



İşverenler için Sıcak Gündem: Koronavirüs

Sıkça Sorulan Sorular

1. İşyerinin kamu otoritelerinin vereceği idari bir karar ile geçici olarak kapatılması halinde işveren işçinin iş sözleşmesini feshedebilir mi?

4857 sayılı İş Kanunu (“İş Kanunu”) işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde işçiye bekleme süresinin bir haftası için her gün için yarım ücret ödemek kaydı ile işverene haklı nedenle fesih hakkı vermiştir. Bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanır. İhbar tazminatı ödenmez.

2. İşyerinin kamu otoritelerinin vereceği idari bir karar ile geçici olarak kapatılması halinde işçi iş sözleşmesini feshedebilir mi?

İş Kanununca işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde işçi için de fesih hakkı tanınmıştır. Fesih hakkı işçi tarafından kullanılıyor olsa da işverenin bir haftalık süreye ilişkin yarım ücret ödeme yükümlülüğü vardır. Bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanır. İhbar tazminatı ödenmez.

3. Karantina ilan edilirse işçilerin iş sözleşmeleri feshedilebilir mi?

İş Kanunu’nda sözü geçen zorlayıcı sebeplerden biri olarak değerlendirilebilecek karantina halinde, sürenin bir haftadan uzun olması halinde işçilerin iş sözleşmelerinin feshi mümkün olacaktır. Yine bu bir haftalık süre içinde işverenin yarım ücret ödeme yükümlülüğü vardır. Bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanır. İhbar tazminatı ödenmez.

4. İşverenin tedbir amacı ile geçici süreyle işyerini kapatması halinde işçiye ücret ödeme yükümlülüğü ortadan kalkar mı?

Böyle bir durumda işçi işin görülmesi için hazır olduğu halde İşveren tarafından iş durdurulmuş olup, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. İşçinin ücretinden kesinti yapılamaz.

5. Karantina ilan edildiği halde işveren ücret ödemek zorunda mıdır?

Zorlayıcı neden olan karantina halinin bir haftadan uzun sürmesi halinde, bir hafta boyunca yarım ücret ödeme yükümlülüğü tamamlandıktan sonra işverenin ücret ödeme yükümlülüğü zorlayıcı hal sona erene dek ortadan kalkar. İş akdi feshedilmez ise askıda kalır. Askı süresince ücret ödenmeyeceği için SGK primlerinin ödenmesi de söz konusu olmayacaktır.

6. İşveren işçiyi evden çalışmaya zorlayabilir mi?

İş sözleşmesinde işverenin iş görüleceği yer hükmünde değişiklik hakkı düzenlenmemiş ise, işveren işçiyi evden çalışmaya zorlayamaz.

7. İşçi işverenden evden çalışma talep edebilir mi?

İşçi salgın hastalık nedeni ile işe gitmekten kaçınamaz. İşvereni evden çalışmak için zorlayamaz.

8. Evden çalışma halinde İşverenin İSG yükümlülükleri sona erer mi?

İş Kanunu işverenin, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olduğunu hüküm altına almıştır.

9. Evden çalışma halinde ücret kesintisi yapılabilir mi?

İşveren evden çalışan işçinin ücretini tam olarak ödemekle yükümlüdür. Kesinti yapılamaz.

10. Evden çalışan işçinin yemek ücreti kesilebilir mi?

Yemek ücreti iş sözleşmesinde yahut uygulama ile işin nerede görüleceğinden bağımsız bir şekilde, ücretin bir parçası olarak kararlaştırılmış ise, ayrıca özel bir kural kararlaştırılmadı ise evden çalışma halinde dahi kesilmemesi gerekir.

11. Evden çalışan işçinin ulaşım yardımı/yakıt yardımı kesilebilir mi?

Ulaşım yardımı/yakıt yardımı iş sözleşmesinde yahut uygulama ile ücretin bir parçası olarak verilmekte ise, ayrıca özel bir kural kararlaştırılmadı ise evden çalışma halinde dahi kesilmemesi gerekir.

12. İşçi salgın hastalığa yakalandığı halde işe gelmeye devam edebilir mi?

Böyle bir durumda işçinin yükümlülüğü işe gelmemektir. İşe gelmeye devam etmesi halinde iş akdi işverence haklı nedenle feshedilebilir.

13. İşveren işçiyi ücretsiz izine çıkarabilir mi?

İşçinin ücretsiz izine çıkartılması ancak işçinin kabulü halinde mümkündür. Ücretsiz izin halinde işçi ücrete hak kazanamayacağından işçinin muvafakati alınmadan ücretsiz izine çıkartılması mümkün değildir.

14. İşveren işçiyi yıllık (ücretli) izine çıkarabilir mi?

Evet. İşveren işçiyi var olan yıllık izin haklarını kullanırmak üzere istediği zaman yıllık izine çıkarabilir.

15. İşveren işçilere topluca yıllık (ücretli) izin kullanırabilir mi?

Evet. İşveren Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir. Henüz 1 yılını doldurmadığı için yıllık izin hakkı elde etmemiş işçiler de bu uygulamaya dahil edilebilir.

16. İşçilerin çalışma süresi ve ücreti azaltılabilir mi?

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Yönetmeliği ("Yönetmelik") ile düzenlenen kısa çalışma hükümleri uyarınca; zorlayıcı sebep halinde 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 durdurulması halinde kısa çalışma yapılabileceği belirtilmiştir. Yönetmeliğin zorlayıcı sebep tanımında salgın hastalığa açıkça yer verilmiştir. Kısa çalışma süresi kural olarak 3 ay olup, Cumhurbaşkanı tarafından 6 aya uzatılabilmektedir. Kısa çalışma halinde işçiler çalışılmayan dönem için İşKur'dan kısa çalışma ödeneği almaktadır. Ödenek çalışanın brüt kazancının %60'ı tutarında olmakta ama brüt asgari ücretin %150'sini geçmemektedir.

İşverenin kısa çalışma talebini gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna bildirmesi gerekmektedir. İş müfettişleri bu talebe ilişkin bir uygunluk tespiti yaparak inceleyerek karara bağlar.

17. Telafi alışması nedir?

İş Kanunu'nda telafi çalışması zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzeri nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu srelerin telafi edilmesi amacıyla işçiye yaptırılacak çalışmadır.

Belirtmek gerekir ki telafi çalışması halinde işçi çalışmadığı veya daha az çalıştığı süre boyunca ücretini tam olarak almaktadır. Telafi alışması yapılabilecek döneme girildiğinde ise günde 3 saati geçmemek üzere normal çalışma süresinin üzerine çalışacak ve fakat fazla mesai creti almayacaktır.

İletişim:



Av. Onur Küçük
KP Law, Ortak
onurkucuk@kphukuk.com

İş Kuleleri Kule 3 Kat 3
34330 Levent İstanbul

Bu dokümanda yer alan bilgiler genel içeriklidir ve herhangi bir gerçek veya tüzel kişinin özel durumuna hitap etmemektedir. Doğru ve zamanında bilgi sağlamak için çalışmamıza rağmen, bilginin alındığı tarihte doğru olduğu veya gelecekte olmaya devam edeceği garantisizdir. Hiç kimse özel durumuna uygun bir uzman görüşü almaksızın, bu dokümanda yer alan bilgilere dayanarak hareket etmemelidir. Tüm hakları saklıdır.