

KORONAVİRÜS GÜNLERİNDE ÇALIŞMA YAŞAMINDA HAKLARIMIZ



“ Koronavirüs (COVID-19) salgını neredeyse tüm dünyaya yayılmış durumda. Vakalar artarken ‘evde kal’ çağruları, sokağa çıkma yasağı uygulamaları devam ediyor ama birçok işyerinde hayati olmamasına rağmen üretimler, çalışanların yaşamlarını, sağlıklarını hiçe sayan çalışma düzeninde ısrar ediliyor.

Sağlığımız için endişeliyiz evet, iş güvencemiz, geçimimiz, geleceğimiz için de bir o kadar endişeliyiz. AKP iktidarı, salgın koşullarında oluşacak krizi işverenler için fırsata çeviriyor. Patronlara teşvikler sıralanırken, çalışanlara sefalet ücretini reva görüyorlar.

Salgın koşullarında çalışma yaşamında karşımıza çıkabilecek sorunlara karşı bir rehber olması umuduyla broşür hazırladık. İş hukuku uzmanı **avukat Mehmet Ümit Erdem** ile birlikte gerçekleştirdiğimiz **‘Koronavirüs günlerinde çalışma yaşamı’ söyleşimizde konuştuğumuz, meslektaşlarımızın katkılarıyla zenginleşen soru ve cevapları** derledik.

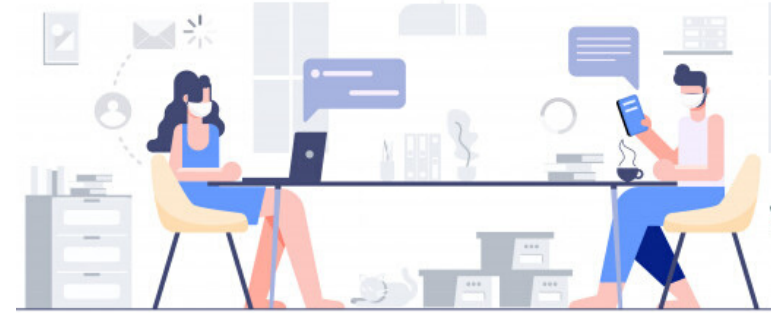
Meslektaşlarımızın kafalarındaki soruları gidermesi, hak gasplarına karşı rehber olması ve salgın koşullarında meslektaşlar arası dayanışmayı büyütmesi umuduyla paylaşıyoruz. ”



İşveren işçiyi tek taraflı ücretsiz izne çıkarabilir mi?

Bu soruya 17 Nisan 2020 tarihinden öncesi ve sonrası olarak iki ayrı cevap verilebilir. 17 Nisan öncesinde ücretsiz izin, ancak her iki tarafın da kabul etmesi halinde uygulanır. Yazılı onay olmaksızın, işveren işçiyi ücretsiz izne zorla çıkaramaz. Koronavirüs zorunlu ücretsiz izin için gerekçe değildir. İşçi ancak şu koşullarda ücretsiz izne çıkartılabilir:

- İşveren işçiye yazılı olarak ücretsiz izin teklifinde bulunmalıdır.
- İşçi 6 iş günü süresi içerisinde bu teklifi yazılı olarak kabul etmelidir. Kabul etmez veya sessiz kalırsa reddetmiş demektir.
- İşçinin kabul etmesi ile ücretsiz izin başlar. İşçi herhangi bir yanıt vermez ancak izne fiilen başlarsa kabul etmiş sayılır.
- İşçiler de ücretsiz izin talebinde bulunabilir. Bu durumda da aynı süreç işlemektedir.



Ücretsiz izin süresince, iş sözleşmesi askıya alınmıştır. Dolayısıyla bu dönemde sigorta primi de yatırılmaz.

17 Nisan 2020 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 7244 sayılı torba yasanın 9. Maddesine göre ise işverene tek taraflı ücretsiz izin hakkı verilmiştir. Bu düzenleme uyarınca işveren artık çalışanı 3 aya kadar ücretsiz izne çıkartabilir ve **devlet çalışana günlük sadece 39,24 TL ödeme** yapar.

Dolayısı ile 17 Nisan tarihinden sonra işverenin ücretsiz izne çıkartması işçiye haklı fesih yetkisi vermez.

İşçiler tek taraflı yıllık izne çıkarılabilir mi?

İş Yasası'na göre yıllık ücretli izin tamamıyla işverenin yönetim hakkı çerçevesinde düzenlenmiştir ve işveren, işçinin onayı ya da başvurusu olmaksızın işçiyi ücretli yıllık izne çıkarabilir ya da işçiye ücretli izin verebilir. Pandemi sürecinde, yıllık izinlerimizin kullandırılıyor olması haklı fesih gerekçesi olamamaktadır.

Salgının ilk günlerinde bazı işyerlerinde uygulanan idari izin nedir, nasıl uygulanır, bir sınır var mıdır, iş hukuku açısından yasal mıdır, çalışanlar hak gaspına uğrar mı?

İş Kanunu'nda idari izin diye bir uygulama bulunmamaktadır. Ücretli izin ve ücretsiz izin düzenlemesi bulunmaktadır. İşveren 17 Nisan'dan sonra yıllık izin veya üç aya kadar yıllık ücretsiz izin kullandırabilir.

COVID nedeniyle karantinada olanların mutlaka rapor almaları gereklidir. Bu durumda gelirlerinin yaklaşık %70'i tutarında SGK tarafından işgöremezlik ödeneği ödenir.

65 yaşın üzerindekiilerin iş sözleşmesi sokağa çıkma yasağı nedeniyle işveren tarafından feshedilemez. Bu kişiler yıllık izinde veya ücretsiz izinli olarak değerlendirilebilir.





Kısa çalışma nedir, nasıl uygulanır?

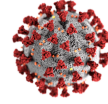
Koronavirüs sebebiyle, işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin en az üçte 1 oranında azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az 4 hafta süreyle durdurulması hallerinde işyerlerinde kısa çalışma uygulanabilir. Bu tür durumlarda işverenin İŞKUR'a başvurması gerekir. Kısa çalışma ödeneği işsizlik sigortası fonundan sağlanır. **Kısa çalışma uygulaması, çalışanlara iş akdi feshi hakkı tanımaz.**



Kısa çalışma ödeneği ne kadardır?

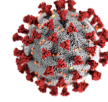
Kısa çalışma ödeneği, son 12 aylık prime esas kazançlar dikkate alınarak hesaplanan ortalama brüt kazancın yüzde 60'ı oranındadır. Kısa çalışma ödeneği, asgari ücretli bir çalışan için net 1.752,40 TL'dir ve 4.381 TL'yi aşamaz. 2020 mühendis asgari ücretinin brüt 5000 TL olduğu göz önüne alınırsa kısa çalışma ödeneği mühendisler, mimarlar, plancılar için net 2977,23 TL'dir.

Ödenek, SGK bildirimi üzerinden belirlenmektedir. Sigortası daha düşükten gösterilen çalışanlar için yapılacak ödeme de daha az olacaktır. Bu durum işçiye haklı nedenle fesih hakkı verebilir. Kısa çalışma ödeneği alan bir çalışan, ilerleyen zamanlarda işsizlik ödeneğinden faydalanmak istediğinde, kısa çalışma ödeneği işsizlik ödeneğinden çıkartılır.



Kısa çalışma ödeneği ne kadar süreyle uygulanabilir?

Kısa çalışma en çok üç ay uygulanabilir. Ancak Cumhurbaşkanı bu süreyi 6 aya kadar uzatabilir.



Kimler kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilir?

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için işsizlik maaşı almaya hak kazanmış olmak gerekir. Cumhurbaşkanlığı kararı ile son üç yılda en az 450 gün süreyle işsizlik sigortası priminin ödenmiş olması ve işyerinde son 60 gün sigortalı olmak gerekir.



Salgın krizi dolayısıyla maaşlar düşürülebilir mi?

İş kanununda ücretin ne koşullarda düşürülebileceği belirlenmiştir ve **korona virüs salgını nedeniyle ücretler düşürülemez**. Eğer ücretler eksik ödeniyorsa, eksik ücretimizi talep etmeliyiz. Talebimiz kabul edilmiyorsa CİMER ya da Çalışma Bakanlığı'na şikayette bulunabilir ya da 5 yıl içinde mahkemeye başvurabiliriz.



Salgın sebebiyle zorunlu evden çalışma sürecinde yemek/yol ücretleri kesilebilir mi?

Zorunlu evden çalışma sürecinde, işverenin eski yükümlülükleri aynen devam eder, iş sözleşmesindeki şartlar aynen geçerlidir. İşyerine gidilmediği için yol parası ödenmeyebilir, şirket aracının şirkete teslimi talep edilebilir.

Ancak **yemek parasından veya sağlık sigortası, ikramiye benzeri herhangi bir ödemedan kesinti yapılması mümkün değildir**. Üstelik, bu süreçte patronlar, elektrik, ısınma gibi işyeri giderlerinden tasarruf ederken çalışanların faturası kabarıyor.





Evden çalışma sırasında fazla mesainin tespiti ve ödemesi nasıl gerçekleştirilir?

Fazla mesai durumunda ispat yükü çalışanlara ait. Mevcut durumda toplantılar için kullanılan online platformlar (Skype, Zoom vs) ve VPN (uzaktan bağlantı) uygulamaları üzerinden çalışılan süre ölçümlenebilir. Ne kadar süre sistemlere bağlı kalındığı, ne kadar görüşme/toplantı yapıldığı gibi kayıtlar kullanılarak haftada 45 saatten fazla çalışılıyorsa fazla mesai tahakkuku yapılabilir. Ancak evden yapılan mesailer konusundaki tartışmalar henüz netlik kazanmış değildir.



Evden çalışmada, işverenin, mesai süresini takip ederek az bulması ve buna dayanarak ücretlerde kesintiye gitmesi mümkün müdür?

Eğer kasıt yoksa, az çalışma da yapılırsa, işveren haftalık 45 saatlik ücreti ödemekle yükümlüdür. Yani işveren "Bu hafta az iş vardı, az çalışıldı, bu sebeple çalışıldığı kadar ödeme yapacağım" diyemez, **az çalışma işverenin sorunudur.**





Evden çalışmada sürecinde çocuk/yaşlı bakımı, ev içi bakım faaliyetleri gibi sebeplerle işte yaşanacak aksamalarda, çalışanlar performans düşüklüğü gerekçesiyle yaptırıma maruz kalabilir mi?

Performansla ilgili konularda mahkemeler kasıt aramaktadır. Koronavirüs sürecinde, evde çocuk bakmakla yükümlü bir kişinin performansında bir aksama varsa bu durumda kasıt görülmeyecektir.



İş sebebiyle yapılan şehirlerarası seyahatleri kısıtlamaya tabi midir?

Seyahat izin belgesi ile şehirlerarası seyahat mümkündür. Ancak il sınırlarındaki kontrol noktalarında ateş ölçümü mevcut ve ateşiniz 38'in üstünde ise 14 günlüğüne karantinaya alınabilirsiniz.





İşyerinde koronavirüs olmak iş kazası sayılır mı?

İşyerinde koronavirüs olmak, koronavirüsten kaynaklı hayatını kaybetmek **iş kazası sayılmaktadır**. Hastalanan kişilere sağlık merkezlerinde doldurtulan formlarda, hastalığın nereden kapılmış olabileceğine dair sorular sorulmakta, kimlerle, nerelerde görüştüğü tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bu forma, hastalığın işyerinde bulaşmış olduğu belirtilmelidir.

Salgın sırasında **işyerinde çalışmaya devam ediyorsak, hastalığın bulaşmasında işverenin sorumluluğu vardır**.



Çalışmadan kaçınma hakkı nedir, nasıl uygulanır?

Çalışanlar, işyeri ortamında, kendi sağlıklarıyla ilgili bir sakınca görmeleri durumunda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu'na, Çalışma Bakanlığı'na ya da işverene başvuruda bulunurlar. Bu şikayet üzerine İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu veya işveren derhal toplanır ve bir karar alır. Tehlike durumu tespit edilirse çalışma durdurulur ve bu durumu bertaraf edecek gerekli önlemler alınması gerekir. Eğer önlemler alınmazsa işçiler çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilirler veya sağlıklarını tehdit ettiği için haklı fesih yapabilirler. Haklı fesih yapıldığı durumda, ihbar tazminatı alınamaz ancak kıdem tazminatına hak kazanılır. İşe iade davası açılmaz.

Pandemi sürecinde, çalışanlar, işyerlerinde yeterince önlem alınmıyorsa ve/veya beraber çalıştığı, aynı havayı soluduğu çalışma arkadaşları arasında korona pozitif vakası çıkmışsa ve buna rağmen çalışma devam ediyorsa, topluca **çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir**. Bunun gibi, tehlikenin önlenemez olduğu bir durumda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na ya da işverene başvurmak zorunda olmaksızın çalışmaktan kaçınma hakkımızı kullanabiliriz ve işyerini terk edebiliriz. Bu hakkın kullanılması **işverenin haklı fesih gerekçesi olamaz**. Bu nedenle çalışanın istifa etmesi veya işten çıkartılması durumunda işten kaçınmanın haklı olup olmadığını mahkeme değerlendirir.





Eviden çalışma esnasında oluşabilecek kazalar iş kazası sayılır mı? İşçi sağlığı ve iş güvenliği hukukunda nasıl tanımlanır?

İş kazası, 5510 sayılı Yasa'nın 13. Maddesi'nde düzenlenmiştir.

- İşyerinde
- İşçinin işverenin işini yaptığı herhangi bir yerde
- İş sebebiyle, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında yaşanan bütün kazalar iş kazasıdır. Dolayısıyla işin gerçekleştiği zamanda, **evden çalışıyorsak, ev işyeri olarak ve evde meydana gelen kaza da iş kazası olarak kabul edilir.**



Evde gerçekleşecek iş kazalarında sorumluluk kimdedir?

Evde işinizi yaparken geçireceğiniz kazalar iş kazası olarak sayılacaktır ve bu durumda SGK'dan işgöremezlik hakkı, kalıcı hasarda maaş talep edilebilir. Ancak ev, işveren hakimiyeti olmayan bir alan olduğu için eğer kusuru yoksa SGK ödeme yapar ama işverenden maddi/manevi tazminat **talep edilemez.** Ancak kaza, şirket bilgisayarını gibi işyeri aracında meydana geldiyse **işverenin sorumluluğu düşünülebilir.**



İşyerinde kullanılan maske gibi koruyucu ekipmanları işverenin karşılama yükümlülüğü var mı?

İşçi sağlığı ve iş güvenliği gereği, işverenin çalışanlara koruyucu ekipmanları temin etmesi gerekiyor.

Örneğin, uygun maske olmadan işçilerin çalışmaya başlamama hakkı var. Nasıl ki, işçiler baretlerini kendileri almıyorsa maskeyi de işverenin temin etmesi gerekir.



Salgın sırasında işle ilgili dava açılabilir mi?

30 Nisan'dan önce mahkemeler işlem yapmıyor ancak sonrasında yargılama söz konusu olabilecek.