

**BASIN BÜLTENİ**

**KORONAVİRÜS GÜNLERİNDE İŞÇİ HAKLARI**

***Koronavirüs salgını birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de çalışma şartlarını değiştirdi. İçinde bulunduğumuz dönemde, kanunlara göre işçi ve işveren haklarını yorumlayan İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesinden Dr. Öğr. Üyesi Ender Demir, işverenin ucu açık ücretsiz izin veremeyeceğini, kısa çalışma ödeneği alan iş yerlerinin ise işçi çıkaramayacağını belirtti.***

Koronavirüs salgını hayatın her alanını olduğu gibi iş hayatını da etkiledi. Değişen çalışma şartları pek çok soruyu da beraberinde getirdi. İçinde bulunduğumuz dönemde işçi ve işveren haklarına dair açıklamalarda bulunan İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesinden Dr. Öğr. Üyesi Ender Demir, “Kanunlara göre işveren, işçiyi ucu açık şekilde ücretsiz izne çıkaramaz” dedi. İşçinin uzaktan çalışırken koronavirüs olmasının iş kazası sayılabileceğini belirten Demir, kısa çalışma ödeneği alan işletmelerin ise işçi çıkaramayacağını ifade etti.

**Ucu açık ücretsiz izin verilemez**

İşverenin karşılıklı anlaşma olmadan, işçiyi zorla ücretsiz izne çıkaramayacağını belirten Demir, “Bu durumu, işveren tarafından işçinin iş akdinin haklı ve geçerli bir neden olmaksızın feshedilmesi olarak kabul ediyoruz. Ücretsiz iznin sona ereceği tarih mutlaka belirtilmelidir, ucu açık bir şekilde ücretsiz izin verilemez. İşçi böyle bir durumda ihbar, kıdem tazminatı talep edebilir ve işe iade davası açabilir” diye konuştu. Yıllık ücretli izin kullanımına ilişkin karar ve takdir yetkisinin işverene ait olduğunu belirten Demir, “Dürüstlük ilkesi gereği, iş yoğunluğun önemli ölçüde azaldığı veya durduğu bu günlerde işverenin talep etmesi halinde işçilerin, yıllık ücretli izinlerini kullanmaları gerekir” dedi.

**İşsizlik ödeneğinden nasıl yararlanılır?**

Kendi istek ve kusura dışında işsiz kalan kişilerin işsizlik ödeneğinden faydalanma hususlarına değinen Demir, “Örneğin iş akdini haklı nedenle fesheden, iş akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün iş akdine tabi olan, iş akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olan, iş akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvuran işçinin işsizlik ödeneğinden faydalanabilir” diyerek sözlerini sürdürdü.

**İşçiye tazminat hakkı**

İşçiye ücretsiz izin kullandırılması veya kısa çalışma ödeneği verilmesinin, işçinin haklarını örtülü olarak erozyona uğratacağını belirten Demir, bu durumda işçinin, iş akdini haklı nedenlerle feshedebileceğini ifade etti. Demir, bu durumda işçinin kıdem tazminatı hakkı kazanacağını ve koşulları yerine getiriyorsa işsizlik sigortasından da faydalanabileceğini dile getirdi.

**Kısa çalışma ödeneğinden faydalanmanın koşulları**

26 Mart’ta çıkarılan Torba Yasa ile kısa çalışma ödeneğinin şartlarının kısmen kolaylaştırıldığını işaret eden Demir, kısa çalışma ödeneğinden faydalanma koşullarını hakkında şunları söyledi: “İlk olarak işçinin en az 60 gündür aynı iş yerinde çalışıyor olması gerekiyor. İkinci olarak ise son 3 yıl içinde işçi adına en az 450 günlük işsizlik sigortası pirimin yatırılmış olması lazım. İşçi bu iki şartı sağlamıyorsa kısa çalışma ödeneğinden faydalanamayacak. Kısa çalışma ödeneği, işçinin aylık brüt ücretinin en fazla yüzde 60’ı kadar oluyor. Üst limiti ise asgari ücretin 1 buçuk katı. Yani işçiler en az bin 700 lira en fazla 4 bin 400 lira alabilecek” diye konuştu.

**Ödeneğin üstüne ekleme yapılabilir**

Kısa çalışma ödeneğinden faydalanan işverenlerin, işçinin mağdur olmaması için aradaki farkı ödemesinde bir sorun yaratmayacağını belirten Demir, “Bu konuda kanunen herhangi bir engel yok. Fiili çalışma sürece işveren, kısa çalışma ödeneği alıp aradaki maaş farkını kendi kapatabilir. Böylece işçi daha az mağdur olur” dedi.

**İşçi çıkaran işverene yapılan ödeme geri alınır**

Kısa çalışma ödeneğinin süresinin en fazla üç ay olduğunu hatırlatan Demir, “Torba Yasa ile Cumhurbaşkanı Sayın Recep Tayyip Erdoğan’a yetki verildi, kendisi bu süreyi Aralık 2020’ye kadar uzatabilir. İşveren, kısa çalışma ödeneğini geçmişe dönük olarak da talep edebilir. Çünkü düzenleme 29 Şubat 2020 itibariyle yürürlüğe girdi. Bahsi geçen kısa çalışma ödeneğinden faydalanmak isteyenlere, işçi çıkarmama şartı getirildi. Bu ödeneği almış firmaların işçi çıkardığının tespit edilmesi durumunda yapılan ödemeler firmadan geri talep edilir” diye konuştu.

**Ahlaka aykırı davranan işçi, işten çıkarılabilir**

İşverenin tek bir istisnai durumda işçiyi işten çıkarma hakkına sahip olduğunu belirten Demir, “İşçinin iyi niyet kurallarına aykırı davranması durumunda işine son verilebilir. İşverene hakaret etmek, doğruluk ve bağlılığa uygun olmayan davranışta bulunmak bu davranışlara örnek olarak gösterilebilir. Bu durumlarda bile işverenin, işçinin ahlaka aykırı davrandığını ispatlaması gerekir. Bunun dışında işveren hiçbir nedenle işçi çıkaramaz” ifadelerini kullandı.

**Tüm tedbirler alınmak zorunda**

2012 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre işverenin bütün önlemleri almak zorunda olduğunun altını çizen Demir, “Koronavirüs salgını nedeniyle iş yerlerinin düzenli aralıklarla dezenfekte edilmesi, sosyal mesafenin de korunmuş olması gerekiyor. Eğer bu tedbirler alınmamışsa işçiler arasında yakınlık varsa ve ciddi bir tehlike söz konusuysa işçi bu durumda çalışmaktan kaçınabilir ve ücretini almaya da hak kazanır” dedi.

**Uzaktan çalışan işçinin koronavirüsüne yakalanması iş kazası olarak kabul edilebilir mi?**

İşyerinde veya işi yürütme esnasında işçiye bedenen veya ruhen zarar veren her türlü olayın iş kazası olduğunu dile getiren Demir, “Bu durumda uzaktan çalışan işçinin koronavirüsüne yakalanması iş kazası olarak kabul edilebilir. Burada önemli olan kazanın mesai saatleri içinde, işin yürütümü esnasında meydana gelmesidir. İş kazasına uğrayan işçi, geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, hak sahipleri ise ölüm gelirinden faydalanabilir” diyerek sözlerini noktaladı.