



Koronavirüs: İş hukuku açısından etkileri

Evde kalabilir miyim? İş arkadaşlarım öksürüyorlarsa buna rağmen büroya gitmek zorunda mıyım? Bu ve benzer sorularınızı sıkça sorulan sorular – FAQ - başlığı altında cevaplıyoruz.

Evden çalışma (Home Office) hakkım var mı?

Evden çalışmanıza ilişkin yasal bir hakkınız yoktur. Fakat çalışanlar işverenleri ile bu doğrultuda anlaşabilirler. Böyle bir seçenek işyeri anlaşması ya da toplu sözleşmede sunulmuş olabilir.

İş arkadaşlarım öksürüyorlarsa büroya gitmek zorunda mıyım?

Çalışanların COVID-19 gibi bir hastalık dalgasının ortaya çıkması ile birlikte işten uzak kalma gibi genel bir hakkı yoktur. İşgörmekten kaçınma hakkının devreye girmesi için kişinin işgücünü sunmasına zorlayıcı bir engel olması gereklidir (md. 275/3 Alman Medeni Kanunu BGB). Zorlayıcı bir engel, işin kişiye nesnel olarak önemli derecede bir tehlike ya da en azından can güvenliği veya sağlığının tehlikede olduğuna ilişkin ciddi ve nesnel bir sebebin yol açtığı bir şüphe duyulmasıdır. İş arkadaşlarının sadece öksürüyor olmaları eğer tehlike olduğuna ilişkin daha başka ve nesnel bir sebebin yol açtığı şüphe ya da ipucu yoksa, yeterli görülmeyecektir.

Birçok çalışan hastalık nedeniyle işe gelemiyorsa işveren fazla çalışma zorunluluğu getirebilir mi?

Fazla çalışma, kararlaştırılmış olan düzenli çalışma saatlerinin ötesi bir çalışmadır. Çalışanlar fazla çalışmakla, bu ancak toplu sözleşmede, işyeri anlaşmasında ya da iş akdinde yer alıyorsa yükümlüdürler. Fakat talep edilen fazla çalışma sayesinde işverenin uğrayacağı ve farklı bir biçimde engellenmesi mümkün olmayan bir zarardan kaçınılabilecekse dolaylı bir fazla çalışma yükümlülüğü doğar. Bu, örneğin COVID-19 hastalanmaları sonucunda önemli personel açığı olduğunda söz konusu olabilir.

İş akdi ya da toplu sözleşmede fazla çalışma ücretine ilişkin maddeler yoksa, çalışan prensip olarak BGB md. 612 uyarınca fazla çalışma saatleri için temel bir ödeme talep edebilir. Fazla çalışma ödemesi alabilmek için fazla çalışmanın işveren tarafından belirlenmiş, onaylanmış ya da kabullenilmiş ve her halukarda görülmesi gereken işin tamamlanması için gerekli olması şart koşulur.

İşletme içi geçici bir arıza ya da işletmenin kapanması sözkonusu olursa ücret ödenmesinin devam etmesi hakkım var mıdır?

Ücret ödenmesi açısından eğer çalışanlar işgörebilir ve işgörmeye hazır ama işveren kendilerini işletmeye bağlı nedenlerden ötürü (BGB md. 615 cümle 3'e göre İşletme riski öğretisi diye adlandırılır) çalıştıramıyorsa işveren ücret ödemesini sürdürmekle mükelleftir. COVID-19- hastalığından ötürü oluşan önemli derecede bir personel açığı ya da tedarik sıkıntısının işverenin işletme faaliyetini geçici olarak durdurmasına yol açan tüm durumlar bu kapsama girer. Dolayısıyla çalışanların bu durumlarda, çalışmıyor da olsalar ücretlerini alma hakkı vardır.

Dikkat: İş kaybının ne işveren ne de çalışanın sorumluluğunda olduğu durumlarda münferit ya da toplu sözleşme kapsamında farklı düzenlemeler getirilebilir.

İş kayıplarında işletme Koronavirüs sebebiyle kısa çalışma ödeneği alabilir mi?

Koronavirüsünden ötürü oluşan tedarik sıkıntıları ya da işletmelerin resmi talimat sonucunda kapanması sonucunda işletmelerin üretimi kısıtlamaları ya da durdurmaları gerekirse iş kaybına uğrayan çalışanların kısa çalışma ödeneğine hak kazanmaları mümkündür.

Kısa çalışma ödeneğine başvurmak zorunda kalan işletmeler kısa çalışma uygulamasını önceden yetkili İş Ajansı'na bildirmek zorundadırlar.

Kısa çalışma ödeneği alma koşullarının yerine getirilip getirilmediğini yetkili İş Ajansı her bir münferit durum için ayrı inceler.

Kısa çalışma ödeneği oniki aylık bir süreye kadar onaylanabilir. Sağlanan kısa çalışma ödeneği işsizlik parasına eşit tutarda olur ve iş kaybı olmasa ödenecek olan götürü net ücret ile fiilen alınan götürü net ücret arasındaki farkın yüzde 67'si ya da 60'ı kadardır.

Kısa çalışma ödeneğine başvuru ile ilgili daha çok bilgi Federal İş Ajansı (Bundesagentur für Arbeit) internet sayfalarında şu bağlantı altında bulunabilir:

www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit-wegen-corona-virus

İşveren kısa çalışma talimatı verdi ise ne olur?

İşveren haklı olarak kısa çalışma talimatı verdi ise, "İşletme içi geçici bir arıza ya da işletmenin kapanması sözkonusu olursa ücret ödenmesinin devam etmesi hakkım var mıdır?" sorusundaki durumdan farklı bir durum ortaya çıkar. Örneğin Korona Virüsü'nden dolayı tedarik sıkıntısı oluşmuş ve bunun sonucunda işletmede ancak kısıtlı ya da hiç çalışılmadığı ya da işletme resmi talimat üzerine kapatıldığı için iş kaybı ile birlikte ücret kaybı oluştuğunda mağdur kalan çalışanların kısa çalışma ödeneği hakkı gündeme gelir. Kısa çalışma ödeneği oniki aya kadar bir süre için bağlanabilir. Kısa çalışma ödeneği işsizlik parası tutarında ödenir ve iş kaybı olmadan ödenilmiş olacak götürü net ücret ile çalışma karşılığında fiilen alınan götürü net iş ücreti arasındaki farkın yüzde 67'si ile 60'ı

arasındadır. Kısa çalışma ödeneği alma şartlarının yerine getirilip getirilmediği yetkili İş Ajansı tarafından her bir vakada tek tek incelenir.

Çocuğum hasta değil ama çocuğumun yuvası/okulu (uzunca) bir süre kapatılırsa ve çocuğum için başka bir bakım imkanım yoksa ne olur? Yıllık iznimi mi kullanmak zorundayım?

Yuva/okulun kapatılmasında çocukların yaşı itibarıyla bakıma ihtiyaç olursa ilkönce anne babalar makul her türlü çabayı göstererek çocukların başka bir şekilde bakımlarını sağlamaya çalışmalıdırlar (örneğin anne babadan birinin bakımı üstlenmesi). Gereken çocuk bakımı yine sağlanamıyorsa sözkonusu ebeveynen buna rağmen çalışması beklenemeyecek olduğundan genellikle iş görmeme hakkı oluşabilir. (md. 275/3 BGB). Yani bu durumlarda çalışan kişi işgörme yükümlülüğünden muaf kalır; yıllık izin hakkını kullanması zorunlu değildir.

Fakat çalışanın zorlayıcı kişisel engellerden ötürü işten kaçınma hakkının doğduğu durumlarda ancak çok dar kapsamlı şartlarda iş ücretinin ödenmeye devam etmesi hakkı olduğu dikkate alınmalıdır. Bu tür bir ücret ödenmesinin devamı md. 616 BGB uyarınca nisbeten pek önemli olmayan bir süre için doğabilir. Ayrıca md. 616 BGB'den doğan hak iş ya da toplu sözleşme anlaşmaları ile kısıtlanmış, hatta tamamen kaldırılmış olabilir. Çalışan yıllık izin hakkından yararlanırsa izin ücretini alır.

Bu durumda ilkönce işveren ile görüşmekte fayda vardır. Federal Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tüm işverenlere, mağdur durumdaki çalışanlarıyla; ailelerin sorunları ile işletmeler, kurum ve kuruluşların çalışabilirliği arasında denge kuran pragmatik çözümler doğrultusunda (evden çalışma, yaratıcı çalışma saatleri modelleri, yıllık izin ve çalışma saati biriktirme hesapları gibi) anlaşma sağlanması çağrısında bulunuyor.

Tramvay ya da metro hatları çalışmadığı için işyerime ulaşamazsam ne olur?

Çalışan, alınan genel tedbirlerden ötürü (tehlike bulunmayan) işyerine ulaşamaması nedeniyle işgücünü sunamıyorsa, prensip olarak; kararlaştırılmış olan ücretini alamaz. Çünkü çalışan, çalıştığı işyerine ulaşım riskini kendisi üstlenir (yol riski diye adlandırılır).

COVID-19 hastalığına yakalandıysam ne olur?

Çalışan, koronavirüs enfeksiyonu sonucunda işgöremez halde hastalanmış, dolayısıyla zorlayıcı engellerden ötürü işgücünü sunamıyorsa hastalık durumunda mevcut olan ve ücretinin ilgili kanuna göre altı hafta boyunca ödenmeye devam etmesi hakkı vardır (md. 3 EFZG). Bu süreden sonra yasal sağlık sigortası olan sigortalıların prensip olarak hastalık parası alma hakkı vardır.

Enfeksiyona karşı resmi makamlarca alınan bir tedbire bizzat maruz kalmam durumunda ücretimi alma hakkım var mıdır?

Çalışanın kendisi bir resmi makamın faaliyet yasağı ya da karantina gibi aldığı bir tedbire maruz kaldı ise bir yandan işverenine yönelik ücret alma hakkı olabilir. Federal Yargıtay'ın

(BGH) değerlendirmesine göre bu durumda geçici ve çalışanın şahsında oluşan bir zorlayıcı engel olabilir ve bu da işverenin, işgörmeye yükümlülüğü ortadan kalkmış olmasına rağmen ücret ödemeyi sürdürmesi zorunluluğunu beraberinde getirebilir. (md. 616 BGB). Ücret ödeme süresi münferit vakanın koşullarına göre değişebilir (bknz. BGH, 30 Kasım 1978, tarihli BGH kararı III ZR 43/77 – bu karara göre en fazla 6 hafta).

Md. 616 BGB'nin bireysel iş akdi ya da toplu sözleşme yolu ile kısıtlandığı ya da devre dışı kaldığı ya da diğer nedenlerden ötürü etkili olmadığı durumlarda bir çok defa kamu hukukuna göre bir tazminat hakkı vardır. Yetkili sağlık dairesince bulaştırıcı oldukları şüphesi ile tecride alınan ve dolayısıyla gelir kaybına uğrayan kişiler, Enfeksiyondan Korunma Kanunu md. 56 uyarınca bir tazminat alırlar. Ödenen tazminatın tutarı gelir kaybına göre belirlenir. İlk altı hafta gelir kaybı ile eşdeğer bir tutardır. Yedinci haftanın başından itibaren hastalık parası düzeyinde ödeme yapılır. Çalışanlar işverenlerinden tecrit süresince, en fazla altı hafta net ücretleri düzeyinde tazminat alırlar. Ödenen meblağlar işverenin talep etmesi üzerine devlet tarafından iade edilir. Altı hafta sonra devlet hastalık parası düzeyinde ödeme yapmayı sürdürür. Hastalar bu tazminat düzenlemesi kapsamına girmez. Çünkü kendilerine hastalık durumunda öngörülen ücret ve hastalık parası zaten bağlanmış olur.

İşverenlerin çalışanları koruma amaçlı hangi yükümlülükleri vardır? Çalışanları için oluşan tehlikeleri değerlendirme sorumluluğu bulaşıcı hastalıklardan korumayı da kapsar mı?

İşveren, iş güvenliği yasasına göre prensip olarak çalışanlarının işyerindeki güvenliği ve sağlığına dair oluşan tehlikeleri değerlendirmek (Tehlike değerlendirmesi diye adlandırılır) ve bunlara göre tedbir almak zorundadır. Pandemi planlaması çerçevesinde (Halkı koruma) işverenin icabında başka tedbirleri de araştırması ve uygulaması gerekir. Buna yönelik somut bilgileri örneğin Robert Koch Enstitüsü'nün (RKI) internet sitesinde Ulusal Pandemi Planı (Nationaler Pandemieplan) başlığı altında bulabilirsiniz.

Bir çalışan gördüğü iş sebebiyle biyolojik maddelerle temas içerisindeyse iş güvenliği açısından Biyolojik madde yönetmeliği uygulanır (md. 4 BioStoffV). Virüsler, mikroplar vs. gibi biyolojik maddeler tehlike değerlendirmesinde dikkate alınır. İşveren, oluşabilecek tehlikelerden yola çıkarak çalışanlarına yönelik koruyucu önlemler belirler ve uygular. Önlemler çalışma alanlarının birbirinden ayrılması ya da çalışan sayısının kısıtlanması gibi teknik ve organizasyon açısından alınabilir. Mevcut tehlike durumunda işveren ayrıca koruyucu eldivenler ya da solunum maskeleri gibi kişisel korunma donanımı sunmak zorundadır. Çalışanlara tehlikelere ilişkin genel bilgilendirme dışında iş sağlığına yönelik önlemlere ilişkin bireysel danışmanlık hizmeti verilmelidir. Somut bilgiler örneğin „Sağlık sektöründe ve Hayır kurumlarında biyolojik maddeler“ başlıklı (TRBA 250) teknik düzenlemede ya da „Aşı yolu ile yeterli önlem alınamayan human influenza durumunda iş güvenliği“ başlıklı ve şu an COVID-19 a karşı tedbir alma amacıyla uygulamaya geçen 609 sayılı Kararda bulunur.

İşverene sağlığımla ilgili hangi bilgileri (icabında sorusu üzerine) vermek zorundayım?

İşverenin çalışanın sağlık durumuna ilişkin soru sormasının prensip olarak özel bir sebebi olmalıdır. Çünkü bu konudaki sorular çalışanın kişisel haklarına ve kişisel bilgilerinin paylaşımını kendisinin tayin etmesi hakkına önemli derecede müdahale anlamına gelir. Bu nedenden ötürü örneğin işverene ibraz edilen ve iş göremezlik bildiriminde bulunan doktor raporlarında konulan teşhis belirtilmez.

Fakat çalışanda Korona hastalığı tesbit edilmiş ise işveren himaye ve koruma yükümlülüklerini yerine getirebilme ve diğer çalışanların sağlığını koruma amacı ile bununla ilgili bilgi talep edebilir.

İş gezilerine çıkma ve işle bağlantılı etkinliklere katılma yükümlülüğüm var mıdır?

Prensip olarak çalışan iş akdine göre iş gezileri ve işle bağlantılı etkinliklerin de dahil olduğu iş gücünü sunmakla mükelleftir. Fakat zorlayıcı bir engelden ötürü kaçınma hakkı doğabilir (md. 275 fıkra 3 BGB). Örneğin işi, çalışan için önemli bir nesnel tehlikeye ya da en azından can güvenliği ve sağlığı açısından nesnel bir sebebe dayalı şüpheye yol açarsa. Buna her bir somut vaka için ayrı karar verilir. Başka nesnel gerekçeli ipuçları olmadan ve sadece Korona Virüsü'nün bulaşacağından korkuluyor olması iş gezisine çıkmaktan ya da diğer iş etkinliklerine katılmaktan kaçınmak için muhtemelen yeterli olmayacaktır.

İşveren çalışanları örneğin öksürüyorlar diye eve yollarsa ne olur?

İşveren, çalışana karşı sorumluluğundan ötürü nesnel olarak işgöremez biçimde hastalanan kişiyi işten uzaklaştırmak zorundadır. Bu halde işvereni tarafından eve gönderilen çalışanın hastalık durumunda sözkonusu olan ücretinin ödenmeye devam edilmesi hakkı vardır. Ücret Ödenmesinin Devamı Yasası'nın düzenlemeleri geçerli olur (EFZG).

İşgörebilir ve görmeye hazır olan çalışanlarını tamamen ihtiyaten eve gönderen bir işveren, işgücü icraatını geciktirdiği için ücret ödemeyi sürdürmekle mükelleftir (md. 615 cümle 1 BGB). Bu durumlarda çalışanlar çalışılmayan saatleri sonradan telafi etmek zorunda değildirler.

İşgöremezlik raporunu ne zaman ibraz etmem gerekir?

Her çalışan işverene işgöremezlik raporunu ve bunun muhtemel süresini derhal, yani gecikmeye neden olmadan bildirmek zorundadır (md. 5 fıkra 1 cümle 1 Ücret Ödemesinin Devamı Yasası - EFZG). Bildirim örneğin telefonla yapılabilir. İşgöremezlik 3 takvim gününden uzun sürerse çalışan, işverene en geç bir sonraki iş gününde işgöremezlik ve muhtemel süresine ilişkin doktor raporu sunmak zorundadır (md. 5 fıkra 1 cümle 2 EFZG). İşveren, işgöremezlik raporunun daha önce sunulmasını talep edebilir. Ama işveren işgöremezlik raporunu daha sonraki bir zaman da talep edebilir ya da geçici olarak feragat da edebilir. Şu anki durumda somut olarak nasıl davranılacağını işvereninizle görüşerek kararlaştırmanız önerilir.

Hastalananlar eğer işgöremezlik raporunu işverenlerine iletemiyorlarsa (örneğin muayenehanelerin iş yükünden ötürü) rapor işverene daha geç bir zaman da sunulabilir.

Ücret eğer bu arada ödenmeye devam edilmemişse icabında işveren tarafından sonradan ödenir.

Muayenehaneler, hastane ve klinikler için korumalı giysilerin, kaynakları koruyan bir şekilde kullanımı için bilgiler var mıdır?

Biyolojik iş maddeleri komisyonu (ABAS) "COVID-19" ad hoc çalışma grubu Federal Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (BMAS) adına bu konuda bir bilgilendirme hazırlamıştır. Bu bilgileri aşağıdaki bağlantıdan edinebilirsiniz:

<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/pdf/Empfehlungen-organisatorische-Massnahmen.pdf>

Ayrıca somut sorularınız ve sorunlarınız için bölgenizdeki yetkili iş güvenliği makamına ya da kendi kaza sigortanıza başvurmanız önerilir.

İş güvenliği makamlarının irtibat bilgilerini içeren bir listesini şu bağlantı altında bulabilirsiniz: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf>

Meslek kooperatiflerinin ve kaza sigortalarının irtibat bilgileri şu adresten edinilebilir: <https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

- - -

Yayına hazırlanış tarihi: 16.03.2020 / Almanca versiyonundan muhtemel güncellemeler sadece bu anılan tarihe kadar dikkate alınmıştır. Güncellemeye devam edilecektir.