

KORONA VİRÜSÜ HAKKINDA HUKUKİ DEĞERLENDİRMELER

Korona Virüsü (COVID-19), ilk olarak Çin'in Vuhan Eyaleti'nde Aralık ayının sonlarında solunum yolu belirtileri (ateş, öksürük, nefes darlığı) ile gelişen bir grup hastada yapılan araştırmalar sonucunda 13 Ocak 2020'de tanımlanan ve bilindiği üzere küresel anlamda bir tehdit oluşturan virüstür. Korona Virüsü'nün bulaşıcı olması ve henüz salgına karşı geliştirilen bir tedavi yönteminin bulunamaması bireysel hayata etki ettiği kadar, iş ve ticari hayata da etki etmektedir.

Ülkemiz genelinde de korona virüsün görülmeye başlaması ve hasta sayılarının artmasıyla bu virüsün hukuki birçok sorunu da ortaya çıkaracağı düşünülmektedir. Bu makalemizde sizlerle, Korona Virüsü ile ilgili iş hukukunda ortaya çıkabilecek sorunlar hakkındaki görüş ve değerlendirmelerimizi paylaşacağız.

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından

İş sağlığı ve güvenliği açısından işveren yükümlülüğünü düzenleyen temel kurallar 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77'inci maddesinde belirlenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77'inci maddesinde; *"İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki 9 riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar. Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır."* şeklinde düzenlenen hükmü gereğince, işverenin iş sağlığı ve güvenliği sağlanmak için **"gerekli her türlü önlemleri alması"** gerektiği belirtilmiştir.

Ancak işverenin yükümlülükleri 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 77'inci maddesi ile sınırlı değildir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmeliklerde de işverenin tedbir alma yükümlülüğüne ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bu düzenleme karşısında işveren, salt mevzuatın belirlediği önlemleri değil bilim, teknik ve tecrübenin o anda ulaştığı seviyede alınabilecek önlemleri de almak durumuyula karşı karşıyadır. Mali durumdaki yetersizlik¹, tecrübesizlik ve bilgisizlik önlem alma konusundaki eksiklikleri için mazeret oluşturmayacaktır.²

Bu sebeple işverenler iş yerinde Dünya Sağlık Örgütü ve T.C. Sağlık Bakanlığı'nın önerilerini de göz önünde bulundurarak işçilerin sağlığını etkileyecek tüm önlemleri almalıdırlar. (Örneğin; iş yerini dezenfekte etmek, işçileri salgın hakkında bilgilendirmek, el dezenfektanları bulundurmak vb.)

Bu aşamada belirtmek isteriz ki, iş yerinde Korona Virüsü sebebi ile hastalanan veya ölen bir çalışanın bulunması halinde, bu durumun somut olayın özelliklerine göre iş kazası kapsamında değerlendirilmesi, dolayısı ile işverenlerin tazminat yükümlülüğünün doğması muhtemeldir. Tam da bu noktada alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, kusurun ve/veya kusur oranının belirlenmesinde etkili olacaktır.

¹ AKIN, L: a.g.e. sh : 305; Yargıtay konu ile ilgili bir kararında "...işveren mevzuatta belirtilmese de şayet bu yönde bir tedbirin alınması gerekiyorsa bu tedbiri almak zorundadır..." ifadesini kullanarak açıkça buna işaret etmiştir (Yargıtay 9. HD. 9.11.1998 tarih ve E: 7518, K: 7851 Sayılı Kararı. Kararın tam metni için bkz: DiyaKlog Mevzuat Programı. Son kullanma tarihi 02.10.2008)

² SÜZEK, S: a.g.e. sh:671.

Diğer yandan 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu'nun 19'uncu maddesinde; *“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.”* hükmü de bulunmaktadır.

Dolayısı ile işçiler de Korona Virüsü'nden bireysel olarak korunmak, yayılmasını engellemek adına tüm önlemleri almakla yükümlüdür. (Örneğin, bireysel temizliğe dikkat etmek, hasta hissetmesi halinde durumu bildirmek, yurtdışına çıkılması halinde karantina sürelerine uymak ve işverene durum hakkında bilgi vermek vb.)

2. İş Yerinin Kapatılması Bakımından

i. İş Yerinin Geçici Olarak Veya Kamu Tavsiye Kararı Doğrultusunda Geçici Olarak Kapatılması

Herhangi bir resmi açıklama yapılmasına gerek duymaksızın veya T.C. Sağlık Bakanlığı'nın veya başkaca kamu kurum ve kuruluşlarının tavsiye kararına uyarak işverenin iş yerini geçici olarak kapatması durumunda, kural olarak işverenin işçilerin ücretini ödeme yükümlülüğü devam eder. Zira bu durumda, işveren herhangi bir zorlayıcı neden bulunmaksızın, kendi inisiyatifiyle iş yerini kapatmış sayılır ve işçinin ücretini ödeme yükümlülüğü ortadan kalkmaz. Ancak bu halde işverenin, iş yerinde bulunmaya/fiilen çalışmaya bağlı prim, yol, yemek gibi yan hakları ödemek zorunda olmadığı kanaatindeyiz.

İş yerinin geçici olarak kapatılması halinde kanundan doğan ücret ödeme yükümlülüğünün devam ettiği kabul edileceğinden, bu halde işçinin muvafakatinin almasına da gerek bulunmamaktadır.

2

ii. İşverenin Kamu Kararı Gereği Zorunlu Olarak İşyerini Kapatması

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 40'inci maddesi uyarınca, 1 (bir) haftadan fazla süre boyunca, iş yerinde işin durmasına sebep olan veya işçilerin çalışmasını engelleyen zorlayıcı nedenlerin vuku bulması durumunda iş sözleşmesi bu 1 (bir) haftalık süre için askıya alınır ve bu süre boyunca işçiye yarım maaş ödenir.³

Kamu kurum ve kuruluşlarının zorunlu kararı sebebiyle iş yerlerinin kapatılmasının zorlayıcı sebep niteliğinde olup olmadığı her bir somut olay açısından ayrı ayrı değerlendirilir. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında⁴, zorlayıcı nedenleri, *“...el, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir”* şeklinde tanımlamaktadır. Bu kapsamda Korona Virüsü nedeniyle dünyada örneklerini gördüğümüz üzere bölgesel karantinalar uygulanması veya sokağa çıkma yasaklarının uygulanması durumunda işçinin işe gelmesinin mümkün olmaması sebebiyle bir haftalık süre boyunca, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 40'inci maddesi uyarınca, işveren işçiye yarım ücret ödemekle yükümlüdür. Zira işbu madde, bahsi geçen Yargıtay kararında da belirtildiği üzere salgın hastalıklar nedeniyle karantina uygulamaları gibi haller için düzenlenmiştir.

³ “24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.”

⁴ “İşçiyi çalışmaktan alıkoyan nedenler, işçinin çevresinde meydana gelmelidir. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler bu madde kapsamına girmez. Örneğin işyerinin kapatılması zorlayıcı neden sayılmaz Ancak, sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir.” (Yargıtay 9.HD T. 09.05.2016, E. 2016/7175, K. 2016/11446/ Yargıtay 22. HD T. 04.02.2014, E. 2013/2499, K 2014/1389/ Yargıtay 9.HD T. 29.05.2014, E. 2012/10932, K. 2014/17580)

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin 3'üncü bendine göre işçiyi 1 (bir) haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı nedenin, mücbir sebebin ortaya çıkması halinde, işveren 1 (bir) haftalık süre geçtikten sonra iş akdini haklı nedenle feshedebilir. Bu hükmün düzenlediği zorlayıcı neden iş yerinde değil, işçinin çevresinde meydana gelmekte ve bunun sonucunda işçi kusuru olmaksızın geçici ifa imkânsızlığı nedeniyle iş görme borcunu yerine getirememekte ve iş akdi askıya alınmaktadır. İş yerinde meydana gelen ve 1 (bir) haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektiren bir zorlayıcı nedene dayanarak işveren iş akdini haklı nedenle feshedemez. Bu durumda haklı nedenle fesih hakkı işçiye aittir.

Belirtmek gerekir ki, zorlayıcı nedenlerle yapılan haklı fesihte, işçiye kıdem tazminatı ve feshe bağlı tüm alacaklarını ödemek gerekir. İhbar tazminatı ödenmesi gerekmemektedir.

Bununla birlikte, bu yazımızın hazırlandığı tarih itibari ile özel olarak kapatılmasına karar verilen tiyatro sinema, gösteri merkezi, bar, spor salonları, hamam, kapalı çocuk oyun alanları gibi bazı işyerleri hariç olmak üzere henüz ülke genelinde çalışmayı engelleyecek bir zorlayıcı sebep bulunmadığı için, bu başlık altında yer alan değerlendirmelerimizin henüz tüm iş yerleri için uygulama alanı bulmayacağını belirtmek isteriz.

3. İşverenin Çalışma İlişkisinde Önlem Niteliğinde Değişikliğe Gitmesi

i. Ücretsiz İzin Kullanılması

İşçiye ücretsiz izin verilebilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22'inci maddesi kapsamında işveren tarafından ücretsiz izin teklifinde bulunularak 6 (altı) iş günü içerisinde bu hususa ilişkin yazılı olarak onay alınması gerekmektedir.

3

Bu husus, Yargıtay kararlarıyla açıklığa kavuşturulmuş ve *"tarafaların ücretsiz izin konusunda anlaşmaları halinde, ücretsiz izin süresince iş sözleşmesinin askıda kalacağı"* esası kabul edilmiştir. İş sözleşmesinin askıda kaldığı bu süre içerisinde işçi çalışmayacak, işveren de işçiye ücret ödemeyecektir. Askıya alınma halinde sadece asıl ücret değil ücret ekleri de ödenmez. Bu dönemde işverene ait olan işletme riskine işçi katlanmış olacaktır.⁵

Açıklamalarımızdan anlaşılacağı üzere işçinin talebi olmaksızın işveren tarafından ücretsiz izin verilmesi mümkün değildir. Bu sebeple işçinin ücretsiz izin talebi olmayan hallerde işveren aşağıda ayrıntılı şekilde açıklayacağımız diğer yollara başvurmalıdır.

ii. Ücretli İzin Verilmesi

Yıllık ücretli iznin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53'üncü maddesinde gösterilen süreler içerisinde işveren tarafından sürekli bir şekilde kullanılması zorunludur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 60'ıncı maddesince hazırlanarak yürürlüğe konulmuş olan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 7. Maddesinde izni talep etme usulünün nasıl olması gerektiği açıklanmıştır. Bahsedilen maddeye göre, işçi izin isteğini en az 1 (bir) ay önceden işverene bildirmelidir.

Yıllık ücretli izin, işveren tarafından bölünemez. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53'üncü maddesinde öngörülen yıllık ücretli izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 (on) günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir. Buradan da anlaşılacağı gibi işçiler yıllık izinlerini; bir bölümü 10 (on) günden az olmamak üzere bölümler halinde kullanabileceklerdir.

⁵ İş sözleşmesinin askıya alınmasında işverenin kural olarak ücret ödeme borcundan kurtulmasının hukuki nedeni bu sözleşmenin karşılıklı (sinallagmatik) bir sözleşme olmasıdır, Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2013, s. 502.



Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 8'inci maddesinde; işverenin işçinin izin kullanma tarihi ile bağlı olmadığı, işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak izin döneminin belirleneceği ifade edilmiştir. Ayrıca Yargıtay'ın işverenin yönetme hakkı kapsamında işverenin işçilere yıllık izin kullandırmasının mümkün olduğu kabul edilmektedir. Olağan çalışma döneminde Yargıtay'ın yıllık izin belirlenmesinin işverene ait olduğuna dair kararlarına katılmamız mümkün olmamakla birlikte salgın döneminde ortaya çıkacak zararların azaltılması amacıyla işçinin menfaati olduğunu da gözeterek salgın süresince işverenin işçilere yıllık izin kullandırmasının mümkün olacağı kanaatindeyiz. Bu noktada, yıllık izin süresinin tamamen dinlenme ile geçirilmek zorunda olduğunu, dolayısıyla evden çalışma olarak değerlendirmemesi gerektiğini hatırlamak isteriz.

İşverenlerin, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin "Toplu İzin" başlıklı 10'uncu maddesinde; *"İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir"* denilmesi sebebiyle salgının madde de belirtilen aylara sirayet etmesi halinde işveren tarafından toplu izin kullandırabilmesi mümkün görünmektedir.

Yine Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 11'inci maddesinde; *"Toplu izin uygulanması halinde işveren veya işveren vekili, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir. Bu durumda olanların yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilir."* denilmek sureti ile de belirtildiği üzere, toplu izin kullandırılması durumunda da kullandırılan izinlerin işçilerin yıllık ücretli izinlerinden mahsup edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

iii. Kısa Çalışma Yapılması

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek Madde 2 uyarınca; işverenlerin genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya iş yerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, iş yerinde 3 (üç) ayı aşmamak üzere kısa çalışma yaptırabileceği hüküm altına alınmıştır.

Madde hükmünde belirtilen "zorlayıcı sebepler" ise bu madde ve devamındaki hükümlerin atfıyla düzenlenen Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik kapsamında tanımlanmış olup, tanım kapsamında *"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 durumlar"* zorlayıcı sebep olarak kabul edilmiştir.

Mevcut durumda zorlayıcı sebep olarak tanımlanan ve tanım içerisinde yer alan **"salgın hastalık"** halinin hâlihazırda ülkemizde var olması sebebiyle işverenlerin kısa çalışma yapılması kararı alabileceklerini düşünmekteyiz.

Bu kapsamda kısa çalışma yapılması kararını veren işverenin, ilgili Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik uyarınca Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunması gerekmektedir.

İşveren tarafından yapılacak bu yazılı bildirimde, zorlayıcı sebebin ne olduğu ve iş yerine etkileri, iş yerine ilişkin ilgili Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik kapsamında talep edilen bilgiler ve kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgiler yer almak zorundadır.

İşveren tarafından yapılan bu kısa çalışma başvurusunun kabul edilmesi halinde işçilerin kısa çalışma yapabilmesi için aynı zamanda ilgili Kanun hükmü gereğince işçilerin işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması gerekmektedir. Bir başka deyişle işçilerin kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 (yüz yirmi) gün hizmet akdine tabi olanlardan son 3 (üç) yıl içinde en az 600 (altı yüz) gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekmektedir.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçmemek üzere, sigortalının son 12 (on iki) aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ı olarak belirlenmiştir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik kapsamında tanımlanan bu kısa çalışma ödeneği Türkiye İş Kurumu tarafından 3 (üç) ayı aşmamak üzere verilmektedir. Bu sürenin 6 (altı) aya kadar uzatılabilmesinin mümkün olduğu ancak bu durumu belirleme yetkisinin Cumhurbaşkanı'nda olduğu 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile birlikte hüküm altına alınmıştır.

Kısa çalışma süresinin süre bitimi sebebiyle değil de erkenden herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işveren normal faaliyetine başlama kararı alıp bu durumu Türkiye İş Kurumu'na, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere 6 (altı) iş günü önceden yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bu bildirim süresinin sona ermesi ile birlikte kısa çalışma sona ermektedir.

iv. Evden Çalışmaya Geçilmesi

Uzaktan çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Çağrı Üzerine Çalışma ve Uzaktan Çalışma" başlıklı 14'üncü maddesinde "*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.*" şeklinde düzenlenmektedir.

5

Madde metninden de anlaşılacağı gibi aslında uzaktan çalışma işçinin işe alınışı ile birlikte akdedilmiş uzaktan çalışmaya dayalı bir iş ilişkisidir. Yani içinde bulunduğumuz koşullar gibi zorunluluktan doğan bir iş ilişkisi değil, tarafların karşılıklı rızası ve işin niteliği itibarı ile uygulanabilecek bir çalışma yöntemidir.

Dolayısı ile biz; olağanüstü bir döneme özgü koşulların dayatması ile işçinin işverenin talebi ve/veya işçinin riskten korunmak amacıyla kendisinin istekte bulunması sonucunda geçici bir dönem iş yerinden uzaklaşması ve iş görme borcunu dışarıdan yerine getirmesinin uzaktan çalışma olarak nitelendirilmesinin doğru olmadığını düşünmekteyiz. Zira olağanüstü koşulların ortadan kalkması ile birlikte işçi yine eski çalışma şekline dönecek ve normal mesaiye bağlı olarak iş yerinde yaptığı işini sürdürecektir.

Diğer taraftan üretime yönelik olarak sanayi kuruluşlarının üretim hattında çalışan işçilerin yaptıkları işler ve kullanmaları gereken ekipmanlar gibi nedenlerle zaten uzaktan çalıştırılma veya çalışma olanakları bulunmamaktadır.

Bununla birlikte, salgının artmasını engellemeye yönelik olduğundan ve işçinin de aleyhine bir durum oluşturmayacağından mevcut koşullar altında evden çalışmaya geçmesi mümkün olanlar açısından, iş yerinde bu çalışmaya geçilmesinde herhangi bir sakınca veya engel ve hatta işçinin yazılı rızasına dahi gerek bulunmadığı kanaatindeyiz. Ancak, belirtmek isteriz ki, bu halde, işçiye evde çalışma olanakları sağlanmalı, işçinin çalışma hak ve menfaatleri aynen korunmalı, çalışma şartları ağırlaştırılmamalı ve yol ücreti dışında işçinin tüm ücret ve yan hakları ödenmeye aynen devam edilmelidir.

v. Telafi Çalışması

Telafi çalışması, zorunlu sebeplerden dolayı işin durması, iş yerinin tatil edilmesi veya işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı sürelerin daha sonra çalışılarak telafi edilmesidir. Söz konusu hallerde işveren 2 (iki) ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Telafi çalışması, işçinin ücretini aldığı ancak çeşitli sebeplerden dolayı çalışmadığı bir süreyi sonradan çalışarak yerine getirmesidir. Zorunlu nedenler, önceden görülemeyen ve kaçınılamayan, kusurdan uzak, dıştan gelen olaylardır. Bunlar; deprem, şiddetli kar, don gibi doğal olaylar olabileceği gibi, devletin koyduğu yasaklar da olabilir. Özellikle ulusal bayram genel tatil günlerinden önce veya sonra ya da kar, sel gibi nedenlerle iş yerinde çalışılmaması durumlarında iş yerinin tatil edilmesi halinde daha sonraki günlerde telafi çalışması yaptırılabilir. Bu sebeple, telafi çalışması uygulamasının Korona Virüsü nedeniyle çalışma yapılamayan işyerlerinde uygulanabileceği kanaatindeyiz.

Ayrıca belirtmek isteriz ki, Türk İş Hukuku'na göre telafi çalışmaları fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmamaktadır.

Çeşitli sebeplerden dolayı işçinin kısmen veya tamamen çalıştırılmadığı sürelerin, en çok 2 (iki) ay içinde telafi edilmesi gereklidir. 2 (iki) aylık sürenin sona ermesi halinde artık telafi çalışması mümkün olmadığı gibi, işçinin telafi çalışması nedeniyle çalışmadığı sürenin ücreti de istenemez.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresi olan 11 (on bir) saati aşmamak koşulu ile günde 3 (üç) saatten fazla olamaz. (Örneğin iş yerinde bir işçi günlük 7 (yedi) saat çalışıyorsa, telafi çalışmasıyla birlikte ancak 10 (on) saat çalışabilecektir.)

4. Olası Diğer Sorunlara İlişkin Değerlendirmelerimiz

i. Çalışanın Yurt İçinde Veya Yurt Dışındaki Toplantılara Katılması

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 471'inci maddesinin 2'inci fıkrasında; "İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." demek suretiyle da işverenin, işçilerin iş sağlığı ile güvenliğini sağlaması bir yükümlülük olarak belirtilmiştir.

Korona Virüsü sebebiyle ülkemizde ve dünyadaki artış sayıları ve ölüm oranları göz önünde bulundurulduğunda işçinin devam eden toplantılara katılmamak istemesi kendi sağlığı ve kamu sağlığı açısından haklı bir gerekçe olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple işverenin işçiyi bu konuda zorlaması mümkün olmayacağı gibi bu durumun haklı veya geçerli nedenle fesih sebebi oluşturmayacağı kanaatindeyiz.

ii. Çalışanların Yurt Dışı Seyahatleri Sonrası Durumu

Bugüne kadar yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere kesinlik olmamakla birlikte Korona Virüsü'nün kuluçka süresi 14 (on dört) gün olarak belirlenmiştir. Bu sebeple herhangi bir sebeple hastalık riski bulunan kişilerin kendisini en az 14 (on dört) gün karantinada tutması T.C. Sağlık Bakanlığı ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından önerilmektedir.

İşçinin herhangi bir sebeple özellikle yurt dışında çıkması halinde Korona Virüsü tehdidi altında olması ve karantina altına alınması gerektiği hallerde yukarıda yaptığımız açıklamalarda ayrıntılı şekilde izah ettiğimiz üzere işçinin rızası olmaksızın işveren tarafından ücretsiz izin kullanılması mümkün değildir.

Ancak işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22'inci maddesi kapsamında ücretsiz izin teklifinde bulunarak 6 (altı) iş günü içinde işçinin yazılı olarak kabulü halinde ücretsiz izin kullanırabilir.

Bu sebeple işverenlere 14 (on dört) gün karantina süresi boyunca işçisine, ücretli izin kullandırması veya evden çalışma yaptırması seçeneklerinden birini seçerek uygulamasının uygun olacağı kanaatindeyiz.

Buna ek olarak 14 (on dört) günlük bu sürenin sonunda yukarıda detaylı bir şekilde izah etmiş olduğumuz üzere telafi çalışma yaptırılması da söz konusu olabilecektir.

iii. İşyerinde Koruyucu Donanım Kullanımı

a. İşverenin Maske Ve/Veya Eldiven Takılmasını Talep Etmesine Rağmen İşçinin Bu Talebe Uygun Davranmaması

Yukarıda ayrıntılı şekilde izah ettiğimiz üzere, işveren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuat gereği iş yerinde her türlü önlemi almakla yükümlüdür. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 19'uncu maddesinde; *"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."* denilerek işveren tarafından alınan her türlü önleme işçilerin, işverenin diğer çalışanları sağlığı ve kamu sağlığı göz önünde bulundurularak işverenin talimatlarını yerine getirmekle yükümlü olduğunun kabulü gerekir.

İşçinin işveren tarafından alınan önlemlere tüm uyarılara rağmen uymayı kabul etmemesi halinde 4857 Sayılı İş Kanun'unun 25'inci maddesinin 2. fıkrasının (ı) bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedebileceği kanaatindeyiz.

7

b. İşçinin Maske Ve /Veya Eldiven Kullanmak İstemesine Rağmen İşverenin İzin Vermemesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 3'üncü maddesinde; *"Herkesin yaşama hakkı ile kişi özgürlüğüne ve güvenliğine hakkı vardır."* ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin *"Yaşama"* başlıklı 2'inci maddesinde; *"Herkesin yaşam hakkı, yasa tarafından korunacaktır."* hükümleri ve Anayasa'nın 17'inci ve 56'ıncı maddeleri uyarınca yaşam hakkı tüm hakların temelini oluşturmaktadır.

Yaşam hakkının ihlali halinde diğer hakların korunmasının anlamı olmayacaktır. Bu kapsamda işverenin işçinin maske takmasını engellemesi halinde yaşam hakkını ihlal edeceği vücut bütünlüğüne zarar geleceği açık olduğundan maske takılmasına izin verilmemesi düşünülemezdir. İşverenin farklı sebeplerle izin vermekten kaçınması hallerinde ise yaşam hakkının üstünlüğü gözeterak işçinin iş sözleşmesini 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinin (I) bendine göre haklı sebeple fesih hakkının bulunduğu kabulü gerekir.

Daha detaylı bilgi talebiniz veya her türlü soru ve yorumunuz için bizlerle her zaman iletişime geçebilirsiniz.

18.03.2020
Saygılarımızla
BAİC Hukuk Bürosu