



HEDEFLER
İÇİN İŞ DÜNYASI

CORONAVIRUS KARŞISINDA İŞYERİNDEKİ ÖNLEMLERİN HUKUKİ ÇERÇEVESİ

PROF. DR. ERDEM ÖZDEMİR

Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve SG Hukuku Anabilim Dalı Başkanı
erdemozdemir@ozdemirhukuk.net

ÖZDEMİR HUKUK
AVUKATLIK & DANIŞMANLIK
erdemozdemir@ozdemirhukuk.net

CORONAVIRUS VE İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

- ✓ Virus kapılması ve iş kazası/meslek hastalığı ilişkisi
 - ✓ İşyerinde alınması gereken önlemler
- ✓ İşyeri dışında: Home-office çalışmalarda İSG

CORONAVIRUS VE İŞ İLİŞKİLERİ

✓ Yıllık izinlerin kullanılması ve İşverenin Yetkileri

✓ Telafi çalışması modeli

MADDE 43 – 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 64 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan “iki” ibaresi “dört” şeklinde değiştirilmiş ve fıkraya birinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiştir.
“Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir.”

✓ Ücretsiz İzin Uygulamaları

CORONAVIRUS VE İŞ İLİŞKİLERİ

- ✓ Evden Çalışma Modeli
- ✓ Yapılması gerekenler (Protokol ve bilgilendirme metinleri nasıl olmalı?)

UZAKTAN ÇALIŞMA

- . 4857 Sayılı kanununun 14. maddesinin başlığı “Çağrı üzerine çalışma ve **uzaktan çalışma**” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir. Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir. Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.
- İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

KISA ÇALIŞMA

- Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez.
- Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Ödemeler PTT Bank aracılığı ile yapılmaktadır. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.

7226 sy K.

“GEÇİCİ MADDE 23 – 30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2 nci maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder.

Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanununun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Bu madde kapsamında yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.

Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkrada belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.”

Kısa çalışma

- **Kısa Çalışma Kapsamında;**
- * İşçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesi,
- * Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesi,
- hizmetleri sağlanmaktadır.

- **İşyerinde Kısa Çalışma Uygulanabilmesi için;**
- İşverenin; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde İŞKUR'a başvuruda bulunması ve İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir.
- **İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilmesi için;**
- İşverenin kısa çalışma talebinin iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması (Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar),
- İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması,
- gerekmektedir.

Kısa çalışma

	Son 12 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi	Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı
Son 12 Ay Asgari Ücretle Çalışan	2.943,00	1.765,80	13,40	1.752,40
Son 12 Ay 4.000 TL ile Çalışan	4.000,00	2.400,00	18,22	2.381,78
Son 12 Ay 7.000 TL ile Çalışan	8.000,00	4.414,50 (*)	33,51	4.380,99

(*) Hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyeceği için ödenecek aylık kısa çalışma ödeneği miktarı bu şekilde hesaplanmıştır. 2020 yılında brüt asgari ücret 2.943,00 TL'dir.

CORONAVIRUS VE İŞ İLİŞKİLERİ

- ✓ İşçinin ve İşverenin Fesih Hakkı (24 ve 25. maddeler)
- ✓ Zorunlu Nedenlerle Yarım Ücret Ödeme Yükümlülüğü

CORONAVIRUS VE İŞ İLİŞKİLERİ

- ✓ İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı
- ✓ Ciddi ve Yakın Tehlike Ölçütü... Prosedür.

CORONAVIRUS

VE

KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

- ✓ İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı
- ✓ Ciddi ve Yakın Tehlike Ölçütü... Prosedür.

Çalışmaktan kaçınma hakkı

- **MADDE 13 – (1)** 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. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir

Teşekkürler...

ÖZDEMİR HUKUK
AVUKATLIK & DANIŞMANLIK

erdemozdemir@ozdemirhukuk.net



HEDEFLER
İÇİN İŞ DÜNYASI