

Kısa Çalışma Ödeneği ve İşyerinde Alınması Gereken Covid-19 Önlemleri

13 Nisan 2020 15.00-17.00



Dr. Hakkı Demirci

EY, Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku
Direktörü, E. SGK Başmüfettişi

hakki.demirci@tr.ey.com

Tel: 0.531.882.2204

- **Kısa çalışma ödeneği**
- **İşyerinde Alınması Gereken Covid-19 Önlemleri**



Kısa çalışma kavramı

Kısa çalışma kavramı

Kısa çalışma; istihdamın korunmasına yönelik bir uygulamadır.

Tanım olarak;

genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya Zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya

süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması halidir.



Kısa çalışma kavramı

Genel ekonomik kriz

Sektörel kriz

Bölgesel kriz

Zorlayıcı sebepler

Kısa çalışma kavramı

➤ Kısa çalışma uygulaması bakımından “Zorlayıcı Sebepler”

İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlardır.

- Yeni tip Koronavirüsün (Covid-19) olası etkileri dikkate alınarak "**dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep**" kapsamında kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır.



Kısa çalışma kavramı

İşyerinde kısa çalışma;

3

aya kadar uygulanabilir.

Çalışma süresi en az **1/3** oranında azalmış
olmalı veya,

Süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin
tamamen veya kısmen **en az dört hafta** süreyle
durdurulması,

Kısa çalışma kavramı

Kısa Çalışma Kapsamında sağlanan faydalar:

- ▶ İşçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesi
- ▶ Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesi.

Söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmaz.

Kısa çalışma kavramı

- ▶ **Çalışanlar için faydalanma şartları:**
- ▶ Kısa çalışmaya tabi tutulan işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte çalışma sürelerini ve prim ödeme şartlarını sağlamış olması (Covid-19 etkisiyle yapılan kısa çalışma başvurularında, son 60 gün hizmet akdine tabi olmak kaydıyla son 3 yıl içinde 450 gün prim ödemiş olması),
- ▶ Prim ödeme şartını sağlamadığı için kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayanların daha önce çeşitli nedenlerle kesilmiş (yeni işe başlama vs.) son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden varsa kalan süre kısa çalışma süresini geçmemek üzere kısa çalışma ödeneği olarak ödenir.



Kısa çalışma ödeneği

Kısa çalışma ödeneği

- ▶ Çalışanın son oniki aylık SPEK dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Üst sınır, aylık brüt asgari ücretin % 150' sidir.

	Ortalama Aylık Kazanç	Kısa Çalışma Ödeneği	Damga Vergisi	Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği
Son 12 ayda asgari ücretle çalışan*	2.622,50	1.573,50	11,94	1.561,56
Son 12 ayda 5.000 TL ile çalışan	5.000,00	3.000,00	22,77	2.977,24
Son 12 ayda 12.000 TL ile çalışan	12.000,00	4.414,50 (*)	33,51	4.380,99

Kısa çalışma ödeneği

- ▶ KÇ, haftalık normal çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için hesaplanır.
- ▶ Kısa çalışma ödeneğinden bu sebeple faydalanabilmek için kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından **işçi çıkarılmaması** gerekir.
- ▶ Çalışmadığı süreler için işçinin kendisine ait **İBAN numarasına** yatırılarak ödenir.
- ▶ En çok 3 ay için ödenir. C. Başkanı 6 aya uzatabilir.
- ▶ Zorlayıcı sebeplerle yapılan kısa çalışmada ilk hafta için kısa çalışma ödeneği sağlanmaz. İşveren tarafından işçiye **yarım ücretleri** ödenir.
- ▶ Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenir.

İşverenlerin kısa çalışma talepleri

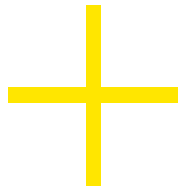
İşverenlerin kısa çalışma talepleri



İşverenlerin kısa çalışma talepleri

Eklenecek Belgeler

- ▶ **1)Başvuru Formu**
- ▶ **2) Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi**
- ▶ **3) Kısa Çalışmanın Uygunluk Tespitine İlişkin Belgeler**
- ▶ *Çalışma süresinin azaltıldığını veya faaliyetin kısmen / tamamen durdurulduğunu ortaya koyan belgeler (örneğin: ücret bordroları, puantaj kayıtları, üretimin, hizmetin ve/veya ihracatın azaldığına, siparişlerin ve/veya sözleşmelerin iptal edildiğine dair vb. belgeler) ile
- ▶ *Resmi makamlar tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri kapsamında olduğuna dair diğer belgeler
- ▶ **4)Yönetim kurulu kararı**



KISA ÇALIŞMA TALEP FORMU

1	İşveren				
2	İşyerinin Faaliyet Konusu				
3	İşyeri Adresi				
4	İŞKUR İşyeri Numarası <i>(İŞKUR birimlerinden temin edilebilir)</i>				
5	SGK İşyeri Sicil Numarası				
6	Kısa Çalışmanın Başlangıç ve Bitiş Tarihleri	Başlangıç Tarihi <i>(Gün/Ay/Yıl)</i>	Bitiş Tarihi <i>(Gün/Ay/Yıl)</i>		
7	Başvurunun Nedeni <i>(ilgili kutucuğa X koyunuz)</i>	Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Zorlayıcı Sebep		Diğer Zorlayıcı Sebep (Deprem, Yangın, Sel vb.)	
		Covid-19 Etkisi	Döviz Etkisi		
8	Toplu İş Sözleşmesi İmzalanmış İse	Sendikanın Adı		Dönemi	
9	Başvuru Tarihinde İşyerinde Çalışan Toplam İşçi Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam	
10	Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam	
11	Kısa Çalışmanın Hangi Yöntemle Uygulanacağı <i>(ilgili kutucuğa X koyunuz)</i>	Çalışma Süresinin Azaltılması		Faaliyetin Durdurulması	
		İşyerinin Tamamında	İşyerinin Bir Bölümünde	İşyerinin Tamamında	İşyerinin Bir Bölümünde
12	İşyerinde Daha Önce Kısa Çalışma Uygulandı mı?	EVET		HAYIR	
13	İşveren veya İşveren Adına İrtibat Kurulacak Yetkilinin	Adı Soyadı			
		Telefon Numarası			
		Elektronik Postası			
14	İşyerinin İrtibat Bilgileri	Telefon Numarası			
		Faks Numarası			
15	Eklenecek Belgeler <i>(Başvuru esnasında gönderilmesi / teslim edilmesi gerekmektedir)</i>	1) Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi 2) Kısa Çalışmanın Uygunluk Tespitine İlişkin Belgeler *Çalışma süresinin azaltıldığını veya faaliyetin kısmen / tamamen durdurulduğunu ortaya koyan belgeler (örneğin: ücret bordroları, puantaj kayıtları, üretimin, hizmetin ve/veya ihracatın azaldığına, siparişlerin ve/veya sözleşmelerin iptal edildiğine dair vb. belgeler) ile *Resmi makamlar tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri kapsamında olduğuna dair diğer belgeler			

KÇ İşçi Listesi

[illegible]

İşveren Adı Soyadı :

Dikkat edilmesi gereken hususlar

- ▶ **Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilme /Durdurulma Halleri:**
- ▶ Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir/durdurulur. İşverenlerin kısa sürede bu hususları İş-Kur'a bildirmesi gerekir.



Dikkat edilecek hususlar

- ▶ Haftalık çalışma süresi azalmayan personel için başvurulmamalıdır.
- ▶ Sigortalının kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren yasal faizi ile birlikte sigortalıdan, işverenin verdiği hatalı ve/veya yanlış bilgi ve belgelere dayanılarak yapılan fazla ödemeler (işverenin kusuru), ödemenin yapıldığı tarih itibarıyla yasal faizi ile birlikte işverenden geri alınır.
- ▶ KÇÖ ödeme gün sayısı ile SGK kayıtlarındaki ilgili dönemdeki prim gün sayısı (Hastalık gerekçesiyle bildirilen eksik gün sayısı dâhil) toplamda 30 gün olmalıdır. Ancak, oranlardaki küsuratların tama iblağı veya ay içinde fiili gün sayısı esas alınması gibi nedenlerle ay içinde işveren tarafından yatırılan prim sayısı (Hastalık gerekçesiyle bildirilen eksik gün sayısı dâhil) ile ödenen kısa çalışma gün sayısı toplamı 31 gün olabilecektir.
- ▶ Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 inci maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. **Bu nedenle zorlayıcı sebeple en fazla toplam 83 gün süreyle ödeme yapılır.**
- ▶ Kısa çalışmanın başlama (hariç) ve bitiş tarihlerinin (dahil) olduğu aylar fiili gün sayısı, ara aylar 30 gün olarak hesaplanmak suretiyle ödeme planı oluşturulur.
- ▶ Eksik gün nedeni olarak; sadece kısa çalışma varsa 18, kısa çalışma ile birlikte ayrıca başka bir nedenle eksik gün nedeni varsa 27 seçilecektir.
- ▶ İşyeri için başlangıçta belirlenen haftalık çalıştırılmayacak saatten fazla KÇ ödenmez.

2.İşyerinde Alınması Gereken Covid-19 Önlemleri



İSG Önlemleri

1.Bulaşıcı hastalıklarda çalışma yasağı

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu bulaşıcı hastalıklardan birine yakalananlara “çalışma yasağı” getirmiştir. Koronavirüs bir salgın/bulaşıcı bir hastalık olarak kabul edildiğinden, doğal olarak bu hastalığa yakalananların “çalışmaları” yasaklanmış durumdadır.

2.Covid-19 hastalık mı? İş kazası mı?

İş kazası hallerinde kusura bağlı olarak işverenler çok yüksek oranda rücu tazminatlara maruz kalmaktadırlar. COVID-19 teşhisi konulan bir çalışanın normal şartlarda hastalık olarak kabul edilmesi gereken bir rahatsızlığı, eğer işyeri kaynaklı ise ve bu husus tespit edilirse iş kazası olarak kabul edilebilecektir.

Yargıtay’ın H1N1 virüsü kapmış bir sigortalı hakkında bir iş kazası kararı bulunmaktadır.

İSG Önlemleri

3.Salgın hastalıkta İş akdinin durumu

Bulaşıcı hastalıklara yakalananların, hastalık devam ettiği sürece karantina altında tutulmaları yasal bir zorunluluk olduğundan, çalışma yasağı esnasında **iş ilişkisi askıda kalır** (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m.72, m.73).

İşveren açısından; covid-19'a yakalanan bir işçinin işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı ancak belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini **altı hafta** aşmasından sonra doğar.

İSG Önlemleri

4.Yasal Yükümlölükler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği mevzuat hükümleri, işverene, faaliyetlerini yürütürken, iş sağlığı ve güvenliğini tesis etme, risk analizi yaptırma, olası riskler karşısında gerekli tedbirleri alma, alınan idari kararlara uyma, hastalık ve kazalardan korunmak için gerekli iş ekipmanlarını temin etme, işin niteliğine göre hekim, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bulunma gibi önemli yükümlölükler getirmektedir.

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı:

İşveren gerek genel olarak iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlölüklerine gerekse koronavirüse karşı yayımlanan tedbirlere ve tavsiyelere riayet etmiyorsa işçi, **iş sağlığı ve güvenliği kanunu madde 13’de yer alan şartları sağlayarak çalışmaktan kaçınabilir.** Ancak bu şartların ne ölçüde gerçekleştiği yapılan işe, işyerine, ülkeden ülkeye, virusun yayılma durumuna, işveren tarafından alınan tedbirlerin kapsamına göre değişir.

Madde 13. İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı

(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.

(3) **Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider.** Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) **İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir.** Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.

Bu şartlar Türkiye’de var mı?

İSG Önlemleri

Türkiye’de 13.04.2020 tarihi itibariyle koronavirüsün geldiği nokta dikkate alındığında bu aşamada işçi işverenin aldığı tedbirleri yeterli görmüyorsa birinci fıkra kapsamında başvuru yapabilir.

İkinci seviye ise 3. fıkroda belirtildiği üzere; artık tehlikenin önlenemez olduğunun objektif olarak anlaşıldığı durumlarda işçi herhangi bir girişimde bulunmasına gerek kalmaksızın doğrudan çalıştığı bölgeyi terk ederek çalışmaktan kaçınabilir.

Ancak;

Mevcut tehlikeye rağmen işverenin gerekli tedbirleri almaması ve işçinin bu suretle işine devam edememesi işçi açısından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi sebebidir. İşçi böyle bir durumda iş sözleşmesini haklı nedenle feshederek ihbar tazminatını ve varsa kıdem tazminatını talep edebilir.

Türkiye’de virüs şuan için belli kentlerde artış eğilimi göstermekte ve yetkili makamlar yayılmasını engellemek amacıyla **karantina ve sokağa çıkma yasağı** gibi daha kapsamlı idari tedbirler almaktadır. Bu tedbirlere işverenler ve işçiler uymak zorunda olduğundan işçinin bahse konu “Çalışmaktan Kaçınma Hakkına” başvurmasına da gerek kalmayacaktır.

5.İş akdinin haklı nedenle derhal feshi

5.1.İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı (4857, madde 24)

Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri

- a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

III. Zorlayıcı sebepler: İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

5.2.İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı (4857,madde 25)

– Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda. (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

III- Zorlayıcı sebepler: İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması. İşçiyi çalışmaktan alıkoyan sebepler, işçinin çevresinde meydana gelmelidir. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen sebepler bu madde kapsamına girmez. Örneğin işyerinin kapatılması zorlayıcı sebep sayılmaz. Ancak, sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir.

6.İşyerlerinde (Covid-19)'a karşı alınması gereken önlemler:

Bu konudaki sirkülerimize;

<https://www.vergidegundem.com/sgk-sirkuler>
linkinden ücretsiz erişebilirsiniz.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yeni koronavirüs (COVID-19) salgınına karşı işyerlerinde etkin mücadele için alınması gerekli tedbirler ile ilgili bir dokümandan faydalanılmıştır.

İSG Önlemleri

6.1.Hazırlık ekibinin kurulması ve görevleri

Yeni Koronavirüs (COVID-19) salgınına karşı işyerlerinde etkin mücadele için aşağıdaki hususların işyerlerimizde uygulanması büyük önem arz etmektedir.

Bu önlemler; iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunduğu işyerlerinde kurul tarafından, diğer işyerlerinde ise; işveren veya vekili koordinesinde, bulunması halinde işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile çalışan temsilcisi ve mümkünse ilk yardım eğitimi almış veya tecrübesi olan kişilerden oluşan ekip tarafından yürütülür. Sağlık hizmeti sunan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, bulunması halinde enfeksiyon kontrol komiteleri ile işbirliği içerisinde faaliyetlerini yürütür.

Hazırlık ekibi;

- i. Alınacak tedbirlerle ilgili çalışmaları yürütecek,
- ii. İşyerindeki hijyen ve temizlik konularında gerekli çalışmaları yürütecek,
- iii. Kurum içi ve kurum dışı iletişimi koordine edecek,
- iv. Acil durum planını güncel tutacaktır.

Şüpheli vakalarda izolasyon ve karantina prosedürünün oluşturulması için ALO 184 Koronavirüs Danışma Hattı ve Sağlık Bakanlığına bağlı en yakın hastane ile iletişime geçilmesini sağlayacaktır. Kurul ya da hazırlık ekibi; resmi makamların tavsiye kararlarını ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan bilgilendirmeleri takip etmekle ve gereğini yapmakla yükümlüdür.

6.2.Acil durum planı ve risk değerlendirmesi

Salgın hastalıklara karşı planlanmış önlemlerin mevcut COVID-19'a göre güncellenerek acil durum planınızın devreye alınması, İşyerinde yürütülen faaliyetlerin ve çalışma organizasyonunun, çalışanların COVID-19 maruziyetini engelleyecek şekilde düzenlenmesi, Çalışan temsilcileri ve/veya çalışanların güncellenen acil durum planı hakkında bilgilendirilmesi ve plan kapsamında ne yapmaları veya yapmamaları gerektiğinin farkında olmalarının sağlanması,

- COVID-19 ile ilgili işyeri özelindeki tehlikeler belirlenerek ayrı bir risk değerlendirmesi veya mevcut risk değerlendirmesi üzerinde güncelleme yapılması gerekmektedir.

3. Salgının yayılmasını önleme

Şu anda COVID-19'u önlemek için bir aşı bulunmamaktadır. Salgını önlemenin en iyi yolu virüse maruz kalmaktan kaçınmaktır. COVID-19'un işyerinize ulaşmaması için önleyici tedbirler derhal alınmalıdır. Bu tedbirler COVID-19'un yayılmasını engeller veya yavaşlatabilir.

İşverenler aşağıdaki hususları dikkate almalıdır;

- i. Çalışanların işe başlamadan önce temassız ateş ölçerle kontrol edilmesi ve ateşi olanların işyeri hekimine yönlendirilmesi gerekir.
- ii. İşyeri genelinde çalışanların sosyal mesafesini sağlamak için uygun bir çalışma modeli geliştirilmelidir.
- iii. Çalışanların hasta olduklarında evde kalmalarını teşvik eden, öksürük ve hapşıрма görgü kurallarını içeren ve el hijyeninin önemini anlatan afiş/poster/talimatlar işyerinin girişine ve herkesin görebileceği diğer alanlara asılmalıdır.
- iv. Çalışanlara tek kullanımlık mendiller ve biyolojik atıklar için ayrı çöp torbaları sağlanmalı; temizlik personeline, çöplerin içeriğine temas edilmeden boşaltılması için gerekli uygulamalar yaptırılmalıdır.
- v. Çalışanlar, işyeri ortamına girmeden ve çalışma sırasında en az 20 saniye boyunca sabun ve suyla ellerini yıkamaları konusunda bilgilendirilmelidir, su ve sabuna erişim olmadığı takdirde alkol bazlı bir el dezenfektanı kullanarak ellerini sık sık temizlemeleri sağlanmalıdır.

-
- vi. İşyerinde çalışanların kullanımı için yeterli temizlik malzemeleri bulundurulmalıdır. El hijyenini teşvik etmek için dezenfektanlar ortak alanlarda bulundurulmalıdır.
 - vii. Hassas risk gruplarında yer alan çalışanların mümkünse evden çalışmaları sağlanmalıdır.
 - viii. Bir çalışanın COVID-19 olduğu tespit edilirse, işverenler diğer çalışanları için COVID-19'a maruz kalma olasılıkları konusunda bilgilendirme yapmalı ve sağlık kuruluşları ile irtibata geçmelidir.
 - ix. Çalışanların ruhsal sağlığını korumak adına psiko-sosyal risk etmenleri değerlendirilerek doğru ve etkin bilgilendirme ile tedbirlerin alınması sağlanmalıdır.
 - x. Güncel bilgilerin takibi için güvenilir bilgi kaynakları (Sağlık Bakanlığı, DSÖ gibi) kullanılmalıdır.
 - xi. Çalışanlara verilecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri uzaktan eğitim şeklinde, işyeri temizliği ve düzeni, hijyen ve psiko-sosyal risk faktörleri konuları önceliklendirilerek verilmelidir. Eğitimlerde aile ve toplumsal yaşama ilişkin öneriler de yer almalıdır.

4.Temizlik ve hijyen

- i. İşyerinde temizlik ve hijyen standartları en üst seviyeye çıkarılmalıdır.
- ii. Sağlık Bakanlığının tavsiyeleri doğrultusunda gerekli ek önlemler alınmalıdır.
- iii. İşyerlerinde mümkün olduğunca çalışanların yakın temasta bulunmaları ve ekipman, araç, gereçlerin ortak kullanımı önlenmelidir.
- iv. Çalışanlar işe başlamadan önce ve çalışma süresince belirli aralıklarla en az 20 saniye boyunca ellerini su ve sabunla yıkamalıdır.
- v. Yüzeylerin, ekipmanın ve çalışma ortamının diğer öğelerinin rutin olarak temizlenmesi ve dezenfekte edilmesi dahil olmak üzere düzenli temizlik uygulamaları sürdürülmelidir.
- vi. Çalışma alanları, lavabo, tuvalet, banyo, merdiven korkulukları, musluk ve yemekhaneler,
- vii. yatakhaneler, dinlenme alanları, giyinme/soyunma odaları, kapı, turnike gibi ortak kullanım alanlarında hijyen şartlarına uyulmalıdır.
- viii. Klavyeler ve diğer cihazlar da düzenli olarak temizlenmelidir.
- ix. Mümkün olduğunca işçilerin diğer çalışanların telefonlarını, masalarını, ofislerini veya diğer çalışma araçlarını ve ekipmanlarını kullanmaları engellenmelidir.
- x. İşyerlerinde görevli sağlık personeli tarafından çalışanlara uygulamalı etkin el yıkama eğitimleri verilmeli ve hijyen konusunda farkındalıkları arttırılmalıdır.

xi. Öksürme ve hapşırma durumlarında ağız ve burun tek kullanımlık mendil ile kapatılmalı, mendil kullanılmayan durumlarda dirseğin iç tarafı kullanılmalıdır. Eller yüz bölgesine temas ettirilmemelidir.

xii. İşyerlerine ziyaretler kısıtlanmalı, acil olmayan ziyaretler ve dışardan alınan hizmetlerden acil olmayanları iptal edilmelidir.

xiii. İş ortaklarını ve taşeronları da içeren işyerini ziyaret eden herkesin el yıkama yerlerine erişiminin olması sağlanmalıdır. El yıkama mümkün değilse, alkol bazlı el dezenfektanı hazır bulundurulmalıdır. Servis araçlarının özellikle sık temas edilen yüzeyleri başta olmak üzere temizlik ve hijyeni sık aralıklarla sağlanmalıdır.

xiv. Servis ve toplu taşıma aracını kullanan çalışanların araç içerisindeki yüzeylere teması mümkün olduğunca azaltılmalıdır.

xv. İşveren, işveren vekilleri ve yöneticiler doğru örneği belirlemede önemli bir rol oynadığından çalışanlarına örnek olmalıdırlar.

-
- xvi. Çalışanların işyerlerine giriş-çıkış kayıtları esnasında kullanılacak yöntemler fiziksel temasta bulunmayacakları şekilde düzenlenmelidir.
- xvii. İşyeri belirli aralıklarla mümkünse doğal yolla havalandırılmalıdır.
- xviii. Yemekhanelerde uygun termal konfor şartları ve hijyen sağlanmalıdır. Aynı anda yemekyiye çalışan sayısı (öncelikli olarak kumanya verilmesi, kapalı kapta tek kullanımlık içme suyu sağlanması, mümkün olmaması durumunda çalışanların vardiyalı şekilde yemek yemesi, aynı anda yemek yiyecek çalışanların mesafeli oturabileceği şekilde bir düzen kurulması veya çalışanın her gün aynı masaya oturmasını sağlayacak numaralandırma sistemi vb. azaltılmalıdır.
- xix. İş giysileri ve koruyucu ekipmanlar, çalışma alanından ayrılmadan önce çıkarılmalı ve diğer giysilerden ayrı bir yerde muhafaza edilmesi sağlanmalıdır. Kirlenmiş bu giysilerin ve koruyucu ekipmanların virüsten arındırılarak temizliği sağlanmalı, gerektiği hallerde ise imha edilmelidir.

5. Kişisel koruyucu donanımlar hakkında rehberlik

- i. Enfeksiyon şüphesi olan kişilerle doğrudan temas veya kontaminasyon riski bulunan çalışma ortamlarında, çalışanların tam kapalı göz koruyucu veya yüz koruyucu/siperlik (EN-166), koruyucu kıyafet (EN-14126), solunum koruyucu (EN-149/FFP2 veya FFP3) ventilsiz maskelerin ve eldivenlerin (EN ISO 374-5 ve virüs piktogramlı) kullanılması sağlanmalıdır.
- ii. Covid-19 virüsüne karşı koruma amaçlı “tekrar kullanılamaz” anlamına gelen “NR” işareti bulunan maskelerin bulundurulması gerekmektedir.
- iii. İşyerlerinde görevli iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri tarafından çalışanlara uygulamalı etkin maske kullanımı ve Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği kapsamında atık yönetimi eğitimleri verilmeli ve hijyen konusunda farkındalıkları arttırılmalıdır.

6. İşyerinde covid-19 olduğundan şüphelenilen veya teyit edilen biri varsa ne yapılmalı?

6. a. Bir çalışan rahatsızlık hisseder ve COVID-19'a maruz kaldığını düşünürse ne yapmalı?

- i. COVID-19'a maruz kalanları belirlemek için olası maruz kalma kriterleri (örneğin, kişinin gitmiş olabileceği alanlar) hakkında İSG Kurulu veya Hazırlık Ekibini bilgilendirerek, Sağlık Bakanlığı'nın tavsiyelerine uyulmalıdır.
- ii. Hastalık şüphesi bulunan kişi maske takarak işyeri hekimine gitmeli ve muayenesi yapılarak şüpheli COVID-19 durumu bulunduğu takdirde etkilenen kişi diğer çalışanlardan izole edilerek daha önceden belirlenen ve enfeksiyonun yayılmasını önleyecek nitelikte olan kapalı alanda bekletilmelidir. Sağlık Bakanlığı'nın ilgili sağlık kuruluşu ile iletişime geçilerek sevki sağlanmalıdır.
- iii. Etkilenen çalışanın atıkları için Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği kapsamında işlem yapılmalıdır.
- iv. Etkilenen çalışanın tıbbi yardım beklerken lavaboya/banyoya gitmesi gerekiyorsa, mümkünse ayrı bir lavabo/banyo kullanımı sağlanmalıdır.

7.Seyahat ve toplantılarla ilgili tavsiyeler

7.a. Etkilenen bölgelere seyahat

Yurtdışından dönen kişiler işe gitmekten kaçınmalı ve Sağlık Bakanlığı'nın 14 Gün Kuralına uymalıdır. Bu kişiler bilgi almak için ALO 184 Koronavirüs Danışma Hattını aramalı ve kendilerini tecrit etmelidirler.

Ülke dışına düzenlenecek iş seyahatleri, konferans, kongre vb. etkinlikler mümkün olabildiğince ertelenmeli, yapılmasının zaruri olduğu hallerde öncelikle sesli ve görüntülü iletişim imkânları kullanılmalıdır. İş nedeniyle seyahat edilmesi mecburi durumlarda Sağlık Bakanlığı'nın önerilerine uyulmalıdır.

7.b. Toplantı düzenlenmesi

7.b.1. Toplantı öncesinde veya sırasında;

- i. Mümkünse muhtemel COVID-19 maruziyetini önlemek adına toplantıları ertelenmeli veya tele/video konferans olarak yapılmalıdır. Bunların gerçekleştirilmesinin mümkün olmadığı durumlarda, toplantı daha az katılımcı ile gerçekleştirilmelidir.
- ii. Toplantı veya etkinliğin düzenlenmesinin planlandığı çevredeki yetkililerden gelen tavsiyeler kontrol edilmeli ve uygulanmalıdır.
- iii. Toplantı veya etkinlikte enfeksiyonu önlemek için bir hazırlık planı geliştirilmelidir. Toplantı öncesinde, sırasında ve sonrasında temizlik ve havalandırma yapılması sağlanmalıdır.
- iv. Tüm katılımcılar için mendiller ve el dezenfektanı da dâhil olmak üzere yeterli malzeme tedarik edilmelidir.
- v. Katılımcılardan herhangi birisinde belirti olması halinde veya kendilerini iyi hissetmedikleri takdirde toplantıya katılmamaları gerektiği söylenmelidir.

-
- vi. Etkinlikteki tüm organizatörlerin, katılımcıların, hazır yemek servislerinin (mümkünse kumanya tipi) ve ziyaretçilerin iletişim bilgileri (cep telefonu numarası, e-posta ve kaldıkları adres vb.) kayıt altına alınmalıdır.
 - vii. Herhangi bir katılımcı şüpheli bir bulaşıcı hastalığa yakalanırsa, ayrıntılarının halk sağlığı yetkilileri ile paylaşılacağı açıkça belirtilerek, eğer bunu kabul etmezlerse, etkinliğe veya toplantıya katılımları engellenmelidir.
 - viii. Toplantı başlarken el sıkışmadan selamlaşma yapılması sağlanmalıdır.
 - ix. Toplantıda veya etkinlikte tüm katılımcıların düzenli el yıkama veya alkollü dezenfektan kullanımı sağlanmalıdır.
 - x. El dezenfektan cihazları toplantı yerlerinde herkes tarafından kolaylıkla görülebilecek ve kullanılabilecek şekilde yerleştirilmelidir.
 - xi. Katılımcılar arasında uygun mesafe olacak şekilde bir oturma düzeni ayarlanmalıdır.
 - xii. İşyeri ortamının iyi havalandırıldığından emin olmak için mümkün olduğunca pencere ve kapılar açılmalıdır.
 - xiii. Toplantı bitiminde tokalaşmadan veda edilmesi ve toplu fotoğraf çekilmemesi önerilmelidir.

7.b.2. Toplantıdan sonra;

i. Tüm katılımcıların adları ve iletişim bilgileri en az bir ay boyunca saklanmalıdır. Katılımcı bilgilerinin saklanması, toplantıdan sonra bir veya daha fazla katılımcının hasta olduğunun öğrenilmesi halinde, katılımcıların adlarını ve iletişim bilgilerini içeren liste halk sağlığı yetkililerinin COVID-19'a maruz kalmış olabilecek kişileri izlemelerine yardımcı olacaktır.

ii. Toplantı veya etkinlikteki bir şüpheli COVID-19 vakası olarak izole edilmişse, organizatör tüm katılımcılara bunu bildirmelidir. 14 gün boyunca belirtiler için kendilerini izlemeleri tavsiye edilmelidir. Kendilerini iyi hissetmezlerse, evde kalmalı ve ilgili halk sağlığı yetkilisine başvurmalıdırlar.

8. İŖe devamsızlığın onaylanması

Bir alışanın COVID-19 şüphesi bulunduğu takdirde işyeri hekimi ile iletişime geçmesi sağlanır ve Sağlık Bakanlığı'nın tedbirlerine uyulur.

Sağlık kuruluşları tarafından rapor verilen çalışan, işvereni işyerine gitmeden bilgilendirmelidir.

İşverenler, raporların geçerlilik süresi ile ilgili Sağlık Bakanlığı'nın, Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ve diğer resmi makamların açıklamaları takip edilmelidir.

Bu dönemde istirahat paraları işverenin çalışmama onayına bakılmadan ödenmektedir.

Teşekkürler

hakki.demirci@tr.ey.com

Tel.0531.88.22204