



hayata destek

COVID-19 SALGINI ve İŞ HUKUKU

Devletin ve işverenin işçinin sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülükleri vardır. Anayasa'daki sosyal devlet ilkesi gereği iş sağlığı ve güvenliği koşullarını sağlama ödevi devlete yüklenmiştir. Bu husus Anayasa'nın 49. Maddesi'nde "devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır" ifadeleriyle somutlaşmıştır. Salgın koşullarında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda işçi ve işverenin belli başlı hak ve yükümlülükleri ortaya çıkmaktadır.

İşverenin Yükümlülükleri

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverene "çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama" yükümlülüğü getirmiştir.
- Aynı kanun kapsamında işverene **risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü** getirilmiştir.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 12. maddesine göre işveren "Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda" işçileri tahliye etmekle görevlidir ve "gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki **çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.**"
- İşveren "çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde" işyerinin bir bölümünde veya tamamında **iş durdurmakla** sorumlu tutulmuştur

İşçinin Hakları

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı tanımıştır. Buna göre "Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. (...). (3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz. (4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir."
- Bulaşıcı hastalığın varlığı, işçi açısından haklı nedenle derhal fesih hakkı doğurur. İş Kanunu'nda bu durumun, "işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa" tutulması halinde geçerlilik kazanacağı belirtilmiştir. Bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

İşverenin Hakları

- İş Kanunu, tedavi edilemeyecek nitelikteki hastalık durumunda işverene de haklı nedenle derhal fesih hakkı tanımıştır. Buna göre "İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması" işveren için haklı fesih sebebidir. Zorlayıcı sebebin varlığı işçinin kıdem tazminatı hakkını ortadan kaldırmayacaktır.
- Kanun, işverene gerekli koşulların varlığı halinde **uzaktan-evden çalıştırma hakkı** da vermiştir. Kanun ayrıca uzaktan çalışmada işvereni, çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışmanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü kılmıştır.
- Salgın hastalık nedeniyle oluşabilecek bir ekonomik kriz halinde **işçiye kısa çalışma ödeneği** sağlanabilir. Kısa çalışma uygulaması; zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması



hayata destek

hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır. Bu süre Cumhurbaşkanlığı kararıyla altı aya kadar uzatılabilir. Bu ödenekten faydalanmanın şartları kanunla belirlenmiştir.

İş Kazası ve İşveren Sorumluluğu

- İşçinin koronavirüs gibi bir hastalık nedeniyle yaşayacağı bedensel ve ruhsal zararlar iş kazası kapsamında değerlendirilebilecektir.
- İşçinin iş kazası geçirmesi halinde işverene karşı maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı doğacaktır. İşçinin iş kazası nedeniyle ölümü halinde de geriye kalan yakınlarına destekten yoksun kalma tazminatı ödenecektir.

Ücretli-Ücretsiz İzin ve Geçici İstihdam Güvencesi

- Her türlü iş sözleşmesinin, 17.04.2020 tarihinden itibaren 3 ay süreyle ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilmesi yasaklanmıştır. Bununla birlikte, fesih yasağı uygulanan dönemde işverenin işçiyi kısmen veya tamamen, tek taraflı olarak ücretsiz izine çıkarabileceği düzenlenmiştir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı sebebe dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermeyecektir. Üç ay olarak belirlenmiş fesih yasağı süresi Cumhurbaşkanlığı tarafından altı aya kadar uzatılacaktır.
- İşveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile iş sözleşmesi bu tarihten önce feshedilen ve bu kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, İşsizlik Sigortası Fonundan her gün için 39,24 TL nakdi ücret desteği verilecektir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamayacaktır.

**Kayıt dışı, yani sigortasız çalışıyorsanız yalnızca iş kazası geçirmeniz halinde işverenden maddi, manevi tazminat talebinde bulunabilirsiniz. Bunun haricinde bu belgede listelenenler nezdinde başka bir hakkınız olmayacaktır.*