

PROF. DR. LEVENT AKIN
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

COVID-19'UN İŞ İLİŞKİLERİNE OLASI ETKİLERİ

Çimento İşveren Dergisi Mayıs 2020
(AYRI BASTI)

2020, İstanbul



Değerli Okuyucumuz,

Dünyanın ve ülkemizin içinde bulunduğu Covid-19 salgınının etkilerinin en fazla hissedildiği çalışma hayatının korunması için, esnek çalışma uygulamaları, kısa çalışma, fesih yasağı ve ücretsiz izin ile nakdi ücret desteği gibi birçok uygulama ve önlem hayata geçirildi.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS) olarak, çimento sektörü başta olmak üzere, çalışma ilişkilerinde yaşanan bu gelişmeleri yakından takip ediyor, mevzuatın ve iyi uygulamaların geliştirilmesi amacıyla faaliyetlerimize devam ediyoruz.

Bu kapsamda olmak üzere, Çimento İşveren Dergisi'nin Mayıs 2020 sayısında da, konuya ilişkin bilimsel bir makaleye yer verdik. Sayın Prof. Dr. Levent AKIN tarafından hazırlanan "Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri" konulu bu makalede, Covid-19 salgını sebebiyle çalışma yaşamında yaşanan hukuksal sorunlar kapsamlı şekilde ele alındı. Salgın sürecinde dahi olsa tüm okuyucularımıza ulaştırdığımız bu makaleye duyulan ilgi ve dahası konuya ilişkin sorunların artarak devamı, bizlere, söz konusu çalışmanın ayrı bir bası ile daha geniş bir okuyucu kitlesine ulaştırılmasının yararlı olacağını gösterdi. O sebeple hocamızın makalesini bu çalışmamızda paylaşmaktan memnuniyet duyuyoruz.

İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanındaki engin bilgi ve tecrübesiyle yıllardır Çimento Sektörüne iş hukuku ve iş sağlığı güvenliği hukuku alanlarında kıymetli katkılar sağlayan değerli hocamız Sayın Prof. Dr. Levent AKIN'a, bugüne kadar verdiği destek için teşekkür eder, çalışmanın okuyucularımıza faydalı olmasını dilerim.

Saygılarımla,

Dr. H. Serdar ŞARDAN
Genel Sekreter
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

(Çimento İşveren Dergisi Mayıs 2020 Ayrı Bası)

Bu kitabın yayın ve dağıtım hakkı ÇEİS'e aittir.
Tamamı veya herhangi bir bölümü ÇEİS'in yazılı izni olmadan fotokopi dahil mekanik ve elektronik olarak transfer edilemez, çoğaltılamaz ve dağıtılamaz.

Hazırlayan : Prof. Dr. Levent AKIN
Grafik Tasarım & Düzenleme : İlkay GÜNEŞ
1. Basım : Ekim 2020 (300 Adet)
Baskı : On Ofset Erciyes İş Merkezleri 201.Cadde (Eski 10.Cadde) No:53
İstanbul Yolu Macunköy, 06370 Yenimahalle/ANKARA

GİRİŞ

Tüm dünyayı sadece üç ay içinde etkisi altına alan ve Mart ortalarında ülkemize de ulaşan Koronavirüs (Covid-19) salgını, dünya sağlığına yönelik büyük bir tehdit yaratmış durumda. Dünya tarihinin karşılaştığı en büyük tehditlerden biri haline geldiği söylenen ve sadece birkaç ayda milyonlarca kişiyi enfekte eden ve yüzbinlerce kişinin ölümüne yol açan salgının etkisi son derece geniş bir alana yayıldı.

Henüz tespit dahi edilemeyen özellikleri ve yayılma şekli itibarıyla virüsün, dünya sağlığı üzerindeki etkisi yanında, dünya ekonomisine de çok büyük zararları olacağı kesin görülüyor. Virüsün etkisi altında olan Çin'den Amerika'ya kadar sanayileşmiş ülkelerin hemen hepsi, ciddi ekonomik sorunlarla karşı karşıya. Özellikle Avrupa Birliği'nin en önemli ülkeleri, hızla üretimlerini azaltma hatta durdurma noktasına geldi.

Bu küresel sağlık tehlikesinin etki alanına giren Türkiye, hızla aynı salgının yarattığı küresel ekonomik tehditle de karşı karşıya kaldı. Zira virüsün yayılma hızına azaltma amacıyla alınması gereken ve gittikçe daha da katılaşması beklenen yaşamsal tedbirler, üretime de etki edecek nitelikte. Üretimin en asli unsuru olan işçilerin, mevcut ya da potansiyel sağlık sorunları, üretime katkılarını hızla düşürüyor. İşletmeler, bu üretim unsurunun eksikliği sebebiyle her geçen gün ya üretimi azaltıyor ya da tümüyle durdurmak durumunda kalıyor. Salgın sebebiyle işyerlerinin geçici olarak kapatılması, insanların sokaklardan çekilmesi ve harcamalarını kısıması, birçok sektörü hızla durma noktasına sürüklüyor. Bu koşullar altında işletmelerin, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de üretim ve istihdam politikalarına ilişkin çeşitli adımlar atmak zorunda kaldıkları ya da kalacakları açık. O sebeple burada, Covid-19 etkisi altında, işletmelerin karşı karşıya oldukları hak ve yükümlülükler ile verdikleri işletmesel kararların, *mevcut ve yeni getirilen geçici hukuki düzenlemeler karşısında*, işçi-işveren ilişkilerine olası etkileri tespit edilerek, değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Çalışmamız, salgının dünyada ve ülkemizde etkisini sürdürdüğü dönemde hazırlanmıştır. Covid-19 ile mücadele sürecinde, bir yandan mücadeleyi güçlendirmeye yönelik tedbirler güncellenirken, diğer yandan da çeşitli konularda yeni hukuki düzenlemeler yapılmaktadır. Ancak salgın devam ederken faaliyetini sürdüren/sürdürmek zorunda olan işletmeler olduğu gibi, işini yavaşlatan ya da durduranlar da bulunmaktadır. Hatta süreç içinde bazı işyerlerinin faaliyeti, alınan idari kararlarla durduruldu,

bazı vatandaşların/işçilerin de evden çıkması yasaklandı. Dolayısıyla salgınla mücadele, aktif olarak ilerleyişini sürdürmektedir.

Mart ortasından itibaren başlayan süreç içinde bazı işyerlerinde yaşanan gelişmelerin ve sorunların bir kısmı, bu süreçte alınan hukuki tedbirlerin öncesinde de gerçekleşmiştir. Bu da Covid-19 etkisi altında bulunduğumuz süreç içinde, iş ilişkilerinin tabi olacağı hukuki rejimde çeşitliliğe yola açmıştır. Süreç uzadıkça ve yeni düzenlemeler getirildikçe bu çeşitliliğin daha da artabilmesi mümkündür.

Salgın sürecinde yapılan yeni/geçici hukuki düzenlemelerin, işletmelerde ortaya çıkan iş hukukuna özgü bütün sorunları çözmesi beklenemez. O sebeple gerek yeni düzenlemelerde yer almayan hukuki sorunlar, gerek bunların etki alanı dışında kalan gelişmeler, ister istemez mevcut hukuki yapı ile çözüme kavuşturulacaktır. O sebeple bu çalışmada, Covid-19 kaynaklı olası hukuki sorunları tespit edilmeye çalışılırken, öncelikle mevcut hukuki yapı dikkate alınmıştır. Ancak bu yapılırken, (*çalışmamızı tamamlayıncaya kadar*) getirilen yeni/geçici hukuki düzenlemeler ve olası sonuçları da, etki ettiği noktalarda ele alarak irdelenmeye çalışılmıştır.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ OLASI ETKİLER

a. İşverenin gözetme borcu

aa. Genel olarak

İşyerlerinde işçilerin sağlıklı bir ortamda çalıştırılmaları gerekir. İş sağlığı ve güvenliğinin önleyicilik felsefesinin temelinde bu anlayış yatar. Sağlıklı çalışma ortamı kural olarak kaza ve hastalık yaratmayacağı için, böyle bir ortam işçinin sağlık ve güvenliği güvence altına alınmış olur. Böylelikle işveren de en temel yükümlülüklerinden biri olan işçiyi gözetme borcunu ifa etmiş sayılır.

İşyerlerinin sağlıklı olması, sadece mesleki/iş kaynaklı risklere ilişkin bir yükümlülük değildir. İşveren gerek işçiyi gözetme borcu, gerek genel anlamdaki koruma mükellefiyeti kapsamında, yürütülen işle ilgili olsun olmasın her türlü riski gidermek durumundadır. Nitekim 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin yükümlülüklerini bu anlayışla düzenlemiştir. Buna göre; *“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır...”* (m.4)

Söz konusu düzenleme işle ilgili olmak üzere işverene geniş bir yükümlülük getirmiştir. Bu düzenleme dikkate alındığında, salgın hastalık gibi bir toplumsal sağlık riski konusunda da işverene, “işle ilgisi kurulabildiği sürece” bir takım yükümlülükler düşeceği açıktır. Zira sağlık ve güvenliğinden işverenin sorumlu olduğu işyeri ortamı, salgın hastalık bulaşma riskini artırabildiği sürece, bu hastalığın işle ilgisi kurulabilir.

Hiç şüphesiz, ülkede hatta dünyada yaşanan bir salgın hastalık karşısında, işverenden beklenecek olan, buna çare bulması değildir. Ancak işveren, dünyada ve ülkede yaşanan bu nitelikteki bir sorunu yok edecek düzeyde

bir önlem alamayacak olsa da, kendi işyeri söz konusu olduğunda bazı şeyleri yapabilir.

Her şeyden önce işçilerin, sağlık sorunu yaşamadan çalışmayı talep etme hakları olduğu açıktır. Dolayısıyla işverene düşen, kendi işyeri düzeyinde, işçilerinin karşılaşacağı bu tür bir riski işyeri özelinde bertaraf etmek ya da en azından artırmamaktır. Bunu nasıl yapacağı kendi tercih ve yeterliliği ile ilgilidir. İşveren işçilerini bu riske maruz bırakmamak için 4.madde kapsamında gereken her türlü önlemi almayı tercih ederek üretimi/hizmeti sürdürmeyi seçebileceği gibi, onunla mücadele edemeyeceğini idrak ederek, işyeri ortamını işçilerden tecrit etmeyi de tercih edebilir. Diğer bir deyişle işçileri, işyerinde bu virüse (riske) maruz bırakmayıp, bu hastalığın işle ilgili (illiyetli) bir sağlık sorununa dönüşmesini engelleyerek, tümünü işyerinden uzaklaştırabilir.

Bu kararların her ikisi de işverenin gözetme borcu kapsamında alacağı karar niteliğindedir. Her ikisi de Covid-19 riskini gidermeye yönelik atılması gereken adımlar olarak nitelendirilmelidir. O sebeple bu adımların atılmaması, gözetme borcunun ihlali sayılacağından, iş ile uygun nedensellik bağı kurulduğunda, ona bağlanan sonuçların doğmasına yol açacaktır.

Tüm dünyayı ekiliyor olması ve halen bir çözüm üretilememesi, işverenin Covid-19’u *kaçınılmazlık*¹ ya da *mücbir sebep*² görenek hareketsiz kalmasına gerekçe olamaz. Gözetme borcu yükümlülüğü, işverenden, yapabileceği düzeyde kendine düşeni yapmasını bekler. Hatta yukarıda da belirttiğimiz üzere, işiyle ilgili olduğunda, alınması gereken her türlü önlem almasını ister. Her ne kadar mücbir sebep bir öngöremezliği içerse de artık bu, mevcut teknolojik gelişmeler karşısında, olayın oluşumdan çok sonucunun öngörülemezliği olarak algılanmaktadır³. Dolayısıyla Covid-19 özelinde yürütülen resmi bilgilendirme çalışmaları, tespit edilen vakalar ve sebep olduğu yüzbinlerce ölüm, hastalığın sonucunun *öngörülmezliğini* büyük ölçüde ortadan kaldırmıştır. İşverenler, yapılan kamusal uyarılardan sonra, işyerlerinde ortaya çıkabilecek Covid-19 risklerinin sonuçlarını bilebilecek durumdadırlar. O sebeple, uyarılara uymamaları, kendilerinden

¹ Kaçınılmazlık, hukuksal ve teknik anlamda, fennen önlenmesi mümkün bulunmayan başka bir anlamla, işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları ifade eder. (Yarg.21HD.10.04.2017, 2016-115/2017-2948, www.kazanci.com.tr/gunluk/21hd-2016-115.htm).

² Yargıtay’a göre, “... Mücbir sebep teşkil eden olayın sonuçları asla önlenemez, diğer bir ifade ile bütün tedbirlere, sahip olunan her türlü imkân ve araca rağmen eğer bir olayın sonuçlarının önlenmesi mümkün değilse, o olay bir mücbir sebep teşkil eder. Burada mutlak ve objektif bir kaçınılmazlık söz konusudur...” (Yarg.4HD.16.01.1981,14082/217, www.kazanci.com).

³ Fikret Eren, Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Ankara, 1975, s.183.

beklenen önlemleri almamaları, kurallara uyulup uyulmadığını kontrol etmemeleri, mücbir sebep gerekçesiyle sorumluluktan kurtulabilme imkânlarını ortadan kaldıracaktır.

bb. Meslek hastalığı

Salgın hastalık koşulları altında işe devamı istenen bir işçinin, Covid-19'a yakalanması halinde, olayın hastalık bağlamında da irdelenmesi gerekir. Bunun için de her şeyden önce, virüse yakalanma durumunun bir iş kazası mı yoksa bir meslek hastalığı mı olduğuna karar vermek gerekir.

Meslek hastalığı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda tanımlanmıştır. Buna göre *meslek hastalığı*, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir (m.14).

Yine Yasaya göre, sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun, kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi, kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

Hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli, içeriği ve verilme usulü ise yönetmelikle düzenlenmiştir⁴. (m.14). Yönetmeliğe göre, hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların, işten fiilen ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra meydana çıkması hâlinde sigortalının mesleğinden ileri geldiğinin kabul edileceği, Meslek Hastalıkları Listesine göre tespit ve tayin edilir. Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri incelenmesiyle kanıtlandığı hâllerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun kararı ile meslek hastalığı sayılabilir (m.17).

Yargıtay da, meslek hastalığının ne anlama geldiğini, böyle bir durumda SGK karşısında işverenin sorumluluğunun hangi ilkelere tabi olduğu

⁴ Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği (RG. 11.10.2008/27021). Ayrıca bkz. Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, İSGİB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (www.isgib.gov.tr).

nu ve meslek hastalığı bağlamında kaçınılmazlığın neyi ifade ettiğini bir kararında şu şekilde açıklamıştır⁵: “... Bir olayın kanuni anlamda meslek hastalığı sayılabilmesi için tek başına hastalığın ya da bedensel veya ruhsal engellik halinin varlığı yeterli değildir. Meydana gelen hastalığın görülen işle uygun illiyet bağı içinde bulunması gerekir. İlliyet bağı sorumluluğun temel ögesidir. Eğer işçinin çalıştığı işte çalışmaması hâlinde hastalığa yakalanmayacağı söylenebiliyorsa bu durumda meslek hastalığı ile yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının bulunduğu kabul edilmelidir (M. Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1985, s. 125). Başka bir söyleyişle sigortalı hastalığa, gördüğü işin özellik ve niteliği veya işin yürütüm şartları dolayısıyla tutulmuş ise uygun illiyet bağı mevcuttur. Sorumluluğun belirlenmesinde fiille sonuç arasında bulunması gereken uygun illiyet bağı kurulamaz ya da kesilir ise borçlu sonuçtan sorumlu tutulamaz. İlliyet bağını kesen sebepler başlıca üç tanedir: Mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru. Kaçınılmazlık da uygun illiyet bağını kesen sebeplerden en önemli olup mücbir sebebin bir unsurudur. 510 sayılı Kanun 21/1. maddesinde işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır hükmü vardır. Meslek hastalığının meydana gelmesinde işverenin sorumluluğu kapsamında, dış etkenler, kötü rastlantılar, teknik arıza, beklenmeyen hal sorumluluğa etkilidir... Önemle belirtmelidir ki iş kazalarında işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlığın etkisinin bulunup bulunmadığını irdelemek daha belirgin iken meslek hastalığı için durum daha farklıdır. Çünkü meslek hastalığı, iş kazasında olduğu gibi aniden veya çok kısa bir zaman içerisinde ortaya çıkmamakta, işin niteliğinden dolayı sürekli tekrarlanan bir sebeple veya yürütüm şartları yüzünden yavaş yavaş meydana gelmektedir. Sigortalı uzun süre aynı işi yapmakta, aynı şekilde çalışmakta, işin yürütümü ve niteliği nedeniyle belirli bir zaman sonra yaptığı işten etkilenmekte ve meslek hastalığına tutulmaktadır. Bazen aynı işyerinde çalışan ve aynı işi yapan sigortalıların birinde veya bir kısmında meslek hastalığı görülürken diğer kısmında hastalık belirtileri ortaya çıkmamakta işin niteliği ve yürütümü herkesi farklı etkilemektedir. Bu nedenle meslek hastalığının meydana gelmesinde tüm kusurun işverene ait olduğunu kabul etmek çoğu zaman hakkaniyete uygun düşmeyecek bir kısım etkenin kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin kabulü gerekecektir. Sonuç itibarıyla sigortalıda meslek hastalığının ortaya çıkması hâlinde işverenin mevzuatta belirtilen yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin, gerekli özeni gösterip göstermediğinin ve kaçınılmazlığın etkisinin titizlikle araştırılarak ortaya konulması gerekmektedir.”

Bu açıklamalar ve Covid-19'un kaynağı konusunda yapılan bilimsel değerlendirmeler dikkate alındığında, Çin'den yayılan bu salgın hastalığın,

⁵ Yarg.10HD.11.04.2019, 2018-5484/2019-3395.

Türkiye’de meslek hastalığı sayılması gerektiğini söyleyebilmek, bugünkü verilerle mümkün görünmemektedir⁶. Anılan hastalık bir salgındır ve ülkemiz açısından mesleki kaynaklı olduğuna dair bir veri bulunmamaktadır. Dolayısıyla işverenin, meslek hastalığı sebebiyle gerek işçiye gerek SGK’ya karşı bir sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.

Buna karşın bir Sosyal Güvenlik Merkezimiz, pandemi hastanesi ilan edilen bir üniversitenin kendisine yaptığı başvurusunda, *‘çalışanlarında Covid-19 pozitif çıkması halinde iş kazası bildiriminin yapıp yapılmayacağı’* yönündeki sorusuna, anılan durumun iş kazasına değil, meslek hastalığına uygun olacağına değerlendirildiği cevabını vermiştir. Buna gerekçe olarak da, 5510 sayılı Yasadaki meslek hastalığı tanımını göstermiştir. Kuruma göre kısaca; İş kazası yasanın 13. maddesinde tanımlanmıştır ve iş kazası için tanımda belirtildiği üzere bir olay olması gerekir. Oysa Covid-19 hastalığında bulaşma olayının ne zaman meydana geldiğinin tespiti mümkün olmayacağından, bu durum meslek hastalığı tanımında geçen işin yürütümü şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık durumuna uygun olur⁷. Söz konusu merkezin yaptığı değerlendirmenin, SGK’ tarafından da kabul edildiğine dair bir açıklık olmasa da bu vesileyle, konuya ilişkin anılan yaklaşımı kısaca irdelemenin yararlı olacağı kanısındayız.

Yukarıda yer verdiğimiz değerlendirmeler sebebiyle, söz konusu merkezin bu değerlendirmesine katılmak mümkün görünmemektedir. Meslek hastalığının kaynağının meslek olması ile maruziyetin gerçekleştiği yerin işyeri olması birbirinden farklı kavramlardır. Covid-19 hastalığının kaynağı yani olduğu yer, hastane değildir. Hastane hastalığın bulaştığı yerdir. Nitekim Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğüne göre, *“Meslek hastalıkları listesinin D grubunda yer alan bulaşıcı hastalıkların, görülen işin gereği olarak veya işyerinin özel koşullarının etkisiyle oluşması ve enfeksiyonun laboratuvar bulguları ile de kanıtlanması gereklidir.”* (m.65).

Kaldı ki yukarıda yer verilen söz konusu sosyal güvenlik merkezinin görüş yazısında yer verdiği *“...bulaşma olayının ne zaman meydana geldiğinin tespiti mümkün olmayacağından...”* Covid-19’a meslek hastalığını uygun gören yaklaşımın kabul edilebilmesi de güçtür. Zira bir olayın ne zaman meydana geldiğinin tespit edilemiyor olması, onu olay olmaktan çı-

⁶ 2019’un Aralık, Çin’in Vuhan kentinde ortaya çıkan koronavirüs, Antarktika hariç tüm kıtalara yayıldı. Koronavirüs (Covid-19) 11 Mart 2020’de Birleşmiş Milletler’e bağlı Dünya Sağlık Örgütü tarafından ‘pandemi’ yani salgın olarak sınıflandırıldı. (www.memorial.com.tr/saglik-rehberleri/coronavirus-koronavirus-nedir-korona-virusu-nasil-bulasir/#quicklink0).

⁷ Sosyal Güvenlik Kurumu, Bursa Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü, Osmangazi Sosyal Güvenlik Merkezinin 06.04.2020/5205702E sayılı yazısı

karmaz. Dahası bu yaklaşım, aslında olayın varlığını kabul etmek demektir ki, onun tespit edilememesi başka bir sorundur. Esasında bir ispat sorunu olan bu husus, nedensellik bağlamında aşağıda ayrıca ele alınacaktır

Bu noktada bir husussa daha değinmekte yarar görüyoruz. Meslek hasatlıkları sınıflandırması içinde, “bulaşıcı hastalıklar” kategorisine de yer verilmiştir⁸. Hatta bu kategori kapsamında, enfeksiyon riski taşıyan meslekler arasında, sağlık çalışanları da yer almaktadır⁹. Bu çalışanların maruz kalacağı enfeksiyonlar olarak da HIV, Hepatit B, Tüberküloz ve SARS gösterilmiştir. Söz konusu hastalıkların sağlık çalışanları için meslek hastalığı olarak değerlendirilebiliyor olması, zaman içinde, Covid-19’ın da bu kapsamda değerlendirilebilmesini sağlayabilir. Zira açıklamalar göstermektedir ki Covid-19 virüsü, SARS virüsüyle %80 oranında benzerlik taşımaktadır. Ancak SARS virüsünden 20 kat daha öldürücüdür. Hatta kimi bilim insanları Covid-19’u, H1N1 kadar hızlı yayılan ve SARS hatta ondan çok daha öldürücü görmektedir. Nitekim 2003 yılında etkili olan küresel salgın SARS’ın salgın süresinde sebep olduğu ölüm sayılarına Covid-19, sadece 1-2 ay içinde ulaşmış durumdadır. Üstelik yükseliş seyri devam etmektedir. O nedenle tüm çevrelerce tarihin en büyük salgını olarak adlandırılmaktadır.

Bu tabloya rağmen henüz, Covid-19’u kolaylıkla meslek hastalığı olarak tanımlayabilmek mümkün değildir. Zira şu andaki bilgilerden hareket edildiğinde, ülkemizde sağlık çalışanları açısından meslek hastalığı olarak görülen HIV, Hepatit B, tüberküloz ve SARS, bilinen özellikleriyle Covid-19’dan bir parça daha farklıdır. Zira Covid-19 bir salgındır ve bulaşma hızı, HIV, Hepatit B, tüberküloz, Sars ile kıyaslanamayacak kadar fazladır. Dünyadaki yayılım düzeyi de bunu göstermektedir. Dahası mesleki hastalıklar tanı rehberinde Hepatit B ve HIV, sağlık çalışanlarına iğne ve diğer sivri uçlu cisim batmalarıyla bulaşabilir denilmiştir¹⁰. Dolayısıyla bu bulaşıcı meslek hastalıklarında hastanedeki çalışma koşullarının daha etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bir sağlık çalışanına Hepatit B veya HIV tanısı konulduğunda, bunun hastane koşullarında gerçekleşmiş olma ihtimali, metroda seyahat ederken bulaşma ihtimalinden çok daha yüksektir. Oysa Covid-19 normal yaşamın her alanında bulaşabilmektedir.

⁸ Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, s.328, (<http://www.isgip.gov.tr/wp-content/uploads/2018/06/MESLEK-HASTALIKLARI-ve-%C4%B0%C5%9ELE-%C4%B0LG-%C4%B0-%C4%B0-HASTALIKLAR-TANI-REHBER%C4%B0.pdf>)

⁹ Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, s.330, Tablo 73.

¹⁰ Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklar Tanı Rehberi, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, s.166, (<http://www.isgip.gov.tr/meslek-hastaliklari-ve-is-ile-ilgili-hastaliklar-tani-rehberi>)

Bir sağlık çalışanın Covid-19'a yakalanma riskinin yüksek olması, virüsün bulaşma gücünden çok, pozitif vakanın daha yoğun olduğu bir ortamda (hastanede) alışmasından kaynaklanmaktadır. Sağlık personelini Covid-19 bağlamında yüksek riske maruz bırakan durum budur. Kanımızca işyeri ortamının yarattığı yüksek risk, bugünkü koşullarla Covid-19'u mesleki kaynaklı bir hastalık haline getirmeye yeterli görünmemektedir. Zira ilgili yönetmeliğe göre, herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve *meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri incelenmesiyle kanıtlandığı hâllerde*, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile meslek hastalığı sayılabilir (m.17). Henüz bilinmezlerle dolu Covid-19 ile ilgili bu aşamaya gelinememiştir. Bu da onun teknik anlamda meslek hastalığı sayılabilmesine imkân vermemektedir. Ancak zaman içinde yapılan araştırmalar sonucu elde edilecek yeni laboratuvar bulguları, tıpkı SARS gibi Covid-19'un da meslek hastalığı sayılabilmesini sağlayacak veriler doğurursa, konunun teknik analizi ve ulaşılacak sonuç değişebilir.

Ayrıca bir sonraki başlıkta da açıklanacağı üzere kanımızca, sağlık çalışanları üzerinde yarattığı etki itibarıyla Covid-19, *günümüz koşullarında* bir kaza olarak nitelendirmeye daha uygundur. Zira virüs çok hızlı bulaşarak, bedensel bütünlükte zarar yaratmaktadır ki bu durum, kazalarda aranan anilik unsurunu sağlamaya yeterli görünmektedir.

cc. İş kazası

Covid-19 kaynaklı sağlık sorunları, iş kazası bağlamında da ele alınmalıdır. Bu noktadaki değerlendirmeleri, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (*sigorta yardımı yapma*) sorumluluğu ve *işverenin (tazminat ödeme)* sorumluluğu bağlamında ikiye ayırarak yapmak gerekir.

Sosyal güvenlik hukuku bağlamında iş kazasının oluşabilmesi için, kazanın 5510 sayılı Yasada yer verilen beş durumda gerçekleşmiş olması gerekir (m.13). Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda ve işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında gerçekleşen kaza iş kazası sayılır.

Zarar verici bir olayın iş kazası sayılabilmesi her şeyden önce, kaza sayılabilmesine bağlıdır. Öğretide kaza kavramının biri geniş diğer dar olmak

üzere iki anlamı olduğu kabul edilir. Aniden ve istenilmeden bir zararın doğumuna neden olan sebepler bütününe *geniş anlamda kaza* adı verilir. Kaza kavramı burada vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm ile birlikte eşyaya gelen zararları da kapsar¹¹. *Dar anlamda kaza* ise, yalnız vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm hallerini içerir¹². İş kazası da dar anlamda kaza kavramı içinde değerlendirilir¹³.

Birçok gelişmiş hukuk sisteminde olduğu gibi ülkemizde de dar anlamda kaza için çeşitli unsurların varlığın aranmaktadır. Bu unsurlar sırasıyla; **Vücut bütünlüğünün ihlali, Dışsallık, İstenilmeme, Anilik ve Uygun illiyet** bağıdır. Sözü edilen unsurlardan hareket edildiğinde, vücut bütünlüğünü bozan, dışarıdan gelen ve ani nitelikli istenilmeyen bir olayın hukukumuzda dar anlamda kaza olarak nitelendirildiğini söyleyebiliriz¹⁴. Gelişmiş yabancı hukuk sistemlerinde de kaza unsurları buna paralellik taşımaktadır¹⁵.

Bu noktada söz konusu unsurların ayrıntılı olarak ele alınması yerine, Covid-19 bağlamında konuya yaklaşmayı daha işlevsel görüyoruz. O sebeple Covid-19'un bir (iş) kaza sayılıp sayılmayacağı konusunda anılan unsurlardan en önemlisinin "anilik" olduğu kanısındayız.

Genel anlamda bir kazadan söz edilebilmesi için zarar doğuran olay aniden ortaya çıkmalıdır¹⁶. Anilik, olayın bir anda değil, bütün olarak bir kerede doğmasını ifade eder. O nedenle zararı doğuran olayın kabul edilebilir bir süre devam etmesine engel yoktur¹⁷. Örneğin aşırı soğuktan etkilenme şeklinde gerçekleşen zararlarda ya da ortamdaki gazdan zehirlenme olaylarında zarar bir iki saniyede gerçekleşmeyip bir kaç saat sürebilmektedir.

¹¹ Nitekim Türk Hukuk Lügatı'nda kaza, bir irade sonucu olmaksızın veya umulmayan hal dolayısıyla bir kimsenin (veya bir şeyin) arızaya veya zarara uğraması olarak tanımlanmıştır (Türk Hukuk Lügatı, s.194).

¹² Fikret Eren, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, Ankara 1974, s.6.

¹³ Levent Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, s.19 vd.

¹⁴ Yüksek mahkemenin eskiden beri uygulaması da bu yöndedir; " İş kazasından söz edilebilmesi için, insan hayatına son veren olayın, ani, beklenmedik bir dış etken sonucu gerçekleşmesi ve olayla iş arasında uygun neden-sonuç bağı bulunması gereklidir. Yarg.10HD.25.02.1977, 8293/1370 (Memduh Yelekçi, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1991, s. 257.).

¹⁵ Yabancı hukuk sistemlerindeki unsurlar için bkz. Akın, s.19 vd.

¹⁶ Yargıtay ani olay unsurunu iş kazalarında da aramaktadır, Yarg.10HD.20.04.1976, 8318/2811 (Yelekçi, 257).

¹⁷ Eren'e göre ani olaydan, başlangıç ve sonu sabit olan ve bir defalık oluş anlaşılmalıdır (Eren, Sorumluluk, s.10).

Anilik unsuru, iş kazalarında da önemsiz sayılamaz. Buna rağmen iş kazalarında olayın gerçekleşme süresi, meslek hastalıkları için var olan hastalanma süresi ile karşılaştırılmayacak kadar kısadır¹⁸. Nitekim İsviçre hukukunda aniden oluşma şartı, kısa sürede oluşma haline dönüştürülmüştür. Alman hukukunda ise ani olaydan en fazla bir vardiya süresi kadar devam etme anlaşılmaktadır¹⁹.

Kazalardaki anilik unsuru, tıpkı Türk hukuk sisteminde olduğu gibi İngiliz hukuk sisteminde de esnek bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Buna göre zarara sebep olan olay ile bu olayın ortaya çıkış süreci birbirinden ayrılır. Böylelikle her biri kaza olarak nitelendirilse bile tek başlarına zarar doğurmaya yeterli olmayan olaylar bir süreç olarak dikkate alınır. Nitekim periyodik olmayan patlama sesleri çıkaran bir makinenin yanında çalışan işçinin psikiyatrik rahatsızlığa uğraması olayında, patlamaların her biri ayrı bir kaza olarak nitelendirilmiştir. Ancak söz konusu patlamalar tek başlarına anılan rahatsızlığı oluşturmaya yeterli görülmediğinden seri olarak dikkate alınmış ve psikiyatrik rahatsızlığın bir iş kazası sonucu gerçekleştiği kabul edilerek zarar görene sigorta yardımları sağlanmıştır²⁰.

Koronavirüs belirtileri kişinin bağışıklık sistemi ve yaşına bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Fakat elde edilen veriler kuluçka süresinin, genellikle hastanın enfekte olmasından sonraki 2 ila 14 gün içerisinde gerçekleştiği yönündedir. Ancak yapılan gözlemlerde, enfekte kişilerin pek çoğunda, 3 ila 10 gün arasında enfeksiyon belirtilerinin ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Hastalar genellikle 7 günden sonra hastaneye başvuracak kadar ağırlaşmaktadır²¹. Koronavirüs, SARS'ta %11 -12 ve MERS'te %35-50 olan yaşam kaybı oranları ile karşılaştırıldığında, %1-2 gibi oldukça düşük bir orana sahip olsa da, hızla bulaşabilme özelliğine sahip olması onu son derece tehlikeli hale getirmiştir²².

¹⁸ Nitekim Yüksek Mahkeme konuya ilişkin kararında, işyerinde güneş çarpmasını, belli bir süre güneş altında kalmış dahi olsa iş kazası olarak değerlendirmiştir. Yarg.9HD.10.03.1972, 25761/6205 (Eren, Sorumluluk, s.11). Bir başka kararda da yapılan işin özelliğine göre zehirlenmenin yavaş yavaş da olsa iş kazası olarak değerlendirilebileceğini belirtmiş ancak, anılan sürecin zehirlenmeyi meslek hastalığından nasıl ayıracağını ortaya koymamıştır Yarg.10HD.16.09.1975, 2547/4706 (Yelekeçi, s.272).

¹⁹ Hasan Fehim Üçışık, Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, İstanbul 1982, s.97.

²⁰ Ogus, A.Barendth & N.Wikeley, The Law of Social Security, London 1995, s. 280.

²¹ <https://www.acibadem.com.tr/ilgi-alani/koronavirus-coronavirus/#undefined>

²² <https://www.memorial.com.tr/saglik-rehberleri/coronavirus-koronavirus-nedir-korona-virusu-nasil-bulasir/#quicklink0>

Salgın hastalığın kaza niteliği ilk kez uyuşmazlık konusu olmamıştır. Daha önce Yargıtay’a intikal eden, Covid-19 kadar olmasa da yine hızlı yayılan, ancak onun kadar ölümcül etki sağlamayan “Domuz Gribi-H1N1” sebepli ölüm olayı da bu bağlamda değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Dava konusu olayda ölen işçinin yakınları SGK aleyhine açtıkları davada, sigortalının domuz gribi sebebiyle ölümün, iş kazasından kaynaklanmış olduğunun tespitini istemişlerdir. Yargıtay da, olayda bir iş kazasının varlığını kabul etmiştir. Karda yer verilen gerekçe özetle şu şekildedir;

“...*Davanın yasal dayanaklarından olan 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinde is kazasının unsurları... olarak belirtilmiştir. Açıklanan madde hükmüne göre, is kazası; maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen veya ruhen zarara uğratan olaydır. Yasada is kazası, sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay olarak tanımlandığından, olayın etkilerinin bir süre devam ederek zaman içinde artması ve buna bağlı olarak sonucun daha sonra gerçekleşmesi mümkündür. Yani, is kazası ani bir olay şeklinde ortaya çıkıp, buna bağlı olarak zarar, derhal gerçekleşebileceği gibi gazdan zehirlenme olayında olduğu şekilde etkileri daha sonra da ortaya çıkabilir. Sonradan oluşan zarar ile olay arasında uygun illiyet bağı bulunması koşuluyla olay is kazası kabul edilmelidir... davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan is nedeniyle Ukrayna’ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamından anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır...*”

Kararın Covid-19’a uyarlanıp uyarlanamayacağı ve sonuçları bağlamında **iki noktaya dikkat çekmekte yarar görüyoruz;**

a) Bunlardan ilki karar konu olaydaki iş kazası tespitinin sosyal güvenlik hukukuna ilişkin olmasıdır. Yani olay bu bağlamda değerlendirilmiş ve 5510 sk. 13. maddesi unsurları dikkate alınarak karara bağlanmıştır. O sebeple domuz gribinin iş kazası sayılmasının bu dava özelinde yarattığı sonuç sadece sosyal güvenlik hukukuna ilişkindir. Bu değerlendirmeye göre SGK, ölen sigortalının hak sahiplerine, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yardım yapmak zorunda kalacaktır.

b) Kararın işaret edilmesi gereken ikinci noktası, domuz gribi hastalığının seyrine ilişkindir. Kararda, “...*Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği...*” vurgulanmıştır. Yukarıda yer verdiğimiz tıbbi bilgilere göre, mevcut veriler ışığında Ko-

ronavirüsün kuluçka süresinin, genellikle hastanın enfekte olmasından sonraki 2 ila 14 gün içerisinde gerçekleştiği belirtilmektedir. Bu noktadan hareket edildiğinde Covid-19'un, içtihatla belirtilen yaklaşım karşısında *kaza sayılabilmesi mümkün* görünmektedir. Tabi ki kaza sayılabilecek olması, kendiliğinden iş kazası olarak da nitelendirilmesine yetmeyecektir. Covid-19'un iş kazası olarak görülebilmesi için ayrıca, 5510 sayılı Yasa'nın 13. maddesinde yer alan *beş durumdan en az birine uygun koşullar içinde bulaşmış olması aranacaktır*. Zira teknik anlamda bu koşullar altında bulaşabilmesi de mümkündür. Ancak bu denli çabuk yayılan bir virüsün **13. maddede belirtilen koşullar altında bulaşmış olduğunun ispatı oldukça güç görünmektedir**. Diğer bir deyişle bu noktadaki uygun nedenselliğin ispatında önemli güçlükler olacağı anlaşılmaktadır²³. Kanımızca Covid-19'un sosyal güvenlik hukuku bağlamında iş kazası sayılabilemesinin önündeki en büyük engel, 13.maddeki koşullar altında bulaştığının tespitinde yaşanacak ispat güçlüğüdür²⁴. Sağlık Bakanlığımız tarafından uygulanan fiyasyon taraması, bu değerlendirmede etkili olabilecek gibi görünmektedir. Zira aşağıda ayrıca ele alacağımız üzere bu yöntemle, virüs tanısı konan işçinin belirli bir süre içinde temasta olduğu kişilerin tespiti, maruziyetin işyerinde olup olmadığı konusunda bir veri sunabilmektedir²⁵.

dd. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun rücu davası

Bu noktada Covid-19'un iş kazası sayılması halinde, SGK tarafından yapılan yardımların sorumlulara rücu edilip edilemeyeceği hususuna da değinmekte yarar görüyoruz. 5510 sayılı Yasa'da, iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle kurumun işverene rücu hakkı, işverenin kusuruna dayalı olup olmamasına göre 21 ve 23. maddelerde ayrı ayrı düzenlenmiştir.

aaa. Kusura dayalı rücu

Yasanın 21.maddesinde SGK'nın işverene rücu hakkı kusurlu sorumluluk anlayışı ile yapılandırılmıştır. Söz konusu hükme göre, *"İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurum-*

²³ Sorumluluk için gereken uygun nedensellik bağlamında ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, s.39 vd, s.46 vd.

²⁴ Nitekim Yargıtay'da aynı kararda, iş kazasının tespiti konusunda uygun nedenselliğin de aranacağını özellikle vurgulamıştır; "...Yasanın iş kazasını sigortalıyı zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş olması illiyet (nedensellik) bağına iş kazasının bir unsuru olarak ele almayı gerektirmiştir. Ne var ki, burada aranan "uygun illiyet (nedensellik) bağı" olup, bu da yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusu ile sonucun birbiriyle örtüşmesi olarak anlaşılmalı, yasada olmadığı halde, herhangi başkaca kısıtlayıcı bir koşulun varlığı aranmamalıdır..."

²⁵ Bkz.aşa.ee.ddd

ca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işveren den isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödetirilir. İşverenin sorumluluğunun tespitinde *kaçınılmazlık* ilkesi dikkate alınır.” (m.21/1).

Yüksek mahkeme, iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan Sosyal Güvenlik Kurumu zararlarından işverenin sorumluluğunda, hangi esaslardan hareket ettiğini ve bu bağlamda *kaçınılmazlıktan ne anlaşılması gerektiğini* kararlarıyla ortaya koymuştur: Bu kararlarından birinde yer verdiği görüşler şunlardır: “... 21/1. madde hükmüyle işverenin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle Kurum karşısındaki sorumluluğu, kusur sorumluluğu olarak düzenlenmiştir. Hakkaniyet veya tehlike sorumluluğu benimsenmemiştir. Eğer işverenin kusuru varsa sorumlu tutulabilecektir. İşverenin sorumlu tutulabilmesi için maddeye göre, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi olmalıdır²⁶... (BK.417/2.) fıkra ile işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmektedir. İşverenin özellikle iş kazalarına karşı gerekli önlemleri alma yükümlülüğü söz konusudur. Buna göre işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği göz önünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen, deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlüdür. Eğer işveren bu konuda gerekli önlemleri almazsa, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili olarak sorumlu tutulacak ve Kurum bu konuda yapmış olduğu harcamaları işverenden talep edebilecektir. İşverenin sorumlu tutulabilmesi için iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlülüğüne aykırı davranışı veya ihmâl göstermesi sonucu meydana gelmiş olmalıdır. Diğer bir deyişle, oluşan kazadan sorumlu olabilmesi için işverenin kusurunun kanıtlanması gerekmektedir... ”

(İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu) hangi önlemlerin alınacağını tek tek saymak yerine işverene genel çerçeve çizen ve hareket alanı tanıyan genel ilkeler

²⁶ Kararda da işaret edildiği üzere, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği 45. maddesinde de açıklandığı gibi, iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin kastı sonucunda meydana gelmişse işveren Kuruma karşı sorumlu hâle gelir. Kasıt; iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir. İşverenin eylemi hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmaz. İş kazası veya meslek hastalığı işverenin, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi sonucunda oluşmuşsa işvereni Kuruma karşı sorumlu hâle getirir. Mevzuat; yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümüdür.

getirmiştir. İşverenin genel yükümlülükleri, önlem alma, önlemlerin işlerliğini denetleme ve önlemleri yeniliklere uyarlama yükümlülüğüdür. Yargıtay uygulamasına göre, mevzuatta belirtilmemiş olsa bile işveren, teknolojik ve bilimsel gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla gerekli olanı yapmak ve gereken koşulları sağlamak, araçları eksiksiz bir şekilde temin etmekle yükümlüdür. Aynı yaklaşım 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da benimsenerek 4. maddede işverenin genel yükümlülükleri, 5. maddede risklerden korunma ilkeleri sayılmıştır... Kaçınılmazlık kanunda tanımlanmamış ancak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 45/3'te düzenlenmiştir²⁷. Kaçınılmazlığın genel bir tanımı yapılacak olursa denilebilir ki kaçınılmazlık, önüne geçmenin imkânsız olduğu veya ne kadar özen gösterirse gösterebilir, hangi tedbir alınır alınsın oluşması engellenemeyen bir durumu ifade eder. İşverenin mevzuatta yer almasa bile, iş sağlığı ve güvenliği yönünden aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü önlemi almak zorunda olduğu Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarındandır. Alınması gereken her türlü tedbir objektif olarak işverenden beklenen makul tedbirler olmalıdır. Hastalığın ortaya çıkmasında kaçınılmazlığın varlığı halinde işveren ve üçüncü kişiler, belirlenen kaçınılmazlık oranında sorumluluktan kurtulacaktır..."

Yasanın 21. maddesine göre kurumun işçiye yapmış olduğu yardımları işverene rücu edebilmesi, **kaza ile zarar**²⁸ arasında uygun nedenselliğin bulunmasına ve işverenin işçinin enfekte olmasında kusurlu görülmesini gerektirir. Yukarıda dile getirdiğimiz üzere, bir salgın hastalık söz konusu olduğunda, kusurun ispatı oldukça güç görünmektedir. İşçinin virüsü herhangi bir yerde kapması mümkün olduğundan, fiyasyon taramasında aksine bir tespit olmadıkça, bu noktada işverenin kusurunu ispatlayabilme ve onu 21. madde anlamında rücuya muhatap kılabilme ihtimali düşüktür.

Ancak özellikle **sağlık çalışanları söz konusu olduğunda** bu noktayı ayrıca ele almakta yarar görüyoruz. Zira, çalışma süreleri içinde virüs riskine maruz kalabile ihtimali en güçlü çalışan gurubu durumundaki bu kişilerin, virüsü kapmaları halinde bunun hastanede olma ihtimali, hastane dışında olma ihtimaline göre çok daha yüksek görünmektedir. Sosyal hayatları bile son derece sınırlı hale gelen sağlık çalışanlarının çoğu, süreç içinde evlerine dahi gitmeyerek, otellerde kalmaktadır. Nitekim salgın sü-

²⁷ Yönetmeliğe göre, "İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez."

²⁸ Burada belirtilen kaza ile zarar arasındaki uygun nedensellik, sorumluluk hukukunda aranan en genel anlamdaki nedensellik bağıdır. Covid-19 özelinde de bunu, Covid-19 maruziyeti ile ortaya çıkan sağlık sorunu arasındaki nedensellik bağı olarak anlamak gerekir.

reci içinde Ankara Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü, dağıtım yerlerine yönelik 02.04.2020 tarihli yazısında, sağlık çalışanları arasında da Covid-19 tespit edilmeye başlandığını, Covid-19 hastalığı tespit edilen ve iş kazası olarak nitelendirilen durumların bildirimini yapılabilmesi için teşhisi koyan hekimin ilgili kişi hakkında medulada yer alan iş kazası bildirimini işaretlemesi gerektiğini belirtmiştir. Dolayısıyla, yukarıda da belirttiğimiz üzere, 5510 sayılı Yasa'daki koşulların varlığı halinde, salgın hastalık kategorisinde olsa da Covid-19'un iş kazası sayılabilmek ihtimali ortaya çıkmıştır. Bu sebeple gerek rücu, gerek işveren aleyhine açılacak tazminat davaları ile ilgili olarak bu konuyu aşağıda ayrıca ele alacağız²⁹.

bbb. Kusura dayalı olmayan rücu

SGK tarafından işveren aleyhine açılacak rücu davalarının ikincisi 23. maddede düzenlenmiştir ve kusura dayalı olmayan sorumluluk esasına dayalıdır. Bu hükümlerle, sigortasız çalıştığı sırada iş kazası ya da meslek hastalığı geçiren işçilere yapılan sigorta yardımları, onları çalıştıran işverenlere, kusurları aranmaksızın kurum tarafından rücu edilebilmektedir.

Bahis geçen hükme göre; “Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Yukarıdaki fıkrada belirtilen hallerde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, *21 inci maddenin birinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın*, işverene ayrıca ödettirilir...”

Söz konusu düzenleme karşısında, sigortasız işçisi Covid-19'a yakalanan bir işverene, bu olayda kusuru olsun olmasın, yapılan sigorta yardımları rücu edilebilir. Ancak bunun için bile, tıpkı 21. maddedeki kusura dayalı rücu yapısındaki gibi **kaza ile zarar**³⁰ arasındaki genel uygun nedenselliğin bulunması ve Covid-19'un iş kazası sayılması, yani 13.maddede belirtilen durumlarda bulaşmış olması gerekir.

²⁹ Bkz. aşağıda.

³⁰ Bkz. yuk. d.pn.23

ee. İşveren aleyhine tazminat davası

aaa. Yasal temeli

İşyerinde gerekli sağlık ve güvenlik koşullarını sağlayamayan, diğer bir deyişle işçiyi gözetme borcunu ihlal eden işveren, bu nedenle meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçinin beden ve ruh bütünlüğünde oluşan maddi-manevi zararı, ölüm halinde ise destekten yoksun kalma zararını tazmin etmek zorundadır. (BK.51-56).

Burada söz konusu olan sorumluluk, kural olarak iş kazası sebebiyle beden bütünlüğü ihlal edilen (yaralanan-sakatlanan-ölen) işçi ya da yakınlarının, SGK tarafından yapılan yardımlarla karşılanamayan (bakiye) zararlarının tazmin edilmesidir. Çalışma konumuz bağlamında bu başlık altında cevabı aranacak husus şudur; Covid-19 sebebiyle geçici ya da sürekli olarak sağlığını kaybeden (iş göremez hale gelen) işçinin ya da bu sebeple hayatını kaybetmesi halinde işçinin desteğinden yoksun kalanların, işveren aleyhine tazminat davası açabilmeleri mümkün müdür?

bbb. İş kazasında kavramsal ayırım

Bu noktada esasen yine iş kazası kavramı ele alınacaktır. Ancak burada ele alınacak iş kazası yukarıda yer verilen “*sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazası*” kavramından farklıdır.

Bu kapsamda iş kazası olarak tanımlayacağımız olaylarda işveren, tazminat sorumluluğuyla karşılaşacaktır. Yani işçi ya da yakınlarının SGK tarafından karşılanmayan bakiye zararlarını, bizzat karşılamak zorunda kalacaktır. Bir öncekinden ayırmak için bu iş kazasını “*bireysel iş hukuku anlamında iş kazası*” olarak adlandırıyoruz³¹.

İşverenin bu tür bir iş kazasından işçiyeye karşı sorumlu olabilmesi için aranan en temel unsur, *kaza ile iş* arasında uygun nedensellik bağı bulunmasıdır. Sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasının varlığı için kazanın, 13. maddedeki şartlar altında gerçekleşmesi ve *kaza ile zarar*³² arasındaki nedensellik yeterli iken, yani bu kazanın işle ilgili olması gerekli değilken, burada kaza ile zarar arasındaki uygun nedenselliğin yanında

³¹ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, s.44 vd.

³² Bkz. dpn.23.

kaza ile iş arasında da uygun nedensellik bir zorunluluktur. Bu nedensellikler zinciri, **zarar ile iş** arasında bir uygun nedenselliği yaratacaktır ki, sorumluluğu doğuran da budur.

Bu noktadan hareket edildiğinde, Covid-19 teşhisi konulan bir işçinin, SGK tarafından karşılanamayan bakiye zararı için işveren aleyhine tazminat davası açabilmesi, bu hastalık ile olan temasın işten kaynaklanması gerektirir. Yukarıda da bahsettiğimiz üzere, yayılması bu kadar hızlı ve kolay olan bir hastalığın, işten kaynaklanan sebeplerle bulaştığını ispatlayabilmek oldukça güç görünmektedir. Bu da, zarar (hastalık/ölüm) ile iş arasında uygun nedensellik bağının kurulamaması sebebiyle işverenin tazmin sorumluluğunun doğmasını engeller. Hatta işçinin Covid-19 teşhisinin işyerindeki testlerde konulmuş olması dahi, kanımızca filyasyon raporuyla desteklenmedikçe bu nedenselliğin (kendiliğinden) kurulmasını sağlamaz³³. Mevcut koşullar altında, bir işçinin bu virüse maruziyetinin işyeri dışında gerçekleşmiş olması daha muhtemel görülebilir.

Ancak kanımızca, uygun nedensellik konusundaki bu yaklaşımı, sağlık sektörünü de içine alacak düzeyde genellemek uygun olmaz. Zira hastane ortamında çalışan her düzeydeki sağlık çalışanının virüse maruziyet alanları, diğer işçilerle kıyaslanamayacak oranda, sağlık kuruluşu olan işyerleridir³⁴. O sebeple Covid-19 tanısı alan bir sağlık çalışanının bu virüsü işyerinde almış olma ihtimali, işyeri dışından almış olma ihtimaline göre çok yüksektir. Diğer bir deyişle, bir otomobil fabrikasında çalışan işçi için Covid-19 virüsünün işle ilgisi olduğunu ileri sürmek ne kadar güç ise, bir hastanede çalışan sağlık personeli için Covid-19 virüsünün işle ilgisi olduğunu ileri sürmek o kadar kolaydır. Nitekim yapılan açıklamalarda, tüm dünyada, salgın sürecinde Covid-19 nedeniyle gerek enfekte olan gerek hayatını kaybeden çok sayıda sağlık çalışanı da olduğu belirtilmektedir³⁵. Bu da zarar ile iş arasındaki uygun nedenselliğin kurulabilmesine önemli katkı sağlayacaktır. Peki, bu durumda uygun nedensellik bağı ne şekilde kurulmalıdır?

³³ Filyasyonun, nedensellik bağına etkisi konusunda bkz. aşa. ddd.

³⁴ Sağlık Bakanlığı tarafından 01.04.2020 tarihinde yapılan açıklamada Türkiye'deki vaka sayısının 2.148 olduğunu, bunun 601'inin sağlık çalışanı olduğu belirtilmiştir. <https://www.aa.com.tr/tr/korona-virus/saglik-bakani-koca-63-kisi-daha-kovid-19-nedeniyle-hayatini-kaybetti/1788368>

³⁵ Healthcare Workers Who Have Died of COVID-19. (www.medscape.com/viewarticle/927976) 1.4.2020.

ccc. Genel olarak uygun nedensellik karineleri

İşverenin işçiye karşı sorumluluğu için aranan *kaza ile iş* arasındaki uygun nedensellik bağında geçen iş kavramı, gerek yargısal kararlarda gerekse öğretide yıllarca değişik şekillerde ifade edilmiştir. Anılan kavram bazı içtihatlarda, kaza ile işveren ya da onun eylemi arasındaki nedensellik bağı olarak belirtilirken³⁶, bazılarında ise kaza ile işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümüne aykırı davranışı arasındaki nedensellik bağı olarak vurgulanmıştır³⁷. Benzer ifade farklılıklarına öğretide de rastlanmaktadır. Kimi yazarlar kazayla nedensellik bağı içinde bulunması gereken unsuru, işçinin işi olarak belirtirken³⁸, kimileri de *yapılan iş*³⁹ ya da işverenin *iş güvenliği önlemlerini alma ödevine aykırı hareketi* olarak gösterirler⁴⁰.

Anılan ifade şekillerinin hepsi, işverenin sorumluluğunu doğuran kazayla işveren arasındaki uygun nedensellik bağının kurulması için kullanılacak niteliktedir. Ancak, doktrinde ve yargı kararlarında yaşanan kavram kargaşasını önlemek için sayılan ifade şekillerinden bir ya da ikisinin kabulünün yeterli olacağı kanısındayız⁴¹. Bireysel iş hukuku anlamında gerçekleşen bir iş kazasından işverenin sorumlu tutulmasını sağlayan kanunımızca, kazanın işverenin işiyle olan ilgisidir. Buna göre, iş kazası sonucu ortaya çıkan zararın işverenin yürüttüğü işle uygun nedensellik bağı içinde bulunması halinde işveren, işçinin uğradığı zararı karşılamak zorundadır. Yürütülen işle bağlantılı olan faaliyetin, mutlaka işyerinde sürdürülmesi aranmamalıdır. İşçinin işyeri dışında devam eden ve yürütülen işin doğal uzantısı olarak görülebilecek filleri de anılan kapsama dâhil edilmelidir⁴².

Kazanın, işverenin işiyle ilgili olup olmadığının tespitinde bir takım **karinelere** yararlanılır. Bu karinelerin bulunduğu durumlarda aksi ispatlanmadığı sürece oluşan iş kazasının işle ilgili olduğunu düşünebilmek

³⁶ Yarg.10HD.08.04.1992, 2500/3929 (Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1992, s.27); Yarg.9HD.15.10.1991, 7939/13115 (Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz-Ağustos 1992, s.47), Yarg.10HD.13.07.1972, 1973/49 (Yelekcı, s.270).

³⁷ Yarg.9HD.04.11.1985, 7797/10089 (Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1986, s.19)

³⁸ Adil İzveren, Sosyal Politik ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1970, s. 202. Üçışık, s.100.

³⁹ Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s.224; M.Cuhruk/ H.Çolakoğlu/ A.Bükey, Sosyal Sigortalar, Ankara 1977, s.226. Sarper Süzek, İş Hukuku, Ankara 2019, s.410.

⁴⁰ Tankut Centel, İş Hukuku Uygulamaları, SSK.11 (No.11).

⁴¹ Akın, s.49

⁴² Akın, s.53.

mümkündür⁴³. Söz konusu *karinelere* *ilki*, işverenin yürüttüğü işin icrası sırasında gerçekleşen kazaların işle ilgili kabul edilmesidir⁴⁴. Kazanın işverenin yürüttüğü işle olan ilgisinin tespitinde yararlanılan *karinelere* *bir diğeri*, işverenin alması gereken tedbirlerle ilgilidir. Oluşan iş kazası, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne aykırı davranışından kaynaklanmışsa, gerçekleşen zarardan işveren sorumlu tutulabilir⁴⁵. Ancak bunun için, önlemleri almama davranışı ile oluşan zarar arasındaki uyum illiyet bağının kesilmemesi gerektiğine şüphe yoktur.

Çalışanların uğradıkları kazaların işle olan ilgisinin kurulabilmesi için yararlanılabilecek *karinelere* *biri de*, olayın *iş süresi içinde gerçekleşmesidir* (İK.66). Buna göre olay anı, iş süresine ya da iş süresinden sayılan hallere dâhil ise, kazanın işle uygun illiyet bağı içinde olduğu söylenebilir⁴⁶. Örneğin, işverence görevli olarak gönderilen işçinin yolda geçirdiği süre iş süresine dâhildir. O nedenle yolculuk esnasında uğradığı kaza işle ilgili kabul edilerek, işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi mümkündür⁴⁷. Fakat uygun illiyet bağının kesildiği hallerde tıpkı yukarıda belirtildiği gibi işveren burada da sorumlu tutulamaz. Bu konuda başvurulabilecek *karinelere* *bir başkası da* yürütülen işin yarattığı tehlike karinesidir⁴⁸. İşçinin uğradığı kaza, işverenin yürüttüğü işin doğrudan ya da dolaylı olarak yarattığı tehlikenin sonucu ise, olayın işle uygun illiyet bağı içinde olduğu kabul edilebilir.

⁴³ Akın, s.48.

⁴⁴ Yargıtay'ın önüne gelen olayda, işçi bir tomruk deposunda tesellüm görevlisi olarak çalışmaktadır. Ancak kazalandığı

sırada tomruk deposunun hemen önünde, kamyonların durduğu yol kavşağında tesellüm kağıdını almakla görevlidir. Yüksek mahkemenin Sosyal Sigortalar Kanunu açısından değerlendirdiği ve iş kazası saydığı bu olay, bireysel iş hukuku anlamında da iş kazası sayılabilir (Yarg.10HD.18.09.1990, 6897/7605, Yargıtay Kararları Dergisi, Aralık 1990, s.170). Zira işçi kaza anında işverenin yürüttüğü işin icrasını sürdürmektedir. O nedenle işveren, bu esnada ortaya çıkan iş kazasından sorumludur.

⁴⁵ Yargıtay'ın bir kararına göre de, işyerinde meydana gelmeyen ve işverenin tedbir alma eylemi ile bağlantısı bulunmayan olaylar işveren yönünden iş kazası değildir, Yarg.9HD.13.04.1970, 1495/3566 (Teoman Ozanoğlu/ Siddık Yalınzoğlu/ Avni Tümer, Açıklamalı ve İçtihatlı Sosyal Sigortalar Mevzuatı, C.1, Ankara 1974, s.196).

⁴⁶ İş Kanunu'nun 62. maddesine göre işin mahiyetinden doğmayıp, işverenin sosyal yardım amacıyla işçileri işyerine götürüp getirmeleri sırasında geçen zaman iş süresinden sayılmamaktadır (İK.62/II). Buna karşılık Yargıtay bu sırada gerçekleşmiş SSK anlamında iş kazasını, isabetli bir tercihle işverenin taşımaya ilişkin bir sözleşme yapmış olması nedeniyle yürütülen işle illiyet bağı içinde değerlendirmiş ve işvereni İş Kanununun 1.maddesinin son fıkrasına göre sorumlu tutmuştur, Yarg.9HD.18.01.1989, 10312/139 (Yasa Ocak,1989,137-s.138).

⁴⁷ Nitekim Yargıtay, bu tür bir olaya da aynı değerlendirmeyi yaparak olayı iş kazası sayıp, işvereni tazminatla sorumlu tutmuştur Yarg.9HD.05.04.1983, 374/3094, aynı yönde bkz. Yarg. HGK.25.11.1987, 9-451/882 (Adnan Avcı, En Son Değişikliklerle İş Mevzuatı, İstanbul 1996, s.219).

⁴⁸ İlhan Ulusan/Güven Esen, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, İstanbul 1985, s.20.

İş kazasının yürütülen işle olan bağlantısının kurulmasında yararlanılan karinelerin bir kaçının ya da tamamının aynı olayda bir araya gelebilmesi mümkündür. O nedenle anılan nedensellik bağının her olaydaki işçi-işveren ilişkisinin özellikleri dikkate alınarak ayrı ayrı incelenmesinde yarar vardır. Hemen belirtilmelidir ki, bir iş kazasında sözü edilen karinelere hiç birine rastlanmamış olması, işverenin iş kazasından sorumlu tutulamayacağı anlamına gelmez. Oluşan bir iş kazasında söz konusu karinelere birine rastlanmasa da kazanın işverenin işiyle olan ilgisi tespit edilebiliyorsa işveren yine sorumlu tutulabilir.

Bu açıklamalar ışığında Covid-19 virüsü alan işçinin durumunu değerlendirmek için uygun nedensellik bağı incelemesi zaruri görünmektedir. Enfekte olan bir işçinin bu sebeple uğradığı bedensel güç kaybı ya da vefat, Borçlar Kanunu bağlamında bir maddi-manevi zarara yol açar (BK.53-56). Bu zararların SGK tarafından karşılanmayan bakiye kısmının işverenden talep edilebilmesi ise Covid-19 maruziyeti sonucu hastalık veya ölüm (yani *zarar*) ile iş arasında uygun nedensellik bağının kurulmasına bağlıdır. Ancak virüsün sebep olduğu hastalığın davaya konu olacak bir maddi zarara yol açabilmesi, işçide bir iş göremezlik yaratmış olmasına bağlıdır. Aksi halde hastalık ile iş arasında uygun nedensellik kurulsa ve işveren de kusurlu olsa dahi talep edilebilecek maddi zarar, SGK tarafından karşılanmayan hastane masrafları ile sınırlı kalacaktır. Bununla birlikte manevi tazminat talebi için bu tür bir iş göremezlik şart değildir. Tedavi sürecinin işçide yarattığı manevi zarar, tazminat için yeterli olacaktır.

Yapılan tüm tıbbi açıklamalarda virüsün özellikle solunum ve temas yoluyla çok kolay bulaşabiliyor olduğu belirtilmektedir. Bu veri karşısında, filyasyon raporuyla desteklenmedikçe, bir işçinin Covid-19 maruziyetinin işinden/işyerinden kaynaklandığını ispatlayabilmek son derece güç görünmektedir. O sebeple *zarar ile iş* arasındaki uygun nedensellik ispatlanamadıkça, virüsün sebep olduğu bedensel zararlardan dolayı işverenin, gerek SGK'ya gerek işçi ya da desteğinden yoksun kalanlara karşı sorumluluğundan söz edebilmek mümkün olmayacaktır.

ddd. Filyasyonun nedensellik bağının tespitine etkisi

Covid-19 salgını, “Filyasyon” kavramının tüm toplum tarafından öğrenilmesini sağlamıştır. Filyasyon (saha incelemesi), kaynağın ve etkenin belirlenmesine yönelik çalışma yapılması ve/veya temaslılar dâhil koruma

ve kontrol önlemlerinin alınmasını ifade etmektedir⁴⁹. Covid-19 özelinde filyasyon, kaynağını belirleyebilmek için, virüsün temas halinde olduğu kişilerin taranmasıdır.

Salgın sürecinde Sağlık Bakanlığımız tarafından bu konuda çok önemli adımlar atılarak Filyasyon ekipleri kurulmuş, listeler oluşturulmuş ve hasta takibine yönelik klavuzlar hazırlanmıştır. Halen 4.600 filyasyon ekibi ile Türkiye genelinde tarama uygulanmaktadır⁵⁰. Dijital bir içeriği de olan bu sistemde, Vaka Takip Kayıt ekranından vaka kaydı yapılan hastalar ile bu hastalara eklenen temaslı kişiler filyasyon listesine düşmekte ve takipleri yapılmaktadır⁵¹.

Filyasyon çalışması, bulaşıcı hastalıklarla ilgili yürütülen bir tarama yöntemi olsa da, sunduğu verilerle, hukuki açıdan önemli sonuçlar yaratabilecek bir içeriğe sahiptir. Zira bu yöntemle, Covid-19 tanısı alan bir hastanın, belirli süre içinde temas halinde bulunduğu kişiler taranarak, virüsün kaynağına ulaşılması mümkün olabilmektedir.

Filyasyon taraması ile elde edilen bu tür verilerin, iş kazası ya da meslek hastalığına ilişkin yapılacak hukuksal değerlendirmelerde önemli bir etkisi olacağı kanısındayız. Yukarıda da açıklandığı üzere, Covid-19'un bulaşması iş kaynaklı olduğunda, ister iş kazası, ister meslek hastalığı olarak görülsün, kusurlu işveren üzerinde sorumluluklar yaratabilecektir. Virüsün sebep olduğu iş göremezlik ya da vefat hallerinde, bundan etkilenen işçi ya da hak sahipleri, ortaya çıkan zararı tazminat davasına konu yapabileceklerdir. Ancak yukarıda da açıkladığımız üzere bu tür bir sorumluluğun oluşabilmesi için, işverenin kusuru ve zarar ile iş arasında uygun nedensellik bağının varlığı aranacaktır.

Covid-19'un bedensel bütünlüğe etkisinden kaynaklanan maddi ve destekten yoksun kalma zararlarında, zararın SGK tarafından karşılanmayan bakiye zararı sebebiyle işverenden talep edilebilmesi, daha önce de belirtildiği üzere bu zararın iş ile ilişkili olmasını gerektirir. Filyasyon analizi, tam da bu noktada, sorumluluğu kuran ya da sorumluluğu bertaraf eden

⁴⁹ <https://hsgm.saglik.gov.tr/dosya/mevzuat/genelge/Bulasici-Hastaliklar-ile-Mucadele-Rehberi-Genelgesi-2017-11.pdf>. s.5.

⁵⁰ www.aa.com.tr/tr/koronavirus/turkiyenin-koronavirusle-mucadelesinde-son-24-saatte-yasananlar/1805147 (15.04.2020)

⁵¹ HSYS Vaka Takip Modülü Filyasyon Listesi Kullanım Klavuzu <https://dosyaism.saglik.gov.tr/Eklen-ti/101790,filyasyon-listesi-kullanim-kilavuzupdf.pdf?0>

bir etki yaratabilir. Covid-19 virüsü alan işçinin fiyasyon incelemesinde, temas ettiği kişiler arasında hiçbir mesai arkadaşının olmaması, *zarar ile iş* arasındaki nedensellik bağının kurulmasını büyük ölçüde engelleyeceğinden, işvereni olası sorumluluklardan kurtaracaktır. Aynı yaklaşımla, virüs bulaşmış işçinin fiyasyon raporunda, mesai arkadaşlarıyla temas görünüyorsa, hem kendisi hem de diğer çalışma arkadaşları için nedensellik bağının kurulduğunu söyleyebilmek mümkün hale gelecektir. Hiç şüphesiz anılan raporda, işçinin mesai arkadaşları dışında kişilerin de bulunma ihtimali, *zarar ile iş* arasında kurulan nedenselliği bir karine haline getirirse de, bunun aksini ispatın işverenden beklenebilmesi çok muhtemel görünmektedir.

eee. Sağlık çalışanlarının durumu

aaaa. Maruziyet riski ve nedensellik bağı

Buraya kadar yapılan açıklamalar sonucunda, sağlık merkezlerinde çalışan işçilerin de, Covid-19 maruziyeti sonrasında uğradıkları bedensel (bakiye) zararları için işveren aleyhine maddi tazminat davası açıp açamayacakları, *zarar (hastalık)* ile iş arasında uygun nedenselliğin varlığına bağlıdır diyebiliriz.

Covid-19 maruziyetinin işle uygun nedenselliğinin olup olmadığının tespiti için yukarıda yer verilen karinelere hareket edilebilir. Bir sağlık çalışanı söz konusu virüsü işyerinde aldığı anda bunun, işçinin işi ile veya işyerinde yürütülen iş ile ya da işverenin iş güvenliği önlemlerini alma ve özen gösterme yükümlüne aykırı davranışı ile uygun nedensellik içinde olduğunu söyleyebilmek mümkün görünmektedir. Bu da Covid-19 kaynaklı bedensel zarar ya da ölümlerde, işveren sağlık kuruluşunun hukuki sorumluluğu sonucunu doğuracaktır. Dolayısıyla Covid-19'un sebep olduğu hastalığı sebebiyle iş görevizliği oluşan işçinin SGK tarafından karşılanmayan bakiye maddi zararı, ölen işçinin desteğinden yoksun kalanlar da SGK tarafından karşılanmayan bakiye zararları için, sağlık kuruluşları aleyhine tazminat davaları açabileceklerdir.

Hatırlatmalıyız ki işverenin buradaki hukuki sorumluluğu kusurlu sorumluluk niteliğindedir. O sebeple sözü edilen (bakiye) zararın tazmini, işverenin kusurlu olmasına bağlıdır ve sorumluluk kural olarak kusur ile orantılıdır. Dolayısıyla işverene kusur olarak yüklenebilecek gözetim eksiklikleri kadar, işçiye yüklenebilecek ihmal eksiklikleri de bu sorum-

luluğa etki edecektir. Böyle bir durumda gereken önlemlere uymayarak, talimatları ihlal ederek zarara ya da artışına neden olan işçi, bu müterafik kusuru oranında haklarından mahrum kalacaktır. Hatta *zarar ile iş* arasındaki uygun nedensellik bağını kesecek düzeydeki eylemleri, işverenin olası sorumluluğunu tümüyle ortadan kaldıracaktır.

Hukukumuzda mücbir sebep, zarar görenin veya üçüncü kişinin (ağır) kusuru, uygun nedensellik bağını kesebilir. Bu da, Covid-19 konusunda yapılan uyarılara uymayan, alınması gereken önlemleri gerekli şekilde icra etmeyen sağlık çalışanlarının (ağır kusur düzeyindeki) bu eylemleri ile tazminat hakkından yoksun kalabilecekleri anlamına gelmektedir. Aynı şekilde, ispatı çok güç olmakla birlikte, Covid-19 konusunda yapılan uyarılara uymayan, alınan önlemleri gereken şekilde icra etmeyen bir üçüncü kişinin işçiye teması da, işverenin olası sorumluluğu için aranan uygun nedenselliği ortadan kaldıran bir unsur olarak değerlendirilebilir⁵². Filyasyon incelemelerinin bu noktada etkili olabilmesi, sözü edilen üçüncü kişinin tespitine yardımcı olabilmesi mümkündür.

bbbb. Mücbir sebep ve zaman ilişkisi (Kaçınılmazlık-Önlenemezlik-Karşı Konulamazlık)

Yukarıda işaret ettiğimiz işverenlerin sorumluluğunun doğmasına engel olan, uygun nedensellik bağını kesen etkenlerden sonuncusu mücbir sebeptir. Bu durumda acaba, Covid-19'a yakalanarak zarar gören (ya da vefat eden) bir işçinin (ya da desteğinden yoksun kalanların) işveren aleyhine açacağı tazminat davasında, yaşanan salgın, bir mücbir sebep oluşturur mu?

Mücbir sebep çok eski bir kavram olsa da yasal tanıma sahip değildir. Kanımızca bunun sebebi, içeriğinin belirlenememesi ve her borç türü için farklı karakter taşıyabilmesidir. Her ne kadar her tür borç için kabul edilen örnekler olsa da, alacaklara göre farklı değerlendirilebilen mücbir sebepler de bulunmaktadır⁵³. Deprem gibi bir doğa olayı hemen her alacak için bu karakterde görülürken, yıldırım düşmesi ya da nehir yatağında tesis

⁵² Kendisine Covid-19 teşhisi konarak tedavi ve karantina altına alınan bir hastanın, yapılan tüm uyarı ve müdahalelere rağmen bir sağlık personeline virüs bulaştıracak şekilde müdahalesi sonrası ilgili çalışanda virüsün tespit edilmesi, bu nitelikte görülebilir.

⁵³ Nitekim gerek uygulamada gerek öğretilerde, mücbir sebep yerine kullanılan, onunla aynı sonucu doğuran farklı kavramlara rastlanmaktadır. Borçluya isnad olunamayan haller, borçlunun sorumlu tutulmayacağı sebepler, mesuliyeti icap ettirmeyen hal, bunlardan sadece bir kaçıdır. Bu konuda ayrıntı için bkz. Tuba Öztürk, İş Hukukunda Mücbir Sebep, İstanbul 2011, Yüksek Lisans Tezi, s.4 vd.

edilmiş bir işyeri için sel, çoğu işletme için mücbir sebep olarak görülmez. Dolayısıyla mücbir sebep konusunda genel bir tanımlamadan kaçınmak ve konuyu her olay düzeyinde değerlendirmek en rasyonel çözüm gibi görünmektedir.

Öğretide de belirtildiği üzere mücbir sebep nisbi bir kavramdır. Mücbir sebep olarak belirtilen her olay, mutlak nitelikli değildir. Yani bazı olayların daima mücbir sebep niteliğini taşıyacağı yönünde bir karara varılamaz. Her olay oluş şekline, olayın meydana geldiği yere göre farklı ele alınır. Dahası, mücbir sebep olarak adlandırılan olayın tek bir olay olması şart değildir. Birden çok olay veya olaylar grubu da mücbir sebep olabilir. Bu şekilde meydana gelen bir olay, meydana geldiği yerin, içinde bulunulan şartların ve olayın meydana geldiği zaman diliminin özelliklerine göre mücbir sebep olarak kabul edilebilir veya içinde yaşanan şartlar gereğince mücbir sebep sayılmaz. Olay, işletmenin niteliklerine göre, farklı surette yorumlanabilir ve farklı hukuki sonuçlar doğurabilir.⁵⁴

Konuya bu şekilde yaklaşıldığında aynı özgün yaklaşımın iş hukuku için de geçerli olacağını söyleyebiliriz. Hatta kanımızca bu özgünlük, sektörel farklılıkların dahi ortaya çıkmasına yol açabilecek şekilde genişletilebilir. Öncelikle, mücbir sebepte, *kaçınılmazlık ve öngörülmezlik* unsurlarının büyük önem arzettiğini söylemeliyiz. Zira mücbir sebep, özünde öngörülmezlik ve kaçınılmazlığı⁵⁵ barındırır. Konu salgın hastalık olduğunda, bunun öngörülemez olduğu açıktır. Peki, kaçınılmazlık unsuru bu olaylarda gerçekleşmiş midir?

Kaçınılmazlık kavramı, hem mücbir sebebin hem de umulmayan halin unsurudur. Ancak kaçınılmazlığın bu iki kavram içindeki derecelerinin farklılık gösterdiği kabul edilir. Mücbir sebep içindeki kaçınılmazlık “mutlak” kabul edilirken, umulmayan haldeki kaçınılmazlık “nisbi” görülür. Bu da şu anlama gelir; Mücbir sebep içindeki kaçınılmazlığın mutlak

⁵⁴ Eren, İlliyyet, s. 178. Selahattin Tekinay, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu, Atilla Altop, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 1988, s. 1004. Öztürk, s.7

⁵⁵ Öğretide kaçınılmazlığın, karşı konulamayan, önlemeyen kavramlarını içerdiği kabul edilmektedir. Buna göre mücbir sebep oluşturan olay, karşı konulmazlık ve önlenemezlik unsurlarını, kaçınılmazlık unsurunun içerisinde barındırır. Karşı konulmazlıktan anlaşılması gereken, bir olayın herhangi bir güç ile üstesinden gelinemez olmasıdır. Yani mücbir sebep, kaçınılmaz (karşı konulamayan, önlenemeyen) ve öngörülemez bir olay olarak kabul edilir. Karşı konulmazlık, tüm önlemlere rağmen, mücbir sebep olarak adlandırılan olayın yenilmezliği ve üstesinden gelinemez olmasıdır. Olayın diğer unsurlarının yanı sıra, bu gücün aynı zamanda dayanılmaz ve karşı gelinemez (majeure, vis major, höhere Gewalt) niteliği aranacaktır. Haluk Tandoğan, Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961. Eren, İlliyyet Bağı, s.181. Abdullah Pulat Gözübüyük, Sözleşmelerin Fesih ve Tadili Bakımından Mücbir Sebepler ve Beklenmeyen Haller, Ankara, 1945, s.89. Öztürk, s.27.

karakteri, herkes için kaçınılmazlığı ifade ederken, umulmayan haldeki kaçınılmazlık sadece borçlu için kaçınılmazlıktır⁵⁶. Fakat öğretilerdeki bu değerlendirmeler, Borçlar Kanunu bağlamında ve esasen ani edimli borç ilişkileri için yapılmıştır. Dahası hemen hiç birinde, salgın hastalık öngörülmemiştir. O sebeple hem salgın hastalık şeklindeki bir etkenin, hem de iş sözleşmesindeki edimlerin sürekliliği özelliklerinin, anılan değerlendirmelerde birlikte dikkate alınması gerekir.

Kanımızca Covid-19 salgınının, bir işletme için kaçınılmazlık (karşı konulamayan, önlemeyen) karakteri taşıdığı ve kural olarak bu kaçınılmazlığın herkes için geçerli mutlak bir kaçınılmazlık olduğunu söyleyebiliriz. Bu tür bir kaçınılmazlık, ani edimli bir sözleşmede, kaçınılmazlığın ortaya çıktığı anda ifası gereken edimlerle ilgili olarak borçtan kurtarıcı etki yaratabilir. Fakat iş ilişkilerinde bu etki, kaçınılmazlığın doğduğu anda aynı etkiyi gösterse de, *kaçınılmazlığa neden olan olayın zaman içindeki gücüne göre* sürekli edimlerde bu kabiliyetini kısmen ya da tümüyle yitirebilir. Salgının bilinmezliklerle dolu ilk dönemindeki etkisi ile onunla mücadelenin başladığı süreçteki ve zayıfladığı dönemdeki etkisi farklı olmalıdır. Aksi halde varlığını koruduğu sürece *salgın hastalık, kendisiyle yapılan mücadeleden, alınan olumlu sonuçlardan bağımsız olarak, kaçınılmazlık yaratma gücünü* sürdürür. Hastalığın, ilk çıktığı dönemde derhal etki ettiği ani edimli sözleşmeler açısından bir sorun oluşturmayan bu durum, sürekli sözleşmelerde dikkate alınması gereken etkiler yaratacaktır. Örneğin salgının etki gücünün yüksek olduğu dönemlerde iş sözleşmesinin tarafları için de kaçınılmazlık oluşturan bu durum, mücadele yöntemlerinin, korunma tedbirlerinin tespiti ve yaygınlaşmasıyla taraflara (normal süreçteki kadar olmasa da) çeşitli yükümlülükler getirebilir. İlk aşamada işyerini tecrit eden işveren, zaman içinde seyreltilmiş yoğunlukta işi sürdürmek istediğinde, salgın sürecinde tespit edilen korunma yöntemlerini işyerinde harfiyen uygulamadığında, ortaya çıkan zararlardan sorumlu tutulabilir. Aynı şey, bu koşullar altında iş başı yapan ancak tespit edilen korunma yöntemlerine işyerinde uymayan işçi için de geçerlidir. O da böyle bir zarda müterafık kusurlu görülebilir.

Bu sebeple bu noktada ***mücbir sebep ile zaman arasındaki ilişkiyi*** irdelemenin yararlı olacağı kanısındayız. Zira kaçınılmazlık oluşturan olayın

⁵⁶ Tandoğan, s.465. Eren, İlliyet, s.182. Yargıtay'ın da bu yaklaşımı sergilediği bir kararında yer verilen ifade şudur: "... Mücbir sebep teşkil eden olayın sonuçları asla önlenemez, diğer bir ifade ile bütün tedbirlere, sahip olunan her türlü imkân ve araca rağmen eğer bir olayın sonuçlarının önlenmesi mümkün değilse, o olay bir mücbir sebep teşkil eder. Burada mutlak ve objektif bir kaçınılmazlık söz konusudur..." (Yarg.4HD.16.01.1981,14082/217, www. kazanci.com. Öztürk, s.24)

özelliği esasen, *ortaya çıkmasına* karşı konulamaması ve önlenememesidir. Bu Covid-19 için de geçerlidir. Salgının ortaya çıkışına karşı konulamamış ve önlenmemiştir. Ancak salgının *orta çıkışına* -karşı konulamamış, önlenmemiş- yani “kaçınılamamış” olsa da, *zaman* içinde koşullar değişmiştir/ değişecektir. Salgın hastalıkla tüm dünya mücadele etmekte, bilimsel çare üretmek için büyük bir gayret sarfedilmektedir. Yani salgının kaçınılmaz olay olarak görülen ortaya çıkış anı ile bugün arasında fark oluşmuştur. Henüz tedavisi için çare bulunamamış olsa da, bulaşmasını ve yayılımını engelleyecek çareler üretilmiş ve resmi kanallardan kamuyla paylaşılmıştır. Yeni çareler tespit edildiğinde de bu paylaşım sürmektedir. Dolayısıyla Covid-19 salgınının yarattığı yayılımın kaçınılmazlığı zamanla azalacaktır. Diğer bir deyişle mücbir sebep zamanla ortadan kalkmakta, başlangıçta yarattığı hukuki etki hızla azalmaktadır. Bu da *başlangıçta sahip olduğu “sorumlulukların doğuşunu engelleme” kabiliyetinin zayıflayacağı, hatta ortadan kalkacağı anlamına gelmektedir.*

Covid-19 salgınının “önleneme” karakteri, çaresizlik içinde işletmelerin bu tehdiye rıza göstermeleri şeklinde anlaşılmalıdır. Aksi halde işletmelerin, bu hastalığa rağmen, (henüz) hasta olmayan işçileriyle hiçbir şey olmamış gibi çalışmayı sürdürebilecekleri sonucuna ulaşılır ki bu kabul edilemez. Aynı yaklaşım “*karşı konulamama*” unsuru için de geçerlidir. Dolayısıyla gerek “*karşı konulamıyor*”, gerekse “*önlemiyor*” olması, işletmelerin çalışması değil, çalışmaması için gerekçe oluşturabilir. Unutulmalıdır ki mücbir sebep, akdin ifasını engelleyen, talep hakkını ortadan kaldıran ve bunun hukuka aykırılığını gideren bir gerekçedir.

Virüsün ülkemizdeki seyri, sebep olduğu zarar ve sorumlulukların değerlendirilmesine de etki edecektir. Bu nedenle hastane ortamında enfekte olduğu için zarar gören sağlık çalışanları, bu sonucun oluşmasında kusurlu görülebildiği sürece, işverenlerine tazminat amacıyla başvurabileceklerdir. İşverenin buradaki kusurunun belirlenmesinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndaki genel yükümlülükleri kadar, ülkemizde ve dünyada Covid-19’la mücadelede ulaşılan seviye de dikkate alınacaktır. Çalışanın hastalığa maruz kaldığı dönemde, virüsle mücadelede ulaşılan seviye, işverenin gözetim borcunun kapsamını belirleyecektir. Zira işverenden ancak, işiyle ilgili her türlü tedbiri alması beklenebilmektedir.

Sağlık çalışanı karşında işverenin sorumluluğu kusura dayalıdır. O nedenle işverene, sorumluluktan kurtulabilme imkânı da sunar. Hastane işletmesi, çalışanlarına virüs bulaşmasını engellemek için resmi kaynaklardan

açıklanan, bilinen ve bilinmesi gereken (işletmeyle ilgili) her türlü önlemi aldığı, ispatlayarak sorumluluktan kurtulabilir. Yani zararın oluşumunda kusurunun bulunmadığını ispatlayarak, tazminat taleplerini geri çevirebilir. Ancak buradaki kusurlu sorumluluğun *objektifleştirilmiş* bir kusur sorumluluğu olduğu unutulmamalıdır. İşverenden, özenli, dikkatli, bilinçli, sorumluluk duygusu olan bir sağlık kuruluşundan beklenen uygulamaları sergilemesi istenecek, bu düzeyden uzaklaştığı oranda kusuru artacaktır. Süreç içinde yaşanan teknik ve tıbbi gelişmeler ile virüsün zaman içinde varlığını sürdürse de gücünün azalması sonrasında, bu kurtuluş seçenekleri daha da çeşitlenecektir.

b. İşçinin tedbirlere uyma yükümlülüğü

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, gözetme borcu kapsamında işveren ait bir yükümlülük olsa da, önleyicilik karakteri sebebiyle bu konuda işçiye de çok önemli görevler düşmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre 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 (m.19). Yine aynı hükme göre çalışanlar, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek zorundadırlar. Ayrıca teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlüdürler.

Bu genel hükümler karşısında, Covid-19 salgını döneminde çalışmak zorunda kalan işçilerin, hastalığın yayılmasını engellemeye yönelik olarak açıklanan tüm uyarılara uygun davranma yükümlülükleri bulunmaktadır. Sosyal mesafeyi korumak, hijyene dikkat etmek, uygun koruyucu malzemeleri kullanmak bunlardan sadece birkaçıdır. Bunun dışında işçilerden, işyerinde uygulanan sağlık denetimlerine katılmaları da beklenebilir.

Özellikle bazı işyerlerinde rastlanan ve giriş çıkışta işçilerin ateş ölçümlerinin yapılmasına yönelik sağlık kontrollerinin, özenli uygulanması ha-

linde kişisel verileri koruma mevzuatına aykırılık oluşturmayacaktır. Her şeyden önce *Kişisel Verilerin Korunması* Kanunu'nda, kişisel verilerin kamu güvenliğini, kamu düzenini sağlamaya yönelik olarak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici, koruyucu faaliyetler kapsamında işlenmesi halinde kanun hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmiştir (m.28/1.ç). Bu kapsamda Covid-19 salgınının kamu güvenliğini ve kamu düzenini tehdit ettiği açıktır. O sebeple bu alandaki kişisel verilerin Sağlık Bakanlığı ve ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından işlenmesi mümkündür. Yine yasaya göre kişilerin sağlığı ile ilgili verileri özel nitelikli kişisel veridir ve bu verilerin, ilgilinin açık rızası olmaksızın işlenmesi yasaktır. Ancak *sağlığa ilişkin* kişisel veriler, kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbî teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilir (m.6).

Kişisel Verileri Koruma Kurumu'na göre, özellikle sağlık verilerinin işlenmesi açısından çalışanın rızasını alma yoluna gidilmesi tercih edilebileceği gibi, salgının yayılma hızı düşünülürse, çalışan kendi rızası ile de hastalık bildirimini yapabilecektir. Açık rıza dışındaki şartlar dâhilinde ise, sağlık verilerinin iş yeri hekimleri tarafından işlenmesi söz konusu olacaktır. Bu süreçte doğaldır ki her işlenen veri özel nitelikli kişisel veri de olmayabilir (Örneğin kişilerin son olarak seyahat ettikleri ülke bilgisi gibi). Bu durumlarda da Kanunun 5. maddesinde kişisel veri işleme şartlarının dikkate alınması gerekecektir⁵⁷. Son olarak belirtmeliyiz ki, salgın süresince işlenen verilerin silinmesine özen gösterilmelidir. KVK'ya göre, yasaya uygun olarak işlenmiş olmasına rağmen, işlenmesini gerektiren sebeplerin ortadan kalkması hâlinde kişisel veriler resen veya ilgili kişinin talebi üzerine veri sorumlusu tarafından silinmesi, yok edilmesi gerekir (m.15).

Covid-19 süreci içinde işçilerden, işyerinde söz konusu riske neden olacak ve işverenin tespit edebilmesi mümkün olmayan eksiklikleri de, tespit edebilecekleri ölçüde işverene bildirmeleri beklenebilir. Bunun işçinin sorumluluğunu artırmaya yönelik değil, işverenin olası sorumluluğunun doğmasına ya da artmasına engele olacak bir katkı olduğu göz ardı edilmemelidir.

Nihayetinde yukarıda yer verdiğimiz ve yasanın 4.maddesinde düzenlenen işveren yükümlülüklerine aykırılığın işverenin kusuru olarak ta-

⁵⁷ www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler-27.03.2020

nımlanabilmesine paralel olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 19. maddesinde sıralanan yükümlülüklerin ihlali de işçi açısından müterafik kusura yol açacaktır.

c. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çalışmaktan kaçınma hakkını düzenlemiştir (m.13). Buna göre 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 acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. 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.

İş sağlığı ve güvenliğinin önleyici karakterini yansıtan en temel haklarından biri durumundaki çalışmaktan kaçınma hakkı, kaza ve hastalıkların önüne geçerek daha büyük zararların oluşmasının engelleyebilmesi sebebiyle özendirilmeli ve kullanımı kolaylaştırılmalıdır. Bu anlayış iş dünyasının dünyada karşılaştığı en büyük iş sağlığı sorunu durumundaki Covid-19 salgınında öncelikle geçerlidir.

Gerçekten de tarihin en öldürücü virüsü durumundaki Covid-19'a işyerlerinde maruz kalabilme ihtimali, 6331 sayılı Yasa anlamında ciddi ve yakın tehlike olarak değerlendirilebilir. Bu da doğal olarak yasanın 13.maddesindeki çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi ihtimalini doğurur.

İş Sağlığı ve Güvenliği, çalışmaktan kaçınma hakkını bir prosedüre bağlamıştır. Yukarıda belirttiğimiz bu prosedürün Covid-19 salgını bağlamında işletilmesi halinde, şu usulün takibi gerekecek gibi görünmektedir: İşyerinde Covid-19'a maruz kalabilme ihtimaliyle karşı karşıya kalan çalışanlar, kurula ya da işverene başvurarak, işyerinde de Covid-19'un bulunduğu tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilirler. Bu durumda kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verecek ve işyerinde Covid-19'un bulunduğunu tutanakla tespit edecektir. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilecektir. Kararın ardından da işçiler, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabileceklerdir.

Yasanın 13. maddesinde getirdiği prosedür, işçinin aceleyle vereceği yanlış kararlarla üretimde kesintiye sebep olmasını engellemeye yöneliktir. Zira işçinin panik içinde alacağı yanlış bir kararın işverene maliyeti, fesih sorunlarını gündeme taşıyacak ve taraflar arasındaki çalışma barışına zarar verecektir. Bu sebeple işçinin duyduğu ciddi ve yakın tehlike kaygısı dikkate alınsa da, yetkin kurul ya da işveren tarafından incelenmesi gerekli görülmektedir. Yasada geçen prosedürün uzun sürmesinin, hükmün amaçladığı sonucu doğurmasına engel olacağı açıktır. O sebeple acilen tamamlanması beklenmektedir. Diğer deyişle çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesinde zamanlama, hem işlevsel hem de yaşamsaldır. Gecikme can kaybıyla sonuçlanabilecektir.

Bu anlayışın Covid-19 salgını için de geçerlidir. Hatta kanımızca 13. maddenin işyeri düzeyinde belirlediği ve işçinin panik içinde alacağı hatalı kararı bertaraf etmeye matuf prosedür, Covid-19 bağlamında ülke genelinde çoktan tamamlanmıştır. Zira virüsün ülkemizde varlığı kesinleşmiş, dünyada olduğu gibi bizde de binlerce kişinin ölümüne neden olmuştur. Alınması gereken tedbirler Sağlık Bakanlığı tarafından sürekli ilan edilmekte ve güncellenmektedir. O sebeple de hemen herkes tarafından bilinmektedir. Burada tespiti gereken tek durum, söz konusu bulaşma riskinin işyerinde eriştiği düzeydir. Yani virüs işyerine de girmiş midir? Tespit edilmiş bir vaka var mıdır?

Dünya ve ülke düzeyindeki ölümcül etkisi devam eden Covid-19 ile mücadele halen, onu tedavi noktasının uzağındadır. Her ne kadar tıp dünyası çare arıyorsa da, hanelerde, işyerlerinde ve sosyal alanlarda yürütülen mücadele sadece, bulaşmasını engellemeye yöneliktir. Esasen işyerlerinde işverenlerden beklenen de budur. Ancak bir işyerinde, sadece resmi kanallardan açıklanan önlemlerin alınmış olması, işyerlerindeki maruziyet riskinden kaynaklanacak ciddi ve yakın tehlikenin de otomatik olarak kalktığı şeklinde değerlendirilemez. Zira işyerlerindeki çalışma koşullarına göre alınan rutin tedbirlerin, ciddi ve yakın tehlike ihtimalini ortadan kaldıracakları işyerleri olabileceği gibi, kaldıramayacağı işyerleri de bulunmaktadır. İnsan yoğunluğunun fazla bulunduğu, havalandırmanın yeterli olmadığı, koruyucu malzemelerle çalışma ihtimalinin düşük görüldüğü, işverenin kontrol kabiliyetinin asgari düzeyde yürütülebildiği iş ve işyerlerinde, alınan rutin tedbirlerin Covid-19'un yaratacağı ciddi ve yakın tehlikeyi giderme imkânı olmayacaktır. Bazı işyerlerinin faaliyetlerinin, idari kararlarla geçici olarak durdurulmasının, kısmi ya da tam karantina uygulamalarının ve sokağa çıkma yasaklarının temelinde de bu anlayış yatmaktadır.

Bu koşullar altında, bir işyerindeki çalışanların Covid-19'u ciddi ve yakın tehlike olarak görebilmesi mümkündür. Dolayısıyla bu durum kendilerine çalışmaktan kaçınma hakkı verecektir. Bu hakkın kullanılmasında yasal prosedürün işletilmemiş olması, işçiyi mağdur etmemelidir. Birçok kişinin evinden çıkamadığı, okulların ve çoğu işyerinin kapalı olduğu, kapsamlı karantina ve sokağa çıkma yasaklarının uygulandığı, binlerce kişinin öldüğü bir dönemde, çalışmak durumunda kalan bir işçiden, olanlardan hiç etkilenmeyip, soğukkanlı ve sağduyulu davranarak yasal prosedürü işletip sonuçlanmasını beklemek, hayatın olağan akışına uygun olmaz. Bu psikolojideki işçinin çalışmaktan kaçınmak istemesi, yasal prosedürün ihlal edildiği gerekçesiyle hemen bir yaptırıma sebep olmamalıdır. Kaldı ki bize göre, yukarıda da dile getirdiğimiz 13.maddede aranan prosedür Covid-19 özelinde ülke genelinde sağlanmış kabul edilmelidir.

Tüm bu koşullara rağmen, salgın sürecinde, yürüttüğü faaliyetin yaratacağı riskleri özenle belirleyerek bu konuda kendisinden beklenen tüm tedbirleri alan ve hatta kendi işyerine uygun yeni tedbirler geliştirip uygulayan, faaliyet yoğunluğunu azaltan, çalışma düzenini önemli ölçüde değiştiren, personel yoğunluğunda ciddi indirime giden işletmelerin bu çabaları da göz ardı edilmemelidir. Alınan bu düzeydeki tedbirlere rağmen virüsün etkinlik düzeyindeki artış, o işyerinde ciddi ve yakın tehlike durumunu yine değiştirmemiş olabilir. Şüphesiz bu halde de çalışmama hakkının kullanılabilceği açıktır.

Buna karşın, söz konusu tedbir düzeyi, Covid-19 maruziyetini o işyerinde ciddi ve yakın tehlike olmaktan çıkardıysa, süreç içinde çalışanlarda ya da ailelerinde virüs görülmediyse, bu durumda 13. maddedeki prosedürü işletmeden çalışmaktan kaçınmak makul karşılanmayabilir. Tanımlı bir vakanın olmadığı, beklenebilecek tüm sağlık tedbirlerinin alındığı, çalışanların sağlık durumunun sürekli takip edildiği, çalışma koşullarında yapılan önemli değişikliklerle faaliyet düzeyini ciddi oranda azaltıldığı, koruyucu malzeme tedarikinin sürekli hale getirildiği ve kullanımın izlendiği işyerlerinde, kurul ya da işveren kararı olmadan çalışmaktan kaçınmak, iş görme edimini yerine getirmemek şeklinde nitelendirilebilir. Ancak kanımızca bu halde bile söz konusu eylem, işçinin salgın koşulları içindeki psikolojik durumu dikkate alınarak, İK.25/II-h kapsamında haklı fesih gerekçesi olarak değerlendirilmemelidir. Bu şartlar altında çalışmaktan kaçınan işçinin iş akdi feshedildiğinde, bu davranış bir *haklı neden değil, geçerli fesih nedeni* olarak kabul edilmelidir. Bu durumda da geçici 10. madde kapsamında sınırlandırılan fesih sebepleri karşısında, geçici süre içinde böyle bir fes-

hin mümkün olmadığı sonucuna ulaşılmalıdır. Tüm bu hukuki sorunlarla, hatta haksız fesih iddialarıyla karşılaşmamak için, makul bir gerekçesi olmadığı düşünülse dahi Covid-19 sürecinde çalışmaktan kaçınan işçilerin işverence ücretsiz izne çıkarılması en rasyonel çözü gibi görünmektedir. Ancak böyle bir halde çalışmaktan kaçındığı için ücretini çalışmaksızın alabilecek olan işçi, ücretsiz izin kapsamında İŞKUR tarafından kendisine ödenecek nakdi ücret desteğiyle yetinmek zorunda kalacaktır.

d. Alt işverenlik ilişkileri

Kurumsallaşmış, dünyaya açılmış, rekabet gücü kazanmış işletmeler için işin kaliteli ve kesintisiz işleyişi çok önemlidir. Bu seyrin sürekliliğinin sağlanmasında en temel koşullarından biri de sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gereken şekilde alan ve işçilerine iş sağlığı ve güvenliği bilincini yerleştiren işletmeler, önemli başarılar elde etmektedir. Bu bakış açısına sahip işletmelerde iş alan alt işverenlerde de, aynı düzeyde olmasa da, buna yakın bir ciddiyetle karşılanmaktadır. Dolayısıyla bir işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği düzeyini belirleyen genelde alt işveren değil asıl işverendir. Onun yaklaşımı doğrudan alt işverene de etki etmektedir. Ancak buna rağmen, asıl-alt işveren ilişkisi bulunan işyerlerinde birbirinden farklı iş ve işverenler bulunduğu da bir gerçektir. O sebeple söz konusu işverenlerin her ikisi de, ayrı ayrı işveren sıfatıyla iş mevzuatının muhatabı durumundadır ve bu çalışmamızda yer verdiğimiz tüm değerlendirmelerden etkileneceklerdir. Ancak çalışmamızın bu noktasında asıl ve alt işvereni, bağımsız işverenlikleri sebebiyle değil, asıl-alt işveren ilişkileri düzeyinde ele almanın daha yararlı olacağı kanısındayız.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız asıl-alt işveren ilişkilerinde asıl işvereni daha baskın bir karakter olarak görür. Zira alt işveren, asıl işverenin işyerinde ve onun işinde çalışmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu asıl-alt işveren ilişkisine sadece, iş sağlığı ve güvenliği kurulu bağlamında yer vermiştir (m.22). Bununla, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşumunda inisiyatifi asıl işverene vermiş, koordinasyonu sağlamasını beklemiştir. Aynı anlayışla örneğin Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde asıl işverene çeşitli koordinasyon görevleri verilmiştir. Buna göre asıl işveren, alt işverenler ve kendi nam ve hesabına çalışanlar arasında işbirliğini sağlamak, asgari şartları dikkate alarak uygun tedbirleri almakla yükümlüdür. Benzer yaklaşımlara diğer yönetmeliklerde de rastlamak mümkündür.

Konuya Covid-19 ile ilgili olarak yaklaşıldığında, karşılaşılmaması muhtemel problemin, alt işverendeki sağlık koşullarından asıl işverenin sorumlu olup olmayacağı olduğu görülmektedir.

Kanımızca asıl işveren, salgın süresi içinde kendi işyerindeki sağlık koşullarını uygun hale getirmekle, kişisel koruyucuları sağlayıp kullanımını kontrol etmekle yükümlüdür. Aynı şey alt işveren için de geçerlidir. Fakat her iki işveren de, diğerinden kaynaklanabilecek sağlık risklerine karşı, kendi işçilerini korumaya yönelik önlemlere özen göstermek, koordineli çalışmak, hatalı uygulamalar konusunda birbirlerini uyararak, paylaşımlarda bulunmak, eğitim/bilgilendirme yapmak, buna ilişkin organizasyonu oluşturmak ve işletmekle yükümlüdür.

Her iki işveren de, kendi işçinin diğer işverenin işyerindeki virüs maruziyetinden, yürütülen işle ilgili kurulabildiği sürece sorumlu tutulabilir. O nedenle Covid-19 tehlikesi karşısında asıl ve alt işverenin birlikte hareket etmesi, hem virüsle mücadelede hem de doğabilecek sorumlulukların önüne geçilebilmesinde çok daha etkili olacaktır. Ancak virüsün sebep olduğu iş göremezliklerde ve ölümlerde, işçinin gerçek muhatabı kendi işverenidir. Bu tür bir sorumlulukla karşılaşan işverenin, diğerinin ihmeline dayanarak sorumluluktan kurtulabilmesi, söz konusu ihmalin, nedenselliği kesecek yoğunluğa ulaşabilmesine bağlıdır ki, bunun da asıl-alt işveren ilişkilerinde gerçekleşebilmesi güç görünmektedir.

2. ÇALIŞMA ŞEKLİNİN DEĞİŞTİRİLMESİNİN OLASI ETKİLERİ

Covid-19 salgının yayılma etkisi ile diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de işyerlerinde yeni çalışma yöntemleri kullanılmaya başlandı⁵⁸. Özellikle çalışanları işyerine gelmelerinin yaratacağı sosyal temas riski, işverenleri daha az personel ile çalışma, daha *kısa çalışma*, hatta işyerine gelmeden *uzaktan/tele* çalışma yöntemlerine başvurmaya yöneltmiş durumda.

Söz konusu çalışma yöntemlerinin, hukuk sistemimize yabancı olmasa da, çok sık tercih edildiğini söylemek güç. Daha önce bu tür çalışma usul-

⁵⁸ Diğer ülkelerdeki Covid-19 gereçli sözleşme değişiklikleri hakkında bkz. www.gov.uk/your-employment-contract-how-it-can-be-changed, www.torontoemploymentlaw.com/how-to-change-employment-contracts/, <https://www.globalworkplaceinsider.com/2016/04/is-it-possible-for-employers-to-change-the-terms-of-employment-contracts-2/>

lerini kullanan işletmelerde de bu yöntemler, genelde ilgili işçiler açısından esas çalışma şekli olarak tercih edilmiştir. Ancak söz konusu yöntemlerin salgın sebebiyle kullanılması bir zaruret haline gelince, çoğu işletmenin hukuki alt yapısının bu tür çalışmalara hazırlıksız olduğu görüldü. O sebeple salgın süresi içinde aceleyle atılan hukuki adımların, her şey normale döndüğünde hukuki sorunlar yaratacağından endişe edildiğini söyleyebiliriz. Dahası, esasen geçici olması beklenen bu tercihlerin, bazı işletmelerde süreklilik taşıyacakmışçasına yapılandırılma gayreti, hem işçiyi hem de işvereni mağdur edebilir. O sebeple Covid-19 salgını döneminde rastlanan bu çalışma yöntemlerine ve yaratabileceği olası sorunlara kısaca değinmekte yarar görüyoruz.

a. Kısmi süreli çalışma

Gerek İş Kanunu'nda gerek Borçlar Kanunu'nda, iş sözleşmelerinin tam süreli gibi kısmi süreli de yapılabileceği düzenlenmiştir (İK.9/2, BK.393/2). İş Kanunu'na göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre *önemli ölçüde daha az*⁵⁹ belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesi sayılır. Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal⁶⁰ işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Çalışma yaşamında kısmi süreli sözleşmelerle ilgili olarak özen gösterilmesini gerektiren konulardan biri, aynı yasanın 5. maddesi ile düzenlenmiştir. Anılan hükme göre işveren, tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, esaslı sebepler olmadıkça farklı işlem yapamaz.

⁵⁹ Hükümün gerekçesinde önemli ölçüde daha az ifadesinden ne anlaşılması gerektiği, örneklenmiştir. Buna göre, örneğin işyerinde uygulanan tam süreli iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kısmi süreli çalışma için 2, 3 saat gibi daha az çalışma değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir.

⁶⁰ Yasaya göre emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İş Kanunu'nun 5. maddesindeki “*esaslı sebepler olmadıkça farklı işlem yapılamaz*” hükmünden anlaşılması gereken, yasa gerekçesinde örneklenmiştir. Gerekçeye göre kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılması hedef alınırken, tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmeleri de düşünülemez, aksi halde tam bir eşitsizlik ortaya çıkar. Bu açıdan ayrımı haklı kılan nedenlerin bulunması durumunda, her iki türde sözleşmelerle çalışanlar arasında farklılıklar olması doğal karşılanacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi, öğleden sonra çalışmaya başlayan işçinin, işverenin sabahları işe başlamak üzere tahsis ettiği servis aracından veya öğle yemeğinden yararlanması da mümkün değildir, bu durum bir ayırım yapıldığı anlamı da taşımaz. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, *bölünebilir haklardan*, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır. Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 milyon yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardım 20 milyon olarak ödenecektir. Buna karşılık *bölünmeyen bir haktan*, yararlanma şartları bulunduğu, her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır. Örneğin belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi, tam süreliден farklı olamaz, gerek kanuni bildirim süreleri ve gerek sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir.

Gerekçede verilen örneklerden de anlaşılacağı gibi tam süreli işçinin kısmi süreli hale geçirilmesi çalışma şartlarında değişiklik anlamına gelir. İşçinin temel haklarına etkisi düşünüldüğünde bu değişiklik doğal olarak esaslı tarzda bir değişiklik olur. İş Kanunu *esaslı tarzda değişiklikler* konusunda uygulanacak yönetme 22. maddesinde yer vermiştir. Hükmün gerekçesinde de belirtildiği üzere düzenleme gereğince, işveren çalışma koşullarında değişiklik yapmak istediğinde, bunu yazılı olarak işçiye bildirecektir. İşçi değişiklik önerisini altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ederse, iş ilişkisi bu yeni koşullarla devam edecektir. İşçi değişiklik önerisini kabul etmez ise, işveren değişiklik isteğinin nedenini yazılı olarak açıklamak ve bildirim sürelerine uymak kaydıyla iş sözleşmesini feshedebilecektir. Kuşkusuz işveren, başka bir geçerli nedene dayanarak da sözleşmeyi feshedebilir. Bu durumda işçi ise, İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümlerine dayanarak feshin geçersizliğini öne sürebilir. Çalışma şartlarında yapılacak değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz. Buna karşılık, belirli süreli bir iş sözleşmesi söz konusu olduğunda, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma, dolayısıyla bu nedenle sözleşmeyi feshetme hakkı

yoktur. Hükmün gerekçe metninde madde ile belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasının amaçlandığı dile getirilmiştir.

Bu veriler ışığında Covid-19 sebebiyle işyerindeki çalışmada kısıntıya giden işveren, tam süreli çalıştırdığı işçilerine kısmi süreli iş teklif edebilir. İşverenlerin bu yönetime başvurmasının öncelikli nedeni, salgın sebebiyle yaşanan geçici ekonomik sorunu, küçülerek aşma çabası olabilir. Bu bağlamda, kapasiteyi düşürme gerekçesiyle işçi maliyetini azaltmak isteyebilir. Maliyeti azaltma yöntemlerinden biri de, işçi çıkarmak yerine, eldeki çalışanların çalışma sürelerini azaltmak yani kısmi süreli çalışmaya geçmektir. Bunun işçinin çalışma süresindeki indirimle ilgili olarak ücretinde de bir kesintiye sebep olacağı açıktır. O sebeple teknik anlamda bir esaslı değişikliktir. 22. madde gereğince işçinin açık kabulünü gerektirir. Yasaya göre, *“İşveren, iş sözleşmesiyle... oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz”*.

İşverenin salgın sebebiyle yaşadığı sıkıntıları aşmak için yaptığı bu değişiklik teklifi işçi tarafından yazılı kabul edilirse, yeni çalışma şartı belirlenmiş ve sözleşmenin bu unsuru yenilenmiş/değiştirilmiş olur. İşveren bu uygulamasına, salgın riski ortadan kalktığı anda aynı yöntemle son verebilir. İşçiye yeniden tam süreli bir iş ilişkisi teklif edip, yeni çalışma şartları önerilebilir ve bu yöntemle çalışmayı sürdürebilir.

Sözü edilen süreçte, önce kısmi çalışmaya geçiş, sonrasında yeniden tam süreliye geçiş şeklinde gerçekleşen aşamalarda işçinin yazılı rızası olduğu sürece bir fesih söz konusu olmaz. Sadece çalışma şartlarında değişiklik yapılmış olmakla kalınır. O sebeple işçiye feshe bağlı hakların ödenmesi, sonrasında yeni sözleşme yapılması gibi sonuçlar doğmaz.

Bununla birlikte, salgının sebep olduğu ekonomik sorunların geçici olduğunu düşünen işverenin, yukarıda bahsettiğimiz şekilde gerçekleştireceği esaslı değişikliği, geçici bir süre için yapmasına engel yoktur. İşveren, işçiye yapacağı kısmi süreli çalışma teklifini, belirli bir süre ile sınırlı olarak da yapabilir. Böylelikle, sürekli değişiklik olarak yapıldığı düşünülen teklifin işçi tarafından reddi halinde başvurmak zorunda kalacağı feshin yaratacağı tazminat yükünden kurtulma ihtimali de artar. Sürekli kısmi çalışmayı kabul etmeyerek, tazminatını alıp çıkmak isteyen bir işçinin, bu

teklifin belirli bir süre ile sınırlı olduğunu, daha sonra eski çalışma düzenine döneceğini bilmesi, teklife olumlu yaklaşma ihtimalini artırır. O sebeple Covid-19 sebebiyle yaşanan üretim/hizmet daralması sebebiyle kısmi çalışmaya geçmek isteyen işverenlerin, işçilerini kaybetmek istemiyorlarsa, bu geçişin süreli olacağını belirtmeleri yararlı olacaktır.

Kısmi çalışma teklifine ilişkin buraya kadar yer verdiğimiz açıklamalar, esasen işçinin bu teklifi kabul etmesine yönelik oldu. Ancak hiç şüphesiz bu teklifin işçi tarafından reddedilebilmesi de mümkündür. Böyle bir durumda yasa işverene, işçiyi işten çıkarma imkânı getirmiştir. Ancak bunu geçerli fesih yöntemi ile sınırlandırmıştır. Yani anılan teklifi kabul etmeyen işçi, haklı nedenle değil ancak geçerli nedenle işten çıkarılabilir. Bu da işçinin çıkarılmasında, iş güvencesi hükümlerine uygun hareket edilmesini gerektirir. Düzenlemeye göre: “...İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir...”

Hükümden de anlaşılacağı üzere, kısmi çalışma teklifini kabul etmeyen işçi işten çıkarılabilir. Ancak bunun için mutlaka bir geçerli neden gösterilmesi gerekir. Hemen belirtelim ki, salgın sebebiyle ülkemizde yaşanan ekonomik sorunlar, işletmesel bir geçerli neden sayılabilir nitelikte görünmektedir. Nitekim geçerli nedenlerin örneklendiği İş Kanunu gerekçesinde, salgının ülkemizde yarattığı işletmesel zorluklara uyan çeşitli örnekler rastlanmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir; Sürüm ve satış olanaklarının azalması, Talep ve sipariş azalması, Piyasada genel durgunluk; Dış pazar kaybı, Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, İşyerinin daraltılması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi.

Bununla birlikte kısmi çalışma teklifinin reddi halinde işverenlerce fesih hakkının kullanılabilir olması, işverenler açısından teşvik edici olmamalıdır. Zira yukarıda da belirttiğimiz gerekçelerle yapılması halinde bu fesih, bir geçerli fesih olacağı için işçiyi ihbar ve bir yıl çalışmış olması koşuluyla kıdem tazminatı alma hakkı doğuracaktır. Bu da zaten ekonomik sorun içindeki işveren için yeni bir yük anlamına gelecektir. O sebeple söz konusu krizin sağduyulu olarak çözülmesi, işçiyi kabul edeceği tekliflerle gidilmesi, bunun geçici tutulması daha rasyonel bir yaklaşım gibi görünmektedir. Ama bunun sonuç verebilmesi şüphesiz ki aynı yaklaşımın, işini kaybetmek yerine geçici bir süre kısmi çalışmayı tercih edecek işçide de bulunmasına bağlı olduğu açıktır.

Esaslı değişiklik teklifinin kabulü bağlamında yukarıda yer verdiğimiz açıklamalar, iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için de geçerlidir. Kısmi çalışma onlar için de esaslı değişiklik kabul edilebilir ve onlar da 22. maddedeki hakları kullanabilirler. Fakat bu gruptaki işçilerin teklifi geri çevirmeleri halinde işten çıkarılması halinde sadece kıdem ve ihbar tazminatı hakları olduğu, sebebin meşru olmaması ve kötünüyetin varlığı halinde sadece kötüniyet tazminatı hakları bulunduğunu belirtelim. Kaldı ki yukarıdaki gerekçelerle yapılması halinde bu fesih, kötünüyete dayanmayan/meşru bir fesih olacağı için, işçiye kötüniyet tazminatı hakkı kazandırmayacaktır.

Güvence kapsamında olsun olmasın, kısmi çalışmayı kabul etmediği için bahis konusu gerekçelerle işten çıkarılan işçilerin ihbar ve bir yıl çalışmış olması koşuluyla kıdem tazminatı dışında, (varsa) bu fesih sebebiyle uğradıkları maddi ve manevi zararlarının tazminini isteyebilmeleri de mümkündür⁶¹.

Yukarıda açıklanmaya çalışılan hukuki yapı, 17.04.2020 tarihine kadar varlığını korusa da, anılan tarihte yürürlüğe giren 7244 sayılı Yasa ile geçici bir süre için değişikliğe uğramıştır. İş Kanunu'na eklenen geçici 10.madde ile iş sözleşmeleri 17.04.2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle 25/II ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemeyecektir. Bu süre 6 aya kadar da uzatılabilecektir. Dolayısıyla bu süreçte yapılacak fesihler, anılan sebeple haksız fesih olarak nitelendirilecek, işçinin iş güvencesine tabi olup olmamasına göre farklı sonuçlar doğuracaktır.

b. Uzaktan çalışma (evden çalışma/ internet üzerinden çalışma)

aa. Uzaktan çalışmanın hukuki temeli

Uzaktan çalışma İş Kanunu'nun 14.maddesinde düzenlenmiştir. Buna 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.

⁶¹ Mevcut koşullar altında gerçekleşme ihtimali düşük olsa da, işten çıkarılma sırasında işçinin kişiliğine zarar verilirse işçinin manevi tazminat talep edebilmesi mümkündür. Ayrıca Yargıtay'a göre, işveren sebep olmadığı sürece, yeni bir iş bulamayan işçi, fesihten sonra çalışmadığı ve boşta geçen süreler için işverenden tazminat isteyemez. (Yarg.HGK. 15.03.1995, 9-801/182, İşveren Dergisi, Mayıs 1991, s.15)

Bu çalışma yöntemine ilişkin yapılan iş sözleşmesinde, işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü *emsal işçiye* göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, 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 yükümlüdür.

Uzaktan çalışma, genelde evden ya da tele çalışma yöntemiyle uygulanmaktadır. O sebeple her ikisine de anılan hükümlerin uygulanması gerektiği kabul edilebilir.

Konuyu ilgilendiren bir diğer yasal düzenleme Borçlar Kanunu'nda yer alır. Anılan yasada yer alan genel hizmet sözleşmesi dışında iki özel hizmet sözleşmesi daha bulunmaktadır. Bunlardan bir pazarlamacılık sözleşmesi (m.448-460), diğeri ise evde hizmet sözleşmesidir (m.461-469).

Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir (m.461). Bu sözleşmede işveren, işçiye her yeni iş verişinde genel çalışma koşulları dışında kalan ve o işe özgü özellikleri bildirir. Gerekiyorsa işçi tarafından sağlanacak malzemeyi, bu malzemenin sağlanması için kendisine ne miktarda ödemede bulunacağını ve iş için ödeyeceği ücreti de işçiye yazılı olarak bildirir. İşin verilmesinden önce malzeme için ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücret yazıyla bildirilmemişse, bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir.

Kanımızca Borçlar Kanunu'nda düzenlenen evde hizmet sözleşmesi, esasen işin niteliği gereği uygulanan ve kural olarak işçinin esas çalışma yöntemi olarak yapılandırılmış evde çalışmalara yöneliktir. Nitekim yasanın gerekçesinde bu çalışma ilişkisine örnek olarak, bir mağazaya, kendi evinde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermeyi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemeyi üstlenenler gösterilmiştir. O sebeple evde hizmet sözleşmesi, Covid-19 sebebiyle bu dönemde (geçici olarak) eve taşınan iş ilişkisinden farklıdır. Zira virüs salgını gerekçesiyle karşılaşılan evden iş görme yöntemi, salgına kadar işyerinde

yapılan çalışmanın, sağlık kaygılarıyla mümkün olduğu ölçüde evden yürütülmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla konuya ilişkin açıklamaların *evde hizmet sözleşmesi* üzerinden değil, mümkün olduğunca *uzaktan çalışma* kavramı üzerinden yapılmasının daha yararlı olacağı kanısındayız.

Bu koşullar altında önce, işçi ve işletmelerin karşılaşılabileceği ihtimalleri ele almaya çalışalım. Gerçekleşmesi en muhtemel uzaktan çalışma yöntemi, özellikle *büro personeli olarak çalışan* ve işinin esaslı kısmını ofiste bilgisayar yardımıyla yapan çalışanların bu çalışmalarını ofis dışından (evden) sürdürmeleridir. Esasen salgın sebebiyle bu çalışma şekline geçilmesi, geçici bir amaca dayalıdır. Dolayısıyla hastalanma riski ortadan kalktığına ya da normal çalışmayı engellemeyecek orana düştüğünde işveren, çalışanlarının ofise dönmelerini ve işlerini ofiste yapmalarını isteyebilir. Bunun için yönetim hakkı kapsamında kendisine tanınan talimat verme hakkını kullanması yeterli olur. İşin işleyişini eski haline getirebilir. İşçi de, olağan koşulların gerçekleşmesi halinde bu talimata uymak zorundadır. Hiç şüphesiz ki sağlık koşullarında beklenen iyileşme gerçekleşmeden verilen bu tür talimatlara uyma zorunluluğu yoktur. Böyle bir halde eski çalışma düzenine dönme talimatı, çalışma (sağlık) koşulları sağlanmadığından, esaslı değişiklik niteliği kazanarak 22. maddenin uygulanması sonucunu doğurabilir.

bb. Derhal fesih bağlamında “zorlayıcı sebep” değerlendirmesi

Yukarıda yer vermeye çalıştığımız açıklamalar ışığında bir başka sorunun daha açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Acaba iş sözleşmesinin taraflarından birinin, diğer tarafın yaptığı uzaktan çalışma teklifini/talimatını kabul etme zorunluluğu var mıdır? Taraflardan birinin reddi, diğer tarafa fesih hakkı verir mi? Bu seçenekleri, işyerinde gerçekleşen uygulamalara göre işçi ve işveren açısından ayrı ayrı ele almak gerekir;

a) İşverenin evden çalışma ve ücrette kesinti yapılmaması teklifi: İşveren, işyerinde çalışan işçilerinden virüs salgını sebebiyle işlerini evden görmelerini istediğinde, bunun bir yönetsel talimat olduğu kabul edilebilir. Bu halde, ücret ödemesinde ve yürüttüğü işte bir değişiklik olmadığı sürece işçinin bunu kabul etmesi gerekir. Hatta işverenin işçilerin işyerine gelmeleri sebebiyle sunduğu sosyal haklarda (yol masrafı, yemek ücreti...) kesinti yapması dahi, iş sözleşmesinin ihlali sonucunu yaratmaz. Ancak salgın gerekçesiyle, bunun dışında bir kesinti yapması mümkün olmaz.

b) İşverenin evden çalışma ve ücrette kesinti teklifi: İşverenin işyerinde çalışan işçilerinden virüs salgını sebebiyle işlerini evden görmelerini

istediğinde, işyerine gelmeleri sebebiyle işçilere sunduğu sosyal haklar (yol masrafı, yemek ücreti...) dışında bir kesinti yapması halinde, işçi bu teklifi kabul etmeyebilir. Zira bu şekilde ücretin düşürülmesi, çalışma şartlarında esaslı değişiklik sayılır ve İş Kanununun 22.maddesi gereğince işverence yazılı yapılması gereken bu teklif, altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmedikçe onu bağlamaz. İşçi bu durumda işyerine gelmek, işveren de hak ettiği ücreti ödemek zorundadır. İşçi işyerine gelir ve işyerine alınmazsa/ faaliyet durdurulmuşsa, (ücretsiz izne çıkartılmadığı süreçte) çalışmaksızın ücretine tam olarak hak kazanır. Hatta hak ettiği ücreti kendisine ödenmez ya da eksik ödenirse, 24. madde kapsamında iş akdini haklı nedenle derhal feshedebilir (İK.24/II. e)⁶². Bu halde en az bir yıl çalışmış olmak koşuluyla kıdem tazminatı ve bu fesih sebebiyle uğradığı maddi-manevi zararını işverenden talep edebilir.

c) İşverenin evden çalışma teklifinin işçi tarafından reddi: İşveren, işyerinde çalışan işçilerinden virüs salgını sebebiyle işlerini evden görmelerini istediğinde, ücret ödemelerinde ve yürüttükleri işte bir değişiklik olmadığı halde işçinin (*haklı bir sebebi olmaksızın*) bunu kabul etmemesi halinde bu durum, talimata aykırılık şeklinde nitelendirilebilir. İş Kanunu'na göre, işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı verir (İK.25/II. h). Hatta kanımızca işçinin böyle bir talimata rağmen, işyerine gelerek çalışmak istemesi, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının ihlali olarak dahi değerlendirilebilir. Söz konusu davranış, işverence işyerinde oluşturulmaya çalışılan seyreltilmiş/yavaşlatılmış çalışma düzenini ve açıklanan resmi önlemleri daha etkili kılmaya yönelik tedbirleri bozucu mahiyet kazanabilir. Dolayısıyla bu gibi bir durumda işveren, "*işçinin kendi isteği veya savaştığı yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi*" hükmünün ihlal edildiğini ileri sürebilir (İK.25/II.1).

Yukarıda sayılan her iki halde de işveren, İK.25/II. (h) ve (ı) bentlerine dayanarak sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. Bu halde işçi, kıdem ve ihbar tazminatı alamayacağı gibi işe iade de isteyemeyecek, hatta varsa sebep olduğu maddi-manevi zararı tazmin etmek zorunda kalacaktır.

d) İşçinin evden çalışma talebi: İşyerinde çalışan işçi, virüs salgını sebebiyle işini evden görmek istediğinde, bu talebin işverence kabulü yönetsel bir konudur. Çok ayrıksı bir ihtimal olsa da, açıklanan tüm salgın önlemlerini aldığı düşünülen bir işverenin, işçisini evi kadar güvenli olacağı

⁶² 24/II.e'ye göre, işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, işçi sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilir.

gerekçesiyle işyerinde bulundurmamak istediği düşünülebilir. Fakat bu düşünce dahi, resmi kanallardan yapılarak kamusal bir tedbir haline getirilen “evde kal” çağrılarını karşısında, işvereni evde çalışma taleplerine kabule zorlayacaktır. Hatta zorlamalıdır. Buna bir de ülkemizdeki koruyucu malzeme noksanlığı ve işyerlerinin önlem alma kapasitelerindeki eksiklikler eklenince, işçinin çalışma şekline uygun (hatta yakın) olduğu sürece, bu tür çalışma teklifinin reddinin savunulabilmesi oldukça güçtür. Dolayısıyla yaşam kaygısıyla yapılan bu tür bir önleyici talebi, haklı bir gerekçe olmaksızın işverence reddedilen işçinin iş akdini haklı feshi gündeme gelebilir. Zira mevcut koşullar altında, işyerindeki sağlık koşullarını tümüyle sağlayabilmek pek mümkün görünmediğinden, bu eksiklik bir iş sağlığı ve güvenliği riski yaratarak, çalışma şartlarının uygulanmaması sonucunu doğuracaktır (İK.24/II.f).

Bu yaklaşım tarzının değerlendirilmesinde, söz konusu talebin geçici bir süre için yapıldığı ve insan sağlığı ile doğrudan ilgili olduğu göz önünde tutulmalıdır. Hatta bu anlayışla, işçinin işini evden görmesinden kaynaklanacak küçük eksiklikler ve aksaklıklar da özen borcunun ihlali olarak görülmemelidir.

e) İşçinin evden çalışma talebinin reddi ve zorlayıcı sebep unsuru:

Bununla birlikte işçinin evden çalışma talebi, yürüttüğü işinde önemli ölçüde aksamaya yol açacak ise konuya daha farklı yaklaşmak gerekir. Zira işveren salt işin işleyişinde aksamaya yol açacağı gerekçesiyle bu teklifi reddetmiş olabilir. Ancak ülkede bir salgın hastalığın varlığı halinde artık sorun, işçinin uzaktan çalışma talebinin reddinden tümüyle bağımsızlaşarak, salgın döneminde iş görme ediminin istenip istenemeyeceğine noktasına indirgenmelidir. Çünkü Covid-19 salgını, sadece ülkemizde değil neredeyse tüm dünyada, bu şartlar altında iş görülebilmesini makul olmaktan çıkarmıştır. Birçok ülkede işyerleri kapatılmış, sokağa çıkma yasakları uygulanmaya başlanmıştır.

İş Kanununda işin görülmesinin gerek işçiden gerek işverenden beklenemeyeceği bir durum düzenlenmiştir. İş ilişkisinin sürekliliği, bu konunun fesih bağlamında değerlendirilmesini gerektirmiştir. Zira iş ilişkisinin icrasının beklenemeyeceği haller doğal olarak ilk önce feshi akla getirmektedir. İş Kanununun 24/III.⁶³ bendi işveren nezdinde, 25/III.⁶⁴ bendi de işçi nezdinde gerçekleşen *zorlayıcı sebepleri* fesih sebebi saymıştır.

⁶³ 24/III'e göre işçi, çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa, süre sonunda iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

⁶⁴ 25/III'e göre işveren, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde süre sonunda iş sözleşmesini derhal feshedebilir.

O zaman ilk etapta Covid-19 salgınının (derhal fesih bağlamında) bir zorlayıcı sebep olup olmadığı irdelenmelidir. Çünkü iş ilişkisinin akıbeti, iş görme ediminin talep hakkının devam edip etmediği, ediyorsa ne şekilde icra edileceği, etmiyorsa hangi sonuçların bağlanacağı buna bağlı olarak değişecektir.

Zorlayıcı sebep yasada tanımlanmamış olsa da yargı kararlarında, bu kavramdan ne anlaşılması gerektiğine ilişkin örneklere rastlanmaktadır. İş Kanunu'nun 25/III hükmü bağlamında olayın ele alındığı ve günümüzdeki koşullara çok da uygun bir içeriğe sahip kararlardan birinde yer verilen görüşler şunlardır⁶⁵: "...sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir..."

Yüksek mahkeme haklı olarak bir salgın hastalığı zorlayıcı neden saymıştır. Bu anlayıştan hareket edildiğinde kanımızca salgın, salgından etkilenen işçinin karantinadaki evi olduğunda işveren açısından, işverenin işyeri olduğunda işçi açısından zorlayıcı sebeptir. Buna karşın aynı zaman zarfında her ikisini de etkiliyorsa bu durumda, tarafların zorlayıcı sebepten yararlanma imkânı kalmaz. Zira zorlayıcı sebep, bunu ileri süren tarafın *kendi edimini ifaya hazır* olduğu halde, karşı tarafın ifayı kabul edemiyor olması anlayışına dayanır. Diğer bir deyişle zorlayıcı sebebi ileri süren, kendi edimini ifa edebilecek durumda olmalıdır. Covid-19 sebebiyle hem işveren işyerindeki faaliyetini durdurmuş hem de işçi dışarı çıkamıyorsa, bu durumda tarafların zorlayıcı sebebi kullanabilme imkânı kalmaz.

Kararda geçen "karantina uygulaması" ifadesi, yani "karantinayı unsur haline getiren" ve onu zorlayıcı sebebin varlığı için arayan yaklaşım, Covid-19'da anlam taşımaz. Zira Covid-19, işyeri ya da ev düzeyinde bir karantina ihtiyacını yaratacak tehlikenin çok ötesine geçmiştir. Köyler, ilçeler hatta şehirler karantinaya alınmaktadır.

Hemen belirtelim ki ülke ölçeğindeki bir salgını, fesih açısından zorlayıcı sebep görmek için karantina koşulunu aramak, o ülke ölçeğinde makul karşılanabilir. Hatta bu zorlayıcı sebebin, hukuki açıdan yaratacağı sonuçlar düşünüldüğünde, işin ciddiyetini gösteren bir kriter olarak karantinanın aranması isabetli de görülebilir. Ancak Covid-19 salgınında karantinanın, bazı il ve ilçelerin tümünü kapsamaya başladığı göz önüne alındığında, ev veya işyeri düzeyinde karantina uygulamasını aramanın

⁶⁵ Yarg.9HD.01.07.2019, 2016-5982/ 2019-14688.

hiçbir anlamı kalmamıştır. Dolayısıyla Covid-19 hem işçi hem de işveren açısından (derhal fesih bağlamında) zorlayıcı sebep olarak nitelendirilmiştir. Zaten 29.02.2020'den itibaren yürürlüğe giren 7226 sayılı Yasa ile getirilen geçici 23. madde de, kısa çalışma ödeneği alma koşullarını kolaylaştırırken bunu, Covid-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesine dayanmıştır.

Bu şartlar altında, işyerindeki faaliyeti devam eden ve işçinin evde çalışma talebini (işinde önemli ölçüde aksamaya yol açacağı için) reddeden işverenin, işçinin zorlayıcı sebep içinde olduğunu kabul etmesi gerekir. Bu halde de (7244 sayılı Yasa ile gelen sınırlamalar saklı kalmak üzere) iş akdini feshetmek istiyorsa, ilk hafta için yarım yevmiye ödeyerek beklemesi, sürenin dolmasından sonra ise, en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla, kıdem tazminatını ödemesi zarureti doğacaktır (İK.25/III, geç.10). Ancak işverenin 1 haftanın ardından derhal feshe müracaatı, iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin, **son çare** ihlali gerekçesiyle işe iade talebine sebebiyet verebilir. O nedenle işverenlerin, 1 haftalık süre sonrasında feshe başvurmadan önce, bazı alternatif adımları atması, yani feshe son çare olarak bakması, beklenebilir. Yasadaki 1 haftalık süre sonrasında işçilerin *yıllık ücretli izinlerinin kullandırması, kısa çalışma yaptırılması, telifli çalışması*⁶⁶ imkân sağlayacak düzeyde izin verilmesi ve nihayetinde *ücretsiz izin* teklifi bunlardan bir kaçıdır. Hatta işverenden, (varsa) işyerine özgü olan son çare adımlarını da atması beklenecektir. Ancak salgın hastalık gibi olağan dışı bir durumda, her iki tarafa da bir takım sorumluluklar düştüğü unutulmamalıdır. Çalışma barışının devamı için bu geçici süreçte taraflar, kendilerinden beklenen fedakârlığı ve sağduyuyu kaybetmeden, süreci atlatmaya çalışmalıdır. Bu süreçten kaynaklanacak uyuşmazlıkların yargısal değerlendirmesinde de konuya, aynı anlayışla yaklaşılmalıdır.

Aynı şartlar altında işçiyi işyerinden gönderen ve evden çalışmasını isteyen işverenin bu talimatını kabul etmeyerek işyerine gelmek isteyen işçi de, işyerindeki faaliyet durdurulmuş olması halinde işverenin zorlayıcı halini kabul etmek zorundadır. Bu halde de iş akdini feshetmek istiyorsa, ilk hafta için yarım yevmiyesini alarak beklemesi, sürenin dolmasından sonra ise en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla kıdem tazminatını alarak sözleşmeyi feshetmesi mümkündür (İK.24/III).

⁶⁶ Telifli çalışması, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamayacağından, vardiyalı olarak 24 saat iş yapılan işyerlerinde bu yola başvurulabilmesi pek de mümkün değildir (İK.64). Zira işçinin telifli çalışması yapması gereken zaman aralığı, diğer vardiya çalışmaları ile çıkışabilecektir.

Dikkat edilirse her iki ihtimalde de fesih “zorlayıcı sebebin” varlığına bağlı olarak yapılacağından, en az 1 yıl çalışmış olan işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Her iki fesihte de (son çare ihlali olmadığı sürece) ihbar tazminatı ve işe iade söz konusu olmayacaktır.

Yukarıda açıklanmaya çalışılan hukuki yapı, 17.04.2020 tarihine kadar varlığını korusa da, anılan tarihte yürürlüğe giren 7244 sayılı Yasa ile geçici bir süre için değişikliğe uğramıştır. İş Kanununa eklenen geçici 10. madde ile iş sözleşmeleri 17.04.2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle 25/II ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemeyecektir. Bu süre 6 aya kadar da uzatılabilecektir. Dolayısıyla bu süreçte yapılacak fesihler, anılan sebeple haksız fesih olarak nitelendirilecektir. İşçinin iş güvencesine tabi olup olmamasına göre farklı sonuçlar doğuracaktır. Bu sebeple yukarıda belirtmiş olduğumuz ihtimalde işveren, işçinin evden çalışma talebi karşısında iş akdini feshedemeyecek, isterse onu ücretsiz izne ayırabilecektir. Bu durum aşağıda ayrıca ele alınacaktır⁶⁷.

c. Vardiyalı çalışma

Vardiyalı çalışma normal koşullar altında ülkemizde bazı sektörlerde yoğun uygulanan çalışma yöntemlerinden biridir. Bu yöntemde işyerindeki çalışma süresi vardiyalara bölünmekte, işçilerin tümünden yararlanılarak üretim/hizmet süresi 24 saate kadar çıkarılabilmektedir⁶⁸. O sebeple vardiya usulü uygulanan işyerlerinde, asıl/normal çalışma şeklinin bu olduğu söylenebilir.

Covid-19 salgını sebebiyle başvuru vardiyalı çalışma ise bundan farklı bir görünüm sergilemektedir. Buna göre, olağan koşullar altında faaliyetin normal çalışma saatlerinde tek vardiya olarak yürütüldüğü bazı işyerlerinde, salgın sebebiyle iş yoğunluğunun azaltıldığı ve işçilerin dönüşümlü olarak işyerine geldikleri görülmektedir. Bu tür çalışmalarda gelen işçiler, haftanın ya da ayın belirli günlerinde, ya tam gün ya da kısmi süreli iş görmektedir. Böylelikle düşük düzeyde de olsa işyerindeki faaliyetin sürdürülmekte, işyeri ayakta tutulmaya çalışılmaktadır.

⁶⁷ Bkz. a.ş.a.5.

⁶⁸ Postalar halinde çalışmalar ilişkin yönetmeliğe göre bu tür işler, nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak işletilen veya nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerdir (Postalar Halinde İşçi Çalıştırarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m.1).

Hiç şüphesiz işveren, yönetim hakkı çerçevesinde alacağı kararlar, çalışma süresini ve şeklini değiştirebilir. O sebeple normal koşullarda tam süreli ve tek vardiya çalışan işçilerine, aynı günlere isabet etmek üzere farklı bir çalışma düzeni getirebilir. Bu halde işçilerin verilen talimata uygun olarak çalışma yükümlülükleri olduğu açıktır. Burada dikkat edilmesi gereken tek husus, yapılan bu değişikliklerin “çalışma şartlarında esaslı değişiklik” seviyesine ulaşmamasıdır. Aksi halde işçinin İK.22’den doğan haklarını kullanabilmesi mümkündür ki bu noktaya ilişkin açıklamalara yukarıda yer vermiştik⁶⁹. Dolayısıyla böyle bir durumda işçinin esaslı değişiklik teklifini kabul etme zorunluluğu bulunmadığı, bu halde de işverenin ancak, ileri süreceği geçerli bir sebeple ve haklarını ödemek koşuluyla işçiyi işten çıkarabileceği belirtilmişti.

Covid-19 sebebiyle yapılabilecek vardiyalı çalışmalarda, **bazı noktalara dikkat çekmekte yarar görüyoruz**. Her şeyden önce işverenlerce başlatılacak bu tür uygulamaların geçici olacağı, salgın hastalığın (makul) etki süresince devam edeceği ve mali külfetin işveren üzerinde kalacağı unutulmalıdır. O sebeple bu geçici süreçte, mümkün olduğunca radikal değişikliklerden uzak durulmalıdır. Aksi halde bunun daha önemli mali sonuçlar yaratabileceği düşünülmelidir. Söz konusu çalışma yönteminin sağlık kaygıları içeriyor olması sebebiyle, (mümkün olduğu sürece) ücrette bir kesintiye neden olmamasına özen gösterilmelidir. Tabiki işverenden, işyerine gelmesi halinde sunduğu bazı hizmetleri (yemek ve yol yardımı... vs) gelmeyen işçilere sunması beklenemez. Bu halde sözü edilen türden yardımlar, sadece işe gelinen dönemlerle ve gelen işçilerle sınırlı olarak sunulmalıdır.

İşveren, Covid-19 etkisinin uzaması sebebiyle, yukarıda belirttiğimiz türden bir vardiyalı çalışmaya dayanmayabilir. Bu aşamada, *işverenden geçici dahi olsa farklı bir vardiyalı çalışma önerisi gelebilir*. Bu yeni çalışma yöntemi, kuvvetle muhtemeldir ki, esaslı bir değişikliği içerecektir. Özellikle vardiyalı dahi olsa işveren, daha az çalışma ve daha düşük ücret teklif edilebilir. Niteliği itibarıyla esaslı sayılacak bu değişikliği işçinin kabul etmesi zorunlu değildir. O nedenle konu İK.22. maddesinde düzenlenen usul doğrultusunda çözüme kavuşturulur. İşçi ya bu yeni yönteme uygun çalışmayı geçici süreyle kabul eder ya da geçerli sebep gösterilerek ve hakları ödenerek iş akdi sonlandırılır. Bu halde teknik olarak işçinin işe iade davası açabilmesi mümkün olsa da, salgın kaynaklı bu feshin geçersiz sayılabilmesi kanımızca mümkün olmaz. Zira İş Kanunu gerekçesinde yer verilen

⁶⁹ Bkz. yuk. 2.a.

geçerli fesih örneklerinin bir bölümü bu duruma uygun görünmektedir. Gerçekten de gerekçeye göre, sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, piyasada genel durgunluk, işyeri dışından kaynaklanan geçerli fesih sebepleridir.

Covid-19 sürecinde geçici süreyle vardiyalı çalışma teklifinin işçiden gelebilmesi de mümkündür. İşverenin bu teklifi kabulü halinde, geçici süreli bir yeni çalışma düzeni olduğu kabul edilir. Ancak böyle bir halde sorun çıkarması muhtemel durum, bu teklifin işverence kabul edilmemesidir. Aslında işçilerin bu teklifinin, virüsle temas riskini azaltmaya yönelik olduğu kabul edilmelidir. Dahası yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere, Covid-19'un iş akdinin feshi bağlamında zorlayıcı sebep sayılabilecek olması, anılan teklifi makul karşılamayı gerektirir. İşçiler böylelikle hiç çalışmamak yerine hiç olmazsa bir süre vardiyalı çalışmayı talep etmektedirler. Zaten belki de bir süre sonra hiç çalışmamayı teklif edecekler, zorlayıcı sebeplere dayanarak feshi tercih etmek durumunda kalacaklardır ki bunun işvereni mali açıdan daha da zora sokacağı açıktır. Bununla birlikte hiç şüphesiz ki işveren, işçilerin bu vardiyalı çalışma teklifini hiç kabul etmeyerek, onların işe sürekli gelememeleri sonucunda iş akdini zorlayıcı nedenlerle feshetmeyi de tercih edebilir.

Bu noktada son ihtimal, *işçilerin teklifinin, esaslı bir takım değişikliklerle, örneğin ücret kesintisi ile kabul edilmesidir*. İşçilerin bu esaslı değişiklik içeren karşı öneriyi geçici yazılı kabulleri, geçerlik taşıyacaktır. Ancak kabul etmemeleri halinde işverenin 22. maddeki prosedürü işletmekten başka çaresi kalmayacaktır.

Nihayetinde bu ihtimaller sonrasında işveren ya da işçi, sözleşmeyi fesih noktasına gelmiş olabilirler. Ancak *Covid-19 gerçeği*, olayın özelliklerine göre işverenin feshini hem geçerli nedene, hem de zorlayıcı sebebe dayandırabilmesine imkân verirken, işçi açısından ise başvurulabilecek feshin zorlayıcı sebebe dayandırılabilmesi mümkün görünmektedir.

Yukarıda açıklanmaya çalışılan hukuki yapı, 17.04.2020 tarihine kadar varlığını korusa da, anılan tarihte yürürlüğe giren 7244 sayılı Yasa ile *geçici bir süre için değişikliğe uğramıştır*. İş Kanununa eklenen geçici 10.madde ile iş sözleşmeleri 17.04.2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle İK.25/II ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemeyecektir. Bu süre altı aya kadar da uzatılabilecektir. Dolayısıyla bu süreçte

yapılacak fesihler, anılan sebeple haksız fesih olarak nitelendirilecektir. İşçinin iş güvencesine tabi olup olmamasına göre farklı sonuçlar doğuracaktır.

Yine aynı yasa değişiklikleriyle işverenlere, Covid-19 sürecinde işçileri ücretsiz izne ayırma imkânı kazandırılmıştır (İK.geç.10). Bu sebeple var-diyalı çalışmayı hayata geçiremeyen işveren, işçilerini üç ay süreyle ücretsiz izne çıkarabilecektir. Bu halde işçilere İşsizlik Sigortası Fonundan nakdi ücret desteği yapılacak ve işçiler de ücretsiz izne çıkartıldıkları gerekçesiyle iş akdini haklı nedenle feshedemeyeceklerdir. Yeni yasa ile geçici olarak getirilen bu yapı *aşağıda ayrıca ele alınacaktır*⁷⁰.

d. Kısa çalışma

aa. Genel koşullar

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği şu anda 4447 sayılı Yasa'da düzenleniyor olsa da, ilk düzenleme İş Kanunu ile yapılmıştır (İK. mülga 65). İş Kanunu'nun gerekisinde mülga 65.maddede özellikle genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izine çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla, "kısa çalışma" ve "kısa çalışma ödeneği" kavramlarının getirildiği belirtilmiştir.

Yine hükmün *gerekçesinde*, kısa çalışmaya hangi hallerde başvurulabileceğinin belirlendiği ve bunların "ekonomik kriz" ve "zorlayıcı sebep" olarak sınırlandırıldığı ifade edilmiştir. Dolayısıyla, zorlayıcı bir sebep dışında, işveren ancak ülke çapındaki bir ekonomik kriz nedeniyle, işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak *önemli ölçüde azaltması* kısa çalışma olarak nitelenecektir. Ekonomik ya da yönetsel veya organizasyona dayalı olarak o işyerinin kendisinden kaynaklanan bir krize girmesi yahut pazara bağlı olarak sektörel bir kriz o işyerinde kısa çalışma yapılmasını haklı gösterecek nedenlerden değildir. Bu düzenlemeyle, bir ekonomik krizde veya zorlayıcı bir sebebin varlığı halinde, işyerine işçiler arasında tenkiset yapma yerine, işçilerin tamamının veya bir kısmının geçici olarak ücretsiz izine çıkartılması ekonomik ve sosyal politika olarak tercih edilmekte, işçilerin geçici olarak ücretsiz izine çıkarılması "geçici bir işsizlik" olarak nitelenerek işsizlik sigortasından "kısa çalışma ödeneği" almaları öngörülmektedir. Bu şekilde, bu işçiler işsiz kalsa idi, işsizlik sigortasının bu işçileri yeniden işe yerleştirmek için yapacağı masraflardan da kurtulmuş olmaktadır.

⁷⁰ Bkz. a.ş.a.5.

Kısa çalışmaya ilişkin olarak, İş Kanunu'nda yer verilen bu yapı, düzenlemenin 2008 yılında 4447 sayılı Yasa'ya alınmasından sonra da devam etmiştir. Bir takım yeni düzenlemelere rağmen sistem aynı şekilde işletilmektedir.

Mevcut koşullara göre, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması sebebiyle kısa çalışma uygulamasına geçildiğinde, işçi sadece çalıştığı sürenin ücretini işvereninden alacak, kalan (çalışmadığı) süre için kısa çalışma ödeneği ile yetinecektir.

Sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumu'na, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Başvuru hakkı sadece işverenlere aittir. İşçilerin kısa çalışmayı talep edebilme hakları yoktur. Talebin uygunluğu Bakanlık tarafından incelenir ve uygun bulunması halinde kısa çalışma ödeneği bağlanır⁷¹.

Söz konusu ödenek İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir (4447 sk. ek m.2). Yani, kısa çalışma ödeneği başvurusundan önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olup son üç yıl içinde 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olmalıdır. Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır. Ancak altı aya kadar uzatılabilir.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler İş Kanunu'nun 24/III. bendinde öngörülen bir haftalık süreden sonra baş-

⁷¹ Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik gereğince işverenin kısa çalışma talebi, öncelikle İş-Kur'un ilgili birimi tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir. Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Yönetim Kurulunca karara bağlanır. Bu sebeplerle Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce yapılan başvurular İş-Kur tarafından reddedilir. Kısa çalışma talepleri; iş müfettişlerince uygunluk tespiti yapılması amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili birimine ivedilikle gönderilir. Uygunluk tespiti sonucu ilgili Kurum birimine gönderilir. Uygunluk tespiti sonuçları İş-Kur tarafından işverene bildirilir. İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılmadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır. Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin artırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilir (m.5). RG. 30.04.2011/ 27920.

lar. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir. Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve İş-Kur tarafından ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri de ödense de kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmaz. İşverenin, kısa çalışma uygulaması devam ederken, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu İş-Kur'a, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmesi zorunludur. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir. Ayrıca kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi halinde de ödenekleri kesilir.

Hemen belirtelim ki, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik uyarınca, kısa çalışmaya ilişkin uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilir (m.5/5).

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanun'un 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Kanun'da belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür.

bb. Covid-19 uygulaması

Ülkemizi de doğrudan etkisi altına alan Covid -19 salgınında, işletmeler destek olunabilmesi amacıyla, birçok alanda olduğu gibi kısa çalışma alanında da geçici düzenlemeler yapıldı. İş-Kur tarafından, Covid-19'un olası etkileri dikkate alınarak "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamında kısa çalışma uygulaması başlatıldı⁷². Kısa çalışmanın gerekçesinin zorlayıcı sebep olduğu açıkça belirtildi.

⁷² www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/genel-bilgiler/

Benzeri daha önce 2009 yılında da uygulanan bu yaklaşım çerçevesinde, kısa çalışma ödeneği koşulları kolaylaştırıldı⁷³.

Salgın sebebiyle yapılan düzenleme kapsamında 4447 sayılı yasaya, 25.3.2020 tarihli 7226 sayılı Yasa ile **geçici 23. madde eklendi**. Böylelikle 29.02.2020 tarihinden itibaren, 30.06.2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, kısa çalışma koşullarında değişikliğe gidildi. Hatta söz konusu tarihi 31.12.2020 tarihine kadar uzatabilme hususunda Cumhurbaşkanı'na da yetki verildi.

Getirilen özel hükme göre, Covid-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gereğiyle yapılan kısa çalışmalarda ödenek alabilmek için, kısa çalışma başlama tarihinden önceki *son 60 gün hizmet akdine tabi olmak ve son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş bulunmak* yeterli sayıldı⁷⁴. Değişiklik öncesinde söz konusu koşul gereği işçinin *son 120 gün hizmet akdine tabi olup son üç yıl içinde 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması* gerekiyordu.

Yeni düzenleme, alınan tedbirlerin etki düzeyini genişletmek için olsa gerek, hafifletilen koşulu taşımayan işçileri de özel olarak düzenledi. Böylelikle bu süreçte kısa çalışma ödeneği alamayanların da, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam edebilmelerini sağladı.

Yeni düzenlemede ayrıca, salgın süreci içinde iş kayıplarını engellemeye yönelik bir de önlem getirilmiştir. Buna göre, getirilen bu özel nitelikteki kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde, İş Kanunu'nun 25/III hükmünde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla, işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekmektedir.

⁷³ 4447 sayılı Yasa'ya 2009 yılında eklenen geçici 23.maddeye göre, 2008, 2009 ve 2010 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere, kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık süre, altı ay olarak uygulanır; üçüncü fıkrasında öngörülen kısa çalışma ödeneği miktarı % 50 oranında artırılarak ödenir ve kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmez. Bu maddenin yayımı tarihinden önce uygunluk tespiti yapılan kısa çalışma başvurularında süre, işverenin talebi halinde aynı şartlarla ve bu maddede öngörülen süreyi aşmamak kaydıyla uzatılır. Bu maddede öngörülen ödenek miktarı aynı kalmak kaydıyla, kısa çalışma süresini altı ay daha uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Ancak, bu dönemde kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür.

⁷⁴ Maliye Bakanı tarafından 12.04.2020 tarihinde yapılan açıklamada, kısa çalışma ödeneğine bugüne kadar 200 binden fazla firmanın başvurduğu, bu firmalar kapsamında 2 milyondan fazla çalışanın bulunduğu ve anılan başvuruların 700.000'nin onaylandığı belirtilmişti. (www.aa.com.tr/tr/ekonomi/kisa-calisma-odeneginden-yararlanamayan-veya-ucretsiz-izne-cikarilan-vatandaslara-maas-destegi/1801822). Yapılan son açıklamalara göre ise 268 bin 717 firma, 3 milyon 44 bin 420 çalışan için Kısa Çalışma Ödeneği'ne başvurmuş durumda. (www.kamubulteni.com/ekonomi/kisa-calisma-odeneği-basvuru-sayisi-aciklandi-odemeler-ne-h22900.html).21.04.2020

Dolayısıyla kısa çalışma ödeneğinin devamı edebilmesi için, söz konusu süreçte işveren tarafından sağlık, gözaltı veya tutuklanma gerekçeli devamsızlık ve zorlayıcı sebeplere dayalı fesih imkânı ortadan kalkmıştır. Aynı şekilde işveren tarafından bu süreçte süreli fesih de mümkün değildir. Yani İş Kanunu'nun 25/II hükmü dışındaki gerekçelerle işçi çıkarılması halinde kısa çalışma ödeneği verilmeyecektir.

Kısa çalışma ödeneği ile ilgili olarak salgın sürecinde geçerli olacak bir diğer değişiklik de 7244 sayılı Yasa'yla getirilen geçici 25.madde ile yapıldı⁷⁵. Düzenlemeye göre; *“Yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.”*

Görüldüğü üzere geçici 25.madde esasen, kısa çalışma ödeneğine ulaşmasını kolaylaştırmak ve bu süreçteki sağlık hizmetini yapılandırmaya ilişkindir. Düzenlemeyle, kısa çalışma hakkının tespiti konusunda yapılacak araştırmanın uzamasının işçi üzerinde yaratacağı mağduriyeti engellemek için, salt işverenin beyanı doğrultusunda ödenek bağlanacaktır. Bununla birlikte işverenin beyanına duyulan bu güven, olası kötüye kullanımlara karşı da yaptırıma bağlanmıştır. Böylece işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemelerin faiziyle işverenden tahsil edilebilmesine de olanak sağlanmıştır.

Kısa çalışma başvurusunun işçiye fesih hakkı kazandırıp kazandırmayacağı tartışmalıdır. Yüksek mahkeme kararlarında da daireler arasında görüş farklılığı bulunmaktadır. Söz konusu uygulamanın işçiye fesih hakkı vereceği yönünde görüş ve kararlar olduğu gibi, vermeyeceği yönünde de görüş ve kararlar bulunmaktadır. Esasen bu tür bir uygulamanın işçiye fesih hakkı kazandırabilmesine gerekçe olacak nokta, çalışma şartlarında yarattığı kabul edilebilecek esaslı değişikliktir. Gerçekten de işçiye, onu işten çıkartmak yerine kısa çalışma teklif etmek, iş akdi sürse de, ücretinin altında bir ödenek teklifi anlamına gelmektedir. İlk bakışta bunun bir esaslı değişiklik olarak kabulü, söz konusu gelir farkı karşısında kolay görünmektedir. Ancak kısa çalışmanın işverene yasayla sunulmuş bir imkân olduğu ve bunu kullanabilmesinin çalışma şartlarını esaslı değiştirme sonucunu doğurması gerektiği de savunulabilir. *Kanımızca* kısa çalışma ödeneği, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle

⁷⁵ 16.04.2020 tarih ve 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (RG. 17.04.2020/31102).

işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde işverene sunulmuş geçici bir imkândır. Bunun işverene bir süre nefes aldıracağı, işçiyi de bu zorlu süreçte işsizlikten kurtaracağı açıktır. Ancak sonucu ne olursa olsun kullanılması işverenin takdirine bağlıdır. Aynı şekilde kabulü de işçinin takdirine bağlı kabul edilmelidir. İşverenin karşılaştığı sorunun, kural olarak işçiyi de aynı hatta daha yüksek oranda etkilemesi beklenir. Bu da kural olarak, feshe başvurmasını makul olmaktan çıkarır. Ancak böyle bir halde de işçinin feshi tercih etmemesi, bu yola başvuramayacağı anlamına gelmez. Söz konusu koşullardan daha farklı etkilenen bir işçi, işyerindeki kısa çalışma uygulamasını kabul etmeyerek işten ayrılmak isteyebilir. Bu kararına etki eden çok farklı gerekçeleri olabileceğinden, bu hakkın onun elinden alınmaması gerekir. O sebeple, Covid-19 sürecinde kısa çalışmaya geçilen işyerlerinde de işçinin iş akdini fesih imkânı olduğu kabul edilmelidir. Süreç içinde işçinin fesih hakkını sınırlayan geçici 10. madde hükmü de buna engel oluşturmamaktadır. Zira söz konusu sınırlama, ücretsiz izne ayrılma gerekçeli fesihlere yönelik getirilmiştir.

cc. İşverence yapılan ek ödeme

Kısa çalışma ödeneğinin günlük tutarı, sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez. Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir. Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi "*18-Kısa Çalışma Ödeneği*" olarak bildirilir.

Başta da belirtmiş olduğumuz üzere, süresi üç ayı geçmemek üzere kısa çalışma süresi kadar ödenebilen bu ödenek, İK.24/III bendi kapsamında yapıldığında, burada öngörülen ve ücret ile prim yükümlülüklerinden işverenin sorumlu olduğu birinci haftanın sonrasında başlar. Ayrıca kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve İş-Kur tarafından ödenir⁷⁶.

⁷⁶ 2020 yılı için belirlenen kısa çalışma ödeneği miktarının en düşüğü, brüt aylık ücreti 2.622 TL olan için 1.561 TL, en yükseği ise 7.375 TL'nin üzerinde brüt kazancı olanlar için ise 4.380 TL'dir.

Yukarıda yer verilen açıklamalar dışında uygulamada bazı işverenlerce, kısa çalışma ödeneğine *ek parasal ödemelerin* yapıldığı görülmektedir. İşverenlerin kısa çalışma ödeneğini işçileri için yeterli görmeyerek yaptıkları tek taraflı ve iyi niyetli bu yaklaşımın bir hukuki temele oturtulmasında yarar olduğu kanısındayız. Böylelikle ileride bu husustan kaynaklanacak olası uyumsuzlukların da önüne geçilmiş olacaktır.

Her şeyden önce, işverenlerce yapılan bu ek parasal ödemenin *ücret* olup olmadığı belirlenmesi gerekir. İş Kanununa göre ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (m.32). Bu noktadan hareketle, yukarıda bahsi geçen ek parasal ödemenin ücret olarak kabulü mümkün olmaz. Zira ücret kural olarak, “*bir iş karşılığı*” ödenmelidir ve çalışmaksızın ücrete hak kazanılacak haller İş Kanununda düzenlenmiştir. Bunlar çalışılmadığı halde çalışılmış gibi sayılan haller ile hafta tatilleri, ulusal bayram ve genel tatillerdir (İK.44, 46, 55, 66).

Bu durum karşısında işverenler tarafından tek taraflı yapılan ek ödemelerin, sosyal bir ek ödeme olduğu kabul edilebilir. İşveren buna bir isim verebilir. Örneğin *Koronavirüs yardımı, salgın ödeneği, evde kal ödemesi, sosyal yardım ödemesi, ek ödeme* ifadeleri tercih edilebilir. Hatta bu tür bir tanımlama, yapılan ödemenin ücret olmadığını vurgulamak açısından kârimizca yararlı da olur.

Bahsi geçen ek ödemelerin yaratabileceği bir diğer sorun, *işyeri uygulamasına* dönüşerek işçilere talep hakkı kazandırabilecek olmasıdır. Gerçekten de bir menfaatin işverence *tek taraflı ve devamlı* şekilde sunulması, işçilerin de zimni kabulleriyle işyeri uygulamasını oluşturur. Böylelikle o menfaat *iş akdi hükmü* (iş şartı) haline gelir ve bağlayıcılık kazanır. İşverenin bu süreçte söz konusu menfaatin gelecekte bağlayıcılık kazanacağını düşünmüş ve istemiş olması gerekmez. Sunulan menfaatin sürekliliği konusunda işçilerde oluşan iyiniyetli ve haklı beklenti korunur. İşçilerin, işverenin davranışından böyle bir isteği olduğu sonucunu, *dürüstlük kuralına* uygun olarak çıkarmış bulunmaları yeterlidir.⁷⁷

İşverenlerin, Covid-19 salgın döneminde işçilerine destek olabilme amacıyla yaptıkları bu *geçici süreli ek ödemelerin* işyeri uygulamasına dönüştürme amacı olmadığı açıktır. Zira salgın süresi içinde yani geçici verilmektedir. Ancak buna rağmen iyiniyetli yapılan bu tek taraflı ödemelerin

⁷⁷ Sützek, İş Hukuku, s.74.

işyeri uygulamasına dönüşmesine sebep olmamak için bazı hususlara özen gösterilmesi gerekir.

Her şeyden önce kısa çalışma ödeneğine ek olarak yapılacak ödemenin *esasları açıkça belirlenmeli* ve işçilere bildirilmelidir. Başta da belirttiğimiz üzere yapılacak ek ödeme, ücret olarak nitelendirilmesini engelleyecek şekilde isimlendirilmelidir. Hatta bunun ücret ekleri ve sosyal yardımlarla da bağlantılı görülmemesine özen gösterilmelidir⁷⁸. Yapılacak ek ödemenin işyeri uygulamasına dönüştüğü iddialarıyla karşılaşmamak için, söz konusu ödemenin içinde bulunulan salgın dönemine ilişkin olduğu, devamlılık ve bağlayıcılık kazanmayacağı vurgulanmalıdır. Yapılacak ek ödemenin (mümkün ise) süresi yani ne kadar süreceği açıkça belirtilmelidir. Örneğin, salgın sona erene kadar veya üç-altı at süresince ya da kısa çalışma ödeneği süresince ödeneceği belirtilebilir.

Yapılacak ek ödemenin miktarı konusunda, işçiler arasında eşitsizlik iddialarının ileri sürülmesini engelleyecek bir uygulamanın oluşturulması da yararlı olur. Ödemenin, özellikle beyaz ve mavi yakalı işçiler için farklı ama kendi içlerinde ortak belirlenmesi düşünülebilir.

Son olarak, işverence yapılacak bu tek taraflı ek ödemenin parasal değerini açıklamak yerine, oransal bir tespitin daha isabetli olacağı kanısındayız. Ancak belirlenecek oranlarda, ilgili işçi gruplarının İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen türden ayrımcılık/eşitsizlik iddialarına haklılık kazandıracak uygulamalardan kaçınılmalı, işyerinde çalışma barışını bozmamaya özen gösterilmelidir.

e. İzin uygulaması

aa. Yıllık ücretli izin

Yıllık izin, esasen yıllık ücretli izni ifade eder. Zira aşağıda değinmeye çalışacağımız *ücretsiz izin*, yasal bir tanıma konu olmamıştır. Yıllık ücretli izin, önemi sebebiyle öncelikle Anayasanın 50. maddesinde düzenlenmiş ve dinlenme hakkı güvence altına alınarak bu kapsamda yıllık ücretli izin hakkının yasayla düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca İş Kanunu'nda ve ona bağlı Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde, Basın İş Kanunu'nda

⁷⁸ Zira Yargıtay'a göre, kısa çalışma döneminde işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu askıda olduğundan yasa gereği sadece kurum tarafından ödeme yapıldığından bu dönem için toplu iş sözleşmesinden doğan sosyal yardımlara hak kazanılması mümkün değildir. (Yarg.9HD. 12.12.2018, 9974/22979)

(m.21), Deniz İş Kanunu'nda (m.40) ve nihayetinde Borçlar Kanunu'nda (BK.422-426) da, yıllık izni düzenleyen hükümlere yer verilmiştir.

İş Kanunu'na göre işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere *yıllık ücretli izin* verilir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. Yasada yıllık ücretli izin süreleri belirlenmiştir ve onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca aynı düzenlemede, yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin dörder gün artırılarak uygulanması gerektiği ve yıllık izin sürelerinin iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilceği hükme bağlanmıştır (m.53).

Covid-19 sebebiyle bazı işverenler, gerek idari kararların yarattığı zorunluluklar, gerek salgın gerekçeli işletmesel kararlar sebebiyle, işe gelemeyen işçilerine yıllık ücretli izinlerini kullandırma yöntemine başvurmaktadır. 7244 sayılı Yasa'yla işverenlere sunulan *ücretsiz izne* çıkarma seçeneğine rağmen, kurumsal büyük işletmelerin çoğu, bu uygulamalarını sürdürmektedirler. Anılan işletmelerin yıllık ücretli izin uygulamalarının temelinde farklı gerekçelere rastlanmaktadır. Ancak genelde işletmeler salgın sürecinde bu yöntemle, çalışmaksızın işçiye gerçek ücretini ödemeyi hedeflemektedir. Böylelikle *kısa çalışma ödeneği* ya da *nakdi ücret desteği* alamayan işçilerine gelir desteği sunmakta, bunları alabildiği halde yeterli görmeyip ücretli izin isteyen işçilerine de daha yüksek düzeyde bir katkı sağlayabilmektedirler.

Bahis konusu uygulamada işçinin yıllık ücretli iznini, salgın süresi içinde kullandığı kabul edilmektedir. Birçok işyerinde ücretli izin yöntemi, kısa çalışma ödeneği almayan işçiler için derhal uygulanmaya konulmuştur. Kısa çalışma ödeneğini alan işçiler açısından ise ödenek süresinin tamamlanmasından sonra uygulanması planlanmaktadır.

Söz konusu uygulama farklı gerekçelerle dahi olsa, hukuka uygun görünmektedir. Zira yıllık iznin kullandırma konusunda yönetim hakkı işverendedir⁷⁹. Bazı işyerlerinde bu yetki izin kurullarına verilmiş olsa da yetki işverendedir⁸⁰. Nitekim yüksek mahkeme de bu anlayış doğrultusunda

⁷⁹ Yıllık ücretli İzin Yönetmeliğine göre, "İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir." (m.8).

⁸⁰ İzin kurulları hakkında bkz. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.15-19.

da, yıllık izin zamanını belirlemenin işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğunu, işçinin kendiliğinden ayrılmasının söz konusu olamayacağını açıkça belirtilmiştir.⁸¹ Dolayısıyla işveren, yıllık ücretli iznin, salgın sebebiyle işçinin işine gelemediği günlerde kullanılmasını sağlayabilir.

Kanımızca Covid-19 virüsü tanısı aldığı için evinde istirahat (bireysel karantina) halinde olan işçi için bu süreç, yıllık ücretli izin kapsamında değerlendirilmemelidir. Bu sonuca ulaşılabilmesi için sağlık raporu aranmalıdır, Covid-19 tanısı konulması yeterli sayılmalıdır. Yasanın 54.maddesinde, yıllık izin süresine dâhil edilmeyecek olanlar arasında sayılan “*hastalık izinleri*” ifadesindeki “*izin*” unsuru da bu yaklaşımı destekler niteliktedir. Kaldı ki yıllık ücretli iznin amacı, işçinin izin süresinde (sağlıklı) dinlenmesidir. Karantina sürecini, yıllık ücretli izinle bağdaştırmak mümkün değildir. O sebeple ister izin öncesi, ister izin sonrasında gerçekleşmiş olsun, işçinin Covid-19 virüsü kapmış olması, iznin dinlenme işlevini ortadan kaldıracığından, bu bireysel karantina süreci evde geçirmiş olsa dahi, söz konusu süreci yıllık ücretli izin saymayı engelleyecektir.

Salgın olayından bağımsız olarak öğretide de, işçinin yıllık ücretli izin süresi içinde *hastalanması* ve istirahat alması halinde, hastalıkta geçirilen sürelerin izin süresine eklenmesi gerektiği dile getirilmiş, işçiye yıllık ücretli izin hakkının tanınmasındaki amacın yıl içinde belirli bir süre tam olarak dinlenmesini sağlamak olduğu belirtilerek, işverence yıl içinde daha önce verilmiş bulunan diğer izinlerle, dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık ücretli izne mahsup edilemeyeceğine ilişkin kuralın da bu anlayışı doğrulayıcı olduğu savunulmuştur.⁸²

Covid-19 salgın sürecine ilişkin yukarıda yer verdiğimiz izin kullan-dırma uygulaması, nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde, devamlı olarak çalışan işçiler ile kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlara için de geçerli olmalıdır.

bb. Toplu izin

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile işverenlere, toplu izin uygulaması imkânı da sağlanmıştır. İşveren veya işveren vekili, Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsa-

⁸¹ Yarg.9HD, 22.02.2016, 30472/3413, Çalışma ve Toplum, 2017/1, s.214.

⁸² Süzek, İş Hukuku, s.829

yan toplu izin uygulayabilir. Bu uygulamaya gidildiğinde izin kurulu, izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve İş Kanunundaki izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenler ve ilan eder (m.10).

Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde *henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri* de kapsayacak şekilde belirlenebilir. Ancak, ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenir. Yani bu konuda İş Kanununda yer alan ve yıllık ücretli izne hak kazanmaya ilişkin hükümler uygulanır.

Yine yönetmeliğe göre, 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 (m.11).

Yönetmelikle getirilen bu imkân işverenlere, Covid-19 salgınında da yararlanılabilecek bir seçenek sunmaktadır. Dolayısıyla yasada belirlenen tarih aralığına da isabet ettiği düşünüldüğünde, bu tür bir toplu yıllık ücretli izinin kendisi için daha uygun olacağını düşünen bir işveren, salgın sürecini ya da bir kısmını, toplu izin uygulamasıyla eritebilir. Ancak böyle bir durumda dahi, bir grup işçiyi işyerinin korunması veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için işyerinde bulundurmamak isterse, bu durumda çalışmamızın başında yer vermeye çalıştığımız şekilde, gereken önlemleri alarak, işyerindeki sağlık koşullarını organize etmelidir.

cc. Ücretsiz izin

Ücretsiz izin uygulaması, çeşitli dönemlerde işverenlerce hayata geçirilen bir uygulama olarak bilinse de, esasen yasal düzenlemeye tabi tutulmamıştır. O sebeple uygulanabilme koşulları net olarak belirli değildir.

Ücretsiz izinde esasen taraflar, karşılıklı anlaşarak iş akdini bir süreliğine askıya alırlar⁸³. Yani iş akdi sona erdirilmez. Buna rağmen işçi iş görmez, işveren de ücret ödemez. Dolayısıyla süreç tümüyle her iki tarafın

⁸³ Yargıtay'a göre de, "...Daha sonra ücretsiz izinli kabul edilmesi, davacının muvafakatı olmadığından ve itiraz ettiği yasa uygun değildir..." Yarg.9HD. 25.11.2019, 7309/20804.

rızasına bağlıdır. Nitekim Yüksek mahkeme de, taraflar arasında anlaşma olmadıkça ücretsiz iznin uygulamasını, işverenin feshi olarak değerlendirmiştir: "...Fesih bildiriminde 'fesih' sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. Dairemizce, işverenin tek tarafı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden '*işverenin feshi*' olarak değerlendirilmektedir..."⁸⁴

Ücretsiz izin, salgın sürecinde de başvurulmuş bir yöntem durumundadır. Her ne kadar, 7244 sayılı Yasa ile İş Kanunu'na eklenen geçici 10.madde, işverenlere ücretsiz izin imkânı vermiş olsa da, bu yasa değişikliğinin yürürlüğe girdiği 17.04.2020 tarihine kadar, Covid-19 kapsamında kapasitesini düşüren ya da faaliyetlerini geçici olarak tümüyle durduran bazı işletmeler, işçilerle anlaşarak bu uygulamayı başlatmıştır.

7244 sayılı Yasa öncesinde başlatılan ücretsiz izin uygulamaları çeşitli sorunlara neden olmuştur. Ancak bu sorunlar sadece 7244 sayılı Yasa öncesi dönem ile sınırlı kalmayacaktır. Salgın süresince işleyecek bu **olağanüstü geçici sistem**, daha da uzatılmadıkça üç ya da altı ay sonrasında işlevini tamamlayacaktır. Ancak salgının şu anda bile dünya genelinde yarattığı ekonomik problemlerin aşılabilmesi zaman alacaktır. O sebeple, geçici 10. madde ile getirilen *olağanüstü geçici sistemin* ardından, yine başvurulabilecek olan ücretsiz izin, olağan hukuki yapımız içinde çeşitli sorunlar yaratmaya devam edecektir.

a) Bu sorunlardan biri, işverenin ücretsiz izin teklifinin **işçi tarafından kabul edilmemesidir**. Aslında bu durum, teknik anlamda işverenin çalışma şartlarını esaslı tarzda değiştirmeye yönelik attığı bir adım sayılır ki, İK.22'deki prosedüre tabi olur. Yani işçi açıkça kabul etmedikçe reddetmiş sayılır. Böyle bir halde işverenin yapabileceği kural olarak, önce teklifi geri çekmek, ardından da işçiyi çalıştırmaya devam etmek ya da iş akdini sonlandırmaktır. Son seçenekte başvurulabilecek fesih türü, hiç şüphesiz ki süreli feshtir. Zira bu durumda işverenin derhal fesih hakkı doğmaz. Ancak güvence kapsamındaki bir işçi süreli fesih yoluyla işten çıkarıldığında, geçerli fesih sebebinin olmaması halinde işe iade talep edebilir. Güvence

⁸⁴ Yarg.9HD. 18.11.2019, 2017-16836/2019-20129. Aynı yönde, Yarg.9HD. 15.05.2019, 2016-1444/2019-11176.

kapsamı dışında olan bir işçi ise, şartların varlığında kötüniet tazminatı alabilme ihtimali doğar. Her iki halde de, işverenin süreli feshinden kaynaklanacak kıdem tazminatı ve ihbar hakları zaten mevcuttur.

Konuya Covid-19 ile ilgili olarak yaklaşıldığında tabloda küçük değişiklikler görebiliriz. Uygulamada karşılaşılan örneklerde 7244 sayılı Yasa'nın öncesinde de sonrasında da, işverenlerin bu yöneme genellikle süre kazanmak için başvurdukları görülmüştür. Kurumsal işletmelerin çoğu, 7244 sayılı Yasa'ya kadar, salgın sürecinde ellerindeki ilk araçlar olarak *kısa çalışma ve yıllık ücretli izin* uygulamasını kullanmayı tercih ettiler. Ancak bu imkânların kullanılamadığı ya da tüketildiği hallerde, salgının sürmesi karşısında ücretsiz izni devreye alındı. Bununla birlikte 7244 sayılı Yasa sonrasında bazı işverenlerin diğer seçenekleri kullanmadan doğrudan ücretsiz izine başvurdukları da görülmektedir.

7244 sayılı Yasa öncesinde ve *olağanüstü geçici sistem* sona erdikten sonra, işçilerini ücretsiz izne çıkarmak isteyen işverenlerin, geçici de olsa, çalışma şartlarını esaslı değiştirecek bu tekliflerinin reddi halinde iş akdini sonlandırma ihtimalleri ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde yukarıda da dile getirdiğimiz üzere, işçinin işe iadeyi talep hakkı doğacaktır. Fakat 7244 sayılı Yasa döneminde bu ihtimal ortadan kalkmıştır. Zira bu süreçte işverenin işçileri ücretsiz izne göndermeleri, işçinin çalışma şartlarında esaslı değişiklik değildir. Dahası aynı yasal değişikliklerin ardından, işçilerin ücretsiz izin sebebiyle haklı fesih hakları da bulunmamaktadır.

Hemen belirtelim ki, söz konusu değişiklik olmasaydı da, Covid-19 koşullarında başlatılan ücretiz izni kabul etmeyen işçi, iş akdini haklı feshetse ya da 22. madde bağlamında işverence değişiklik feshine başvurulsa dahi, kıdem tazminatı ve/veya ihbar hakkı elde edebilecek işçinin işe iade imkânı doğmayacaktı. Zira içinde bulunulan koşullar, yapılacak böyle bir feshi, son çare ilkesi ihlal edilmedikçe geçerli sayılacağını göstermektedir. Daha önce de dile getirdiğimiz gibi, işvereni ücretsiz izin teklifine sürükleyen haller; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi olduğunda, fesih geçerli sayılacak ve iade talebi mahkemelerce reddedilecekti⁸⁵.

⁸⁵ Bkz. yuk. 2.a.

İşverenin ücretsiz izin teklif ettiği işçiler, salgın sürecinde dışarı çıkma yasağı kapsamındaki işçiler ise ve teklif geri çevrildiyse bu halde başvurulacak yasal dayanak, *işyerindeki faaliyetin geçici de olsa tümüyle durmamış olması koşuluyla* 25/III'te yer alan “zorlayıcı sebep” olacaktır. Bu halde derhal fesih söz konusu olacağından, son çare ihlal edilmedikçe işçinin iade imkânı olmayacak fakat bir yıllık çalışması olduğu sürece kıdem tazminatı alabilecektir.

b) Söz konusu yöntemle ilgili yaşanabilecek sorunlardan bir diğeri, işverenin ücretsiz izin teklifinin işçi tarafından kabul edilmesine rağmen, izinde geçen sürenin işçiyi feshe mecbur etmesidir. Bu ihtimalde söz konusu olan sorun, ücretsiz izni kabul eden işçinin, süre verilmeden izne çıkarılmış olması halinde buna ne kadar katlanmasının beklenebileceğidir. Esasen bu tür izinlerde süre verilmesi beklenir ise de, süre verilmeden başlatılan ücretsiz izinler de görülebilmektedir. Bu gibi hallerde işçinin izne tahammül gücü, yani ücret almadan iş başı yapmayı bekleme süresini, hayatın olağan akışı içinde makul bir süre olarak kabul etmek gerekir. Hiç ücret almadan, elindeki birikimlerle belki 1-2 ay sabretmesi makul görülebilirse de, olayın özelliğine göre bu daha uzun ya da daha kısa da gerçekleşebilir. Ancak ücretsiz izin için (makul) bir süre belirlenmiş ve işçi de bunu kabul etmişse, artık işçiden bu süreye uyması beklenecektir.

c) Dikkat çekmek istediğimiz bir başka sorun da, ücretsiz iznin yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmasının mümkün olup olmayacağı meselesidir. Konuya ilişkin yasada bir açıklık yoktur. Yargıtay uygulamasında ücretsiz izin, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmamaktadır. Konuya ilişkin kararlarından yer verilen değerlendirme şu şekildedir: “... İş Kanunu'nun 55 (d) bendinde, ‘Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla)’ yıllık izin hesabında çalışılmış gibi değerlendirileceği hükme bağlanmıştır. İlgili hükme göre işyerinden kaynaklanan bir zorlayıcı nedene bağlı olarak işyerinde çalışmanın bir haftadan fazla süreyle tatil edilmesi gerekir. Somut olayda ekonomik krize bağlı olarak davacının da aralarında olduğu bazı işçilerin *ücretsiz izne çıkarıldığı* ve davacının da bu uygulamayı kabul ettiği anlaşılmaktadır. Ekonomik krize bağlı ücretsiz izin veya kısa çalışma uygulaması, işyerinde çalışmayı durduran zorlayıcı nedenlerden değildir. Fiili çalışmanın olmadığı ücretsiz izinde geçen sürelerin İş Kanunu'nun 55 (d) maddesi kapsamında değerlendirilmesi ve bir kısmının *yıllık izne esas süreye eklenmesi yerinde değildir...*”⁸⁶

⁸⁶ Yarg.9HD. 04.11.2013, 2011-31360/ 2013-27990

Karara konu olan ve bugüne kadar karşılaşılan ücretsiz izin uygulamaları ile 7244 sayılı Yasa'nın düzenlediği ve geçici 10. madde ile getirilen ücretsiz izni birbirinden ayırmak gerektiği kanısındayız. 7244 sayılı Yasa ile getirilen ücretsiz izin, üç aylık bir süreyle sınırlandırmış ve Cumhurbaşkanlığı'na bu süreyi altı aya kadar uzatabilme yetkisi verilmiştir. Yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi sayılan süreler, İş Kanununda belirlenmiştir. Ancak 55. maddedeki bu düzenleme, 7244 sayılı Yasa ile getirilen ücretsiz izin uygulamasından çok daha önce hukuk sistemimize girdiği için doğal olarak bu konuya ilişkin bir açıklık içermemektedir.

Kanımızca ücretsiz izni, yıllık ücretli izin hesabına dâhil etmeyi engelleyen açık bir hüküm yoktur. Hatta tam aksine, İş Kanununda bunu mümkün kılacak bir hüküm yer almaktadır. Buna göre, "*İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri*", yıllık ücretli izin bağlamında çalışılmış sayılmaktadır (İK.55/j). Hüküm konuya açıklık getirebilecek niteliktedir. Zira düzenlemede, "diğer izinler" ifadesi oldukça geniş bir içeriğe sahiptir ve geçici 10. maddedeki ücretsiz izni de bu kapsama almaya bir engel yoktur. Kaldı ki bu ifadenin hemen ardından gelen "*kısa çalışma süreleri*" ifadesi de bu yaklaşımı destekler niteliktedir. Çünkü geçici 10. madde ile getirilen ücretsiz izin uygulaması, tıpkı kısa çalışma gibi işsizlik sigortasından sağlanan bir ödeneği içermektedir. *Kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteği*, birbirine çok yakın nitelikteki ödemelerdir. Hatta Covid-19 salgınında her iki ödeme de aynı amaca yönelik olarak uygulanmakta, salgın süresi içinde gelir sıkıntısı yaşayan işçilere, işlerini kaybetmeden gelir desteği sunmaktadır. Miktarlarındaki küçük farklılık, bu ortak amaçlarına etki etmeyecektir.

Ayrıca (j) bendinde yer alan "*işveren tarafından verilen diğer izinler*" ifadesinde, iznin işverence verilmesini vurgulayan ifade tarzı da, geçici 10. maddedeki ücretsiz iznin bu kapsamda görülebilmesine katkı sağlar niteliktedir. Zira geçici 10. madde düzenlenen ücretsiz izin, tarafların anlaşmasıyla hayat geçirilen ücretsiz izinden farklı olarak, tek taraflı iradesiyle işveren tarafından verilen izin durumundadır.

d) Ücretsiz izin bağlamında işaret etmek istediğimiz son sorun, kısa çalışmaya başvurmadan önce ücretsiz iznin kullanılıp kullanılmayacağıdır. Başta da belirttiğimiz gibi kurumsal işletmelerin çoğu, 7244 sayılı Kanun'a kadar, salgın sürecinde ellerindeki ilk araçlar olarak *kısa çalışma ve yıllık ücretli izin* uygulamasını kullanmayı tercih ettiler. Bu imkânların kullanılmadığı ya da tüketildiği hallerde ise, salgının sürdüğünü görünce

ücretsiz izni devreye aldılar. Ancak 7244 sayılı Yasa sonrasında bazı işverenlerin diğer seçenekleri kullanmadan doğrudan ücretsiz izine başvurdukları da görüldü. Kanımızca Covid-19 sebebiyle oluşturulan yasal düzenlemeler karşısında işverenin, kısa çalışmaya başvurmadan ücretsiz izin uygulaması başlatması işçi aleyhine sonuçlar doğuracaktır. Zira bu zor süreçte işçi, kısa çalışma ödeneği yerine, ondan daha düşük nakdi ücret desteği ile yetinmek durumunda kalacaktır. O sebeple süreç içinde işverenlerden, kısa çalışmaya başvurmadan ücretsiz izne yönelmemeleri beklenmelidir. Hiç şüphesiz ki kısa çalışma ödeneğinden yararlanma imkânı olmayanlar için bu sorun yaşanmayacaktır. Ancak kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilme imkânına sahip olduğu halde işverence ücretsiz izne gönderilen işçi açısından işverenin bu uygulaması, gelirden yarattığı düşüş oranında çalışma şartlarında esaslı değişiklik sayılmalıdır.

dd. Ücretsiz izin – ücretli izin çatışması

Yukarıda da belirttiğimiz üzere yıllık ücretli izin yasal bir yapı olmakla birlikte, ücretsiz izin yasada tanımlanmamıştır. Yıllık ücretli iznin koşulları İş Kanunu'nda düzenlendiği halde, ücretsiz izin işçi ile işveren arasındaki anlaşma doğrultusunda şekillenmektedir.

Yıllık ücretli izin bahsinde de dile getirdiğimiz üzere, Covid-19 sürecinde bazı işyerlerinde, gerek idari düzenlemelerin yarattığı zorunluluklar, gerek salgın gerekçeli işletmesel kararlar sebebiyle işe devam edemeyen işçilere ücretli izin verildiği görülmektedir. Bu süreçte genelde, kısa çalışma ödeneği alamayan işçiler için derhal, ödeneği alan işçiler açısından ise ödenek süresinin tamamlanmasından sonra bu uygulamanın planlanması söz konusudur.

7244 sayılı Yasa ile işverenlere ücretsiz izin imkânı verilmiş olması da, bu planlamayı engeller nitelikte değildir. Zira anılan yasa ücretsiz izni zorunlu bir uygulama olarak getirmemiştir. İş Kanunu'na eklenen geçici 10.maddeye göre, “...işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir...”.

7244 sayılı Yasa ile gelen *olağaniüstü geçici sistem*, Covid-19 sürecinde işletmelerin sahip olduğu yasal izin seçeneğini, ikiye çıkarmış görünmektedir. Uygulamada kullanılsa da şimdiye kadar yasal bir dayanağı bulunmayan ücretsiz izin, geç.10. madde ile ilk defa yasal dayanak bulmuştur. Bu durumun uygulamada bir takım sorunlara yol açabileceği kanısındayız.

Acaba, bir işveren Covid-19 sürecinde kendisine sunulan ücretsiz izin seçeneği yerine, işçilere yıllık ücretli izinlerini kullandırmak isteyebilir mi?

Gerçekten de uygulamada yasal yıllık ücretli izinlerin tümüyle kullanılmadığı, bu sebeple de işçilerin biriken yıllık ücretli izinleri olduğu sıklıkla görülmektedir. Bu duruma sadece işveren neden olmamakta, işçilerin de çeşitli gerekçelerle izinlerini kullanmak yerine çalışmayı tercih ettikleri, bu sebeple de izinlerin biriktiği görülmektedir. Bu nedenledir ki, iş akdinin feshi sonrası açılan davalarda, en bilinen talep konuları içinde kıdem, ihbar ve fazla çalışma alacaklarıyla birlikte yıllık ücretli izin alacakları gelmektedir. Dolayısıyla işletmelerin çoğunda, kullanılmamış ya da kullanılmamış yıllık ücretli izin birikimi bulunmaktadır.

Biriken izinler, işletmeler için fesih sırasında topluca ödenecek bir parasal alacak kalemine dönüştüğünden, fırsat doğdukça kullanılarak eritmeye çalışılmaktadır. Hatta bazı işyerlerinde işçilerin, talepleri olmadığı halde toplu ya da kısmen izne gönderildiği görülebilmektedir.

Yıllık ücretli izin konusunda uygulamada karşılaşılan bu durum, Covid-19 sürecinde de yaşanabilir görünmektedir. Nitekim, özellikle yüksek katma değer üreten, vasıflı ve yüksek ücretli personel çalıştıran işyerlerinde, salgın süresince ücretsiz izin yerine yıllık ücretli izin uygulaması ciddi bir seçenektir. Nitekim bazı işverenler, salgın süresince ücretsiz izin ve onun getirisi durumundaki nakdi ücret desteğinin bu işçileri tatmin etmeyeceği kaygısıyla, ücretli izni tercih etmektedir. Dahası aynı anlayış doğrultusunda bazı işyerlerinde söz konusu talebin işçilerden geldiği de görülmektedir.

Bu ve benzeri seçeneklerin varlığı, ücretli-ücretsiz izin çatışmasına ilişkin olarak yapılacak değerlendirmelere de etki edecektir. O nedenle bu aşamada, Covid-19 sürecinde işyerlerinde karşılaşılabileceğini düşündüğümüz **farklı seçenekleri ortaya koymanın yararlı olacağı kanısındayız.**

a) İşveren ve işçinin yıllık ücretli izinlerin kullanılmasında anlaşmaları: 7244 sayılı Yasa ile getirilen ücretsiz izine ayırma düzenlemesinin kaleme alınış şekli, yukarıda da dile getirdiğimiz üzere, bu hakkın kullanılması konusunda işverene tercih hakkı vermiştir. Ancak bu imkâna rağmen işveren, bu konuda işçilerle görüşüp, kabul edenlerin yıllık ücretli izne ayrılabilmelerini sağlayabilir.

b) İşverenin geçici 10. madde kendisine sunulan ücretsiz izne ayırma uygulamasını başlatmasına rağmen, işçinin bunun yerine kendisine hak ettiği yıllık ücretli izinleri verilmesini istemesi: Bu durumda işveren, Covid-19 sürecinde yasa ile geçici olarak kendine sunulan hakkı kullanmak istemektedir. İşçi ise bunun yerine kendisine hak ettiği yıllık ücretli izin verilmesini talep etmektedir. Örneğin işveren işçilerin birikmiş yıllık izinlerini yeterli görmemiş veya başka bir dönemde kullandırmayı uygun görmüş ya da salgın döneminde sunulan bu sosyal yardımdan yararlanmayı istemiş yahut farklı bir başka işletmesel gerekçeyle bu kararı vermiş olabilir. İşçi ise ücretsiz izin döneminde yapılacak nakdi ücret desteğini yeterli görmediği için birikmiş izinlerini kullanarak bu geçici süreci daha rahat atlattığı istemiş olabilir.

Taraflar arasında yaşanan uyuşmazlığın gerekçesi ne olursa olsun öncelikle bir hususun tespitinde yarar görüyoruz. Daha önce de belirtmiş olduğumuz gibi, yıllık izin kullanımı konusunda yönetim hakkı işverendedir. Bazı işyerlerinde bu yetki izin kurullarına verilmiş olsa da, yetki esasen işverendedir⁸⁷. Yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere Yargıtay'ın yaklaşımı da bu yöndedir⁸⁸. Bu durum karşısında işveren, talebine rağmen işçiye yıllık ücretli iznini vermeyip, Covid-19 sebebiyle geçici olarak ücretsiz izne çıkarabilir. Hiç şüphesiz bu durumun, daha önce dile getirdiğimiz, yıllık ücretli izin birikiminin yaşandığı bir işyerinde ortaya çıkabilmesi güç görünmektedir. Ancak buna rağmen işverenin, Covid-19 sürecinde de olsa alacağı yönetsel kararlara uygun davranılmasını bekleme hakkı vardır. Aksi halde söz konusu süreçte bir kısım işçilerin kendi talebiyle ücretli izin, bir kısım işçilerin ise ücretsiz izne gönderilmesi ihtimali doğacaktır ki bunun bazı işyerinde bir kargaşa yaratabilmesi ve çalışma barışına zarar verebilmesi mümkündür. O sebeple Covid-19 gerekçeli bu geçici süreçte, yönetim hakkının sağlıklı kullanımını sağlayacak bir yaklaşımın daha doğru olacağı kanısındayız.

c) İşverenin yıllık ücretli izinleri kullanılmamasına rağmen, işçinin bunun yerine geçici 10. maddedeki ücretsiz izni kullanmasını istemesi: Bu ihtimalde, salgın sürecinde yıllık ücretli izni tercih eden ve onu uygulamaya sokan işverendir. İşverenin bu tercihinin ardında, işyerinde biriken yıllık izinleri eritmek veya “*nakdi ücret desteği*” üzerinde kalacak ücretleri sayesinde, işçilerin salgın sürecini daha rahat geçirebilmelerini sağlamak ya da süreç sonundaki olası fesihlerde son çare ilkesine

⁸⁷ İzin kurulları hakkında bkz. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m.15-19.

⁸⁸ Bkz. yuk. 2.e. aa.

uygun davranmış görünmek yatabilir. İşverenin bu uygulamasına karşın işçi de, değişik gerekçelerle bunun yerine yasayla getirilen ücretsiz iznin kullanılmasını istemiş olabilir. Örneğin işçi, düşük ücretli çalıştığı için ücretli izinde kendisine ödenecek gerçek ücreti ile “*nakdi ücret desteği*” arasındaki farkı göze alarak yıllık izninden mahrum kalmak istemeyebilir. Biriken yıllık izinlerinin, olası bir fesih halinde güncel rakamla toplu bir ödemeye dönüşmesinden yarar umuyor, hatta bunun iş güvencesine katkı sağlayacağını düşünüyor olabilir. Yine işçi, yıllık izin dönemlerinde, başka işte çalışarak ek gelir almayı hesaplıyor olabilir. Bir önceki başlıkta dile getirdiğimiz gibi, işverenin buradaki ücretli izni kullandırma tercihini de, yönetim hakkı çerçevesinde alınmış bir karar olarak görmek ve işçinin bu karara uymasını beklemek gerekir.

d) İşverenin yıllık ücretli izin hakkı olanlar için bu izni, izni olmayanlar için ise ücretsiz izin uygulamasını tercih etmesi: Esasen bu yaklaşım ilk bakışta, işyerinde bir eşitsizlik olarak nitelendirilebilecek olsa da, söz konusu işçiler arasında yıllık ücretli izne sahip olup-olmama konusundaki farklılık, anılan uygulamayı haklılaştırabilir ve eşitsizliğe engel olur. Kaldı ki, salt eşitliği sağlama adına, birikmiş yıllık ücretli izin hakkı bulunan işçiyi, (aksine bir talebi olmadıkça) daha iyi bir parasal gelirle süreci geçirme imkânından mahrum ederek ücretsiz izne çıkarmayı, yönetim hakkıyla açıklayabilmek oldukça güçtür.

e) Salgın sürecinde ücretli izinleri tükenen işçiler, sonradan mahsup edilmek üzere ilerideki izinlerinin kullanılması: Covid-19 süresi içinde değişik gerekçelerle ücretli iznin tercih edilebildiğini yukarıda belirtmiş, bu gerekçelerden birinin de işçinin süreç içindeki ekonomik durumunu muhafaza etmek olduğunu dile getirmiştik. Hatta bu gerekçenin sadece işveren için değil, bazı işçiler için bile ücretli izin talebine dayanak olduğuna dikkat çekmiştik.

İster işverenin kararı, ister işçinin talebiyle olsun, ücretli iznin süreçte işçiyi daha rahat ettireceği açıktır. Buna rağmen bazı işyerlerinde, işçinin süresi bitse de ücretli izin ihtiyacının sürdüğü görülmektedir. Esasen yıllık ücretli iznin temel amacının dinlenmek olduğu düşünülürse, doğmamış izin haklarının salgın sürecinde kullanılması makul karşılanmayabilir. Şüphesiz bu yaklaşım işçiyi korumaya yöneliktir. Ancak Covid-19 sürecinde izin süresi biten bir işçinin, bu ekonomik düzeyini korumak için ilerideki izinlerini kullanmak istemesi de onun lehinedir. Böyle bir durumda sorunu işçi lehine çözecek adımların atılması gerekir. İşçinin bir talebi/

rızası olmadan işverenin tek tarafı olarak bu uygulamaya geçmesi kabul edilmeyebilir. Fakat, ilerideki olası izin haklarını kullanma talebi işçiden gelmiş ise ve bu talep işverence ispatlanabiliyorsa, işverenin de uygun görmesi koşuluyla kabul edilebilmelidir. Böyle bir uygulamanın kabulü için işçinin yazılı rızasının/onayının alınmasının yerinde olacağı kanısındayız.

Salgın sürecinde, hak edilmemiş yıllık ücretli izinler kullanılırken, ne kadar süre ileri gidebileceği bir başka sorun kaynağı olabilir. Bu noktada işverene takdir hakkı verilmesi uygun olur. Zira işveren, ilerideki izinlere mahsuben verdiği izinleri geri almak isterken, zaman içinde bir fesih ihtimali ile karşılaşabilir. Bu feshi kendi yapmak zorunda kalabileceği gibi, işçi de iş akdini feshedip ayrılabilir. Böyle bir ihtimalin varlığı, söz konusu mahsuba imkân vermeyeceğinden, işvereni ileriye yönelik izinleri kullanırken hem makul olmaya hem de ihtiyatlı davranmaya itecektir. Çünkü hak edilen yeni izin olmadığı için mahsup yapılamadığında, önden kullanılan izinlerin, diğer parasal alacaklardan (ücret, tazminat,...) mahsubu yoluna başvurulmak istenecektir ki bu da ücreti koruyucu mevzuat sebebiyle çeşitli sorunlara yol açabilecektir⁸⁹.

f) İşverenin tümüyle işçilerden gelecek taleplere göre hareket etmesi: Kanımızca 7244 sayılı Yasa ile getirilen ücretsiz izne ayırma imkânı, işverenlerin iradelerine bırakıldığından, işverenin bu seçeneği kullanacağı işçileri belirleyebilmesi doğaldır. Bu noktada kendisinden beklenen, eşitliğe uyması, farklı işlem ve ayrımcılığa yol açmamasıdır. Özellikle bu noktada işçilerin iradesine başvurması, gerçekçi bir çözüm olarak dahi görülebilir. Zira bazı işçiler süreç içinde kendi gerekçeleriyle ücretli izni, bazıları ise yine kendi gerekçeleri ile ücretsiz izni tercih edebilirler. Böyle bir durumda da işverene düşen, ispatına özen göstereceği talepleri eşit değerlendirip sonuçlandırmak olmalıdır.

⁸⁹ Nitekim Borçlar Kanunu'na göre, "İşveren işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir". (BK.407/2). İş Kanununa göre de, "İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır." (İK.35).

3. İŞİ GEÇİCİ DURDURMA VE İŞYERİNİ GEÇİCİ KAPATMANIN OLASI ETKİLERİ

Anayasamıza göre herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahip olduğu gibi özel teşebbüs kurmak da serbesttir (m.48). Söz konusu düzenlemenin gereği olarak işyerini açan işverenin, doğal olarak bu işvereni kapatma hakkı da bulunmaktadır.

İşyerini kapatma hakkı temelini Anayasa'dan alsa da, iş hukuku özelinde gerek işyerini kapatma gerek işi durdurma, dikkatle incelenmesi gereken işletmesel kararlar niteliğindedir. Bu sebeple, bu konuda yaşanan uyuşmazlıklara ilişkin yargısal kararlarda, durdurma/kapatma kararlarının işverence kötüye kullanılmaması gerektiği konusunda açıklamalara yer verilmektedir. Yüksek mahkemeye göre, "...1982 Anayasası'nın 48. maddesi uyarınca işveren işyerini açmakta serbest olduğu gibi işyerini kapatmakta da serbesttir. Ancak her hak gibi işyerini kapatma hakkı da kötüye kullanılmamalıdır"⁹⁰.

Yine Yargıtay'a göre, "...Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil teknik denetim kapsamında bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır. İş ilişkisinde işletmesel kararlar iş sözleşmesini fesheden işveren, Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken keyfi davranmamalı, işletmesel karar dürüstlük kuralarına uygun olarak alınmalı ve bu hak kötüye kullanılmamalıdır..."⁹¹

Kararlarda yer verilen ve durdurma/kapatma kararlarından şüphe duyulmasına yol açan örneklerle karşılaşıldığında, doğal olarak işçiyi koruma zarureti doğmaktadır. Bu gibi hallerde yargı makamları, işverence alınan durdurma/kapatma kararlarının samimiyetini araştırmaktadır. Gerçekte bir zaruret olmamasına rağmen bu yola başvuran işverenin durdurma/kapatma uygulaması, fesih iradesinin yansıması olarak değerlendirilebilmektedir. Bu halde ise iş güvencesi kapsamı dışındakiler için *bir kötü niyetli fesih* iddiası, güvence kapsamındakiler için ise bir *geçersiz fesih ve işe iade* iddiası yargıya taşınabilmektedir.

⁹⁰ Yarg.9HD. 13.02.2014, 9591/4491, Çalışma ve Toplum, 2014/2, s.335.

⁹¹ Yarg.9HD. 13.05.2019, 881/10723

Hukukumuzda durdurma/kapatma kararlarının, idare tarafından alınabildiği haller de düzenlenmiştir. Esasen bir yaptırım niteliği taşıyan bu düzenlemeler, işyeri açma aşamasındaki aykırılıklar ile iş sağlığı ve güvenliği alanında ortaya çıkan yaşamsal tehlikeler ilişkindir⁹².

Covid-19 salgını sürecinde de bir işi durdurma uygulamasıyla karşılaşıldı. Ülkemizde yaşanan salgın sorunu ile ilgili olarak idare tarafından geçici bir önlem olarak bazı işyerleri kapatıldı, kamu kurumlarında çalışanlarla ilgili olarak önlemler açıklandı⁹³. İçişleri bakanlığı tarafından yayınlanan genelgelerle, burada sayılan işyerlerinin faaliyetleri geçici süreliğine durduruldu.⁹⁴

İdari kararla başlatılan ve işyerlerinde faaliyetleri geçici süreliğine durduran bu gelişme, ilgili işyerlerinde çalışan işçilerin iş görmesini ve ücret almasını da engellediği için ister istemez fesih ihtimalini doğurdu.

Bu şartlar altında ortaya çıkan ve işyerlerinin faaliyetleri geçici süreliğine durduran gelişme, işyeri nezdinde gerçekleştiği için, iş başı yapabilecek

⁹² 3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair KHK'nın Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun m.6/2; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu m.25

⁹³ Buna göre, Covid-19 salgınının ülkemizde yayılımının en aza indirilmesi amacıyla, bu salgınla mücadele ve salgının etkilerinin azaltılmasına yönelik faaliyetleri zafiyete uğratmayacak ve kamu hizmetlerini aksatmayacak şekilde, ihtiyacı karşılayacak kadar asgari sayıda personelin bulundurulması şartıyla; Çalıştırılma biçimine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri uygulanabilir. Buna dair usul ve esaslar Cumhurbaşkanlığı, bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşları için üst yönetici; bakanlıklar, bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşları için bakan; taşra teşkilatları (bakanlıklarca belirlenmemiş ise) ile mahalli idareler, bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri için ilgisine göre vali veya belediye başkanı; diğer kamu kurum ve kuruluşları için üst yönetici tarafından belirlenir. Bu belirleme yetkisi devredilebilir. Bu kapsamda dönüşümlü çalışanlar fiilen göreve gelmedikleri süre zarfında idari izinli sayılır. Bu Genelge kapsamında esnek çalışma yöntemlerinden faydalanan çalışanlar ile idari izinli sayılanlar bu sürede istihdamlarına esas görevlerini fiilen yerine getirmiş sayılırlar. Uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar ile görev yerinde çalışanlar hizmetin yürütülmesi sorumluluğu açısından eşittir. Uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar ile idari izinli sayılanların mali ve sosyal hak ve yardımları ile diğer özlük hakları saklıdır. İdari izinliler, uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar amirlerinin izni dışında görev mahallerinden ayrılamazlar ve hizmetine ihtiyaç duyulanlar çağrıldıkları anda görevine dönmek zorundadır. Daha önce, Covid-19 kapsamında idari izinli sayılanlar, yeni bir karar verilinceye kadar idari izinli sayılmaya devam edecekler; yıllık veya mazeret izni kullanabilecekleri belirtilen çalışanlar da bu genelge kapsamında belirlenecek usul ve esaslar dâhilinde idari izinli sayılabileceklerdir. Sağlık Bakanlığı Genelge 2020/4 (RG.22.03.2020/31076 Mükerrer).

⁹⁴ Umuma Açık İstirahat ve Eğlence Yerleri olarak faaliyet yürüten ve vatandaşların çok yakın mesafede bir arada bulunarak hastalığın bulaşma riskini arttıracakı değerlendirilen; Tiyatro, Sinema, Gösteri Merkezi, Konser Salonu, Nişan/Düğün Salonu, Çalgılı/Müzikli Lokanta/Kafe, Gazino, Biraahane, Taverna, Kahvehane, Kiraathane, Kafeterya, Kır Bahçesi, Nargile Salonu, Nargile Kafe, İnternet Salonu, İnternet Kafe, her türlü Oyun Salonları (Atari, Playstation vb.), her türlü kapalı Çocuk Oyun Alanları (AVM ve Lokanta içindekiler dâhil), Çay Bahçesi, Dernek Lokalleri, Lunapark, Yüzme Havuzu, Hammam, Sauna, Kaplıca, Masaj Salonu, SPA ve Spor Merkezleri (15.03.2020, www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-coronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge-gonderdi).

işçi için esasen İK.24/III anlamında bir zorlayıcı sebep niteliğindedir. O sebeple de işçiye, yasadaki bir hafta bekleddikten sonra sözleşmeyi derhal fesih hakkı verir. Böyle bir halde işçi, en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanır ancak ihbar tazminatı isteyemez. Ancak daha önce de dile getirdiğimiz üzere, işin durdurulduğu ya da işyerinin geçici olarak kapatıldığı hallerde işçi de evden çıkması yasak kişiler grubunda ise, iş görme edimini ifa edebilecek durumda olmadığından İK.24/III'e dayalı feshe müracaat edemez. Bu halde her iki taraf için de zorlayıcı sebebin olduğu kabul edilir ve geçici ifa imkânsızlığı kapsamında *iş akdi askıda kalır*.

Hiç şüphesi ki tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli tehlikeye yaratan Covid-19 salgınında, taraflara düşen olabildiğince sağduyulu davranmak ve iş ilişkisini ayakta tutmaya çalışmaktır. Bu konuda da asıl sorumluluğun işverende olduğu açıktır. O sebeple işverenlerin, bu geçici süreçte alacakları önlemlerle, 24/III'ün kullanımını mümkün olduğunca ötelemeye çalışmaları, işçilerin de işverenlerin bu çabalarına mümkün olduğu ölçüde destek olarak feshi geciktirmeleri daha isabetli olacaktır.

Ancak yaşanan gelişmeler bu sağduyunun herkesten beklenemeyeceğini görünümü vermektedir. Nitekim bu süreçte yapılan yasal düzenlemelerle, muhtemel fesih sorunlarının önüne geçecek olağanüstü geçici bir yasal düzen oluşturuldu. İş Kanunu'na eklenen geçici 10. maddeyle işverenlere, yukarıda açıklamaya çalıştığımız ücretsiz izin uygulaması yapabilme hakkı verildi. Ayrıca bu ücretsiz izin uygulaması gerekçesiyle işçilerin haklı feshe başvurabilmeleri de geçici süreyle engellendi. Dolayısıyla bu başlık altında ele aldığımız *“bazı işyerlerinde faaliyetlerin geçici süreliğine durdurulması”* sebebiyle işe gidemeyen ve ücret alamayan işçilerin feshe başvurabilme hakları sınırlandırıldı. İşyerlerinde faaliyetleri geçici süreliğine durduran işverenlere de, üç aylık süreyi geçmemek üzere işçilerini tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilme hakkı verildi. Ücretsiz izin uygulamasının, işçilere haklı fesih imkânı yaratmayacağı kararlaştırıldı. Fakat bu süreçte işçilerin mağduriyetini engellemeye yönelik olmak üzere, çeşitli parasal ödeme seçenekleri de düzenlendi⁹⁵. Sonuç olarak buraya kadar açıklamaya çalıştığımız durdurma/kapatma uygulamalarının işçiye kazandırabileceği bazı fesih seçenekleri, geçici süreyle sınırlandırılmış oldu.

⁹⁵ Bu parasal ödemeler için bkz. yuk.2.d, aşa. 5.

4. KRONİK HASTA, 65 YAŞ ÜSTÜ VE 20 YAŞ ALTI İŞÇİLERİN DURUMU

Covid-19 salgının etki alanını daraltmaya yönelik olarak alınan tedbirler kapsamında ülkemizde, İçişleri Bakanlığı tarafından sınırlı bir yaş grubu için sokağa çıkma yasakları ilan edildi.

Bu kapsamda 21.03.2020 tarihinde çıkarılan ve 22.03.2020 saat 01.00 itibarıyla Valiliklere gönderilen genelgeyle, 65 yaş ve üzeri ile bağışıklık sistemi düşük ve kronik akciğer hastalığı, astım, KOAH, kalp/damar hastalığı, böbrek, hipertansiyon ve karaciğer hastalığı olanlar ile bağışıklık sistemini bozan ilaçları kullanan vatandaşlar 21 Mart saat 24.00'dan sonra ikametlerinden dışarı çıkmaları, açık alanlarda, parklarda dolaşmaları ve toplu ulaşım araçları ile seyahat etmeleri sınırlandırılarak sokağa çıkmalarını yasaklandı⁹⁶.

Anılan gelişmenin ardından 03.04.2020 tarihinde de 20 yaş altı sokağa çıkma yasağı getirildi⁹⁷. Bu yasağın ardından 05.04.2020 tarihinde İç İşleri Bakanlığı tarafından Valiliklere, sokağa çıkma yasağı kapsamında bulunan 18-20 yaş arasındaki gençlerle ilgili uygulama birliğinin sağlanması amacıyla istisnaları içeren ek bir genelge daha gönderildi⁹⁸. Buna göre 18-20 yaş arasında olup kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar, özel sektörde düzenli çalıştığını sosyal güvenlik belgesiyle ortaya koyanlar ile mevsimlik tarım işçileri, sokağa çıkma yasağından muaf tutuldu. Sokağa çıkma yasağından muaf tutulanların, istisna kapsamında olduklarını kanıtlayacak belgeleri yanlarında bulundurmaları ve denetimler sırasında bu belgeleri göstermelerinin zorunlu olduğu kararlaştırıldı.

Yine alınan tedbirler kapsamında, 11-12 Nisan 2020 tarihlerinde Büyük Şehirlerde 2 günlük genel sokağa çıkma yasağı uygulandı. Hatta aynı uygulamanın 18-19 Nisan tarihlerinde de tekrarlanmasına karar verildi⁹⁹.

Yaşanan bu gelişmelerin doğal olarak işyerine ve işçilere de etkisi oldu. Bu etki, bahsi geçen kişilerin işe devamlarını engelleyen nedenler haline

⁹⁶ www.icisleri.gov.tr/65-yas-ve-ustu-ile-kronik-rahatsızligi-olanlara-sokaga-cikma-yasagi-geneleşesi

⁹⁷ www.kamupersoneli.net/gundem/20-yas-alti-sokaga-cikma-yasagi-getirildi-herkese-maske-takma-h88827.html

⁹⁸ www.icisleri.gov.tr/sokaga-cikma-yasagi-bulunan-18---20-yas-arasindaki-genclerle-ilgili-istisnalar

⁹⁹ 10.04.2020/ 6325 sayılı İç İşleri Bakanlığı İller İdaresi Genel Müdürlüğü Genelgesi.

geldi. Sonraki düzenlemeyle, 18-20 yaş arasındakilerin çalışmaları halinde işe devamlarını engelleyen neden oradan kaldırılrsa da, 65 yaş üstü olanlarla, kronik rahatsızlığı olanların işlerine devam edebilme imkânları ortadan kalktı.

Sözü edilen son grubun işe devam edemiyor olmaları, doğal olarak iş ahdinin feshi ihtimallerinin düşünülmesine neden oldu. Zira bu durum teknik anlamda işçi nezdinde gerçekleşmiş bir zorlayıcı sebep niteliğindedir. Bir üst başlıkta dile getirdiğimiz işi geçici durdurma/kapatma durumunda işveren nezdinde gerçekleşen zorlayıcı sebep, burada işçi nezdinde gerçekleşmektedir. O sebeple burada da, işyeri açık olan işverenlerin bu tür bir devamsızlığı, İK.25/III'te belirtilen bir haftalık sürenin sonrasında fesih sebebi yapabilmeleri mümkün görünmektedir. Bu yola başvurmaları halinde ise en az bir yıl çalışmış olan işçiye kıdem tazminatı vermeleri gerekecektir. Ancak unutulmamalıdır ki, bu tür bir feshe başvuran işveren, iş güvencesi kapsamında olan işçinin açacağı işe iade davasında, feshe son çare olarak başvurduğunu ispatlamak durumunda kalacaktır. Dolayısıyla feshe başvurmadan önce, yukarıda değişik vesilelerle vurguladığımız üzere, kısa çalışma yaptırılması, ücretli izin haklarının kullandırması, telafi çalışmasına uygun izin verilmesi gibi bir takım imkânları zorlaması zaruridir.

İşçilerin işe devam edememesine ilişkin buraya kadar açıklamaya çalıştığımız olağan yasal durumda, Covid-19 salgını sebebiyle içinde bulunduğumuz olağanüstü koşulları dikkate alan geçici değişiklikler yapıldı. 17.04.2020 tarihinde yürürlüğe giren 7244 sayılı Yasa ile işverenlerin salgın süresi içinde İK.25/II'de sayılan sebepler dışındaki gerekçelerle işçi çıkarması engellendi. Dolayısıyla işçilerin işe devam edememesi halinde işverenin İK.25/III'e dayalı fesih imkânı geçici süreyle kaldırılmıştır. Fesih gerekçesi İK.25/II ile sınırlandırıldığından, aynı süreçte işverenin süreli fesih imkânı da bulunmamaktadır. Geçici 10. maddedeki sınırlandırmalar, işverenin fesih hakkına ilişkin olduğundan, iş ahdini sona erdirmek isteyen işverenin elinde sadece iş ahdini işçiye anlaşarak (ikale) sona erdirebilme seçeneği kalmıştır. Bu süreçte ikale seçeneğinin kullanılmasıyla oluşabilecek sorunlar, 7244 sayılı Yasa ile İş Kanunu'nda yapılan değişiklikler bağlamında bir sonraki başlıkta ele alınacaktır.

5. 7244 SAYILI YASA İLE GELEN DÜZENLEMELER VE OLASI ETKİLERİ

Çalışmamızın bu aşamasına kadar, ülkemizde yaşanan Covid-19 salgınının iş ilişkilerine etki edebileceğini düşündüğümüz noktalarına yer vermeye gayret ettik. Bunu yaparken, salgın sürecinde yapılan değişikliklere temas etsek de, esasen yürürlükteki temel mevzuat ve ona ilişkin yargısal uygulamadan hareket ettik. Aynı süreçte, konuya ilişkin tüm yasal ve idari gelişmeleri de yakından izleyerek çalışmamıza yansıtılabilmeye özen gösterdik.

16.04.2020 tarihinde yasalaşan 7244 sayılı Yasa ile geçici olsa da Covid-19 sürecine doğrudan etki edecek yasal düzenlemelere gidildi. Söz konusu düzenlemelerin bir kısmı kısa çalışma bağlamında 4447 sayılı Yasada, bir kısmı da İş Kanununda gerçekleşti. Değişikliklerin yukarıda yer verdiğimiz temel hukuki yapı üzerindeki etkisi, hem geçici hem de sınırlı düzeydedir. Salgın riski hafiflediğinde veya tümüyle kalktığında yürürlüğü de sona erecektir. Ancak yapılan analizlere göre, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de Covid-19'un yarattığı sağlık tehdidi kalksa da, sebep olduğu ekonomik etki bir süre daha devam edecektir. Bu da iş ilişkileri üzerindeki olası etkilerin süreceğini göstermektedir. O sebeple daha önce de dile getirdiğimiz gibi gerek salgın sebebiyle yapılan hukuki düzenlemeler öncesinde, gerek geçici mevzuatın yürürlüğünün sonlanması ardından, olağan yasal mevzuatın işleyişi söz konusu olacaktır. Dahası salgın sürecine özgü olarak getirilen koruyucu haklardan yararlanmayan işletmelerde de, birkaç istisna dışında halen olağan mevzuat uygulanmaktadır.

Sözü edilen gerekçelerle, 7244 sayılı Yasa ile getirilen değişiklikleri, sadece bu hükümlere muhatap olanların daha rahat takip edebilmesi için, olağan mevzuatın yaratacağı olası sonuçlardan ayrı bir başlık altında ele almayı uygun bulduk.

a. İş Kanunda yapılan değişiklik

7244 sayılı Yasa ile, İş Kanununa geçici 10. madde eklenmiştir. Söz konusu düzenleme şu şekildedir: “*Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren*

tarafından feshedilemez. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiyi haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez. Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir. Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.”

Madde metninden de anlaşılacağı gibi, 17.04.2020 tarihinden itibaren yürürlüğe giren geçici 10. madde ile çeşitli konularda düzenlemeler yapılmıştır. Bunları ayrı ayrı ele almakta yarar görüyoruz.

aa. İşverenin fesih hakkının sınırlandırılması

Yeni düzenleme ile işverene bir istisna dışında her türlü iş veya hizmet sözleşmesini fesih sınırlaması getirilmiştir. Hükme göre işveren, yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 ay boyunca, “*ahlak iyiniyet kurallarına aykırılık ve benzeri*” haller olmadıkça iş akdini feshedemeyecektir¹⁰⁰.

Daha önce salgın sebebiyle kısa çalışma ödeneğine ulaşmayı kolaylaştıran yasal düzenlemede de yer verilen bu hükme, burada da rastlanmaktadır¹⁰¹. O düzenlemede sadece kısa çalışma ödeneğinin alınabilmesi için aranan fesih sınırlandırması, bu düzenlemeyle genel bir niteliğe kavuşturulmuştur. Üç aylık süre içinde işverence iş akdini fesih imkânı, bir istisna dışında kaldırılmıştır. Geçici 10.madde işverenin fesih hakkını sadece İK.25/II hükmü ile sınırlı tutmamış, diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepleri de fesih sebebi saymayı sürdürmüştür.

bb. Ücretsiz izne çıkarma hakkı

Geçici 10. madde ile düzenlenen ikinci husus, işverenlere, işçileri ücretsiz izne çıkarabilme hakkı verilmiş olmasıdır. Anılan maddenin ilk ha-

¹⁰⁰ Burada işaret edilen diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller için bkz. 5953 sayılı Basın İş Kanunu m.6, 854 sayılı Deniz İş Kanunu m.14, 6098 sayılı Borçlar Kanunu m. 435.

¹⁰¹ 4447 sayılı Yasa'ya eklenen geçici 23/II hükmüne göre, “...Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanun'un 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir...” Ayrıca bkz. yuk. 2.d.bb

linde¹⁰² ücretsiz izin konusunda bir ayırım yapılmamışken, son metinde ücretsiz izin *tam ve kısmi* olarak ikiye ayrılmış ve her ikisinin de bu süreç içinde işveren tarafından kullanılabilmesine imkân sağlanmıştır.

Yukarıda da belirtmiş olduğumuz üzere ücretsiz izin uygulaması, yasal koşulları tanımlanmamış olduğu için sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde işçi ve işverenin ortak rızasıyla tercih edebildikleri bir uygulamadır¹⁰³. Yani işçi ya da işveren tarafından tek taraflı uygulanamaz. 7244 sayılı Yasa'yla getirilen istisnai düzenlemeyle, şimdilik üç ayla sınırlı ve en çok altı ay süreyle olmak üzere işveren, tek taraflı olarak işçilerini ücretsiz izne gönderebilecektir.

Yeni düzenlemede geçen “...işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayrılabilir...” ifadesiyle nasıl bir çalışma yönteminin hedeflendiği tam anlaşılammaktadır. Bu ifade çeşitli şekillerde anlaşılabilir görünmektedir.

Gerçekten de bu ifadeyle işverenin, ücretsiz izin sırasında işçilerine parasal katkı yapabilmesine imkân sağlandığı düşünülebilir. Hüküm bu şekilde anlaşıldığında, işverenin “kısmen ücretsiz” izne ayırdığı işçi, 4447/ geç.24 ile aldığı “39,24 Türk Lirası nakdi ücret desteği” yanında, ayrıca işverenden de *ek parasal katkı* alabilir. Diğer deyişle ücretsiz izin tümüyle ücretsiz değil, kısmen ücretsiz geçer. Bu yaklaşımın kabulü halinde doğal olarak, işverence yapılacak sosyal nitelikli ek katkının miktarı, niteliği, yöntemi işverence belirlenir. Ancak yapılması halinde bu tür bir ek katkının hukuki nitelendirmesinde bir takım sorunlar yaşanabilmesi mümkündür¹⁰⁴. Ayrıca işverenin bu katkıyı yaparken işçiden çalışmasını beklemesi de mümkün değildir. Zira aşağıda da değineceğimiz üzere, ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığıının tespiti halinde işverene hem idari para cezası uygulanacak hem de ödenen nakdi ücret kendisinden geri alınacaktır (4447 sk. geç.24/II).

Bahis geçen yasal ifadenin yeterli açıklıkta olmaması, kısmen ücretsiz izin ifadesine farklı bir anlam daha yükleyebilir görünmektedir. Buna göre işçi, salgın sürecinde kısmi çalıştırılırsa, kalan süre için ücretsiz izin uygulamasına geçilerek, işçinin “nakdi ücret desteği” alabilmesi mümkün olur. Düzenlemeyi bu şekilde yorumlayan bir işveren örneğin, çalışmasını

¹⁰² Taslağın ilk halinde yer verilen ifade şu şekildeydi; “Birinci fıkra çerçevesinde fesih yasağı uygulanan hallerde işveren işçiyi ücretsiz izne ayrılabilir.”

¹⁰³ Bkz. yuk. 2.e.cc

¹⁰⁴ Krş. Kısa çalışma ödeneğinde işverence yapılan ek ödeme, yuk. 2.d.bb. ccc

45 saatten 25 saate düşürdüğü ve ücretini 25 saat üzerinden ödediği işçini, “kısmi ücretsiz izinli” göerek, nakdi ücret desteğinden yararlanmasını talep edebilir. İlk bakışta bu uygulama, nakdi ücret desteği alan işçilerin çalıştırılmayacağı hükmüne aykırılık sayılabilir (Geç.24/2). Ancak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından açıklanan nakdi ücret desteğine ilişkin esaslarda yer verilen hükümler, bunun mümkün olabileceğini göstermektedir¹⁰⁵. Söz konusu esaslara göre, “Birden fazla işyerinde çalışırken, bu işyerlerinden 4857 sayılı Kanun’un geçici 10 uncu maddesi kapsamında ücretsiz izne ayrılanlar adına işverenler tarafından bildirilen prim ödeme gün sayıları toplanır. Bu kişiler adına 30 günden eksik kalan gün sayısı kadar nakdi ücret desteği ödenir. İlgili ayda toplamda 30 gün ve üzeri prim bildirim yapılmaması durumunda, bu kişiler nakdi ücret desteğine hak kazanamaz.” (m.7/6). Söz konusu hüküm birden fazla işyerinde kısmi çalışan işçiye ilişkin olsa da, aynı durumun tek bir işveren için de geçerli olabilmesi mümkün görünmektedir. Dolayısıyla anılan hüküm gereğince işyerindeki çalışması kısmi hale getirilerek, kalan süre için ücretsiz izne gönderilen (kısmen ücretsiz izinli) işçiye, işvereni tarafından bildirilen prim ödeme gün sayılarından 30 günden eksik kalan gün sayısı kadar nakdi ücret desteği ödenmesi gerekecektir.

cc. İşçinin fesih hakkının sınırlandırılması

Geçici 10. madde, ücretsiz izin süresince işçinin fesih hakkını da sınırlandırmaktadır. Hükme göre işçi, ücretsiz izne ayrılması gerekçesine dayanarak sözleşmeyi haklı nedenle feshedemeyecektir¹⁰⁶.

Tasarının ilk halinde bu düzenleme, “...*ücretsiz izne ayrılmak, işçiye geçerli sebebe dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.*” şeklindeydi. Oysa geçerli sebebe dayanarak sözleşmeyi fesih, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin işten çıkarılabilmesine imkân veren ve iadelerine engel olan fesih sebeplerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Dolayısıyla geçerli fesih, işçilerden değil işverenlerden beklenen fesih türüdür. Nitekim İş Kanununda bu kavram 18. maddede “*Feshin geçerli sebebe dayandırılması*” şeklinde ifade edilmekte ve bu maddede iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi-

¹⁰⁵ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Geçici 24 üncü Maddesi Kapsamında Yapılacak Nakdi Ücret Desteği Uygulamasına İlişkin Usul ve Esaslar (www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati/danisma_birimleri/basin_ve_halkla_iliskiler_musavirligi/anasayfa_duyurular/duyuru_20200422_01)

¹⁰⁶ Taslağın ilk halinde, yasalardan metinden farklı olarak, işçinin fesih türü ile ilgili bir sınırlamaya yer verilmemiş ve şu ifade kullanılmıştı; “Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye geçerli sebebe dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.”

nin işverence feshi düzenlenmektedir. Bu sebeple, taslakta kullanılan "... işçiye geçerli sebebe dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez." ifadesi yerine, "... işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez." ifadesinin tercihi, teknik bir sorunu gidermiştir.

İşçinin haklı nedene dayanarak (derhal) fesih hakkı, İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiştir. Burada işçiye fesih hakkı kazandıran sebepler; Sağlık sebepleri, Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile Zorlayıcı sebeplerdir.

Esasen işverenin tek tarafı olarak işçiyi ücretsiz izne çıkartması, 24/II kapsamında çalışma şartları uygulanmaması oluşturur ki, bu da işçiye derhal fesih hakkı verir. Konuya Covid-19 bağlamında yaklaşıldığında iş görebilecek durumdaki işçi, derhal fesih hakkını İK.24/I kapsamında sağlık sebeplerine ve İK.24/III bağlamında zorlayıcı sebeplere de dayandırabilir. Gerçekten de İK.24/I'e göre, "*İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı... bir hastalığa tutulursa*" işçi sözleşmeyi derhal feshedebilir. Yine işçi İK.24/III'e göre, "*İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.*" sözleşmesini derhal sonlandırabilir.

Görüldüğü üzere kural olarak, Covid-19 sürecinde gerek salgın gerek bu sebeple başlatılan ücretsiz izin uygulaması, diğer koşulların da varlığı halinde işçiye derhal fesih hakkı kazandırabilmektedir. Aynı yönde işçiye fesih imkânı sunan bir diğer düzenleme de, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda* yer almaktadır. Yukarıda da yer verdiğimiz üzere, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan işçiler, işverene başvurarak gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilmektedirler¹⁰⁷. Bu talepleri kabul edildiğinde de gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilmektedirler. Ancak bu taleplerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması halinde, iş sözleşmelerini feshedebilmektedirler (m.13).

Salgında işletmelerin ekonomik sıkıntılarının artmasına engelleyecek bu geçici yasal düzenlemeyle, işçinin haklı nedene dayalı (**derhal**) **fesih hakkı sınırlandırılmıştır**. Hükmün gerekçesinde, düzenlemenin amacına ilişkin bir açıklık bulunmasa da bize göre yeni düzenleme, salgının işletmelerde yarattığı ekonomik sorunlara, bir de işçilerin fesih ve kıdem tazminatı taleplerinin eklenmesini engelleyecektir. Ancak bu olağanüstü süreçte getirilen kısıtlama, hem "süreyle" hem de "ücretsiz izin gerekçeli" haklı fesihlerle sınırlıdır.

¹⁰⁷ Bkz. yuk.1.c

Bilindiği üzere İş Kanununa göre işçilerin sahip olduğu fesih seçenekleri, süreli ve süresiz (derhal-haklı) fesihtir (İK.17, İK.24). Geçici 10.madde ile işçinin sadece (ücretsiz izin gerekçesine dayalı) haklı nedenle fesih seçeneği kaldırıldığı için, İK.17'e göre süreli fesih hakkını kullanması konusunda bir sınırlama olmadığı söylenebilir. Peki bu durum ne şekilde değerlendirilmelidir?

Her şeyden önce iş sözleşmelerinde süreli feshin (yani **istifanın**), işçiye herhangi bir hak kazandırmayacağı düşünülürse, Covid-19 sürecinde bu yola başvurulması beklenmez. Diğer bir deyişle, ücretsiz izne gönderilen, bu sürede kendisine günlük bir miktar ödeme de yapılan işçinin, salt bu sebeple, kıdem tazminatını dahi yakacak şekilde istifasını beklemek çok makul olmaz.

Bununla birlikte ücretsiz izin sürecinde işçinin istifasının makul görülmemesi, bu seçeneği tümüyle göz ardı etmemize neden olmamalıdır. Zira uygulamada, işçinin *feshe zorlandığı* örnekler yargıya yansımaktadır. Bunların bir kısmı *haklı fesih*¹⁰⁸ niteliğinde olsa da, istifa görünümüyle yargı önüne taşınanlara da rastlanmaktadır. Nitekim bunlardan birinde feshin, işçinin talebi üzerine yapılmış gibi gösterildiği anlaşılınca yüksek mahkeme şu değerlendirmeyi yapmıştır:¹⁰⁹ "... İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir..." Yargıtay'ın, olağan koşullarda sergilediği bu yaklaşımın, salgın sırasında karşılaşılan istifalarda da özenle sürdürülmesi yararlı olacaktır. Bu yaklaşım, Covid-19 sürecinde işçi çıkarmak isteyen işverenlerin, bu yola başvurularını engelleyecektir.

¹⁰⁸ Bu nitelikteki olaylardan birinde işveren, çalışma şartlarını değiştirerek işçiyi feshe zorlamıştır. Konu yargıya intikal ettiğinde ise Yargıtay şu görüşlere yer vermiştir: "... işverenin iş akdinde esaslı bir değişiklik yapmak istediği durumlarda işçinin feshe zorlanması yerine sözleşmeyi fesih riski işverene yüklenmektedir. İşveren tarafından iş şartlarında yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz. Kısaca, işveren yönetim hakkının kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir. İşverenin yönetim hakkı yasadan, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir... Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Bir başka anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmalı ve işverenin bu hakkı keyfîlik denetimine tabi tutulmalıdır..." (Yarg. 9HD.11.03.2019, 1593/5293).

¹⁰⁹ Yarg. 22HD. 26.12.2019, 2016-25636/ 2019-24562

dd. Yaptırım ve geçici sürenin uzatılması

Yeni hükümlerle gelen bir başka düzenleme ise yaptırıma ilişkindir. İşverenlerce geçici 10. maddede getirilen fesih sınırlamalarının ihlali yaptırıma bağlanmıştır. İdari para cezası niteliğindeki bu yaptırım, işverene veya işveren vekiline uygulanabilmektedir.

Geçici 10. maddenin getirdiği son hüküm, düzenlemenin yürürlük süresinin uzatılmasına ilişkindir. Buna göre, getirilen sınırlandırmaların uygulanacağı ve 17.04.2020 tarihinden itibaren başlayacak üç aylık geçici süre, en çok altı aya kadar uzatılabilmektedir. Yasa bu konuda Cumhurbaşkanı'nı yetkilendirmiştir.

ee. Salgın sürecinde ikale sözleşmesinin etkileri

Geçici 10. madde ile işçi ile işverene getirilen sınırlandırmalar feshe ilişkindir ve üç (ya da altı) ay için sınırlandırma getirilmiştir. Düzenlemede sadece feshe yer verilmiş olması, iş akdinin fesih dışında bir yöntemle sona erdirilebilmesinin mümkün olduğunu göstermektedir. Bu noktada akla gelen ilk seçenek ikaledir. Yani Covid-19 sürecinde, üç (ya da altı) ay içinde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilebilmesi mümkün görünmektedir.

İlk bakışta, böylesi bir salgın ortamında, yaşanacak muhtemel ekonomik sıkıntıları göze alıp, her şeye rağmen kendisine sağlanan parasal sosyal hakları da bir kenara iterek işçinin kendi isteğiyle, işverenle anlaşarak iş akdini sonlandırma seçeneğinin olabileceğini düşünmek makul gelmeyebilir. Çok istisnai durumlar olmadıkça, hayatın olağan akışına uygun da değildir. O sebeple salgın sürecinde yapılan bir ikalenin, yargı önüne gelmesi halinde, *istifa bağlamında* işaret ettiğimiz yargı kararında yer verilen özenli yaklaşımın, bu süreçteki ikale sözleşmelerinde de sürdürülmesi yerinde olacaktır¹¹⁰.

Salgın sürecinde ikalenin söz konusu etkisi, 4447 sayılı Yasa'ya eklenen geçici 23. madde bağlamında da irdelenmelidir. Aşağıda da açıklanacağı üzere 7226 sayılı Yasa ile eklenen bu hüküm, kısa çalışma konusunda olağan döneme kıyasla, Covid-19 sürecinde kolaylıklar getirmiştir. Hatta, kısa çalışma ödeneği alamayacak olan işçilere dahi, bir takım ödemelerin yapılabilmesine imkan sağlamıştır. Ancak geçici 23. maddenin getirdiği

¹¹⁰ Bkz. yuk. 5.a.cc

söz konusu kolaylıklardan yararlanılabilmesi, işverenin bu süreçte İK.25/II dışında işçi çıkarmamasına bağlıdır. Düzenlemeye göre; “ Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanun’un 25. maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından *işçi çıkarılmaması* gerekir.”

Geçici 23. maddenin ifade tarzı, geçici 10. maddeye çok benzese de, konumuz bağlamında bir fark göze çarpmaktadır. Geçici 10. madde süreç içindeki sınırlamayı “...işveren tarafından *feshedilemez.*” şeklinde, geçici 23. madde ise “...işveren tarafından *işçi çıkarılmaması gerekir.*” biçiminde ifade etmiştir.

Kanımızca bu farklılık, ikale ile iş akdinin sona erdirilmesini, geçici 23.madde anlamında bir ihlal olarak değerlendirilmesine sebep olabilir. Geçici 10. maddedeki “...işveren tarafından *feshedilemez.*” ifadesindeki açıklık, fesih olmadığı için ikaleyi madde kapsamı dışında tutmamıza izin verse de, aynı şeyi geçici 23. madde için söyleyebilmek zor görünmektedir. Çünkü geçici 23. maddedeki “...işveren tarafından *işçi çıkarılmaması gerekir*” ifadesi, yeterli açıklığa sahip değildir.

İşçi çıkarma ifadesi İş Kanununda sadece toplu işçi çıkarma düzenlemesinde geçmektedir (İK.29). Burada düzenlenen işçi çıkarma yönteminin, süreli fesih olduğu, ancak düzenlemenin diğer fıkralarındaki hükümlerden anlaşılmalıdır¹¹¹. Dolayısıyla “işveren tarafından işçi çıkarılması” ifadesi, çıkarma işleminde işverenin bir eyleminin/iradesinin arandığı görünümündedir. Bu eylem ve iradenin ikalede de olduğu açıktır. İşveren ve işçinin ikaledeki karşılıklı rızaları, ikale sonucu *işçi çıkarıldığı* gerçeğini değiştirmez. Oluşan sonuç, belirli süreli sözleşmenin süresinin dolması nedeniyle sona ermesindeki gibi kendiliğinden değil, tarafların (dolayısıyla işverenin) iradesinin ürünüdür. Dolayısıyla Covid-19 sürecinde, geçici 23.maddedeki kısa çalışma uygulamasından yararlanan işveren, bu süreçte ikale yoluyla işçi çıkarırsa, anılan imkândan yararlanamayacaktır.

¹¹¹ Toplu işçi çıkarma düzenlemesine göre, işveren... toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu’na bildirir... Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur... İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.”

ff. Salgın süreci içinde belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitmesi

Geçici 10.madde ile getirilen fesih sınırlandırmalarının, belirli süreli sözleşmelere de uygulanacağı açıktır. Zira haklı nedenle fesih, hem belirli hem de belirsiz süreli sözleşmelere uygulanabilmektedir. Gerek 24. gerek 25. maddelerde yer alan “Süresi belirli olsun veya olmasın işçi/işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir.” ifadesi bunu açıkça ortaya koymaktadır.

Belirli süreli sözleşmeler, haklı nedenle feshedilebilecekleri gibi, süreleri dolduğunda da sona ererler. Ancak ilkinden farklı olarak, bu sona erme şekli fesih olmadığı için, feshe bağlı hakların (örneğin kıdem tazminatı) doğmasına imkan sağlamaz.

Konuya bu açıdan yaklaşıldığında ve geçici 10.madenin sınırlayıcı hükümlerinin feshe ilişkin olduğu dikkate alındığında, belirli süreli sözleşmelerin bahis konusu üç (ya da altı ay) içinde, sürelerinin dolması nedeniyle sonlandırabilmelerine bir engel yoktur. Geçici 10. maddenin amacının, salgın sürecinde yapılabilecek fesihleri engellemek olduğu düşünülürse, bu sonuç da doğal karşılanmalıdır. O sebeple belirli süreli sözleşmelerin, sürelerinin dolması sebebiyle (kendiliğinden) sona ermeleri, geçici 10. maddeye aykırılık olarak değerlendirilmemelidir.

Sözü edilen husus, 4447 sayılı Yasa’ya eklenen geçici 23.madde bağlamında da önem taşımaktadır. Aşağıda da açıklanacağı üzere 7226 sayılı Yasa ile eklenen bu hüküm, kısa çalışma konusunda olağan döneme kıyasla, Covid-19 sürecinde kolaylıklar getirmiştir¹¹². Bununla birlikte geçici 23. maddenin getirdiği kolaylıklardan yararlanılabilmesi, bu süreçte işverenin İK.25/II dışında *işçi çıkarmamasına* bağlanmıştır. Hükme göre; “ Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanun’un 25. maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından *işçi çıkarılmaması* gerekir.”

Yukarıda da belirttiğimiz gibi geçici 23. maddenin ifade tarzı, geçici 10. maddeye çok benzese de, bu konu bağlamında bir fark içermektedir. Geçici 10. maddede süreç içindeki sınırlama “...*işveren tarafından feshedi-*

¹¹² Bkz.aşa.b.

lemez.” şeklinde, geçici 23. maddedeki sınırlama ise “...işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir.” biçiminde ifade edilmiştir.

Kanımızca bu farklılığa rağmen, belirli süreli bir sözleşmenin süresinin dolması nedeniyle, yasayla getirilen süre içinde sona ermesi, geçici 23. maddenin ihlali sayılmamalıdır. Zira geçici 23. maddedeki “...işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir.” ifadesi de, işverenin bir eyleminin/iradesinin arandığı görünümündedir. O sebeple tarafların iradesinden bağımsız, tümüyle sürenin dolması ile sona eren belirli süreli sözleşmeler, geçici 23. maddenin de ihlali olarak nitelendirilmemeli, bu şekilde iş akitleri sona eren işçiler, işveren tarafından çıkarılmış sayılmamalıdır. Söz konusu durum, o işyerinde sürdürülen kısa çalışma uygulamasına engel olmamalıdır.

gg. Salgın süreci içinde deneme süresinin sona ermesi

Denem süresi İş Kanunu'nun 15. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız *feshedebilir*. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Deneme süresi sonunda çalışmanın sürmesi, denem süresini de içine alacak şekilde iş akdinin kurulması anlamına gelir. Dolayısıyla deneme süresi içinde sözleşme ilişkisi kurulmuştur ve bu süre boyunca sözleşmeden kaynaklanan tüm yükümlülükler taraflarca yerine getirilecektir. Ücret, hafta tatili, fazla çalışma gibi sözleşmenin doğal tüm sonuçları bu süreçte de doğar. Dolayısıyla bu süreç ancak, normal sözleşmeler gibi fesih ile sona erdirilebilir. Deneme süresinin taraflara sağladığı kolaylık sadece bu noktada kendini gösterir. Taraflar deneme süresi sonunda, fesih prosedürüne ve sonuçlarına katılmaksızın sözleşmeyi bitirebilirler. O sebeple deneme süresi sonunda fesih yapılmazsa, deneme süreli sözleşmenin ikinci aşamasına geçilir ki bu noktada sözleşme denem süresini de içine alacak şekilde kesinleşmiş olur. Bundan sonraki fesihler, yasanın fesih usullerine tabi olur.

Yasal düzenlemeden de anlaşılacağı üzere deneme süresi ancak fesih ile sona erer. O sebeple Covid-19 sürecinde deneme süresinin sonlandırılması, geçici 10. madde anlamında bir fesih niteliğindedir. 4447 sayılı Yasa'nın geçici 23. maddesi anlamında da işçi çıkarma anlamı taşır. Doğal olarak da bu maddelerde düzenlenen sonuçların doğmasına yol açar.

Kanımızca, geçici 23 ve geçici 25. maddelerde tercih edilen terminoloji sebebiyle doğması muhtemel *bu sonuç, deneme süresi için geçerli olmamalıdır*. Zira iş güvencesi kapsamındaki işçiye dahi bir koruma sunmayan deneme süresi, bu zor ve geçici süreçte işverenlere tanınan bir takım kolaylıkları bertaraf edecek bir yapıya dönüştürülmemelidir. Salgın sebebiyle zaten ekonomik sıkıntı içine giren bir işverenin, bu süreçte kendisini desteklemek için yapılacak kısa çalışma ödeneğinden, *sadece 2 ay deneme süresiyle çalışmış bir işçinin sözleşmesini belki de yine aynı ekonomik sebeplerle sürdürmemesi sebebiyle*, mahrum bırakılması açıklanabilir değildir. Aynı şekilde salgın öncesinde yaptığı deneme süreli sözleşmeyi, bu süreçteki maddi sorunları sebebiyle feshetmek zorunda kalan işvereni, geçici 10. maddeyi ihlal ettiği sebebiyle idari para cezasına tabi tutmak da kabul edilebilir görünmemektedir. Çünkü gerek geçici 10, gerek geçici 23. maddelerle getirilen fesih sınırlandırmaları, salgın sürecinde gerçek anlamda yaşanacak bir iş kaybını engellemektir. İşini sürdürüp sürdüremeyeceği belli olmayan, sürdürmesine izin verilmese bile feshe bağlı hiçbir hak talep edemeyen, bir fesihle karşılaştığı halde yasal güvencelerin dışında tutulan ve nihayetinde en çok iki (ya da dört ay) çalışmış bir işçinin işine devam edememesi, bize göre bahsi geçen geçici düzenlemelerin kaygı duyduğu iş kaybı değildir.

Aksine bir düşünce, salt deneme süresi sonunda işçi çıkarıldığı için, o işyerinde yıllardır çalışan işçilerin, bu süreçte kendilerine sunulan parasal haklardan mahrum kalmalarına yol açacaktır. Aynı şekilde salgın sebebiyle zaten işyerindeki ekonomik zorluklarla mücadele eden ve belki de işçilerini ücretsiz izne göndermek durumunda kalan bir işveren, salt deneme süresi sonunda işçiyi çıkardığı için idari para cezasıyla karşılaşacaktır. Covid-19 sürecinde yaşanan sorunlara çözüm bulmaya çalışan yasal düzenlemelerin amacı bu olmasa gerekir. Bu nedenle salgın sürecinde belirlenen süreler içinde, deneme süreli sözleşmenin, deneme süresi sonunda feshi, geçici 10. ve geçici 23. maddelerin ihlali sonucunu doğuracak şekilde yorumlanmamalıdır.

hh. Toplu işçi çıkarma prosedürünün salgın sürecinde tamamlanması

Bazı işyerlerinde başvuru toplu işçi çıkarmalarda, yasa gereği takip edilmesi gereken prosedürün bir kısmının, 7244 sayılı Yasa'nın uygulama dönemine rastladığı görülmektedir. Bu durumun, yeni yasal düzenlemelerle getirilen sınırlandırmalar karşısında ne şekilde değerlendirilmesi gerektiği de üzerinde durulması gereken sorunlardandır.

Toplu işçi çıkarma İş Kanununda düzenlenmiştir. Düzenleme esasen toplu işçi olarak tanımlanacak düzeydeki işçi gruplarının iş akitlerinin fesihinde izlenmesi gereken ek bir usul içermektedir. Buna göre işveren, toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirmek durumundadır. İşverenin söz konusu işçileri işten çıkarmak için yapması gereken fesih bildirimleri, toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurmaktadır. Yani bildirim süresi verilecek ise bu süreler anılan otuz günden sonra başlamaktadır. İşverenin ihbar süresine ilişkin ücreti peşin vererek iş sözleşmesini feshetmek istemesi halinde ise bunu ancak otuz gün geçtikten sonra yapabilmektedir.

Uygulamada bazı işverenlerin toplu işçi çıkarmak için ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirimde buldukları ve otuz günlük sürenin başladığı, ancak bu süre dolmadan, salgın sebebiyle uygulamaya konulan fesih sınırlandırmaları ile karşılaştıkları görülmektedir. Toplu işçi çıkarmada kullanılan fesih yönteminin süreli fesih olduğu düşünüldüğünde bunun, geçici 23 ve geçici 25. maddelerdeki sınırlamalara takılacağı açıktır. Zira İş Kanunu'nun 29. maddesine göre fesih bildirim, işyeri sendika temsilcilerini, ilgili bölge müdürlüğünü ve Türkiye İş Kurumu'na bilgilendirmenin ardından hüküm doğuracağı için bu noktaya kadar feshin gerçekleştiğinden söz edilemez. Dolayısıyla otuz günlük sürenin sonu, fesih sınırlamalarının başladığı döneme isabet ettiğinde, sınırlamayı ihlal edecektir.

Aynı durum, otuz günlük sürenin dolmasından sonra başlayan ihbar süresinin, fesih sınırlaması dönemine rastlaması hal için de geçerlidir. Buna karşın, otuz günlük süre dolduktan sonra ihbar süresi ilgili döneme rastlarsa dahi işverence ihbar süresine ilişkin ücret peşin ödenerek sözleşme feshedilmişse ve bu tarih ilgili sınırlama dönemine rastlamıyorsa, fesih gerçekleşmiş olduğundan geçici 23 ve geçici 25. maddelerin ihlali söz konusu olmayacaktır.

11. Salgın süreci içinde emeklilik, askerlik ve evlilik gerekçeli fesihler

Emeklilik, askerlik ve kadın işçinin evlilik sebebiyle işten ayrılmak için başvuracağı fesih türü tartışmalıdır. Öğretide işçinin bu gerekçelerle başvuracağı feshi süreli fesih olarak görenler olduğu gibi, bunun için derhal

feshi yeterli görenler de bulunmaktadır¹¹³. Ancak yüksek mahkeme söz konusu fesihte, ihbar önelini gerekli görmemektedir. Bu olay kıdem tazminatına hak kazanma bağlamında önüne geldiğinde, yüksek mahkemenin yaklaşımı şu şekilde ifade edilmiştir: “...1475 sayılı yasanın 14. maddesi gereğince işçi tarafından yapılan fesihlerde önel verilmesine de gerek bulunmamaktadır...”.

Bu veriler ışığında, Covid-19 sebebiyle fesih hakkının sınırlandırıldığı süreç içinde emeklilik, askerlik ve evlilik gerekçesiyle işten ayrılan işçi, iş akdini derhal yani haklı nedenle feshetmiş sayılmaktadır. Esasen bu haklı feshi 24.madde kapsamında görebilmeyi sağlayacak bir yasal dayanak yoktur. Çünkü emeklilik, askerlik ve evlilik, ne İK.24/I bağlamında sağlık sebebi, ne 24/II bağlamında ahlak iyiniyet kurallarına aykırılık ve benzeri nedenlerden ne de 24/III anlamında zorlayıcı sebep durumundadır.

Yüksek mahkemenin, emeklilik, askerlik ve evlilik sebepleriyle işçi tarafından iş akdinin feshini haklı fesih gören yaklaşımının, salgın sürecindeki ücretsiz izin uygulamasında sorun yaratmaması için, geniş bir yorum yapma ihtiyacı oluşmuştur. Zira geçici 10. maddeye göre ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez. Bu durumda, emeklilik, askerlik ve evlilik sebepleriyle işçi tarafından yapılan fesih, bu kategoride değerlendirilirse yasanın ihlaline neden olacaktır. Her ne kadar işçiye ilişkin fesih sınırlaması, ücretsiz izne ayrılmaktan kaynaklanan haklı feshe ilişkin görünse de, işverence ücretsiz izne gönderilen işçinin bu süreçte emeklilik başvurusu yapması da mümkündür. Nakdi ücret desteği ile yetinemeyecek olan, ilerdeki çalışma koşullarını da yaşa sebebiyle kendi sağlığı için uygun görmeyen bir işçinin bu noktada emekliliği tercih edebilmesi son derece muhtemeldir. Böyle bir durumda işçinin iş akdini feshi, emeklilik saikine dayansa da, ücretsiz izne ayrılmasından dolayı gerçekleşecektir. Oysa bu imkan yeni düzenlemelerle geçici süreyle engellenmiştir.

Kanımızca bu duruma sebep olan, geçici 10.madde değildir. Sorun, emeklilik, askerlik ve evlilik sebepleriyle işçi tarafından yapılan feshin Yargıtay’ca, “...önel verilmesine gerek bulunmayan...” yani haklı fesih olarak nitelendirilmesinden kaynaklanmaktadır. O sebeple Covid-19 sürecinde, işçi ve işverenin mağduriyetini engellemek için süreci bir vesile kılıp, emeklilik, askerlik ve evlilik sebepleriyle işçi tarafından yapılan fesihlerin süreli fesih olarak nitelendirilmesini sağlayacak bir içtihat değişikliğinin

¹¹³ Öğretideki bu görüşler için bkz. Süzek, İş Hukuku, 740-741

yararlı olacağı, bunun İş Kanununun tekniğine de daha uygun bulunduğu kanısındayız.

İşçinin emekliliği bağlamında değinmek istediğimiz son durum, emekliliğin işverence feshe gerekçe gösterilmesidir. Gerçekten de uygulamada çeşitli işletmelerin, kendi istihdam politikaları gereği olarak, emeklilik düzeyindeki işçileri işten çıkartabildikleri görülmektedir. Anılan gerekçe, iş güvencesine tabi işyerlerinde bile geçerli fesih gerekçeleri arasında yer almaktadır. Ancak emeklilik yaşına gelmenin geçerli fesih sayılabilmesi, ancak yaş sebebiyle yetersizliğe neden olmasına bağlıdır. Zira İş Kanununun gerekçesinde yer verilen fesih gerekçelerinden, “...işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma...”, işçinin yeterliliğinden kaynaklanan sebepler üst başlığı altında yer almaktadır.

Bu koşullar altında bir işçinin emeklilik yaşına gelmiş olması sebebiyle çıkartılması, Covid-19 gerekçesiyle uygulanan fesih sınırlamaları sürecinde gerçekleşirse, yasanın ihlali olarak değerlendirilecektir. Zira bu gerekçeye dayalı feshin süreli fesih olması gereklidir (İK.17). Oysa geçici 10. maddede süreç içinde işverence yapılabilecek feshi sınırlamış ve sadece İK.25/II kapsamındaki fesihlere izin vermiştir. Aynı eylem, geçici 10. maddenin yanında, geçici 23. maddenin de ihlaline yol açacaktır. Çünkü geçici 23. madde, kolaylaştırılmış kısa çalışma imkânlarından yararlanılabilmesini, işverenin süreç içinde İK.25/II dışında işçi çıkarmamasına bağlamıştır. O sebeple süreç içinde, emeklilik yaşına gelmiş olmak sebebiyle yapılan işveren feshi, işverenin kolaylaştırılmış kısa çalışma imkânlarından mahrum bırakacaktır.

b. İşsizlik Sigortası Kanunda yapılan değişiklik

7244 sayılı Yasa ile iş ilişkilerine doğrudan etki eden diğer değişiklik 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapıldı. Yasaya geçici 24. madde eklendi. Söz konusu maddeye göre; “*Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte 4857 sayılı Kanun'un geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15.03.2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve 4857 sayılı Kanun'un geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre*

kadar, Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz. Birinci fıkrada kapsamında ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığına tespiti halinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilen işlendiği tarihteki 4857 sayılı Kanun'un 39 uncu maddesinde belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanır ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir. Bu madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlananlardan 5510 sayılı Kanun'a göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, aynı Kanununun 60 ncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri Fondan karşılanır. Bakanlık, nakdi ücret desteğine ilişkin ödeme usul ve esaslarını belirlemeye ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye yetkilidir.”

aa. Nakdi ücret desteği (Covid ödeneği)

Geçici 24. madde ile salgın süresince çalışanlara yapılacak parasal katkı, nakdi ücret desteği olarak ifade edilmiştir. Kısa çalışma ödeneği başlığı altında da dile getirdiğimiz gibi nakdi ücret desteği, ücretsiz izin süresi içinde verilecektir. Esas itibarıyla da gerek kaynağı gerek onu alabilecek olanlar dikkate alındığında, kısa çalışma ödeneği ile önemli benzerlikler içermektedir. Her ikisi de İşsizlik Sigortası Fonundan İş-Kur tarafından ödenmekte ve aynı amaca yönelik hizmet etmektedir. Aşağıda görüleceği gibi Covid-19 sürecinde her ikisi de, gelir sıkıntısı yaşayan işçilere, işlerini kaybetmeden gelir desteği sunmaktadır. Miktarlarındaki farklılıklar bu ortak noktalarına etkili değildir. Gerek bu yakın özellikleri, gerek nakdi ücret desteğinin ücret ile karşıabilme ihtimali sebebiyle, söz konusu ücret desteğinin “Covid Ödeneği” şeklinde de ifade edilebileceği kanısındayız.

Geçici 24. madde ile 17.04.2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle, yasa da belirlenen çalışanlara nakdi ücret desteği (Covid ödeneği) sağlanacaktır. Yürürlük tarihi açıkça belirlendiğinden, anılan tarih öncesinde bu destekten yararlanabilmek mümkün değildir. Yasa bu imkândan yararlanabilecek çalışanları iki grup halinde tanımlamıştır. Bunlar, *ücretsiz izne gönderilip kısa çalışma ödeneği alamayanlar* ile 15.03.2020 sonrası *işten çıkarılıp işsizlik ödeneği alamayanlardır*. Yani hedef alınan grup, salgın süreci içinde hiçbir gelir elde edemeyen işçilerdir.

a) 4857 sayılı Kanun'un geçici 10. maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler: Burada sözü edilenler, geçici 10. maddeye göre işverence ücretsiz izne gönderilen işçilerdir. Ücretsiz izin uygulaması, kısa çalışma ödeneği alınabilmesine imkân veren hallerden biridir ve bu ödenek, "nakdi ücret desteğinden" yüksektir.

Kısa çalışma ödeneğini düzenleyen hükme göre, "...zorlayıcı sebeplerle... işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir... Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akitinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir. Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'dır..." (4447 sk. ek.2).

Ücretsiz izne gönderilen işçiler, işyerinin içinde bulunduğu durum sebebiyle kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilecek durumda olsalar da, bu ödeneği alabilmeleri ayrıca prim ödeme ve belirli süre çalışmış olma koşullarını sağlamalarına bağlıdır. Dolayısıyla, işyerinde faaliyetin geçici olarak durdurulmasına yani ücretsiz izne rağmen, diğer bireysel koşulları sağlamadıklarında ödenek alamazlar. İşte yeni yasanın nakdi ücret yardımından (Covid ödeneğinden) yararlanacak ilk grubu bu işçiler oluşturur. Nakdi ücret desteğinden yararlanabilmek için ayrıca bir koşul daha bulunmaktadır. O da, tüm koşulları sağlamış olsa bile ilgili işçinin yaşlılık aylığı almıyor olmasıdır. Dolayısıyla herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alan işçilere, ücretsiz izne ayrılmış olsalar da nakdi ücret desteği (Covid ödeneği) bağlanmayacaktır. Nihayetinde bahis konusu parasal yardım, en çok 3 ay (ya da 6 ay) sürecektir. Ayrıca bu süre içinde de sadece ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar yardım alabileceklerdir.

b) 15.03.2020 tarihinden sonra 51. madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler: Nakdi ücret desteğinden (Covid ödeneğinden) yararlanabilecek ikinci grup ise iş akdi işsizlik ödeneği alabilmesine imkân verecek şekilde feshedildiği halde, bireysel koşulları sağlamadığı için işsizlik ödeneği alamayan işçilerdir. Yani yukarıda değinilen işçi grubundan farklı olarak buradaki işçilerin iş akitleri feshedilmiştir. Bu işçilerin nakdi ücret desteğinden (Covid ödeneği) yararlanabilmeleri için söz konusu feshin,

15.03.2020'den sonra yapılmış olması gerekmektedir. Yani yaklaşık olarak ülkemizde Covid-19 salgının başladığı kabul edilen tarihten sonra fesihden etkilene işçiler, bu haktan yararlanabilecektir. O sebeple 15.03.2020'den önce, iş akdi feshedilmiş bir işçi, (salgın henüz bilinemediği için), işsizlik ödeneği alamıyor olsa bile, nakdi ücret desteğinden de yararlanamayacaktır. Tıpkı bir önceki işçi grubunda olduğu gibi bu gruptakilerin ücret desteğinden (Covid ödeneğinden) yararlanabilmeleri de, tüm koşulları sağlamış olsalar da *yaşlılık aylığı almıyor* olmalarına bağlıdır. Dolayısıyla herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alan bu gruptaki işçilere de, ücretsiz izne ayrılmış olsalar bile nakdi ücret desteği (Covid ödeneği) verilmeyecektir. Nihayetinde bahis konusu parasal yardım, en çok üç ay (ya da altı ay) sürecektir. Ayrıca bu süre içinde de sadece ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar yardım alabileceklerdir.

Yasa metninin *taslak halinde*¹¹⁴, ücretsiz izne gönderilen tüm işçilere ücret desteği düzenlenmiş olduğu halde, yasalaşan metinde bu imkân sözü konusu işçilerden sadece kısa çalışma ödeneği alamayanlara hasredilmiştir. Bu değişiklik kanımızca yaşanabilecek bir karışıklığın önüne geçmeye yöneliktir. Zira bu ayırım yapılmıyorsa, ücretsiz izne gönderilmiş ve kısa çalışma ödeneği alan işçilerin durumunda bir tereddüt yaşanacaktı. Kısa çalışmanın yanında ayrıca ücret desteğini de alıp alamayacakları ya da kısa çalışma yerine sadece (daha düşük miktarda olan) ücret desteği mi alacakları konusunda karışıklık oluşacaktı ki yapılan ayırım bunu gidermiş görünmektedir.

Getirilen yeni düzenlemeyle ücretsiz izne gönderilen (ve kısa çalışma ödeneği alamayan) işçilere, İşsizlik Sigortası Fonundan her gün için 39,24 TL ücret desteği (Covid ödeneği) verilecektir. Aynı ödeme miktarı, 15.03.2020 sonrası işten çıkarılan ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler için de geçerlidir.

Düzenlemede geçen ve işçilere yapılacak parasal ödemenin “nakdi ücret desteği” olarak tanımlanması isabetli olmamıştır. Zira yapılan ödeme bir iş karşılığı değildir ve işveren tarafından değil İşsizlik Fonu'ndan yapılacaktır. O sebeple başta da belirtmiş olduğumuz gibi çalışmamızda, bu ifade ile birlikte “Covid Ödeneği” ifadesine de yer veriyoruz.

¹¹⁴ Taslağın ilk halinde nakdi ücret desteği alabilecek işçiler şu şekilde ifade edilmişti: “...22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici onuncu maddesi çerçevesinde ücretsiz izne ayrılan işçilere ve 15.03.2020 tarihinden sonra işten çıkarılmış olup, Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden istifade edemeyen işçilere...”

Ayrıca, yasada “ücret” ifadesinin tercihi, kıdeme dâhil edilip edilmeyeceği konusunda uyumsuzluk yaratabilecek gibi görünmektedir. Zira bu düzenleme öncesinde Yargıtay, ücretsiz izin süresini kıdem süresine dâhil etmemiştir. Yüksek mahkemeye göre; “... ücretsiz izin kullandığını beyan etmiştir. Ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz. Buna göre davacının davalıya ait işyerinde en az bir yıllık çalışmasının bulunmadığı dikkate alınarak kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti taleplerinin reddi yerine, eksik inceleme ile taleplerin kabulüne karar verilmesi isabetsizdir. Fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarının hesabı sırasında da ücretsiz izinde geçen sürenin dışlanması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır...”¹¹⁵. Ancak yeni düzenleme, ücretsiz izin içinde ücret ödenmesini sağlayan farklı bir model yarattığı için, Yargıtay’ın olağan uygulamasındaki gerekçesi bu konuda uygulanabilir değildir. Zira işçi ücretinin mutlaka işveren tarafından ödenmesi gerekmez. Hukuk sistemimizde ücret, üçüncü kişiler tarafında da ödenebilmektedir. Bu da nakdi ücret desteğinin, Fon’dan ödense de ücret olarak değerlendirilebilmesine imkân sağlayacaktır. Kaldı ki söz konusu ödemenin ücret olarak ifade edilmiş olması dahi bu sonucu haklılaştırmaktadır. Dolayısıyla nakdi ücret desteği alınan ve iş akdinin devam ettiği tereddütsüz ücretsiz izin süresi, kıdem süresine eklenmek durumundadır.

Ayrıca yine düzenlemeyle getirilen “nakdi ücret desteği” nin Fon’dan karşılanacak olması karşısında, işsizlik ödeneği ile bağlantısı kurulmamıştır. Yani nakdi ücret desteği (Covid ödeneği) alan işçinin yardım aldığı bu sürenin, daha sonra işsiz kalması halinde hak etmiş olduğu işsizlik ödeneği süresinden düşülüp düşülmeyeceği açıklığa kavuşturulmalıdır. Mevcut yapı, kısa çalışma ödeneğinin aksine, bu tür bir mahsubu düzenlemediğinden, hali hazırdaki düzenleme bu indirimin yapılmasına imkân vermemektedir. Ancak konunun açıklığa kavuşturulması yararlı olacaktır.

bb. Nakdi ücret desteğinin uygulanması

Geçici 24. madde, hukuk sistemimizde ilk kez uygulanacak nakdi ücret desteğinin ödeme usul ve esaslarının belirlenmesi ile bu hususta oluşacak tereddütlere giderme konusunda Bakanlık yetkilendirmiştir. Nitekim Sos-

¹¹⁵ Yarg. 9HD. 18.11.2019, 2016-8479/2019-20168. Aynı yönde bir başka kararda 22. Hukuk Dairesi de paralel bir görüş ortaya koymuştur: “... İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler de, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz...” Yarg. 22HD. 01.11.2017 8912/23743.

yal Güvenlik Kurumu, nakdi ücret desteği uygulamasına ilişkin usul ve esasları belirlemiştir¹¹⁶.

Söz konusu esaslara göre ücretsiz izne ayrılan işçilerin nakdi ücret desteğinden yararlanılabilmesi için bu işçilere ilişkin aylık bildirimler, ilgili internet adresinden ücretsiz iznin verildiği ayı takip eden ayın üçüne kadar işverenlerce yapılır. Bu şekilde bildiri yapılan işçiler için ilgili aya ait Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde eksik gün nedeni, “28-Pandemi Ücretsiz İzin” olarak seçilir. Ücretsiz izin bilgilerine ilişkin işverenler tarafından yapılan başvuru ve güncelleme işlemleri, ücretsiz iznin uygulandığı ayı takip eden ayın sonuna kadar SGK’ya bildirilmelidir. Ancak bu şekilde uygulamanın yürürlükte olduğu sürenin tamamlanmasından sonra izleyen ay sonuna kadar yapılan ve hak doğurucu nitelikteki başvurular en fazla bir önceki ay için yapılacaktır.

15.03.2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen ancak işsizlik ödeneği başvurusuna rağmen bu ödeneye hak kazanamayan işsizlerin nakdi ücret desteği ödemeleri, ayrıca başvuru yapmalarına gerek bulunmaksızın İş-Kur tarafından re’sen gerçekleştirilecektir.

İşverenleri tarafından kısa çalışma başvurusunda bulunulan ve başvurunun kabul edilmesine karşın gerekli prim şartlarını sağlamadığı gerekçeyle kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayanlar, ücretsiz izne ayrıldıkları süre kadar nakdi ücret desteğine hak kazanırlar. 15.03.2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamaları kaydıyla, geçici 10. maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, işsiz kaldıkları süre kadar nakdi ücret desteği alabilirler. Daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneği tekrar başlatılanlar ise geçici 10. maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, ödemenin bittiği tarihten itibaren nakdi ücret desteği alabileceklerdir (m.6).

Aynı esaslar gereğince nakdi ücret desteğinin süresi, geçici 10. maddesi kapsamında ücretsiz izne ayrılanlar için, 17.04.2020-17.7.2020 tarihleri arasında ücretsiz izinli olunan süreleri kapsar. Cumhurbaşkanı tarafından sürenin uzatılması halinde, nakdi ücret desteği de aynı süre için uzatılacaktır. 15.03.2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler için nakdi ücret desteğinin süresi,

¹¹⁶ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Geçici 24 üncü Maddesinde Kapsamında Yapılacak Nakdi Ücret Desteği Uygulamasına İlişkin Usul ve Esaslar (www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati/danisma_birimleri/basin_ve_halkla_iliskiler_musavirligi/anasayfa_duyurular/duyuru_20200422_01)

17.04.2020-17.07.2020 tarihleri arasında işsiz olarak geçen süreleri kapsar. Cumhurbaşkanlığı tarafından sürenin uzatılması halinde, nakdi ücret desteği de aynı süre için alınabilecektir.

Nakdi ücret desteğinin miktarı, kişi başına 39,24 TL'lik günlük tutardan damga vergisi düşüldükten sonra, ödemeye hak kazanılan gün sayısı ile çarpılarak bulunmaktadır. Bu tutarıdan damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmayacaktır ve söz konusu miktar, bir ay içerisinde en çok 30 gün olmak üzere ödeme kanalları yoluyla işçinin kendisine ödenecektir. Birden fazla işyerinde çalışırken, bu işyerlerinden ücretsiz izne ayrılanlar adına işverenler tarafından bildirilen prim ödeme gün sayıları toplanacak ve 30 günden eksik kalan gün sayısı kadar nakdi ücret desteği ödenecektir. İlgili ayda toplamda 30 gün ve üzeri prim bildirim yapılmaması durumunda, bu kişilere nakdi ücret desteği yapılmayacaktır.

Geçici 24.madde ile nakdi ücret desteği alan işçilerin sağlık hakkı da isabetli bir tercihle yapılandırılmıştır. Buna göre, geçici 25. maddedeki ücret desteğini aldığı halde, gerek "sigortalı", gerek "bakmakla yükümlü olunan" kişi niteliğinde genel sağlık sigortası kapsamında yer alamayanlar, genel sağlık sigortalısı sayılmıştır (4447 sk. geç.25, 5510 sk.m.60/g). Bu şekilde genel sağlık sigortalısı sayılanların genel sağlık sigortası primleri, işsizlik sigortası fonundan İş-Kur tarafından ödenecektir. Söz konusu haktan yararlanma konusunda bir süre getirilmemiş görünse de, bu imkân sadece "nakdi ücret desteği" alan işçiler için geçerli olduğundan ve bu destek de, geçici 10. maddede yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmeyeceğinden, GSS sigortalılığının üç ay (ya da altı ay) ile sınırlı olacağını söyleyebiliriz.

Geçici 24. madde ile getirilen diğer düzenleme, söz konusu parasal yardımın işverenlerce kötüye kullanılmasını engellemeye yönelik olduğunu düşündüğümüz yaptırıma ilişkindir. Buna göre, düzenleme gereği ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığı tespit edilince¹¹⁷ işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere idari para cezası uygulanacaktır¹¹⁸. Ayrıca işçiye ödenen nakdi ücret desteği, ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

¹¹⁷ Uygulama esaslarına göre, nakdi ücret desteğinden yararlanan dönemde, aynı veya başka bir işyerinde işe başlanması ve/veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylıklı aylığı alınmaya başlanması halinde nakdi ücret desteği kesilir (m.9/2).

¹¹⁸ Aynı düzenlemeye göre verilecek idari para cezası İş Kanunu'nun 39. maddesinde belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarındadır ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince uygulanacaktır. Tasarının ilk halinde bu yetki Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilmişti ve uygulanacak yaptırım daha önce, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 102. maddesinde belirlenen idari para cezalarının dört katı olarak belirlenmişti.

KAYNAKÇA

Akın, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001.

Avcı, Adnan, İş Mevzuatı, İstanbul 1996.

Centel, Tankut, İş Hukuku Uygulamaları, SSK.11 (No.11).

Cuhruk, M/H.Çolakoğlu/A.Bükey, Sosyal Sigortalar, Ankara 1977.

Eren, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, Ankara 1974.

Eren, Fikret, Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İlliyet Bağı Teorisi, Ankara, 1975.

Gözübüyük, Abdullah Pulat, Sözleşmelerin Fesih ve Tadili Bakımından Mücbir Sebepler ve Beklenmeyen Haller, Ankara, 1945.

Healthcare Workers Who Have Died of COVID-19, 2020.

İzveren, Adil, Sosyal Politik ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1970.

Ogus, A.Barendth & N.Wikeley, The Law of Social Security, London 1995.

Ozanoğlu, Teoman / Siddık Yalnızoğlu/ Avni Tümer, Açıklamalı ve İçti-hatlı Sosyal Sigortalar Mevzuatı, C.1, Ankara 1974.

Öztürk, Tuba, İş Hukukunda Mücbir Sebep, İstanbul 2011, Yüksek Lisans Tezi.

Süzek, Saper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985.

Tandoğan, Haluk, Mesuliyet Hukuku, Ankara 1961.

Tekinay, Selahattin, Sermet Akman, Haluk Burcuoğlu, Atilla Altop, Borç-lar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 1988.

Türk Hukuk Lügatı, Ankara 1991.

Ulusan, İlhan /Güven Esen, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, İstanbul 1985.

Üçışık, Hasan Fehim, Türk İş Hukukunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Sorumluluğu, İstanbul 1982.

Yelekçi, Memduh, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1991.

*<https://www.isgip.gov.tr/wp-content/uploads/2018/06/MESLEK-HASTALIKLARI-ve-%C4%B0%C5%9ELE-%C4%B0LG%C4%B0L-%C4%B0-HASTALIKLAR-TANI-REHBER%C4%B0.pdf>

*<https://www.isgip.gov.tr/meslek-hastalıkları-ve-is-ile-ilgili-hastalıklar-tani-rehberi>

*<https://www.acibadem.com.tr/ilgi-alani/koronavirus-coronavirus/#undefined>

*<https://www.memorial.com.tr/saglik-rehberleri/coronavirus-koronavirus-nedir-korona-virusu-nasil-bulasir/#quicklink0>

*<https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/saglik-bakani-koca-63-kisi-da-ha-kovid-19-nedeniyle-hayatini-kaybetti/1788368>

*<https://www.medscape.com/viewarticle/927976>, 1.4.2020.

*<https://hsgm.saglik.gov.tr/dosya/mevzuat/genelge/Bulasici-Hastalıklar-ile-Mucadele-Rehberi-Genelgesi-2017-11.pdf>. s.5.

*<https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/turkiyenin-koronavirusle-mucadelesinde-son-24-saatte-yasananlar/1805147>, 15.4.2020

*<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6721/KAMUOYU-DUYURUSU-Covid-19-ile-Mucadele-Surecinde-Kisisel-Verilerin-Korunmasi-Kanunu-Kapsaminda-Bilinmesi-Gerekenler-27.3.2020>

*<https://www.gov.uk/your-employment-contract-how-it-can-be-changed>,

*<https://www.torontoemployment.law/how-to-change-employment-contracts/>

*<https://www.globalworkplaceinsider.com/2016/04/is-it-possible-for-employers-to-change-the-terms-of-employment-contracts-2/>

*<https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/kisa-calisma-odeneginden-yararlana-mayan-veya-ucretsiz-izne-cikarilan-vatandaslara-maas-destegi/1801822>.

*<https://www.kamubulteni.com/ekonomi/kisa-calisma-odeneği-basvuru-sayisi-aciklandi-odemeler-ne-h22900.html>, 21.4.2020

*<https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-coronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge-gonderdi>

*<https://www.icisleri.gov.tr/65-yas-ve-ustu-ile-kronik-rahatsızligi-olanlara-sokaga-cikma-yasagi-genelgesi>

*<https://www.kamupersoneli.net/gundem/20-yas-alti-sokaga-cikma-yasagi-getirildi-herkese-maske-takma-h88827.html>

*<https://www.icisleri.gov.tr/sokaga-cikma-yasagi-bulunan-18---20-yas-arasindaki-genclerle-ilgili-istisnalar>

*https://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati/danisma_birimleri/basin_ve_halkla_iliskiler_musavirligi/anasayfa_uyurular/uyuru_20200422_01

*https://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/merkez-teskilati/danisma_birimleri/basin_ve_halkla_iliskiler_musavirligi/anasayfa_uyurular/uyuru_20200422_01

**25.8.1999- 4447 sayılı
İŞSİZLİK SİGORTASI
KANUNU...**

(RG.8.9.1999/ 23810)

İşsizlik sigortasının amaç ve kapsamı ile yetkili, görevli ve sorumlu kuruluşlar

Madde 46 – (Değişik birinci fıkra: 15/5/2008-5763/13 md.) İşsizlik sigortasının amacı; işsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenlemek ve bu Kanunda öngörülen hizmetlerin verilmesini sağlamaktır.

(Değişik ikinci fıkra: 17/4/2008-5754/90 md.) Bu Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar.

(Değişik üçüncü fıkra: 17/4/2008-5754/90 md.) 5510 sayılı Kanunun; 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri, ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışmayanlar ve üçüncü fıkrası, 5 inci, 6 ncı ve geçici 13 üncü maddeleri kapsamında olanlar ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamında olmakla birlikte memur veya 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, 233 ve 399 sayılı kanun hükmünde kararname ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlerine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar (18/5/1994 tarihli ve 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesi kapsamında yer alan sözleşmeli personel dâhil) ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar bu Kanun kapsamına dahil değildir.

İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından Sosyal Sigortalar Kurumu, diğer her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü görevli, yetkili ve sorumludur. Bu amaçla, İş

ve İşçi Bulma Kurumu bünyesinde; İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılan işçi, işveren ve devlet katkılarının Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde değerlendirilmesine ilişkin işlemleri yürütmek, primlerin kişi bazında kaydını tutmak, işsizlik ödeneği ödenmesine ilişkin her türlü işlemleri yapmak, sigorta primlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılmasını sağlamak, işsizlere yönelik mesleki eğitim tedbirleri ile ilgili işlemleri yapmak ve bu Kanunun uygulanması ile ilgili olarak Kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı kurulmuştur.

Bu Kanununun 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55 ve 57 nci maddeleri ile Ek 1 inci, Ek 2 nci, Geçici 1 inci, Geçici 6 ncı ve Geçici 7 nci maddelerinde geçen “bu Kanun” ibareleri işsizlik sigortasına ilişkin hükümler için kullanılmıştır.

İşsizlik sigortası ile ilgili tanımlar

Madde 47 –

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Kurum: İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğünü,

c) İşsizlik sigortası: Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı,

d) Sigortalı: Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimseyi,

e) Sigortalı işsiz: Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimseyi,

f) İşsizlik sigortası primi: İşsizlik sigortasının gerektirdiği her türlü ödeme ile hizmet giderlerini karşılamak amacıyla bu Kanunda belirtilen esas ve usullere göre Devlet, işveren ve sigortalı tarafından ödenen primi,

g) Fon: İşsizlik sigortası primleri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratların, Devlet tarafından yapılacak katkı ve yardımların, ayrıca bu Kanun gereğince işçi ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler ile diğer her türlü gelir ve kazançların toplandığı ve Devlet güvencesinde olan İşsizlik Sigortası Fonunu,

h) İşsizlik ödeneği: Sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödemeyi,

i) İşveren: Bu Kanunun uygulanmasında 46 ncı maddede belirtilen sigortalıları çalıştıran gerçek veya tüzel kişileri,

j) İşveren vekili: İşveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimseleri,

k) İşyeri: Bu Kanunun uygulanmasında 46 ncı maddede belirtilen sigortalıların işlerini yaptıkları yerleri,

İfade eder.

Bu Kanunda geçen işveren deyiimi işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren gibi sorumludur.

İşin niteliği ve yürütülmesi bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu veya büro gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşsizlik sigortasına ilişkin genel hükümler

Madde 48 – İşsizlik sigortası zorunludur. Bu Kanun kapsamına giren ve halen çalışmakta olanlar bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte, yeni girenler ise işe başladıkları tarihten itibaren sigortalı olurlar.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 8 ve 9 uncu maddelerine göre Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirilmiş olan işyeri ve sigortalılar Kuruma da bildirilmiş sayılır.

Sigortalılığın başlamasıyla birlikte, sigortalılar ile bunların işverenlerinin sigorta hak ve yükümlülükleri de işlemeye başlar.

İşveren, hizmet akdi 51 inci maddede belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona ermiş olan sigortalılar hakkında; örneği Kurumca hazırlanacak üç nüsha işten ayrılma bildirgesi düzenleyip, 15 gün içinde bir nüshasını Kuruma göndermek, bir nüshasını sigortalı işsive vermek ve bir nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlüdür.(Ek cümle: 15/5/2008-5763/14 md.) Kurumca bu Kanuna göre yapılacak işlemlere ilişkin elektronik ortamda bilgi ve belge istenebilir veya bilgi ve belge verilebilir.

Sigortalı işsiz, bu maddede belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortamda başvurması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür.

Sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen esas ve usuller çerçevesinde, Kurumca aşağıda belirtilen ödemeler yapılır ve hizmetler sağlanır;

- a) İşsizlik ödeneği,
- b) (Değişik: 17/4/2008-5754/90 md.) 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri,
- c) Yeni bir iş bulma,
- d) (Değişik: 4/4/2015-6645/23 md.) Aktif işgücü hizmetleri kapsamında kurs ve programlar.

(Değişik yedinci fıkra : 13/2/2011-6111/69 md.) Ayrıca Fonun bir önceki yıl prim gelirlerinin % 30'u; işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak ve teknolojik gelişmeler nedeniyle işsiz kalması beklenenlerin başka alanlara yönlendirilmesini sağlamak, istihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almak ve uygulamak, işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri temin etmek, işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapmak ve Fondan ödenmek üzere vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışanlar ile bunlardan ilgili mevzuatına göre Kurum kadrolarına atanan ve Kurumda çalışmaya devam eden personelin mali ve sosyal haklarına ilişkin ödemeleri

gerçekleştirmek amacıyla kullanılabilir. Bu oranı % 50'ye kadar çıkarmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir. Ancak, işsizlik ödeneğinden yararlanmakta olanlara yönelik hizmetler için bu sınırlama dikkate alınmaz. Bu fıkraya ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

İşveren tarafından geçici görevle yabancı ülkeye gönderilen sigortalıların hak ve yükümlülükleri bu görevi yaptıkları sürece devam eder. Ülkeye dönmeleri ve 51 inci maddede belirtilen koşulları yerine getirmeleri halinde kendilerine işsizlik sigortasından hak ettikleri ödemeler yapılır ve hizmetlerden yararlanmaları sağlanır.

İşsizlik sigortası primleri ile sosyal güvenlik primlerine ilişkin hükümler

Madde 49 – (Değişik : 17/4/2008-5754/90 md.) İşsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, bu Kanunun 46 ncı maddesi kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve Devlet, işsizlik sigortası primi öder. İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 ve 82 nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınır. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/70 md.) İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise % 1 sigortalı ve % 2 işveren payı alınır. (Ek cümle: 6/2/2014-6518/42 md.) Korunmalı işyerlerinde çalışan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanır.

İşverenler, işsizlik sigortasına ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar.

Herhangi bir nedenle işçinin sigortalılık durumunun sona ermesi halinde, o ana kadar işçiden ve işverenden kesilen işsizlik sigortası primleri ile Devlet payı iade edilmez.

İşsizlik sigortasına işverenlerce ödenen primler kazancın tespitinde gider olarak kabul edilir, sigortalılarca ödenen primler de gerçek ücretin hesaplanmasında gelir vergisi matrahından indirilir.

İşsizlik sigortası primleri ile ilgili olarak; 5510 sayılı Kanunun 80, 82, 86, 88, 89, 90, 91, 93 ve 100 üncü madde hükümleri uygulanır.

İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından, sigortalı ve işyeri bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile uygulanacak gecikme cezası ile gecikme zammının Fona aktarılmasından, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından, yersiz olarak alınan primlerin iadesinden Sosyal Güvenlik Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur.

Sosyal Güvenlik Kurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme cezası, gecikme zammı ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izleyen ayın onbeşine kadar Fona aktarır. Uygulamaya ilişkin hususlar Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum arasında düzenlenen bir protokol ile belirlenir.

Kurum, Sosyal Güvenlik Kurumunun ay itibarıyla Fona intikal ettirdiği işçi ve işveren paylarını dikkate alarak Devlet payını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından talep eder. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı talep edilen miktarı talep tarihini izleyen onbeş gün içinde Fona aktarır.

(Mülga son fıkra: 31/5/2012-6322/26 md.)

İşsizlik ödeneğinin; miktarı, ödeme süreleri ve zamanı ile sigorta primleri

Madde 50 – (Değişik birinci fıkra: 15/5/2008-5763/15 md.) Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez.

Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde;(3)

a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,

c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün,

Süre ile işsizlik ödeneği verilir.

(Değişik birinci ve ikinci cümle: 28/11/2017-7061/55 md.) İşsizlik ödeneği başvuruları izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırılır. İşsizlik ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak işsizin kendisine ödenir. (Ek cümle: 28/11/2017-7061/55 md.) Ödeme tarihini öne çekmeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yetkilidir. İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. İşsizlik ödeneği, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez. Sigortalının kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte geri alınır. (Ek cümle: 15/5/2008-5763/15 md.) Ölen sigortalı işsizlere ait fazla ödemeler geri tahsil edilmez. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/25 md.) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 21 inci maddesi gereği işe iade davası nedeniyle yatırılan primlerin son günü esas alınarak işsizlik ödeneği hak sahipliği belirlenir ve işsiz geçen dönem için ödeme yapılır.

Sigortalı, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce haktaki işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam eder. Bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalınması halinde ise sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği ödenir.

(Mülga beşinci fıkra: 31/5/2006-5510/106 md.; Yeniden düzenleme: 11/8/2009-5921/1 md.) İşsizlik ödeneği alanların; işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan işyerine ait son altı aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primi tutarının yüzde biri olmak üzere işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince Fondan karşılanır. Bu süre başlangıçta belirlenen toplam hak sahipliği süresinden düşülür. Söz konusu primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi, varsa prime esas alt kazanç sınırı ile prime esas kazanç arasındaki fark ve kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim tutarı farkı ile işsizlik sigortası primlerini Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemiş olması şarttır. Bu maddede düzenlenen

teşvik, 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunanlarla aynı şartlarda olmak üzere 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu maddeyle düzenlenen destek unsurundan diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenler; aynı dönem için ve mükerrer olarak bu destek unsurundan yararlanamaz. Bu durumda, işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır. Ayrıca, işçinin, işten ayrıldığı işyerinde tekrar işe başlaması halinde bu teşvik hükümlerinden yararlanılamaz. Bu fıkrada düzenlenen teşvik, 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde çalışmaya başlayanlar hakkında uygulanmaz.

İşsizlik sigortasının ödenme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş-göremezlik ödeneğinin miktarı işsizlik ödeneği miktarından fazla olamaz. (Mülga ikinci cümle: 31/5/2006-5510/106 md.)(...)

İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın şartları

Madde 51 – Bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri aşağıda belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona erenler, Kuruma süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri ve bu Kanunda yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar.

a) 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi veya 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun 16 ncı maddesi yada 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen bildirim önellerine uygun olarak hizmet akdi işveren tarafından sona erdirilmiş olmak,

b) Hizmet akdi, süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin 1475 sayılı İş Kanununun 16 ncı maddesinin (I), (II) ve (III) numaralı bentlerine veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin (II) ve (III) numaralı bentlerine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 7 nci maddesi ile 11 inci maddesinin birinci fıkrasına göre sigortalı tarafından feshedilmiş olmak,

c) Hizmet akdi, süresi belli olsun veya olmasın süresinin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemezsizin 1475 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesinin (I) ve (III) numaralı bentlerine veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin (III) numaralı bendine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 12 inci maddesinin birinci fıkrasına göre işveren tarafından feshedilmiş olmak,

d) Hizmet akdinin belirli süreli olması halinde, bu sürenin bitimi nedeniyle işsiz kalmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 7 nci maddesinin (II) numaralı bendinde belirtilen hizmet akdinin belirli bir sefer için yapılmış olması nedeniyle sefer sonunda işsiz kalmak,

e) İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin (IV) numaralı bendindeki nedenlerle işsiz kalmak,

f) 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21 inci maddesi kapsamında işsiz kalmak,

g) (Ek : 24/8/2000 - KHK - 617/38 md.; İptal: Ana.Mah.nin 31/10/2000 tarih ve E.:2000/63, K.:2000/36 sayılı Kararı ile.; Ek: 25/6/2003 – 2904/28 md.) Yukarıdaki bentlerde belirtilen iş kanunları kapsamına girmeyen sigortalılardan hizmet akitleri, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında yapılmış olan toplu iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesi bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu hükümleri doğrultusunda (a), (b), (c), (d) ve (e) bentlerindeki hükümlere paralel olarak sona ermiş olmak.

(Değişik ikinci fıkr: 25/6/2003 – 4904/28 md.) Ancak, işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için hizmet akdinin başvuru sırasında grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması gerekmektedir.

İşsizlik ödeneği ödenmesinde hak düşürücü nedenler

Madde 52 – İşsizlik ödeneği almakta iken;

a) Kurumca teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddeden,

b) (Değişik: 25/6/2003 – 4904/29 md.) İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı tespit edilen,

c) Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, eindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen,

d) Haklı bir nedene dayanmaksızın Kurum tarafından yapılan çağruları zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyen,

Sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri kesilir.

Ancak (c) ve (d) bendlerinde öngörülen ödeneklerin kesilme gerekçesinin ortadan kalkması halinde, işsizlik ödeneği ödenmesine yeniden başlanır. Şu kadarki bu suretle yapılacak ödemenin süresi başlangıçta belirlenmiş olan toplam hak sahipliği süresinin sonunu geçemez.

Muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silah altına alınanlarla hastalık ve analık nedeniyle geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizlerin işsizlik ödeneklerinin ödenmesi bu durumların devamı süresince durdurulur.

Kurumun müfettişleri ile sigorta müfettişleri, bu Kanunun uygulanması ile ilgili olarak Kurumlarının görev alanlarına giren hususlarda teftiş, kontrol ve denetleme yetkisini haizdirler. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/72 md.) Ancak, işsizlik sigortası ödeneğinden faydalanırken aynı zamanda gelir getirici bir işte çalışan sigortalıların tespitinin yapılmasında, sosyal güvenlik denetmenleri ve sosyal güvenlik kontrol memurları da görevlendirilebilir.

Fonun kuruluşu, yönetimi denetimi, gelirleri, giderleri ile mal ve alacaklarının tabi olacağı hükümler

Madde 53 – (Değişik: 25/6/2003 – 4904/30 md.) Bu Kanunun gerektirdiği görev ve hizmetler için malî kaynak sağlamak, piyasa şartlarında

kaynakları değerlendirmek, Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere “İşsizlik Sigortası Fonu” kurulmuştur. Fon, Kurum Yönetim Kurulunun kararları çerçevesinde işletilir ve yönetilir.

Fon kaynaklarının değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar; Bakanlık, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, T.C. Merkez Bankası ve Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığının müştereken hazırlayacakları ve Cumhurbaşkanınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. Fon, Sayıştayın vize ve tesciline tabi değildir. Sayıştay tarafından denetlenir.

Fonun;

A) Gelirleri;

a) İşsizlik sigortası primlerinden,

b) Bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlardan,

c) Fonun açık vermesi durumunda Devletçe sağlanacak katkılardan,

d) Bu Kanun gereğince sigortalı ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizlerden,

e) Diğer gelir ve kazançlar ile bağışlardan,

B) Giderleri;

a) Sigortalı işsizlere verilen ödeneklerden,

b) (Değişik: 17/4/2008-5754/90 md.) 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primlerinden,

c) (Değişik: 15/5/2008-5763/16 md.) 48 inci maddesinin yedinci fıkrasında sayılan hizmetlere ilişkin giderlerden,

d) İşsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Yönetim Kurulunun onayı üzerine Kurum tarafından yapılan giderler ile hizmet binası kiralanması, hizmet satın alınması, bilgisayar, bilgisayar yazılım ve donanımı alım giderlerinden,

e) (Ek: 15/5/2008-5763/16 md.) Geçici 6 ncı ve Geçici 7 nci maddeleri kapsamındaki giderlerden,

f) (Ek: 28/1/2010-5951/5 md.) Kısa çalışma başvurularında talebin uygunluğunun tespiti için Bakanlık tarafından 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan ve usul ve esasları Bakanlık ile Kurum tarafından müştereken belirlenen giderlerden,

g) (Ek: 29/1/2016-6663/19 md.) Ek 5 inci madde kapsamındaki doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderlerinden,

h) (Ek: 29/1/2016-6663/19 md.) Kurum tarafından aktif işgücü hizmetleri kapsamında Kuruma kayıtlı işsizlere ve öğrencilere yönelik düzenlenecek İşbaşı Eğitim Programı giderlerinden,

Oluşur.

Bu fon bütçe kapsamı dışında olup, gelirlerinden vergi kesintileri hariç hiç bir şekilde kesinti yapılamaz ve Genel Bütçeye gelir kaydedilemez. Fonun gelir ve giderleri üçer aylık dönemler halinde 1.6.1989 tarihli ve 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, denetim yetkisine sahip meslek mensubu yeminli malî müşavirlere denetletirilerek denetim raporlarının sonuçları ilân edilir.

Fon; 26.5.1927 tarihli ve 1050 sayılı Muhasebei Umumiye Kanununa tabi değildir. Fon gelirleri ile bu gelirlerle alınan mallar Kuruma aittir. Kurumun malları 9.6.1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu ile 1.3.1926 tarihli ve 765 sayılı Türk Ceza Kanunu bakımından Devlet malı hükmünde olup, alacakları da Devlet alacağı derecesinde ayrıcalıklıdır. Fon, damga vergisi hariç her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır. (Ek cümle: 31/5/2012-6322/27 md.) Bu muafiyetin, 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile 13/6/2006 tarihli ve 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu uyarınca yapılacak vergi kesintilerine şümulü yoktur.

İdari para cezaları ile idari işlemlere karşı itirazlar

Madde 54 – (Değişik birinci fıkrası: 23/1/2008 – 5728/478 md.) Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle;

a) İşsizlik sigortasına ilişkin yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden indirim veya kesinti yapan işverenlere her bir sigortalı için beşyüz Türk Lirası,

b) 48 inci maddede öngörülen işten ayrılma bildirgesini Kuruma vermeyen işverenlere her bir fil için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

idarî para cezası verilir.

(Mülga ikinci fıkra: 23/1/2008 – 5728/578 md.)

İşsizlik sigortası uygulamasına ilişkin işlemlere karşı sigortalıların ve işverenlerin yapacakları itirazlardan Sosyal Sigortalar Kurumuna verilen görevlerle ilgili olanlar adı geçen Kuruluşa, diğerleri ise Kuruma yapılır. İtirazların, işlemin tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde yapılması ve 30 gün içinde sonuçlandırılması zorunludur. Yapılan itirazlar daha önce yapılmış bulunan işlemlerin uygulanmasını geciktirmez. İtiraz yoluna başvurulmuş olması ilgililerin yargı yoluna başvurma haklarını ortadan kaldırmaz.

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği

Ek Madde 2 – (Ek: 15/5/2008-5763/18 md.; Değişik: 13/2/2011-6111/73 md.) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.

Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar, ilgili kurum ve kuruluşların da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür.

Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

Bu maddede yer alan kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanını yetkilidir.(1)

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

25.3.2020
7226 sayılı Kanun

(RG. 26.3.2020/ 31080-M)

MADDE 41 – 4447 sayılı Kanuna aşaşıdaki geçici madde eklenmiştir.

“**GEÇİCİ MADDE 23** – 30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2 nci maddenin nc fıkрасında işçinin kısa çalışma denegine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi denmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik denegi hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma deneginden yararlanmaya devam eder.

Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Bu madde kapsamında yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.

Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkrada belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.”

MADDE 51 – 5/12/2019 tarihli ve 7194 sayılı Dijital Hizmet Vergisi ile Bazı Kanunlarda ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değışiklik Yapılması Hakkında Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan “1/4/2020” ibaresi “1/1/2021” şeklinde değıştirilmiştir.

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Covid-19 salgın hastalığının ülkemizde görülmüş olması sebebiyle yargı alanındaki hak kayıplarının önlenmesi amacıyla;

a) Dava açma, icra takibi başlatma, başvuru, şikyet, itiraz, ihtar, bildirim, ibraz ve zamanaşımı süreleri, hak düşürücü süreler ve zorunlu idari başvuru süreleri de dâhil olmak üzere bir hakkın doğumu, kullanımı veya sona ermesine ilişkin tüm süreler; 6/1/1982 tarihli ve 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu, 4/12/2004 tarihli ve 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu ve 12/1/2011 tarihli ve 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri

Kanunu ile usul hükmü içeren diğer kanunlarda taraflar bakımından belirlenen süreler ve bu kapsamda hâkim tarafından tayin edilen süreler ile arabuluculuk ve uzlaştırma kurumlarındaki süreler 13/3/2020 (bu tarih dâhil) tarihinden,

b) 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu ile takip hukukuna ilişkin diğer kanunlarda belirlenen süreler ve bu kapsamda hâkim veya icra ve iflas daireleri tarafından tayin edilen süreler; nafaka alacaklarına ilişkin icra takipleri hariç olmak üzere tüm icra ve iflas takipleri, taraf ve takip işlemleri, yeni icra ve iflas takip taleplerinin alınması, ihtiyati haciz kararlarının icra ve infazına ilişkin işlemler 22/3/2020 (bu tarih dâhil) tarihinden,

itibaren 30/4/2020 (bu tarih dâhil) tarihine kadar durur. Bu süreler, durma süresinin sona erdiği günü takip eden günden itibaren işlemeye başlar. Durma süresinin başladığı tarih itibarıyla, bitimine on beş gün ve daha az kalmış olan süreler, durma süresinin sona erdiği günü takip eden günden başlamak üzere on beş gün uzamış sayılır. Salgının devam etmesi halinde Cumhurbaşkanı durma süresini altı ayı geçmemek üzere bir kez uzatabilir ve bu döneme ilişkin kapsamı daraltabilir. Bu kararlar Resmî Gazete’de yayımlanır.

(2) Aşağıdaki süreler bu maddenin kapsamı dışındadır:

a) Suç ve ceza, kabahat ve idari yaptırım ile disiplin hapsi ve tazyik hapsi için kanunlarda düzenlenen zamanaşımı süreleri.

b) 5271 sayılı Kanunda düzenlenen koruma tedbirlerine ilişkin süreler.

c) 6100 sayılı Kanunda düzenlenen ihtiyati tedbiri tamamlayan işlemlere ilişkin süreler.

(3) 2004 sayılı Kanun ile takip hukukuna ilişkin diğer kanunlar kapsamında;

a) İcra ve iflas daireleri tarafından mal veya haklara ilişkin olarak ilan edilmiş olan satış gününün durma süresi içinde kalması halinde, bu mal veya haklar için durma süresinden sonra yeni bir talep aranmaksızın icra ve iflas dairelerince satış günü verilir. Bu durumda satış ilanı sadece elektronik ortamda yapılır ve ilan için ücret alınmaz,

b) Durma süresi içinde rızaen yapılan ödemeler kabul edilir ve taraflardan biri, diğer tarafın lehine olan işlemlerin yapılmasını talep edebilir,

c) Konkordato mühletinin alacaklı ve borçlu bakımından sonuçları, durma süresince devam eder,

ç) İcra ve iflas hizmetlerinin aksamaması için gerekli olan diğer tedbirler alınır.

(4) Durma süresince duruşmaların ve müzakerelerin ertelenmesi de dâhil olmak üzere alınması gereken diğer tüm tedbirler ile buna ilişkin usul ve esasları;

a) Yargıtay ve Danıştay bakımından ilgili Başkanlar Kurulu,

b) İlk derece adli ve idari yargı mercileri ile bölge adliye ve bölge idare mahkemeleri bakımından Hâkimler ve Savcılar Kurulu,

c) Adalet hizmetleri bakımından Adalet Bakanlığı,

belirler.”

16.4.2020
7244 sayılı Kanun

(RG.17.4.2020/ 31102)

Bazı alacakların ertelenmesi, alınmaması veya yapılandırılması

MADDE 1 – (1) Yeni koronavirüs (Covid-19) salgını kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle;

a) Hazine taşınmazlarına ilişkin olarak sözleşmeye istinaden ödenmesi gereken bedeller ile ecrimisil bedellerinden 1/4/2020 tarihinden itibaren 3 aylık döneme ilişkin tahsil edilmesi gerekenleri başvuru şartı aranmaksızın 3 ay süreyle ertelemeye Çevre ve Şehircilik Bakanı yetkilidir. Bu süreler, bitiminden itibaren Çevre ve Şehircilik Bakanı tarafından 3 aya kadar uzatılabilir. Bu alacaklar ertelenen süre sonunda ertelenen süre kadar aylık eşit taksitler halinde, herhangi bir gecikme zammı ve faiz uygulanmadan tahsil edilir.

b) Turizm tesisi maksadıyla verilen izinler hariç olmak üzere 31/8/1956 tarihli ve 6831 sayılı Orman Kanunu gereğince Devlet ormanlarında gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri adına verilen izinler ile Orman Genel Müdürlüğü tarafından 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu gereğince kiraya verilen mesire yerleri ve taşınmazlardan 1/4/2020 tarihinden itibaren 3 aylık döneme ilişkin tahsil edilmesi gereken bedeller başvuru şartı aranmaksızın 3 ay süreyle ertelenir. Bu süreleri bitiminden itibaren 3 aya kadar uzatmaya Tarım ve Orman Bakanı yetkilidir. Bu alacaklar ertelenen süre sonunda, ertelenen süre kadar aylık eşit taksitler halinde, herhangi bir gecikme zammı ve faiz uygulanmadan tahsil edilir. Ayrıca verilen izinlerin erteleme dönemi içerisinde tahakkuk eden ilk yıl bedellerine karşılık banka teminat mektubu alınarak yer teslimi yapılabilir.

c) 9/8/1983 tarihli ve 2873 sayılı Millî Parklar Kanununa tabi yerlerde 2886 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılan kiralamalardan 1/4/2020 tarihinden itibaren 3 aylık döneme ilişkin tahsil edilmesi gereken bedeller başvuru şartı aranmaksızın 3 ay süreyle ertelenir. Bu süreleri bitiminden itibaren 3 aya kadar uzatmaya Tarım ve Orman Bakanı yetkilidir. Bu alacaklar ertelenen süre sonunda, ertelenen süre kadar aylık eşit taksitler halinde, herhangi bir gecikme zammı ve faiz uygulanmadan tahsil edilir.

ç) Büyükşehir belediyeleri, belediyeler, il özel idareleri ve bağlı kuruluşları ile bunların üyesi olduğu mahalli idare birliklerinin mülkiyetinde veya tasarrufunda olan taşınmazlara ilişkin olarak ilgili mevzuatınca yapılan satış, ecrimisil ve kiralamadan kaynaklanan bedellerin veya tutarla-

rın, 19/3/2020 tarihinden itibaren 3 aylık döneme ilişkin tahsil edilmesi gereken kısımlarının 3 ay ertelenmesine büyükşehir belediyeleri, belediyeler, il özel idareleri ve birliklerde meclis; bağlı kuruluşlarda ise yetkili karar organı yetkilidir. Bu süreler, bitiminden itibaren ilgisine göre Çevre ve Şehircilik Bakanı veya İçişleri Bakanı tarafından 3 aya kadar uzatılabilir. Söz konusu alacaklar ertelenen süre sonunda, ertelenen süre kadar aylık eşit taksitler halinde, herhangi bir gecikme zammı ve faiz uygulanmadan tahsil edilir. Faaliyetleri durdurulan veya faaliyette bulunamayan işletmelerin faaliyette bulunmadığı döneme ilişkin olarak kira bedelleri tahsil edilmez.

d) Büyükşehir belediyeleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarının gelir vergisi tevkifatı beyan ve ödeme süreleri, tüm sosyal sigorta prim ödemeleri ile 3/7/1968 tarihli ve 1053 sayılı Belediye Teşkilatı Olan Yerleşim Yerlerine İçme, Kullanma ve Endüstri Suyu Temini Hakkında Kanununun 4 üncü maddesi uyarınca Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğüne yaptığı yıllık taksit ödemelerinden, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 aylık döneme ilişkin tahsil edilmesi gerekenler 3 ay ertelenir. Bu süreler, bitiminden itibaren 3 aya kadar Cumhurbaşkanı tarafından uzatılabilir. Bunlar ertelenen süre sonunda, ertelenen süre kadar aylık eşit taksitler halinde, herhangi bir gecikme zammı ve faiz uygulanmadan tahsil edilir. Erteleme süresince 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununda yer alan tarh ve ceza kesme zamanasını süreleri işlemez ve zamanasını işlemeyen süreler kadar uzar.

e) Büyükşehir belediyeleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarının konutlara ve faaliyetleri durdurulan veya faaliyette bulunamayan işyerlerine ilişkin su tüketimine bağlı alacakları, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 aylık döneme ilişkin tahsil edilmesi gerekenlerle sınırlı olmak üzere belediye meclisi tarafından 3 ay ertelenebilir. Bu süreler, bitiminden itibaren 3 aya kadar belediye meclisince uzatılabilir. Bu alacaklar ertelenen süre sonunda, ertelenen süre kadar aylık eşit taksitler halinde, herhangi bir gecikme zammı ve faiz uygulanmadan tahsil edilir.

f) Büyükşehir belediyeleri ile belediyeler, kendisinden izin veya ruhsat almak ya da hat kiralamak suretiyle çalışan gerçek ve tüzel kişilere, toplu taşıma hizmetinin kesintisiz olarak yürütülebilmesiyle sınırlı olacak şekilde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 aylık süreyle sınırlı olmak üzere meclis kararıyla; gelir desteği ödemesi yapabilir, belirlenen döneme tekabül eden ruhsat, izin, hat kirası borçlarını faizsiz olarak 3 ay erteleyebilir. Çevre ve Şehircilik Bakanı bu süreleri, bitiminden itibaren 3

aya kadar uzatmaya yetkilidir. Ruhsat, izin, hat kirası borçları ertelenen süre sonunda, ertelenen süre kadar aylık eşit taksitler halinde, herhangi bir gecikme zammı ve faiz uygulanmadan tahsil edilir.

g) Faaliyetleri durdurulan veya faaliyette bulunamayan işletmelerin yıllık ilan ve reklam vergileri ile yıllık çevre temizlik vergilerinin, faaliyetleri durdurulan veya faaliyette bulunulamayan dönemlere isabet eden kısmı alınmaz.

ğ) 16/8/1961 tarihli ve 351 sayılı Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurt Hizmetleri Kanununun 16 ncı maddesi kapsamındaki kredi borçları, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 aylık döneme ilişkin tahsil edilmesi gerekenlerle sınırlı olmak üzere, başvuru şartı aranmaksızın 3 ay süreyle ertelenir. Bu süreler, bitiminden itibaren Gençlik ve Spor Bakanı tarafından 3 aya kadar uzatılabilir. Söz konusu borçlar ertelenen süre sonunda, ertelenen süre kadar aylık taksitler halinde, herhangi bir gecikme zammı, faiz veya Yİ-ÜFE uygulanmadan tahsil edilir.

h) Tarım satış kooperatifleri birliklerinin 1/6/2000 tarihli ve 4572 sayılı Tarım Satış Kooperatif ve Birlikleri Hakkında Kanunun geçici 4 üncü maddesi uyarınca yeniden yapılandırılan ve yılda bir taksit olmak üzere ödenen Destekleme ve Fiyat İstikrar Fonu (DFİF) kaynaklı kredi borçlarının 2020 yılına ait borç taksit ödemesi, faizsiz olarak 2021 yılına ertelenmiş, 2021 yılı dahil daha sonraki yıllarda ödenecek taksit tutarları da faizsiz olarak birer yıl ertelenmiştir.

ı) 14/9/1972 tarihli ve 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanununun 35 inci maddesinde düzenlenen yıllık aidat 2020 yılında alınmaz.

i) Türkiye Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi'nin (TEDAŞ) elektrik tüketiminden kaynaklanan alacakları (özelleştirme devir işlemleri sırasında TEDAŞ'a devredilmiş olan alacaklar) aşağıdaki hükümler uyarınca yapılandırılır.

l) Vadesi 1/2/2020 tarihi (bu tarih dâhil) itibarıyla geldiği hâlde bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ödenmemiş ve 23/2/2017 tarihli ve 6824 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 2 nci maddesi ve geçici 1 inci maddesi uyarınca yapılandırıl-

mamış olan alacaklarının asıllarının tamamının, 2021 yılının Eylül ayı sonuna kadar TEDAŞ'a iletilmek üzere dağıtım/perakende satış şirketlerine veya TEDAŞ'a yazılı başvuruda bulunulması ve ödenmesi gereken tutarın ilk taksiti 2021 yılının Ekim ayının son gününe kadar ödenmek üzere ve her yıl ilk taksitin tekabül ettiği ayda toplam üç eşit taksitte ödenmesi şartıyla, bu alacakların ödenen kısmına isabet eden fer'ilerinin tahsilinden vazgeçilir. Bu alt bent hükümlerine uygun ödeme yapıldığı takdirde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki sürelerle herhangi bir faiz, zam ve katsayı uygulanmaz.

2) Bu bent kapsamına giren alacaklarla ilgili olarak dava açılması ya da icra takibi yapılması hâlinde 6824 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (i), (j), (k), (l) ve (m) bentleri gereğince işlem yapılır.

3) Bu bent kapsamına giren tüm alacaklarla ilgili olarak, 1/2/2020 tarihinden itibaren 2023 yılı Ekim ayı son gününe kadar ilgili kanunlarda öngörülen zamanaşımı süreleri işlemez.

4) Bu bent kapsamına giren alacaklara karşılık bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce tahsil edilmiş olan tutarların bu bent hükümlerine dayanılarak red ve iadesi yapılmaz.

5) Bu bent kapsamında belirlenen ödemelerin süresinde gerçekleştirilmemesi halinde bu bent hükümlerinden yararlanma hakkı kaybedilir.

6) Bu bendin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar TEDAŞ tarafından belirlenir.

Süre uzatımı, toplantı erteleme ve uzaktan çalışma

MADDE 2 – (1) Yeni koronavirüs (Covid-19) salgını kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle;

a) 10/2/2005 tarihli ve 5300 sayılı Tarım Ürünleri Lisanslı Depoculuk Kanunu kapsamında verilmiş olup 2020 yılı içinde geçerlilik süresi dolacak olan lisansların geçerlilik süresi bir yıl uzatılmıştır.

b) 10/6/1946 tarihli ve 4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanun kapsamında ticaret gemilerine düzenlenen ve 11/3/2020

tarihi ile 31/7/2020 tarihi aralığında süresi dolan veya dolacak denize el-verişlilik belgelerinin süresi, 1/8/2020 tarihine kadar uzatılır. Bu süreyi, bitiminden itibaren 3 aya kadar uzatmaya Ulaştırma ve Altyapı Bakanı yetkilidir.

c) 4922 sayılı Kanununun 3 üncü maddesi kapsamında yapılacak denetlemeler 1/8/2020 tarihine kadar ertelenir. Bu süreyi 3 aya kadar uzatmaya Ulaştırma ve Altyapı Bakanı yetkilidir.

ç) 4/11/2004 tarihli ve 5253 sayılı Dernekler Kanunu ve 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanununa göre dernekler tarafından verilecek bildirim ve beyannameler ile dernek genel kurul toplantıları 31/7/2020 tarihine kadar ertelenir. Bu süre, 3 aya kadar İçişleri Bakanınca uzatılabilir. Ertelenen genel kurul toplantıları, ertelemenin sona erdiği tarihten itibaren 30 gün içinde yapılır. Mevcut organların görev, yetki ve sorumlulukları erteleme süresi sonrasında yapılacak ilk genel kurula kadar devam eder.

d) 24/4/1969 tarihli ve 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu kapsamındaki genel kurul toplantıları 31/7/2020 tarihine kadar ertelenir. Bu süre, ilgili Bakan tarafından 3 aya kadar uzatılabilir. Ertelenen genel kurul toplantıları, ertelemenin sona erdiği tarihten itibaren üç ay içinde yapılır. Mevcut organların görev, yetki ve sorumlulukları erteleme süresi sonrasında yapılacak ilk genel kurula kadar devam eder.

e) 11/6/2010 tarihli ve 5996 sayılı Veteriner Hizmetleri, Bitki Sağlığı, Gıda ve Yem Kanunu ile 29/6/2004 tarihli ve 5200 sayılı Tarımsal Üretici Birlikleri Kanunu kapsamındaki genel kurul toplantıları 31/7/2020 tarihine kadar ertelenir. Bu süre, Tarım ve Orman Bakanınca 3 aya kadar uzatılabilir. Ertelenen genel kurul toplantıları, ertelemenin sona erdiği tarihten itibaren üç ay içinde yapılır. Mevcut organların görev, yetki ve sorumlulukları erteleme süresi sonrasında yapılacak ilk genel kurula kadar devam eder.

f) 18/5/2004 tarihli ve 5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Odalar ve Borsalar Kanununun 61 inci maddesi uyarınca 2020 yılı Mayıs ayı içinde yapılması gereken Birlik Genel Kurulu, bir sonraki yıl Genel Kurulu ile birlikte yapılır.

g) 18/1/1984 tarihli ve 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanununun 33 üncü maddesine göre yapılması gereken seçimler 2020 yılında yapılmaz.

ğ) 28/2/2008 tarihli ve 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun kapsamında Ar-Ge ve tasarım merkezlerinde yürütülen faaliyetlerin Ar-Ge ve tasarım merkezleri dışında da yapılmasına; 26/6/2001 tarihli ve 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu kapsamında Bölge sınırları içinde yürütülen faaliyetlerin Bölge dışında da yürütülmesine 11/3/2020 tarihinden itibaren 4 ay süreyle sınırlı olmak üzere, Sanayi ve Teknoloji Bakanı tarafından izin verilebilir. Bu süre, bitiminden itibaren Sanayi ve Teknoloji Bakanınca 3 aya kadar uzatılabilir. İzin verilmesi durumunda, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının bilgilendirilmesi kaydıyla, 5746 sayılı Kanun ile 4691 sayılı Kanun kapsamındaki indirim, istisna, destek ve teşviklerden yararlanmaya devam edilir.

h) 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrasının (a) bendinde öngörülen tespit 2020 yılı için 15 Temmuz 2020 tarihi esas alınarak gerçekleştirilir ve en geç 31 Temmuz 2020 tarihine kadar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına gönderilir. Aynı fıkranın (b) bendi uyarınca yapılacak tespit ise 15 Temmuz 2020 tarihi esas alınarak yapılır ve Eylül ayının ilk haftasında Resmi Gazetede yayımlanır. Bu süreleri 15 Mayıs 2021 tarihine kadar uzatmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.

ı) 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki yetki tespitlerinin verilmesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle uzatılmıştır. Cumhurbaşkanı, bu bentte yer alan üç aylık süreyi bitiminden itibaren üç aya kadar uzatmaya yetkilidir.

i) Hazinenin özel mülkiyetindeki taşınmazların satışı, kiraya verilmesi, trampası, arsa veya kat karşılığı inşaat yaptırılması ve sınırlı ayni hak tesisi işlemleri ile Devletin hüküm ve tasarrufu altındaki yerlerin kiraya verilmesi ve kullanma izni verilmesi ihaleleri, 31/7/2020 tarihine kadar hizmet bedeli karşılığında Çevre ve Şehircilik Bakanlığının bağlı ve ilgili kuruluşları ile bunların iştiraklerine ait teknik altyapı kullanılmak suretiyle elektronik ortamda yapılabilir. Bu süre Çevre ve Şehircilik Bakanınca 3 aya kadar uzatılabilir. Bu ihalelere ilişkin usul ve esaslar Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından belirlenir.

MADDE 5 – 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“**GEÇİCİ MADDE 18** – Yeni koronavirüs (Covid-19) salgını kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle;

a) Bakım merkezlerinde bakım hizmeti sunulabilmesi için ek 7 nci maddenin birinci fıkrasında yer alan gelir ölçütü ve ağır engellilik şartları,

b) Hizmet alımıyla bakım hizmeti sunulabilmesi için ek 10 uncu maddenin birinci fıkrasında yer alan gelir ölçütü şartı,

bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle aranmaz. Cumhurbaşkanı bu süreyi bir yıla kadar uzatmaya yetkilidir.”

MADDE 6 – 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 23 üncü maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesine “başvurular,” ibaresinden sonra gelmek üzere “uygunluk tespitleri hariç olmak üzere” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 7 – 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“**GEÇİCİ MADDE 24** – Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylıklık aylığı almamak kaydıyla ve 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz.

Birinci fıkra kapsamında ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığına tespiti halinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilen işlendiği tarihteki 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesince belirlenen

aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanır ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

Bu madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlananlardan 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, aynı Kanununun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri Fondan karşılanır.

Bakanlık, nakdi ücret desteğine ilişkin ödeme usul ve esaslarını belirlemeye ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye yetkilidir.”

MADDE 8 – 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“**GEÇİCİ MADDE 25** – Yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.”

MADDE 9 – 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“**GEÇİCİ MADDE 10** – Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.

Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir.

Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.”

MADDE 10 – 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

“Mücbir sebep

EK MADDE 7 – Deprem, yangın, sel gibi doğal afetler ile salgın hastalık veya Hazine ve Maliye Bakanlığı bilişim sistemlerinin herhangi bir nedenle çalışmaması gibi mücbir sebep hallerinde; veri, bilgi ve belgelerin oluşturulması, kaydedilmesi, iletilmesi, muhafazası ve ibrazına ilişkin yöntemler Hazine ve Maliye Bakanlığınca belirlenir.

Mücbir sebep hallerinde, Hazine ve Maliye Bakanlığı bilişim sistemleri üzerinden yürütülen işlemlerde yaşanabilecek gecikme nedeniyle ilgililere, gecikme faizi, gecikme zammı ve ceza gibi yaptırımlar uygulanmaz.”

23.7.2020
7252 sayılı Kanun

(RG. 28.7.2020/ 31199)

MADDE 3 – 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 23 üncü maddesinin üçüncü fıkrasına “başvuru tarihini” ibaresinden sonra gelmek üzere “ve/veya kısa çalışma ödeneğinin süresini sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak” ibaresi eklenmiştir.

MADDE 4 – 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“**GEÇİCİ MADDE 26** – Geçici 23 üncü madde kapsamında, 1/7/2020 tarihinden önce kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan özel sektör işyerlerinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanan sigortalıların; işyerindeki kısa çalışmanın sona ermesi ve aynı işyerinde haftalık normal çalışma sürelerine dönmeleri durumunda, 31/12/2020 tarihini geçmemek üzere kısa çalışmanın sona erdiği tarihi takip eden aydan itibaren üç ay süreyle, 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında, her ay bu işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyecekleri tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle işverene prim desteği sağlanır ve destek tutarı Fondan karşılanır.

Geçici 24 üncü madde kapsamında, 1/7/2020 tarihinden önce başvuruda bulunarak nakdi ücret desteğinden yararlandırılan sigortalının haftalık normal çalışma süresine dönmesi durumunda, işveren söz konusu sigortalı için birinci fıkra kapsamındaki destekten ilgili fıkrada belirtilen süreler ve şartlarla yararlandırılır.

Birinci ve ikinci fıkralar kapsamında işverene her bir ay için sağlanacak destek süresi; kısa çalışma ödeneği alanlar için sigortalının geçici 23 üncü madde kapsamında kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısını, geçici 24 üncü madde kapsamında sağlanan nakdi ücret desteğinden yararlandırılanlar için nakdi ücret desteği aldıkları aylık ortalama gün sayısını geçemez.

Bu madde hükümleri; 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile 2886 sayılı Kanuna, 4734 sayılı Kanuna ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri ve sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar, 5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar ve yurtdışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz.

Geçici 23 üncü madde kapsamında işyerinde uygulanan kısa çalışmadan yersiz yararlanıldığının tespiti veya kısa çalışma başvurusuna yönelik uygunluk tespitinin olumsuz sonuçlanması ya da geçici 24 üncü madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yersiz yararlandığının tespiti halinde, işyeri bu madde kapsamında sağlanan destekten yararlanamaz veya yersiz yararlanmış sayılır. Bu madde kapsamında destekten yersiz yararlandığının tespiti halinde, yararlanılan destek tutarı işverenden 5510 sayılı Kanununun 89 uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir.

Bu maddeyle sağlanan teşvikten yararlanmakta olan işverenler, bu teşvikten yararlanılan ayda aynı sigortalı için diğer sigorta primi indirimi, teşvik ve desteklerinden yararlanamaz.

Bu madde kapsamında Fon tarafından işverene sağlanan, sigortalı hissesine karşılık gelen destek tutarının sigortalıya ödenmesi işverenden talep edilemez.

Fondan bu madde kapsamında karşılanan tutarlar, gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gelir, gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz.

Cumhurbaşkanı, birinci fıkrada yer alan üç aylık süreyi sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir.”

MADDE 5 – 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun geçici 10 uncu maddesinin birinci fıkrasına “haller ve benzeri sebepler” ibaresinden sonra gelmek üzere “, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri” ibaresi eklenmiş ve dördüncü fıkrasında yer alan “altı aya” ibaresi “her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/6/2021 tarihine” şeklinde değiştirilmiştir.

Kişisel Verileri Koruma Kurumu

Kamuooyu Duyurusu
(<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/6705/Kamuooyu-Duyurusu>)

18.3.2020

COVID- 19 KAPSAMINDA KAMUOYU DUYURUSU

Tüm dünyayı ve ülkemizi etkisi altına alan Covid-19 virüsüne karşı gerek kamu kurum ve kuruluşları gerek farklı sektörlerde faaliyet gösteren veri sorumluları tarafından çeşitli önlemler alınmaktadır. Bu gelişmeler devam ederken 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (Kanun) kapsamında Kurumumuza intikal eden şikayet, ihbar ve veri ihlal bildirimlerinde veri sorumlularınca dikkate alınması gereken sürelerle ilişkin olarak açıklama yapılması gereği ortaya çıkmıştır.

Bilindiği üzere, kişisel verilerin korunması mevzuatı kapsamında Kurumumuza intikal eden şikayet, ihbar ve veri ihlal bildirimleri ile ilgili olarak veri sorumlularının gerek Kurumumuza gerek ilgili kişilere karşı yükümlülükleri açısından Kanunda ve ilgili alt düzenlemelerde çeşitli süreler belirlenmiş olup, veri sorumluları tarafından bu sürelerle riayet edilmesi önem arz etmektedir.

Bununla birlikte, Ülkemizin içinde bulunduğu bu olağanüstü süreçte veri sorumluları tarafından alınan önlemler kapsamında farklı operasyonel uygulamalara (uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma vb.) gidildiği de dikkate alınarak, her bir başvuru ya da veri ihlal bildirimini özelinde, veri sorumlularının uymakla yükümlü oldukları sürelerin değerlendirilmesi açısından Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından içerisinde bulunduğumuz olağanüstü koşulların gözetileceği hususu kamuoyuna saygıyla duyurulur.

Bilindiği üzere Kurula Şikayet başvuruları ve veri ihlal bildirimleri elden, posta veya kargo yoluyla iletilebildiği gibi www.kvkk.gov.tr adresinde hizmete sunulan “Şikayet modülü” ve “ihlal bildirimi modülü” aracılığıyla elektronik ortamda da iletilebilmektedir.

Ayrıca Veri Sorumluları Sicil Bilgi Sistemine (VERBİS) kayıt başvuru formları da elden, posta veya kargo yoluyla iletilebildiği gibi Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) adresi aracılığıyla da iletilebilmektedir.

Ancak yakın tarihlerde ¼lkemizde de gör¼lmekte olan Yeni Tip Koronavir¼s¼n (COVID-19) yayılmasını önlemek amacıyla t¼m kamu kurum ve kuruluşlarında tedbirler alınmaya devam edilmektedir.

Bu kapsamda; Şikayet, veri ihlal bildirimi ve VERBİS’e kayıt başvuru formlarının ELDEN iletilmemesi, bunun yerine

- Şikayet baŐvurularının; posta, kargo veya <https://sikayet.kvkk.gov.tr/> adresinde hizmete sunulan Şikayet mod¼l¼ aracılığıyla,
- Veri ihlali bildirimlerinin e-posta (ihlalbildirimi@kvkk.gov.tr) veya <https://ihlalbildirim.kvkk.gov.tr/> adresinde hizmete sunulan mod¼l aracılığıyla,
- VERBİS’e kayıt başvuru formlarının ise posta, kargo veya KEP aracılığıyla

iletilmesi önem arz etmektedir.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur.

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

Sayı : 51592363-010.07.01-E.5157380
Konu : Koronavirüs(COVID-19) Salgını
Nedeniyle Prim Ödemelerinin
Ertelenmesi

02/04/2020

GENEL YAZI

Bilindiği üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 91 inci 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 belgeleriyle kaydıyla vakanın veya afetin meydana geldiği tarihten itibaren üç ay içinde talepte bulunmaları ve prim ödeme aczine düştüklerinin, yapılacak inceleme sonucu anlaşılması hâlinde, yukarıda belirtilen vaka veya afet tarihinden önce ödeme süresi dolmuş mevcut Kuruma olan borçları 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 sürelerle bağılı 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.”

Hükümleri yer almaktadır.

Bu doğrultuda 2019 yılı aralık ayında Çin’in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve dünyaya yayılan ölümcül salgın Koronavirüs (COVID-19) için tüm ülkeler teyakkuz haline geçmiş olup, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de birçok tedbir alınmıştır.

Bu kapsamda, 24/3/2020 tarihli ve 31078 sayılı mükerrer Resmî Gazetede

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

yayımlanan Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği uyarınca Hazine ve Maliye Bakanlığınca;

a) Ticari, zirai ve mesleki kazanç yönünden gelir vergisi mükellefiyeti bulunan mükelleflerin,

b) Koronavirüs salgınından doğrudan etkilenen ve ana faaliyet alanı itibarıyla; alışveriş merkezleri dahil perakende, sağlık hizmetleri, mobilya imalatı, demir çelik ve metal sanayii, madencilik ve taş ocakçılığı, bina inşaat hizmetleri, endüstriyel mutfak imalatı, otomotiv imalatı ve ticareti ile otomotiv sanayii için parça ve aksesuar imalatı, araç kiralama, depolama faaliyetleri dahil lojistik ve ulaşım, sinema ve tiyatro gibi sanatsal hizmetler, matbaacılık dahil kitap, gazete, dergi ve benzeri basılı ürünlerin yayıncılık faaliyetleri, tur operatörleri ve seyahat acenteleri dahil konaklama faaliyetleri, lokanta, kiraathane dahil yiyecek ve içecek hizmetleri, tekstil ve konfeksiyon imalatı ve ticareti ile halkla ilişkiler dahil etkinlik ve organizasyon hizmetleri sektörlerinde faaliyette bulunan mükelleflerin,

c) Ana faaliyet alanı itibarıyla İçişleri Bakanlığınca alınan tedbirler kapsamında geçici süreliğine faaliyetlerine ara verilmesine karar verilen işyerlerinin bulunduğu sektörlerde faaliyette bulunan mükelleflerin,

1/4/2020 ile 30/6/2020 (bu tarihler dâhil) tarihleri arasında mücbir sebep halinde olduğunun kabul edilmesi uygun bulunmuştur.

Bahsi geçen ana faaliyet alanlarının tespit edilmesinde söz konusu Tebliğin yayımı tarihi itibarıyla vergi dairesi kayıtlarındaki ana faaliyet kodunun dikkate alınacağı ve mükellefin vergi dairesi kayıtlarındaki ana faaliyet kodu itibarıyla belirtilen sektörler arasında bulunmamasına rağmen ana faaliyet alanı olarak bu sektörlerden herhangi birisinde fiilen iştiğal ettiğini ispat ve tevsik etmesi halinde, mükellefin mücbir sebep kapsamında olup olmadığının tespitinde ana faaliyet kodu yerine fiilen iştiğal edilen ana faaliyet alanı dikkate alınacağı ayrıca hükme bağlanmıştır.

Aynı tebliğ ile;

İçişleri Bakanlığınca alınan tedbirler uyarınca 65 yaş ve üstünde olması veya kronik rahatsızlığı bulunması nedeniyle sokağa çıkma yasağı kapsamına giren mükelleflerin, 22/3/2020 ile sokağa çıkma yasağının sona ereceği tarih (bu tarihler dâhil) arasında mücbir sebep halinde olduğunun kabul edilmesinin uygun bulunduğu,

Sosyal güvenlik mevzuatı gereğince sigortalıların mücbir sebep dönemine ilişkin prime esas kazanç ve hizmet bilgilerinin Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi ile bildirilmesinin zorunlu olması durumunda mücbir sebep, bu beyannamelerin vergi kesintilerine ilişkin kısmının beyan ve ödeme sürelerinin ertelenmesi için geçerli olacağı duyurulmuştur.

Bu doğrultuda 5510 sayılı Kanunun 91 inci maddesinin üçüncü fıkrası gereği Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulunca alınan 26/3/2020 tarihli ve 2020/188 sayılı karar ile;

24/3/2020 tarihli ve 31078 sayılı mükerrer Resmi Gazetede yayımlanan Vergi Usul Kanunu Genel Tebliğinde mücbir sebep ilan edilen ticari, zirai ve serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkarlar siciline kayıtlı olanlar ve tarımsal faaliyette bulunup zirai kazanç elde edenler veya Hazine ve Maliye Bakanlığınca mücbir sebep hali kabul edilen sektörlerde yer alan mükelleflere ait işyerlerinde 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işverenleri ile 5510 sayılı

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıların;

1) 2020/Mart ayına ait sigorta primlerinin son ödeme süresinin 2/11/2020 tarihine (31/10/2020 tarihi cumartesi gününe denk gelmesi nedeniyle), 2020/Nisan ayına ait sigorta primlerinin son ödeme süresinin 30/11/2020 tarihine, 2020/Mayıs ayına ait sigorta primlerinin son ödeme süresinin 31/12/2020 tarihine, 5510 sayılı Kanunun 89 uncu maddesinde belirtilen gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmaksızın ertelenmesi,

2) İlgili mevzuatında belirtilen diğer şartların sağlanması, erteleme kapsamına giren 2020/Mart, Nisan, Mayıs ayı bildirimlerine ilişkin borçları dışında borcu olmamak veya ilgili Kanunları gereğince taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olmak şartıyla prim erteleme yapılan aylarda teşviklerden yararlanmalarının, ertelenen primlerin bu sürelerde ödenmemesi halinde yararlanılan teşviklerin gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte geri alınması,

3) İşçileri Bakanlığınca alınan tedbirler uyarınca 65 yaşını doldurmuş veya kronik rahatsızlığı bulunması nedeniyle sokağa çıkma yasağı kapsamına giren gerçek kişi işverenler ile isteğe bağlı sigortalılar hariç 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılardan;

a) 22/3/2020 tarihi ile mücbir sebep döneminin sonuna kadar 65 yaşını doldurmuş olanların herhangi bir talebe bağlı olmaksızın,

b) Kronik rahatsızlığını sağlık kuruluşlarından alınacak muteber belgelerle ispat ve tevsik edenlerin başvurularına istinaden,

mücbir sebep dönemi boyunca tahakkuk edecek sigorta primlerinin, sokağa çıkma yasağının sona ereceği günü takip eden 15 üncü günün sonuna kadar ödenmesi halinde süresinde ödendiğinin kabul edilmesi,

4) Mücbir sebep halinde olduğu kabul edilen ve yukarıda belirtilen işveren ve sigortalılarda, 5510 sayılı Kanuna göre Kuruma verilmesi gereken her türlü bilgi, belge ve beyanname ile yapılması gereken başvuruların sürelerinin Kurum Başkanınca belirlenebilmesi,

yönünde karar verilmiştir.

Bu kapsamda Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulunca alınan 26/3/2020 tarihli ve 2020/188 sayılı Kararının birinci maddesinde belirtilen ve Hazine ve Maliye Bakanlığınca mücbir sebep hali kabul edilen ticari, zirai ve serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkarlar siciline kayıtlı olanlar ile tarımsal faaliyette bulunup zirai kazanç elde edenler veya Hazine ve Maliye Bakanlığınca mücbir sebep hali kabul edilen sektörlerde yer alan mükelleflere ait işyerlerinde 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işverenleri ile 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıların;

2020/Mart ayına ait sigorta primlerinin son ödeme süresi 2/11/2020 tarihine (31/10/2020 tarihi cumartesi gününe denk gelmesi nedeniyle), 2020/Nisan ayına ait sigorta primlerinin son ödeme süresi 30/11/2020 tarihine, 2020/Mayıs ayına ait sigorta primlerinin son ödeme süresi 31/12/2020 tarihine, 5510 sayılı Kanunun 89 uncu maddesinde belirtilen gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmaksızın ve herhangi bir talep olmaksızın Kurumca otomatik olarak ertelenmiştir.

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

Erteleme kapsamındaki işyeri listeleri <https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi> üzerinden yayımlanacak olup, işverenlerimiz listede yer alıp almadıkları buradan kontrol edebileceklerdir. İşyeri tescil bilgilerindeki NACE REV 2 kodunun ilgili sektörlerde olmasına rağmen işyerlerinin listede olmadığını iddia eden işverenlerimiz Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne /Sosyal Güvenlik Merkezine başvuracaklardır. Ancak, erteleme kapsamında olan sektörlerde faaliyet göstermesine rağmen işyeri tescil bilgilerinde sektörel NACE REV 2 kodunun yanlış olduğunu iddia eden işverenler NACE REV 2 kodunun düzeltilmesi için Hazine ve Maliye Bakanlığının ilgili taşra birimine başvuruda bulunacaklardır.

Yapılan itirazlar üzerine veya incelemeler sonucunda Hazine ve Maliye Bakanlığınca erteleme kapsamındaki sektörlerde faaliyet gösteren mükelleflerde ekleme ve çıkarma işlemi yapılması halinde veya sektörel NACE REV 2 kodunun doğru olmasına rağmen Kurumca belirlenen ertelenen işyeri listesinde olmadığı yönündeki itirazlar sonucunda, erteleme kapsamında işyeri listesinde güncelleme yapılacaktır. Yapılan güncelleme sonucunda belirtilen işyeri erteleme kapsamına alınabilecek veya erteleme kapsamından çıkarılabilecektir.

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olanlardan erteleme kapsamında yer alanlar GÜVENCE uygulaması ile e-devlet sistemi üzerinden görüntülenebilecektir. Sigortalılarımızdan erteleme kapsamında olması gerektiği halde olmadığını iddia edenler, Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne /Sosyal Güvenlik Merkezine başvuracaklardır. Yapılan inceleme ve değerlendirme sonucu, erteleme kapsamında olmasına karar verilen sigortalıların erteleme girişleri GÜVENCE uygulaması üzerinden manuel olarak yapılacaktır.

Erteleme kapsamına giren 2020/Mart, Nisan ve Mayıs ayı bildirimlerine ilişkin ertelenen borçlar dışında borçların bulunmaması, borçların olması halinde ilgili kanunlar gereğince taksitlendirilmiş veya yapılandırılmış olması ve taksitlendirme veya yapılandırmaların devam etmesi ve ilgili teşvik kanunlarında belirtilen diğer şartların sağlanması kaydıyla, erteleme yapılan aylarda teşviklerden yararlanılacak, ertelenen 2020/Mart, Nisan ve Mayıs ayı primlerinin belirlenen sürelerde ödenmemesi halinde yararlanılan teşvikler gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte geri alınacaktır.

Ayrıca, 2020 yılında ilk defa tescil edilen işyerleri bakımından da, asgari ücret desteğinden yararlanma şartlarının sağlanması ve erteleme kapsamına giren 2020/Mart, Nisan ve Mayıs aylarına ilişkin tahakkukları dışında borcu olmaması kaydıyla prim erteleme yapılan aylarda asgari ücret destekleri oluşturulacak, ancak ertelenen 2020/Mart, Nisan ve Mayıs ayı primlerinin belirlenen sürelerde ödenmemesi halinde yararlanılan asgari ücret desteği gecikme cezası ve gecikme zammıyla geri alınacak şekilde ilgili dönemlere borç oluşturulacaktır.

5510 sayılı Kanunun Ek-9 uncu maddesine göre ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran işverenler için Yönetim Kurulu kararının birinci maddesi kapsamında herhangi bir erteleme işlemi yapılmayacaktır.

Yönetim Kurulu Kararının üçüncü maddesi kapsamında 65 yaşını doldurmuş olması nedeniyle sokağa çıkma yasağı kapsamına giren gerçek kişi işverene ve 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin erteleme işlemi gerçek kişi işverenin/sigortalının TC kimlik numarası ile yapılan sorgulama neticesinde merkezden otomatik olarak yapılacaktır. İşverenlerin/sigortalıların 65 yaşından büyük olup olmadığı 22/3/2020 ile mücbir sebep halinin bittiği tarih aralığına göre hesaplanacaktır.

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

Kronik rahatsızlığı bulunan işverenlere ve 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin erteleme işlemi gerçek kişi işverenin/sigortalının TC kimlik numarası ile Sağlık Uygulama Tebliği (SUT) Ek 1-a kapsamındaki kişiler arasında olup olmadığına ilişkin yapılacak çapraz sorgulama neticesinde merkezden otomatik olarak yapılacaktır. İşverenlerin/sigortalıların kronik rahatsızlığının olup olmadığı 22/3/2020 ile mücbir sebep halinin bittiği tarih aralığına göre hesaplanacaktır.

65 yaşını doldurmuş olması veya kronik rahatsızlığı bulunması nedeniyle sokağa çıkma yasağı kapsamına giren gerçek kişi işverenlerin/sigortalıların mücbir sebep dönemi boyunca tahakkuk edecek sigorta primleri, sokağa çıkma yasağının sona ereceği günü takip eden 15 inci günün sonuna kadar ödenmesi halinde yasal süresinde ödenmiş kabul edilecektir.

Yönetim Kurulu Kararının üçüncü maddesi kapsamında 65 yaşını doldurmuş veya kronik rahatsızlığı bulunması nedeniyle sokağa çıkma yasağı kapsamına giren gerçek kişi işverene/sigortalıya ilişkin erteleme başlangıç ayı/dönemi 2020/Şubat olarak kabul edilecek, bitiş ayı/dönemi ise sokağa çıkma yasağının sona ereceği günü takip eden 15 inci günün sonuna denk gelen ay/dönem olacaktır.

5510 sayılı Kanununun Ek-9 uncu maddesine göre ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran işverenler için de Yönetim Kurulu Kararının üçüncü maddesi kapsamında erteleme işlemi yapılacaktır.

Mücbir sebep halinde olduğu kabul edilen ve yukarıda belirtilen işveren ve sigortalılarca 5510 sayılı Kanuna göre Kuruma verilmesi gereken her türlü bilgi, belge ve beyanname ile yapılması gereken başvuruların ertelenip ertelenmeyeceği yetkisi Yönetim Kurulu kararıyla Kurum Başkanına verilmiştir. Bu nedenle Kurum Başkanı tarafından bu konuda herhangi bir tasarrufta bulunana kadar, 5510 sayılı Kanuna göre Kuruma verilmesi gereken her türlü bilgi, belge ve beyanname ile yapılması gereken başvuruların sürelerine ilişkin olarak cari usul ve sürelerle göre işlem yapılacaktır.

Bilgi edinilmesini ve gereğinin belirtildiği şekilde yapılmasını rica ederim.

Genel Müdür V.

DAĞITIM:

Gereği:

Merkez ve Taşra Teşkilatına

CUMHURBAŞKANI KARARI**Karar Sayısı: 2399**

8/1/2002 tarihli ve 4736 sayılı Kanununun 1 inci maddesinin birinci fıkrası hükmünden muaf tutulacakların tespitine dair 28/1/2002 tarihli ve 2002/3654 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında değişiklik yapılmasına ilişkin ekli Kararın yürürlüğe konulmasına, 4736 sayılı Kanunun mezkûr maddesi gereğince karar verilmiştir.

13 Nisan 2020

Recep Tayyip ERDOĞAN
CUMHURBAŞKANI

**13/4/2020 TARİHLİ VE 2399 SAYILI CUMHURBAŞKANI KARARININ EKİ
KARAR**

MADDE 1- 28/1/2002 tarihli ve 2002/3654 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının eki Karara aşağıdaki madde eklenmiş ve söz konusu Kararın diğer madde numaraları buna göre teselsül ettirilmiştir.

“MADDE 79- Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen Koronavirüs (COVID-19) hastalığı ile mücadele kapsamında, herhangi bir sosyal güvencesi olup olmadığına bakılmaksızın tüm kişiler, Sağlık Bakanlığınca temin edilerek dağıtımı yapılacak olan;

a) Söz konusu hastalıktan korunmaya yönelik kullanımı tavsiye edilen her türlü kişisel koruyucu ekipmandan,

b) Hastalığın teşhisinde kullanılan testler, kitler ve bunların kullanılmasına ilişkin sair ekipmandan,

c) Hastalığın tedavisinde kullanılmak üzere merkezi olarak temin edilen ilaçlardan, yararlanmada, 8/1/2002 tarihli ve 4736 sayılı Kanununun 1 inci maddesinin birinci fıkrası hükmünden muaftır.

Bu maddenin uygulanmasıyla ilgili olarak doğabilecek tereddütleri gidermeye ve uygulamaya ilişkin diğer usul ve esasları belirlemeye Sağlık Bakanlığı yetkilidir.”

MADDE 2- Bu Karar, 1/3/2020 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Karar hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

YÖNETMELİK

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında:

İŞYERİ HEKİMİ VE DİĞER SAĞLIK PERSONELİNİN GÖREV, YETKİ, SORUMLULUK VE EĞİTİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK

MADDE 1 – 20/7/2013 tarihli ve 28713 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 32 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(2) Salgın hastalık ve doğal afet gibi mücbir sebepler nedeniyle işyeri hekimliği eğitim programının teorik kısmının tamamının uzaktan eğitim ile verilmesine karar vermeye Bakanlık yetkilidir. Bu karar İSG-KATİP üzerinden ilân edilir.”

MADDE 2 – Aynı Yönetmeliğin 33 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(3) Salgın hastalık ve doğal afet gibi mücbir sebepler nedeniyle diğer sağlık personeli eğitim programının teorik kısmının tamamının uzaktan eğitim ile verilmesine karar vermeye Bakanlık yetkilidir. Bu karar İSG-KATİP üzerinden ilân edilir.”

MADDE 3 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 4 – Bu Yönetmelik hükümlerini Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yürütür.

| Yönetmeliğin Yayımlandığı Resmî Gazete'nin | | |
|---|------------|-------|
| Tarihi | Sayısı | |
| 20/7/2013 | 28713 | |
| Yönetmelikte Değişiklik Yapan Yönetmeliklerin Yayımlandığı Resmî Gazete'nin | | |
| Tarihi | Sayısı | |
| 1- | 18/12/2014 | 29209 |
| 2- | 19/11/2015 | 29537 |
| 3- | 7/3/2016 | 29646 |
| 4- | 28/2/2020 | 31053 |

YÖNETMELİK

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığında:

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ GÖREV, YETKİ, SORUMLULUK VE EĞİTİMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK

MADDE 1 – 29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 25 inci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“(2) Salgın hastalık ve doğal afet gibi mücbir sebepler nedeniyle iş güvenliği uzmanlığı eğitim programının teorik kısmının tamamının uzaktan eğitim ile verilmesine karar vermeye Bakanlık yetkilidir. Bu karar İSG-KATİP üzerinden ilân edilir.”

MADDE 2 – Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3 – Bu Yönetmelik hükümlerini Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yürütür.

| Yönetmeliğin Yayımlandığı Resmî Gazete'nin | | |
|---|------------|-------|
| Tarihi | Sayısı | |
| 29/12/2012 | 28512 | |
| Yönetmelikte Değişiklik Yapan Yönetmeliklerin Yayımlandığı Resmî Gazete'nin | | |
| Tarihi | Sayısı | |
| 1- | 31/1/2013 | 28545 |
| 2- | 11/10/2013 | 28792 |
| 3- | 30/4/2015 | 29342 |
| 4- | 19/11/2015 | 29537 |
| 5- | 15/2/2016 | 29625 |
| 6- | 28/2/2020 | 31053 |

YÖNETMELİK

Sağlık Bakanlığından:

**BULAŞICI HASTALIKLAR SÜRVEYANS VE KONTROL ESASLARI
YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA
DAİR YÖNETMELİK**

MADDE 1 – 30/5/2007 tarihli ve 26537 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Bulaşıcı Hastalıklar Sürveyans ve Kontrol Esasları Yönetmeliğinin “Bildirime Esas Bulaşıcı Hastalıklar Listesi” başlıklı EK-1’ine aşağıdaki madde eklenmiştir.

“81. Covid-19 (yeni coronavirus hastalığı)”

MADDE 2 – Bu Yönetmelik 1/3/2020 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3 – Bu Yönetmelik hükümlerini Sağlık Bakanı yürütür.

| Yönetmeliğin Yayımlandığı Resmî Gazete’nin | |
|---|----------|
| Tarihi | Sayısı |
| 30/5/2007 | 26537 |
| Yönetmelikte Değişiklik Yapan Yönetmeliklerin Yayımlandığı Resmî Gazete’nin | |
| Tarihi | Sayısı |
| 1- | 2/4/2011 |
| 2- | 4/5/2019 |
| | 30764 |

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Sayı : 96597630-010.06.02-E.5852699
Konu : Koronavirüs (COVID-19)

07/05/2020

GENELGE
2020/12

Bilindiği üzere; Çin'in Vuhan kentinde ortaya çıkan yeni tip Koronavirüs (COVID-19), çok hızlı bir küresel yayılım göstererek neredeyse tüm Dünya ülkelerini etkilemiş ve Dünya Sağlık Örgütüncce pandemik (salgın) bir hastalık olarak ilan edilmiştir. Ülkemiz de söz konusu salgından olumsuz yönde etkilenmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 15 inci maddesinde;

"4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar, hastalık halidir."

hükmü yer almaktadır.

Buna göre; COVID-19 virüsünün bulaşıcı bir hastalık olduğu dikkate alındığında, söz konusu salgına maruz kalan ve sağlık hizmet sunucularına müracaat eden sigortalılara hastalık kapsamında provizyon alınması gerekmektedir.

Bilgi edinilmesini ve gereğince işlem yapılmasını rica ederim.

Kurum Başkanı V.

DAĞITIM:

Gereği:
Merkez ve Taşra Teşkilatına

Bilgi:
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına

KURUL KARARIKişisel Verileri Koruma Kurumundan:**KARAR**

| | |
|----------------------|---|
| Karar Tarihi | : 23/06/2020 |
| Karar No | : 2020/482 |
| Toplantı Sıra Sayısı | : 2020/36 |
| Konu Özeti | : Veri Sorumluları Siciline kayıt tarihlerinin uzatılması |

| | |
|---------------------------|--|
| Toplantıya Katılan Üyeler | |
| Başkan | : Prof. Dr. Faruk BİLİR |
| Üyeler | : Cabir BİLİRGEN, Turan ARIK, Hasan AYDIN, Şaban BABA, Murat KARAKAYA, Dr. Cengiz PAŞAOĞLU |

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de etkisini gösteren Covid-19 virüs salgını nedeniyle bazı işyerlerinin fiziksel olarak kapalı olduğu veya uzaktan / dönüşümlü çalışma modeli uygulandığı, bu nedende veri sorumlularınca kişisel veri işleme envanteri hazırlama çalışmalarının yapılmadığı ve Veri Sorumluları Siciline (Sicil) kayıt yükümlülüğünün süresinde yerine getirilemediği gerekçesiyle Sicile kayıt sürelerinin uzatılmasına ilişkin Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ile muhtelif sektör temsilcileri tarafından Kuruma intikal ettirilen taleplerin değerlendirilmesi neticesinde;

- Yıllık çalışan sayısı 50'den çok veya yıllık mali bilanço toplamı 25 milyon TL'den çok olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumluları ile yurtdışında yerleşik gerçek ve tüzel kişi veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen sürenin 30.09.2020 tarihine,
 - Yıllık çalışan sayısı 50'den az ve yıllık mali bilançosu 25 milyon TL' den az olup ana faaliyet konusu özel nitelikli kişisel veri işleme olan gerçek ve tüzel kişi veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen sürenin 31.03.2021 tarihine,
 - Kamu kurum ve kuruluşu veri sorumlularının Sicile kayıt yükümlülüğünü yerine getirmeleri için belirlenen sürenin 31.03.2021 tarihine kadar uzatılmasına,
 - Anılan kararın Kurum internet sayfasında duyurulması ve Resmî Gazetede yayımlanmasına
- oybirliği ile karar verilmiştir.



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü

SAĞLIK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ - SOSYAL
GÜVENLİK UYGULAMALARI DAİRESİ BAŞKANLIĞI
25/06/2020 08:16 - 23642684 - 010.99 - E.568



Sayı : 23642684-010.99
Konu : COVID-19 Tedavi Giderleri ve 2399
Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Ankara İl Sağlık Müdürlüğü'nün 05.05.2020 tarihli ve 13629811-869-E.88 sayılı yazısı,
b) Kocaeli İl Sağlık Müdürlüğü'nün 14.05.2020 tarihli ve 26120052-869-E.369 sayılı yazısı,
c) Kastamonu İl Sağlık Müdürlüğü'nün 29.05.2020 tarihli ve 59317166-869-E.428 sayılı yazısı,
ç) Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü'nün 29.05.2020 tarihli ve 75998188-869-E.330 sayılı yazısı,
d) Eskişehir İl Sağlık Müdürlüğü'nün 08.06.2020 tarihli ve 75998188-869-E.347 sayılı yazısı,
e) Zonguldak İl Sağlık Müdürlüğü'nün 10.06.2020 tarihli ve 72027845-622.03-E.52 sayılı yazısı,
f) Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğü'nün 14.06.2020 tarihli ve 96773357-045.99-E.496 sayılı yazısı.

İlgide kayıtlı yazılarda, 13.04.2020 tarihli 2399 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararına atıfla özel veya resmi sağlık hizmet sunucuları tarafından COVID-19 yetkilendirilmiş tanı laboratuvarlarına gönderilen COVID-19 tanısı amaçlı numunelere ilişkin tetkiklerin ve Bakanlığımız sağlık hizmet sunucularında hastalara uygulanan tetkik ve tedavilerin faturalandırılmasına ilişkin hususlar sorulmaktadır.

14.04.2020 tarihli ve 31099 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 13.04.2020 tarihli ve 2399 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararının eki Karar ile 28/1/2002 tarihli ve 2002/3654 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının eki Karara eklenen 79'uncu maddede;

"MADDE 79- Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen Koronavirüs (COVID-19) hastalığı ile mücadele kapsamında, herhangi bir sosyal güvencesi olup olmadığına bakılmaksızın tüm kişiler; Sağlık Bakanlığınca temin edilerek dağıtımı yapılacak olan;

a) Söz konusu hastalıktan korunmaya yönelik kullanımı tavsiye edilen her türlü kişisel koruyucu ekipmandan,

b) Hastalığın teşhisinde kullanılan testler, kitler ve bunların kullanılmasına ilişkin sair ekipmandan,

c) Hastalığın tedavisinde kullanılmak üzere merkezi olarak temin edilen ilaçlardan, yararlanmada, 8/1/2002 tarihli ve 4736 sayılı Kanununun 1 inci maddesinin birinci fıkrası hükmünden muaftır.

Bu maddenin uygulanmasıyla ilgili olarak doğabilecek tereddütleri gidermeye ve uygulamaya ilişkin diğer usul ve esasları belirlemeye Sağlık Bakanlığı yetkilidir."

Hükümlerine yer verilmiştir.

2399 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı, Koronavirüs hastalığı ile mücadele kapsamında Sağlık Bakanlığı tarafından temin edilerek dağıtımı yapılan kişisel koruyucu ekipman, testler, kitler, bu test ve kitlerin kullanılmasına ilişkin ekipman ve hastalığın tedavisinde kullanılmak üzere merkezi olarak temin edilen ilaçları kapsamaktadır. Dolayısıyla hastanın uyuşmasına, sosyal güvencesi olup olmadığına ve numunenin özel hastaneden veya kamu hastanesinden gönderilmiş olmasına bakılmaksızın 2399 sayılı Karar kapsamındaki test, kit, ilaç ve ekipmandan ücret alınmaması gerekmektedir.

Koronavirüs hastalığının tedavisine ilişkin olmakla birlikte 2399 sayılı Karar kapsamında olmayan işlem ve hizmetler açısından;

Sağlık Uygulama Tebliği'nde 9.4.2020 tarihli ve 31094 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan değişiklik tebliği ile acil hal tanımı; *"ani gelişen hastalık, kaza, yaralanma ve benzeri durumlarda olayın meydana gelmesini takip eden ilk 24 saat içinde tıbbi müdahale gerektiren durumlar ile ivedilikle tıbbi müdahale yapılmadığı veya başka bir sağlık kuruluşuna nakli halinde hayatın ve/veya sağlık bütünlüğünün kaybedilme riskinin doğacağı kabul edilen durumlar ile pandemi süresince pandemi olgularına yönelik tanı ve tedavileri kapsamaktadır. Bu nedenle sağlanan sağlık hizmetleri acil sağlık hizmeti olarak kabul edilir."* şeklinde değiştirilmiştir.

Bu bağlamda genel sağlık sigortası hak sahiplerinin tedavi giderleri ile genel sağlık sigortası tescilli olmakla birlikte prim ödeme gün sayısının yetersiz olması veya prim borcu bulunması nedeniyle sağlık hizmeti alamayanların koronavirüs tedavisine ilişkin giderler acil hal kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu'na fatura edilmelidir.

Ülkemizde geçerli herhangi bir sosyal güvencesi veya sağlık hizmetlerinden yararlanmada muafiyet kararı (GSS, uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri, Geçici Koruma Yönetmeliği, 2015/7274 sayılı BKK, 2003/6565 sayılı BKK kapsamındaki vb.) bulunmayan yabancı uyruklu hastaların 2399 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı kapsamında bulunmayan tedavi giderlerinin Kamu Sağlık Hizmetleri Fiyat Tarifesi Ek-1 Usul ve Esasların 12'nci maddesi hükümlerine göre faturalandırılması gerekmektedir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Bakan a.
Genel Müdür

Dağıtım:

- 1- Kamu Hastaneleri Genel Müdürlüğüne
- 2- Ankara Valiliğine (İl Sağlık Müdürlüğü)
- 3- Kocaeli Valiliğine (İl Sağlık Müdürlüğü)
- 4- Kastamonu Valiliğine (İl Sağlık Müdürlüğü)
- 5- Eskişehir Valiliğine (İl Sağlık Müdürlüğü)
- 6- Zonguldak Valiliğine (İl Sağlık Müdürlüğü)

CUMHURBAŞKANI KARARI**Karar Sayısı: 2706**

Yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulanan işyerleri için kısa çalışma ödeneğinin süresinin uzatılması hakkındaki ekli Kararın yürürlüğe konulmasına, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2 nci ve geçici 23 üncü maddeleri gereğince karar verilmiştir.

29 Haziran 2020

Recep Tayyip ERDOĞAN
CUMHURBAŞKANI

**29/6/2020 TARİHLİ VE 2706 SAYILI CUMHURBAŞKANI KARARININ EKİ
KARAR****Kısa çalışma ödeneği süre uzatımı**

MADDE 1- (1) 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2 nci maddesi ile geçici 23 üncü maddesinde belirtilen esaslar çerçevesinde, yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamında zorlayıcı sebep gerekçesiyle 30/6/2020 tarihine kadar (bu tarih dahil) kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan işyerleri için kısa çalışma ödeneğinin süresi; yeni bir başvuru ve uygunluk tespiti yapılmasına gerek bulunmaksızın, daha önce kısa çalışmadan yararlanan aynı işçiler için ve aynı şartları aşmamak kaydıyla, bu Kararın yayımı tarihi öncesinde kısa çalışma uygulaması biten işyerleri bakımından 1/7/2020 tarihinden itibaren, bu Kararın yayımlandığı tarihte kısa çalışma uygulaması devam eden işyerleri bakımından ise kısa çalışma bitiş tarihinden başlamak üzere bir ay uzatılmıştır.

(2) Yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmez.

Yürürlük

MADDE 2- (1) Bu Karar yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- (1) Bu Karar hükümlerini Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yürütür.

CUMHURBAŞKANI KARARI

Karar Sayısı: 2707

22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun geçici 10 uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen sürelerin bir ay uzatılmasına, mezkûr Kanunun geçici 10 uncu maddesinin dördüncü fıkrası gereğince karar verilmiştir.

29 Haziran 2020

Recep Tayyip ERDOĞAN
CUMHURBAŞKANI

CUMHURBAŞKANI KARARI

Karar Sayısı: 2781

Covid-19 salgını nedeniyle zarar gören esnaf ve sanatkârların, Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketince düşük faizli kredi kullanılmasına ilişkin kararlar kapsamındaki kredi borçlarının ertelenmesine dair ekli Kararın yürürlüğe konulmasına, 4603 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi ile 5570 sayılı Kanunun 1 inci maddesi gereğince karar verilmiştir.

22 Temmuz 2020

Recep Tayyip ERDOĞAN
CUMHURBAŞKANI

22/7/2020 TARİHLİ VE 2781 SAYILI CUMHURBAŞKANI KARARININ EKİ

KARAR

Amaç ve kapsam

MADDE 1- (1) Bu Karar, COVID-19 salgını nedeniyle işleri zarar gören ve Türkiye genelinde faaliyet gösteren esnaf ve sanatkârların, Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi (Banka)'nce Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Kredi ve Kefalet Kooperatifleri Birlikleri Merkez Birliği (TESKOMB)'ne bağlı bölge birliklerine ortak olan esnaf ve sanatkârlar kredi ve kefalet kooperatifleri kefaletiyle veya doğrudan düşük faizli kredi kullanılmasına ilişkin kararlar kapsamında olan kredi borçlarının ertelenmesine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır.

Kredi borçlarının ertelenmesi

MADDE 2- (1) Bu Karar kapsamındaki esnaf ve sanatkârlardan yaşanan salgın nedeniyle işleri ve/veya işletmesi zarar görenlerin, TESKOMB'a bağlı bölge birliklerine ortak olan esnaf ve sanatkârlar kredi ve kefalet kooperatifleri kefaletiyle veya doğrudan Bankadan, 30 Haziran 2020 ve öncesi tarihlerde kullandıkları düşük faizli kredilerden doğan borçlarından, 1 Temmuz 2020-30 Eylül 2020 tarihleri arasında vadesi dolacak olup, bu Kararın yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla itfa edilmeyenler; başvuru şartı aranmaksızın vadesinde/taksit vadesinde/hesap devresinde ilgili mevzuatına göre faiz tahakkuk ettirilerek vade tarihinden/taksit vadesinden/hesap devresinden itibaren kredi itfa tablosunda belirlenen taksit sayısı değiştirilmeksizin kalan vadeye yayılmak suretiyle üç ay süreyle ertelenir.

(2) Erteleme dönemi boyunca taksit/ana para borcu ve tahakkuk edecek faizin ilgili kararlar uyarınca esnaf ve sanatkârlara yansıyan kısmı ile bu tutara ilişkin banka ve sigorta muameleleri vergisi kalan taksitlere eşit olarak eklenir.

(3) Bu Karar kapsamında kredisi ertelenen esnaf ve sanatkârlardan, erteleme dönemi boyunca çalışan sayısını azaltmayacağına dair taahhütname alınır. Çalışan sayısında eksilme tespit edilen esnaf ve sanatkârlar erteleme kapsamından çıkarılır.

Diğer hükümler

MADDE 3- (1) Erteleme süresince esnaf ve sanatkârlara yansıtacak tutar belirlenirken, kredilerin faiz tahakkuk tarihlerinde Bankanın kooperatif kredilerine özgü kaynak maliyeti dikkate alınarak belirlendiği cari faiz oranları ile ilgili kararlar kapsamında esnaf ve sanatkârlara uygulanan faiz indirim oranları esas alınır.

(2) Bankanın bu Karar kapsamında ertelenen kredilerden dolayı doğacak gelir kayıpları, kredilerin faiz tahakkuk tarihlerinde Bankanın kooperatif kredilerine özgü kaynak maliyeti dikkate alınarak belirlendiği cari faiz oranı ile esnaf ve sanatkârlara uygulanan indirimli faiz oranları arasındaki fark esas alınarak hesaplanır. Erteleme süresince hesaplanan gelir kayıpları Hazine ve Maliye Bakanlığınca ödenmeye devam olunur.

(3) Bu Karar kapsamında borçları ertelenmiş olan esnaf ve sanatkârlara, talepleri halinde düşük faizli kredi kullanılmasına ilişkin ilgili kararlar kapsamında Banka tarafından erteleme süresinde düşük faizli kredi açılabilir ve söz konusu kararlarda erteleme tabi borcu bulunanlara kredi açılmasını engelleyen hükümler uygulanmaz.

(4) Bu Kararın yayımı tarihinden itibaren ertelenen krediler için erteleme süresi sonuna kadar takip işlemi başlatılmaz.

(5) Erteleme işlemi borcun mevcut maddi ve şahsi teminatının sukutunu icap ettirmedeği gibi borçlunun müşterek borçlu ve müteselsil kefillerine de kefaletten çekilme hakkını vermez.

(6) Banka; bu Karar kapsamında ertelenen kredilere ilişkin bilgileri ve vade/hesap devresi/taksit vadesi sonuna kadar hesaplanmış tahmini gelir kaybı tutarlarını projeksiyon

yapılabilmesini teminen aylık olarak Hazine ve Maliye Bakanlığına iletir. Bankanın, bu Karar bazında ertelenen kredilere ilişkin vade/hesap devresi/taksit vadesi sonuna kadar hesaplanan ve her ay kendi kayıtlarına göre kesinleşmiş gelir kaybı tutarlarını Hazine ve Maliye Bakanlığınca bildirilen formatta iletmesini müteakiben demeler, Hazine ve Maliye Bakanlığınca, ilgili yıl btçelerine bu amaçla konulan ödenekten karşılanır.

(7) Bu Karar çerçevesinde yapılan demeler ve diğer işlemlere ilişkin incelemelerde, 27/12/2006 tarihli ve 5570 sayılı Kanunun 1 inci maddesinin dördüncü fıkrası ile Banka tarafından TESKOMB'a bağlı bölge birliklerine ortak olan esnaf ve sanatkarlar kredi ve kefalet kooperatifleri kefaleti ile veya doğrudan düşük faizli kredi kullandırılmasına ilişkin ilgili yıl kararlarının gelir kayıplarının tespitine ilişkin hükümleri esas alınır.

(8) Bu Kararda yer almayan ertelemeye ilişkin hususlar hakkında Bankanın esnaf ve sanatkar kredilerine ilişkin usul ve mevzuatı uygulanır.

Yürürlük

MADDE 4- (1) Bu Karar, 1/7/2020 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 5- (1) Bu Karar hükümlerini Hazine ve Maliye Bakanı yürütür.

CUMHURBAŞKANI KARARI**Karar Sayısı: 2810**

Yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulanan işyerleri için kısa çalışma ödeneğinin süresinin uzatılması hakkındaki ekli Kararın yürürlüğe konulmasına, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 23 üncü maddesi gereğince karar verilmiştir.

30 Temmuz 2020

Recep Tayyip ERDOĞAN

CUMHURBAŞKANI

**30/7/2020 TARİHLİ VE 2810 SAYILI CUMHURBAŞKANI KARARININ EKİ
KARAR****Kısa çalışma ödeneği süre uzatımı**

MADDE 1- (1) 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 23 üncü maddesinde belirtilen esaslar çerçevesinde, yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamında zorlayıcı sebep gerekçesiyle 30/6/2020 tarihine kadar (bu tarih dahil) kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan işyerleri için kısa çalışma ödeneğinin süresi, anılan Kanunun ek 2 nci maddesi kapsamındaki uzatma süresiyle sınırlı kalmaksızın 29/6/2020 tarihli ve 2706 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararında belirtilen esaslar çerçevesinde ve söz konusu Karar ile uzatılan bir aylık süreden sonra başlamak üzere bir ay uzatılmıştır.

Yürürlük

MADDE 2- (1) Bu Karar yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- (1) Bu Karar hükümlerini Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yürütür.

CUMHURBAŞKANI KARARI

Karar Sayısı: 2811

22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun geçici 10 uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen sürelerin 17/8/2020 tarihinden itibaren bir ay uzatılmasına, mezkûr Kanunun geçici 10 uncu maddesinin dördüncü fıkrası gereğince karar verilmiştir.

30 Temmuz 2020

Recep Tayyip ERDOĞAN

CUMHURBAŞKANI

GENELGE**Cumhurbaşkanlığından:**

Konu: COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına
Yönelik Tedbirler

GENELGE**2020/11**

COVID-19 salgınının ülkemizde yayılımının en aza indirilmesi amacıyla, bu salgınla mücadeleyi ve salgının etkilerinin azaltılmasına yönelik faaliyetleri zafiyete uğratmama ve kamu hizmetlerini aksatmama şartıyla;

Çalıştırılma biçimine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri uygulanabilir. Buna dair usul ve esaslar Cumhurbaşkanlığı, bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşları için üst yönetici; bakanlıklar, bağlı, ilgili ve ilişkili kamu kurum ve kuruluşları için bakan; taşra teşkilatları (bakanlıklarca belirlenmemiş ise) ile mahalli idareler, bağlı kuruluşları ile mahalli idare birlikleri için ilgisine göre vali veya belediye başkanı; diğer kamu kurum ve kuruluşları için üst yönetici tarafından belirlenir. Bu yetki devredilebilir.

Bu kapsamda dönüşümlü çalışanlar fiilen göreve gelmedikleri süre zarfında idari izinli sayılır.

Bu Genelge kapsamında esnek çalışma yöntemlerinden faydalanan çalışanlar ile idari izinli sayılanlar bu sürede istihdamlarına esas görevlerini fiilen yerine getirmiş sayılırlar. Uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar ile görev yerinde çalışanlar hizmetin yürütülmesi sorumluluğu açısından eşittir. Uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar ile idari izinli sayılanların mali ve sosyal hak ve yardımları ile diğer özlük hakları saklıdır.

İdari izinliler, uzaktan veya dönüşümlü çalışanlar amirlerinin izni dışında görev mahallerinden ayrılamazlar ve hizmetine ihtiyaç duyulanlar çağrıldıkları anda görevlerine dönmek zorundadır.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

25 Ağustos 2020

Recep Tayyip ERDOĞAN

CUMHURBAŞKANI

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

Sayı : 41481264-207.02-E.10073996
Konu : 4447 Sayılı Kanunun Geçici 26 ncı
Maddesinde Yer Alan Prim Desteği

27/08/2020

GENELGE
2020/35

1- Genel Açıklamalar

28/7/2020 tarihli ve 31199 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 4 üncü maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa geçici 26 ncı madde eklenmiş olup, anılan maddede;

“GEÇİCİ MADDE 26- Geçici 23 üncü madde kapsamında, 1/7/2020 tarihinden önce kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan özel sektör işyerlerinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanan sigortalıların; işyerindeki kısa çalışmanın sona ermesi ve aynı işyerinde haftalık normal çalışma sürelerine dönmeleri durumunda, 31/12/2020 tarihini geçmemek üzere kısa çalışmanın sona erdiği tarihi takip eden aydan itibaren üç ay süreyle, 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında, her ay bu işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyecekleri tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle işverene prim desteği sağlanır ve destek tutarı Fondan karşılanır.

Geçici 24 üncü madde kapsamında, 1/7/2020 tarihinden önce başvuruda bulunan nakdi ücret desteğinden yararlandırılan sigortalının haftalık normal çalışma süresine dönmesi durumunda, işveren söz konusu sigortalı için birinci fıkra kapsamındaki destekten ilgili fıkrafta belirtilen süreler ve şartlarla yararlandırılır.

Birinci ve ikinci fıkralar kapsamında işverene her bir ay için sağlanacak destek süresi; kısa çalışma ödeneği alanlar için sigortalının geçici 23 üncü madde kapsamında kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısını, geçici 24 üncü madde kapsamında sağlanan nakdi ücret desteğinden yararlandırılanlar için nakdi ücret desteği aldıkları aylık ortalama gün sayısını geçemez.

Bu madde hükümleri; 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile 2886 sayılı Kanuna, 4734 sayılı Kanuna ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri ve sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar, 5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar ve yurtdışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz.

Geçici 23 üncü madde kapsamında işyerinde uygulanan kısa çalışmadan yersiz yararlandırıldığının tespiti veya kısa çalışma başvurusuna yönelik uygunluk tespitinin olumsuz sonuçlanması ya da geçici 24 üncü madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yersiz yararlandırıldığının tespiti halinde, işyeri bu madde kapsamında sağlanan destekten

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

yararlanamaz veya yersiz yararlanmış sayılır. Bu madde kapsamında destekten yersiz yararlanıldığıın tespiti halinde, yararlanılan destek tutarı işverenenden 5510 sayılı Kanunun 89 uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir.

Bu maddeyle sağlanan teşvikten yararlanmakta olan işverenler, bu teşvikten yararlanılan ayda aynı sigortalı için diğer sigorta primi indirimi, teşvik ve desteklerinden yararlanamaz.

Bu madde kapsamında Fon tarafından işverene sağlanan, sigortalı hissesine karşılık gelen destek tutarının sigortalıya ödenmesi işverenenden talep edilemez.

Fondan bu madde kapsamında karşılanan tutarlar, gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gelir, gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz.

Cumhurbaşkanı, birinci fıkrada yer alan üç aylık süreyi sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir.”

Hükümleri yer almaktadır.

4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesinde yer alan prim desteği 1/8/2020 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiş olup, anılan maddenin uygulamasına ilişkin usul ve esaslar aşağıda açıklanmıştır.

2- 4447 Sayılı Kanunun Geçici 26 ncı Maddesinde Yer Alan Prim Desteğinden Yararlanılmasına İlişkin Usul ve Esaslar

4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesi ile,

- 4447 sayılı Kanunun geçici 23 üncü maddesi kapsamında 1/7/2020 tarihinden önce kısa çalışma başvurusunda bulunan özel sektör işyerlerinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanan sigortalıların işyerindeki kısa çalışmasının sona ererek aynı işyerinde haftalık normal çalışma sürelerine dönmeleri,

- 4447 sayılı Kanunun geçici 24 üncü maddesi kapsamında 1/7/2020 tarihinden önce başvuruda bulunarak nakdi ücret desteğinden yararlanması ve nakdi ücret desteğinden yararlanan sigortalı için haftalık normal çalışma süresine dönülmesi,

Durumunda özel sektör işverenlerine bu sigortalılardan dolayı 31/12/2020 tarihini geçmemek üzere kısa çalışmanın/nakdi ücret desteğinin sona erdiği tarihi takip eden aydan itibaren üç ay süreyle, kısa çalışma ödeneği/nakdi ücret desteği alınan aylık ortalama gün sayısı kadar, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işçi ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında prim desteği sağlanacaktır.

3- Destekten Yararlanılabilmesi İçin Genel Şartlar

3.1- Sigortalının 4447 sayılı Kanunun geçici 23 üncü ve 24 üncü maddeleri kapsamında kısa çalışma ödeneğinden/nakdi ücret desteğinden yararlanması ve işyerinde haftalık normal çalışma süresine dönmesi

4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesinde yer alan prim desteğinden yararlanılabilmesi için, işverenin destek kapsamında bildireceği sigortalının; 4447 sayılı Kanunun geçici 23 üncü maddesi kapsamında koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma ödeneğinden yararlanmış olması ya da 4447 sayılı Kanunun

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

geçici 24 üncü maddesi kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlanmış olması ve kısa çalışma ödeneğinden/nakdi ücret desteğinden yararlandığı işyerinde haftalık normal çalışma süresine dönmesi gerekmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan sigortalıdan dolayı anılan madde kapsamında destekten yararlanabilmesi için, bu sigortalının işyerindeki kısa çalışmasının sona ererek aynı işyerinde haftalık normal çalışma süresine dönmesi gerekmektedir.

Örnek 1: Koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma kapsamında (A) Ltd. Şti'de toplam 50 sigortalının kısa çalışma ödeneğinden yararlandığı, bu sigortalılardan 30'unun (A) Ltd. Şti'deki kısa çalışmasının sona ererek, haftalık normal çalışma süresine döndüğü varsayıldığında, diğer 20 sigortalının bu işyerindeki kısa çalışması devam etse bile, kısa çalışması sona ererek haftalık normal çalışmaya dönen 30 sigortalıdan dolayı kanunda aranan diğer şartlar sağlanmak kaydıyla bu destekten yararlanılabilecektir.

Kısa çalışma ödeneğinden/nakdi ücret desteğinden yararlanan sigortalılara ilişkin bilgiler Türkiye İş Kurumunca Sosyal Güvenlik Kurumuna web servis aracılığıyla sağlanacaktır.

3.2- İşyerinin özel sektör işverenine ait olması

4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesinde yer alan prim desteğinden ihale konusu iş üstlenen işyerleri hariç olmak üzere özel sektör işverenlerine ait işyerlerinde çalışan sigortalılardan dolayı yararlanılabilecek olup, bahse konu prim desteği 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde çalışan sigortalılar hakkında uygulanmayacaktır.

Buna göre;

1)Genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklara ait işyerlerinde çalıştırılan sigortalılardan dolayı,

2)2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki alım ve yapım işleri, 4734 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi kapsamında istisna olan alım ve yapım işleri ile uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işlerinde/işyerlerinde çalıştırılan sigortalılardan dolayı,

Bu destekten yararlanılması mümkün bulunmamaktadır.

Dolayısıyla, ihale konusu iş üstlenen işyeri işverenleri, mahiyet kodu (1) veya (3) olarak tescil edilmiş işyerleri ya da resmi nitelikte olduğu halde mahiyet kodu (2) veya (4) olarak tescil edilmiş işyeri işverenleri ile 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlarına ait işyerleri bahse konu destekten yararlanamayacaktır.

5510 sayılı Kanunun Ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrası kapsamında ev hizmetlerinde 10 gün ve üzerinde sigortalı çalıştıran işverenler bu destekten yararlanamayacaktır.

4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesinde yer alan prim desteğinden, alt

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

işverenler kapsama giren sigortalılarından dolayı anılan maddede belirtilen diğer şartları sağlamaları kaydıyla yararlanabilecektir. Kapsama giren sigortalılardan dolayı asıl ve alt işverenlerce söz konusu prim desteğinden yararlanılmasında, asıl işveren ve alt işverenler ayrı ayrı değerlendirilecektir.

3.3- Aylık prim ve hizmet belgelerinin veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin Kuruma verilmesi

4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesinde yer alan prim desteğinden yararlanılabilmesi için 07252 kanun numarası seçilmek suretiyle düzenlenmiş olan aylık prim ve hizmet belgesinin/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin Kuruma verilmiş olması gerekmektedir.

Bu destek hükümleri, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar, aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, staja tabi tutulan öğrenciler ile üniversitelerde kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler, Türkiye İş Kurumunca düzenlenen eğitimlere katılan kursiyerler, harp malulleri ile 3713 ve 2330 sayılı Kanunlara göre vazife malullüğü aylığı alanlardan yalnızca kısa vadeli sigorta kollarına tabi olanlar, yalnızca işsizlik sigortasına tabi olanlar, yurt dışında çalışanlar, doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği alanlar, ceza infaz kurumları ile tutukvevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular ve iş kaybı tazminatı alanlar hakkında uygulanmayacağından, 2- 7- 12- 14- 19- 20- 21- 22- 23- 28- 39- 41- 42- 43- 45- 46- 47- 48- 49- 50- 90- 91- 92 nolu belge türü seçilmek suretiyle düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgeleri için 07252 kanun numarası seçilemeyecektir.

4- Prim Desteğinden Yararlanma Süresi

4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesinde yer alan destekten, kapsama giren sigortalılardan dolayı 31/12/2020 tarihini geçmemek üzere kısa çalışmanın/nakdi ücret desteğinin sona erdiği tarihi takip eden aydan itibaren üç ay süreyle her bir ay için;

- Kısa çalışma ödeneği alan her bir sigortalı için kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısı,

- Nakdi ücret desteğinden yararlanan her bir sigortalı için nakdi ücret desteği aldığı aylık ortalama gün sayısı,

Kadar yararlanılacaktır.

Örnek 1: Destek kapsamına giren sigortalı (H)'nin 2020/Mayıs-Haziran ve Temmuz aylarında kısa çalışma ödeneğinden yararlandığı, sigortalının çalıştığı işyerindeki kısa çalışmasının 10/7/2020 tarihinde sona erdiği ve haftalık normal çalışma sürelerine döndüğü, bu sigortalının kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısının 12 olduğu varsayıldığında; ilgili maddede belirtilen şartlar sağlanmak kaydıyla sigortalı (H) için 2020/Ağustos, Eylül ve Ekim aylarında 12'şer gün bu destekten yararlanılacaktır.

Bu destek uygulamasının 31/12/2020 tarihinde sona ereceği dikkate alındığında, ayın 15'i ila takip eden ayın 14'ü arasında çalışmaları karşılığında ücret alan sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenleri açısından 2020/Aralık (15/12-14/1) döneminde bu destekten kısa çalışma ödeneği/nakdi ücret desteği alınan aylık ortalama gün sayısını geçmemek üzere 17 günlük yararlanılacaktır.

Diğer taraftan, destek uygulaması 1/8/2020 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

girdiğinden, işyerindeki haftalık normal çalışma süresine dönülen tarihi takip eden ayın Kanunun yürürlük tarihinden önceki aylara/dönemlere tekabül etmesi durumunda, kanunun yürürlük tarihinden sonraki süreler için bu destekten yararlanılacaktır.

Örnek 2: Destek kapsamına giren sigortalı (B)'nin kısa çalışma ödeneğinden yararlandığı işyerindeki kısa çalışmasının 10/6/2020 tarihinde sona erdiği ve haftalık normal çalışma süresine dönüldüğü varsayıldığında, destek uygulamasının 1/8/2020 tarihinde yürürlüğe girmiş olması nedeniyle sigortalı (B) için bu destekten kanunda aranan diğer şartlar sağlanmak kaydıyla 2020/8. ve 9. aylarda/dönemlerde yararlanılabilecektir.

Örnek 3: Destek kapsamına giren sigortalı (Z)'nin kısa çalışma ödeneğinden yararlandığı işyerindeki kısa çalışmasının 10/5/2020 tarihinde sona erdiği ve haftalık normal çalışma süresine dönüldüğü varsayıldığında, destek uygulamasının 1/8/2020 tarihinde yürürlüğe girmiş olması nedeniyle sigortalı (Z) için bu destekten kanunda aranan diğer şartlar sağlanmak kaydıyla sadece 2020/8. ay/dönem için yararlanılabilecektir.

Bu destekten, 4447 sayılı Kanunun geçici 23 üncü maddesi kapsamında koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma ödeneğinden yararlanan ya da 4447 sayılı Kanunun geçici 24 üncü maddesi kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlanan sigortalıların haftalık normal çalışma süresine döndüğü özel sektör işyerleri yararlanabileceğinden, sigortalının destek kapsamında işe başladığı işyerinden destek süresi sona ermeden işten ayrılıp aynı işyerinde yeniden işe başlaması halinde destekten kalan süre kadar yararlanılabilecek, ancak aynı işverene ait farklı bir işyerinde veya farklı bir işverene ait işyerinde yeniden işe başlaması durumunda, bu sigortalıdan dolayı destekten yararlanılamayacaktır.

Örnek 4: Destek kapsamına giren sigortalı (V)'nin kısa çalışma ödeneğinden yararlandığı işyerindeki kısa çalışmanın 11/8/2020 tarihinde sona ererek haftalık normal çalışma süresine dönüldüğü, bu sigortalıdan dolayı 2020/Eylül ayında kısa çalışma ödeneği aylık ortama gün sayısı kadar bu destekten yararlanıldığı, ancak sigortalının 1/10/2020 tarihinde işyerinden ayrılarak 2/11/2020 tarihinde aynı işyerinde yeniden işe başladığı varsayıldığında, işveren bu sigortalıdan dolayı kalan iki aylık sürede (2020/Kasım ve Aralık) kısa çalışma ödeneği alınan aylık ortalama gün sayısı kadar bu destekten yararlanabilecektir.

Kısa çalışma/nakdi ücret desteği uygulamasından yararlanmaya başlama nedeniyle destek uygulaması kesilmişse söz konusu uygulamalardan yararlanma süresi sona erdiğinden kalan süre kadar destekten yararlanılacaktır.

Örnek 5: Kısa çalışma başlama tarihi 20/4/2020, bitiş tarihi 20/7/2020 ve aylık ortalama gün sayısı 22 olan bir sigortalı için 2020/Ağustos, Eylül ve Ekim ay/dönemleri için 3 ay süreyle destekten yararlanması mümkündür. Bu sigortalı için 2020/Ağustos ve Eylül ayları/dönemleri için destekten yararlandıktan sonra 1/10/2020 tarihinden itibaren kısa çalışma ödeneği hak sahipliği belirlenmiş ise 2020/Ekim ayı/dönemi için hak kazanılan destek kısa çalışma başladığı için askıya alınacaktır. Kısa çalışma ödeneği 30/10/2020 tarihinde sona ermiş ve işveren tarafından da 2020/Kasım ayı/dönemi için tekrar ilgili adına destekten yararlanması talep edilmiş ise kalan bir aylık süre için söz konusu destekten yararlanması mümkün olacaktır.

5- İşsizlik Sigortası Fonundan Karşılancak Prim Desteği Tutarı

4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesi uyarınca destek kapsamında işe alınan

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

sigortalıların 5510 sayılı Kanununun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında her ay bu işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyecekleri tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle işverene prim desteği sağlanacak ve destek tutarı Fondan karşılanacaktır.

Örnek 1: Destek kapsamına giren sigortalı (M)'nin 2020/Ağustos, Eylül ve Ekim ayları için destekten yararlanacağı, ilgili aylarda kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısının 20 olduğu ve bu aylarda prim ödeme gün sayısının 30, prime esas kazancının da 3.000,00 TL olduğu varsayıldığında;

Her ay için;

$3.000,00 * \% 37,5 = 1.125$ TL destek öncesi işverence ödenmesi gereken sigorta primi ve işsizlik sigortası primi tutarı,

$20 * 98,10 = 1.962 * \% 37,5 = 735,75$ TL destekten yararlanılacaktır.

Bu durumda, destek sonrası işveren tarafından ödenmesi gereken prim tutarı;

$1.125 - 735,75 = 389,25$ TL olacaktır.

6- Destekten Yararlanmak Amacıyla Yapılacak Olan Başvurunun Şekli

4447 sayılı Kanununun geçici 26 ncı maddesi kapsamına giren sigortalılardan dolayı prim desteğinden yararlanabilmesi için, işverenlerce e-SGK kanalıyla başvuruda bulunulması gerekmektedir.

İşverenlerce kapsama giren sigortalılara ilişkin yapılacak başvurular, www.sgk.gov.tr adresinden giriş yapılmak suretiyle erişilen "e-SGK/İşveren/İşveren Sistemi/Teşvikten Faydalanılacak Sigortalı Tanımlama" ekranlarında yer alan "4447 Sayılı Kanun Geçici 26. Madde Desteği" menüsü vasıtasıyla yapılacaktır.

Söz konusu ekranlar vasıtasıyla yapılacak olan tanımlama işlemleri sırasında tanımlama tarihi itibarıyla,

- 4447 sayılı Kanununun geçici 23 üncü maddesi kapsamında 1/7/2020 tarihinden önce kısa çalışma başvurusunda bulunan işyerinde destek kapsamında bildirilecek sigortalının kısa çalışma ödeneğinden yararlanıp yararlanmadığı,

- 4447 sayılı Kanununun geçici 24 üncü maddesi kapsamında 1/7/2020 tarihinden önce nakdi ücret desteği başvurusunda bulunan işyerinde destek kapsamında bildirilecek sigortalının nakdi ücret desteğinden yararlanıp yararlanmadığı,

- Kısa çalışmanın/nakdi ücret desteğinin sona erip ermediği,

- Kısa çalışma ödeneği alan sigortalının kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısı,

- Nakdi ücret desteğinden yararlandırılan sigortalının nakdi ücret desteği aldığı aylık ortalama gün sayısı,

Türkiye İş Kurumundan web servisi suretiyle temin edilecektir.

İşverenlerce e-SGK kanalıyla yapılacak olan tanımlamalar sırasında, kapsama giren sigortalılara ilişkin yukarıda belirtilen kontroller sistem tarafından elektronik ortamda yapılacağından, sigortalılara ilişkin tanımlama işleminin onaylanması halinde, bu nitelikteki sigortalılar için sosyal güvenlik il müdürlükleri/sosyal güvenlik merkezlerine herhangi bir belge ibraz edilmesine gerek bulunmayacaktır.

7- Aylık Ortalama Gün Sayısının Hesaplanması ve İlgili İşlemler

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

7.1- Koronavirüs (Covit-19) kapsamında kısa çalışma ödeneğinden yararlanan sigortalıların kısa çalışma ödeneği aylık ortalama gün sayısının hesabı, Cumhurbaşkan Kararları kapsamındaki uzatma da dahil olmak üzere 4447 sayılı Kanunun geçici 23 üncü maddesi kapsamındaki kısa çalışma ödeneği ödeme gün sayısı ile kısa çalışma süresi esas alınmak suretiyle belirlenir. Kısa çalışma süresi gün sayısı, 1/7/2020 tarihinden önce yapılan ilk ödemenin başlama ve bitiş tarihi (bu tarihler dahil) arasındaki takvim gün sayısı ile Cumhurbaşkan Kararlarıyla uzatılan döneme ilişkin kısa çalışma başlama ve bitiş tarih aralığındaki takvim gün sayısının toplamından oluşan gün sayısıdır. Kısa çalışma ödeme gün sayısı da Kısa Çalışma Süresi içinde kısa çalışma ödeneği olarak ilgiliye yapılan net ödeme gün sayısı toplamıdır. Kısa çalışma ödeneği aylık ortalama gün sayısı, Kısa Çalışma Ödeneği Ödeme Gün Sayısının 30 gün ile çarpımı sonucu elde edilen tutarın Kısa Çalışma Süresi Gün Sayısına oranı ile elde edilir. Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödemesi yapılamayan 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süre başlama ve bitiş tarihi (bu tarihler dahil) arasındaki takvim gün sayısına dahil edilmez.

Örnek 1: Dışsal zorlayıcı sebep gerekçesiyle 1/4/2020-30/5/2020 tarih aralığında Nisan ayında 20 gün Mayıs ayında da 20 gün ödeme yapılan bir sigortalı için Kısa Çalışma Süresi Gün Sayısı 53 (30/5/2020-1/4/2020-7+1), Kısa Çalışma Ödeneği Ödeme Gün Sayısı 40 (20+20) ve Kısa Çalışma Ödeneği Aylık Ortalama Gün Sayısı da 23 (40*30/53) olarak hesaplanır. Söz konusu sigortalı için bitiş tarihi olarak da 30 Mayıs 2020 tarihi esas alınır.

7.2- 4447 sayılı Kanunun geçici 24 üncü maddesi kapsamında 1/7/2020 tarihinden önce başvuruda bulunarak nakdi ücret desteğinden yararlandırılan sigortalının nakdi ücret desteği süresi gün sayısı, nakdi ücret desteği olarak ödeme yapılan ayların takvim gün sayısı toplamından oluşan gün sayısıdır. Nakdi ücret desteği ödeme gün sayısı da Nakdi Ücret Desteği Süresi içinde nakdi ücret desteği olarak ilgiliye yapılan net ödeme gün sayısı toplamıdır. Nakdi ücret desteği aylık ortalama gün sayısı, Nakdi Ücret Desteği Ödeme Gün Sayısının 30 gün ile çarpımı sonucu elde edilen tutarın Nakdi Ücret Desteği Süresi Gün Sayısına oranı ile elde edilir.

Örnek 2: Nisan ayında 10 gün Mayıs ayında da 20 gün ve Haziran ayında da 20 gün süreyle ödeme yapılan bir sigortalı için Nakdi Ücret Desteği Süresi Gün Sayısı 75 (30/6/2020-17/4/2020+1), Nakdi Ücret Desteği Ödeme Gün Sayısı 50 (10+20+20) ve Nakdi Ücret Desteği Aylık Ortalama Gün Sayısı da 20 (50*30/75) olarak hesaplanır. Söz konusu sigortalı için bitiş tarihi olarak da 30 Haziran 2020 tarihi esas alınır.

7.3- Kısa çalışma veya nakdi ücret desteği süresi gün sayısı toplamı 30 günden daha az olan hallerde ödeme yapılan gün sayısı toplamı Aylık Ortalama Gün Sayısı olarak esas alınır.

Örnek 3: 10 Haziran ile 30 Haziran arasında 21 gün nakdi ücret desteği/kısa çalışma ödeneği ödenmiş sigortalı için Aylık Ortalama Gün Sayısı 21 gün olarak, bitiş tarihi ise 30 Haziran 2020 tarihi olarak esas alınır.

7.4- Kısa çalışma ödeneğinden yararlananların nakdi ücret desteğinden de yararlandığı hallerde Aylık Ortalama Gün Sayısı, kısa çalışma süresi ve nakdi ücret desteği süresi gün sayısı toplamı ile ödenek ödeme gün sayısı toplamı alınmak suretiyle belirlenir.

Örnek 4: 1/4/2020 tarihi ile 30/5/2020 tarih aralığında Nisan ayında 20 gün Mayıs ayında da 20 gün kısa çalışma ödeneği, 1 Haziran ile 30 Haziran aralığında ise 21 gün süreyle

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

nakdi ücret desteği ödemesi yapılan sigortalı için kısa çalışma süresi (53) ile nakdi ücret desteği süresi (30) gün sayısı toplamı 83 (53+30), ödeme gün sayısı toplamı ise 61 (40+21) olarak hesaplanır. Bu durumda Aylık Ortalama Gün Sayısı 22 (61*30/83) olarak hesaplanacaktır. Söz konusu sigortalı için bitiş tarihi olarak da 30 Haziran 2020 tarihi esas alınır.

7.5- Cumhurbaşkanlığı Kararlarıyla uzatılan kısa çalışma uygulamasından en az bir gün süreyle yararlananlar için kısa çalışmanın sona erdiği tarih olarak Cumhurbaşkanlığı Kararlarıyla uzatılan kısa çalışma uygulamasından yararlanan kısa çalışma bitiş tarihi esas alınır.

7.6- Aylık Ortalama Gün Sayısının küsuratlı çıkması halinde, yarıya kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve üzerinde olan kesirler ise tama iblağ edilir. Buna göre, aylık ortalama gün sayısının küsurat kısmı 0,01 ila 0,49 arasında ise 0 (sıfır) olarak dikkate alınır, 0,50 ila 0,99 arasında ise tama iblağ edilir.

7.7- Teşvik kapsamında kullanılan Aylık Ortalama Gün Sayısında, kısa çalışma bitiş tarihinde yapılan güncellemelerden kaynaklanan değişiklikler hariç olmak üzere herhangi bir nedenle değişiklik olması halinde söz konusu değişiklikler dikkate alınmaz.

7.8- Aynı ayda birden fazla işyerinde çalışırken kısa çalışma ödeneği/nakdi ücret desteği uygulamasından yararlanan sigortalılar için hesaplanan Aylık Ortalama Gün Sayısı kadar her iki işveren de teşvik hükümlerinden yararlanabilir.

7.9- Teşvik uygulamasından yararlanan dönemde aynı sigortalı için kısa çalışma ödeneği veya nakdi ücret desteği ödenmez.

7.10- Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan sigortalıların haftalık normal çalışma sürelerine dönmeleri durumunda bu sigortalılardan dolayı destekten yararlanabilmesi için bu sigortalıların çalıştıkları işyerindeki kısa çalışmalarının sona ermesi gerekmektedir.

8- Diğer Hususlar

8.1- 4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesi kapsamında Fon tarafından işverene sağlanan sigortalı hissesine karşılık gelen destek tutarının sigortalıya ödenmesi, sigortalı tarafından işverenden talep edilemez.

8.2- 4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesinde yer alan prim desteği kapsamında olmasına rağmen, bu destekten yararlanmayan işverenlerce sonradan geriye yönelik yararlanmak üzere talepte bulunulması halinde, 2018-17 sayılı Genelgede açıklanan usul ve esaslar doğrultusunda, geriye yönelik prim desteğinden yararlanılmak istenen ay/dönemi takip eden altı ay içinde başvuruda bulunulması kaydıyla, bu talepler işleme alınacaktır.

8.3- 4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesinde yer alan destekten yararlanan işverenler, bu teşvikten yararlanan ayda aynı sigortalı için 5510 sayılı Kanunda ve diğer kanunlarda yer alan diğer sigorta primi indirimi, teşvik ve desteklerden yararlanamaz.

Bu durumda, üç aylık destek süresinde destek kapsamına giren sigortalıdan dolayı kısa çalışma ödeneğinden/nakdi ücret desteğinden yararlanan aylık ortalama gün sayısı kadar bu destekten yararlanılabileceğinden, ilgili ayda 07252 kanun numarası seçilmek suretiyle düzenlenmiş olan aylık prim ve hizmet belgesinde/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde bildirilen sigortalının ayın kalan çalışma günlerinin kanun numarası seçilmeksizin düzenlenecek aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet

T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü

beyannamesi ile Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.

8.4- 4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan prim desteğinden yararlanmakta olan işyerinin, farklı bir sosyal güvenlik merkezi görev alanına giren başka bir adrese nakli halinde, prim desteğinden yararlanan sigortalılardan dolayı, üç aylık destek süresi aşılmamak kaydıyla kalan süreler için yararlanması mümkün bulunmaktadır.

8.5- 4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesinde yer alan prim desteğinden yararlanan ve İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanan tutarlar, gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gelir, gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz.

8.6- Özel sektör işverenleri, 4447 sayılı Kanunun geçici 26 ncı maddesinde yer alan prim desteğinden yararlanmak için anılan maddede aranan şartları sağlamaları halinde, destekten yararlanılacak aya ilişkin 07252 kanun numarası seçilerek düzenlenen aylık prim ve hizmet belgesinin/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yasal süresinde Kuruma verilip verilmediği, 07252 kanun numarası seçilerek düzenlenen aylık prim ve hizmet belgesinden/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinden dolayı tahhakuk edecek primlerin süresinde ödenip ödenmediğine bakılmaksızın söz konusu maddede belirtilen destekten yararlanılabilecektir.

8.7- 4447 sayılı Kanunun geçici 23 üncü maddesi kapsamında işyerinde uygulanan kısa çalışmadan yersiz yararlandığının tespiti veya kısa çalışma başvurusuna yönelik uygunluk tespitinin olumsuz sonuçlanması ya da anılan Kanunun geçici 24 üncü maddesi kapsamında nakdi ücret desteğinden yersiz yararlandığının tespiti halinde, işyeri bu madde kapsamında sağlanan destekten yersiz yararlanmış sayılacağından, yersiz yararlanan prim desteği tutarları 5510 sayılı Kanunun 89 uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

8.8- Bu genelgenin "7-Aylık Ortalama Gün Sayısının Hesaplanması ve İlgili İşlemler" başlıklı bölümünde belirtilen hususlarla ilgili ortaya çıkabilecek tereddütler için Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne başvurulacaktır.

9-Yürürlük

Bu genelge hükümleri 1/8/2020 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihi itibarıyla yürürlüğe girer.

Bilgi edinilmesini ve gereğini rica ederim.

Kurum Başkanı V.

DAĞITIM:

Gereği:

Merkez ve Taşra Teşkilatına

Bilgi:

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına

CUMHURBAŞKANI KARARI**Karar Sayısı: 2915**

Yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulanan işyerleri için kısa çalışma ödeneğinin süresinin uzatılması hakkındaki ekli Kararın yürürlüğe konulmasına, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 23 üncü maddesi gereğince karar verilmiştir.

30 Ağustos 2020

Recep Tayyip ERDOĞAN
CUMHURBAŞKANI

**30/8/2020 TARİHLİ VE 2915 SAYILI CUMHURBAŞKANI KARARININ EKİ
KARAR****Kısa çalışma ödeneği süre uzatımı**

MADDE 1- (1) 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 23 üncü maddesinde belirtilen esaslar çerçevesinde, yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamında zorlayıcı sebep gerekçesiyle 30/6/2020 tarihine kadar (bu tarih dahil) kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan işyerleri için kısa çalışma ödeneğinin süresi, anılan Kanunun ek 2 nci maddesi kapsamındaki uzatma süresiyle sınırlı kalmaksızın 29/6/2020 tarihli ve 2706 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararında belirtilen esaslar çerçevesinde ve 30/7/2020 tarihli ve 2810 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile uzatılan bir aylık süreden sonra başlamak üzere iki ay uzatılmıştır.

Yürürlük

MADDE 2- (1) Bu Karar yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- (1) Bu Karar hükümlerini Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yürütür.

CUMHURBAŞKANI KARARI

Karar Sayısı: 2930

22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun geçici 10 uncu maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen sürelerin 17/9/2020 tarihinden itibaren iki ay uzatılmasına, mezkûr Kanunun geçici 10 uncu maddesinin dördüncü fıkrası gereğince karar verilmiştir.

3 Eylül 2020

Recep Tayyip ERDOĞAN

CUMHURBAŞKANI

**4447 SAYILI İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNUNUN GEÇİCİ 24 ÜNCÜ
MADDESİ KAPSAMINDA YAPILACAK NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ
UYGULAMASINA İLİŞKİN USUL VE ESASLAR**

BİRİNCİ BÖLÜM
Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Usul ve Esasların amacı, 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 24 üncü maddesi kapsamında yapılacak nakdi ücret desteğine ilişkin ödeme usul ve esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2- (1) Bu Usul ve Esaslar, 4447 sayılı Kanun kapsamında olan sigortalılardan;

a) 17/4/2020 tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin bulunduğu işveren tarafından 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun geçici 10 uncu maddesi uyarınca ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçileri,

b) 15/3/2020 tarihinden sonra 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve aynı Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçileri,

kapsamaktadır.

Dayanak

MADDE 3- (1) Bu Usul ve Esaslar, 4447 sayılı Kanunun geçici 24 üncü maddesinin dördüncü fıkrasına dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar ve kısaltmalar

MADDE 4- (1) Bu Usul ve Esasların uygulanmasında;

a) Bakan: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı,

b) Bakanlık: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığını,

c) Fon: İşsizlik Sigortası Fonunu,

ç) İŞKUR: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünü,

d) Nakdi Ücret Desteği: 4447 sayılı Kanunun geçici 24 üncü maddesi kapsamındaki kişilere İŞKUR tarafından yapılacak ödemeyi,

e) Ödeme Kanalları: IBAN'a havale veya EFT, Posta Çek Hesabı, PTT şube veya konutta ödemeyi,

f) SGK: Sosyal Güvenlik Kurumunu,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Başvuru Esasları, Hak Kazanma Şartları

Başvuru esasları

MADDE 5- (1) 2 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki ücretsiz izne ayrılan işçiler bakımından;

a) Nakdi ücret desteğinden yararlanılabilmesi için ücretsiz izne ayrılan işçilere ilişkin aylık bildirimler, “<https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi>” internet adresinden ücretsiz izin verildiği ayı takip eden ayın 3’üne kadar işverenlerce yapılır. Bu şekilde bildirim yapılan işçiler için ilgili aya ait Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde eksik gün nedeninin, “28-Pandemi Ücretsiz İzin” olarak seçilmesi gerekmektedir. 5510 sayılı Kanununun Ek-9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden fazla sigortalı çalışanlar ise bu durum değişikliğini, ücretsiz izin verildiği ayın sonuna kadar aynı eksik gün koduyla Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine/Sosyal Güvenlik Merkezlerine bildirirler.

b) 4857 sayılı Kanununun geçici 10 uncu maddesi kapsamında verilen ücretsiz izin bilgilerine ilişkin işverenler tarafından yapılan başvuru ve güncelleme işlemleri, ücretsiz izin uygulandığı ayı takip eden ayın sonuna kadar SGK’ya bildirilir. Ancak bu şekilde uygulamanın yürürlükte olduğu sürenin tamamlanmasından sonra izleyen ay sonuna kadar yapılan ve hak doğurucu nitelikteki başvurular en fazla bir önceki ay için yapılır.

c) Kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayanlar için Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde bildirilmiş olan “18-Kısa Çalışma Ödeneği” gerekçesinin ikinci fıkradaki süreler içerisinde “28-Pandemi Ücretsiz İzin” olarak güncellenmesi ve işverenler tarafından birinci fıkrada belirtilen esaslar çerçevesinde ücretsiz izin başvurusunda bulunulması gerekir. Ayrıca 17/4/2020 tarihinden sonra ücretsiz izne ayrılmasına rağmen, Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde “28-Pandemi Ücretsiz İzin” eksik gün nedeni yerine yanlışlıkla başka bir koddan bildirim yapanların, eksik gün kodunun değiştirilmesi için SGK’nın ilgili il müdürlüğü/sosyal güvenlik merkezine başvurmaları gerekir.

ç) İşveren, Nakdi Ücret Desteğinin uygulama süresi kapsamında, ilgili ayda işçinin ücretsiz izne ayrıldığı gün sayısını, işçinin TC Kimlik Numarasını, işçinin IBAN numarasını ve cep telefonu bilgilerini SGK başvuru ekranı üzerinden bildirir.

(2) 2 nci maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler bakımından;

a) 15/03/2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen ancak işsizlik ödeneği başvurusuna rağmen bu ödeneye hak kazanamayan işsizlerin nakdi ücret desteği ödemeleri, ayrıca başvuru yapmalarına gerek bulunmaksızın İŞKUR tarafından re’sen gerçekleştirilir.

b) 15/03/2020 tarihinden sonra 4447 sayılı Kanununun 51 inci maddesi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ancak işsizlik ödeneği başvurusunda bulunmayan işsizlerin nakdi ücret desteği ödemeleri, “<https://esube.iskur.gov.tr/>” internet adresinden veya e-Devletten işsizlik ödeneği başvurusunda bulunmaları üzerine İŞKUR tarafından gerçekleştirilir.

Hak kazanma şartları

MADDE 6- (1) 2 nci maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki işçiler;

a) 17/4/2020 tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin bulunduğu işveren tarafından 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca ücretsiz izne ayrılmak,

b) Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmamak,

c) Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak,

ç) SGK'ya 01, 04, 05, 06, 12, 14, 20, 29, 32, 35, 39, 52, 53, 54 veya 55 nolu belge türlerinden bildirilmiş olmak,

koşullarını birlikte taşımaları ve işverenleri tarafından 5 inci maddenin birinci fıkrası kapsamında gerekli bildirim yapılması halinde, 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi kapsamında ücretsiz izne ayrıldıkları süre kadar nakdi ücret desteğine hak kazanır.

(2) İşverenleri tarafından kısa çalışma başvurusunda bulunulan ve başvurunun kabul edilmesine karşın gerekli prim şartlarını sağlamadığı gerekçesiyle kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayanlar, birinci fıkradaki koşulları taşımaları ve işverenleri tarafından ilgili dönem için eksik gün gerçeklerinin 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi kapsamında verilen ücretsiz izin olarak güncellenmesi halinde, ücretsiz izne ayrıldıkları süre kadar nakdi ücret desteğine hak kazanır.

(3) 15/3/2020 tarihinden sonra 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve yine aynı Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamaları kaydıyla, 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, işsiz kaldıkları süre kadar nakdi ücret desteğine hak kazanır.

(4) 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesinin dördüncü fıkrasının birinci cümlesi doğrultusunda daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneği tekrar başlatılanlar, 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, ödemenin bittiği tarihten itibaren nakdi ücret desteğine hak kazanır.

İKİNCİ BÖLÜM Ödemeye İlişkin İşlemler

Ödeme süresi ve ödeme tutarı

MADDE 7- (1) Nakdi ücret desteğinin süresi, 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi kapsamında ücretsiz izne ayrılanlar için, 17/4/2020-17/7/2020 tarihleri arasında ücretsiz izinli olunan süreleri kapsar. Cumhurbaşkanı tarafından 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak sürenin uzatılması halinde, nakdi ücret desteği de aynı süre için uzatılacaktır.

(2) 15/3/2020 tarihinden sonra 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve yine aynı Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler için nakdi ücret desteğinin süresi, 17/4/2020-17/7/2020 tarihleri arasında işsiz olarak geçen süreleri kapsar. Cumhurbaşkanı tarafından 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak sürenin uzatılması halinde, nakdi ücret desteği de aynı süre için uzatılacaktır.

(3) Nakdi ücret desteğini hak eden her bir kişi için yapılacak ödeme, 39,24 Türk Lirası olarak belirlenen bir günlük tutardan damga vergisi düşüldükten sonra hesaplanan tutar ile ödemeye hak kazanılan gün sayısı çarpımı sonucu elde edilen tutara tekabül eder.

(4) Hesaplanan ödeme tutarından damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz.

(5) Nakdi ücret desteği, bir ay içerisinde en çok 30 gün olmak üzere ödeme kanalları yoluyla işçinin kendisine ödenir.

(6) Birden fazla işyerinde çalışırken, bu işyerlerinden 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi kapsamında ücretsiz izne ayrılanlar adına işverenler tarafından bildirilen prim ödeme gün sayıları toplanır. Bu kişiler adına 30 günden eksik kalan gün sayısı kadar nakdi ücret desteği ödenir. İlgili ayda toplamda 30 gün ve üzeri prim bildirim yapıldığı takdirde, bu kişiler nakdi ücret desteğine hak kazanamaz.

Genel sağlık sigortası primi ödemeleri

MADDE 8- (1) Nakdi ücret desteğinden yararlananlardan, 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, aynı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır. Bu madde kapsamında SGK tarafından tescilli yapılan kişilere ait genel sağlık sigortası primleri, İŞKUR tarafından SGK'ya aktarılır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Çeşitli ve Son Hükümler

Hak düşürücü sebepler ve yaptırımlar

MADDE 9- (1) Ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığı tespit edildiğinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesinde belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanır.

(2) Nakdi ücret desteğinden yararlanan dönemde, aynı veya başka bir işyerinde işe başlanması ve/veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık aylığı alınmaya başlanması halinde nakdi ücret desteği kesilir.

(3) Fazla ve yersiz ödemeye sebep işverenlerden, ödenen nakdi ücret desteği, ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte tahsil edilir.

(4) 5 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında yapılacak düzeltme ve güncelleme bildirimleri nedeniyle oluşan fazla ve yersiz ödemeler, işçinin takip eden ay için yapılacak nakdi ücret desteği ödemesinden mahsup edilir. 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi kapsamında fesih işleminin yapılamayacağı dönemi izleyen ayın sonuna kadar mahsuba yeter veya hiç nakdi ücret desteği alamayacak kişi bakımından ortaya çıkan fazla ve yersiz ödemeler, işverenden genel hükümlere göre İŞKUR tarafından tahsil edilir.

İşbirliği ve koordinasyon

MADDE 10- (1) Nakdi ücret desteğine ilişkin iş ve işlemler SGK ve İŞKUR işbirliği ve koordinasyonu ile yürütülür.

(2) SGK, nakdi ücret desteği kapsamında işverenler tarafından yapılan beyana bağlı bilgileri **aylık olarak bildirilen ücretsiz iznin yapıldığı ayı takip eden ayın 5'ine** kadar İŞKUR'a bildirir. İŞKUR, bu verileri esas alarak **nakdi ücret desteklerini her ayın 8'inde** ödemeye başlar. Belirlenen günlerin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine denk gelmesi halinde takip eden ilk iş günü işlemler gerçekleştirilir. Söz konusu günlerde değişiklik yapmaya Bakan yetkilidir.

(3) SGK, 4447 sayılı Kanunun geçici 24 üncü madde ve bu usul ve esaslar kapsamında yapılması gerekli kontrolleri; Aylık Prim ve Hizmet Belgeleri/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannameleri, işten ayrılış ve işe başlama bildireleri üzerinden ilgili ayı izleyen ayın sonuna kadar İŞKUR'a bildirir. İŞKUR, bu bildirimler üzerinden gerekli tahsis ve tenkisleri gerçekleştirir.

(4) Bakanlık, 4447 sayılı Kanunun geçici 24 üncü maddesinin uygulanmasına ilişkin ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye yetkilidir.

Yürürlük

MADDE 11- (1) Bu Usul ve Esaslar, onay tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 12- (1) Bu Usul ve Esaslar, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı tarafından yürütülür.



T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

YENİ KORONAVİRÜS SALGINI KAPSAMINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİNİN İŞYERLERİNDE ALDIRACAĞI TEDBİRLER



Önce Kendinizi Koruyun!

Görevlerinizi yaparken sosyal mesafeyi gözetin, kişisel hijyene özen gösterin ve kişisel koruyucu donanımınızı kullanmayı asla

ihmal etmeyin!

Servis araçlarının kullanımı

- γ Servis araçlarının özellikle sık temas edilen yüzeyleri başta olmak üzere temizlik ve hijyeninin sık aralıklarla sağlanması,
- γ Servis kullanan çalışanların, araç içerisindeki yüzeylere temasının mümkün olduğunca azaltılması,
- γ Servis araçlarının taşıma kapasitesinin sosyal mesafe göz önüne alınarak planlanması,
- γ Araç girişlerine el dezenfektanlarının konulması,
- γ Seyahat süresince araç içerisinde şoför ve tüm yolcuların cerrahi maske takmaları,

ile ilgili işveren ve/veya vekiline önerilerde bulunurlar.

Seyahatler

- γ Zaruri olmadıkça seyahatlerin iptal edilmesi ya da azaltılmasına yönelik çalışmalar yapılması,
- γ Yurtdışından dönen kişilerin işe gitmekten kaçınmaları ve Sağlık Bakanlığı'nın 14 Gün Kuralına uymalarının sağlanması, gerektiğinde bilgi almak için ALO 184 Koronavirüs Danışma Hattına yönlendirilmeleri,
- γ Yurtiçi seyahatten dönen çalışanların sağlık kontrolünden geçirilmeden işbaşı yapmalarının engellenmesi ve çalışma süresince sağlık durumlarının gözlemlenmesi,

ile ilgili işveren ve/veya vekiline önerilerde bulunurlar.

İşyerine giriş ve çıkışlar

- γ Kullanılacak hijyen malzemelerinin konulmasına yönelik düzenlemelerin yapılması,
- γ Temas yolu ile geçiş kontrol sistemi bulunan işyerlerinde bulaş riskine karşı temassız sistemlerin kullanılması veya geçici süre ile bu sistemlerin kullanılmaması,
- γ Sosyal mesafe kuralına uygun geçiş işaretlemeleri yapılarak mesafenin korunması, yığılma ve kalabalıklaşmanın önlenmesi,
- γ Çalışanların işe girişlerinde temassız ateş ölçer ile ateşlerinin ölçülmesi,
- γ Ateş, öksürük, nefes darlığı ve benzeri şikâyeti olan çalışanların işyeri sağlık personeline, bulunmaması durumunda doğrudan sağlık kuruluşlarına yönlendirilmesinin sağlanması,

ile ilgili işveren ve/veya vekiline önerilerde bulunurlar.

Çalışma ortamı (I)

- γ Yeni koronavirüs salgını dikkate alınarak risk değerlendirmesi ve acil durum planlarının güncellenmesi,
- γ Sosyal mesafe kuralı gözetilerek çalışma yöntem ve şekillerinin yeniden gözden geçirilmesi, mümkün olduğu durumlarda bu kurala uygun iş organizasyonu yapılması,
- γ Ara dinlenmeleri ve yemek molalarını da kapsayacak şekilde çalışma süreleri içinde çalışanların birbirleriyle etkileşimlerinin asgari düzeyde olacak şekilde planlanması,
- γ Çalışma alanında aynı anda bulunan çalışan sayısının asgari oranda tutulması için planlama yapılması, mümkün olması halinde uzaktan çalışma gibi yöntemlerin tercih edilmesi,
- γ Çalışma ortamının uygun ve yeterli düzeyde havalandırılmasının sağlanması,

ile ilgili işveren ve/veya vekiline önerilerde bulunurlar.

Çalışma ortamı (II)

- γ Ekranlı araçlar ve ilgili parçaları (klavye, mouse, ortak telefon, diyafon, mikrofon vb) dahil olmak üzere kullanılan tüm ekipmanın ve çalışma ortamı hijyeninin sağlanması amacıyla farklı kullanıcılar tarafından kullanıldıkça sık aralıklarla dezenfekte edilmesi,
- γ İşin yürütümüne engel olmayacak ve bulaşma riskini azaltacak şekilde uygun kişisel koruyucu donanımların seçilip kullanılması,
- γ Asansörlerin mümkün olduğunca kullanılmaması, zorunlu hallerde içerisinde sosyal mesafe kuralına uygun kişi sayısı ile sınırlandırılması ve temas edilen yüzeylerin sıklıkla dezenfekte edilmesi,
- γ Sosyal mesafe kuralı çerçevesinde tokalaşma, sarılma gibi davranışlarda bulunulmaması ve ellerle yüz bölgesine temas edilmemesi,

ile ilgili işveren ve/veya vekiline önerilerde bulunurlar.

Çalışma ortamı (III)

- γ Çalışma ortamına elle temas edilmesine gerek duyulmayan yeterli sayıda çöp kutularının yerleştirilmesi
- γ Tuvalet, banyo ve lavabolarda yeterli miktarda kişisel hijyen malzemesinin bulundurulması, bu alanların kullanılmasından önce ve sonra kişisel hijyen kurallarının uygulanmasına dikkat edilmesi ve buraların sıklıkla dezenfekte edilmesi,
- γ Ateş, öksürük, nefes darlığı ve benzeri şikayeti olan çalışanların işyeri sağlık personelinin işyerinde bulunması halinde yapılacak kontrolden sonra işe yönlendirilmesi, bulunmaması halinde doğrudan sağlık kuruluşlarına yönlendirilmesinin sağlanması,

ile ilgili işveren ve/veya vekiline önerilerde bulunurlar.

Çalışma ortamı (IV)

- γ İş elbiseleri ile harici elbiselerin temasının önlenmesi ve ayrı yerlerde saklanabilmesine yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması,
- γ Temizlik ve atıkların boşaltılmasından sorumlu personel kişisel hijyenlerine ve uygun KKD kullanıma özen göstermesi,
- γ Ortak kullanım alanındaki su sebilleri ve çay makinalarının mümkün olduğunca kullanılmaması, çalışanlara kapalı şişelerde su temin edilmesi,
- γ Covid 19 şüphesi var ise bu kişi ile temas eden işyeri çalışanlarının belirlenmesi, çalışan ile temas etmiş kişilerin iletişim bilgileri kayıt altına alınması, İl/İlçe Sağlık Müdürlüğü'nün yönlendirmesine göre hareket edilmesi,

ile ilgili işveren ve/veya vekiline önerilerde bulunurlar.

Toplantı ve eğitimler

- γ Toplantı ve eğitimlerin salgın bitene kadar ertelenmesi,
- γ Yasal yükümlülükler nedeniyle ertelenmesi mümkün olmayan toplantı ve eğitimlerin uzaktan eğitim, telekonferans gibi yöntemlerle icra edilmesi,
- γ Uzaktan eğitim gibi yöntemlerin uygulanamayacağı eğitimlerin ise sosyal mesafe ve hijyen kuralları göz önünde bulundurularak en az kişi ile icra edilmesi,
- γ Çalışanlara korona virüsün yayılımının engellenmesine yönelik bilgilendirme faaliyetlerinin yürütülmesi, elektronik ortamdan mesajlar, medya paylaşımı ya da uzaktan eğitim araçları ile yürütülmesi

ile ilgili işveren ve/veya vekiline önerilerde bulunurlar.

Yemekhane ve dinlenme alanları

- γ Yemekhane ve dinlenme alanlarında sosyal mesafe ve hijyen kuralları göz önünde bulundurularak sıra ve masa düzeninin uygun şekilde ayarlanması,
- γ Mümkünse, yemeklerin ve içeceklerin tek kullanımlık kumanya şeklinde dağıtılması,
- γ Yemekhane ve dinlenme alanlarının hijyeninin sağlanması amacıyla sık aralıklarla dezenfekte edilmesi,
- γ Yemek öncesinde ve sonrasında ellerin bol su ve sabun ile en az 20 saniye boyunca yıkanması ve tek kullanımlık havlu ile ellerin kurulması gibi kişisel hijyen kurallarının uygulanmasına imkan veren düzenlemelerin yapılması,
- γ Baharat, kürdan, tuz, kaşık, çatal, bıçak, bardak vb. malzemelerin tek kullanımlık olacak şekilde sunulmasının sağlanması,
- γ Yemekhane görevlilerinin kişisel hijyen kurallarına uygun davranmasının ve uygun kişisel koruyucu donanımlarının sağlanması

ile ilgili işveren ve/veya vekiline önerilerde bulunurlar.



T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

Açıklama

Bu dokümanda belirtilen hususlar işyerlerinde yeni koronavirüs salgını ile mücadele kapsamında yürütülecek faaliyetlere ilişkin asgari gereklilikleri içermektedir. İşyerinin; faaliyet konusu, çalışan sayısı, çalışma ortamı, postalar halinde çalışma, kullanılan yöntemler gibi özelliklerine uygun olacak şekilde ilave tedbirlerin aldırılması ve yetkili merciler tarafından yapılan duyuruların takip edilmesi gerekmektedir.

Yargıtay 21.Hukuk Dairesi Kararı

(15.4.2019 T, 2018-5018 E, 2019-2931 K)

TÜRK MİLLETİ ADINA

Davacı, murisi... , 26/12/2009 tarihinde is kazası sonucu öldüğünün tespitine, aksi yöndeki Kurum işleminin iptaline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, bozmaya uyarak ilamında belirtildiği şekilde, isteğin reddine karar vermiştir.

Hükmün, davacı ile davalı Kurum vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan sonra düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okundu, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar verildi.

K A R A R

Davacılar; murislerinin is kazası sonucu vefat ettiğinin tespitini istemişlerdir.

Mahkemece davanın reddine karar verilmiştir.

Dosyadaki kayıt ve belgelerden; davacılar murisinin davalı şirkette 01.05.1996 tarihinden itibaren tır şoförü olarak çalıştığı, murisin en son 26.11.2009 tarihinde Zonguldak Limanı'ndan çıkış yapıp Ukrayna'ya gittiği, yine aynı limandan 11.12.2009 tarihinde Türkiye'ye giriş yaptığı, işyerinin bulunduğu Trabzon iline dönerken kendisini iyi hissetmediği için ... Devlet Hastanesi'ne 13.12.2009 tarihinde müracaat ettiği ve söz konusu hastanede muayene edilerek raporun tanı kısmına; “ akut üst solunum yolu enfeksiyonu, tanımlanmamış ” yazıldığı, murise iğne yapılıp ilaç verildiği, daha sonra murisin Trabzon iline gittiği, 15.12.2009 tarihinde ise işveren tarafından yine Ukrayna'ya gitmek üzere görevlendirildiği, ancak Çarşamba ilçesinde trafik kazası geçirdiği ve bu kaza nedeni ile götürüldüğü Çarşamba Devlet Hastanesi'nde muayene edildiği, düzenlenen raporda; trafik kazası nedeni ile başvuran murisin tüm bulgularının normal olduğunun belirtildiği, ancak murise “ devaljin ampul” isimli ilaç verildiği, kazadan sonra murisin tekrar Trabzon iline döndüğü ve iki gün sonra 17.12.2009 tarihinde ...Hastanesi'ne “ bir haftadır öksürük, balgam, halsizlik, 2 gündür 40 derece ateş ” şikâyetleri ile başvurduğu, hastane tarafından H1N1 (domuz gribi), panamanı (zatürre) ve ARDS (akut solunum sıkıntısı sendromu) tanısıyla tedavi altına alındığı, on gün yoğun bakımda kaldıktan sonra 26.12.2009 tarihinde vefat ettiği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişi

tarafından düzenlenen raporda; murisin 15.12.2009 tarihinde geçirdiği kazanın is kazası olduğunun, ancak 26.12.2009 tarihinde vefat etmesi sonucu hastane raporunda ölüm tanısı olarak H1N1 (domuz gribi) pnömoni, akut böbrek yetmezliği... belirtilmesi nedeni ile ölümünün geçirmiş olduğu is kazası ile ilişkilendirilemeyeceğinin belirtildiği, Adli Tıp Kurumu İstanbul Birinci Adli Tıp İhtisas Kurulu'nun 16.04.2014 tarihli raporunda; murisin ölümünün H1N1 (domuz gribi) enfeksiyonu ve gelişen komplikasyonlarından meydana gelmiş olduğu, 13.12.2009 tarihinde ... Devlet Hastanesi'ne başvurusundaki şikâyetlerin H1N1 enfeksiyonunun başlangıç belirtileri olabileceğinin, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiğinin, 13.12.2009 tarihindeki şikâyetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu taktirde H1N1 enfeksiyonunun bulaşımının 13.12.2009 tarihinden önceki 1-4 günlük zaman dilimi içerisinde gerçekleşmiş olacağına, 15.12.2009 tarihinde meydana gelen trafik kazasında hastalığın etkisi olduğunu gösterir tıbbi bulgu olmadığını bildirildiği, Adli Tıp Genel Kurulu'nun 26.03.2015 tarihli raporunda da; Birinci İhtisas Kurulu gibi görüş bildirildiği anlaşılmaktadır.

Davanın yasal dayanaklarından olan 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinde is kazasının unsurları; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) işveren tarafından yürütülmekte olan is nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu is nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, is mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özgüre uğratan olay..." olarak belirtilmiştir.

Açıklanan madde hükmüne göre, is kazası; maddede sayılı olarak belirtilmiş hal ve durumlardan herhangi birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen veya ruhen zarara uğratan olaydır. Yasada is kazası, sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay olarak tanımlandığından, olayın etkilerinin bir süre devam ederek zaman içinde artması ve buna bağlı olarak sonucun daha sonra gerçekleşmesi mümkündür. Yani, is kazası ani bir olay şeklinde ortaya çıkıp ,buna bağlı olarak zarar, derhal gerçekleşebileceği gibi, gazdan zehirlenme olayında olduğu şekilde etkileri daha sonra da ortaya çıkabilir. Sonradan oluşan zarar ile olay arasında uygun illiyet bağı bulunması koşuluyla olay is kazası kabul edilmelidir.

Yasanın is kazasını sigortalıyı zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş olması illiyet (nedensellik) bağına is kazasının bir unsuru olarak ele almayı gerektirmiştir. Ne var ki, burada aranan "uygun illiyet (nedensellik) bağı" olup, bu da yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusu ile sonucun birbiriyle

örtüşmesi olarak anlaşılmalı, yasada olmadığı halde, herhangi başkaca kısıtlayıcı bir koşulun varlığı aranmamalıdır.

Kısacası; anılan yasal düzenleme, sosyal güvenlik hukuku ilkeleri içinde değerlendirilmeli; maddede yer alan herhangi bir hale uygunluk varsa zararlandırıcı sigorta olayının kaynağının işçi olup olmaması ya da ortaya çıkmasındaki diğer etkenlerin değerlendirilmesinde dar bir yoruma gidilmemelidir. (HGK 2009/21-400 Esas,432 Karar)

Somut olayda, tır şoförü olan davacı murisinin 26.11.2009 tarihinde davalı işveren tarafından Ukrayna'ya sefere gönderildiği, 11.12.2009 tarihinde Türkiye'ye giriş yaptığı, Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği, murisin 13.12.2009 tarihli hastaneye başvurusunda belirttiği şikâyetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu taktirde hastalığın bulaşmasının bu tarihten 1-4 gün öncesinde gerçekleşmiş olacağını bildirildiği, buna göre davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamından anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün is kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır.

O halde, davacı ve davalı Kurum vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ

Hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle **BOZULMASINA**, temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 15.04.2019 gününde oy çokluğuyla karar verildi.

KARSI OY

Dosyadaki yazılara, hükmün yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayanağı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre kararın onanması düşüncesinde olduğumdan sayın çoğunluk görüşüne katılamamaktayım.

Muhalif Üye

**KORONAVİRÜS
RİSKİNE
KARŞI**

14 KURAL

Bilgi için: www.saglik.gov.tr

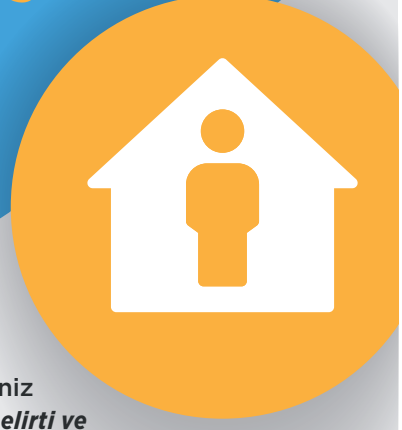
- 1 Ellerinizi sık sık su ve sabun ile en az 20 saniye boyunca olarak yıkayın.
- 2 Soğuk algınlığı belirtileri gösteren kişilerle aranıza en az 3-4 adım mesafe koyun.
- 3 Öksürme veya hapşırma sırasında ağız ve burnunu tek kullanımlık mendille kapatın. Mendil yoksa dirseğin iç kısmını kullanın.
- 4 Tokalaşma, sarılma gibi yakın temaslardan kaçının.
- 5 Ellerinize gözlerinize, ağızınıza ve burnunuza dokunmayın.
- 6 Yurt dışı seyahatlerinizi iptal edin ya da erteleyin.
- 7 Yurt dışından dönüşte ilk 14 günü evinizde geçirin.
- 8 Bulunduğunuz ortamları sık sık havalandırın.
- 9 Kıyafetlerinizi 60-90°C'de normal deterjanla yıkayın.
- 10 Kapı kolları, armatürler, lavabolar gibi sık kullandığınız yüzeyleri su ve deterjanla her gün temizleyin.
- 11 Soğuk algınlığı belirtileriniz varsa yaşlılar ve kronik hastalığı olanlarla temas etmeyin, maske takmadan dışarı çıkmayın.
- 12 Havlu gibi kişisel eşyalarınızı ortak kullanmayın.
- 13 Bol sıvı tüketin, dengeli beslenin, uyku düzeninize dikkat edin.
- 14 Düşmeyen ateş, öksürük ve nefes darlığınız varsa, maske takarak bir sağlık kuruluşuna başvurun.



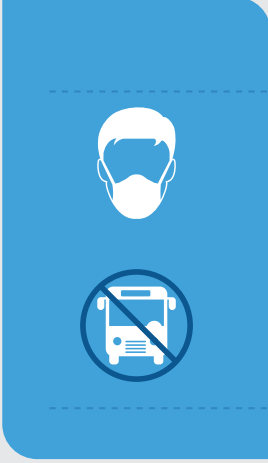
TÜRKİYE CUMHURİYETİ
SAĞLIK BAKANLIĞI

**KORONAVİRÜS
ALACAĞINIZ TEDBİRLERDEN
DAHA GÜÇLÜ DEĞİLDİR.**

YENİ KORONAVİRÜS EVDE İZLEME (KARANTİNA) KURALLARI



Son 14 gün içerisinde Yeni Koronavirüs Hastalığı (COVID-19) görülen ülkelerin birinden geldiyseniz *-ateş, öksürük, solunum sıkıntısı gibi belirti ve bulgularınız olmasa bile-* 14 gün süresince **EVDEN ÇIKMAMALISINIZ.**



Evden Çıkmak
Zorunda Kalırsanız

**MUTLAKA TIBBİ
MASKE TAKIN**

**MÜMKÜN OLDUĞUNCA
TOPLU TAŞIMA
ARAÇLARINI KULLANMAYIN**



T.C. SAĞLIK
BAKANLIĞI

saglik.gov.tr

 /SaglikBakanligi



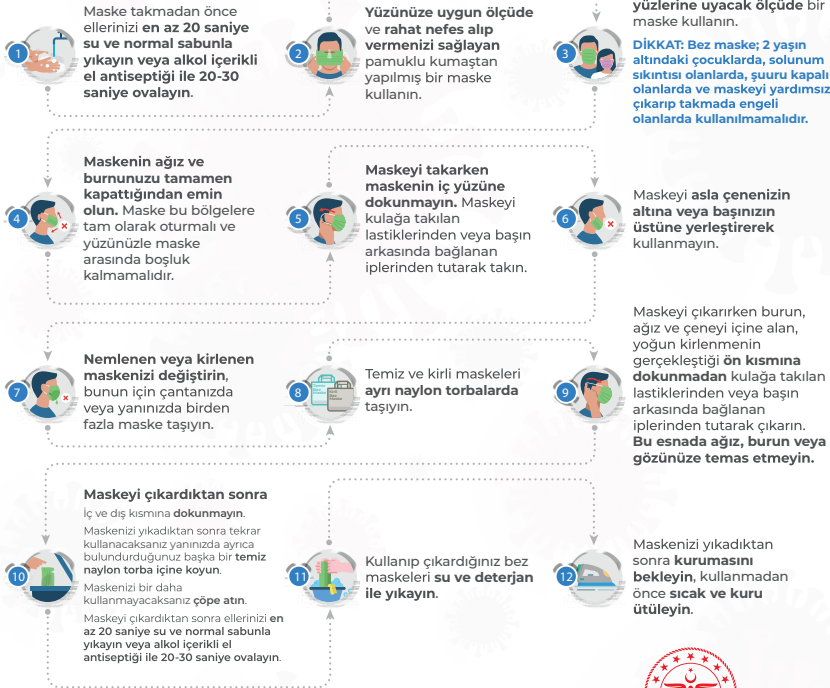
TOPLUMDA BEZ MASKE KULLANIMI



MASKE **KİŞİYE ÖZEL** OLMALIDIR.

HER BİREY SADECE **KENDİSİNE AİT OLAN MASKEYİ** KULLANMALIDIR.

COVID-19'dan korunmada esas olan
SOSYAL MESAFENİN (3-4 ADIM) KORUNMASI ve EL TEMİZLİĞİDİR.



**KULLANDIĞINIZ BEZ MASKELERİ
MUTLAKA SU VE DETERJANLA YIKAYIN.
ÇIKARDIĞINIZ BEZ MASKEYİ
YIKAMADAN TEKRAR KULLANMAYIN.**



T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI

/SağlıkBakanligi

**EVDE İZLEME
(KARANTİNA)
KURALLARI**

14 GÜN KURALI

Bilgi için: www.saglik.gov.tr

- 1 Yurt dışına çıkmayın. Seyahatlerinizi iptal edin ya da erteleyin.
- 2 Çıktıysanız, dönüşte ilk on dört günü evde geçirin.
- 3 Aile üyelerini korumak için evde kendinizi izole edin.
- 4 Evde geçen süre boyunca ziyaretçi kabul etmeyin.
- 5 İzole edilmiş kişinin odasına maskesiz girmeyin.
- 6 Odanızı sık sık havalandırın.
- 7 İnsanlarla, özellikle yaşlılar ve kronik hastalıkları olanlarla temas kurmaktan kaçının.
- 8 Ellerinizi sık sık, su ve sabun ile en az yirmi saniye boyunca ovarak yıkayın.
- 9 Kapı kolları, armatürler, lavabolar gibi sık kullandığınız yüzeyleri su ve deterjanla her gün temizleyin.
- 10 Havlu gibi kişisel eşyalarınızı ortak kullanmayın.
- 11 Kıyafetlerinizi 60-90°C'de normal deterjanla yıkayın.
- 12 Bol sıvı tüketin, dengeli beslenin, uyku düzeninize dikkat edin.
- 13 Evden çıkmak zorunda kalırsanız mutlaka maske takın.
- 14 Düşmeyen ateş, öksürük ve nefes darlığınız varsa, maske takarak bir sağlık kuruluşuna başvurun.



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
SAĞLIK BAKANLIĞI

**KORONAVİRÜS
ALACAĞINIZ TEDBİRLERDEN
DAHA GÜÇLÜ DEĞİLDİR.**



KAPALI İŞYERİ/OFİSLERDE COVID-19 İÇİN ALINACAK ÖNLEMLER



1 Kapalı işyeri/ofis olarak; fabrika, market, atölye, plaza vb. gibi kapalı çalışma alanları ifade edilmektedir.



2 Kapalı işyeri/ofisler sık sık havalandırılmalıdır.



3 Pencereler açılarak odanın sık havalandırılması sağlanmalıdır. Merkezi havalandırma sistemleri bulunan işyerlerinin havalandırması temiz hava sirkülasyonunu sağlayacak şekilde düzenlenmeli, havalandırma sistemlerinin bakımı ve filtre değişimleri üretici firma önerileri doğrultusunda yapılmalıdır.



4 İşyerlerinde ultraviyole cihazları ile hava ve yüzey dezenfeksiyonu yapılması önerilmektedir.



5 İşyerlerinde çalışanlar arasında en az 1 metre mesafe olması sağlanmalı ve çalışanlar maske takmalıdır.



6 Yemekhane masalar ve sandalyeler arası mesafe en az 1 metrede olacak şekilde (tercihen 2 metre) düzenleme yapılmalıdır. Temaslı takibinin kolay yapılabilmesi için; yemek saatleri gruplara göre belirlenmeli ve mümkün ise aynı kişilerin aynı masada yemek yemeleri sağlanmalıdır. Çay içme molalarında da benzer kurallara dikkat edilmelidir.



7 Solunum yolu enfeksiyonu belirtileri olan (ateş, öksürük, nefes darlığı) personel iyileşene kadar çalıştırılmamalı ve sağlık kuruluşuna yönlendirilmelidir.



T.C. SAĞLIK
BAKANLIĞI

saglik.gov.tr

f y t w
/SaglikBakanligi



8

El hijyenine dikkat edilmelidir. Eller sık sık yıkanmalıdır. Eller en az 20 saniye boyunca su ve sabunla yıkanmalı, sabun ve suyun olmadığı durumlarda alkol bazlı el antiseptiği ile ovalanmalıdır. Antiseptik içeren sabun kullanmaya gerek yoktur, normal sabun yeterlidir. İşyerlerinde, lavabolarda sabun ve kolay erişilebilir yerlerde alkol bazlı el antiseptiği bulundurulmalıdır.



9

Eldiven kullanımı el temizliği yerine geçmez. Yapılan iş, eldiven kullanımını gerektirmiyorsa, COVID-19'dan korunmak amacıyla eldiven kullanılmamalıdır. Eldiven kullanımı gereksiz bir güven hissi oluşturarak el yıkama sıklığını azaltabilir ve ellerle bulaş riskini artırabilir.



10

İşyerleri temizliğinde özellikle sık dokunulan yüzeylerin (kapı kolları, telefon ahizeleri, masa yüzeyleri gibi) temizliğine dikkat edilmelidir. Su ve deterjanla temizlik sonrası dezenfeksiyon için 1/100 sulandırılmış (5 litre suya yarım küçük çay bardağı) Sodyum hipoklorit içeren çamaşır suyu (Sodyum hipoklorit Cas No: 7681-52-9) kullanılabilir. Klor bileşikleri yüzeylerde korozyon oluşturabilir. Dayanıklı yüzeyler için kullanılması önerilen bir dezenfektandır. Tuvalet temizliği için 1/10 sulandırılmış çamaşır suyu (Sodyum hipoklorit Cas No: 7681-52-9) kullanılmalıdır.



11

Klor bileşiklerinin uygun olmadığı bilgisayar klavyeleri, telefon ve diğer cihaz yüzeyleri % 70'lik alkolle silinerek dezenfeksiyon sağlanmalıdır.

12

Temizlik yapan personel maske ve eldiven kullanmalıdır.



13

Temizlik sonrasında maske ve eldiven çıkartılıp işyerindeki çöpe atılmalı ve el hijyeni sağlanmalıdır. Yıkanebilir bez maske kullanıldıysa yenisiyle değiştirilmelidir. Eller en az 20 saniye boyunca su ve sabunla yıkanmalı, sabun ve suyun olmadığı durumlarda alkol bazlı el antiseptiği ile ovalanmalıdır.



14

İşyerinde COVID-19 pozitif bir kişi varlığı durumunda, il/ilçe Sağlık Müdürlüğü Bulaşıcı Hastalıklar Birimine ivedilikle bilgi verilir.



15

Maske takma kurallarına tam uyularak çalışılan bir iş yerinde, bir çalışanın COVID-19 pozitif çıkması durumunda etrafındaki kişiler yakın temaslı kategorisinde değil, temaslı kategorisinde değerlendirilir. COVID-19 pozitif kişinin takip ve tedavisi sağlık kuruluşunca yönetilir, diğer çalışanlar maskesini takarak çalışmaya devam eder. İl-ilçe Sağlık Müdürlüğü tarafından, hastalık belirtileri açısından 14 gün süreyle takip edilir.



T.C. SAĞLIK
BAKANLIĞI

saglik.gov.tr


/SaglikBakanligi

