

Employment / İş Hukuku



Coronavirus - A Quick Guide for Employers

As in any other part of the world, the Coronavirus (COVID-19) outbreak has become a primary concern for employers in Turkey.

We would like to provide you with this quick guide for employers, dealing with ten of the most pressing issues employers may face in light of the Coronavirus outbreak. You may use this guide to stay informed, but note that as this situation evolves, so too will the guidance and laws affecting employers. The information in this guide is presented as of March 10, 2020; the high-level guidance in this document is not intended to be comprehensive legal advice.

1. Are employees obliged to disclose themselves as a "risk-factor" to the employer?

Yes. Employees have a duty of loyalty towards their employer. Furthermore, employees are obliged to refrain from causing any harm to the safety of other employees and to cooperate with the employer in order to ensure occupational health and safety in the workplace. Therefore, employees with a confirmed infection or suspicious symptoms must disclose these to the employer.

However, employers should clearly define when employees are a "risk-factor" and communicate this definition to their employees.

2. Can the employer demand employees to disclose themselves as being a "risk-factor"?

Since the employer has an obligation to ensure a safe and healthy workplace and protect its employees, it is recommended that it ask employees to disclose such information.

However, employers should clearly define when employees are a "risk-factor" and communicate this definition to their employees.

3. Can the employer issue an instruction (or a policy) requiring employees to report co-workers with flu symptoms (i.e., fever, cough, difficulty breathing, pain in the muscles, tiredness) to the employer?

No, for data privacy reasons, this would not be recommended.

However, given the extraordinary circumstances, the employer's general obligation to ensure health and safety in the workplace, and the employees' obligation to refrain from causing any damage to the safety of other employees, we believe that employees could be invited to raise any health and safety concerns they may have in the workplace.

Given the fact that such practice might also constitute an intrusion of privacy, employees should report their concerns in a discreet manner. Employees should also be reminded that everyone should take all possible measures to protect their own health and that of others.

4. Can employees refuse to come to work?

In principle, employees are required to perform their work as agreed upon with the employer. Only in very exceptional situations, it is possible to derogate from the agreed upon work.

Indeed, if a grave and imminent danger arises in the workplace (e.g., there is a confirmed Coronavirus (COVID-19) infection in the workplace), employees can request that the employer discern and remedy the danger. Employees can cease working until the danger is eradicated; employers must continue to pay salaries even if work is halted.

5. Can employees refuse to attend meetings or to travel?

If meetings or travels are located in one of the regions that are considered unsafe or if there is a grave and imminent danger in the respective region/destination, employees may refuse to attend meetings or to travel.

6. Can the employer suspend employees from work?

Yes, an employer can in any case unilaterally release an employee from their duties. The employee's entitlement to continued remuneration remains in force during such leave of absence. While on leave, the employee is required to remain available for work.

7. When is the employer forced to shut down its operations?

Workplace activities must be halted when a life-threatening workplace condition has been detected and until this life-threatening workplace condition is remedied. Depending on the specifics of the case, i.e. the degree of hazard to employees and life-threatening risks, workplace activities must be halted partially or fully.

8. Does the employer have the obligation to report infections identified in the workplace to the health authorities?

No, only medical staff and doctors who become aware of an infection are required to report the infection to the health authorities. However, it is an employer's general obligation to monitor, evaluate and take action if there is any suspicion of contamination in the workplace. Therefore, if an employer believes that there is a risk of contamination, we recommend that the employer contact the health authorities or the workplace doctor immediately.

9. Can the employer require an employee to see a doctor?

No, employers cannot force an employee to undergo a medical examination. Employers can only recommend their employees to see a doctor. If the employee refuses, the employer can send the employee on paid leave.

Depending on the employee's employment contract and work activities, working remotely could be a suitable alternative.

10. If employees are suspended from work, refuse to come to work, or if an operation is being shut down, do the employees still need to be paid?

Yes, employees still need to be paid if they are suspended from work, refuse to come to work or if an operation is being shut down.

Koronavirüs - İşverenler İçin Özet Kılavuz

Koronavirüs (COVID-19) salgını tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de işverenlerin temel bir endişesi haline gelmiş bulunmaktadır.

Koronavirüs salgını kapsamında işverenlerin karşılaşılabileceği en acil on sorunun üstesinden gelebilmek adına işverenler için hazırladığımız bu özet kılavuzu sizinle paylaşmak isteriz. Bu kılavuzu bilgi almak amacıyla kullanabilirsiniz, ancak mevcut durum hakkında gelişmeler oldukça, hazırlamış olduğumuz bu kılavuzun yanı sıra işverenleri ilgilendiren mevzuatta da değişiklikler olabilecektir. Bu kılavuzda yer alan bilgiler 10 Mart 2020 tarihi itibarıyla günceldir. Kılavuzda yer alan özet niteliğindeki bilgilerin konu hakkında kapsamlı hukuki tavsiye olarak nazara alınmamasını rica ederiz.

1. Çalışanların bir "risk unsuru" teşkil ettiklerini işverenlerine beyan etme yükümlülükleri var mıdır?

Evet. Zira çalışanların işverenlerine karşı sadakat yükümlülüğü vardır. Buna ek olarak çalışanlar, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla, diğer çalışanların güvenliğine zarar vermektan kaçınmak ve işverenle işbirliği yapmakla yükümlüdür. Bu sebeple, enfekte oldukları teyit edilmiş veya şüpheli semptomlar gösteren çalışanların bu durumu işverenlerine beyan etmeleri gerekmektedir.

Ancak işverenlerin, çalışanların ne zaman bir "risk unsuru" olarak değerlendirilebileceklerini açıkça tanımlaması ve bu tanımlı çalışanlara bildirmesi gerekmektedir.

2. İşveren, çalışanlarından "risk unsuru" teşkil ettiklerini beyan etmelerini talep edebilir mi?

İşverenler güvenli ve sağlıklı bir işyeri temin etmek ve çalışanlarını korumakla yükümlüdürler. Dolayısıyla önerimiz, işverenlerin, çalışanlarından "risk unsuru" olduklarına ilişkin bir beyan talep etmeleridir.

Ancak işverenlerin, çalışanların ne zaman bir "risk unsuru" olarak değerlendirilebileceklerini açıkça tanımlaması ve bu tanımlı çalışanlara bildirmesi gerekmektedir.

3. İşveren çalışanlarının grip semptomları gösteren (örneğin ateş, öksürük, nefes almada zorluk, kas ağrısı, yorgunluk) çalışma arkadaşlarını rapor etmelerini gerektiren bir talimat (veya politika) yayınlatabilir mi?

Hayır, veri gizliliği nedenleriyle bu yöntemi önermiyoruz.

Ancak, işverenin güvenli ve sağlıklı bir işyeri temin etme yönünde genel bir yükümlülüğü vardır. Çalışanların da benzer şekilde diğer çalışanların güvenliğine zarar vermektan kaçınma yükümlülüğü söz konusudur. Dolayısıyla, içinde bulunduğumuz olağandışı koşullar sebebiyle, çalışanların işyeri ile ilgili sağlık ve güvenlik konularındaki endişelerini dile getirmeye teşvik edilebileceklerini düşünüyoruz.

Böyle bir uygulamanın aynı zamanda mahremiyete bir müdahale teşkil etme ihtimali sebebiyle çalışanlar, endişelerini gizli bir şekilde dile getirmelidirler. Çalışanlara ayrıca kendi sağlıklarını ve diğer çalışanların sağlıklarını koruma konusunda mümkün olan tüm önlemleri almaları gerektiği hatırlatılmalıdır.

4. Çalışanlar işe gelmeyi reddedebilir mi?

Kural olarak, çalışanların işlerini işveren ile kararlaştırıldığı şekilde yerine getirmeleri gerekmektedir. Yalnızca çok istisnai durumlarda, verilen görevlerin ifasından kaçınmak mümkündür.

Gerçekten de, işyerinde ciddi ve yakın bir tehlike ortaya çıkarsa (örneğin, işyerinde Koronavirüs (COVID-19) enfeksiyonu olduğu teyit edilmiş ise), çalışanlar işverenin tehlikeyi saptamasını ve gidermesini isteyebilir. Tehlike giderilinceye kadar çalışanlar çalışmaktan kaçınabilir; iş durdurulsa dahi işverenler maaş ödemeye devam etmek zorundadır.

5. Çalışanlar toplantılara katılmayı veya seyahat etmeyi reddedebilir mi?

Toplantılar veya seyahatler güvenli olmadıkları kabul edilen bölgelerde gerçekleşecek ise veya ilgili bölgede/seyahat edilecek yerde ciddi ve yakın bir tehlike varsa, çalışanlar toplantılara katılmayı veya seyahat etmeyi reddedebilir.

6. İşveren, çalışanlarını izne gönderebilir mi?

Evet, işveren her zaman çalışanlarını tek taraflı olarak izne gönderebilir. Bu süre boyunca çalışanlara maaş ödenmesi gerekmektedir. İzin boyunca çalışanların çalışmaya hazır halde bulunmaları gerekmektedir.

7. İşveren hangi durumlarda faaliyetlerini durdurmak zorundadır?

İşyerinde hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, tehlike oluşturan husus giderilinceye dek işyerindeki faaliyetlerin durdurulması gerekmektedir. Her bir olayın özelliklerine bağlı olarak, bir diğer anlatımla, çalışanlar için arz edilen tehlikenin derecesine ve hayati riske bağlı olarak, işyerindeki faaliyetlerin kısmen veya tamamen durdurulması gerekebilecektir.

8. İşverenin, işyerinde saptanan enfeksiyonları sağlık yetkililerine bildirme yükümlülüğü var mıdır?

Hayır, yalnızca enfeksiyonu tespit eden sağlık personelinin ve doktorların sağlık yetkililerine bildirimde bulunma yükümlülüğü vardır. Bununla birlikte işverenler, işyerinde herhangi bir bulaşıcı hastalık olup olmadığını denetlemek, değerlendirmek ve eğer bu yönde bir şüphe varsa gereken önlemleri almakla yükümlüdür. Bu nedenle, her ne kadar zorunluluk olmasa da, işyerinde bulaşıcı bir hastalık olma ihtimalinden şüphelenen işverenlerin derhal sağlık yetkilileri veya işyeri doktoru ile iletişime geçmesini öneririz.

9. İşveren çalışanlarının doktora muayene olmalarını talep edebilir mi?

Hayır, işverenler çalışanlarını tıbbi muayeneden geçmeye zorlayamaz. İşverenler yalnızca çalışanlarına doktora gitmelerini tavsiye edebilir. Çalışan bu durumu reddettiği takdirde işveren çalışanını ücretli izne gönderebilir.

Çalışanın iş sözleşmesine ve yaptığı işlerin niteliklerine bağlı olarak, uzaktan çalışma da bir diğer alternatif olarak değerlendirilebilecektir.

10. Çalışanlar izne gönderilir veya çalışanlar işe gelmeyi reddeder yahut işyerindeki faaliyetler durdurulur ise, işveren çalışanlarının maaşlarını ödemekle yükümlü müdür?

Evet, çalışanların izne gönderildiği veya çalışanların işe gelmeyi reddettiği yahut işyerindeki faaliyetlerin durdurulduğu durumda dahi işverenlerin çalışanlarının maaşlarını ödemeleri gerekmektedir.