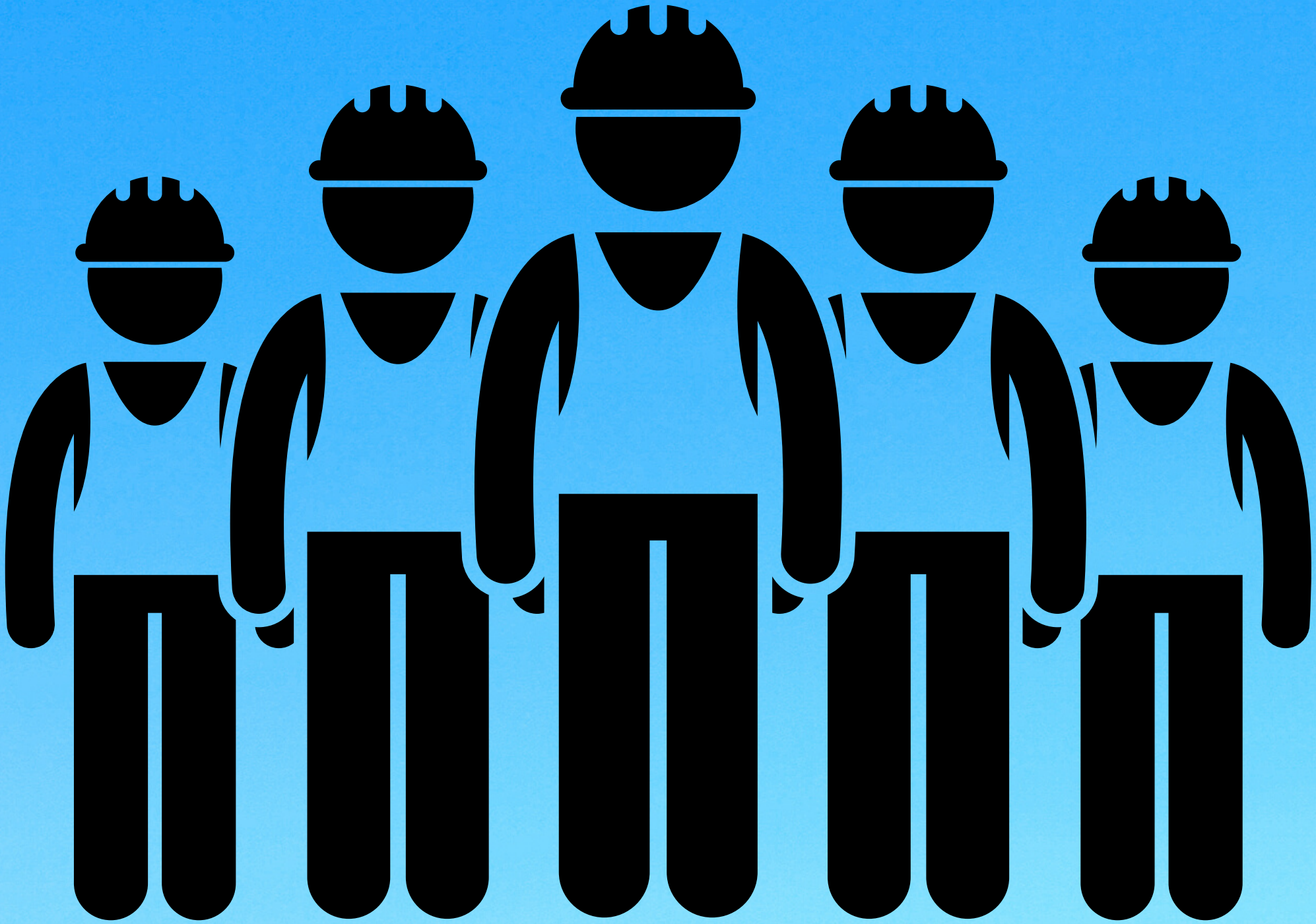


**CHP GENEL BAŞKAN YARDIMCILIĐI
İŐŐİ SENDİKALARI VE SİVİL TOPLUM
KURULUŐLARI**



**COVID-19
SALGININDA
İŐŐİ HAKLARI
8 SORU - 8 CEVAP**



CHP EMEK B roaları

VİRÜS SALGININDA İŞÇİ HAKLARI

8 SORU 8 CEVAP

1)İşverenim beni ücretsiz izine çıkartabilir mi?

İş Kanununa göre yıllık iznini başka bir şehirde geçirecek olan işçiye, talep etmesi durumunda verilen 4 günlük ücretsiz yol izni ile, doğum nedeniyle raporlu olan kadın işçinin, raporu bitiminde talep etmesi durumunda, 6 aya kadar kullanabildiği ücretsiz doğum izninin dışındaki ücretsiz izinlerde işçinin onayı ve rızası aranmak zorundadır.

Bu bakımdan işçinin rızası ve onayı olmadan işveren işçileri tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkartamaz.

2)İşverenim tarafından onayım olmaksızın ücretsiz izine çıkarıldığımda haklarım nelerdir?

İşçinin onayı olmaksızın uygulanan ücretsiz izin uygulaması, işveren tarafından iş sözleşmesinin tek taraflı fesih edildiği anlamına gelir. Bu noktada işçi işe geri dönüş davası açabilir, kıdem ve ihbar tazminatı dahil diğer bütün alacaklarını talep edebilir.

3) İşyeri virüsten kaynaklı bir hafta ve daha uzun sürede faaliyetlerini durdurduğunda iş sözleşmemi tek taraflı olarak sonlandırabilir miyim?

Evet, bu durum iş kanununun 24. Maddesi olan işçi açısından haklı fesihle ilgili başlıklarda yer almaktadır. İş kanununun 24. Maddesinde yer alan ibare şu şekildedir; " İşyerinde bir haftadan uzun süre ile işin durmasına yol açan bir olayın meydana gelmesi benzeri durumlarda iş sözleşmesi işçi tarafından bildirim süresi verilmeksizin ve kıdem tazminatı hakkı talep ederek fesih edebilmektedir".

İşçi bu durumda zorlayıcı bir sebep olan virüs salgınından kaynaklı olarak işyerinin bir hafta ve daha uzun süreli faaliyetlerini durdurduğu anda iş sözleşmesini tek taraflı fesih etme hakkına sahiptir. İşçi bu durumda kıdem tazminatı ve diğer alacaklarını hak kazanır lakin ihbar tazminatı hakkını alamaz.

4) Önlem alınmayan işyerinde işten kaçınma hakkım var mıdır?

Evet, işçilerin böylesi bir durumda işten kaçınma hakkı vardır. Bu hak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "Çalışmaktan Kaçınma Hakkı" başlıklı 13. Maddesinde düzenlenmiştir:

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.

2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

Ayrıca işçi önlem alınıncaya kadar işe gitmemesinden kaynaklı olarak iş akdi işveren tarafından hiçbir suretle tek taraflı olarak sonlandırılmaz.

5) Kısa çalışma ödeneğinden nasıl yararlanabilirim?

Virüs salgını İş Kanunu'nun 40.maddesine göre zorlayıcı bir sebep olarak, çalışamayan ve çalıştırılmayan işçiye bekleme süresi içerisinde bir haftaya kadar işveren tarafından yarım ücret ödenmek zorundadır. Bu bir hafta süresinden sonra işçiye işveren tarafından ücret ödenmez.

İşveren kısa çalışma ödeneğine başvurduğu takdirde bu bir haftadan sonraki ücretler işçiye işsizlik sigorta fonundan ödenir. Bu süre 3 aydır ancak 6 aya kadar uzatılması Cumhurbaşkanının kararına bağlıdır. Ayrıca kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçinin aldığı ücret daha sonra kullanacağı işsizlik ödeneğinde mahsup edilmektedir. Yine bu durumda da son karar mercii cumhurbaşkanıdır.

Bunun yanı sıra kısa çalışma ödeneğinin uygulanacağı bir iş yerinde, ne yazık ki her işçi bu haktan yararlanamayabilir. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanması için bazı koşullara sahip olması gerekir. Bu koşullar son torba yasa ile birlikte yeniden düzenlenmiştir. İşçinin son 3 yılda toplam 450 gün prime sahip olma (torba yasadan önce 600 gündü) ve son 60 gün kesintisiz çalışma yapması (yine torba yasadan önce bu süre 120 gündü) gerekmektedir.

6) Kısa Çalışma Ödeneğinin tutarı ne kadardır?

Günlük kısa çalışma ödeneği, sigortalı işçinin 12 aylık prime dayanan kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %60'ıdır. Kısa çalışma ödeneğinden sadece damga vergisi kesilir. Asgari ücret alan bir kişinin alacağı kısa çalışma ödeneği 1.561 TL'dir. 7 bin 375 TL ve üzerinde kazanç elde eden çalışanların ise kısa çalışma ödeneği 4.380 TL'yi aşmamaktadır.

7) Uzaktan çalışma yapıldığı takdirde ücretimde herhangi bir düşüş olur mu?

İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinin 4'üncü fıkrasında yer alan uzaktan çalışmayı düzenleyen madde şu şekildedir; 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.

Yani uzaktan çalışmanın sürekli hale getirilmesi işveren ile işçi arasında kurulan ilk sözleşmesinde geçerlidir. Yani salgın tehdidinden sonra işçi yine normal şekilde işyerinde olmaya devam edecektir. Bu durum şu anki hali ile olağanüstü bir durumdan kaynaklanmaktadır. İşçi bir süreliğine virüs salgınından kaynaklı olarak uzaktan çalışmaya geçtiğinde mevcut hiçbir hakkından geri dönüş ve ücret düşüşü söz konusu olamaz.

8) İşveren virüs salgını nedeni ile çalışılmayan günler için telafi çalışma yaptırabilir mi?

Telafi çalışması İş Kanunumuzun 7.maddesinde şu şekilde belirtilmiştir; “Zorunlu nedenlerle işin durması nedeniyle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışma süresidir”.

Ekonomik istikrar kalkanı paketi ile telafi çalışma süresinin 2 aydan 4 aya çıkartılacağı açıklanmış ve meclisten geçen torba kanun ile bu süreç 4 aya çıkartılmıştır. İşveren ilerleyen süreçte çalışılmayan günler için telafi çalışma yaptırabilir lakin bu durumu esnek ve güvencesiz bir çalışma biçimine dönüştüremez.

Bu süreç içerisinde işverenler işçiyi günlük en çok 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla çalıştıramaz. Örneğin haftanın 5 günü, günde 9 saat çalışılan iş yerlerinde günde en fazla 2 saat telafi çalıştırma yapılabilir.

Ayrıca Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz. Bunların yanı sıra yasaya uygun telafi çalışma yaptırmayan işveren, çalıştırdığı her bir işçi için 509 TL idari para cezasına çarptırılır.

VELİ AĞBABA
CHP GENEL BAŞKAN YARDIMCISI