

DURMUŞ & DÜLGER

Hukuk Bürosu

Av. Yüce DURMUŞ

www.yucedurmus.av.tr

CORONAVİRÜS NEDENİYLE ÜCRETSİZ İZİN ZORUNLU MUDUR? CORONAVİRÜS NEDENİYLE İŞVEREN İŞ AKDİNİ FESHEDEBİLİR Mİ?

Bildiğiniz üzere; coronavirus (Covid-19) olarak bilinen solunum yolu bulaşıcı hastalığı nedeniyle Sağlık Bakanlığı bünyesinde oluşturulan Bilim Kurulunun önerileri kapsamında; Alışveriş Merkezi (AVM), kahvehane, cafe, meyhane vs. gibi işyerlerinin süre belirtilmeksizin geçici olarak kapatılmasına, okulların belli bir tarihe kadar tatiline ve akabinde uzaktan eğitime, adliyelerde duruşma ve keşiflerin belli bir tarihe kadar ertelenmesine ve sair tedbirlere karar verilmiştir.

Bu yazımızda; coronavirüs nedeniyle ücretsiz iznin zorunlu olup olmadığı ve işverenin iş akdini feshedip feshedemeyeceği konusunda kısa bir inceleme yapılacaktır.

Tabi ki unutulmamalıdır ki; yeni oluşan bu duruma ilişkin olarak bildiğimiz kadarıyla herhangi bir yeni mevzuat düzenlemesi yapılmadığı, hukuki uyumsuzluğa ilişkin emsal bir yargı kararı ve uygulama oluşmadığı için bu yazımız “ inceleme “ niteliğinde olup hukuki bir veri ve tavsiye niteliğinde değildir.

Uygulamada bazı işverenler, sanki çalışan ücretsiz izin talep ediyormuş gibi izin formları imzalatmaya çalışmaktadır.

KURAL OLARAK; bu uygulamanın yasal bir dayanağı yoktur, işveren tarafından tek taraflı verilmeye çalışılan ücretsiz izinler haksız fesih niteliğindedir.

Ancak işveren ve çalışan karşılıklı serbest iradeleri ile anlaşarak ücretsiz izin uygulamasını kararlaştırmışsa buna kural olarak hukuki geçerlik tanınabilir. Ancak iradelerin denetimi, ücretsiz izin süresinin makul olup olmadığı gibi hususlar bu konudaki sonucu değiştirebilecektir.

4857 sayılı İş Yasasının 40 ıncı maddesine göre varsa zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenebilir. Bir haftalık bekleme süresi sonunda, işveren ve çalışan karşılıklı anlaşma ile iş akdini askıya alabileceği gibi işveren tarafından KIDEM TAZMİNATI (hak kazanma koşulları varsa) ÖDENMEK SURETİYLE iş akdi feshedilebilir.

İKİNCİ BİR SEÇENEK OLARAK ŞU DÜŞÜNÜLEBİLİR;

İşverenin haklı ve geçerli bir sebebe dayanmayan veya makul olmayan tek taraflı ücretsiz izin uygulama isteği 4857 sayılı İş Yasasının 22. Maddesi kapsamında çalışanın “ çalışma koşullarında esaslı değişiklik “ oluşturmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22 inci maddesi'ne göre; işveren, 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. İşçi değişiklik önerisini 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.

Sonuç olarak; bu konuda oluşacak mevzuat, mevzuat oluşmazsa yargı kararları uyuşmazlıklara çözüm olacaktır. Ancak arabuluculuk ve dava süreci dikkate alındığında uzun çözüm sürecinin kısa vadede pratik çözüm oluşturmayacağı açıktır. 20.03.2020

Mart 2020

Av. Yüce DURMUŞ