



STNZ LEGAL

KORONAVİRÜS TEHLİKESİNDE
İŞVEREN SORUMLULUĞU
&
İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ YÖNTEMLERİ

Av. Setenay Kaya



STNZ LEGAL

2020 yılının başından itibaren dünya gündemine oturan ve hızla yayılmaya devam eden Koronavirüs (“Covid-19”) salgını, kısa sürede dünya çapında kırkı aşkın ülkeye yayılmış bulunmaktadır. Türkiye açısından durumun gidişatı merakla beklenirken; Sağlık Bakanlığı tarafından bugün (11.03.2020) yapılan açıklamada Türkiye’de de bir hastanın test sonucunun pozitif çıktığı ifade edilmiştir. Bu halde, şüphesiz, işyerlerinde durumun nasıl ele alınacağı, çalışanlardan birinin Koronavirüs salgınına yakalanması halinde bu durumun hastalanan işçi, işçinin çalışma arkadaşları ve işveren açısından iş sözleşmesinin feshine yönelik ne gibi sonuçlar doğuracağı ve işverenin böylesi bir senaryoda alması gereken aksiyonların neler olacağı akla gelen ilk sorular arasındadır.

Çalışmamızda; öncelikle Koronavirüsün Türk hukukunda hangi düzenlemelere tâbi olduğu ortaya konulacak, akabinde işyerinde görülecek olası bir vaka üzerine işverenin yükümlülüklerinin neler olduğuna yer verilecek ve son olarak bu gibi vakaların taraflar açısından iş sözleşmesinin feshine yansımaları incelenecektir.

A. Koronavirüs Salgınının Türk Hukuk Mevzuatındaki Yeri

Salgın hastalıklarla mücadelede alınması gereken önlemler, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nun 57-96. maddeleri arasında düzenlenmiş olup “*Memleket dahilinde sari ve salgın hastalıklarla mücadele*” başlıklı 57. maddede kişilere haber verme yükümlülüğü getiren hastalıklar sıralanmıştır. Fakat Kanun’un 64. maddesi uyarınca; haber verme yükümlülüğü 57. maddede sayılanlarla sınırlı olmayıp başkaca bir hastalığın salgın şeklini alması halinde bu salgının da bildirilmesi Sağlık Bakanlığı’nca zorunlu hale getirilebilecektir.

1593 sayılı Kanun’un 76. maddesinde yer alan “*Etrafında bulunanlara sari ve salgın hastalıklardan birini nakle vasıta olduğu muhakkak olan kimseler muvakkaten ve bu zail oluncaya kadar meslek san’atlarının icrasından hıfzıssıhha meclisleri kararıyla menolunur.*” hükmü uyarınca ise, salgına yakalanan kimselerin çalışmaktan yasaklanacağı düzenlenmiştir. Bu halde Covid-19 sebebiyle işçinin çalışmasının yasaklanması halinde iş sözleşmesinin akıbetine ilişkin değerlendirmelerimiz çalışmamızın C. Başlıklı bölümünde yer almaktadır.

Konuya ilişkin bir diğer yasal düzenleme ise “Bulaşıcı Hastalıklar Sürveyans ve Kontrol Esasları Yönetmeliği”dir. Yönetmelik ekinde “Bildirim Esas Bulaşıcı Hastalıklar Listesi”ne yer verilmekte olup henüz Covid-19 listede yer almasa da Ortadoğu Solunum Sendromu olarak bilinen MERS Coronavirus (Middle East Respiratory Syndrom) ve Ağır Akut Solunum Yetmezliği Sendromu olarak bilinen SARS Coronavirus listede sayılmaktadır. İşbu Yönetmelik metninin 10/1 hükmü uyarınca “*Bildirim sistemi kapsamında bir bulaşıcı hastalığın ihbarı ve bildiriminden, Bakanlığın belirlediği usul ve esaslar çerçevesinde sağlık hizmeti veren bütün kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişiler sorumludur.*” Dolayısıyla 1593 sayılı Kanun’a benzer şekilde Yönetmelik kapsamında da salgın hastalığın teşhisi halinde bildirim zorunluluğu düzenlenmiştir.



B. İşyerinde Koronavirüs Vakası Görülmesi Halinde İşveren Yükümlülükleri

Salgın hastalıkların, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile doğrudan ilgili olmaları sebebiyle, olası bir vaka halinde işveren nezdinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuat hükümlerinden kaynaklanan sorumluluklar doğacaktır. Şöyle ki;

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işveren nezdinde doğacak sorumluluklardan ilki risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğüne ilişkindir. Risk değerlendirmesi, 6331 sayılı Kanun'un 3/ö maddesinde tanımlanmış olup işbu madde uyarınca "*İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar*"dır.

İşverenin risk değerlendirmesi yapması veya yaptırması Kanun'un 4/c maddesi uyarınca işverenin genel yükümlülükleri arasında sayılmakta ve risk değerlendirmesinin yapılmasının usul ve esasları İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde düzenlenmektedir. Koronavirüs tehlikesinin, Yönetmelik'in 8/3/g hükmünde yer alan "*Çalışma ortamına ilişkin hijyen koşulları ile çalışanların kişisel hijyen alışkanlıklarından kaynaklanabilecek tehlikeler*" arasında gösterilebilecek olması sebebiyle; işveren Koronavirüs tehlikesini belirlemesini müteakip,

- İşbu tehlikenin sebep olacağı riskleri tespit etmek,
- Tespit ettiği riskleri sıralamak,
- Söz konusu riskler için uygun kontrol tedbirleri belirlemek,
- Belirlenen kontrol tedbirlerini uygulamak, uygulanıp uygulanmadığını düzenli olarak denetlemek ve
- Bütün bu risk değerlendirmesi sürecine ilişkin bilgi ve belgeleri saklamakla yükümlü olacaktır.

İşverenin yukarıda sayılı olan risk değerlendirmesi sürecine aykırı hareket etmesi halinde ise 6331 sayılı Kanun'un 4. ve 10. maddelerinde yer alan yükümlülüklerine aykırı hareket ediyor olmasından bahisle hakkında idari para cezası uygulanabilecektir. Bu kapsamda işverenlerin karşılaşılabilecekleri idari para cezalarının güncel tutarlarına ilişkin detaylı bilgiye [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

Koronavirüs tehlikesine ilişkin işverenler nezdinde İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatından doğacak sorumluluklardan bir diğeri ise işyeri hekimlerine ilişkindir. Zira İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'in 9.maddesinde işyeri hekiminin görevleri sayılmakta ve "*Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağıışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini verme, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlama*"nın da bu görevler arasında olduğu düzenlenmektedir. Dolayısıyla, işyeri hekiminin Koronavirüs tehlikesi mevcudiyeti sebebiyle, sayılan eğitim ve muayene hizmetlerini gerçekleştirmesi gerekecektir.



C. Koronavirüs Tehlikesinin İş Sözleşmesinin Feshine Yansımaları

İşyerinde Koronavirüs salgınının gündeme gelmesi halinde gerek hastalanan işçi gerek işveren gerekse hastalanan işçinin çalışma arkadaşları açısından sözleşmenin feshine ilişkin farklı ihtimaller doğacaktır. Bu ihtimaller aşağıdaki şekilde özetlenebilir;

I. İşçi Açısından Fesih Hakları

a. İşverenin veya Çalışma Arkadaşının Koronavirüs Salgınına Yakalanmış Olması Sebebiyle İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Derhal Feshi (İş Kanunu m. 24/I/b)

İş Kanunu'nun işçinin haklı nedenle fesih sebeplerine ilişkin 24/I/b maddesinde açıkça “İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa” hükmü yer almaktadır. Bu hüküm kapsamında Koronavirüs vakasının görüldüğü bir işçiyle yakından ve doğrudan görüşen işçilerin sözleşmelerini haklı nedenle feshetme ve kıdem tazminatı talep etme imkanları doğacaktır.

Bu fesih yönteminde dikkat edilmesi gereken hususlardan birisi sözleşmesini haklı nedenle feshedecek işçinin Koronavirüs salgınına yakalanan işçiyle *sıklıkla doğrudan temas* halinde olması gerektiğidir. Zira eğer salgına yakalanmış işçi ile çok nadir temasa geçiliyor veya hiçbir şekilde temas edilmiyorsa; bu durumda işçinin iş sözleşmesini 24/I/b hükmü uyarınca feshi haksız olacaktır.

b. İşçinin Kendisinin Koronavirüs Salgınına Yakalanması Halinde İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Derhal Feshi

Belirtmek gerekir ki; bir önceki başlıkta açıklanan fesih hakkı Koronavirüs gibi salgın hastalıklara işçinin kendisinin değil *yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü bir başka işçinin* yakalandığı durumlar için geçerlidir. Dolayısıyla Koronavirüs salgınına yakalanan işçinin sözleşmesini haklı nedenle feshi 24/I/b maddesi kapsamında değerlendirilemeyecektir. Aynı şekilde sağın hastalığa yakalanan işçinin işbu 24. maddenin I. fıkrasının a. bendinde yer verilen fesih hakkından da yararlanması mümkün görülmemektedir. Zira maddede feshin gerekçesi olarak **iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple** işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması aranmaktadır ve daha çok meslek hastalıkları sebebiyle fesihlerde kullanılan bu madde Koronavirüs salgınına yakalanan işçiler açısından uygulanabilir gözükmemektedir.

Ancak konu, olması gereken hukuk bakımından ele alındığı takdirde salgın hastalığa yakalanan işçiye de iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme ve kıdem tazminatına hak



STNZ LEGAL

kazanabilme şansı verilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu görüşümüze paralel olarak doktrinde¹ işçinin kendisinin hastalığa yakalanmış olması halinde sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi gerektiğine ilişkin görüşler mevcut olduğu gibi; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bu yönde tesis ettiği bir kararı da bulunmaktadır. Kurul 2008/133E., 2008 /126K. sayı ve 13.02.2008 tarihli kararında Hepatit B hastalığına yakalanmış olan işçi açısından aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

*“Davacının yakalandığı Viral Hepatit hastalığının A sınıfı Sağlık Bakanlığına bildirilmesi zorunlu bir hastalık olduğu, 5.5.2003 gün ve 25.100 sayılı Gıda Üretim ve Satış Yerleri Hakkındaki Yönetmeliğe göre; portör muayenesinde hasta olduğu anlaşılan işçinin kesinlikle çalıştırılmaması gerektiği, akut viral Hepatit hastalığının kimi insanlarda hafif kimilerinde ise ölümcül olacak kadar ağır geçebilen önemli bir hastalık olduğu, hastanın kendisini bitkinlik düzeyinde yorgun hissedeceği, kesin tedavisinin olmadığı, hastaya dinlenmesinin önerildiği, çok çabuk ve kolay bulaşan bir hastalık olduğu, derideki bir çatlak yada açık yara ile temas eden bir damla kan yada tükürükle bile hastalığın bulaşabileceği, Hepatit B virüsünün sigaradan sonra bilinen en yaygın kanserojen (kansere nedeni) olduğu, bu nedenlerle **böylesine ağır ve yaşamsal risk yaratma, yeteneğine sahip olan bu hastalık nedeniyle işçinin İş Kanununun 24. maddesine göre iş aktini haklı olarak feshetme hakkının bulunduğu bildirilmiştir.** Açıklanan bu durum karşısında somut olayda davacı işçinin çalıştığı yerin gıda işyeri olduğu, bu nedenle hastalığı bulaştırma riskinin çok yüksek olduğu, bu işyerinde çalışmasının, yakalandığı hastalığın niteliği de düşünüldüğünde **işçi yönünden yaşamsal risk doğurabileceği anlaşılmalı, iş aktinin işçi tarafından haklı olarak feshedildiği, dolayısıyla kıdem tazminatını almaya hak kazandığı sonucuna varılmıştır.**”*

Dolayısıyla, kanaatimizce, her ne kadar İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenen sağlık sebepleri işçinin kendisinin bulaşıcı bir hastalığa yakalanması hali için açıkça uygulanabilir gözükmese de işverenlerce böylesi durumlarda işçinin iş sözleşmesini 24/I/a hükmü kapsamında haklı nedenle feshetme hakkının olduğu kabul edilmelidir.²

¹ Hediye ERGİN, “Hastalık Riskinden Dolayı İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Özel Sayı, Cilt 20, 2014, s. 194-195.

² Aksi yöndeki Yargıtay kararı için bkz. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2006/ 27796E., 2007 / 15292K. sayı ve 16.05.2007 tarihli kararı; “Yasaya göre akdi fesih hakkı bulunmayan davacının iş sözleşmesini feshi haklı değildir Bu durumda kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken mahkemece yazılı şekilde kabulü hatalıdır.”



c. İşçinin İş Kanunu'nun 24/III Hükmü Uyarınca Zorlayıcı Sebeye Dayanmak Suretiyle Fesih Hakkı

İş Kanunu'nun işçinin fesih haklarını düzenleyen 24. maddesinin III. fıkrası uyarınca “İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkması halinde” işçinin sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshetme hakkı bulunmaktadır.

Bu kapsamda işyerinde Koronavirüs salgını sebebiyle çalışma yapılamayacak duruma gelmesi ve bu durumun bir haftalık süreyi aşması halinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatı talep etme hakkı doğacaktır. Bunun yanı sıra İş Kanunu'nun 40. maddesi uyarınca işveren zorlayıcı sebep olarak kabul gören bu sebep dolayısıyla işin devam ettirilemediği bir haftalık süre boyunca işçiye yarım günlük ücretini ödemekle yükümlü olacaktır.

d. İşçinin Koronavirüs Tehlikesi Sebebiyle Çalışmaktan Kaçınma Hakkı ve İş Sözleşmesinin Bu Kapsamda İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmamasından Bahisle Feshi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun “Çalışmaktan kaçınma hakkı” başlıklı 13. maddesinde Koronavirüs tehlikesinde olduğu gibi ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar açısından işyerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na, işyerinde bu kurulun bulunmaması halinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep etme hakkı düzenlenmiştir.

İlgili madde kapsamında, böylesi bir talep gelmesi haline İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun acilen toplanarak ve eğer bu kurul yoksa işverenin derhal derhâl kararını vermesi, bu durumu bir tutakla tespit altına alması ve alınan kararı işçiye ve işyeri çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. Alınan karar doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun veya işverenin işçinin talebi yönünde karar vermesi hâlinde işçi, işyerinde gerekli tedbirler alınmıyorsa kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir.

İşçinin, gereken tedbirleri almasını işverenden talep etmiş olmasına rağmen, işverenlikçe gerekli tedbirlerin alınmadığı hallerde ise işçilerin iş sözleşmelerini kıdem tazminatına hak kazanır şekilde feshetme hakkı bulunmaktadır. İşçi, belirtilen sebeple iş sözleşmesini feshederken gerekçe olarak Kanun'un 24/II/f hükmünde yer alan “çalışma şartlarının uygulanmaması” hükmüne dayanacaktır.

Belirtmek gerekir ki, işçinin gereken tedbirlerin alınmasına dek çalışmaktan kaçındığı süredeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklı kalacak, dolayısıyla işçi bu sürelerde çalışmıyor olsa da işverenin ücret ödeme borcu devam edecektir.



II. İşveren Açısından Fesih Hakları

a. İşçinin 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu Kapsamında Çalışmaktan Yasaklanması Halinde İşverenin Fesih Hakkı

Çalışmamızın ilk bölümünde açıklandığı üzere, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 76. maddesi uyarınca Koronavirüs gibi salgınlara yakalan kimseler çalışmaktan yasaklanacaktır. Kanun'dan kaynaklan bu çalışma yasağı sürecinde iş sözleşmesi askıda kalacaktır. Dolayısıyla sözleşmenin askıda olduğu bu sürede işçi iş görme edimini yerine getiremezken; işveren de ücret ödeme borcu altına girmeyecektir. Bu durumun işverene fesih hakkı verebilmesi ise ancak işçinin çalışmaktan yasaklandığı sürenin, İş Kanunu 25/I/b-2 hükmünde belirtildiği üzere ihbar süresini altı hafta aşması halinde mümkün olacaktır. Dolayısıyla, Koronavirüs salgını sebebiyle çalışmaktan yasaklanan işçilerin iş sözleşmelerinin feshi ancak bu sürenin işçinin ihbar süresini 6 hafta geçmesi durumunda mümkün olacak, aksi halde işverenin fesih hakkı doğmayacaktır. Belirtmek gerekir ki; bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır ancak tazminata esas alınacak olan çalışma süresine işçinin çalışmaktan yasaklandığı süre (iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre) dahil edilmeyecektir.

b. İşverenin İş Kanunu 25/III Hükmü Kapsamında Zorlayıcı Sebep Fesih Hakkı

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/III hükmünde işverene sözleşmeyi feshetme yetkisi veren haller arasında sayılmıştır. İş Kanunu'nun 40. maddesi uyarınca işveren, zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçisine bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödemek durumundadır. Fakat bu sürenin bir haftayı aşması halinde, Kanun işverene sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkı tanımaktadır. Dolayısıyla işçinin Koronavirüs tehdidi sebebiyle işyerine ulaşamaması halinde işveren bir hafta boyunca işçiye gelemediği günler için işçinin normalde hak edeceği ücretin yarısını ödeyecek ve bir haftanın sonunda işçinin işe gelmesi mümkün gözüküyorsa sözleşmeyi (hak kazanması halinde) işçiye kıdem tazminatını ödemek suretiyle feshetmesi mümkün olacaktır.

Belirtmek gerekir ki, bir haftalık sürenin sonun işçinin sözleşmesinin feshedilmesi işverene getirilmiş bir zorunluluk olmayıp işveren dilerse işçinin sözleşmesini feshetmeden askıya alabilir ve geçen sürede işçi herhangi bir ücrete hak kazanmaz. Ancak bu durumda zorlayıcı sebebin ortadan kalkması halinde işveren işçiyi yeniden çalıştırmaya başlamak durumunda kalacaktır.



III. İşverence Alınabilecek Diğer Aksiyonlar

a. Kısa Çalışma Ödeneğine Başvurmak Suretiyle Faaliyetin Geçici Süre Durdurulması

Kısa çalışma uygulaması, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Ek madde 2’de düzenlenmiş olup ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde işçilerin kısa çalışma ödeneği elde etmesine yönelik bir düzenlemedir.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik’in 3. maddesinde “*üç ayı geçmemek üzere 4447 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesinde sayılan gerekçelerle; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması*” olarak tanımlanmakta olan kısa çalışma; Koronavirüs salgını sebebiyle işyerinde faaliyetin durması halinde başvurulabilecek bir kanuni düzenlemedir. Zira Yönetmelik’in 3/h maddesinde zorlayıcı sebepler “*İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, **salgın hastalık**, seferberlik gibi durumlar*” olarak ifade edilmiştir.

Bu halde Koronavirüs salgını sebebiyle işyerinde faaliyet gösterememeye başlayan işverenler, kısa çalışma uygulamasına geçmek için, Türkiye İş Kurumunun il ve ilçelerde kurulu birimlerine ve (imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi varsa) sözleşmeye taraf olan işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunmak suretiyle kısa çalışma talebinde bulunabileceklerdir. İşverenin kısa çalışma talebinin değerlendirilmesi üzerine, uygun bulunması halinde kısa çalışma ödeneğinin ödeneceği taraf işveren değil işçi olacaktır. Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalı işçinin son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ı olacak ve bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150’sini geçemeyecektir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, zorlayıcı sebeple işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24. maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır.

Sonuç olarak kısa çalışma ödeneği, Koronavirüs tehlikesi sebebiyle faaliyetin durması halinde işverenin fesih dışı başvurabileceği bir yöntem olup başvuru detayları, ödemeler, süreç ve hukuki sonuçları hakkında detaylı bilgi edinmek için [bizimle](#) iletişime geçebilirsiniz.



STNZ LEGAL