



**Pandemi Sürecinde  
İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Açısından  
Dikkat Edilecek Hususlar**

## Salgın Sebebiyle İşyerinde Alınması Gereken Önlemler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hükümlerine göre işyerinde COVID-19'a yönelik olarak da risk değerlendirmesinin yapılması, risk değerlendirmesinde kararlaştırılan önlemlerin alınması, işyerindeki çalışanlar ve çalışan temsilcilerinin işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilmesi zorunludur.

Eğer işyerinde çalışan sayısı 50'den fazla ise işyerinde kurulması zorunlu olan İş Sağlığı Güvenliği kurullarının COVID-19'a yönelik olarak işe gidiş, geliş, işyeri ve çalışma alanlarında alınacak önlemleri belirlemesi ve önerdikleri tedbirlerin alınmasını sağlamaları ve izlemeleri gerekmektedir. Ayrıca alınan kararlar çalışanlara duyurulmalıdır.

## Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İşyerinde ciddi ve yakın bir tehlike söz konusu ise, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "Çalışmaktan Kaçınma Hakkı" başlıklı 13'üncü maddesi gereği; çalışanlar İş Sağlığı Güvenliği Kurulunun olduğu işyerlerinde kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir ve gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Çalışmaktan kaçınma hakkı, sadece yasal değil aynı zamanda Anayasa ile "herkes yaşama maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir" ifadesi ile güvence altına alınmış olan yaşam hakkının da doğrudan bir sonucudur. Bu nedenle; özellikle de işyerinde somut bir COVID-19 vakasının varlığı karşısında; gerekli tedbirler alınana ve aynı zamanda karantina koşulları da sağlanana kadar çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması bir iş bırakma değil, ciddi ve yakın tehlike karşısında sağlıklı bir şekilde hayatta kalabilmek için işçilerce alınan bir TEDBİRDİR.

Söz konusu olan yasanın gereğinin işçilerce yerine getirilmesidir.

## İşçinin Haklı Nedenle Fesih Hakkını Kullanması

İş Kanunu'nun, "İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı" başlıklı 24'üncü maddesi;

"Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir hükmü geçerlidir.

COVID 19 sürecinde zorlayıcı nedenlerle işin durması halinde işçinin fesih hakkıyla beraber işvereninde fesih hakkı bulunmaktadır. Ancak 17 Nisan 2020 tarihi itibarıyla 4857 Sayılı Kanunun Geçici 10. Maddesi gereği 3 ay geçici süreyle, (ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar sebebiyle tazminatsız fesih halleri hariç) işverene fesih yasağı getirilmiştir.

Yasak kapsamı dışında olan fesih halleri öncelikle 4857 sayılı Yasa'nın 25/II hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerdir. Ayrıca, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler başka kanunlarda düzenlenmişse işverenin bu kanunlara dayanarak fesih yapması yine yasak kapsamı dışındadır. Örneğin; Türk Borçlar Kanunu 437. maddeye göre işverenin akde aykırılık sebebiyle yapacağı haklı fesihler, yine 6356 sayılı Yasanın 70. maddesine göre işverenin haklı feshi yasak kapsamı dışında kalır.

Kanunun belirlediği süre içerisinde; sağlık sebepleri ile zorlayıcı sebebe dayalı işveren fesihleri yapılamaz. Aynı şekilde, işçinin kusurlu davranışlarına ve yetersizliğine dayalı bir fesih de yapılamaz. Yine işletmesel gereklere dayalı fesihler de yapılamaz. Ayrıca işçinin talebi üzerine işveren feshi (yani "talep üzerine fesih") de yapılamaz.

Bununla birlikte; işçinin fesih yapması (istifa etmesi de dahil), işçi ile işverenin anlaşarak iş ilişkisini sona erdirmesi (ikale) fesih yasağı kapsamında değildir. Ayrıca, iş sözleşmesinin devri sebebiyle işçinin bir işveren nezdinden SGK çıkışının yapıp başka bir işveren nezdinde girişinin yapılması bu kapsamda değerlendirilemez. Yine, nakiller sebebiyle işyeri çıkışı ve girişi işlemlerinin yapılması da bu kapsamda değildir.

### Yaptırım;

Eğer işveren bu fesih yasağına uymazsa feshedilen her işçi için feshin gerçekleştiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası söz konusu olacaktır. Aynı zamanda, böyle bir fesih açıkça kanuna aykırı sayılacağından işe iade veya kötü niyet tazminatı davalarında işçi lehine karar verilmesi söz konusu olacaktır.

## **“Zorlayıcı Neden” ile İşçiye ve İşverene Tanınan İş Sözleşmesinin Feshi Hakkının Kullanılması**

**4857 sayılı İş Kanunu'nun, sosyal felaketi de kapsayan hukuki aracı “zorlayıcı neden” kavramıdır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun M.24/bent III'ü işçiye, M.25/bent III'ü ise işverene, zorlayıcı sebebin varlığı halinde bir haftalık sürenin sonunda iş sözleşmesini derhal fesih hakkı tanımıştır.**

**Zorlayıcı sebep halinde İş Kanunu M. 40 uyarınca bir hafta boyunca işçiye yarım günlük ücret ödeme yükümlülüğü devam edecektir.**

**Bu ücrete çalışılmış günlerden sayılan hafta tatili ücreti de dahildir.**

**İş Kanunu M.24/bent III'de yer alan “işçinin zorlayıcı nedene dayalı haklı feshi” için de benzer esaslar geçerlidir.**

# İşverenin Hak Eden İşçilere Zorunlu Olarak Yıllık İzin, İdari İzin veya Toplu İzin Kullandırması

Yıllık iznin kullanım zamanını belirlemek işverenin inisiyatifinde olduğundan, işveren bir yılı aşkın süredir çalışmakta olan işçilerini, salgın hastalık sebebiyle yıllık izine gönderebilir. Bu kapsamda kullanılacak yıllık izinde mutlaka izin formlarının doldurulması ve işçinin imzasının alınması gerekmektedir.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 10.maddesinde;

“İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir.” şeklinde düzenlenmiştir.

Bu kapsamda toplu izin dönemi, henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebileceği gibi, toplu izin kullandırılması durumunda, kullanılan bu izinlerin çalışanların yıllık ücretli izinlerinden ve izin hak etmeyenlerin ise bir sonraki yıllık izin hakkından mahsup edilmesi uygulamasına da gidilebilir.

## **İşverenin, İşçilerine “Ücretsiz İzin” Kullanmalarını Teklif Etmesi**

**Salgın hastalık sebebiyle işveren, işçilerine belirli bir süre için ücretsiz izin kullanmalarını teklif edebilir.**

**İş Kanunu M.22 doğrultusunda yazılı olarak işçiye bildirilmesi, işçinin de bu teklifi altı iş günü için de yazılı olarak kabul etmesi gerekir.**

**Ancak yine 4857 Sayılı Kanunun Geçici 10. Maddesinde yapılan düzenleme ile 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. Denilmiştir. Bu nedenle işveren işçilerini kanunun vermiş olduğu süre doğrultusunda ücretiz izne çıkarabilir. Geçici ücretsiz izin uygulaması hangi yasa kapsamında olursa olsun iş ve hizmet sözleşmesiyle istihdam edilen tüm çalışanlar için yapılabilir.**

**Ancak işveren çalışanların bir kısmını ücretsiz izne çıkarıp bir kısmını çalışmaya devam ettirip ücretlerini öderse bu seçimi objektif nedenlere dayandırmak zorundadır. Objektif nedenler işin, işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan nedenler olabileceği gibi işçilerin kişisel durumlarından kaynaklanan nedenler de olabilir. Aksi durumda, işverenin bu farklı uygulaması keyfi ayrımcılık olarak değerlendirilebilir ve eşit işlem borcuna aykırılık oluşturur. Eşit işlem borcuna aykırılık çalışana 4 aylık ücreti tutarında tazminat talep hakkı verir. Ayrıca işçi yoksun kaldığı eksik ücretleri de talep edebilir. Eşit işlem görme hakkı, yasadan kaynaklanan bir çalışma şartı olduğu için işçi bu durumda sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahip olur ve bu fesih hakkı işçinin fesih yasağı kapsamında sayılmaz.**

## Ücretsiz İzin Nakdi Ücret Desteđi

Ücretsiz izne ayrılan işçiler bakımından belli şartlarda nakdi ücret desteği getirilmiştir. Nakdi ücret desteği, teknik anlamda ücret değildir. Sosyal yardım niteliğinde bir ödemedir.

İş sözleşmesi olan çalışanların ücret desteğinden yararlanabilmesi için işveren tarafından ücretsiz izne çıkarılmış olması yeterlidir. Nakdi Ücret Desteđi karşılıksız bir ödeme olup Kısa Kısa Çalışma Ödeneğinde olduğu gibi işçinin hak edilmiş işsizlik ödeneğinden mahsuben edilmez.

### Yaptırım;

Ücretsiz izne ayrılıp nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin işveren tarafından çalıştırıldığı tespit edilirse, işverene bu şekilde çalıştırdığı her işçi ve her ay için aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacaktır. Ayrıca ödenen nakdi ücret desteği de ödeme tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilecektir.

Emekli olan çalışanlar ücretsiz izne çıkarıldığında ücret desteğinden faydalanamayacaktır.



## Telafi Çalışması

**Telafi çalışması İş kanununun 64. Maddesinde düzenlenmiş olup, Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.**

**COVID sürecinde yapılan kanuni düzenleme ile 2 aylık olan süre 4 aya çıkarılmıştır.**

**Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz.  
Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.**

## Uzaktan Çalışma Uygulaması

**İşverenler Pandemi sürecinde işçilerden iş sözleşmesine ve yapılan işin niteliğine göre “uzaktan çalışma” talep edebilirler. Bu kapsamda uzaktan çalışma uygulaması, İş Kanunu’nun 14. Maddesinde yer alan "İşçinin, 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 ilişkisi" hükmüne dayanmaktadır. Ancak uzaktan çalışma talebi işveren tarafından işçiye yazılı olarak yapılmalı (iş sözleşmesinde böyle bir madde bulunmaması halinde ek protokol ya da e-mail vb. gibi yollarla) ve işçinin konu ile ilgili muvafakati alınmalıdır.**

**Yazılı olarak yapılacak uzaktan çalışma talebinde, işin tanımı, nasıl yapılacağı ne zaman başlayıp ne kadar süre devam edeceği, işin ifa edileceği yer, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipmanın neler olacağı ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer almalıdır.**

**İşçinin, uzaktan çalışma ile ilgili olarak muvafakatinin bulunmaması halinde ise somut olayın şartlarına göre yıllık izin, idari izin veya ücretsiz izin gibi hususların değerlendirilmesi gerekir.**

**Bu durumda işçi işin görülmesi için hazır olduğu halde işveren tarafından iş durdurulmuş olacağından, işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder. İşçinin ücretinden kesinti yapılamaz.**

## Çalışanın Korona Virüs Hastalığına Yakalanması Durumu

Korona virüse yakalanma riski taşıyan veya kendisinde hastalığın belirtileri görülen çalışanların durumu sadakat yükümlülüğü uyarınca işveren ile paylaşma zorunluluğu bulunmaktadır.

İşveren çalışanlarının hastalığa maruz kalma riskini bertaraf etmek veya en aza indirmek konusunda öncelikle Sağlık Bakanlığı tarafından ilan edilmiş olan tedbirler başta olmak üzere gerekli tüm önlemleri almakla ve çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.

İşveren, işçiyi koruma ve gözetme borcu (TBK m.417 , 6331 sayılı Yasa m.4) uyarınca, hastalığa ilişkin semptomların görüldüğü veya risk taşıyan personel hakkında, durumun tespit edilmesini talep edebilir ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilebilir.

## İşçinin Fesih Yasağının İhlali

**İşçi kendisine getirilmiş sınırlı fesih yasağını ihlal ederse yani ücretsiz izni derhal fesih sebebi yaparsa bu fesih kanuna aykırı ve usulsüz fesih sayılır. Bu durumda işçinin işverene ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar.**

**İşçinin bu fesih sebebiyle işvereni zarar uğrattığı tespit edilirse elbette zarar karşılığı Tazminat ödemesi söz konusu olur.**

**Tabi yukarıda değinildiği gibi işçi önelli fesih yapmak isterse bu fesih sonuçlarını ancak işçinin bildirim süresi boyunca çalışmasından sonra doğuracağından işçinin bu yöndeki fesih iradesi fesih yasağının ihlali sayılmaz. Ücretsiz izin bittikten sonra bildirim süresi devreye girer.**

# **İŞBAŞI EĞİTİM TEŞVİKLERİNİN İŞVEREN MALİYETLERİNE YANSIMASI**

## İşbaşı Eğitim Programı Nedir?

İşbaşı Eğitim Programı; Nitelikli işgücü temin etmekte zorlanan işverenlere, işe alacakları kişileri işyerinde belli bir süre gözlemleyerek ve eğitim vererek kişiler hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olma ve işe alma konusunda isabetli bir karar verme imkanı sunmaktadır. Bu sayede işverenler ihtiyaç duydukları işgücünü herhangi bir maliyete katlanma zorunluluğu bulunmadan kendileri yetiştirme imkanına kavuşmakta ve doğru işçi bulma olanağı elde etmektedirler.

İşverenler istedikleri vasıftaki katılımcı adayını kendileri bulabilecekleri gibi Kurumumuzdan da kendilerine katılımcı adayı bulunmasını talep edebilmektedirler.

## İşbaşı Eğitim Programlarından Yararlanma Şartları

İşbaşı Eğitim Programı; En az 2 sigortalı çalışanı bulunan ve Kuruma kayıtlı olan tüm işyerlerinde uygulanabilmektedir. Kamu kurumu olmayan, kamu kurumu teşkilatı içerisinde yer almayan, kısa çalışma ödeneğinden ve ücret garanti fonundan yararlanmayan tüm işverenler programa başvurabilmektedirler.





## İşbaşı Eğitim Programlarının Süresi

**İşbaşı Eğitim Programı**; Günde en az 5 en fazla 8 saat olmak üzere ve haftada 6 günü ve 45 saati geçmeyecek şekilde düzenlenmektedir.

**İşbaşı Eğitim Programı**; Bilişim ve İmalat sektörlerindeki işyeri ve mesleklerde en fazla 6 ay, muhabirlik ile ilgili mesleklerde en fazla 9 ay, tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde MEB Hayat Boyu Öğrenme Modüllerinin asgari süresinden az olmayacak şekilde ve diğer sektörlerde ise en fazla 3 ay uygulanmaktadır.

Siber Güvenlik, Bulut Bilişim, Oyun Geliştirme Uzmanı ve Kodlama gibi çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenlenecek olan İşbaşı Eğitim Programlarına katılan 18-29 yaş arası gençler için 9 aya kadar İşbaşı Eğitim Programı düzenlenebilmektedir.

## İşbaşı Eğitim Programlarında Karşılanabilecek Giderler

İşbaşı Eğitim Programına katılan vatandaşlara, programa fiilen katıldıkları gün üzerinden;

- ✓ İş arayan statüsündeki vatandaşlar için günlük 89,4 TL, öğrenciler için 67,05 TL, işsizlik ödeneği alanlar için 44,7 TL zaruri gider ödemesi,
  - ✓ Geleceğin Meslekleri olarak belirlenen mesleklerde düzenlenen programlarda katılımcılara günlük 100 TL zaruri gider ödemesi,( Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama)
  - ✓ Genel Sağlık Sigortası Primi,
  - ✓ İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Primi İŞKUR tarafından İşbaşı Eğitim Programı süresince karşılanmaktadır.
- \*\*\*Ayrıca İşbaşı Eğitim Programı katılımcılarına program sonunda, katıldıkları programa ilişkin bilgileri gösteren İşbaşı Eğitim Programı Sertifikası verilmektedir.

## İşbaşı Eğitim Programlarında Karşılanabilecek Giderler

<b>İŞE ALINACAK NORMAL PERSONEL 9 AYLIK GİDER</b>	<b>31.122,70.TL</b>
<b>İŞBAŞI EĞİTİM PERSONELİ GİDERİ 9 AYLIK GİDER</b>	<b>SIFIR</b>

- ✓ İstihdam teşviklerinde ön şart İŞKUR'a kayıtlı olma ve 17103 ve 27103 teşvikleri için son 3 ayda en fazla 10 gün sigortalı olma şartları,
- ✓ 6111 teşviki için ise 6 ay işsizlik şartı vardır.

İşbaşı Eğitim Programı sonrası yukarıda belirtilen şartların sağlanmış olması nedeniyle tüm teşviklere uygun hale gelen personelin en uygun teşvikle yüksek teşvik geliri elde ederek işveren maliyetinin azalması sağlanabilir.

Meslek kodu ile uyumlu olan sigortalıların toplam 42 aya kadar teşvikli olarak bildirilmesi mümkündür.

9 aylık işbaşı eğitim kursu ile işe alınan personelin toplam 51 ay teşvik indirimleri ile maliyetlerinin düşürülmesi mümkündür.

# AR-GE İŐ YERLERİNDE İSTİHDAM TEŞVİKLERİ

## 5746 Ar-Ge Teşvikleri

Bilindiği üzere 5746 Ar-Ge Teşviklerinin

SGK tarafından uygulanan teşvik oranı 5 puan hazine yardımı çıktıktan = **%7,75'tir.**

## 5746 Ar-Ge Teşviklerinin Yönetimi

Ar-Ge Merkezleri hem SGK hem de vergi avantajı sağlayabilmek için 5746 Kanun türü ile SGK bildirimlerini yapmaktadır.

Ar-Ge Merkezleri hem SGK hem de vergi avantajı sağlayabilmek için 5746 Kanun türü ile SGK bildirimlerini yapmaktadır.

Ar-Ge günlerinin dışında kalan günlere ait ücretleri ve Ar-Ge kapsamı dışında kalan ödemeleri 5510 Kanun türünden bildirmektedir.

Ar-Ge zamanı dışında kalan gün ve matrahların 5510 kanun türü yerine uygun olan personeller için 17103-27103-6111 kanun türlerinden bildirim yapılmasının, mevzuata aykırı bir durum olmadığı bilinmelidir.

“5510 sayılı Kanun’un 81. maddesinin 6111 sayılı Kanunla değişikliğe uğramadan önceki halinde var olan, Bu fıkra ile 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.” Cümlesi değiştirilmiştir.

## Konuyu örneklendirecek olursak;

KANUN TÜRÜ	5510	6111	27103	17103
MATRAH	7.000,00	7.000,00	7.000,00	7.000,00
SGK İŞVEREN PRİM İNDİRİMİ	350	1.050,00	1.103,63	2.625,00

Belirtildiği üzere Ar-Ge dışı kalan bildirimlerin diğer istihdam teşvikleriyle getirisinin değerlendirilerek en yüksek teşvik gelirin elde edilmesi mümkündür.

Sadece 5 puanlık teşvik indirimini almak işverenlerin prim yükünü olması gerekenden %30 daha az faydalanmalarına neden olmaktadır.



**SERDAR ADAY**  
**İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı**

[www.inkaik.com](http://www.inkaik.com)