
PANDEMİ SONRASI ÇALIŞMA HAYATI (ÇEVİRİMİÇİ EĞİTİM NOTLARI)

Av. Dr. Murat Özveri tarafından verilen eğitimde sendika yönetici ve uzmanlarının katılımıyla pandemi sürecinde çalışma hayatında yaşanan sorunlara yönelik değerlendirmeler yapıldı. Sn. Özveri'nin sunumu ile katılımcıların soruları ve verilen cevaplar sonrası yapılan özet değerlendirme ana hatlarıyla şu şekildedir:

- Pandemi sürecinin hayatımıza getirdiği pandemi kavramı dahil bir dizi kavramın aslında açık net olmadığı, en azından hukuki planda çok net olmadığı ve bir takım temel kavramların açıklanmaya muhtaç olduğu görülmüştür. Örneğin, hukuk sistemi içinde bulaşıcı hastalığın tarifi yapılmamıştır.
- Adım adım liberalleştirilen iş hukukumuzun pandemi gibi bir küresel salgın karşısında işçiyi koruyabilecek düzenlemelere sahip olmadığı görülmüştür.
- Mevzuatımız üzerinden işçinin sağlığını ve gelirini kaybıyla orantılı şekilde koruyabilecek çok güçlü güvenceler getiren bir mevzuatımız yoktur.
- Pandeminin tüm toplumu tehdit etmesi nedeniyle toplumun korunmasına dönük iş hukukundan bağımsız mevzuatımızda olan tek kanun 1930 yılında yürürlüğe giren "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu" dur.
- Mevcut mevzuatın uygulanmasını ya da ne ölçüde uygulandığını denetleyecek, uygulanmama nedeniyle yaşanan sorunları tespit edebilecek, bu tespitler üzerinden en azından kamuoyunu bilgilendirecek şekilde düzenli bir veri akışı sağlayabilecek bir örgütlenme kolektif olarak yoktur.
- Karantinanın iş yerinde yapılamayacağı ancak sıhhi ortamlarda bir karantina yapılabileceğine dair Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun açık hükümleri olmasına rağmen izole iş yerleri uygulanmıştır.
- Umumi Hıfzıssıhha Kanunu üzerinden işçinin sağlığını, işini ve gelirini korumak için var olan mevzuat işçi aleyhine uygulanmıştır.
- Pandemi gibi uluslararası kriz dönemlerinde sözleşme adaleti ve rizikosu nitelik değiştirir. İşçinin edimi ağırlaştıysa normal koşullarda kurulan sözleşmenin dengesi bozulur. Sözleşme adaleti açısından teraziye yeniden dengeye getirmek için işverenin gözetim borcunu da o ölçüde ağırlaştırmak gerekmektedir.
- Eğer bu konuda bir hâkimiyet kuramazsanız, bir hegemonya kuramazsanız, o zaman küresel salgın koşullarında da iş hukukunun klasik yorum tekniklerine göre yorumlanarak ulaşılan sonuçlara yani rutine razı olmak zorunda kalınır.

- İş hukukunun temel amacı iş sözleşmesinin de sürekliliğini sağlamaksa, pandemi koşullarında kanunu lafzi olarak yorumlamamak gerekir.
- Pandemi döneminde işçiyi korumak için işten çıkarmaların yasaklanmasına rağmen, İşverenin haklı nedenle fesih hakkı istisna olarak bırakılmıştır. Bu durum kötüye kullanıma neden olmuş ve birçok işçi bu nedenle mağduriyet yaşamıştır.
- İşçinin açık onayı olmaksızın verilen ücretsiz izin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi niteliğindedir. Bu niteliği gereği de işçi rızası olmadan çıkartılan ücretsiz izin gereği feshe bağlı hakları devreye sokabilir. Ama bu durumda yine bunun üzerine bir şey söylememiz gerekmektedir.
- 1958 tarihli İctihadı Birleştirme Kararı iş yargısı iş hukukunun liberalleşmesine bağlı olarak unutturulan bir İctihadı Birleştirme Kararıdır. Bu karar, “işçiyi korumak için getirilmiş olan bir mevzuat tam aksine işçinin aleyhine hukuki sonuçlar doğuracak şekilde yorumlanamaz” demektir.
- İşçinin ücretsiz izne haksız olarak çıkartılması nedeniyle uğradığı gelir kaybı, İŞKUR’ dan aldığı, alması gereken ücreti üzerindeki farkı da zarar olarak talep edebilmelidir. Bu konuda da bir hukuki adım atılması gerekmektedir.
- Pandemi sürecinde işçilere verilen kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteğinin finansmanı işsizlik sigortasından sağlandı. Kısa çalışma ödeneği işsiz kaldığı durumda işsizlik maaşından kesilmektedir. Bu konu Konfederasyonların ortaklaşa olarak itiraz etmesi gereken konuların başında gelmektedir.
- Sosyal Güvenlik Sistemindeki aktüeryal dengelerin, ülkemizdeki servet vergisi oranını en azından OECD ülkeleri ortalamasına çekerek sağlanması gerekir. Bunun için makro politikalar ortaya konulmalıdır.
- Eğer elimizde hak grevi olanağımız olsaydı, işveren pandemi döneminde Kod29’u kullanarak işçileri işten çıkaramaz, ücretsiz izinleri haksız kullanamaz, toplu iş sözleşmesi maddelerini çiğneyemezdi.
- Örgütlenme oranları çok düşüktür. Örgütlenme oranlarının yükselmesi için iş yerinin büyüklüğüne küçüklüğüne bakmaksızın her yerde örgütlenebilmemiz gerekmektedir.
- Kamusal denetimin yetersizliği ve maliyetinin hafifletilmesi için iş yerlerinin en azından işçi sağlığı güvenliği açısından sendika profesyonelleri tarafından denetlenmeye açılmasına yönelik yasal düzenlemeyi hızla gündeme getirmemiz ve buralardan iş yerlerine girmemiz gerekir.
- Var olan yasaların iş yerinde uygulanıp uygulanmadığı işçi iradesinin gerçeği yansıtmadığı konular temel alınmak üzere güvenceli işçi temsilciliği, elliden fazla işçi çalışan yerlerde işçi konseyi olmalıdır. Bu uygulama sendikasız tüm iş yerleri için acilen gündeme getirilmelidir.

- İş yerlerinde yatay örgütlenmeyi elzem şekilde devreye sokmamız gerekiyor.
- Belgelere dayalı yetki belirleme sisteminden, işçinin gücünü temsil eden sendikanın aynı zamanda da yetkili sendika olmasına dönük sürece getirmek lazım.
- İşçinin teveccühünü alabilmek için sahada işçiyle birlikte var olan ve gerçek işçi iradesi üzerinden örgütlenmeyi içine sindirebilmiş işçinin rızası üzerinden sendikal rekabete giren bir sendikalaşma modelini yüksek sesle dile getirmemiz gerekmektedir.
- Kolektif iş hukukunu güçlendirmeden sahada var olmadan bırakın pandemiye olağan koşulları yürütebilmemiz olanaklı olmamaktadır.
- Uzaktan çalışmaya yönelik uygulamada, başından sonuna yasaya aykırı sanki hiç yasa yokmuş gibi hareket edilmektedir. Sanki 4857 sayılı 14. maddede bunun çerçevesi çizilmemiş yönetmelik çıkmadan kanun maddesi uygulanmamış gibi bir tavır içindeler Uzaktan çalışmada ciddi bir yasaya aykırılık söz konusudur.
- Pandemi nedeniyle işverence tek taraflı ücretsiz izne ayrılmanın işçi lehine haklı fesih nedeni sayılmayacağı düzenlendi. Bazı örneklerde işveren, iş yerini açtığı halde özellikle kıdem süresi fazla olan işçileri süresiz ücretsiz izinde tutmaya devam ediyor. İşçi ücretsiz izin ödeneğiyle yetiniyor, kıdemini yakmak istemediği için yeni işe giremiyor.
- Ücretsiz izne çıkarmak için gerekli koşullar yokken işçi ücretsiz izne çıkarılıyorsa bu bir ayrımcılık tazminatını gerektirir. Gelir desteğiyle birlikte kendi ücreti ile arasındaki farkı da ödemek gerekir. Kıdem ihbar ve hakların tamamını dahil etmek mümkündür.
- Pandemiye evden çalışma biçimine geçen bazı işletmeler web kamera kullanma zorunluluğu getirdiler. Web kamerası uygulaması çalışma saatleri içinde kişisel hayatın gizliliğini ihlal eden, özel hayata müdahale edecek bir duruma yol açıyorsa kanuna aykırıdır.
- İşçinin seyahat etme özgürlüğünün olmadığı, sokağa çıkma yasağının olduğu yerde birikmiş iznin kullanılması uygun değildir. Yıllık izin dinlenme hakkıdır. Kötüye kullanılmanın kapısını açacak bir durumdur. Yıllık iznin doğasıyla uyuşmamaktadır.
- İşverenin yönetim hakkını protokollerle sınırlandıracak sözleşme adaletini yeniden kuracak hükümler belirlenebilir.
- Toplu sözleşmelerde bir idari maddeler çerçeve paketi yapılabilir. Her sendika kendisine göre toplu iş sözleşmesi maddelerini belirler ama zorlayıcı neden tanımları ortak olarak belirlenir.
- Kısa çalışma ödeneğinden faydalanırken işçilerin aylık ücretlerini tamamlayan işveren bu yaptığı ödemeyi açık net bir şekilde avans olarak belirtmemişse, daha sonra bu tutarı avans olarak gösterip ücretlerinden kesemez.

- İşçi kendi iradesi dışında bir nedenle haftalık çalışma saatini doldurmuyorsa, hafta tatilinde hakediş açısından bu sürelerin tamamı çalışılmış gibi kabul edilmesi gerekir. Hafta tatilinin bir sonraki haftada hafta tatilini ortadan kaldıracak şekilde çalışma sistemi kanuna aykırıdır.
- Evden çalışmada ya da yasanın tabiriyle uzaktan çalışmada internet, bilgisayar, elektrik hatta ısınma giderlerinin tamamını işveren karşılamak zorundadır. Evden çalışma da bir iş sözleşmesi türüdür. Evden çalışan işçiye emsal işçilere göre bir ayırım yapılamaz. Evden çalıştığı için ücreti düşürülemez. İşçinin hak ve yükümlülükleri uzaktan çalışmada evden çalışmada aynen geçerlidir. Olası risklerin evde ne olduğunu işveren belirlemek durumundadır. Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nun 14. maddesinde uzaktan çalışma evden çalışma anlattığım tüm yasal dayanakları vardır.
- Kısa çalışmaya yönelik sürenin tamamı hem kıdem tazminatı hem yıllık izin açısından bekleme süreli hem işçinin 6 aylık kıdemini hesaplanmasında dikkate alınması gereken sürelerdendir. İş Kanunu'ndaki kıdem tazminatına yönelik kıdem süresini tanımlayan 14. madde iş sözleşmesinin sürekliliğinden bahsetmekte, fiili çalışmadan bahsetmemektedir. Yargıtay uygulamasıyla sınırlandırılmıştır. Bu da bir içtihat kararıdır.