

POST CORONA DÖNEMİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ

Koronavirüs salgını nedeniyle alınan tedbirler çerçevesinde sürekli söz edilen ve dünya sağlık literatürüne yerleşen Pandemi-Salgın; bir kıta hatta tüm dünyayı kapsayacak şekilde çok geniş bir alana yayılan ve etkisini gösteren salgın hastalıklar için verilen isim olarak bilinmektedir.

Dünyada pandemi kabul edilen ilk salgın 165-180 yılları arasında görülen Antonine Salgını olmuş ve ölüm sayısı 5 milyon olarak belirtilmiştir. Tarih kayıtlarına geçen diğer salgınlardan birkaçı Justinian Vebası, Kolera Pandemileri, Sarı Humma, Veba Salgını ve Grip Salgınları, HIV/AIDS, SARS, Ebola, MERS ve son olarak da Kovid-19 olmuştur. Aşağıdaki tabloda salgınların tarihi, türü ve ölüm sayısı yer almaktadır.¹ Tarihte yer alan salgınlar sonrası önlem olarak karantina uygulamaları ve önleyici olarak aşı geliştirme çalışmaları yapılmıştır.

Salgın	Zaman Dilimi	Tip	Tahmini Ölüm Sayısı
Antonine Salgını	165-180	Çiçek veya Kızamık	5 milyon
Justinian Vebası (1. Veba Salgını)	541-542	Yersinia pestis bakterisi	30-50 milyon
Japonya Çiçek Salgını	735-737	Variola major virüsü	1 milyon
Kara Veba (2. Veba Salgını)	1347-1351	Yersinia pestis bakterisi	200 milyon
Yeni Dünya Çiçek Salgını	1520 ve sonrası	Variola major virus	56 milyon
İtalya Vebası	1629-1631	Yersinia pestis bakterisi	1 milyon
Londra Büyük Vebası	1665	Yersinia pestis bakterisi	100 bin
Kolera Pandemileri (1-6)	1817-1923	V. cholerae bakterisi	1 milyondan fazla
3. Veba Salgını	1885	Yersinia pestis bakterisi	12 milyon
Sarı Humma Salgını	1800'lerin Sonu	Virüs	100-150 bin
Rus Gribi	1889-1890	H2N2 virüs	1 milyon
İspanyol Gribi	1918-1919	H1N1 virüs	40-50 milyon
Asya Gribi	1957-1958	H2N2 virüs	1,1 milyon
Hong Kong Gribi	1968-1970	H3N2 virüs	1 milyon
HIV/AIDS	1981- günümüz	Virüs	25-35 milyon
SARS	2002-2003	Koronavirüs	770
Domuz Gribi	2009-2010	H1N1 virüs	200 bin
Ebola	2014-2016	Ebolavirüs	11 bin
MERS	2015 - günümüz	Koronavirüs	850
COVID-19	2019 - günümüz	Koronavirüs	11.554 (21.03.2020 itibarıyla)

Kovid-19 pandemisi, dünya genelinde yayılmış, kayıplar trajik sayılara yükselmiştir. Dünyada vaka ve ölüm sayıları ile bu sayıların tüm ülkelere dağılımı, ülkemizde vaka ve ölüm sayısı bu virüsün neden pandemi olarak nitelendirildiğini açıkça ortaya koymakla beraber sınırların kapatılması, uçuşların durdurulması, ticari faaliyetlerin askıya alınması, şehirlerarası seyahat yasağı getirilmesi, 65 yaş üstü ve 20 yaş altı vatandaşların sokağa çıkma yasağı, dönemsel sokağa çıkma yasağı, evde

¹ **KAPLICA**, Koray, Tarihteki Büyük Salgınlar, <https://www.dogrulukpayi.com/bulten/tarihteki-buyuk-salginlar>, Erişim Tarihi: 22.05.2020.

kalma tedbiri, işyerlerinin açılmaması, sosyal mesafenin korunması, maske ve eldiven kullanılması önlemleri getirilmiştir. Pandemi süreci halen devam etmektedir, önümüzdeki dönemde dünyayı ve ülkemizi bekleyen sorunların tespit edilmesi ve önleyici tedbirlerin irdelenmesi gerekmektedir.

Bu süreçte Bilim Kurullarında görev alanlar pandemi süreci sonrasında Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, NATO ve Dünya Sağlık Örgütü gibi kurumların varlığı ve geleceğinin sorgulanacağını, ekonominin temel dinamiklerinin değişeceğini, iktisadi küreselleşmenin, tedarik zincirlerinin son bulabileceğini, ticaret savaşlarının yaşanabileceğini, farklı bir uluslararasılık ve yeni üretim modellerinin geliştirilebileceğini, tarım alanında yeni düzenlemeler yapıp destekler sağlanabileceğini, Hukuk alanında düzenlemeler getirileceğini öngörmektedirler.

Haftalardır süren karantina süreci, çok sayıda trajik ölümler, ekonominin her ülkede ve küresel düzeyde sarsılması, radikal belirsizlik, politika ve ekonomide ciddi eksen kaymaları korona salgınının pandemi ilan edilmesinin gerekçelerini ortaya koymaktadır. Post corona döneminde salgın döneminde uygulanan tedbirler kademeli olarak kaldırılarak, AVM'ler işyerleri faaliyete başlayacak, seyahat sınırlamaları kalkacak, ancak yeni normal ve beraberinde sosyal ilişkilerin yeni düzene adapte olması, toplumsal ve bireysel sağlık önlemlerinin alınması, alınan test sonuçlarına ilişkin kişisel verilerin korunması, salgın nedeniyle alınan tedbir mahiyetindeki kararlara uyulması, denetimi ve müeyyideleri, iklim ve çevre koruma düzenlemeleri, salgın öncesi ve sonrası hava kirliliği ölçümleri, daha az enerji kullanımı, yeşil gazın daha az salınımının sağlanması zorunluluğu, işyerlerinde, üretimde, sosyal alanlarda koronanın hukuki ilişkilerde mücbir sebep olarak nitelendirilmesi, uzaktan çalışma ve evden çalışmanın uygulandığı iş hayatı, bankacılık ve ekonomik düzenlemeler ve tüm bu dinamikleri kapsayan hukuki düzenlemelerin yeni düzene uyumlu olması gerekecektir.

Dünya geneline yayılan salgın ve bu kapsamda alınması gereken acil durum önlemlerinin etkileri iş hayatı üzerinde, ticari ilişkilerde yoğun bir şekilde görülmektedir. Salgının beklenmedik ve hızlı ilerleyen etkisi göz önüne alındığında, ticari ilişkilerde olası gecikme veya ifa güçlüğü durumları karşısında sözleşmelerde yer alan mücbir sebep maddeleri, devletler ve yargı mercilerinin mücbir sebep yaklaşımları odak noktalardan biri haline gelmiştir. Diğer taraftan tedarik ve dağıtım kanallarında yaşanan aksamalar, iş yerlerinin ve limanların kapatılması, gümrüklerdeki süreç aksamaları, hissedilen iş gücü sıkıntısı ve tüketimdeki azalma gibi hususlar, küresel bir krizin kaçınılmaz olduğuna işaret etmektedir.

POST CORONA DÖNEMİNDE İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ-İŞYERİNDE DÜZENLEMELER

1. Çalışanların İşyerine Geri Çağırılması

İşyerlerinin yeniden açılması ve çalışanların işyerine geri çağırılması hem iş hukuku açısından hem de iş sağlığı ve güvenliği açısından önem arz etmektedir. Çünkü işverenlerin kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bulunmaktadır.

İşyerinin mevcut fiziki şartları düşünüldüğünde tüm çalışanların aynı anda işyerinde bulunması risk yaratabilecektir. Bu nedenle işverenler, işyerinin kademeli olarak açılmasını tercih edebilirler. Bir diğer alternatif olarak, çalışma saatlerinin kısaltılması veya çalışanların vardiyalı olarak

çalıştırılması söz konusu olabilir. İşyerinde bulunmalarına gerek olmayan ve işlerini uzaktan çalışma yöntemiyle yapabilen çalışanlar için ise uzaktan çalışma sisteminin bir süre daha devam ettirilmesi düşünülebilir. Özellikle risk grubunda bulunan çalışanların veya risk grubunda bulunan aile bireyleri olan çalışanların işyerine çağırılması hastalık riskini arttıracaktır. Bu nedenle söz konusu çalışanların işyerine çağırılıp çağırılmamasına karar verilmeden önce konunun iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarıyla görüşülmesi ve gerektiği hallerde sağlık kuruluşlarının görüşlerinin alınması faydalı olacaktır.

İşyerine geri çağırılan çalışanların kural olarak bu talebi reddetmeleri mümkün değildir. Ancak eğer işyerinde yakın ve ciddi bir tehlike var ise (Örneğin işyerinde fiilen çalışan kişilerden birinde Kovid-19 virüsü tespit edilmiş ise) çalışanların, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, tehlike giderilinceye kadar çalışmaktan kaçınma hakları bulunmaktadır. Benzer şekilde, iş toplantıları veya seyahatleri riskli bölgelerde gerçekleşecek ise veya ilgili bölgede/seyahat edilecek yerde yakın ve ciddi bir tehlike varsa çalışanlar, toplantılara katılmayı veya seyahat etmeyi reddedebilir.

2. Kısa Çalışma ve Ücretsiz İzin Uygulamalarının Sona Erdirilmesi

Bazı çalışanlar, kendilerine devlet tarafından kısa çalışma ödeneğinin temin edildiği kısa çalışma uygulaması kapsamına dahil edilmiş olabilirler. İşverenler, kısa çalışma uygulamasının sona ermesi ve buna bağlı prosedürleri Türkiye İş Kurumu ile iletişime geçerek ele almak durumundadır. Buna göre Türkiye İş Kurumu'na değişen şartlar ile ilgili yeni bir başvuru veya bildirim yapmak gerekebilir. Ayrıca, kısa çalışma uygulamasına son verileceği konusunda çalışanlara ve varsa işyerindeki sendikaya da işverenlerce bildirimde bulunulması gerekmektedir.

Kısa çalışma uygulamasına başvurma yeterliliği bulunmayan veya bu başvurusu reddedilen işverenler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ("İş Kanunu") Geçici 10. maddesi uyarınca çalışanlarını 17 Nisan 2020 – 17 Temmuz 2020 dönemi için tamamen veya kısmen ücretsiz izne çıkarmış olabilirler. İşyerinin yeniden açılması ve çalışanların işyerine çağırılması kararı alındığında, söz konusu çalışanların işyerine çağırılma yöntemi önem arz etmektedir.

İş Kanunu'nda öngörülen bildirimlerin kural olarak yazılı ve imza karşılığında yapılması gerekir. Kısa çalışma uygulamasına dahil edilmiş veya ücretsiz izne çıkarılmış olan çalışanların işyerine çağırılması konusunda da çalışanlara yazılı ve imza karşılığında bildirimde bulunulması gerekmektedir. Küresel salgın döneminde çalışanlara fiziki belge ile bildirim yapmak ve onlardan imzalı suretleri talep etmek işveren açısından mümkün olmuyorsa, çalışanlara e-posta yoluyla bildirim yapılarak, e-postanın alınıp okunduğuna dair bir cevap talep edilebilir.

Kısa çalışma uygulamasına dâhil edilmiş veya ücretsiz izine çıkarılmış olan bazı çalışanların işyerine çağırılması, bazılarının çağırılmaması ve bu çalışanlar için kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulamalarının devam ettirilmesi hukuken mümkündür. Ancak bu durumda, işverenin söz konusu çalışanları kısa çalışma veya ücretsiz izin uygulamasında tutmaya devam etmesinde objektif ve esaslı

bir neden bulunmuyorsa, bu yöntem işverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık teşkil edebilir ve ilgili çalışanlar işverene karşı ayrımcılık iddiasında bulunabilir.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği

Çeşitli devlet kurumları işyerlerinde Kovid-19 küresel salgını kapsamında iş sağlığı ve güvenliği açısından alınması gereken bir dizi ek önlemler yayınlamıştır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında gerek çeşitli sektörlerle özgü gerek genel nitelikte kılavuzlar yayınlamıştır. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı da, organize sanayi bölgeleri, fabrikalar ve teknoparklar gibi üretim merkezleri için alınması gereken tedbirleri yayınlamıştır. Bu kılavuzlara ilgili bakanlıkların web sitelerinden ulaşılabilir.

Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği, Kovid-19 salgını süresince oldukça tartışılan konulardan biri olmuştur. Bu bağlamda, her ne kadar devlet bazı işyerlerinin yakında faaliyete geçebileceğini belirtmiş ise de söz konusu işyerlerinin faaliyetlerine devam edebilmeleri için gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini almış olmaları zorunludur.

Çalışanların işyerine geri çağırılması, işverenlerin aşağıdaki konularda şirket politikaları veya kuralları belirlemelerini gerektirebilecektir. Bu konularla ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ile görüşülmesi ve işyeri yeniden açılmadan önce gerekli önlemlerin alınması faydalı olacaktır.

- Çalışanların birbirleriyle ve ziyaretçilerle olan sosyal mesafelerinin korunması; bu kişilerin birbirlerine temas etmesinin sınırlandırılması;
- Hijyen kuralları konusunda afişlerin ve posterlerin hazırlanması;
- Yeterli sayıda el yıkama alanları, el dezenfektanı ve peçetelerin sağlanması;
- Ortak kullanım alanlarının temizlenmesi;
- Çalışanlara virüsün semptomları ve eğer virüs ile enfekte olduklarına dair şüpheleri varsa ne yapmaları gerektiği hakkında bilgi verilmesi;
- Risk grubunda yer alan çalışanlara yönelik ek önlemler alınması;
- Virüsün semptomlarını gösteren çalışanların veya virüsün semptomlarını gösteren kişilerle aynı haneyi paylaşan çalışanların diğer çalışanlardan izole edilmesi;
- İş seyahatleri ve toplantılarla ilgili önlemlerin sıkı şekilde alınması.

Bu tedbirlerin yanı sıra;

- Tüm işletmelerin İSG kurallarını toplayarak durumu her ayrıntısıyla değerlendirmesi, iş yeri ve çalışma alanlarında alınacak önlemleri belirlemesi, Dezenfektanların temini, konumlandırılması, hijyen kurallarının takibi, maske temini gibi kararlar alması ve ivedilikle hayata geçirmesi gerekmektedir.
- İş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi ile birlikte çalışılarak hijyen ve temizlik konularında gerekli tedbirler alınmalıdır. İşletmelerin çalışanlarına Korona virüs hastalığının belirtileri ve

hastalıktan korunma yöntemleriyle ilgili bilgilendirme yapması ve duyurması yararlı olacaktır. -İş yeri hekimlerinin tüm çalışanları gözetim altında tutması ve mevzuat kapsamında belirli süreler dâhilinde yapılması gereken sağlık kontrollerinin ve periyodik muayenelerin, virüs tanılarının ve tespitinin işyeri hekiminin gözetiminde yapılması önem arz edecektir.

- Virüs riski olan ülkelere veya şehirlere seyahat zorunluluğu olan personellerin, 14 gün kuralına riayet edilerek çalışma alanlarına dönmelerine dikkat edilmesi gerekecektir. Tekrar işe başlamada ise hekim onayı veya tam teşekküllü olarak temin edilecek çalışabilir sağlık raporunun alınması koruyucu önlem olarak önerilenler arasındadır.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bakanlıklar tarafından yayınlanan yeni kurallara uymalarının yanı sıra, çalışanlara da uymaları gereken kurallar hakkında eğitim vermeleri hayati önem taşımaktadır.

Kovid-19 salgını süresince işçi ve işveren tarafından her türlü önlem alınmasına rağmen mutlak bir kontrol veya önlem mümkün olmayabilir. Henüz tedavisi ve bulaşım yolları dahi tam olarak bilinmeyen virüsten korumanın nasıl olması gerektiği kesinlik kazanmamıştır. Ancak buna rağmen işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında gerekli her türlü tedbiri alması, işçilere maske dağıtması, çalışılan ortamları düzenli olarak dezenfekte edilmesini sağlaması ve işçileri de virüse karşı bilinçlendirmesi gerekmektedir. Aksi takdirde objektif özen yükümlülüğü ve kusur sorumluluğu bulunan işverenin sorumluluğunun doğması kaçınılmaz olacaktır.

4. Testler ve Sağlık Taramaları

Bazı işverenler, işyerindeki sağlık ve güvenlik önlemleri çerçevesinde çalışanlarını ve ayrıca müşteriler ve ziyaretçiler gibi üçüncü kişileri sağlık testlerine ve sağlık taramalarına tabi tutmak isteyebilirler.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu uyarınca, çalışanların veya ziyaretçilerin ateş ölçüm değerleri ve sağlık test sonuçları sağlık verisi, dolayısıyla özel nitelikli kişisel veri niteliğindedir. Bu kapsamda, işverenler çalışanların açık rızaları alınmaksızın bu verileri ancak verilerin işyeri doktoru gibi gizlilik yükümlülüğü altında bulunan bir kişi tarafından kamu sağlığı ve güvenliği amacıyla işlenmesi veya Türk mevzuatında söz konusu veriyi işlemek için açık bir yasal dayanak olması durumunda işleyebilecektir.

27 Mart 2020 tarihinde Kişisel Verileri Koruma Kurumu Kovid-19 ile mücadele sürecinde Kanun kapsamında bilinmesi gerekenlere ilişkin bir duyuru yayımlandığı üzere; Kişisel Verileri Koruma Kurumu'na göre işverenler sağlık verilerinin işlenmesi bakımından çalışanın açık rızasını alma yoluna gidebileceği gibi, salgının yayılma hızı dikkate alınarak çalışan kendi rızası ile de hastalık bildirimini yapabilecektir. Her halükarda, sağlık verilerinin işyeri hekimleri tarafından açık rıza alınmaksızın işlenmesi mümkün görünmektedir.

İşverenlerin tüm çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülükleri bulunduğundan, çalışanlardan Kovid-19'un semptomlarını göstermeleri halinde bu

durumu işverene bildirmelerinin talep edilmesi ya da testleri işyeri hekiminin yapması ya da bir sağlık uzmanının kontrol etmesi uygun bir yöntemdir.

5. İş Kazası

Hükümet tarafından alınan önlemler çerçevesinde kimi işyerleri faaliyetlerine zorunlu olarak ara vermiş kimisi ise kendi inisiyatifleri ile faaliyetlerini durdurmuştur. Ancak temel ihtiyaçlarının karşılanabilmesi, sağlık hizmetlerinin aksamaması ve üretimin devam edebilmesi için bazı sektörlerde salgına rağmen işçiler çalışmaya devam etmektedir. Bu nedenle Kovid-19 salgını sırasında çalışmaya devam etmek zorunda olan işçilerin Korona virüse yakalanması durumunda; iş kazası tanımı uyarınca değerlendirme yapmak gerekecektir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda iş kazası "***İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay***" şeklinde tanımlanmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu madde 13 hükmü de iş kazasını tanımını benzeri ve biraz daha geniş şekilde yapmaktadır.

Yargıtay'ın son zamanlarda vermiş olduğu kararlar çerçevesinde, işverenin iş kazalarındaki sorumluluğu, hizmet akdi ya da kanunlar ile işverenin kendisine yüklenmiş olan sorumlulukların kasten veya ihmalen yerine getirilmemesine dayandırılmaktadır. İşverenin sözleşmeye dayalı sorumluluğun kaynağı ise işçiyi gözetme borcudur. Bu borcun dayanağı iş sözleşmeleri, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu madde 417, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili ikincil düzenlemelerdir. Bu düzenlemelere göre, işverenin iş sözleşmesine dayanan sorumluluğun unsurları, sözleşmeye aykırı hareket, kusur, zarar ve hareket ile zarar arasında uygun nedensellik bağıdır. Bu unsurların bir arada bulunması halinde işverenin iş kazasından sorumluluğu gündeme gelecektir.

Bir çalışanın işi/görevi nedeniyle Kovid-19'a yakalandığı tespit edilirse bu olay dikkatli bir şekilde ele alınmalı ve işverenler, iş kazasının ilgili devlet kurumlarına bildirilmesi de dâhil olmak üzere tüm sağlık ve güvenlik yükümlülüklerine uyduklarından emin olmalıdır. Yukarıda iş sağlığı ve güvenliği başlığında bahsedilen tedbirlerin alınması virüsün yayılmasını ve dolayısıyla vaka sayısını azaltabileceği gibi olası bir iş kazasında işverenin sorumluluğunu azaltabilecek veya ortadan kaldıracaktır.

Kovid-19 viral bir hastalığa sebep olduğundan işçinin iradesinden bağımsız, dışsal bir etki ile hastalığa yakalanılması söz konusudur. Bu dönemde işçiler, işe giderken kullandıkları taşıma araçlarında; işlerini ifa ettikleri ofis, şantiye gibi ortamlarda; işverenin talimatı doğrultusunda toplantılara katıldıkları sırada ve benzeri hallerde birçok insanla aynı ortamı paylaşmak durumunda kalmaktalar.

İşveren tarafından verilen talimatları yerine getirirken bir işçinin Korona virüse yakalanması ve kanunlarda aranan diğer koşulların da oluşmuş olması halinde bir iş kazası iddiasının gündeme gelmesi söz konusu olabilecektir. İl Sağlık Müdürlükleri tarafından hastane ve diğer sağlık kuruluşlarına gönderilen "Korona virüs [Kovid-19] İş Kazası Bildirimi" konulu yazı ile ülkemizde sağlık

çalışanları arasında Kovid-19 virüsünün tespit edilmeye başlandığı, bu hastalığın tespit edildiği sağlık çalışanları için teşhisi koyan hekim tarafından iş kazası bildirim kısmının **Medula** sisteminde işaretlenmesi gerektiği bildirilmiştir. Bu da idarenin sağlık çalışanları bakımından Kovid-19'a yakalanılmasını iş kazası hali olarak kabul ettiğine işaret etmektedir.

Hukuki Niteleme:

Koronavirüs hakkında henüz bir yargı kararı bulunmamaktadır. Yargıtay benzer bir sağlık felaket hali için verdiği emsal kararda, domuz gribi [H1N1] nedeni ile işçinin hayatını kaybettiği bir olayda, işçinin domuz gribi nedeni ile vefat etmesinden dolayı işvereni sorumlu tutmuştur.

“Tır şoförü olan davacı murisinin 26.11.2009 tarihinde davalı işveren tarafından Ukrayna’ya sefere gönderildiği, 11.12.2009 tarihinde Türkiye’ye giriş yaptığı, Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği, murisin 13.12.2009 tarihli hastaneye başvurusunda belirttiği şikayetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu takdirde hastalığın bulaşmasının bu tarihten 1-4 gün öncesinde gerçekleşmiş olacağının bildirildiği, buna göre davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna’ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamında anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır.”²

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararda³ salgın hakkında değerlendirme yaparak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin (III) numaralı bendinde, “işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde, işverenin derhal fesih hakkının olduğunu” açıklamıştır. İşçiyi çalışmaktan alıkoyan nedenler, işçinin çevresinde meydana gelmelidir. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler bu madde kapsamına girmemektedir. İşyerinden kaynaklanan zorlayıcı nedenler ise değinilen madde kapsamında olmayıp İş Kanununun 24/III maddesinde düzenlendiği üzere işçiyi derhal fesih hakkı veren nedenlerdir. 4857 sayılı Yasa'nın 40'inci maddesi uyarınca, işçinin zorlayıcı nedenlerle Kanun'un 25/III maddesi kapsamında kalan “çalışılmayan süreler” için yarım ücret ödenir. İşçinin iş sözleşmesinin zorlayıcı nedenlerle 25/III bendi uyarınca feshi halinde, işverenin bildirim şartına uyma ya da ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamaktadır. 1475 sayılı Yasa'nın 14'üncü maddesi uyarınca kıdem tazminatının ödenmesi gerekir.” gerekçesine yer verilmiştir.

Bu kapsamda işverenin talimatları çerçevesinde işçinin iş görme edimini yerine getirdiği sırada Koronavirüs sebebiyle hastalanması halinde iş kazasından bahsetmek mümkün olabilecektir.

6. Fesih Yasağı

İşyerinin yeniden açılması durumunda, işverenler disiplin uygulamaları ve olası işten çıkarmalar konusunda da dikkatli olmalıdır. 17 Nisan 2020 tarihinden başlayarak 17 Temmuz 2020

² Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 5018 E., 2931 K., 15.04.2019 T., <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>, Erişim Tarihi: 22.05.2020.

³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14140 E., 21011 K., 20.11.2018 T., <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>, Erişim Tarihi: 22.05.2020

tarihine kadar üç aylık süreyle, İş Kanunu'nun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, İş Kanunu'nun 25. maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemeyecektir. Cumhurbaşkanlığı tarafından fesih yasağı süresini altı aya kadar uzatmaya yetkili kılınmıştır.

Anılan fesih yasağına aykırı davranılması durumunda işten çıkarılan her işçi başına fesih tarihinde yürürlükte olan aylık asgari ücret tutarında idari para cezası doğabileceği gibi, feshin geçersiz sayılması da söz konusu olacaktır.

7. Yasal Süreler

İşverenlerin yeni normale geçiş sürecinde yasal işlemlerle ilgili bütün güncel gelişmeleri takip etmesi gerekmektedir. Yasal süreler, 30 Nisan 2020 tarihine kadar durdurulmuşken, 30 Nisan 2020 tarihli Yargı Alanındaki Hak Kayıplarının Önlenmesi Amacıyla Getirilen Durma Süresinin Uzatılmasına Dair Cumhurbaşkanı Kararı ile (zamanaşımı gibi) yasal sürelerin durma tarihi 15 Haziran 2020 tarihine kadar uzatılmıştır.

Riski Aza İndirgeme Yolunda Yasal Mevzuat Çerçevesinde Uygulanacak Yöntemler

Çalışanlar, verilecek eğitimlerle hastalık konusunda bilinçlendirilmeli, Korona virüsün etkilerinin 14 gün sonra ortaya çıktığı göz önünde bulundurularak hastalık riski taşıdığı düşünülen çalışanlar bu süre boyunca evde kalmaya teşvik edilmelidir. DSÖ veya Sağlık Bakanlığı gibi kuruluşlardan gelen ücretsiz malzemelerden yararlanarak bilgilendirme tabelalarının asılması bilgilendirme ve hatırlatma yönünde yararlı olacaktır.

1. Evden Çalışma Uygulaması

20.05.2016 tarih ve 29717 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 2'nci maddesinde esnek çalışma modellerinden biri olan "uzaktan çalışma" düzenlenmiştir. Maddeyle 4857 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesinin başlığı "Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir:

"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. Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapıma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanın bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği

tedbirlerini almakla yükümlüdür. Uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliği dikkate alınarak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı, verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir.”

2. Uzaktan Çalışma Uygulaması

Çalışma sürelerinde esneklik, çalışma sürelerinin belirli başlangıç ve bitiş zamanlarının olmaması veya çalışma sürelerinin firma ve işveren tarafından standart çalışma biçiminden farklı olarak düzenlenmesidir. Çağın getirdiği teknolojik gelişmeler nedeniyle çalışma hayatında esnek çalışma modelleri çoğalmıştır. Tele çalışma, evde çalışma işyerinde esneklik anlayışının bir sonucu ortaya çıkmışken, kısmi süreli, belirli süreli iş sözleşmeleri ise sürelerde getirilen esneklik sonucunda ortaya çıkmıştır.

Bilgisayar teknolojisinin gelişmesi, işgücü piyasasını etkilemiştir. 2000'li yılların başında ABD ve Avrupa Birliği üyesi ülkelerde yaklaşık 30 milyon kişi uzaktan çalışmaktayken, bugün itibariyle evden çalışan uzmanlar sayısı 60 milyonu aşmıştır. Uzaktan çalışmada internet bağlantısı olması şartıyla kentte oturan insanla, kırsal kesimde oturan insanlar arasındaki farklılıklar kısmen kaldırılmaktadır. Diğer yandan evden çıkamayan/evden çıkması çok zor olan engelli insanların da çalışma yaşamına katılımında katkı sağlayacaktır. Çalışanlar işyerine gelmek için zaman ve para harcamayacağından ekonomik yarar sağlayacaktır. Uzaktan çalışma iş ilişkisinde, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları varlığını sürdürmektedir. Uzaktan çalışma iş sözleşmesinde; işverenden aldığı hizmet üretimine ilişkin işi, işyerinin dışında evinde ya da ofisinde veya başka bir mekanda ifa edecek olan işçinin yapacağı işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin yer alması amaçlanmıştır. Uzaktan çalışan işçiler, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaklardır. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda işçileri bilgilendirmek, gerekli eğitimleri vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdürler.

Küreselleşme ve bilişim teknolojilerindeki hızlı gelişmelere bağlı olarak organizasyon yapılarında ve yönetim anlayışındaki değişim, çalışan profili, istihdam yapısı ve şartları gibi çalışma ilişkilerini belirleyen unsurları da etkilemektedir. İşletmeler ve organizasyonlar da küresel rekabette avantaj sağlayabilmek için, bu yeni ve esnek çalışma modellerine daha fazla ilgi göstermeye başlamışlardır. Bu bağlamda, çalışana zamandan ve mekandan bağımsız çalışma olanağı sunan uzaktan/tele çalışma, dünyadaki birçok işyeri tarafından uygulanmaya başlanmıştır. Uzaktan çalışma, bir işveren veya aracı için işçinin seçtiği bir yerde, genellikle işçinin kendi evinde, işveren veya aracının denetimi olmaksızın, bir sözleşme gereğince bir malın üretilmesi veya hizmetin sağlanması şeklinde tanımlanmaktadır. Uzaktan çalışma, çalışana en az bir gün normal iş yeri dışında çalışma imkanı vermektedir. Aralarında ince nüanslar bulunsa da evde çalışma da uzaktan çalışma sayılmaktadır. Çalışma özü itibarıyla işverene ait işyerinde yapılmamaktadır.

Evde çalışan, bir veya birden çok işveren için kendi evinde ya da kendi seçtiği bir çalışma yerinde mal ve hizmet üreten kişi olarak tanımlanabilir. Evden çalışma sistemi genellikle tekstil ve hazır giyim, reklamcılık, çeviri, programcılık gibi çalışma alanlarına da yayılmıştır. Bu çalışma türü daha ziyade kadın işgücü tarafından tercih edilmektedir. Ücretlerin genellikle düşük olmasına karşın kadın işçiler aileye maddi katkı sağlamak amacıyla bu tür çalışmalara yönelmektedirler.⁴

SONUÇ

Korona virüsü hayatımıza girdiği andan itibaren doğurduğu sonuçlarla hem bireysel hem de toplumsal hayatı derinden etkilemiştir. İşletmelerin ve işyerlerinin kapanması önlemleri, sokağa çıkma ve seyahat yasakları bireylerin hayatını devam ettirmeleri için gerekli temel unsur olan kazanç elde edememeleri sonucunu beraberinde getirmiştir. Bu ekonomik sonuçların yansımaları en çok hukuk alanında hissedilmiş ve tartışmalara konu olmuştur. Kovid-19 önlemleri çerçevesinde kapanan işletme ve işyerlerinin işverenleri, işçilerine maaş veremeyecek duruma gelmiş ve işten çıkarma ile karşı karşıya kalmıştır. Açık olmasına izin verilen işletme ve işyerlerinde ise işverenin ana yükümlülüğü kapsamında işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında işçiye Kovid-19 bulaşmaması için alınması gereken önlemler oluşturulmuştur.

Korona virüsün yayılma hızının azalması ve önlemlerin daraltılması ile birlikte özellikle İş Mahkemelerinde korona virüs süreci ile ilgili görülen uyuşmazlıkların sayısı oldukça fazla olacaktır. Daha önce benzeri Ülkemizde rastlanmayan bu salgın hastalığın İş Hukuku kapsamında mücbir sebep sayılıp sayılmayacağı, sözleşmelerde borcun ifası çerçevesinde objektif imkânsızlık oluşturup oluşturmayacağı, korona virüs sebebiyle işten çıkarılan işçilerin işe iade davaları sonucunda nasıl karar verileceği, işçinin bu dönemde maaşının ödenmemesinin işçi açısından geçerli veya haklı fesih sebebi oluşturup oluşturmayacağı gibi tartışmaların sonucu Yargıtay İçtihatları ile belirlenecektir.

Kanımızca bahsettiğimiz ve her somut uyuşmazlıkta meydana gelebilecek daha birçok tartışmanın sonucunun kesin olarak belirlenmesi açısından Yargıtay İçtihatlarının sonucunun beklenmesi tarafların haklarına ulaşmasını engelleyecektir. Bu hususta kesin sonuca varılması ve her somut olay açısından benzer kararların gündeme gelebilmesi için Kanun koyucu tarafından ivedi bir şekilde yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Arb. Av. Zehra Akarpınar-Adana Barosu

⁴ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, KENAR, Necdet, "Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Hayatında Esneklik İhtiyacı ve Yapılması Gerekenler", İşveren Dergisi (XL), 2002.