuku Bakımından COVID19 Salgınının Muhtemel Sonuçları

*Doğum Öncesi ve Sonrası **hekim raporu ile belirlenen raporlu süreler ve sonrası** ücretsiz izinler,*

*Hamilelik süresince kadın işçiye verilmesi gereken **periyodik kontrol izinleri**.*

Diğer Ücretli Mazeret izinler

Ek Madde 2 - (Ek: 4/4/2015-6645/35 md.)

İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün,

Erkek çalışana eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.

Engelli işçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde **on güne kadar ücretli izin verilir.**

Bunun dışındaki tüm mazeret izinleri ücretsiz izin niteliğinde olup, talep edenin işçi olması halinde **İşverenin Kabul etmesi**, İşverenin çalışanlarını ücretsiz izne çıkarmak istemesi halinde de bunu **İşçinin Kabul** etmesi gerekir.

ZORLAYICI SEBEPLER

4857/24- İşçi Tarafından Haklı Nedenle Fesih Sebepleri

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 25

III- Zorlayıcı sebep

İşçiyi, işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

İş Hukuku Bakımından COVID19 Salgınının Muhtemel Sonuçları

.....

Dolayısıyla **COVID19** salgını zorlayıcı bir sebeptir.

Konu virüsün yaygınlaşması ve işyerlerinin belirli bir süre kapanma noktasına gelmesi halinde işçi ve işveren bu nedenle iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilirler. Bu durumda / her iki halde de işçiye KIDEM TAZMİNATI ödemek gerekir. Bu durumda İhbar Tazminatı ödenmez.

SÜREÇLE İLGİLİ KİŞİSEL DEĞERLENDİRME!

COVID19 SALGINI (Her iki taraf için de) ZORLAYICI SEBEP OLUŞTURACAĞINDAN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN BU SÜRELERİN ÜCRETİNİN / İŞSİZLİK SİGORTASI FONUNDAN AŞAĞIDA BELİRTİLDİĞİ ŞEKİL ve ŞARTLARDA KARŞILANACAĞIDIR.

Bu sebep **Hükümet tarafından da kabul edilmiş ve bir dizi karar alınmıştır**

Ekonomik İstikrar Kalkanı kapsamında alınan tedbirler aşağıda yer almaktadır.

- Perakende, Avm, demir-çelik, otomotiv, lojistik-ulaşım, sinema-tiyatro, konaklama, yiyecek-içecek, tekstil-konfeksiyon ve etkinlik-organizasyon sektörleri için muhtasar ve KDV tevkifatı ile SGK primlerinin Nisan, Mayıs ve Haziran ödemelerinin 6'şar ay ertelenmesi,
- Konaklama vergisini Kasım ayına kadar uygulanmaması,
- Otel kiralamalarına ilişkin irtifak hakkı bedelleri ve hasılat payı ödemelerini Nisan, Mayıs ve Haziran ayları için 6 ay süreyle ertelenmesi,
- İç havayolu taşımacılığında 3 ay süreyle KDV oranını yüzde 18'den yüzde 1'e indirilmesine,
- Corona Virüs salgınıyla ilgili tedbirlerden etkilendiği için nakit akışı bozulan firmaların bankalara olan kredi anapara ve faiz ödemelerini asgari 3 ay ötelenmesi ve gerektiğinde bunlara ilave finansman desteği sağlanması,
- İhracattaki geçici yavaşlama sürecinde kapasite kullanım oranlarının korunması amacıyla ihracatçıya stok finansmanı desteği verilmesi,
- Bu dönemde işlerinin olumsuz etkilendiğini beyan ederek talepte bulunan esnaf ve sanatkârların Halkbank'a olan kredi borçlarının, Nisan, Mayıs ve Haziran anapara ve faiz ödemelerini 3 ay süreyle ve faizsiz olarak ertelenmesi,
- Kredi Garanti Fonu limitini 25 milyar liradan 50 milyar liraya çıkartılması, kredilerde

İş Hukuku Bakımından COVID19 Salgınının Muhtemel Sonuçları

önceliği gelişmelerden olumsuz etkilendiği için likidite ihtiyacı oluşan ve teminat açığı bulunan firmalar ile Kobilere verilmesi,

- Vatandaşlarımız için uygun ve avantajlı şartlarda sosyal amaçlı kredi paketleri devreye alınmasının teşvik edilmesi,
- 500 bin liranın altındaki konutlarda kredilendirilebilir miktarını %80'den %90'a çıkartılması ve asgari peşinatın %10'a düşürülmesi,
- Virüsün yayılmasına karşı alınan tedbirlerin etkisiyle Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında temerrüde düşen firmaların kredi siciline "mücbir sebep" notu düşülmesinin sağlanması,
- Asgari ücret desteğinin devam ettirilmesi,
- **Mevzuatımızdaki esnek ve uzaktan çalışma modellerinin daha etkin hale getirilmesinin temin edilmesi,**
- **Kısa Çalışma Ödeneğinin devreye alınması, bundan faydalanmak için gereken süreçlerin kolaylaştırılması ve hızlandırılması, böylece faaliyetine ara veren işyerlerindeki işçilere geçici bir gelir desteği verilirken, işverenlerinin maliyetinin azaltılması,**
- En düşük emekli maaşının 1.500 liraya yükseltilmesi,
- Emeklilerin bayram ikramiyesinin Nisan ayı başında ödenmesi ve yine emeklilerin maaş promosyon ödemelerinin de, şubelere gitmelerine gerek kalmaksızın, doğrudan hesaplarına yatırılması,
- Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın belirlediği kriterlere göre ihtiyaç sahibi ailelere yapılacak nakdi yardımlar için ilave 2 milyar liralık bir kaynak ayrılması,
- İstihdamdaki sürekliliği temin etmek amacıyla 2 aylık telafi çalışma süresinin 4 aya çıkarılması,
- Küresel tedarik zincirlerindeki aksama ihtimaline karşı hem üretimde, hem de perakende de belirlenen önceliklere göre alternatif kanallar geliştirilmesi,
- Tek başına yaşayan 80 yaş üstü yaşlılar için, sosyal hizmet ve evde sağlık hizmetlerinden oluşan periyodik takip programının devreye alınması, hususlarında verilen kararlar açıklanmıştır.

KISA ÇALIŞMA ve ÖDENEĞİ

Kısa Çalışma Uygulaması

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin

İş Hukuku Bakımından COVID19 Salgınının Muhtemel Sonuçları

tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere (Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir.) sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Genel Ekonomik” kriz

Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlardır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Bölgesel Kriz”

Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlardır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Sektörel Kriz”

Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlardır.

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Zorlayıcı Sebepler”

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 durumlardır.

Kısa Çalışma Kapsamında;

- * İşçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesi,
 - * Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesi,
- hizmetleri sağlanmaktadır.

İşyerinde Kısa Çalışma Uygulanabilmesi için;

İş Hukuku Bakımından COVID19 Salgınının Muhtemel Sonuçları

- İşverenin; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde İŞKUR'a başvuruda bulunması ve İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir.

Kısa Çalışma Ödeneği Süresi, Miktarı ve Ödenmesi

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez.

Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Ödemeler PTT Bank aracılığı ile yapılmaktadır. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.

Zorlayıcı sebeple kısa çalışma yapılması halinde kısa çalışmaya başlama tarihi **1 haftalık zorlayıcı sebep/yarım ücret** ödemesinden sonra başlar.

Aşağıda 2020 yılı için aylık kısa çalışma ödeneği hesabı verilmiştir.

	Son 12 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi	Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı
Son 12 Ay Asgari Ücretle Çalışan	2.943,00	1.765,80	13,40	1.752,40

İş Hukuku Bakımından COVID19 Salgınının Muhtemel Sonuçları

Son 12 Ay 4.000 TL ile Çalışan	4.000,00	2.400,00	18,22	2.381,78
Son 12 Ay 7.000 TL ile Çalışan	8.000,00	4.414,50 (*)	33,51	4.380,99
(*) Hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyeceği için ödenecek aylık kısa çalışma ödeneği miktarı bu şekilde hesaplanmıştır. 2020 yılında brüt asgari ücret 2.943,00 TL'dir.				

Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak verilir.

Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi "18-Kısa Çalışma Ödeneği" olarak bildirilir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır ve kısa çalışma ödemeleri, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir.

Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenir.

İş Hukuku Bakımından COVID19 Salgınının Muhtemel Sonuçları

Yeni Yasal Düzenleme

İşsizlik sigortası fonundan yararlanma şartları kolaylaştırılarak son 120 gün **60 güne** son 3 yılda 600 gün şartı da **450 güne düşürülmüş**, ancak kısa çalışmadan yararlanılan süre içinde 4857/25-II dışında başka bir sebeple **İŞÇİ ÇIKARILMAMASI ŞARTI GETİRİLMİŞTİR.**

MADDE 41- 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ 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.

Kısa Çalışma Ödeneği Alınan Süre İçin Ödenen Primler

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir. Söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmaz.

Kısa çalışma ödeneğine **başvuru dilekçesi, işçi listesi ve başvuru e-posta adresleri için aşağıdaki linke tıklayınız**

<https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/basvuru-icin-gerekli-belgeler-ve-il-iletisim-adresleri/>

Canpolat CERAN

Em. İş Başmüfettişi