

İŞYERLERİNDE ARTAN COVID-19 VAKALARI KARŞISINDA KISA HUKUKİ DEĞERLENDİRMELER

Dr. Ulaş BAYSAL & Dr. Muhittin ASTARLI

Toplumda ve özellikle işyerlerinde Temmuz 2022 itibariyle Covid-19 vakalarının artması sonucunda, çalışma ilişkilerinde yaşanan bazı sorunlara ilişkin aşağıdaki kısa hukuki değerlendirmeler yapılmıştır. Söz konusu hukuki değerlendirmeler, 22 Temmuz 2022 tarihi itibariyle geçerli düzenleme ve tedbirler göz önüne alınarak kaleme alınmıştır.

1) İşyerinde COVID-19 hastası bir işçi olması halinde ne yapılmalıdır?

a) İşyerinde SARS-CoV-2 enfekte (COVID-19) olma ihtimali olan bir işçinin mevcudiyeti halinde işçinin derhal diğer işçilerden izolasyonu sağlanmalı ve T.C. Sağlık Bakanlığı tarafından çıkarılan “Güncel Dönemde COVID-19 İlişkili İzolasyon ve Karantina Uygulamaları” rehberinde (Rehber) belirtilen öneriler takip edilmelidir.

b) Rehberde göre semptomları olan kişiler, semptom başlangıcından itibaren, semptomu olmayan kişiler ise ilk PCR testi için numune alınmasından itibaren 7 gün boyunca izolasyona alınır. Dolayısıyla COVID-19 hastası olduğundan şüphelenilen çalışanlar, diğer çalışanlar veya üçüncü kişilerle temas ihtimali olacak şekilde işyerinde çalıştırılmamalıdır.

c) Sağlık Bakanlığı tarafından Rehberde öngörülen tedbirler uyarınca 7. günün sonunda semptomsuz veya hafif semptomlu olup son 24 saat içinde antipiretik (ateş düşürücü) almaksızın ateşi olmayan kişilerin izolasyonu PCR testi yapılmaksızın sonlandırılır. Buna göre, izolasyonu sonlanan çalışanların, işyerlerinde çalışmaya geri dönmeleri yedi günün dolmasından itibaren mümkündür.

d) Sağlık Bakanlığı tarafından da belirtildiği üzere, işyerine dönenler, diğer çalışan ve üçüncü kişilerin korunması amacıyla, izolasyon süresi sonlanmış olmakla birlikte, kısmi risk nedeniyle 10 güne kadar maske ve mesafeye azami dikkat etmelidir. Mümkünse bu konuda işyeri hekimi tarafından söz konusu çalışanlara bir bilgilendirme yapılmalı, ilgili tedbirlere uyulup uyulmadığı denetlenmelidir.

2) İşyerinde yüksek riskli (yakın) temaslı olanlar bakımından ne yapılmalıdır?

COVID-19 ile yüksek riskli (yakın temaslı) olanlar bakımından ise Sağlık Bakanlığı tarafından Rehberde ikili bir uygulama ayrımı yapılmaktadır.

a) Birinci uygulama, aşı durumu olarak hatırlama dozu yapılmış veya son 3 ay içerisinde hastalığı geçirmiş kişiler bakımından söz konusudur. Eğer çalışan, aşı durumu olarak hatırlama dozu yapılmış veya son 3 ay içerisinde hastalığı geçirmiş kişilerden ise COVID-19 yakın teması olması halinde karantinaya alınmamakta; koruyucu önlemlere (maske kullanımı, kişiler arası mesafe, hijyen) uyararak kendi semptomlarını da takip ederek günlük yaşamlarına devam edebilmektedir. Rehber göre, karantina uygulanmamakla birlikte kısmi risk nedeniyle bu kişiler 10 güne kadar maske ve mesafeye azami dikkat etmelidir. Bu nedenle işyerlerinde işyeri hekimleri tarafından ilgili kişilerin bilgilendirilmeleri ve tedbirlere uymak konusunda takipleri önem arz etmektedir.

b) İkinci uygulama ise hatırlatma dozu yapılmamış veya son 3 ay içerisinde hastalığı geçirmemiş veya aşısız kişiler bakımından söz konusudur. Bu kişilerin COVID-19 yakın teması olması halinde Sağlık Bakanlığı tarafından karantina süresi olarak 7 gün önerilmektedir. Rehber uyarınca karantina süresince semptom gelişmemesi halinde 7. günde test vermeden karantina sonlandırılır. Ayrıca karantina boyunca herhangi bir semptom gelişmesi durumunda semptom geliştiği gün PCR testi yapılır. İkinci gruba giren kişiler bakımından da karantina süresi 7. gün sonlanmış olsa bile kısmi risk nedeniyle bu kişilerin 10 güne kadar maske ve mesafeye azami dikkat etmesi gerekmektedir. Bu nedenle işyerlerinde bu kişilerin de işyeri hekimi tarafından bilgilendirilmeleri ve ilgili tedbirlere uyup uymadıklarının takibi önemlidir. İkinci gruba giren kişilerin, diğer çalışan ve üçüncü kişilerin sağlığı dikkate alınarak diğer çalışanlar veya üçüncü kişilerle temas ihtimali olacak şekilde işyerinde çalıştırılmaması iş sağlığı ve güvenliği bakımından isabetli olacaktır.

c) İzolasyonun veya karantinanın şart olmadığı, Sağlık Bakanlığı tarafından sadece maske ve mesafe önerilen hallerde işçinin uzaktan çalışma olanağı mevcutsa ilgili dönemde uzaktan çalışması da makul bir yöntem olacaktır.

d) İşyerlerinde COVID-19 kaynaklı olumsuzlukların asgari seviyeye çekilmesi için, hatırlatma dozları ve hastalıktan korunmaya ilişkin tedbirler konusunda işyeri hekimleri veya yetkili işveren vekilleri tarafından bilgilendirmeler yapılması/tekrarlanması/güncellenmesi yararlı olacaktır.

3) COVID-19 nedeniyle çalışılmayan günler için işveren ücret ödeyecek midir?

İşçinin bir hastalık nedeniyle çalışmadığı (raporlu olduğu) durumlarda temel kural, söz konusu süreye ilişkin sosyal güvenlik sistemi tarafından bir ödeme yapılmasıdır. Dolayısıyla işçinin hastalık nedeniyle raporlu olduğu günlerde işverenin ücret ödeme borcu ortadan kalkmaktadır.

İşçinin durumunun Sosyal Güvenlik Kurumunca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurumlarından alınmış istirahat raporu ile belgelenmesi şartıyla, hastalık hallerinde işçiye Kurum tarafından işgörmezlik ödeneği ödenir. Ancak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m. 18/1/b uyarınca bu ödeme istirahat raporlarının 3. gününden başlar. Maktu aylıkla çalışan beyaz yakalı işçilere, her

raporlu oldukları dönem için 2 günlük ücret işveren tarafından ödenirken, saatlik veya günlük ücret kararlaştırılan işçiler bakımından toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde özel bir hüküm yoksa bu iki gün için de ödeme yapılmaz.

Söz konusu esaslar çalışan COVID-19 nedeniyle bir sağlık raporu almışsa da uygulama bulur. Dolayısıyla maktu ücretli beyaz yakalı işçilere raporlu oldukları dönem için 2 günlük ücret ödenirken, mavi yakalı işçilere bir ücret ödenmeyecektir. 2 günden sonrası için SGK raporlu işçilere geçici iş görmezlik ödeneği öder. Ayrıca maktu ücretle çalışan beyaz yakalı işçiler bakımından iş görmezlik ödeneği ile maktu ücret arasında bir fark kalırsa bu fark işveren tarafından ödenecektir.

Eğer işçi bakımından bir rapor söz konusu değilse, sadece Sağlık Bakanlığı tarafından önerilen tedbirler çerçevesinde çalışanın işe gelememe hali mevcutsa, burada İş Kanunu m. 40 uygulama bulur. Bu madde uyarınca zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir. Bu kapsamda işyerinde izolasyon veya karantina kuralları gereği çalışamayan ancak sağlık raporu bulunmayan işçilere çalışmadıkları günler için (bir hafta ile sınırlı olarak) işverence yarım ücret ödenmesi gerekmektedir.

Detaylı bilgi için lütfen iletişime geçiniz:



Dr. Ulaş BAYSAL

ulas@baysaldemir.com



Dr. Muhittin ASTARLI

muhittin@baysaldemir.com