

COVID-19: Koronavirüsün Çalışma Hayatına Etkisi

Covid-19 Koronavirüs salgınının (**Koronavirüs**) Türkiye’de de tespit edilmesinin ardından enfekte olan insan sayısı her geçen gün artış gösteriyor. Bu çerçevede, virüsün yayılmasını engellemek adına hem bireysel hem de toplumsal anlamda çeşitli önlemler alınmakta.

Koronavirüs salgınının, sosyal ve ticari hayat ile eğitim ve iş hayatını da pek çok yönden etkiler hale geldiğini yaşayarak görüyoruz. Şüphesiz ki, Koronavirüs’ün çalışma hayatına etkisi, işçi ve işveren ilişkilerinde kendini gösterecektir. Zira bu süreçte kişilerin bir arada bulunmamaları tavsiye edilmekte ve önlem olarak, buna sebebiyet verebilecek istirahat ve eğlence yerlerinin geçici olarak kapalı tutulması yönünde kararlar alındığı görülmektedir. Önlem niteliğindeki bu kararlar, iş hayatında da birtakım değişikliklerin ve zorlukların yaşanmasını beraberinde getirmektedir. Aşağıda, özel sektörde yer alan çalışanlar ve işverenleri arasındaki ilişkinin, bu dönem için yapılan değerlendirmesini bulabilirsiniz.

İşverenin yükümlülüklerine genel bir bakış

Süreç içerisinde işçilerin güvenliğini sağlamak hususunda, işverenin maddi ve manevi açıdan sorumluluklarının sınırları net olarak çizilememektedir. Yapılan işin niteliği dikkate alınarak uzaktan çalışma ile sürdürülebilecek işlerin, bu şekilde sürdürülmesinde herhangi bir sakınca bulunmaz iken, uzaktan çalışma ile sürdürülemeyecek işlerin devamı noktasında, işverenin nasıl bir yol izlemesi gerektiğine dair henüz bir görüş birliği sağlanmış değildir.

İşverenin alması gereken önlemler ve izlemesi gereken yol hakkında hukuki düzenlemelerin değerlendirilmesi

Bu süreç ile bağlantılı olması bakımından yorumlanabilecek başlıca kanuni düzenlemeleri değerlendirmek gerekirse;

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin, ücret ödeme yükümlülüğünün yanında çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü de bulunmaktadır. Bu bağlamda işveren, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için gerekli çalışmaları yapmakla yükümlüdür. Ek olarak işverenin, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamayacağı da kanun tarafından öngörülmüştür. Görüldüğü üzere, sağlık ve güvenlik tedbirlerini almak işverenin sorumluluğunda ise de, kanun tarafından bu sorumluluğun sınırları çizilmemiştir. Ancak yorum olarak; uzaktan çalışma şartlarının sağlanması ve çalışma ortamının sterilize edilmesi gibi tedbirlerin, işveren tarafından yüklenilmesi gerektiği söylenebilecektir. Keza aynı şekilde tedbir alınması aşamasında işçi aleyhine sonuç doğurabilecek kararlardan kaçınılması gerektiğini de söylemek mümkün.
- Türk Borçlar Kanunu’nun 409. maddesinde; işçinin hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edememesi halinde işverenin, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere ilgili madde, işverenin bu tür durumlarda hasarı yüklenmesini ve yaşanacak maddi sıkıntının işçiye yansıtılmamasını öngörmektedir. Bu durumda işverenin çalışanlarına ücretlerini ödeyerek izin vermesi bir başka çözüm yolu

olarak görülmektedir. Görüldüğü gibi, iş hukuku mevzuatına paralel bir şekilde, Türk Borçlar Kanunu da; işçinin kusurunun bulunmadığı bu tür durumlarda çalışmadığı halde dahi ücret isteyebileceği ve işverenin işçiye en azından hakkaniyete uygun bir ücret ödemesi gerektiği yönünde düzenlemelere yer vermiştir.

- Koronavirüs salgını sebebiyle işin niteliği gereği uzaktan çalışma ile faaliyetin devam edemeyeceği işyerlerinde, işçiye ücretli veya ücretsiz izin kullandırılması konuları gündeme gelmektedir. Koronavirüs tehlikesinin, iş hukuku mevzuatı açısından ne şekilde değerlendirileceği açık olmamakla birlikte, özellikle salgın hastalığın yayılmaya devam ettiği, işverenin ciddi mali zararlarının oluşmaya başladığı ve işçilerden bir veya birden fazlasının salgın hastalığa yakalandığı noktada durumun “zorlayıcı sebep” kapsamına gireceğinden söz edilebilir. İş Kanunu’nun 40. maddesi uyarınca, işçinin zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalıştırılmaması durumunda, iş sözleşmesi askıda olarak devam etmektedir. Askı süresince işverenin, bir haftaya kadar işçiye yarım ücret ödemesi gerekmektedir. Bir haftanın ardından, işverenin işçiye herhangi bir ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak hatırlatmakta fayda görülmektedir ki; kanun tarafından işverenin tek taraflı olarak işçilere ücretsiz izin veremeyeceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla işçiye ücretsiz izin kullandırılması, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak değerlendirilebilecektir. Bu sebeple, işçiye ücretsiz izin kullandırılacak olması halinde, yazılı şekilde bildirim yapılması ve işçinin yazılı olarak kabulü gerekmektedir. Aksi halde ileride yaşanabilecek olası bir uyuşmazlık halinde, işveren tarafından sözleşmenin ihlal edildiği hususu gündeme gelebilecektir. Özellikle işçi lehine yorum ilkesi gereği, salgın hastalık durumunun “zorlayıcı sebep” kapsamına girebilmesi için, işin görülmesi noktasında işverenin ve işçinin, somut imkânsızlıklar yaşamaya başlaması gerekmektedir.
- Bu süreçte işveren açısından düşünülebilecek bir diğer çözüm ise, işçilere yıllık ücretli izinlerin kullandırılmasıdır. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nin 10. maddesine göre işveren, çalışanlar için toplu izin uygulamasına da karar verebilecektir. Bu durumda işverenin ücret yükümlülüğü, sözleşmede kararlaştırılan şekilde devam edecektir. Bu sayede işveren tarafından, işçilerin bir bölümüne veya tamamına yıllık izin kullandırılarak iş yeri ortamı daha risksiz hale getirilebilecektir. Nitekim İş Kanunu uyarınca yıllık ücretli izin, işçiye tanınan bir hak olsa dahi, işin işleyişi bakımından işverenin takdir hakkı bulunmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki; yıllık ücretli izin kullanımı geçici bir çözüm olduğundan ve işçi aleyhine bir güvenlik tedbiri olarak nitelendirilebilme olasılığı bulunduğundan, ileride bu hususta işçi ve işveren arasında uyuşmazlıklar ortaya çıkabilecektir.

İş seyahatlerinin organizasyonuna bir bakış

İş hayatının Koronavirüs salgını sonrası ne şekilde devam edeceği konusundaki soruların yanında, yapılan işin kapsamında planlanan yurt dışı seyahatlerinin akıbeti de merak edilmektedir. İfade etmek gerekir ki yetkili kurumlar tarafından yasaklanmayan ülkelere yapılacak seyahatler, işveren tarafından tedbiren ertelenerek önlem alınabilir. Zira Yargıtay 21. Hukuk Dairesi’nce; işveren tarafından yurtdışında çalışmak üzere görevlendirilen işçinin enfekte olması, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince iş kazası sayılmıştır.

İşçi ile işveren arasında karşılıklı bir izin anlaşması bulunmuyor ise; bu süre zarfında yurt dışına çıkan işçinin Türkiye'ye dönüş yaptığında 14 günlük izolasyon uygulaması beklenmektedir. Bu işçilerin Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ile anlaşmalı bir hekime başvurarak istirahat raporu almaları ve bu raporu işverene sunarak devamsızlık yapmaları gerekmektedir.

Önümüzdeki süreçte iş hukuku alanında neler olacak?

Koronavirüs tehdidinin giderek artması karşısında işverenler tarafından alınacak önlemler yapılan işin niteliğine göre değişiklik gösterse dahi, temel olarak bu metinde bahsetmekte olduğumuz şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Tehlikenin sona ermesinin ardından yargı organlarının vereceği kararlara dair henüz bir emsal bulunmamaktadır. Bu nedenle işverenler tarafından, işin devamı ve mevzuatın öngördüğü yükümlülükler dikkate alınarak gerekli tedbirler alınmalıdır. Zira olası uyuşmazlıklar karşısında, ne yönde bir içtihat oluşacağı henüz belirsizdir.

Koronavirüs karşısında ülkesel olarak alınan önlemlerin ne kadar süreceği henüz öngörülemediğinden, Koronavirüs'ün çalışma hayatına etkisinin ne boyutta olacağını öngörmek de mümkün olmamaktadır. Bu nedenle sendikalar, şirketler ve daha da önemlisi yargı organlarının alacağı kararlar, ilerleyen günlerde sürecin iş sözleşmelerine etkisini de netleştiriyor olacak. Şüphesiz ki; hem işveren hem de işçi açısından, iş sözleşmesinin gereklerinin yerine getirilmesinin zor olduğu bu günlerde, karşılıklı menfaatlerin dengeli bir şekilde korunması birey ve toplum açısından son derece önem arz etmektedir.

Güncel gelişmeler kapsamında ise devlet bu konudaki tutumunu, 18 Mart 2020 tarihinde açıklanan Ekonomik İstikrar Kalkanı" olarak adlandırılan, Koronavirüs salgınının etkilerini azaltmak için ekonomiyle ilgili alınacak paketi içeren tedbirler çerçevesinde "esnek ve uzaktan çalışmaya dair mevzuatın genişletilmesi" ve "SGK ödemelerinin ertelenmesi" şeklinde alınan kararlar ile ortaya koymuştur. Alınan ve alınması planlanan önlemlerden açıkça görüleceği üzere; temel mantık ve hedef, işvereni destekleyerek istihdamın korunması ve çalışanların zarar görmemesi üzerine kurulmuştur. Yetkili makamlarca alınacak olan kararlar ile tablonun netleşmesi beklenmektedir. Kanaatimizce de bu süreçte sergilenecek olan tutum, istihdamın korunması yönünde olmalıdır.

Saygılarımızla,

Gökçe Avukatlık Ortaklığı

Bu not, 24 Mart 2020 tarihinde bu tarih itibari ile söz konusu olan gelişmeler ışığında, konu hakkında genel bir bilgilendirme yapmak amacıyla hazırlanmış olup somut olaylar özelinde bir değerlendirme içermemektedir. Bu not vergisel konularda bir görüş içermez. Bu notta yer alan bilgiler her durum için özel koşullara bağlı olarak farklılık gösterebilir ve Gökçe Avukatlık Ortaklığı bu durumlardan sorumlu tutulamaz.