



t m m o b
m a k i n a
m ü h e n d i s l e r i
o d a s ı
i z m i r
ş u b e s i

**Yeni Koronavirüs (COVID-19)
Pandemisi sebebiyle
İşyerinde Bulaşıcı Hastalık Riski
Çalışma Mevzuatına Dair**

**ÜYELERİMİZE
BİLGİLENDİRME METNİ**





t m m o b
m a k i n a
m ü h e n d i s l e r i
o d a s ı
i z m i r
ş u b e s i

Bilindiği gibi Çin’de başlayan ve şu an tüm dünyada ülkesel karantınayı gerektirecek kadar yaygınlaşan Koronavirüs salgını, ülkemizde de ciddi seviyelerde etki yaratmaktadır. Bu doğrultuda son 30 gün içerisinde salgının önlenmesi ve kamusal düzenin sağlanması için birçok alanı etkileyen yasal düzenlemeler yürürlüğe girmiştir.

Bu bilgilendirme metninde, yapılan düzenlemelerin çalışma hayatına etkileri ele alınarak hem iş yerinde alınması gereken tedbirler hem de işveren ve işçinin çalışma hukuku açısından hakları ve sorumlulukları değerlendirilmektedir.

A. İş yerinde bulaşıcı hastalık riskine karşı çalışma mevzuatının işverenler ve çalışanlara yüklediği karşılıklı sorumluluk ve ödevler:

[Sağlık Bakanlığı Ulusal Pandemi Planı ve Bilim Kurulu’nun 13.03.2020 tarihli Güncellenmiş Covid-19 Rehberi, Koronavirüs hakkında bilgileri, hastalığın seyrine dair öngörüler ve yapılması gerekenleri anlatan oldukça ayrıntılı ve bilgilendirici belgelerdir. Bu iki doküman Sağlık Bakanlığı internet sitesinde, <https://hsgm.saglik.gov.tr/tr/covid19-sunumlar> adresinde yayımlanmaktadır; bu adresteki sunumların işverenler ve çalışanlar tarafından ayrıntılı biçimde incelenmesini öneririz.]

İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri ile Sağlık Bakanlığı’nın belirlediği tedbirler birlikte değerlendirildiğinde, iş yerlerinde alınması gereken tedbirleri şu şekilde özetlemek mümkündür.

İşverenler;

- iş yerinde çalışanları Koronavirüs hastalığından korunma ve bulaşıcılığın önlenmesi yolları hakkında bilgilendirmelidirler;
- bu amaçla Sağlık Bakanlığı ve ilgili diğer kurumlar tarafından yayımlanmış olan Koronavirüs hakkındaki bilgilendirici ve tanıtıcı broşür ve materyali iş yerinde dağıtmalı, ilan panolarına asmalı ve iş yerinde kullanılan tüm toplu iletişim yolları ile çalışanlara dağıtmalıdır;
- bir çalışanın hastalık belirtileri göstermesi halinde 14 gün süreyle iş yerine gelmemesini ve sağlık kuruluşuna başvurmasını talimat etmelidirler; eğer bu kişi ile bu belirtileri gösterdikten sonra 1 metreden yakın mesafeden temas halinde olan başka çalışanlar var ise, onların da aynı süre ile işe gelmemelerini sağlamalıdır;
- işveren, yapılmakta olan işin özelliği ve teknik olarak mümkün olan hallerde ve gerekli görmeleri halinde çalışanların bir kısmının ya da tamamının “uzaktan çalışması”nı talimat edebilir; bu durum “çalışma koşullarında esaslı değişiklik” sayılmayacaktır ve iş akdinin işçi tarafından haklı feshine gerekece oluşturmaz.

Çalışanlar;

- iş yerinde kendilerine anlatılan ve bilgi verilen önlemleri gereği gibi yerine getirmeli, bilhassa kişisel hijyen ve temizlik konularında bilgilendirme ve broşürlerdeki talimatlara uygun davranmalıdırlar;
- kendilerinde hastalığın ön belirtilerinin bulunması halinde derhal yapmakta oldukları işi bırakmalı, iş yeri hekimi ya da sağlık birimine, bu mümkün olmazsa ilk sağlık birimine başvurmalı, bu arada diğer tüm çalışanlar ve üçüncü kişilerden kendilerini tecrit etmelidirler;
- mesai saati dışında dahi belirtileri göstermeye başladıklarında durumları hakkında iş yerine bilgi vermeliler ve gerek 14 günlük tecrit süresince gerekse hastalığa yakalanmaları halinde tedavileri süresince işverene telefonla veya yakınları aracılığı ile bilgi vermeye devam etmelidirler.

B. İşveren ve işçilerin çalışma hukuku kapsamındaki hakları

1. Yıllık İzin Uygulaması

a. İlgili İş Kanunu Maddesi ve Yönetmelik kapsamında; işveren, işçinin talebini de gözeterek yıllık iznin ne zaman uygulanacağına karar verir. Konu hakkındaki Yargıtay yerleşik kararları da iş yerinde izin kurulu ya da işverenin işçinin talebi ile bağlantılı olmadığı şeklindedir. Yani, eğer işçinin doğmuş ancak kullanılmamış yıllık izni varsa, işveren işçiyi dilediği tarihte izne çıkartabilecektir; işçinin itiraz hakkı yoktur.

b. İşçinin yıllık izni yoksa, işveren tarafından kendisine ancak "idari izin" olarak adlandırabileceğimiz ücretli izin verilecektir. Bir diğer seçenek olarak ise, iş yerinde salgın hastalık riskinin önlenmesi amacı ile çalışan sayısını önemli ölçüde azaltmak hedefleniyorsa, yıllık izni olanların izne çıkartılması, yaptıkları iş teknik olarak uygun ise bu durumdaki işçilerin evden çalışmaya yönlendirilmeleri neticesinde, izin hakkı olmayanların iş yerinde çalışmalarına devam ettirilmeleri mümkündür; bu uygulama mevcut salgından korunmak amacı ile yapılmış olacağından eşitlik ilkesinin ihlali olmayacaktır.

2. Ücretsiz İzin

Koronavirüs salgını, ücretsiz izin uygulaması için geçerli bir neden teşkil edebilir; ancak işveren tek tarafı olarak işçiyi ücretsiz izne çıkartamaz; mutlaka işçinin yazılı onayı olmalıdır.

3. Karantina

a. İşçinin hastalık belirtisi göstermesi halinde karantinaya alınması halinde, eğer işçi iş görmezlik raporu almışsa, iş görmezlik kapsamında hakkında işlem yapılacaktır. Yani iş sözleşmesi askıda olacak, ücretinin belli bir kısmı SGK tarafından ödenecektir. Eğer işçi rapor almadı ise ya da alamıyorsa bu durumda işverenin, İş Kanunu'nun 25/III. maddesini uygulama olanağı olacaktır. Buna göre işçinin yakalandığı hastalık nedeni

ile karantinaya alınması halinde devamsızlığının bir hafta süreyi aşması halinde, işveren kıdem tazminatını vermek sureti ile iş sözleşmesini bildirimsiz olarak sonlandırabilecektir.

b. Eğer işyeri karantinaya alınırsa, bu durumda işçinin 24/III. maddesi kapsamında karantinanın bir haftalık süreyi aşmasından sonra kıdem tazminatı almaya hak kazanacak şekilde iş sözleşmesini bildirimsiz sonlandırma hakkı vardır.

4. Telafi Çalışması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra iş yerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle, iş yerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya iş yerinin tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren 4 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Başka deyişle, Koronavirüs salgını nedeni ile iş yerinde işlerin önemli ölçüde azalması ya da tamamen durması halinde işveren, işçileri çalıştırmadığı halde işçilere ücretlerini tam ödemek zorunda olduğundan, çalışılmayan bu günlere dair çalışma saatlerini çalışanlar işverene 'borçlanmış' olabileceklerdir. İşverenin alacağı olan bu çalışma saatleri, zorlayıcı durumun ortadan kalkmasından sonra, günde en çok 3 saat olmak üzere geri verilebilecektir. Bu halde çalışanlar, normal çalışma saatleri üzerinde çalışma yapacaklar ve ücretleri evvelce kendilerine ödenmiş olacağından ayrıca ücrete hak kazanamayacaklardır. İşverenin telafi çalışması yaptırmak için çalışanların onayına ihtiyacı yoktur; çalışanların da itiraz hakları bulunmamaktadır.

5. İşin Zorunlu Nedenle Durması Halinde Ücret

Koronavirüs nedeni ile işyerinde karantina ya da sokağa çıkma yasağı gibi bir nedenle işin durması ya da işçinin karantinaya alınması ya da hastalığa kapılması nedeni ile işine gidememesi hali İş Kanunu kapsamında "zorlayıcı neden"dir. Bu durumda kanuna göre, zorlayıcı nedenin ilk bir haftasında işverenin

normal ücretin yarısını ödemesi zorunludur. Bir haftalık süreden sonraki zamanda zorlayıcı neden devam ettiğinde işverenin artık ücret ödeme yükümlülüğü olmayacaktır.

6. İşçinin Hastalığa Yakalanması Hali

İşçinin iş yerinde hastalanması hali, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında “iş kazası” olarak sayılabilecektir. Yargıtay kararlarında işçinin hastalığa yakalanmasının iş yerinde olduğunun ya da iş yeri dışında işini yaptığı sırada hastalığa yakalandığının anlaşılması halinde, bu durum “iş kazası” olarak sayılmıştır. Koronavirüs’e yakalanmanın iş kazası olarak kabul edilmesi halinde, çalışana raporlu olduğu günlerde ücreti tam olarak SGK tarafından ödeneceği gibi, iş akdi haklı nedenle sonlandırılmayacak ve SGK tarafından ödenen iş görmezlik ödeneği dışında, hastalığa yakalanmada işverenin kusuru olduğu ispatlanabilirse, kusuru oranında işveren, işçiye maddi ve manevi tazminat ödemek zorunda kalabilecektir.

7. Kısa Çalışma Ödeneği

İşsizlik Sigortası Kanununa göre işyerinde işin durması ya da önemli ölçüde azalması halinde, işveren İşkur’a başvurarak geçici durumun devam ettiği müddetçe işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesini talep edebilir. İşverenin başvurusunun kabul edilmesi halinde İşkur tarafından ücret ödeme koşullarına uygun çalışanlara ücretlerinin %60’ı 3 ay süre ile ödenecektir. Bu süre, Cumhurbaşkanlığı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilecektir. Kısa çalışma ödeneğinden işveren nezdinde başvuru tarihinden önce en az 120 gün sigortalı olarak çalışanlardan, son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak toplam çalışması olan işçiler yararlanabilecektir. Bu süre içinde işçiler çalışmayacak ya da ücretlerinin %40’ına denk gelecek oranda mesai yapabileceklerdir. %40 kısım çalışıldığı takdirde bu çalışmanın karşılığı ayrıca işveren tarafından işçiye ödenecektir.

Kısa çalışma ödeneği alan işçiler işten çıkartılamazlar. İşçinin kısa çalışma ödeneği sistemine dâhil edilmesi onaya bağlı

değildir. İşverenin başvurusunun İşkur tarafından kabul edilmesi yeterlidir.

8. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre, çalışanlar iş yerinde sağlık ve güvenliklerini tehdit eden bir durumun varlığında durumu işverene bildirmek ve tedbir alınmasını talep etmek hakkına sahiptirler. İşveren gerekli tedbirleri almadığı takdirde, tedbir alınana kadar işçilerin çalışmaktan kaçınma hakları bulunmaktadır. Eğer işveren, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından uygun görülecek yeterli tedbirleri alırsa, işçilerin çalışmaktan kaçınma hakları söz konusu olmayacaktır.

Koronavirüs salgın sürecinde çalışma yaşamına ilişkin sorunlar yaşayan üyelerimiz Şubemizden hukuki danışmanlık desteği alabilirler

BİLGİ VE BAŞVURU İÇİN:

ikm-izmir@mmo.org.tr



t m m o b
m a k i n a
m ü h e n d i s l e r i
o d a s ı
i z m i r
ş u b e s i

TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI İZMİR ŞUBE

Adres : MMO TEPEKULE KONGRE SERGİ VE İŞ MERKEZİ
ANADOLU CAD. NO: 40 KAT:M2 BAYRAKLI - İZMİR

Telefon: +90 232 4623333

Faks : +90 232 4862060

E-mail : izmir@mmo.org.tr