

COVID-19 İŐ HUKUKU REHBERİ; SOKAĞA ÇIKMA YASAĞI UYGULANAN YAŞ GRUPLARINA İLİŐKİN

Av. Melis Okcu

65 Yaş Üstü ve Kronik Rahatsızlığı Olan Çalışanlar Açısından

Eğer şirketinizde 65 yaş üstü ya da kronik rahatsızlığı olan çalışanlar var ise bu çalışanların, herhangi bir istisna olmaksızın, geçici bir süre ile sokağa çıkmaları tamamen yasaklanmış olup, yasağın kalkmasına kadarki süre içerisinde şirketinizde çalışmalarını mümkün olmayacaktır.

Bu halde İş Kanunu madde 25/3'den bahsetmek gerekmektedir. İş Kanunu madde 25/III; İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde, iş akdinin işverence haklı nedenle feshedilebileceğini düzenlemektedir. COVID-19 salgınının zorlayıcı neden olduğu tartışmasız olup, bu nedenle sokağa çıkması yasaklanmış olan 65 yaş üstü çalışanlar ile kronik rahatsızlığı olanların, bu zorlayıcı sebep ile 1(bir) haftadan fazla süre ile işyerinde çalışmaktan alıkoymadığını söylemek mümkündür. Bu nedenle işveren açısından zorlayıcı sebeplerle fesih hakkının unsurlarına değinmek gerekmektedir.

Şöyle ki;

- Zorlayıcı sebep, işyerinde değil, işçinin şahsi yaşamı çerçevesinde meydana gelmelidir.
- İşyerinde çalışma devam ediyor olmalıdır.
- İşçi, iş görme borcunu belirtilen zorlayıcı sebep dolayısıyla yerine getiremiyor olmalıdır.

İşyerinizde çalışma devam ediyor ise, 65 yaş üstü çalışanlarınız açısından yukarıdaki koşulların oluştuğunu kabul etmek gerekir. Bu halde şirketlerin izleyebileceği yollar şu şekilde olmalıdır;

1. İş Kanunu madde 40 kapsamında, zorlayıcı sebebin devam ettiği ilk 1 hafta için, çalışanlara yarım ücret ödenebilecektir.
2. Bir (1) haftanın sonunda ise işverenin çalışanına ücret ödeme yükümlülüğü sona ermekte ve işveren dilerse, yukarıda bahsi geçen İş Kanunu madde 25/3 çerçevesinde çalışanın iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir. Ancak bu durumda işverenin, çalışanına kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün de doğacağını belirtmek isteriz.
3. Eğer şirketinizce çalışanın iş akdinin feshedilmesi veya yarım ücret uygulaması tercih edilmeyecek ise;

Çalışanın birikmiş yıllık izni mevcut ise; şirket, çalışana birikmiş yıllık izinleri kullanılabilecektir. Bu durumda yıllık izin süresince işçiye tam ücret ve var ise yan haklarını ödemeye devam etmeniz gerekeceğini hatırlatmak isteriz.

Çalışanın birikmiş yıllık izni mevcut değil ise veya şirketinizce yıllık izin kullanılması ve bu süreç boyunca kendi inisiyatifinizle de olsa çalışana ücretinin ödenmesi tercih edilmeyecek ise, "10-Genel hayatı etkileyen olaylar" eksik gün nedenini seçerek zorlayıcı sebebin ortadan kalkmasını bekleyebilirsiniz. Şirketinizin zorlayıcı neden sürerken ücret ödeme

yükümlülüğü yukarıda bahsedildiği üzere yalnızca işçinin işe gelemediği ilk hafta için geçerli olup, bu ilk haftada işveren olarak kendi inisiyatifinizle işçiye ücretinin tamamını da ödeyebilir, 4857 sayılı İş Kanunu 40. maddesi gereğince işçiye yarım ücret de ödeyebilirsiniz. 1 haftalık süreden sonra şirketinizin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmadığından bu süre sona erene kadar işçi ücretsiz izin şartlarına tabii olacaktır.

4. Son olarak ise, eğer şirketinizce kısa çalışma ödeneğine başvurulacak ise, başvuru esnasında İşkur'a verilecek olan listede bu çalışanların isimlerine de yer verilerek, bu çalışanların kısa çalışma ödeneğinden faydalanmaları sağlanabilecektir.

Yukarıdaki açıklamalarımıza ilave olarak, eğer bu çalışanların yapmakta oldukları iş, evden çalışmayı mümkün kılacak nitelikte ise, bu çalışanların evden çalışmasının sağlanması, hak kaybı yaşamalarının önüne geçecek ve ileride olası ihtilafları bertaraf etme noktasında yarar sağlayacaktır.

20 Yaş ve Altı Olan Çalışanlar ile İstanbul İli Dışından Gelen Çalışanlar

03.04.2020 tarihinde 20 yaş ve altı çalışanlar açısından da sokağa çıkma yasağı getirilmiştir. Bu şekilde sokağa çıkması yasak olan 65 yaş ve üstü ile kronik hastalığı olan kişilere, 01.01.2000 tarihi ve sonrasında doğanlar da eklenmiştir.

Ancak daha sonrasında İçişleri Bakanlığı'nın Valiliklere gönderdiği bir Ek Genelge ile bu gruptan 18-20 yaş aralığındaki kişilerin sokağa çıkma yasağına bazı istisnalar getirilmiştir.

İçişleri Bakanlığı tarafından yayımlanan Ek Genelge'ye göre 18-20 yaş aralığındaki;

- Kamu çalışanları,
- Özel sektör çalışanları,
- Mevsimlik tarım işçileri

sokağa çıkma yasağından muaf sayılacaktır.

Yaş tespitinde, 01.01.2000 - 01.01.2002 tarihleri arasında doğanlar dikkate alınacaktır. 01.01.2002 tarihinden sonra doğan 18 yaş altındaki çalışanlar yukarıda bahsedilen gruplara dâhil olsalar dahi sokağa çıkma yasağı kapsamında değerlendirileceklerdir.

Bu istisnalar uyarınca, şirketinizde 01.01.2000 - 01.01.2002 tarihleri arasında doğan çalışanlarınız mevcut ise, SGK'ya tabi olarak çalışan ve işe gidip gelen 18-20 yaş aralığındaki çalışanlarınız, ilgili kontrollerde SGK kayıt belgesini ibraz ederek bu yasaktan muaf tutulacaklar, dolayısıyla işyerine gelmeye devam edebileceklerdir.

01.01.2002 tarihi sonrasında doğan çalışanınız var ise, bu muafiyetten yararlanamayacak olup, bu çalışanlar açısından yukarıda izah edilen, 65 yaş üstü ile kronik rahatsızlığı bulunan çalışanlar açısından izleyebileceğiniz yolları, bu çalışanlar açısından da izlemeniz mümkün olabilecektir.

Bunun yanı sıra İstanbul'a giriş-çıkışlar da yasaklanmış, sadece özel izni olanlara İstanbul'a giriş-çıkış izni verileceği bildirilmiştir.

Ancak daha sonrasında yine Ek Genelge ile birlikte bazı istisnalar getirilerek; çalışma hayatı içerisinde yer alan yönetici, çalışan ya da işyeri sahiplerinin, ikamet ve işyerlerinin farklı illerde bulunması durumunda giriş/çıkışları; bu durumu ispatlayan (yerleşim yeri/ikamet belgesi, SGK kayıt belgesi) belgeleri ibraz etmek şartı ile İstanbul'a giriş-çıkış yapabilecekleri düzenlenmiştir.