**İşte 15 soruda Corona Virüste çalışan ve iş veren hakları...**

**Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de Corona Virüsü nedeniyle çok sayıda şirket 'evden çalışma' planını devreye alıyor. Pilot uygulamaların ardından hayata geçmeye başlayan bu uygulama hem işveren hem de işçi açısından pek çok soruyu gündeme getiriyor... İşte 15 soruda Corona Virüste çalışan ve iş veren hakları...**

**1- Çalışan, koronavirüs (COVID-19) nedeniyle enfekte olursa ne olur?**

Çalışanın koronavirüs nedeniyle enfekte olması durumunda, çalışanın SGK ve anlaşmalı sağlık kuruluşlarında muayenesi sonrasında tedavi sürecinin başlatılması söz konusu olacaktır.

Çalışan sağlık problemi nedeniyle istirahatlı sayılacak olduğundan istirahatı süresince SGK’ndan geçici iş göremezlik ödeneği alacak olup, işe devamı gerekmediği gibi, herhangi bir çalışanın sağlık sebepleri nedeniyle tabi olduğu prosedür işleyecektir**.**

**2- İşverenin koronavirüs nedeniyle genel olarak yükümlülükleri nelerdir?**

İşverenlerin, TBK 417. maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemleri almak, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak ve mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması yükümlülükleri bulunuyor.

**3- Çalışanın yükümlülükleri neler?**

Çalışanların da diğer çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amacına yönelik olarak işbirliği yapma ve sadakat yükümlülüğü bulunuyor. Bu nedenle, şüpheli konumda olan veya semptomları bulunan çalışanların durumu ivedilikle işverenlerine bildirmeleri gerekir.

**4- İşveren çalışanlarından tıbbi kontrollerden geçmelerini talep edebilir mi?**

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışanların çalışma ortamında, maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol ve incelemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlü olduğundan korona virüsünün yarattığı durum itibariyle, riskli durumda bulunan çalışanlarından kontrol talebinde bulunabilir.

**5- Yüksek risk içeren bir ülkeye seyahat ettiysek ne yapmalıyız?**

Çalışanın öncelikle bir sağlık kurumuna müracaat etmesi ve durumu işverenine bildirmesi yerinde olacaktır. Çalışanın enfekte olduğunun belirlenmesi halinde hastalık prosedürü ve geçici iş göremezlik durumu söz konusu olacaktır.

**6- Bir yakınımız ya da iş arkadaşımız enfekte olduysa ve karantinaya alınmamız gerekiyorsa ne olur?**

Çalışanın karantina altına alınması durumunda, karantina bir hastalık hali olmadığından geçici iş göremezlik durumunun ve istirahat raporunun verilmesi de söz konusu değildir**.**

Ancak, kişi karantina nedeniyle işe gidemeyeceğinden, kişinin ücretli izinli veya ücretsiz izinli sayılması gündeme geliyor. Ücretsiz izin uygulamasında her iki tarafın da onayı gerekeceğinden uygulamada sıkıntılar oluşacaktır.

1Bu nedenle kıyasen İş Kanunu 24/III maddesi uyarınca, çalışanın zorlayıcı sebeple işe gidememesi söz konusu olabilecektir ki bu durumda bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenecektir.

Bu sebeple, SGK tarafından ivedi bir şekilde genelge yayınlanarak karantina durumunun da istirahat sebebi sayılması gerekir.

**7- Çalışanlar iş seyahatlerine, toplantılara katılmaktan kaçınabilirler mi?**

Genel olarak çalışanın işverene karşı iş görme yükümlülüğü bulunmaktadır. İş seyahatleri ve iş toplantılarının, (örneğin hasta ülke katılımcılarının bulunması nedeniyle) yüksek risk içermesi veya güvenli olmadığı kabul edilen yerlerde (örneğin uçuş yasağı gelen bir ülkede) gerçekleşecek olması durumunda çalışan katılmayı reddedebilir.

**8- Çalışanlar işe gitmekten kaçınabilirler mi?**

Çalışanın işe gitmekten kaçınabilmesi için ciddi ve yakın tehlikenin mevcudiyeti gerekir. Örneğin işçilerin yakın temasla bulunduğu bir diğer çalışanın enfekte olduğu belirlenmesine rağmen işe gelmeye devam etmesi ve durumun tespit edilmesine karşın işveren tarafından engellenmemesi, gibi ağır risk içeren durumlarda gerekli tedbir alınana kadar işçi çalışmaktan kaçınabilir.

**9- İşveren, mevcut somut veri bulunmaması ancak şüpheli durum bulunması halinde çalışanların yıllık ücretli izne, ücretsiz izne veya idari izne gönderebilir mi?**

Yıllık iznin kullanım süresini belirlemek işverenin insiyatifinde olduğundan işveren çalışanlarını yıllık izine gönderebilir. Ancak yıllık izinlerin bir çok çalışan tarafından bu dönemde yoğun olarak kullandırılmasının çalışma barışı açısından sıkıntı doğurabileceği göz ardı edilmemelidir.

Ücretsiz yıllık izin ise tarafların karşılıklı mutabakatına bağlı olduğundan tek taraflı uygulama olanağı bulunmamaktadır. İdari izin ise işverenin inisiyatifine bağlı olup, yıllık izinden mahsup edilemeyeceği gibi ücret ödemesi yapılması gerekir.

**10- İşyerinde faaliyetin belirli bir süre durdurulması ve sonrasında telafisi mümkün müdür?**

İşyerinin zorunlu nedenlerle, faaliyetin geçici olarak durdurulması veya tamamen tatil edilmesi sebebiyle İş Kanunu’nun 64. maddesi uyarınca, iki ay içinde çalışılmayan süreler telafi edilmek üzere, telafi çalışması gerçekleştirilebilir.

**11- Uzaktan çalışma olasılığı bu süreçte nasıl değerlendirilebilir?**

İş Kanunu 14. maddesi uyarınca, çalışan iş görme borcunu teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında ya da evinde de yerine getirebilir.

**12- Uzaktan çalışamanın mümkün olamayacağı işler?**

Uzaktan çalışmanın işyerinde fiilen bulunması gereken pres, dolum, yükleme, üretim gibi işlerde gerçekleştirilmesi mümkün olmayacaktır.

**13- İşverenin ekonomik durumunun olumsuz etkilenmesi halinde durum ne olur?**

Bu süreçte Çin ve benzeri ağır risk oluşturan ülkeler ile iş yapan işverenlerin ekonomik sıkıntıya girmesi söz konusu olabilir.

Bu durumda Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik uyarınca işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, salgın hastalık gibi zorlayıcı sebeplerle üç ayı geçmemek üzere çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması mümkün olabilir.

**14- Böyle bir durumda kısa çalışma ödeneği ne kadar süre ödenir?**

Kısa çalışma talebinin kurum tarafından kabul edilmesi halinde işsizlik ödeneğine hak kazanan çalışanlara üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma ödeneği ödenir.

**15- Koronavirüs ile ilgili hangi resmi kuruluş bulunmaktadır?**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 21. maddesi uyarınca Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulması düzenlenmiş olup, kurul ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmakla görevli.

Konseyin, karantina ve şüpheli durumlar için çalışanların istirahatlı sayılması, işyerinin karantinaya alınması ve çalışılamayan durumlar için işsizlik sigorta fonundan ödeme yapılması konularında acil kararlar alınması gerekir.

Çalışanın karantina altına alınması durumunda, karantina bir hastalık hali olmadığından geçici iş göremezlik durumunun ve istirahat raporunun verilmesi de söz konusu değildir. Ancak, kişi karantina nedeniyle işe gidemeyeceğinden, kişinin ücretli izinli veya ücretsiz izinli sayılması gündeme gelmektedir.

Çalışanın karantina altına alınması durumunda, karantina bir hastalık hali olmadığından geçici iş göremezlik durumunun ve istirahat raporunun verilmesi de söz konusu değildir. Ancak, kişi karantina nedeniyle işe gidemeyeceğinden, kişinin ücretli izinli veya ücretsiz izinli sayılması gündeme gelmektedir.

Ancak kişinin bakiye yıllık ücretli izninin bulunmaması veya tarafların birinin ücretsiz izin uygulamasını kabul etmemesi gibi olasılıklara bağlı olarak riskli kişilerin de risk gerekçelerinin sunulmasıyla birlikte istirahatli sayılması ve bu kişilerle karantinaya alınan kişilerin SGK veya Sağlık Bakanlığı genelgeleri ile istirahatli sayılarak konunun çözümü kavuşturulması yerinde olacaktır.

Diğer taraftan Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Müdürlüğü tarafından 04.03.2020’de yayımlanan yazıya göre; kişinin riskli olarak tanımlanan ve tedbir alınan ülkelerden gelmesi halinde izolasyon tedbiri uygulanması durumunda, aile hekimlerine veya sağlık kuruluşlarına başvurmaları halinde pasaport bilgileri teyidi sonrasında yurda giriş yaptığı tarih dikkate alınarak 14 güne tamamlamak üzere Z03.9 şüpheli hastalıklar tanı kodu ile sağlık raporu alabilecekler.