

## İş Hukuku Bakımından COVID19 Salgınının Muhtemel Sonuçları

### İŞ HUKUKU UYGULAMALARINDA

### **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 işçi-işveren 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 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 süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde,** hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden 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

## **İş Hukuku Bakımından COVID19 Salgınının Muhtemel Sonuçları**

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

.....  
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 DEĞERLENDİRMEM!**

**COVID19 SALGINI ZORLAYICI SEBEP OLUŞTURACAĞINDAN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN BU SÜRELERİN ÜCRETİNİN / İŞSİZLİK SİGORTASI FONUNDAN AŞAĞIDA BELİRTİLDİĞİ ŞEKİLDE KARŞILANACAĞIDIR.**

### **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 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.

## İş Hukuku Bakımından COVID19 Salgınının Muhtemel Sonuçları

### **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;**

- 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**

## İş Hukuku Bakımından COVID19 Salgınının Muhtemel Sonuçları

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.

**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                              |
| 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.

## **İş Hukuku Bakımından COVID19 Salgınının Muhtemel Sonuçları**

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.

### **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 için aşağıdaki linke tıklayınız...

<http://media.iskur.gov.tr/21494/kisa-calisma-talep-formu.doc>

### **Canpolat CERAN**

Em. İş Başmüfettişi