

**KORONAVİRÜS SALGINININ (Covid-19)
İŞ SÖZLEŞMELERİNE ETKİSİ HAKKINDA**

-HUKUK BÜLTENİ-

BÜLTEN TARİHİ: 20.03.2020

GİRİŞ: T.C. İçişleri Bakanlığı İller İdaresi Genel Müdürlüğü'nün tüm illere dağıtılmak üzere hazırladığı 16.03.2020 tarihli "*Coronavirüs Tedbirleri*" konulu genelgenin kamu zorunlu kararı niteliğinde olduğu tespit edilmiştir.

İşbu Bilgi Notumuzda Koronavirüs'ün iş hukuku anlamında etkilerinin; işyerinde faaliyetin ve/veya hizmetin alınacak idari kararlarla durması ve/veya olağanüstü koşullara bağlı olarak önemli ölçüde azlaması hallerinde alınabilecek kararlar ve/veya tedbirler, Genelge'nin kapsamı ve neticesinde iş hukuku anlamında doğurabileceği sonuçların irdelendiği görüşümüz aşağıda bilgi ve değerlendirmelerinize sunulmaktadır.

Belirtmek isteriz ki; 16.03.2020 tarihli Genelge kapsamında işyerlerinin kapatılması bakımından zorunluluk getirilmiş ise de, Koronavirüs'ün etkilerinin ve alınacak tedbirlerin ne kadar süreceği Genelge'de belirlenmemiştir. Aşağıda sürecin uzunluğuna bağlı olarak yaptığımız hukuki değerlendirmeleri sunarız. Bunun yanında, İş Hukuku ve Yargıtay Kararlarında yer alan "Feshin Son Çare Olması" ilkesini bir kez daha hatırlatmak isteriz.

I- İŞYERİNDE FAALİYETİN VE/VEYA HİZMETİN ALINACAK İDARİ KARARLA DURMASI VE/VEYA OLAĞANÜSTÜ KOŞULLARA BAĞLI OLARAK ÖNEMLİ ÖLÇÜDE AZALMASI HALLERİNDE ALINABİLECEK KARARLAR VE/VEYA TEDBİRLER:

İşin durması veya önemli ölçüde azalması durumunda aşağıda yer alan seçeneklerin değerlendirilmesi tarafımızdan önerilmekte olup, yukarıda da belirttiğimiz üzere "*Feshin Son Çare*" olması ilkesi gözetilerek alınabilecek tedbirler tarafımızdan belirtilmiştir. Bu durumda aşağıdaki seçeneklerin değerlendirilmesi önerilmektedir. Şöyle ki;

- İlk olarak, yapılacak işin niteliği müsaade ediyor ise (Örneğin; ofis elemanlar için, beyaz yakalarda) evden çalışma yapılarak uzaktan çalışma uygulanmasına geçilmesi,
- Telafi çalışma yaptırılması, (halen 2 ay olan telafi çalışması süresinin 4 aya uzatılması gündemdedir)
- Eğer varsa, çalışana fazla çalışma alacakları karşılığında serbest zaman verilmesi,
- Eğer varsa, çalışana yıllık ücretli izinlerini kullandırması,
- Tarafların ücretsiz izin konusunda anlaşması, (bu imkânın kullanılması yalnızca çalışanın yazılı ve imzalı onayı ile mümkündür.)

- Geçici süreli kısa çalışma sistemine geçilmesi, (Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu'nun onayı ile)
- İş sözleşmesinin 1 haftalık süre ile askıya alınarak, çalışana maaşının yarısı ödenebilecektir. Zorlayıcı sebebin 1 haftadan fazla olması durumunda, işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshetmesi mümkündür. Bu durumda işçinin kıdem tazminatı hakkı doğar. Ancak iş hukuku kapsamına göre fesih ihtimali gündeme gelse de, işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanılması risk teşkil edebilecektir. (iş iade davası gibi)

II- İŞ HUKUKU AÇISINDAN BAZI İŞYERLERİNİN GEÇİCİ OLARAK KAPATILMASI KARARI HAKKINDA İNCELEMEMİZ:

Mevcut durumda, T.C. İçişleri Bakanlığı tarafından belirli işyerlerinin faaliyetlerinin 16.03.2020 saat 24:00'dan itibaren geçici olarak durdurulmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda söz konusu işyerleri bakımından yukarıda sayılı ihtimallerin uygulama alanı bulup bulmayacağını ve işverenlerin işçilere karşı yükümlülüklerinin ne şekilde devam edeceğini incelememiz gerekmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun "**Yarım Ücret**" başlığı altındaki 40. Maddesinde aynen; "24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir." denilmektedir. Söz konusu maddede belirtilen İş Kanunu 24. ve 25. Maddelerinin (III) numaralı bentlerinde işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkması halinden bahsedilmektedir.

Bilindiği gibi; 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından koronavirüs pandemi olarak ilan edilmiştir. Başka bir deyişle koronavirüs salgını tüm dünyada etkisini gösteren salgın hastalık niteliğine kavuşmuştur. Yargıtay'ın kökleşmiş kararlarında da açıkça kabul edildiği üzere salgın hastalıklar mücbir sebep niteliğinde kabul edilmektedir. Bu itibarla bazı işyerlerinin geçici olarak kapatılması kararı da mücbir sebep olarak değerlendirmek gerekecektir. Bu noktada işveren tarafından izlenecek yollar şu şekilde olabilir;

Kanunda belirtilen bir haftalık süre boyunca;

- İşçiye ücretin yarım olarak ödenmesi,

Belirtilen bir haftalık sürenin bitiminden sonra;

- Çalışana ücretli izin kullandırılması,
- Telafi çalışmaları yaptırılması,
- Mutabakatla ücretsiz izin verilmesi,
- Son çare olarak iş sözleşmesinin feshedilmesi öngörülebilir.

Önemle belirtmek isteriz ki; işveren tarafından işçinin sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/III maddesi sebebiyle feshedilmesi halinde, **işçinin kıdem tazminatı alma hakkı söz konusu olacaktır.**

SONUÇ OLARAK: İş Sözleşmeleriyle ilgili takip edilecek adımlar belirlenirken, öneri niteliğinde kararlar doğrultusunda işverenlerin insiyatifi ile yukarıda detaylı olarak belirtilen seçeneklerin **“feshin son çare ilkesi”**ne uygun şekilde ve aşamalı olarak uygulanması gerektiği kanaatindeyiz.

Mevcut durumda Koronavirüs'ün etkilerinin ne kadar devam edeceği bilinmediğinden, işveren ve işçilerin, mevzuattan kaynaklı haklarının da var olduğu gözetiletek, hakkaniyet ile uzlaşacağı düşüncesindeyiz.

**Saygılarımızla,
Forensis Hukuk Bürosu**

FORENSIS
attorney partnership