

# ***Covid-19'un Sosyal Güvenlik Yükümlülüklerine Etkisi.***

**Türkonfed-EY**

14 Nisan 2020 11.00-11.30



## **Dr. Hakkı Demirci**

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

[hakki.demirci@tr.ey.com](mailto:hakki.demirci@tr.ey.com)

Tel: 0.531.882.2204

- **Kısa çalışma ödeneği**
- **SGK Primlerinde mücbir sebep uygulaması**
- **Uzaktan çalışma, telafi çalışması**
- **ücretsiz izin,**
- **İş Sağlığı-Güvenliği Tedbirleri**



## 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**

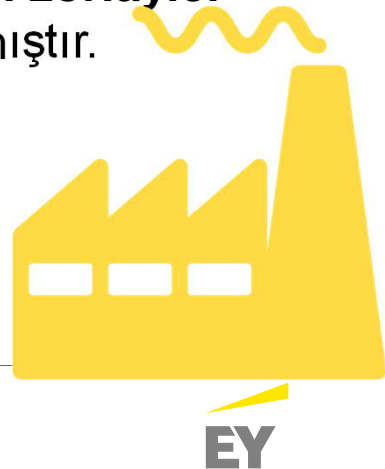
# Kısa çalışma kavramı

---

## ➤ 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 Kanununun 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

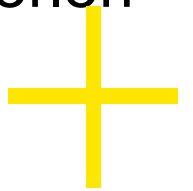
# İşverenlerin kısa çalışma talepleri



# İşverenlerin kısa çalışma talepleri

## **Eklenecek Belgeler**

- ▶ **1) 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
- ▶ **3)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>	<b>1) Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi</b> <b>2) Kısa Çalışmanın Uygunluk Tespitine İlişkin Belgeler</b> *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

NO	T.C. KİMLİK NO.	AD	SOYAD	CİNSİYET	E-POSTA	POSTA ADRESİ	CEP TELEFON NUMARASI	KÇÖ BAŞLANGIÇ TARİHİ (Gün.Ay.Yıl)	KÇÖ BİTİŞ TARİHİ (Gün.Ay.Yıl)	HAFTALIK ÇALIŞTIRILMAYACA K SAAT	HAFTALIK ÇALIŞMA SAATI (NORMAL ÇALIŞMA SAATI)	IBAN (TR dahil 26 karakter ve boşluk olmayacak şekilde)

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 Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanununun 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.SGK Primlerinde mücbir sebep uygulaması

# SGK Prim ertelemeleri

## 1.Mücbir sebep ve sektörler

- ✓ SGK prim ertelemelerinde vergi dairesi kayıtlarında yer alan nace kodu esas alınmıştır.
- ✓ 24 Mart 2020 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan **518 sıra numaralı Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği** ile bazı mükelleflerin mücbir sebep hükümlerinden faydalandırılmasına ilişkin açıklamalar yapılmıştır.
- ✓ Mücbir sebep halinin kabulünde mükelleflerin ana faaliyet alanları itibariyle tebliğde sayılan sektörlerde faaliyette bulunmaları, ana faaliyet alanlarının tespit edilmesinde 24 Mart 2020 tarihi itibarıyla vergi dairesi kayıtlarındaki ana faaliyet kodu ((NACE kodunun) dikkate alınacaktır.
- ✓ Söz konusu sektörler Tebliğ’de şu şekilde belirlenmiştir.

*“Alışveriş merkezleri dahil perakende, sağlık hizmetleri, mobilya imalatı, demir çelik ve metal sanayii, madencilik ve taş ocakçılığı, bina inşaat hizmetleri, endüstriyel mutfak imalatı, otomotiv imalatı ve ticareti ile otomotiv sanayii için parça ve aksesuar imalatı, araç kiralama, depolama faaliyetleri dahil lojistik ve ulaşım, sinema ve tiyatro gibi sanatsal hizmetler, matbaacılık dahil kitap, gazete, dergi ve benzeri basılı ürünlerin yayımcılık faaliyetleri, tur operatörleri ve seyahat acenteleri dahil konaklama faaliyetleri, lokanta, kıraathane dahil yiyecek ve içecek hizmetleri, tekstil ve konfeksiyon imalatı ve ticareti ile halkla ilişkiler dahil etkinlik ve organizasyon hizmetleri”.*

# SGK Prim ertelemeleri

Vergi Usul Kanunu Genel Tebliğinde **mücbir sebep ilan edilen mükelleflere ait işyerlerinde** 5510/4 (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran **özel sektör işverenleri** ile 5510/4(b) bendi kapsamındaki sigortalıların;

- **2020/Mart, Nisan ve Mayıs** ayına ait sigorta primlerinin ödeme süresi gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmaksızın **6 ay** ertelenmiştir.
- 65 yaşını doldurmuş veya kronik rahatsızlığı bulunması nedeniyle sokağa çıkma yasağı kapsamına giren gerçek kişi işverenler (isteğe bağlı sigortalılar hariç) ile 5510/4 (b) bendi kapsamındaki sigortalılardan;

**22/3/2020 tarihi ile mücbir sebep döneminin sonuna kadar** 65 yaşını doldurmuş olanların herhangi bir talebe bağlı olmaksızın, Kronik rahatsızlığını sağlık kuruluşlarından alınacak muteber belgelerle ispat ve tevsik edenlerin başvurularına istinaden, mücbir sebep dönemi boyunca tahakkuk edecek sigorta primlerinin, **sokağa çıkma yasağının sona ereceği günü takip eden 15 üncü günün sonuna kadar ödenmesi halinde süresinde ödendiği kabul edilecektir.**

# SGK Prim ertelemeleri

**Hangi işyerlerinin (4/a sigortalıları için) erteleme kapsamına alındığı işveren sisteminden ilan edilecek?**

- Erteleme kapsamındaki işyeri
- listeleri <https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi> üzerinden yayımlanmış olup, işverenlerimiz listede yer alıp almadıklarını buradan kontrol edebileceklerdir.
- İşyeri tescil bilgilerindeki NACE REV 2 kodunun ilgili sektörlerde olmasına rağmen işyerlerinin listede olmadığını iddia eden işverenlerimiz Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne /Sosyal Güvenlik Merkezine başvuracaklardır.
- Ancak, erteleme kapsamında olan sektörlerde faaliyet göstermesine rağmen işyeri tescil bilgilerinde sektörel NACE REV 2 kodunun yanlış olduğunu iddia eden işverenler NACE REV 2 kodunun düzeltilmesi için Hazine ve Maliye Bakanlığının ilgili taşra birimine başvuruda bulunacaklardır.



# 3.Uzaktan Çalışma

---

- Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.
- Çalışma için gerekli araçlar (bilgisayar, internet,telefon vb.)işveren tarafından sağlanmalıdır.
- Mevcut iş sözleşmelerine karşılıklı anlaşma ile uzaktan çalışmaya yönelik ek hükümler konulmalıdır.
- Ücret ve diğer haklar(yemek) aynen geçerlidir.
- Evde yapılan çalışma sırasında, mesai saatleri içinde oluşabilecek kazalar da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Uzaktan çalışma halinde de işverenler tarafından çalışanlara İSG eğitimi verilmelidir.
- Covid-19 nedeni ile yapılan geçici olarak evden yapılan çalışmalar uzaktan çalışma sayılmaz. Yemek ücreti aynen ödenmelidir.

## 4.Telafi Çalışması

- Koronavirusun işyerinde bir salgına yol açması halinde oluşabilecek hizmet kayıplarının giderilmesi için alınabilecek bir diğer önlem ise telafi çalışmasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu md. 64'e göre telafi çalışması yaptırılacak durumlar arasında **zorunlu nedenlerle** işin durması da yer almaktadır.
- Bu hallerde işveren iki ay (dört aya çıkartıldı) içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.
- Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde **üç saatten** fazla olamaz.
- Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.
- Yasal koşullara uygun biçimde yaptırılan telafi çalışması fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz

## 5.Ücretsiz İzin

---

- 4857 İş Kanunumuz kapsamında;
- Ücretsiz izinde iş akdi askıya alınır.
- İşveren ve işçinin anlaşmasıyla devreye girebilir.
- Nihayetinde ücretsiz izin, çalışma koşullarının esaslı değişikliği niteliğindedir. Aksi halde geçersiz fesih sayılır.
- Ücretsiz izinde; kısa çalışma ödeneği ve işsizlik maaşı alınamamaktadır.
- Fesihden önce son çare olarak düşünülmelidir.

# Yeni Kanun Taslađı

- **Covid-19 salgın hastalık neticesinde** kamu yararının gerektirmesi nedeni ile tüm iş sözleşmeleri (Deniz İş, Borçlar Kanunu vb.) bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren **üç ay süreyle** (25 inci maddenin birinci fıkrasının ikinci bendinde gösterilen sebepler dışında) **işveren tarafından feshedilemez**. Ancak fesih yasağı uygulanan hallerde **işveren işçiyi ücretsiz izne ayırabilir**.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici onuncu maddesi çerçevesinde **ücretsiz izne ayrılan işçilere** ve **15/3/2020 tarihinden sonra işten çıkarılmış** olup, Kanunun diğer hükümlerine göre **işsizlik ödeneğinden istifade edemeyen işçilere**, 4857 sayılı İş Kanununun geçici 10 uncu maddesi çerçevesinde belirlenen **fesih yasağı süresince** Fondan **her gün için 39,24 Türk Lirası nakdi ücret** desteği verilecektir.

## 6.İSG Önlemleri

**6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işverenin genel yükümlülüğü başlıklı 4. maddesine göre;** işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu çerçevede mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri almak, organizasyonu yapmakla yükümlü olup bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde idari yaptırım uygulanacaktır.

Çalışanlar da 6331/19 uncu madde kapsamında ki yükümlülüklerinin yanında COVID-19 hastalığı özel olarak işyerinde alınan tedbirlere uymak ve bu konuda verilen emir ve talimatları uygulamak zorundadır.

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. Bu durumda ortaya çıkabilecek maliyetler (aylık-tedavi masrafları, rücu tazminat vb.) işverenler yönünden oldukça ağır olabilecektir. Yargıtay'ın H1N1 virüsü kapmış bir sigortalı hakkında iş kazası kararı bulunmaktadır.

# 6.İSG Önlemleri

**1-İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunduğu işyerlerinde kurul tarafından, diğer işyerlerinde ise; işveren veya vekili koordinesinde hazırlık ekibinin kurulması.**

**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.

**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.

# 6.İSG Önlemleri

## 3. Salgının yayılmasını önleme

Şu anda COVID-19'u önlemek için bir aşı bulunmamaktadır.

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 hapşırma 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.

# 6.İSG Önlemleri

## 4.Temizlik ve hijyen

- i. İşyerinde temizlik ve hijyen standartları en üst seviyeye çıkarılmalıdır.
- ii. Sağlık Bakanlığının tavsiyeleri doğrultusunda gerekli ek önlemler alınmalıdır.

## 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.



# 6.İSG Önlemleri

---

## Seyahat ve toplantılarla ilgili tavsiyeler

### 6. 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.

### 7.Toplantı öncesinde veya sırasında ve sonrasında;

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.

**Toplantı sonrasında** tüm katılımcıların adları ve iletişim bilgileri en az bir ay boyunca saklanmalıdır.

## 6.İSG Önlemleri

**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.

## 6.İSG Önlemleri

### Tavsiyemiz:

«İşyerlerinde (Covid-19)'a karşı alınması gereken önlemler ve işyerinde Covid-19 olduğundan şüphelenilen veya teyit edilen biri varsa ne yapılmalı» konulu, 07.04.2020 tarih ve 32 sayılı SGK sirkülerimizi

<https://www.vergidegundem.com/> web adresinden okuyabilirsiniz.

Bunun dışında; Bakanlık iş sağlığı ve genel müdürlüğünün bu konudaki güncel yayınlarını takip edebilirsiniz.

[https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/42052/sikcasorulansorular-10042020\\_co19.pdf](https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/42052/sikcasorulansorular-10042020_co19.pdf)

# Teşekkürler

[hakki.demirci@tr.ey.com](mailto:hakki.demirci@tr.ey.com)

Tel.0531.88.22204