



Bundesministerium

Arbeit, Familie und Jugend

Covid-19

İş hukukunda sık sorulan sorular

İş, Aile ve Gençlik Federal
Bakanlığı'nın önemli bir
bilgilendirmesi

Güncelleme 13.03.2020, saat 15:00

İçerik

Bölüm 1: Genel iş hukuku	2
İşverene, işçiye ödemeye devam ettiği ücret telafi edilir mi?	2
İşçi enfekte olmaktan korktuğu için işyerinden uzak kalabilir mi?	2
İşçi, oturduğu yer, işyerine gitmek için geçtiği yol veya işletmesi resmi tedbirler (karantinaya) alınan bir bölgede bulunduğu için işyerinden uzak kalabilir mi?	3
İşçi çocuğunun okulu veya anaokulu resmi tedbirler nedeniyle kapatılırsa, çocuklarını bakmak için işyerinden uzak kalabilir mi?	3
İşçi risk içeren bölgelere yapılacak olan iş seyahatine gitmekten kaçınabilir mi?	3
Hangi durumlarda evden çalışılabilir?	4
İşveren enfeksiyonun işletmesinde yayılmaması için önleyici tedbirler almaya mecbur mu?	4
İşçi koronavirüs ile enfekte olduğunu işverenine bildirmek zorunda mı?	4
İşveren, resmi tedbirlere (karantinaya) bakmaksızın işçileri işyerinden evlerine gönderebilir mi?	4
İşçi tatile gittiği yerde belirli önleyici tedbirler (olağanüstü hal, karantina, toplu taşıma araçlarının kısıtlı çalışması) nedeniyle dönemezse ne olur? Bu nedenle işten çıkartılabilir mi? İşçi ücret ödemelerinin devam etmesini talep edebilir mi?	5
İşveren işçinin riskli bir bölgede tatil yapmasını yasaklayabilir mi?	5
İşveren işçiye enfekte olma riskinin yüksek olduğu bir bölgede tatil yapıp yapmadığını sorabilir mi?	5
Bölüm 2: İş hukuku ve çocuk bakımı	6
Okul kapanırsa ne yapacağım?	6
İşçilerin çocuklarına bakabilmeleri için hangi temel iş hukuku ilkeleri vardır?	6
Özel bakım izni (Sonderbetreuungszeit) ne zaman talep edilebilir?.....	6

Bölüm 1: Genel iş hukuku

İşçi resmi tedbirler (örneğin karantina) nedeniyle işyerine gelemmezse ücret ödemelerinin devamını talep edebilir mi?

İşverene, işçiye ödemeye devam ettiği ücret telafi edilir mi?

Maaşlı Çalışanlar Kanunu ve Avusturya Genel Medeni Kanunu uyarınca işçiler, şahıslarını ilgilendiren önemli ve kendilerinden kaynaklanmayan nedenlerden dolayı kısa bir süre için çalışamazlarsa ücret ödemelerinin devamını talep edebilirler. Karantina ve bu durumdan kaynaklanan çalışmaya gerçekten engel olan nedenler gibi kamu zorunlulukları da buna dahildir.

Epidemi yasası uyarınca karantinaya alındıkları için çalışamayan işçiler, karantina süreci boyunca bu durumdan doğan kazanç kaybının Avusturya Federasyonu tarafından telafi edilmesini talep edebilirler.

İşveren işçiye ücret ödemeye devam etmek zorundadır. Avusturya Federasyonu işverene ödenmiş olan ücreti telafi etmekle yükümlüdür. İşveren karantinanın kaldırılmasından sonra altı hafta içinde karantinanın konulduğu alandan sorumlu ilçe idare makamından ödemiş olduğu ücreti ve yasal sosyal sigortalarında kendisine düşen işveren payını Avusturya Federasyonu tarafından geri ödenmesini talep edebilir.

İşçi enfekte olmaktan korktuğu için işyerinden uzak kalabilir mi?

Esas olarak, enfeksiyon kapma riski olmadığı sürece, hayır. Bu doğrudan bulunduğu çalışma ortamında enfekte olmuş vakalar varsa söz konusudur. Bu mesleki açıdan (hastanelerde, eczanelerde, bakım evlerinde, hasta taşıma işlerinde) hasta bakımıyla yükümlü olan çalışanlar için geçerli değildir. Bu kişiler için işveren (işçiyi koruma yasası uyarınca) gerekli koruma tedbirleri almak zorundadır.

İşçi oturduğu yer, işyerine gitmek için geçtiği yol ya da işletmesi resmi tedbirler (karantinaya) alınan bir bölgede bulunduğu için işyerinden uzak kalabilir mi?

İşçi alınan resmi tedbirler nedeniyle bu tedbirleri çiğnemedi iş yerine gidemiyorsa, evet. Burada işçinin işyerinden uzak kalması için bir mazereti vardır ve resmi tedbirler süresince işveren tarafından ücret ödemeleri devam etmelidir. Avusturya Federasyonu işverene ödediği ücretleri telafi etmek zorundadır. İşçi işverenine işe gelemeyeceğini derhal bildirmelidir.

İşçi, çocuğunun okulu veya anaokulu karantina nedeniyle kapatılırsa çocuklarını bakmak için işyerinden uzak kalabilir mi?

Bu özellikle çocuğun yaşından dolayı şart ise ve bu süreç boyunca, evet. İşçi ailevi yükümlülüklerinden dolayı iş yerinden uzak kalma hakkına sahiptir. Ayrıca kısa bir süre için (bir hafta, oldukça istisnai durumlarda iki hafta) ücret ödemelerinin devamını talep edebilir.

İşçi risk içeren bölgelere yapılacak olan iş seyahatine gitmekten kaçınabilir mi?

İşveren, işçinin refahını sağlama zorunluluğu çerçevesinde işçi hayatını ve sağlığını koruma amaçlı önlemler de almak zorundadır. Bu koruma tedbiri işçiyi iş yerinde olası kazalardan ve hastalıklardan korumaya yönelik bütün önlemleri içermektedir.

Enfekte riski yüksek olması nedeniyle belirli bir bölge için seyahat uyarısında bulunulduysa, işçi; bu seyahatin sağlığı ve hayatı için belirli ve seyahat uyarısına dayanarak kanıtlanabilir ve nesneleştirilebilir bir tehlikeye yol açabileceği için, iş seyahatine gitmekten haklı olarak kaçınabilir. Hedef ülke veya yolculuk güzergahı için seyahat uyarısı veya başka türlü kanıtlanabilir yüksek bir enfeksiyon riski (örneğin olağanüstü hal ilan edilmesi ya da karantina uygulamaları) yoksa seyahatten kaçınmanın yasal bir gerekçesi yoktur.

Hangi durumlarda evden çalışılabilir?

İş akdinde, evde çalışmayla ilgili belirli bir anlaşma veya işçinin onayı olmadan da başka bir yere tayin edilmesi yazan tayin fıkrası varsa işveren evden çalışmayı şartı koşabilir.

Bu ön şartlar yoksa işveren ve işçi arasında evden çalışma üzerinde bir anlaşma yapılabilir.

İşveren işletmesinde enfeksiyon kapılmasını önlemek için tedbirler almaya mecbur mu?

Gerçekten enfeksiyon kapma riski bulunan bölgelerde ve müşteri trafiği olan işletmelerde işveren, işçileri enfekte olmaktan koruma ve enfekte olma riskini azaltma amacıyla kılıklı ve uygun önlemler almakla yükümlüdür.

Bu önlemler hijyen önlemleri (el hijyeni) ve dezenfektan ürünlerinin tedariki olabilir.

Gerekli koruma önlemleri ve engelleyici önlemler enfekte olma riskinin yüksekliğine göre belirlenir. Hastalarla doğrudan teması olanlar (örneğin sağlık personeli) için kişisel koruma kıyafetleri hazır bulundurulmalıdır (tek kullanımlı eldiven, göz ve yüz maskesi). Ayrıca çalışanlara talimatlar verilip bunlar doğrultusunda hareket edilmelidir.

İşçi koronavirüs ile enfekte olduğunu işverenine bildirmek zorunda mı?

Evet, bu işçinin sadakat borcuna dayanır ve işverene diğer işçilerini korumak için engelleyici önlemler alma olanağını sağlar.

İşveren, resmi tedbirlere (karantinaya) bakmaksızın işçilerini işyerinden eve gönderebilir mi?

Evet, işveren işçilerin çalışmamasını isteyebilir, fakat işçilere izin verdiği sürece işçilere ücretlerini de ödemek zorundadır. İşçi ona verilen izin süresince ortaya çıkan tasarrufları kâr olarak denkleştirebilir.

İşçi tatile gittiği yerde belirli önleyici tedbirler (olağanüstü hal, karantina, toplu taşıma araçlarının kısıtlı çalışması) nedeniyle dönememezse ne olur? Bu nedenle işten çıkartılabilir mi? İşçi ücret ödemelerinin devam etmesini talep edebilir mi?

İşçinin iş yerinden uzak kalmasının gerçek veya yasal olarak engellerden kaynaklandığı için haklı olarak bir mazereti olduğu anlamına gelir. Bu yüzden işveren işçiyi işten çıkaramaz.

İşçi kısa vadeli (bir haftaya kadar) işveren tarafından ücret ödemelerinin devamını talep edebilir.

İşveren işçinin riskli bir bölgede tatil yapmasını yasaklayabilir mi?

İşveren bunu işçiye yasaklayamaz. İşçi riskli bir bölgede yaptığı tatili sırasında hastalanırsa ağır bir şekilde ihmalkâr davrandığı ve dolayısıyla çalışamaz durumda olduğu gerekçesiyle işveren ücret ödemelerinin devamından kaçınabilir.

İşveren işçiye enfekte olma riskinin yüksek olduğu bir bölgede tatil yapıp yapmadığını sorabilir mi?

Evet, çünkü işveren refah sağlama zorunluluğu çerçevesinde diğer işçileri korumak için önleyici tedbirler almakla yükümlüdür.

Bölüm 2: İş hukuku ve çocuk bakımı

Okul kapanırsa ne yapacağım?

Okulların ve çocuk bakım kurumlarının arka arkaya kapatılmasıyla çocuklarını bakmakla yükümlü çalışanlar ve bunların işverenleri yeni durumlarla karşı karşıya kalmıştır.

Çocuklarına bakma yükümlülüğü olan fakat bakamayacak ve acil bakım ihtiyacı olanlar için okullarda ve bakım kurumlarında çocuk bakım hizmetlerinin devamı sağlanacaktır. Kritik hasta merkezli tedavi alanlarında çalışanlar, örneğin sağlık ve bakım hizmetleri, tıbbi ürünler ve tıbbi yardımlar, acil durum hizmetleri, kamu güvenlik, gıda maddeleri ticareti, eczaneler, reçetesiz ilâç ve kozmetik ürünleri satan mağazalar, toplu taşıma, tarımsal ticaret, benzinciler, güvenlik ve acil durum ürünleri ve bakımı, bankalar, postaneler ve telekomünikasyon, teslimat hizmetleri, temizlik ve hijyen, büfeler, kritik altyapının bakımı, vs. çalışmaya devam edecektir.

İşçilerin çocuklarına bakabilmeleri için hangi temel iş hukuku ilkeleri vardır?

Bakım izni talebi maaşlı çalışanlar kanunu ve Avusturya Genel Medeni Kanunu temelinde belirlenmiştir. Bakım izni duruma göre alınabilir (genelde bir hafta, oldukça istisnai durumlarda iki hafta).

Çocuk hastalanırsa işçinin bakım izni konusunda tatil yasası da göz önünde bulundurulmaktadır.

Özel bakım izni (Sonderbetreuungszeit) ne zaman talep edilebilir?

Kritik hasta merkezli tedavi alanlarında çalışanlar dışında işverenler 14 yaşından küçük çocuklarına bakma yükümlülüğü olan çalışanlarına özel bakım izni tanıyabilir. İşverenler çalışanlarına, bunların bakmaları gereken kişiler varsa izin verebilir. Avusturya Cumhuriyeti Paskalya tatilinin başlamasına kadar işçilik giderlerinin (Genel Sosyal Sigortalar Kanunun ölçü alınan en yüksek esas tutarı sınırında) üç haftaya kadar sürebilecek olan özel bakım süresinin üçte birini maddi olarak destekleyecektir.

Diese Übersetzung ist durch den Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) erfolgt.

Broşür tercümesi Avusturya Entegrasyonfonu (ÖIF) üzeri yapılmıştır.