

COVID-19 ÖZELİNDE İŞVEREN BİLGİLENDİRME REHBERİ (Sosyal Güvenlik ve Çalışma Mevzuatı Yönünden)

Özet

Covid-19 virüsünün neden olduğu ve dünyanın birçok ülkesine yayılan ve yayılmaya devam eden Dünya Sağlık Örgütüncce de Pandemi olarak tanımlanan solunum yolu hastalığının, çalışma yaşamı ve ekonomik yönden de tüm dünyada etkilerini giderek artmakta olduğu için, gelişmiş ülkeler başta olmak üzere hemen hemen tüm ülkeler istihdamın sürekliliğini ve çalışma yaşamının sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla işverenlere, çalışanlara hatta tüm vatandaşlarına yönelik ciddi önlemler almak zorunda kalmışlardır.

18.03.2020 tarihinde Cumhurbaşkanı başkanlığında yapılan Koronavirüs Değerlendirme Toplantısı sonrasında da Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketinde 21 maddelik bir tedbirler açıklanmıştır.

Bu çerçevede, işverenlerin Covid-19 salgınının getirdiği bu olağanüstü durum ile mücadelede sosyal güvenlik, iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı yönünden bilgilendirilmesi amacıyla bu rehber hazırlanmış olup, önümüzdeki süreçte değişikliklere göre güncellemesi yapılacaktır.

Kapsam

1) SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI AÇISINDAN

a) 2020 Yılı Asgari Ücret Desteği

18.03.2020 tarihinde Cumhurbaşkanı başkanlığında yapılan Koronavirüs Değerlendirme Toplantısı sonrasında alınan ve Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi adı verilen ve 21 maddeden oluşan tedbirler paketinde asgari ücret desteğinin 2020 yılında da devam ettirileceği belirtilmiştir.

Asgari ücret desteğinin 2020 yılında da uygulanması amacıyla TBMM Başkanlığına sunulmuş ve Plan ve Bütçe Komisyonunda da kabul edilmiş olan 17.02.2020 tarihli ve 99 sayılı Torba Kanun teklifinin 27.Maddesinde;

5510 sayılı Kanuna Geçici 80. madde eklenerek 2016 ila 2019 yıllarında sağlanmış olan asgari ücret desteği uygulamasına sektör ayrımı yapılmaksızın 2020 yılının tamamında devam edilmesi,

İşverenlere, ödeyecekleri sigorta priminden mahsup edilmek üzere günlük 2,50 TL, aylık 75 TL ve finansmanı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacak şekilde, asgari ücret desteği sağlanması,

Yönünde düzenleme öngörülmüştür.

2020 yılı Asgari Ücret Desteği Uygulaması ile ilgili olarak:

4/a kapsamında ve haklarında uzun vadeli sigorta kolları uygulanan sigortalıları çalıştıran işverenlerce;

-
- ▶ 2019 yılının aynı ayına ilişkin SGK'ya verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde (APHB) veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde (MPHB) prime esas günlük kazancı (PEGK) **128 Türk Lirası ve altında bildirilen** sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını (PÖGS) geçmemek üzere, 2020 yılında cari aya ilişkin verilen APHB veya MPHB'nde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,
 - ▶ 2020 yılı içinde ilk defa bu Kanun kapsamına alınan işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam PÖGS'nin
2020 yılı Ocak ila Aralık ayları/dönemi için **günlük 2,50 TL** ile çarpımı sonucu bulunacak tutar, işverenlerin SGK'ya ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilecek ve bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.
 - ▶ PEGK tutarı, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümlerinin uygulandığı (Toplu İş Sözleşmesi olan) özel sektör işverenlerine ait işyerleri için **256 TL** olacaktır.

Bu madde kapsamında destekten yararlanılacak ayda/dönemde, **2019 yılı Ocak ila Kasım ayları/döneminde APHB veya MPHB ile 5510/4 (1-a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirim yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulması halinde ise destekten yararlanılamayacaktır.**

b) Covid-19 Rahatsızlığının SGK Hastalık Sigortası Kapsamında Olup Olmadığı

Covid-19 virüsünün neden olduğu ve dünyanın birçok ülkesine yayılan ve Dünya Sağlık Örgütüncü de Pandemi olarak tanımlanan bir solunum yolu hastalığıdır.

Dolayısıyla, Covid-19 rahatsızlığı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından da bir hastalık hali olarak kabul edilecektir. Hastalık belirtileri gösterenler, hastalarla yakın teması olanlar hakkında virüsün bulaşıp bulaşmadığının takibi açısından virüsün kuluçka evresi olan 2-14 süreyle evde, ya da sağlık tesislerinde veya toplu karantina tedbirleri uygulanmakta. Korona Virüs testi pozitif çıkanlar ise tedavi altına alınmaktadır. Çalışan hastalar gerek karantina gerek tedavi süresince istirahat raporlarına istinaden hastalık sigortası kapsamında istirahat sürelerinin 3. Gününden itibaren geçici iş göremezlik ödeneğinden (rapor parası) yararlanabileceklerdir.

c) Ücretsiz İzin Kullananların Sağlık Yardımı Hakkı ve Genel Sağlık Sigortalılığı

İşverenlerce Covid-19 salgınının ekonomik etkilerinin bir nebze azaltılabilmesi amacıyla çalışanların ücretsiz izne çıkarılması yaygınlaşmakta olup, giderek daha da artabileceği değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda, 5510 sayılı Kanununun 4/1- (a) bendi kapsamındaki sigortalıların 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56. ve 74. maddeleri ile diğer iş kanunlarında ücretsiz izin sayılan süreler haricinde ayrıca **bir takvim yılı içerisinde toplam bir ayı aşmayan** ve işverenlerince belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde genel sağlık sigortalılıkları devam etmekte, bakmakla yükümlü oldukları kişiler de SGK'nın sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler.

Ancak, bir takvim yılı içerisindeki ücretsiz izin süresinin 30 günü aşması halinde, en son prim ödenmiş olan tarih itibarıyla 5510/4-1 (a) kapsamındaki genel sağlık sigortalılığı sona ermekte, sona erdiği tarihten itibaren 5510/60-1 (g) bendinde belirtilen primleri kendileri tarafından ödenecek olanlar kapsamında GSS tescilli yapılmaktadır. Başka birinin bakmakla yükümlü kişisi olması halinde ise (eşi, babası gibi) sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam edilmektedir.

Fakat, başka birinin bakmakla yükümlü kişisi de değilse (başka birisi üzerinden sağlık yardımı alamıyorsa) bu durumda GSS için ikametgahlarının bulunduğu yerdeki sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakfına başvurarak gelir testi yaptırmaları gerekmektedir.

Gelir testi yaptırılması ve gelir testi sonucuna göre; hane halkı kişi başına düşen gelirin **asgari ücretin 1/3'ünden (981 TL'den) az olması halinde** GSS primleri Devlet tarafından, kişi başı gelirin asgari ücretin 1/3'ünden fazla olması halinde ise asgari ücretin %3'ü (2.943,00 TL*%3) tutarında **(88,29 TL)** GSS primini her ay kendileri ödeyerek sağlık

hizmetlerinden yararlanabilmeleri mümkün olabilmektedir.

d) İstirahat Raporu

Sağlık Bakanlığı'nca yurtdışından dönenlerin virüsün kuluçka süresi olan 14 boyunca kendilerini evde izole etmeleri gerektiği, bu süre için de 14 gün süreli rapor verilmesi konusunda hekimlerin bilgilendirildiği açıklanmıştır. Bu durumda olanlara pasaportları ile birlikte müracaat etmeleri halinde istirahat raporu verilebilecektir. İşverenlerin yurtdışından dönen çalışanlarını rapor alarak kendilerini 14 gün süreyle evde izole etmeleri gerektiği bilgilendirmeleri gerekmektedir.

e) Geçici İş Göremezlik Ödenği

Gerek yurtdışından dönüp evlerinde kendilerini izole edenler, gerek yetkili mercilerce yakın temaslı kişi olarak evlerinde veya yurt, okul vb. yerlerde veya sağlık tesislerinde karantina tedbirleri uygulananlar, gerek Korona Virüs teşhisi nedeniyle tedavi görenlere, **istirahat raporu almaları halinde hastalık sebebiyle iş göremezliklerinin başladığı tarihten önceki son bir yıl içinde en az 90 gün prim ödenmiş ise istirahat raporunun 3. gününden itibaren SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği verilecektir.**

Raporlu günlerde hastanede yatarak tedavi edilenlere, günlük prime esas kazancının yarısı, ayakta tedavi edilenlere ise 3'te 2'si oranında iş göremezlik ödemesi yapılmaktadır.

f) Raporlu Olanların Çalışmadığına Dair Bildirim Girişleri

İşverenlerce istirahat süresince sigortalı çalışmamış ise SGK e-bildirge sisteminden "İstirahatli olduğu sürede çalışmamıştır" kutucuğunun işaretlenmesi veya SGK Sağlık Ödemeleri Sistemi üzerinden "İstirahatli Olunan Sürede Çalışmamıştır" şeklinde, en geç istirahat raporunun ait olduğu ayı takip eden ayın 23'üne kadar bildirim girişi yapılması gerekmektedir. Ancak, istirahat süresince sigortalı evden çalışmaya devam etmiş ise, bu durumda "İstirahatli Olunan Sürede Çalışmıştır" şeklinde aynı süre içinde bildirim girişi yapılması gerekmektedir.

g) İş Kazası Bildirimi

Çalışanların yakalandığı tüm Korona Virüs vakalarının iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Bir kazanın iş kazası sayılabilmesi kazanın meydana gelmesi ile çalışanın yürüttüğü iş arasında bir illiyet bağının olması gerekmektedir. Örneğin hastanede çalışan bir sigortalının işini yaptığı sırada Korona Virüse yakalanması iş kazası sayılabilecektir. Dolayısıyla işverenlerin tüm Korona Virüs vakalarını iş kazası olarak SGK'ya bildirmelerine gerek bulunmamakta olup, her bir olayın kendi özelinde değerlendirilerek iş kazası bildirimini yapıp yapılmayacağını karar verilmesi gerekmektedir.

h) SGK Prim Borçlarının ve Bilgi ve Belge Verme ile Başvurularının Ertelenmesi

5510 sayılı Kanunun "**Afet ve diğer mücbir sebep hâllerinde belgelerin verilme süresi ve primlerin ertelenmesi**" başlıklı 91. Maddesinde;

"Yangın, su baskını, sel, kuraklık, yer kayması, deprem gibi afetlerle ağır hastalık, ağır kaza, tutukluluk ve sabotaj gibi nedenlerle ticari veya ekonomik kayıplara uğrayan işverenler, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılar ile bu Kanuna göre primlerini kendileri ödeyen sigortalılar, bu durumu belgelemeleri kaydıyla vakanın veya afetin meydana geldiği tarihten itibaren üç ay içinde talepte bulunmaları ve prim ödeme aczine düşüklerinin, yapılacak inceleme sonucu anlaşılması hâlinde, yukarıda belirtilen vaka veya afet tarihinden önce ödeme süresi dolmuş mevcut Kuruma olan borçlar ile vaka veya afetin meydana geldiği tarihi takip eden üçüncü ayın sonuna kadar tahakkuk edecek Kuruma olan borçları, vaka veya afetin meydana geldiği tarihten itibaren bir yıla kadar Kurumca ertelenebilir.

Birinci fıkrada belirtilen durumlar ile Bakanlık ve Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenen vaka, afet veya mücbir sebep hâllerinde Kuruma verilmesi gereken her türlü bilgi ve belge ile yapılması gereken başvuruların vakanın, afetin veya mücbir sebebin meydana geldiği tarihi takip eden üç ay içinde Kuruma verilmesi veya yapılması hâlinde, süresinde verilmiş veya yapılmış sayılır.

Yetkili makamlarca genel hayatı etkilediğine dair karar verilen vaka, afet veya mücbir sebep hâllerinde, genel hayatın etkilendiği bölge, il, ilçe veya mahalde doğrudan veya dolaylı olarak zarar gören işverenlerle sigortalı ve hak sahiplerince bu Kanuna göre Kuruma verilmesi gereken her türlü bilgi ve belge ile yapılması gereken başvuruların, ödenmesi gereken primlerin ve diğer Kurum alacaklarının ödeme sürelerini bu Kanundaki sürelere bağlı olmaksızın, genel hayatın etkilendiği bölge, il, ilçe veya mahaldeki şartları ve gelişmeleri göz önünde tutarak belirlemeye ve ertelemeye Kurum yetkilidir.

Kuruma olan borçların ertelendiği sürede zamanaşımı işlemez ve ertelenen kısmına gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmaz.” Şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Buna göre, yukarıda belirtilen düzenlemeler uyarınca, resmi makamlarca Covid-19 virüsü olayının afet veya mücbir sebep olarak kabul edilmesi halinde, işverenlerin SGK yükümlülükleri (bilgi ve belge verme süreleri, prim ödeme süreleri, taksit ödeme süreleri vd.) idari para cezası ve gecikme zammı uygulanmaksızın belli süre ertelenebilecek veya ödeme süreleri yeniden belirlenebilecektir.

18.03.2020 tarihinde Cumhurbaşkanlığı başkanlığında yapılan Koronavirüs Değerlendirme Toplantısı sonrasında alınan ve 21 maddeden oluşan Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketinde, **Perakende, AVM, Demir-Çelik, Otomotiv, Lojistik-Ulaşım, Sinema-Tiyatro, Konaklama, Yiyecek-İçecek, Tekstil-Konfeksiyon ve Etkinlik-Organizasyon sektörleri** için Muhtasar ve KDV tevkifatı ile **SGK primlerinin Nisan, Mayıs ve Haziran ödemelerinin 6’şar ay erteleneceği belirtilmiştir.**

Diğer taraftan, **Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından yayımlanan 19.03.2020 tarihli Duyuruda da;** bahse konu ödemeleri 6 ay süre ile ertelenen mükelleflerin faaliyet alanları ana hatlarıyla belirtilerek, söz konusu faaliyet alanlarına yönelik detaylı açıklamalar ile uygulamaya ilişkin esasların ileride yapılacak açıklamalarda duyurulacağı belirtilmiştir.

Buna göre, söz konusu erteleme usul ve esasları ile farklı sektörlerdeki işyerlerinin de kapsama alınıp alınmayacağı konusu önümüzdeki günlerde Maliye ve Hazine Bakanlığı, Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, GİB ve SGK tarafından gerekli düzenlemelerin yapılması beklenmektedir.

1) Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Uygulaması

09.02.2020 tarihinde 31034 sayılı Resmi Gazete’de Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği (Sıra No:1)’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sıra No:7) yayımlanmış olup;

Söz konusu Tebliğde:

18/02/2017 tarihli ve 29983 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği (Sıra No:1)’nin geçici 4 üncü maddesinde değişikliğe gidilerek,

İlgili maddesinin 1.fıkrasına göre, uygulamaya geçişin yaygınlaştırılması kapsamında;

- Kırşehir ilindeki mükellefler / işverenler için 01.06.2017,
- Amasya, Bartın ve Çankırı illerindeki mükellefler / işverenler için 01.01.2018, Tarihlerinden itibaren başlamış olan uygulamanın,
- **Bursa, Eskişehir ve Konya illeri merkez ve ilçelerinde bulunan mükellefler / işverenler (281 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde belirtilen bankalar hariç) için 01.01.2020 tarihinden itibaren başlatıldığı,**
- **Diğer illerde ise uygulamanın başlama tarihinin 01.03.2020 tarihine ertelendiği,** Belirtilmiştir.

Buna göre, Amasya, Bartın, Bursa, Çankırı, Eskişehir, Kırşehir ve Konya illerinde uygulanmakta olan Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi uygulamasının diğer iller yönünden 01.03.2020 tarihinden itibaren başlamış olup, önümüzdeki günlerde herhangi bir erteleme olmaması durumunda belirtilen pilot illerde dışındaki illerde de uygulamaya başlayacaktır.

2) İŞ MEVZUATI AÇISINDAN

I- İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri

Covid-19 salgını işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluklarının yeniden değerlendirilmesi ve birtakım önlemlerin alınması ihtiyacını doğurmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bağlı mevzuat ve yönetmelikler çalışanların sağlık gözetimlerinin yapılması (6331/15) ve işyerinde gerekli iş güvenliği tedbirlerinin alınması yükümlülüğünü işverenlere bırakmaktadır. Bu kapsamda işe alınırken ya da belli periyotlarla yapılan sağlık gözetimleri dışında olağanüstü durumlar ve salgın hastalıklarda çalışanların sağlık durumlarına ilişkin gerekli kontrolleri yapmak ve gerekli tedbirleri almak işverenin sorumlulukları arasında yer alır.

Öncelikle gelişen bu yeni durum karşısında risk analizinin (6331/10) yapılması, riskli görev (yurt dışı geziler ve uluslararası katılımcıların yer aldığı toplantılar) olarak tanımlanan görevlerde alınacak aksiyonların belirlenmesi gerekir.

Çalışanların gelişen iş sağlığı tehlikesi hakkında bilgilendirilmesi (6331/16) ve eğitilmesi (6331/17) önem kazanmaktadır.

Bu çalışmalarla paralel olarak işyerindeki sağlık koşullarının ve işyeri hijyeninin sağlanması da işverenin sorumlulukları arasındadır. Ortak kullanım alanlarında gerekli dezenfekte işlemlerinin yapılması, çalışanların mal ya da hizmet ürettikleri çalışma alanlarının ilaçlanması, genel olarak yapılan temizlik hizmetleri dışında ayrıca özel olarak kullanılması gerekli dezenfektan maddelerin kullanımının iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi kontrolünde sağlanması gerekmektedir.

Çalışanlara yapılacak bilgilendirme duyuruları ve iletilerde kişisel temizlik dışında işyeri ve çalışma alanının temizliğinin ne şekilde sağlanması gerektiği konusuna yer verilmesi uygun olacaktır.

Bütün bu önlemlerin alınması sırasında işyerinde bulunan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışında, varsa iş güvenliği kurulu ve çalışan temsilcisi sürecin bir parçası olarak görmek ve katılımını sağlamak gerekli ve yararlı olacaktır.

a) Çalışanın yükümlülükleri

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür (6331/19). Bu çerçevede işverenin sağladığı kişisel koruyucu donanım varsa (maske, eldiven vs.) bunları kullanmak yine işverenin aldığı tedbirler ve kurallara uymakla yükümlüdürler. Hemen belirtmek gerekir ki bu yükümlülüğe uymayarak işini güvenliğini tehlikeye düşürmek 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II-1 maddesi çerçevesinde gerekli koşullar oluşmuş ise haklı fesih nedeni sayılabilecektir.

b) Hasta olduğu tespit edilen çalışanın uzaklaştırılması

İşveren, sağlık taraması, kendi bildiri mi ya da başka bir şekilde bulaşıcı hastalıkla enfekte olduğunu öğrendiği çalışanı işyerinden uzaklaştırabilir. Bu hem 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun hem de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24.maddesinin işverene verdiği bir haktır. Bu madde hükmüne göre işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa işçi iş sözleşmesini sağlık gerekçeleri ile feshedebilir. Dolayısı ile işveren hasta olduğu tespit edilen işçiyi işyerinden uzaklaştırma, tedavi altına alınmasını sağlama hakkına sahiptir.

c) Yurtdışı görevlerde bulunanların durumu

İşveren, bulaşıcı hastalığa ilişkin bir belirti göstermese bile yurtdışı görev ya da seyahatten dönen çalışanların sağlık durumlarında ki belirsizlik ortadan kalkana kadar işbaşı yapmalarını engelleyebilir. Bu engellenmenin objektif iyi niyet kuralları çerçevesinde önerilen sürelerle uygun olarak yapılması ya da test veya rapor benzeri ispatlayıcı dokümanların işbaşı yapılmasında göz önünde bulundurulması gerekir.

d) Riskli gruplar için özel çalışma uygulamalarından faydalanılması

Bazı risk gruplarının bulunması halinde (gebe, 60 yaş üstü, kronik rahatsızlığı olanlar gibi) bu gruplar için alternatif çalışma ya da izin uygulamalarının (uzaktan çalışma, ücretsiz izin, yıllık izin) hayata geçirilmesi işverenin işçinin sağlığını gözetme borcunun bir sonucudur. (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği /9). İşçi yararına bir uygulama olsa bile çalışma koşullarında değişiklik yapılması anlamına gelebildiğinden İş Kanunu'nun 22.maddesi çerçevesinde bir onay süreci ile (özellikle izin uygulamalarında) ilerlenmesi gerekecektir.

e) Tedavi süreci sona eren çalışanın tekrar işbaşı yapması

Evde ya da bir sağlık kurumunda tedavi süreci tamamlanan çalışan tekrar işbaşı yapmak istediğinde işveren tedavi sürecinin tamamlandığına ilişkin sağlık raporu talep edebilir (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği / 14). Çalışan periyodik kontrol dönemi gelmese bile tedavi gördüğüne, iyileştiğine ilişkin raporu paylaşmalıdır.

f) Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Bu hakkın kullanılması tabi ki ciddi ve yakın tehlikenin varlığına bağlı bulunduğundan gerekli önlemlerin alınması ve yükümlülüklerin yerine getirilmesine rağmen hakkın kötü niyetli olarak kullanılması taraflar arasında uzlaşmazlık ile sonuçlanabilir.

II- Uzaktan Çalışma

20.05.2016 tarih ve 29717 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6715 Sayılı İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile iş mevzuatımıza uzaktan çalışma kavramı girmiş bulunmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesinde yapılan düzenlemeye göre 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.

Uzaktan çalışma bir çalışma biçimi olarak sürekli uygulanabileceği gibi koşulların oluşması halinde belli dönemlerde de uygulanabilir. Uygulamada çalışanların haftanın bir ya da birkaç günü uzaktan çalışırken diğer günlerde işyerinde çalıştığı görülebilmektedir. **Dolayısı ile olası salgın ya da zorunlu hallerde işçinin sağlığının korunması amacı da gözetilerek uzaktan çalışma yapılması mümkündür.** Aslında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde çalışanların sağlık gözetimlerini yapmakla yükümlü tutulan işveren açısından uzaktan çalışma uygulaması gereklilik de arz edebilir.

İş sözleşmesinde ya da işyeri prosedür belgelerinde daha önce bu olasılık düşünülerek bir düzenleme yapılmamışsa, uzaktan çalışma uygulamasına geçmek çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olduğu için İş Kanunu'nun 22.maddesi çerçevesinde bir sürecin işletilmesi gerekir. Kanun'un 22.maddesine göre işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir.

Bu çerçevede uzaktan çalışma uygulamasının hayata geçirilmesi için çalışana yazılı bildirimde bulunulması ve bu yazılı bildirim 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Bu süreç işçi ve işveren tarafından karşılıklı olarak kabul edilen bir protokol ya da mutabakat metni ile de tamamlanabilir. Önemli olan tarafların taleplerini ve serbest iradeleri ile verdikleri onayı metne yansıtmalardır. Uygulamada sağlık gerekçeleri ile alınmak istenen iyi niyetli ve çalışan yararına böyle bir önlemden çalışanlardan onay alınmasına ilişkin bir sorun yaşanacağını zannetmiyoruz.

a) Teknoloji geliştirme bölgeleri, Ar-Ge ve tasarım merkezlerinde uzaktan çalışma

Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

tarafından alınan ortak karar gereğince **Teknopark şirketleri ile Ar-Ge ve Tasarım Merkezleri**, evinden çalışmalarını uygun gördükleri personel sayılarını aylık olarak Sanayi ve Teknoloji Bakanlığına bildirerek, muafiyet ve teşviklerden 2020 yılı Nisan ayı sonuna kadar faydalanmaya devam edebileceklerdir. İki aylık bu 'geçici' uygulama ile; teknoloji geliştirme bölgelerinde faaliyet gösteren şirketler ile Ar-Ge ve tasarım merkezlerinde çalışan personelin evden çalışmaları ve teşviklerden yararlanmaya devam etmeleri mümkündür.

III- Kısa Çalışma

18.03.2020 tarihinde Cumhurbaşkanı tarafından açıklanan **Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketinde** kısa çalışma konusuna değinilerek işverenlerin ödenekten yararlanmalarının kolaylaştırılacağı ve kısa çalışma ödeneğinin açıldığı belirtilmiştir. Bu çerçevede kısa çalışma uygulamasına geçen işyerlerinden gerekli şartları taşıyanlar ödenekten yararlanmak üzere başvuruda bulunabileceklerdir.

Kısa çalışma; üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade etmektedir.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda kısa çalışma yapılabilecek durumlar tahdidi olarak sayıldığından bu haller dışında kısa çalışma yapmak mümkün değildir.

Kısa çalışma yapılabilecek durumlar;

1-Genel ekonomik kriz

Genel ekonomik kriz ülkedeki tüm sektörleri etkileyebilir. Genel olarak ekonomideki kötüye gidiş nedeni ile istihdamın düştüğü durumları genel ekonomik kriz olarak yorumlamak mümkündür.

Yönetmelikte genel ekonomik kriz ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar olarak tanımlanmıştır.

2-Sektörel kriz

Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerini ciddi anlamda sarstığı durumlar olarak tanımlanmıştır.

3-Bölgesel kriz

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

4-Zorlayıcı sebep

Zorlayıcı sebep: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, **salgın hastalık**, seferberlik ve benzeri nedenleri, ifade eder.

Covid-19 kapsamında kısa çalışma başvurusu zorlayıcı sebepler başlığı altında salgın hastalık gerekçesi gösterilerek yapılabilecektir.

a) Kısa çalışma ödeneği

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışma talebinin Kurumca uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanununun 50 nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,

gerekmektedir.

Yani işçinin geriye dönük 3 yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olması ve son 120 gün kesintisiz sigorta primi ödemiş olması gerekmektedir.

b) Kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve ödenmesi

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır.

Bu çerçevede kısa çalışma talepleri uygun görülen işyerlerinde, çalışanlardan kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanan işçilere son 12 aylık prime esas kazanç ortalamalarına göre işsizlik sigortası fonundan **1.765,80 ila 4.414,50 TL arasında aylık kısa çalışma ödeneği** verilebilecektir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi, üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır. Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır.

Kısa çalışma ödeneği, ekonomik gelişmelerin işyerinin faaliyetleri üzerine etkileri doğrultusunda **uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla filelen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir.** Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonunda ödenir.

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.

c) Kısa çalışma uygulamasında işçinin onayı

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve Kanununun Ek 2.nci maddesine dayanılarak çıkarılan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik gereğince başlanan bir **kısa çalışma uygulaması için işçilerin onaylarına başvurulması gerekmez.**

Kısa çalışma şartları, başvurusu, ödeneği Kanun ile düzenlenen bir uygulamadır. İş Kanununun 22.maddesi çerçevesinde değerlendirilmesi de mümkün değildir. Bu nedenle de işçi açısından kısa çalışma uygulamasına başlanması ya da başlarken onay alınmaması haklı fesih nedeni olarak gösterilemez.

IV- İzin Uygulamaları

a) Telif Çalışması

Zorunlu 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 2 ay içinde (18.03.2020 tarihinde yapılan Covid-19 önlemlerine ilişkin açıklamada telif çalışmasının süresinin 4 ay olarak uzatıldığı belirtilmiştir) çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırabilir. **Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telif çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz.** Tatil günlerinde telif çalışması yaptırılamaz.

Telif çalışmasında aşağıda belirtilen hususlara dikkat edilmelidir.

- **Günlük en çok çalışılabilecek 11 saatlik süre aşılmamalıdır.**
- **Günde en çok 3 saat telif çalışması yaptırılmalıdır.**
- **Normal çalışma ile telif çalışması arasında ara dinlenmesi uygulanmalıdır.**
- **Tatil günlerinde telif çalışması yaptırılmamalıdır.**
- **Telif çalışmasının tatili izleyen dört aylık sürede tamamlanması gereklidir.**
- **Telif çalışması fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilemez.**

b) Ücretsiz izin

Ücretsiz izin İş Kanunu'nda düzenlenmeyen bir konudur. Uygulanması ile ilgili bilgiler genellikle doktrin

ve yargı kararları ile şekillenmektedir.

Ücretsiz izin talebi çalışandan gelebileceği gibi olağanüstü şartlarda işveren tarafından da önerilebilir. **Ancak işveren tarafından önerilmesi halinde İş Kanunu'nun 22.maddesi çerçevesinde değerlendirmek ve çalışanın yazılı onayı ile ilerlemek gerekli olacaktır.** İşverenin tek taraflı iradesi ile işçiyi ücretsiz izne çıkarması mümkün değildir. Bu tür zorunlu ücretsiz izinler iş yargısı tarafından ve doktrinde işveren feshi olarak değerlendirilmektedir. İçinde bulunduğumuz olağanüstü şartlarda bir önlem olarak karşılıklı anlaşma ve çalışanın onayı ile uygulanması mümkün bir önlem olarak değerlendirilebilir.

c) Yıllık ücretli izin

İşyerinde üretimin durması ya da önemli ölçüde azalması halinde çalışanların yıllık ücretli izinlerinin kullandırılması daha önceki kriz dönemlerinde de karşılaştığımız bir uygulamadır. Ancak burada unutulmaması gereken ücretsiz izin uygulamasında olduğu gibi işçi onayının ve tarafların yıllık ücretli iznin kullanılmasına ilişkin ortak iradelerinin var olması gerektirir.

İş Kanunu'nun 56.maddesine göre yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Uygulamada özellikle yıllık ücretli izni birikmiş olan çalışanların yıllık ücretli izinlerini kullanmaları işveren tarafında teşvik edilmektedir. Yıllık izinlerin hak edilen yıllarda kullanılması – kullandırılması aslında İş Kanunu'nun ruhuna da uygundur. Bununla birlikte yine de sıkça biriken yıllık izinlerin olduğunu görmekteyiz. **İşveren biriken yıllık izinlerin kullanılmasını çalışandan isteyebilir. Ancak bu bir öneri ya da teklif olarak değerlendirilmelidir. Çalışanı birikmiş yıllık iznini kullanmaya zorlayabilecek bir mekanizma bulunmamaktadır. Bu çerçevede yine çalışanın rızası ile birikmiş izinler kullandırılabilir.**

d) Toplu yıllık ücretli izin

Birikmiş izinlerin kullandırılmasına ilişkin diğer bir yöntem ise toplu izin kullanımüdür. Toplu izin kullanma dönemi Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 10.maddesinde Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu olarak düzenlenmiştir. **Bu aylar arasında işveren işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir. Çalışanlar toplu izin uygulamasına katılmakla yükümlüdür.**

V- İşin durması, işyerinin kapanması ve kötü senaryo uygulamaları

a) Yarım ücret

İş Kanunu işveren ve işçiye **zorlayıcı sebeplerin oluşması halinde** iş sözleşmelerini feshedebilmeleri için **bir haftalık bir bekleme süresi** öngörmektedir. Bu bekleme süresi içinde de yine Kanun'un 40.maddesi çerçevesinde çalışmayan ya da çalıştırılmayan işçiye **her gün için yarım ücret ödeneceği** düzenlenmektedir. Zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde kısa çalışma uygulamasına başvuru da söz konusu olabilir. **Fesih hakkının kullanılmaması halinde kısa çalışma uygulamasına geçilmesi durumunda ilk bir haftalık süre içinde öncelikle yarım ücret uygulamasının yapılması daha sonra kısa çalışma ödeneğinden yararlanılması gerekecektir.**

b) Ücret Garanti Fonu

İşverenin **konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri** ile ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan **3 aylık ödenmeyen ücret alacaklarını** karşılamak amacı ile Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur.

İşçilerin ücret garanti fonu ödemelerinden yararlanılabilmesi için;

- Ücret alacağının bulunduğu dönemde hizmet akdine tabi olarak çalışıyor olması,

-
- İşverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olması (konkordato, aciz vesikası, iflas, iflasın ertelenmesi nedenleriyle),
 - İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması,
 - 5 yıllık zaman aşımına uğramamış ödenmeyen ücret alacağının bulunması,

Ücret garanti fonu kapsamında işçilere, 3 ayı geçmemek üzere işverenden olan temel ücret alacakları kadar ödeme yapılmaktadır. **Ücret garanti fonu kapsamında yapılan ödemeler sigorta primine esas günlük kazanç üst sınırını aşamaz.**

c) Fesih hakları

1- İşyerinde faaliyetin zorlayıcı nedenlerle durması

İşçi çalışmaya hazır, ancak zorlayıcı nedenlerle işyerinde işin durması hali.

İşyerinde faaliyetin zorlayıcı nedenlerle durması işveren açısından haklı fesih nedeni değildir. Bu durumda işveren işçinin iş sözleşmesini **geçerli sebeple ihbar ve kıdem tazminatını ödeyerek feshedebilir**. Zorlayıcı sebep geçici bir durum ve kısa süreli ise bir uzlaşmazlık çıkması halinde hakim durumu işe iade açısından değerlendirecektir.

Aynı durum işçi açısından İş Kanununun 24/II maddesi gereğince haklı fesih gerekçesi oluşturmaktadır. Bir haftalık sürenin sonunda zorlayıcı sebep ortadan kalkmamış ve faaliyete geçilmemişse iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı talep edebilir.

2- Çalışanı işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması

İşyerinde çalışma devam etmekle birlikte işçiyi çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı nedenin varlığı hali

İşyerinin faaliyetine devam ettiği, ancak çalışanın işbaşı yapamadığı (çalışanın bulunduğu bölgenin karantina altında olduğu bir örnekte olduğu gibi) durumda **işveren, bir haftalık bekleme süresinin ardından iş sözleşmesini haklı gerekçe ile ancak kıdem tazminatını ödeyerek feshedebilir**.

3- Covid-19 özelinde sağlık sebepleri ile fesih

İşçinin bulaşıcı hastalığa yakalanması halinde tedavi sürecinin ihbar önellerini 6 hafta geçmesi halinde işverenin İş Kanunu'nun 25/I maddesi çerçevesinde haklı fesih hakkı doğar. İhbar tazminatı ödenmesini gerektirmeyen bu durumda işverenin kıdem tazminatı ödemesi yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak yapılan açıklamalar dikkate alındığında işçinin Covid-19 ile enfekte olması ve tedavi sürecinin minimum 8 haftalık bekleme süresinin altında kalacağı anlaşılmakta olduğundan bu hakkın işveren tarafından kullanılması uygulamada mümkün olmayacak gibi gözükmektedir.

İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa işçinin iş sözleşmesini haklı fesih gerekçesi bulunmaktadır. Yani işyerinde bulaşıcı hastalığa yakalandığı bilinen bir çalışan var ise ve önlem alınmadığı, işten uzaklaştırılmadığı için çalışmaya devam ediyor ise diğer işçilerin kıdem tazminatı talep ederek iş sözleşmelerini feshetmek için haklı fesih gerekçesi oluşmaktadır.

Covid-19 bulaşmış bir aday (hasta değil ancak taşıyıcı olabilir) işvereni doğru bilgilendirmediği için işe alınır ve daha sonra öğrenilirse işverenin İş Kanununun 25/II-a maddesi çerçevesinde bildirimsiz derhal fesih hakkı doğar. Böyle bir durumda ihbar ve kıdem tazminatı yükümlülüğü doğmayacaktır.

VI- Kişisel verilerin korunması açısından Covid-19

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu sağlık verilerini hassas-özel nitelikte veri sınıfında görmekte ve işlenmesini, paylaşılmasını özel hükümlerle düzenlemektedir.

Sağlık verilerinin işlenebilmesi ancak veri sahibi ilgili kişinin açık rızası ile söz konusu olabilmektedir. Çok sınırlı olarak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin

yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amaçlarıyla ancak sır saklama yükümlülüğü bulunan kişiler veya kurumlar aracılığı ile ilgili kişinin açık rızası aranmadan işlenebilmektedir.

Halen işyerlerinde karşılaştığımız bazı uygulamaları değerlendirecek olursak işyeri girişlerinde çalışanın ateşinin ölçülmesi, bulaşma olup olmadığına ilişkin soru sorulması ancak bu konudaki açık rıza beyanının varlığı veya işyeri hekiminin gözetimi altında yapılabilecektir. Test uygulanması halinde yine testin uygulanması ve sonuçlarının işlenmesi işyeri hekiminin gözetiminde olmalıdır.

Daha önce kişisel verilerin işlenmesine ilişkin uyum sürecini tamamlamış olan şirketler açısından gerekli onaylar alınmış olduğundan bu süreç daha sorunsuz geçecektir.

Bilgütay Yaşar	Nilgün Serdar Şimşek	Celal Özcan	Rıza Eroğlu
Ortak, YMM	Ortak, Avukat	Direktör Sosyal Güvenlik	Kıdemli Müdür İş Hukuku
T:+90 212 326 6094	T:+90 212 326 6368	T:+90 212 326 6734	T:+90 212 326 6421
bilgutay.yasar@pwc.com	nilgun.simsek@gsg hukuk.com	celal.ozcan@pwc.com	riza.eroglu@pwc.com