

# **Korona Krizinde İşçi Hakları**

Gökhan Soysal

07.04.2020

Koronavirüs krizi yaşamlarımızın her alanını oldukça etkiliyor. Sürekli çeşitli önlemlerin alındığı açıklanıyor. Bu önlemler arasında tiyatro, sinema, gösteri merkezi, konser salonu, nişan/düğün salonu, çalgılı/müzikli lokanta/kafe, gazino, birahane, taverna, kahvehane, kıraathane, kafeterya, kır bahçesi, nargile salonu, nargile kafe, internet salonu, internet kafe, her türlü oyun salonları, her türlü kapalı çocuk oyun alanları (AVM ve lokanta içindekiler dâhil), çay bahçesi, dernek lokalleri, lunapark, yüzme havuzu, hamam, sauna, kaplıca, masaj salonu, SPA ve spor merkezlerinin faaliyetleri geçici bir süreliğine durdurulmasına dair bir karar da bulunuyor. Bu kapsamda 150 bin işyerinin -geçici olarak- kapatıldığı ayrıca açıklandı.

Alındığı söylenen bu önlemler yoğunluklu olarak genç işçilerin çalıştığı hizmet sektörünü etkiliyor ancak genç işçiler için bir tek önlem dahi açıklanmıyor. Genç işçiler şu aşamada patronlar tarafından ya her türlü virüs riski altında önlem alınmadan çalıştırılıyor ya da ücretsiz izin kullanmak zorunda bırakılıyor. Bazı patronların, bu durumu yıllık izin kullanma bahanesi adı altında iyiden iyeye sövmeye çalıştığına da şahit oluyoruz. Peki bu koşullar altında, güncel yasal duruma göre, işçiler neler yapabilir?

Öncelikle belirtmek gerekir ki iş sözleşmesinin süresi belirli olsun veya olmasın işçi, sağlığını tehdit

eden herhangi bir tehlikeyle karşı karşıya kalırsa iş sözleşmesini herhangi bir tazminat ödemedenden kendisi feshedebilir. İş Kanunu, ilgili 24. maddede bulaşıcı hastalık konusunda her ne kadar işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçinin bulaşıcı hastalık taşımasını aradıysa da işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa da işçi iş sözleşmesini feshedebilir. Örneğin salgınla birlikte bir kasiyerin işini yapması durumunda sağlığının tehlikede olduğu açıktır. Bu nedenle iş sözleşmesini feshetmesinin önünde herhangi bir engel yoktur.

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa da işçi, iş sözleşmesini feshedebilir. İşçiye bu sürede ücretinin yarısının ödenmesi gerekir. Bu durumlar haklı sebeple fesih, kıdem tazminatı ve işsizlik maaşı gibi diğer alacaklar bu fesihden etkilenmez. Diyelim ki işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan -örneğin koronavirüse yakalanmak ve karantina altına alınmak gibi- bir durum yaşanırsa da işçiye ücretinin yarısının ödenmesi gereklidir. Bu durumda şuna dikkat etmek gerekir ki patron, işçiyi kıdem tazminatını ödemedenden işten çıkarabilir. İşçi koronavirüse yakalanırsa patronların bunu kötüye kullanacağı açıktır. Böyle bir sürecin

mahkemeye taşınması durumunda mahkemenin kimin lehine karar vereceği tahmin edilebilir.

Ücretsiz izin konusunda ise İş Kanunu'nda herhangi bir madde düzenlenmemiştir. Uygulamada bu durum patronla işçi arasında olduğu varsayılan bir sözleşmeye, daha doğrusu karşılıklı anlaşmaya dayanıyor. Bir düzenleme olmadığı için işçi, bu dayatmayı kabul etmek zorunda değildir. Ancak içinden geçtiğimiz süreçte ücretsiz iznin işçiye patron tarafından dayatıldığı aşikâr ve işçiye, işini koruyarak karşı çıkma şansı tanınmamış. İşçilerin, kendilerine yönelik ciddi ve yakın bir tehlike doğduğunda patrondan önlem alınmasını isteyebilecekleri ve bu süreçte çalışmayabilecekleri düzenlenmişken önleme ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Sadece işçilerin önlem alınmazsa sözleşmelerini feshedebilecekleri düzenlenmiştir. Belirtmek gerekir ki işyeri koşullarına da uyması durumunda işçi, yıllık ücretli izin hakkını kullanabilir.

Patronların başvurabileceği bir yol olan kısa çalışma ödeneğinde sigortalı işçilere gelir desteği sağlanmaktadır. Ancak bunun için de işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması şartı aranmaktadır. Hizmet sektöründe çalışan genç işçileri düşündüğümüzde birçok işçinin bu uygulamadan faydalanabile-

ceğini düşünmek pek gerçekçi değil. Şimdiye kadar uygulamaya sokulduğu söylenen önlemler arasında müteahhitler bile düşünülmüşken genç işçilere dair herhangi bir önlem elbette bulunmamaktadır.

Anarşist Kütüphane



Gökhan Soysal  
Korona Krizinde İşçi Hakları  
07.04.2020

Bu yazı Meydan Gazetesi'nin 52. sayısında  
yayınlanmıştır.

**[tr.anarchistlibraries.net](http://tr.anarchistlibraries.net)**