

# COVID-19'un İş Hukuku Kuralları ve Uygulamalarına Etkisi

Temel iş hukuku kurallarının, COVID-19 kapsamında alınan önlemler karşısında ne şekilde uygulanabileceğine dair en sık karşılaşılan sorular ile ilgili değerlendirmeleri Hergüner Bilgen Özeke Avukatlık Ortaklığı Avukatlarından Ufuk Yalçın, İsmet Bozoğlu, Begüm Ergin ve Naci Bülent Erturgut kaleme aldı.

COVID-19, bilinen adıyla Koronavirüs'ün 11 Mart 2020 tarihinde pandemi ilan edilmesi ve ülkemizde görülen vakaların da artış göstermesiyle birlikte, Devlet tarafından alınan önlemler uyarınca, birçok işveren de işyerleri bakımından çeşitli ve benzer uygulamalara geçme hususunda bireysel değerlendirmeler yapmak durumunda

kalmaktadır. Mevzuatın bu tip ifayı zorlayan veya bazı durumlarda imkânsız kılan "force majeure" olayları karşısında belirleyici bir düzenleme içermemesi ve söz konusu durumun oldukça yeni olması karşısında, işverenler de ne tür aksiyonlar alabilecekleri konusunda tereddütte kalmaktadır. Bu kapsamda, temel iş hukuku kurallarının COVID-19 kapsamında alınan önlemler karşısında ne şekilde uygulanabileceğine dair en sık karşılaşılan sorular ile ilgili değerlendirmelerimizi dikkatlere getirmek istedik:

## 1. Türk İş Hukuku'nda evden/uzaktan çalışma yapılması mümkün müdür?

4857 sayılı İş Kanunu'nda uzaktan çalışma, işçinin, 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. İş Kanunu'nun, evden/uzaktan çalışmanın en başta yazılı olarak kararlaştırılması şartını araması karşısında,

bu tür bir çalışmaya düzenine geçilmesi durumunda da itiraz edilmemiş olması işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmesi sonucunu ortaya çıkarmakta mıdır? Peki, mevcut durumda ne olacaktır, virüsün yayılmasına karşı alınan tedbirlerde dahi işçinin yazılı onayına mı gidilecektir? Bu kapsamda, işverenler, Yönetim Hakkı prensibi çerçevesinde işyerlerinde yürü-



**AV. BEGÜM ERGİN**  
Hergüner Bilgen Özeke Avukatlık Ortaklığı

tülen faaliyetler bakımından ayrı ayrı değerlendirmeler yaparak, kendi takdirleri doğrultusunda evden/uzaktan çalışma yapılmasını sağlayabileceklerdir. Virüsün yayılmasının önlenmesi ve çalışanların sağlığının korunması, işveren yönüyle meşru bir sebep oluşturması karşısında evden/uzaktan çalışma çalışanın onayı aranmaksızın, tek taraflı olarak işveren inisiyatifiyle uygulamaya konabilecektir. İş Kanunu'ndaki düzenlemeler karşısında, evden/uzaktan çalışma süresinin uzayacağı veya bazı çalışanlar yönüyle geçici olmaktan çıkıp uzun süreli veya kalıcı hale geleceği öngörülüyorsa artık evden/uzaktan çalışmanın şartlarının kanunda belirtilen şartları taşıyan bir sözleşme ile düzenlenmesi tercih edilmelidir.

## 2. Evden/uzaktan çalışma söz konusu olduğunda, çalışanlar tam aylık ücretlerine hak kazanır mı?

İşverenin, çalışanların uzaktan çalışmalarına izin vermesi ve bu çalışanların fiziki olarak işyerinde bulunuyorlarmış gibi çalışmalarını beklediği takdirde, çalışanlar aylık tam ücretlerine hak kazanacaklardır.

İşveren, uzaktan/evden çalışma imkanı sağlaması halinde, tek taraflı alacağı bir karar ile çalışanların kısmi süreli çalışması uygulamasına geçmesini temin edemeyecektir. Bu tür bir değişiklik çalışanların çalışma koşullarında esaslı değişiklik an-

lamına geleceğinden, (daha az çalışılması ve karşılığında daha az ücrete hak kazanılması) söz konusu uygulama ancak çalışanın yazılı onayı üzerine uygulanabilir hale gelecektir.

## 3. İşveren çalışanlarından birikmiş yıllık ücretli izinlerini kullanmalarını talep edebilir mi?

Mevzuat uyarınca, İşveren yıllık ücretli izinlerin kullanılacağı dönemleri tek taraflı belirleme hakkını haiz ise de, ücretli yıllık izin çalışanın kendi takdiri doğrultusunda işverene yapacağı taleple kullanılacaktır. Bu nedenle, İşverenler, çalışanlarını yıllık ücretli izinlerini kullanmaya zorlayamayacaklardır. Ancak, COVID-19 salgınının zorlayıcı neden olarak değerlendirilmesi kuvvetle muhtemel olduğundan, İşverenlerin işyerlerini dışarıdan zorlayıcı bir neden olmasa da mevcut durum karşısında hükümetçe alınan veya alınması tavsiye edilen önlemler çerçevesinde kendi inisiyatifleriyle açmıyor ve/veya işin doğası gereği evden/uzaktan çalışma sistemine geçemiyor olmaları halinde, İşverenlerin çalışanların yıllık ücretli izinlerini kullanmalarını tek taraflı olarak talep edebileceği kabul edilecektir.

## 4. İşveren çalışanlarından ücretsiz izin kullanmalarını talep edebilir mi?

Çalışan onay vermedikçe, işveren çalışanlarını ücretsiz izin kullanmaya zorlayamaz. İşveren çalışanlardan ücretsiz izin kullanmalarını talep etmek istiyorsa,

*İşverenler, Yönetim Hakkı prensibi çerçevesinde işyerlerinde yürütülen faaliyetler bakımından ayrı ayrı değerlendirmeler yaparak, kendi takdirleri doğrultusunda evden/uzaktan çalışma yapılmasını sağlayabileceklerdir.*



**AV. NACİ BÜLENT ERTURGUT**  
Hergüner Bilgen Özeke Avukatlık Ortaklığı

bu amaçla çalışanlara yazılı bir talepte bulunmalıdır. Çalışan, altı iş günlük süre içerisinde, işverenin talebine açık bir şekilde talebe rıza göstermez veya sessiz kalırsa, çalışanın işverenin talebini reddettiği kabul edilir. Çalışanın talebi reddetmesi halinde, işveren çalışana ücretsiz izin kullandırma konusunda ısrarcı olursa, çalışan iş ilişkisini haklı sebebe dayanarak sonlandırabilir ve bu durumda kıdem tazminatı gibi yasal ödemelere hak kazanır. Eğer çalışan talebi reddederse ve işveren hala söz konusu değişikliği uygulamak isterse, bu durumda işveren geçerli sebebe dayanarak çalışanın yasal haklarını ödemek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu halde, işverenin değişikliğin geçerli nedenden kaynaklandığını gösterebilecek konumda olması gerekir. İşveren iş sözleşmesinin feshedilmesi bakımından geçerli bir neden gösteremezse, olası bir uyuşmazlık durumunda mahkeme büyük bir ihtimalle çalışanlar lehine karar verecektir. Olası bir uyuşmazlık durumunda, COVID-19 salgını fesih için geçerli neden olarak değerlendirilebilecektir.

## 5. Devlet tarafından uygulanan bir çalışma yasağı söz konusu mudur?

Mevcut durumda, İçişleri Bakanlığı'nın 16 Mart 2020 tarihli Genelgesi uyarınca tiyatrolar, sinemalar, gösteri merkezleri, konser alanları, düğün yerleri, restoran-



**AV. UFUK YALÇIN**  
Hergüner Bilgen Özeke Avukatlık Ortaklığı



**AV. İSMET BOZOĞLU**  
Hergüner Bilgen Özeke Avukatlık Ortaklığı



lar (yalnızca paket servis yapmak üzere çalışmalarını devam ettirebileceklerdir), müzik aktiviteleri yapılan kafeteryalar, kulüpler, kafeler, internet kafeler, oyun merkezleri, iç mekan çocuk oyun alanları (alışveriş merkezleri ve restoranlarda bulunanlar dahil olmak üzere) kulüp evleri, lunaparklar, yüzme havuzları, saunalar, masaj salonları, termal banyolar, spa merkezleri ve spor merkezleri geçici bir süreyle kapatılmıştır.

#### 6. Devlet tarafından uygulanan bir sokağa çıkma yasağı söz konusu olması halinde, işverenlerin hakları ne olacaktır?

Herhangi bir işyerindeki faaliyetlerin işverenin inisiyatif ile değil de Devlet tarafından uygulanan bir karar sebebiyle durdurulduğu hallerde, mevzuat uyarınca işveren aşağıdaki hakları haiz olacaktır:

- İş Kanunu uyarınca çalışanların çalışmasını engelleyen zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde (işyeri faaliyetlerinin devlet görevlileri tarafından dayatılan hukuki gereklilikler veya karantina nedeniyle durması gibi), işveren bir haftaya kadar, her bir gün için çalışanların ücretlerinden kesinti yapabilir ve ilgili süre boyunca yarım ücret ödeyebilir.

- Zorlayıcı sebebin bir haftadan uzun sürmesi halinde, işveren çalışanların iş sözleşmelerini haklı sebeple feshetme yetkisine sahip olacaktır. Böyle bir durumda, işveren ihbar süresi tanımayacak ancak çalışanlara kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır.

#### 7. İşveren, çalışanların iş sözleşmelerini feshedebilir mi?

İşveren bu durumda doğrudan haklı sebeple iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip değildir. Bununla birlikte, zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması (örneğin bazı sektörlerde mücbir sebep ilan edilmiş olması) halleri gibi zorlayıcı durumların meydana gelmesi halinde, işveren bir haftaya kadar çalışanın günlük ücretinin yarısını ödeyebilir. Bu bir haftalık sürenin dolması durumunda, zorlayıcı sebep hala devam ediyor ise bundan sonra işveren, iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme hakkına sahiptir. Bu durumda, işveren kıdem tazminatı ve kullanılmamış yıllık izin günleri ücretleri, ödenmemiş ücret, bonus, prim gibi diğer birikmiş işçilik alacaklarını da ödemekle yükümlüdür. Devlet kararı ile kapatılan işyerleri bakımından, işverenlerin fesih hakkını haiz olduğu açıktır.

Ancak, Devlet kararı olmaksızın, işverenin kendi inisiyatifıyla kapatılmış olan ve işin doğası gereği evden/uzaktan çalışmanın mümkün olmadığı işyerleri bakımından da COVID-19 salgını bir force majeure hali olarak değerlendirilebilecek ve bu vesile ile işverene fesih hakkı sağlayabilecektir. Bununla birlikte, feshin son çare olması ilkesi gereğince, işverenler, feshe başvurmadan önce çalışanlara ücretsiz izin kullandırmayı değerlendirebileceklerdir.

#### 8. Çalışma sürelerinin kısıtlanması mümkün müdür?

Genel ekonomik sebepler, sektörel ve bölgesel krizler veya mücbir sebep halleri nedeniyle mevzuat uyarınca çalışma saatlerinin kısıtlanmasına izin verilmektedir. Mevzuat mücbir sebep hallerini deprem, yangın, sel, heyelan, salgın hastalık veya savaş gibi dış etkenlerden kaynaklanan, öngörülemez, engellenemez ve aşılmaz olaylardan kaynaklanan ve çalışma saatlerinin geçici olarak kısıtlanması veya faaliyetlerin tamamen durması ile sonuçlanan durumlar olarak tanımlamaktadır. Mevzuat, "salgın hastalıkları" da mücbir sebep durumu olarak değerlendirmektedir; bu sebeple, COVID-19 salgını, iş faa-

liyetlerinin kısmen veya geçici kesilmesi ile sonuçlanır veya çalışanların çalışma saatlerinde kısalma sebeple olur ise, bu durumda mücbir sebep olarak nitelendirilebilecektir. Her halükarda, COVID-19 salgınına karşı alınan tedbirlerin bir parçası olarak; hükümet COVID-19 salgını kapsamında, işverenlerin kısa çalışma uygulamasına başvurabileceğini açıkladığından, COVID-19'un mücbir sebep olarak kabul edildiğini söylemek mümkün olacaktır. Hazine ve Maliye Bakanı tarafından yapılan resmi açıklama ile, perakende ticaret yapan işyerleri ve alışveriş merkezleri, demir çelik ve metal sanayii, otomotiv sektörü, lojistik-ulaşım sektörleri, sinema ve tiyatro faaliyetleri, konaklama sektörü, yiyecek ve içecek sektörleri, tekstil ve konfeksiyon faaliyetleri, etkinlik ve organizasyon sektörü, sağlık hizmetleri, mobilya imalatı, madencilik ve taş ocaklığı, inşaat sektörü, endüstriyel mutfak ekipmanları, araç kiralama hizmetleri, basılı yayın ve matbaacılık sektörleri ile gelir vergisi mükelleflerinin tamamı bakımından, vergi süreçlerinde, COVID-19'un mücbir sebep sayılması yönünde bir tebliğ hazırlığı olduğu ifade edilmiştir.

#### 9. Kısa çalışma nasıl uygulanır?

Kısa çalışma uygulamasına geçmek için, işveren aşağıdaki seçeneklerden birisini uygulama talebiyle Türkiye İş Kurumu'na başvuruda bulunacaktır. Bu talepler şu şekildedir:

- Haftalık çalışma saatlerini en az 1/3 oranında azaltmak, veya
- Kısmi veya tam olarak faaliyetlerin en az 4 hafta boyunca durdurulması

Türkiye İş Kurumu'na başvurulduktan sonra, Türkiye İş Kurumu başvuruyu kağıt üzerinde değerlendirir (COVID-19'a karşı alınan tedbirlerin bir parçası olarak işyerini ziyaret etmek suretiyle yapılan inceleme kağıt üzerinde inceleme olarak değiştirildiğinden, normalde işyerinin ziyaret edilmesiyle yapılan bu değerlendirme kağıt üzerinde yapılacaktır) ve işverenin mücbir sebepten etkilendiği kanaatine varır ise, işyerinde kısa çalışma yapılmasına onay verir. Kısa çalışma, en fazla üç aylık bir süre için uygulanabilecek ve bu süre ancak Cumhurbaşkanı kararıyla altı aya kadar uzatılabilecektir.

#### 10. Kısa çalışma uygulanması halinde, herhangi bir ödenek sağlanacak mıdır?

Kısa çalışma uygulanması halinde, şartları sağlayan çalışanlar (120 gündür çalışanlar ve son üç yıl boyunca 600 gün üzerinde işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar) kısa çalışma ödeneğine hak kazanır. Bu ödeneğin miktarı, son on iki aylık prime esas kazançların dikkate alınmasıyla hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %60'ıdır. Bu ödenek aylık asgari ücretin %150'sini geçemez ve ödeneğe yalnızca ilgili çalışanın çalışmayı tamamen durdurması halinde hak kazanılabilir. İşyerinde çalışmanın tamamen durdurulmadığı ve fakat çalışma saatlerinin kısıtlanması üzerine, ödenek kısaltılan çalışma saatlerinin tam çalışma saatlerine oranına göre hesaplanır. Ödenek mücbir sebep durumunun ortaya çıktığı tarihten itibaren ilk haftasının sona ermesinden itibaren ödenmeye başlar. İlk hafta boyunca ise, işveren çalışanların günlük ücretlerin yarısını ödeme hakkını haizdir. Çalışılmayan/ kısa çalışılan zamanlara denk gelen genel sağlık sigortası primleri de (sosyal güvenlik primleri) bu süre boyunca devlet tarafından karşılanacaktır.