* B S A 4 4 H J Z J Z *

TÜM ODA VE BORSALARA
(Genel Sekreterlik)

TOBB
TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ

Tarih :
Sayı : 10872043-010.06.02-
Konu : İşyerlerinde Covid-19 tedbirleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işverenlerin işçilerinden isteyeceği PCR testi ve işçilerini Covid-19 riskleri ve tedbirleri konusunda bilgilendirmesini içeren 2/9/2021 tarihli genel yazı 81 il valiliğine gönderilmiş ve Birliğimizle de paylaşılmıştır.
Söz konusu yazının kamuoyunda duyulmasını müteakip, konu yazılı ve görsel medyada hukukçu ve uzmanlar tarafından değerlendirilmeye başlanmış, birçok farklı görüş dile getirilmiştir. Hukukçu ve uzmanların konu hakkında farklı görüş belirtmeleri nedeniyle ortaya çıkan bilgi kirliliğine bağlı olarak uygulamada sorunlar oluşmuştur. Bu sorunların açıklığa kavuşturulmasını teminen, özellikle aşı yaptırmayan ve PCR testi ibraz etmeyen çalışanların iş sözleşmelerinin geçerli veya haklı sebep ile sona erdirilmesi veya bu kişilerin işyerlerine alınmaması durumunda çalıştırılmadıkları sürelerde ücretlerinin ödenip ödenmeyeceği konularında çalışma mevzuatında açık hükümler bulunmadığından, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüş ve değerlendirmeleri istenmiştir.
Konu ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Çalışma Genel Müdürlüğü) tarafından Birliğimize gönderilen 17.09.2021 tarihli ve E-41515602-000-38611 sayılı yazı ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi ve üyelerinize duyurulması hususunu rica ederim.
Saygılarımla,

e-imza
Mustafa SARAÇÖZ
Genel Sekreter

EK:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 17.09.2021 tarihli ve E-41515602-000-38611 sayılı yazısı

Evrakı Doğrulamak İçin : http://belgedogrula.tobb.org.tr/dogrula.aspx?eD=BSA44HJZJZ
Dumlupınar Bulvarı No:252 (Eskişehir Yolu 9. Km.) 06530 /ANKARA
Tel: +90 (312) 218 20 00 (PBX) ● **Faks:** +90 (312) 219 40 90 - 91 - 92
E-Posta: info@tobb.org.tr ● **Web:** www.tobb.org.tr ● **KEP:** tobb@hs01.kep.tr
Ayrıntılı bilgi için: Serpil MERT **Tel:** +90 (312) 2182188
E-Posta: serpil.mert@tobb.org.tr

Birliğimizde ISO 9001:2015 Kalite Yönetim Sistemi uygulanmaktadır

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması https://odaborsaebys.tobb.org.tr/to-eskisehir-envision/Validate_Doc.aspx?eD=BSDNPEZE4&eS=7243 adresinden yapılabilir. (PIN:84612)

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Çalışma Genel Müdürlüğü

Sayı : E-41515602-000-38611 17.09.2021

Konu : İşyerlerinde COVID-19 Tedbirleri

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 09.09.2021 tarihli ve 34221550-3780 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınız Genel Müdürlüğümüzce uygulanmakta olan mevzuat yönünden incelenmiştir.

Bilindiği üzere, Bakanlığımızın çalışma hayatını düzenleyici, işçi - işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler almak, iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin uygulanmasını izlemek görevi kapsamında; işverenlerin işçilerinden isteyeceği PCR testi ve işçilerini Covid-19 riskleri ve tedbirleri konusunda bilgilendirmesini içeren, 2/9/2021 tarihli genel yazı 81 İl Valiliği'ne gönderilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve buna dayanılarak çıkarılan yönetmelik ve tebliğlerde, işverene çok sayıda görev ve sorumluluklar yüklenmiştir. Ancak işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarının tam olarak uygulanabilmesi için sadece işverenin görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi yeterli olmadığından, işçilere de bazı yükümlülükler getirilmiştir.

Buna göre işverenlerin gerekli tedbirleri alma ve işçilerin de alınan bu tedbirlere uyma yükümlülükleri bulunmaktadır.

Buna göre yazımızda, işverenlerin, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik risklerine yönelik koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında tüm işçilerini bilgilendirmekle yükümlü oldukları hatırlatılmakta, işverenlerin COVID-19 aşısı tamamlanmamış işçilerini yazılı olarak ayrıca bilgilendirmesi istenmektedir.

Bilgilendirme sonrasında aşı olmayan işçilere, kesin COVID-19 tanısı konması durumunun iş ve sosyal güvenlik mevzuatı açısından olası sonuçları da işveren tarafından bu durumdaki işçilere bildirilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Süreli Fesih" başlıklı 17. maddesine göre, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerektiği, çalışma sürelerine göre; iki ile sekiz hafta arasında değişen bildirim sürelerine uymayan tarafın bu sürelere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda olduğu öngörülmüştür.

Bu süreler asgari olup sözleşmelerle artırılabilmektedir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21. maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18. maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21. maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca anılan maddenin dördüncü fıkrası uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 3A920DC2-0B2D-4B3C-97EC-52A57AADA21B Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/

Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya / ANKARA
Telefon No: +90 (312) 296 60 00 İnternet Adresi: www.csgb.gov.tr/cgm
Kep Adresi:csgb@hs01.kep.tr

Bilgi için:Ziya Kürşat BABAYİĞİT
Çalışma Uzmanı
Telefon No:(312) 296 60 00

Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 18. maddesinde, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olduğu, yer altı işlerinde çalışan işçilerde ise kıdem şartının aranmayacağı hükme bağlanmıştır.

Aynı Kanunun 19, 20 ve 21. maddelerinde de, iş sözleşmesinin feshindeki usul, fesih bildirimine itiraz ve usulü, geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları düzenlenmiştir.

Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 24. maddesinde işçinin, süresi belirli olsun veya olmasın hangi hallerde iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceğine, "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 25. maddesinde ise, işverenin, süresi belirli olsun veya olmasın hangi hallerde iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceğine yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesine göre ücret; bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.

Ücret bir iş karşılığında ödendiği için, işçinin hastalık veya diğer nedenlerle çalışamadığı günlerde, iş veya toplu iş sözleşmesinde bu konuda bir hüküm bulunmaması halinde, işverenlerce ücret ödemesi yapılmamaktadır.

İşçinin; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulu raporlarında belirtilen istirahat süresince geçici olarak çalışamama halinde ise, aranan koşulların varlığı halinde Sosyal Güvenlik Kurumunca geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde, "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." hükmüne yer verilmiştir.

10/03/2021 tarihli ve 31419 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde "İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda işyerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi, işçinin ve işverenin anlaşması halinde, uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan İş Kanunu'nun "Telafi çalışması" başlıklı 64. maddesinde, "Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. (Ek cümle: 25/3/2020-7226/43 md.) Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz." hükmü öngörülmüştür.

06/04/2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 7. maddesinde ise, "Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle 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, telafi çalışmasıdır.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 3A920DC2-0B2D-4B3C-97EC-52A57AADA21B Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/

Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya / ANKARA
Telefon No: +90 (312) 296 60 00 İnternet Adresi: www.csgb.gov.tr/cgm
Kep Adresi:csgb@hs01.kep.tr

Bilgi için:Ziya Kürşat BABAYİĞİT
Çalışma Uzmanı
Telefon No:(312) 296 60 00

Telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanununun 64. maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır.

Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 4 ay içerisinde yaptırılır. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz.

Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz." hükmüne yer verilmiştir.

Bütün bunlara göre, işyerinde karşılaşabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri konusunda yazılı bilgilendirmeye rağmen aşı yaptırmayan veya PCR testi ibraz etmeyen işçiler hakkında, yukarıda belirtilen hususlar doğrultusunda işlem tesis edilebileceği düşünülmektedir.

Bununla birlikte, işçilerin işsiz kalmamaları için azami titizlik gösterilmesi ve yerleşik Yargıtay kararlarında da vurgulandığı üzere, feshin son çare olma ilkesinin gözetilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Nurcan ÖNDER
Bakan a.
Genel Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu: 3A920DC2-0B2D-4B3C-97EC-52A57AADA21B Doğrulama Adresi: https://www.turkiye.gov.tr/

Emek Mahallesi, 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Çankaya / ANKARA
Telefon No: +90 (312) 296 60 00 İnternet Adresi: www.csgb.gov.tr/cgm
Kep Adresi:csgb@hs01.kep.tr

Bilgi için:Ziya Kürşat BABAYİĞİT
Çalışma Uzmanı
Telefon No:(312) 296 60 00