



08.04.2020

Koronavirüs (SARS-CoV-2) ile ilgili iş ve iş güvenliği hukukuna ilişkin sorular

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

Ücret ödenmesine devam edilmesi

İşletme içi geçici bir arıza ya da işletmenin kapanması söz konusu 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 sıkıntısı gibi işverenin işletme faaliyetini geçici olarak durdurmasına yol açan tüm durumlar bu kapsama girer. Dolayısıyla çalışanların bu durumlarda, çalışmıyor da olsalar ücretlerini alma hakları vardır.

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

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, işgörme yükümlülüğü ortadan kalkmış olmasına rağmen çalışana 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.

Kısa çalışma ödeneği

İş kayıplarında işletme Koronavirüs sebebiyle kısa çalışma ödeneği alabilir mi?

Koronavirüs sebebiyle 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, [Anspruch auf Kurzarbeitergeld](#) 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

- [Informationen für Arbeitnehmer \(Çalışanlar için bilgiler\)](#)
- [Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld \(Kısa çalışma ödeneğine ilişkin bilgiler\)](#)

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 Koronavirüs sebebiyle tedarik sıkıntısı olduğu ve bunun sonucunda işletmede ancak kısıtlı çalışılabildiği ya da hiç çalışılmadığı durumlarda ya da işletme resmi talimat üzerine kapatıldığı için iş kaybı ile birlikte ücret kaybı olduğunda, 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.

- [Informationen für Arbeitnehmer](#)
- [Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld](#)

İşyerinde hak ve yükümlülükleriniz

COVID-19 hastalığına yakalandıysam ne olur?

Çalışan, Koronavirüs enfeksiyonu sonucunda işgöremez halde hastalanmış, dolayısıyla zorlayıcı engellerden ötürü işgücünü sunamıyorsa, ilgili kanuna göre hastalık durumunda ve altı hafta süre ile ücret ödenmesinin devamı hakkı vardır (md. 3 EFZG). Bu süreden sonra yasal sağlık sigortası olan sigortalıların prensip olarak hastalık parası alma hakkı vardır.

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.

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 çocuğun bakımını anne babadan birinin üstlenmesi). Gereken çocuk bakımı yine sağlanamıyorsa sözkonusu ebeveynlerden 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.

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).

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 oluştuğuna 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 oluştuğunda 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.

İşverene sağlığım ile 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 çalışmada yeni tip Koronavirüs SARS-CoV-2 enfeksiyonu sonucunda bir hastalanma tesbit edilmiş ise işveren himaye ve koruma yükümlülüklerini yerine getirebilme ve diğer çalışanların sağlığını koruma amacı ile bununla ilgili bilgi talep edebilir.

İşgöremezlik raporunu ne zaman ibraz etmem gerekir?

Her çalışan işverenine işgöremezlik raporunu ve bunun muhtemel süresini derhal, yani gecikmeye neden olmadan bildirmek zorundadır (md. 5 fıkra 1 cümle 1 Ücret Ödenmesinin Devamı Yasası [Entgeltfortzahlungsgesetz](#) - 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.

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 Koronavirüs'ün bulaşacağından korkuluyor olması iş gezisine çıkmaktan ya da diğer iş etkinliklerine katılmaktan kaçınmak için muhtemelen yeterli olmayacaktır.

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.

Faydalı İnternet adresleri:

- https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/I/Influenza/Pandemieplanung/Pandemieplanung_Node.html
- <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/-/2296762>
- <https://www.baua.de>
- <https://www.infektionsschutz.de>

İşveren çalışanları örneğin öksürüyorlar diye eve yollarsa ne olur?

İşveren, çalışanına 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 [Entgeltfortzahlungsgesetz](#) (EFZG).

İşgörebilir ve görmeye hazır olan çalışanlarını tamamen ihtiyaten eve gönderen bir işveren, ücret ödemeyi sürdürmekle mükelleftir (iş kabulde gecikme diye adlandırılır - md. 615 cümle 1 BGB). Bu durumlarda çalışanlar çalışılmayan saatleri sonradan telafi etmek zorunda değildirler.

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>

Almanya sınırından sürekli giriş çıkış yapmak zorunda olanlar arasındayım. Benim için hangi kurallar geçerli olur?

İş hukuku açısından Almanya sınırına sürekli giriş çıkış yapmak zorunda olanlar için bu bakımdan bir değişiklik yoktur. Prensipten dolayı diğer sorular altında verilen cevaplar geçerlidir. Almanya'dan bir komşu ülkeye gidip gelenler için düzenli olarak, sözkonusu ülkenin iş hukuku geçerlidir.

Alman hukukuna göre işe varış çalışanın alması gereken bir risktir (yol riski olarak adlandırılır). Çalışan eğer iş yerine ulaşamazsa emeğini sunamaz ve farklı bir anlaşma sözkonusu değilse, ücret de alamaz. Çalışana ihtarda bulunulması ya da iş akdinin davranışa bağlı olarak feshedilmesi ancak, bu durumdan çalışan sorumlu olduğu zaman sözkonusu olabilir. Acil bir durum sözkonusu idiyse çalışan sorumlu değildir.

Sosyal sigorta hukuku açısından geçerli olan; hastalık ve kısa çalışma ödemeleri gibi hakların yetkili üye ülkenin mevzuatına göre, yani önceden sosyal sigortalı olduğunuz devletin mevzuatına göre düzenlenmesidir. Genellikle bu, istihdam eden devlettir. Almanya'ya çalışmak üzere gelenler Alman işletmelerinde iş kaybı sözkonusu olduğunda kısa çalışma ödemesi alırlar. Almanya çıkışlı ve diğer ülkede çalışanlar ise çalıştıkları ülkenin kanunlarına tabidirler. Geçici olarak Korona'dan ötürü telekomünikasyon bağlantılı çalışılması sosyal sigortada uygulanabilir mevzuatın değişmesine yol açmaz. Şu ana kadar sosyal sigortalı olduğunuz ülkede sigortalılığınız devam eder.

İş sağlığı açısından önlem alınması gerekli midir ve hangi önleyici tedbirler geçerli olur?

İş Sağlığı Önlemleri Yönetmeliği [Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge](#) (ArbMedVV)'ne göre pandemi durumunda her doktor muayenehanesinde geçerli olan önlemler geçerli olur. Bunlar, federal ve eyaletler düzeyinde geçerli olan pandemi planı ve talimatlarından anlaşılır. Acil durumlarda pragmatik bir çözüm olarak iş sağlığı tedbirleri telefonla da uygulanabilir. Çünkü iş sağlığı tedbirlerinde ön planda danışmanlık hizmeti gelir.

Çalışanlar SARS-CoV-2'den nasıl korunurlar?

İşleri gereği Sars- CoV-2 ile temasta olan (örneğin laboratuvarında örneklerle ya da enfekte olmuş ya da olma şüphesi olan kişilerin doktorları ya da bakımını üstlenenler) çalışanların korunması biyolojik maddeler yönetmeliğine ve özellikle de Teknik Kurallar TRBA [100](#) ve [250](#) ' ye göre sağlanır. Bu kurallar, spesifik korunma tedbirlerini ele alırlar. Ayrıca iş sağlığı tedbir alma imkanları iş sağlığı tedbirleri yönetmeliğine göre sunulmalıdır. SARS-CoV-2 biyolojik çalışma maddesi olarak risk grubu 3'e girer. Teşhis laboratuvarlarında Biyolojik Çalışma Maddeleri Komisyonu (ABAS)'nun 19.02.2020 tarihli Kararı [Beschluss](#) gereğince kademeli bir yöntem uygulanır.

İşleri esnasında enfeksiyon bulaşmış kişilerle temasları dışlanamayan (örneğin halka açık ya da çok sayıda insanla temasın olduğu alanlarda) diğer tüm çalışanların korunması buldukları eyalet hükümetinin pandemi planına göre uygulanır. Çalışanların enfekte

olan insanlarla temasının dışlanamayacağı işlerde Enfeksiyon Güvenliği Yasası (IfSG) pandemi planındaki gerekli görülen koruma tedbirlerinin idari talimatlar yolu ile uygulanması imkanını öngörüyor. Talimatlar kararnameler yolu ile de olmak üzere işverene de hitap eder. Güvenlik tedbirlerinin uygulanmasında (işletme içi pandemi planı diye adlandırılır) işveren konuyla ilgili işletme hekimine ve iş güvenliği uzmanına danışabilir (bkz. Ulusal Pandemi Planı Bölüm 8.3/1 [Kapitel 8.3](#)).

İşyeri temsilciliklerinin çalışmasına olan etkiler

İşyeri temsilciliği toplantısını video ya da telekonferans olarak gerçekleştirmek kabul edilir mi?

Normal olan, işyeri temsilciliği üyelerinin toplantıda buluşmalarıdır. Video ya da telekonferans yöntemine başvurulması işyeri teşkilat yasasında öngörülmemiştir.

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (BMAS) Covid-19 pandemisi süresinin işyeri temsilciliği üyelerinin, örneğin can güvenlikleri ya da sağlıkları açısından şahsen işletmede bulunarak toplanmalarının mümkün olmadığı durumlarda, video ya da telekonferans yolu ile (WebEx Meetings ya da Skype gibi elektronik ortamda desteklenen uygulamalar dahil) gerçekleşmesinin kabul edilebileceği özel bir durum teşkil ettiği görüşündedir. Bu bağlamda işyeri temsilciliği üyelerinden bazılarının video ya da telekonferans üzerinden toplantıya katılmaları mümkün görüldüğü gibi, toplantının tamamen sanal ortamda gerçekleşmesi de kabul edilebilir. Video ya da telekonferansta da toplantının kamuya kapalı olması ilkesine uyulmalıdır. Yani katılım hakkı olmayan üçüncü tarafların toplantı içeriğini öğrenmemeleri için gereken önlemlerin alınması gereklidir.

Bu durumda şahsen imza atılan bir yoklama listesi olamayacağına göre katılım, işyeri temsilciliği başkanına örneğin e-posta yolu ile yazılı olarak teyit edilmelidir.

Dikkat: BMAS tarafından parlamenter işleyiş kapsamında sunulan ve belli bir süreyle sınırlı olacak özel bir yasal düzenleme, Covid-19 pandemisi döneminde video ve telekonferans yolu ile alınan kararlara kesin hukuki güvence sağlayacaktır.

İşyeri temsilciliği toplantısına video ya da telekonferans üzerinden katılımı ilgili açıklamalar ağır engelliler temsilciliği ile gençler ve eğitim görenler temsilciliği için de geçerli midir?

Evet. Anılan şartlar yerine getirilmişse, ağır engelliler temsilciliği ya da gençler ve eğitim görenler temsilciliği üyeleri işyeri temsilciliği toplantısına video ya da telekonferans yolu ile katılabilirler.

İşyeri temsilciliği sözkonusu güncel durumda kararlarını örneğin e-posta yolu ile olmak üzere yazılı olarak alabilir mi?

Hayır. Tartışma ve görüşlerin doğrudan paylaşılması işyeri temsilciliği toplantısının ve de karar verme sürecinin önemli bir unsurudur. Koşullar elverdiği sürece lütfen işyeri

temsilciliği toplantısını video ya da telekonferans yolu ile düzenleme imkanından yararlanınız.

Covid-19 bağlamında işyeri toplantısını video konferans yolu ile düzenlemek mümkün müdür?

İşyeri toplantısı, İşyeri Teşkilat Yasası md. 42 fıkra 1 cümle 2'ye göre kamuya kapalı olma ilkesine tabidir. Bu şekilde, işyeri toplantısının işletme dışı faktörlerin etkisi altında kalmaması, aynı zamanda işletme dışı konuların da gündeme gelmemesi amaçlanır. Ayrıca kamuya kapalı olma ilkesi sayesinde çalışanlar arasında görüşlerin rahatlıkla dile getirilebileceği bir ortamının sağlanması düşünülmüştür. Bu nedenden ötürü işyeri toplantısının görüntülü yayını, ancak toplantı başkanının toplantıya katılım hakkı olmayanların katılıp katılmadıklarını denetleme imkanı varsa mümkündür.

BMAS her bir durumda işyeri toplantısının güncel zorunluluğunun ve daha geç bir zamana ertelenip ertelenemeyeceğinin incelenmesini tavsiye eder.

İşletme sahibiyim ve hızlı davranmam gerekiyor. İşyeri temsilciliğimin katılımını sonradan sağlasam olur mu?

Hayır. Covid -19 pandemisi de olsa işyeri temsilciliklerinin haklarının dikkate alınması gereklidir. Fakat işletmede taraflar bu durumda özellikle şunun bilincinde olmalıdırlar: Öncelik kesinlikle hızlı ve pragmatik çözümlerin bulunmasındadır. İşyeri temsilciliklerinin çalışabilirliğini güvence altına almak için istisnai uygulama olarak, belli şartlar altında kararların video ya da telekonferans yolu ile alınması da mümkündür.

Ödünç iş ilişkisi

Çalışanlarımı hangi koşullarda bir diğer işletmeye işgörmek üzere ödünç verebilirim?

Normalinde ödünç iş ilişkisi sunmayan fakat güncel Korona krizinden ötürü kendi çalışanlarınızı acil işgücü sıkıntısı çeken bir diğer işletmeye (örneğin tarımsal üretim ve işlemlerde, gıda maddeleri lojistik alanında ya da sağlık sektöründe) ödünç vermek istiyorsanız, bunu istisnai bir uygulama olarak Ödünç İş İlişkisi Yasası'na göre (AÜG) izin almak zorunda olmadan yapabilirsiniz. Bunun için koşulan şartlar

- İlgili çalışanların onayı
- Kalıcı olarak ödünç iş ilişkisi aracılığı yapma niyetinde olmamanız ve
- Kurulan her bir ödünç iş ilişkisinin güncel kriz durumunun süresi ile sınırlı olmasıdır.

Bu konudaki yasal düzenlemeleri AÜG md. 1, fıkra 3 No: 2a'da bulabilirsiniz. Bu tür iş ilişkilerinin özel anlamından ötürü, ödünç alınan çalışanların mevzuat itibariyle çalıştıkları işletmedeki kadrolu çalışanlarla eşit haklara sahip olmaları, Avrupa Birliği hukukunda öngörülen eşitlik ilkesinin de gereğidir.

Prensip olarak çalışanların, inşaat sektörü işçileri tarafından görülen işler için bu sektörde faaliyet gösteren işletmelere ödünç verilmesine izin verilmez. İnşaat işletmesi tanımı İnşaat İşletmeleri Tüzüğü'nden anlaşılır.

- - -

Son yayına hazırlanış tarihi: 08.04.2020 / Almanca versiyonundan muhtemel güncellemeler sadece bu anılan tarihe kadar dikkate alınmıştır. Güncellemeye devam edilecektir.