

Araştırma Makalesi

COVID-19’UN İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA ALMASI GEREKEN ÖNLEMLERE ETKİSİ

Zehra Gizem Ateş*
ORCID ID: 0000-0002-3973-8630

ÖZ

Yeni tip korona virüs (Covid-19) Aralık 2019’da Çin’in Wuhan kentinde ortaya çıkmış ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilmiştir. Covid-19’un 11.03.2020 tarihinde ülkemizde görülmesiyle birlikte iş hayatında önemli değişiklikler olmuştur. Covid-19’un işyerlerine en önemli etkisi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin değiştirilmesi ve artırılmasıdır. Virüsün hızla yayılması ve ölümcül olması nedeniyle iş yerlerinde yeni çalışma sistemleri geliştirilmiş, önlemler ile yeni çalışma uygulamalarına başlanmıştır. Virüsün yayılmasını engelleyici iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma, bununla ilgili araç gereç sağlama, gelişmeleri takip etme, işçileri bilgilendirme yükümlülüğü işverene aittir. Çalışmamızda işverenin pandemi döneminde alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin neler olacağı ve işverene bu konuda düşen sorumluluklar incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, İş Sağlığı ve Güvenliği, İşveren, İşçi, Önlem.

Research Article

EFFECTS OF COVID-19 ON EMPLOYER’S PRECAUTIONS IN TERMS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

ABSTRACT

The new type of corona virus (Covid-19) appeared in Wuhan, China in December 2019 and was declared as an epidemic by World Health Organization. Due to Covid-19 seen in our country on 11.03.2020, there have been important changes in business life. The most important effect of Covid-19 on workplaces is to change and to increase occupational health and safety precautions. Since the rapid spread of the virus and the fatal cases, new working systems have been developed in the workplaces and new working practices have been initiated with precautions. It is assumed that employers are responsible to take occupational health and safety precautions in order to prevent the spread of the virus, to provide relevant equipment, to follow developments, to inform employees. In our study, the employer’s precautions in terms of occupational health and safety will be examined so far as the pandemic period and the responsibilities of the employer are concerned.

Key Words: Covid-19, Occupational Health and Safety, Employer, Employee, Precaution.

* Avukat Dr., av.zehra@yahoo.com.tr; Received/Geliş Tarihi: 06.06.2020, Accepted/Kabul Tarihi: 27.06.2020.

GİRİŞ

Andrew Nikiforuk'a göre, sıtma, cüzam, kara ölüm, çiçek hastalığı, frengi, tüberküloz, aids, ebola, çeşitli bakteri ve virüslerden kaynaklanan bütün hastalıklar harekete geçtiğinde, bunun altında yatan neden, mikropların uygarlıklardaki büyük çalkantılara gösterdikleri tepkilerdir.¹ Üstelik, uygarlık tarihi boyunca bazı savaşların sonuçlarının taraflardan hangisinin hastalıklar karşısında daha dirençli olduğuna bağlı olarak değiştiği görülmektedir. Araplar Haçlı Ordularını sıtmayla, Ruslar Napolyon ordularını tifoyla, Amerikan İç Savaşı'nda Kuzeyliler Güneylileri ishalle geri püskürtmüşlerdir.² Öte yandan, cüzamın hastaneleri yarattığını, sıtmanın ırkçılığı teşvik ettiğini, vebanın feodalizmi yendiğini olumlu veya olumsuz olarak unutmamak gerekir.³

Mikrop avcılarının grip virüsünü keşfedebilmeleri ancak 1933 yılında olur. Bu tarihe kadar binlerce yıl var olan grip virüsünün çoğalmasındaki başat nedense 19. yüzyılla birlikte sanayileşme ve kentleşmenin sosyalleşmeyi arttırması olmuştu. Grip, şehir kalabalıklarında daha hızlı yayılır. Üstelik günümüzde bile griple karşılaşırız, çünkü onar yıllık periyotlarda kendi genetiğini değiştirerek yaşamaya devam eder. Buna karşılık yapılması gereken, insan ve çevre bağışıklığının güçlendirilmesi olduğu anlaşılmış mıdır? Aynı zamanda çevre kirliliğiyle mücadele etmenin bir kez daha önemi kavranmış mıdır? Kısacası teknolojik, ekonomik vb. ilerlemenin doğanın önüne geçmemesi gerektiği bilincine varılmış mıdır?

Kuşkusuz yukarıdaki sorunların kesin bir cevabını bulmak imkânsız. Bu çalışmanın amacı yeni tip corona virüsün (Covid-19) modern hayatta işverenin alması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine etkilerini ortaya koymaktır.

Fakat asıl amacımıza değinmeden önce Covid-19 (Korona virüs) adı verilen salgının gelişim sürecini anlatmak gerekir.

A- COVID-19 NEDİR?

Yeni tip coronavirüs (Covid-19), ateş ve nefes darlığı ile tanımlanan, solunum yolu enfeksiyonuna yol açan, damlacık ve temas yoluyla insandan insana geçen, ölüme yol açabilen bir virüstur⁴.

2019 yılının aralık ayında başlayan, dünyayı ve ülkemizi etkisi altına alan Covid-19 (Korona virüs) salgını nedeniyle tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de hiç beklenmeyen olağanüstü durumlar yaşanmıştır. Çin'in Wuhan kentinde 12 Aralık

¹ Andrew Nikiforuk, Mahşerin Dördüncü Atlısı, İstanbul, İletişim Yayıncılık, 2018, s.16.

² Nikiforuk, s. 30.

³ Nikiforuk, s. 269.

⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.acibadem.com.tr/koronavirus/koronavirus-corona-virusu-nedir-belirtileri/>, Erişim Tarihi 19.06.2020.

2019’da korona virüsün hayvanlardan insanlara geçtiği ve nefes darlığı, yüksek ateş gibi etkiler gösterdikten sonra ölümlerle sonuçlandığı dünya basınına duyurulmuştur.

Bundan yaklaşık iki ay sonra, önce Avrupa’da ardından Amerika’da görülen korona virüs büyük bir hızla hemen hemen tüm dünya ülkelerine yayılmıştır. Avrupa ülkeleri arasında özellikle İtalya’da vaka sayısı ve ölü sayısı çok yüksek olmuştur. Avrupa ülkelerinin ardından ülkemizde ilk vaka Mart 2020’de görülmüştür. Virüsün etkileri tüm ülkelerde yüksek vaka sayıları, hızla gelen ölümler, hastanelerin yoğun bakım ünitelerinin yetersiz kalması, sağlık sistemlerinin çökmesi, sağlık çalışanlarının dahi ölümleriyle sonuçlanması karşısında korona virüs salgını 11.03.2020’de Dünya Sağlık Örgütü tarafından “pandemi” ilan edilmiştir⁵. Dünya Sağlık Örgütü’nün verilerine göre dünya çapında 215 ülke/bölgede görülen virüs nedeniyle (24.05.2020 itibariyle) toplam 5.206.614 vaka görülmüş ve 337.736 kişi hayatını kaybetmiştir⁶.

Salgın nedeniyle tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de ciddi tedbirler alınmıştır. Ülkemizdeki ilk vakanın 11.03.2020 tarihinde görülmesinin ardından 13.03.2020’de Türkiye çapında ilk ve orta dereceli okullar, üniversiteler tatil edilmiş ve bununla birlikte birçok mağaza, işletme, alışveriş merkezleri gibi insanların toplu halde bulunabileceği tüm mekanlar faaliyetlerine geçici olarak ara vermişlerdir. 16.03.2020 tarihinden itibaren tüm Türkiye’de “sağlığın için evde kal” çağrıları yapılmış, vatandaşlar evde oturmaya teşvik edilmiştir.

Öncelikle risk grubunda olan 65 yaş üstü vatandaşlar için sokağa çıkma yasağı ilan edilmiş, daha sonra çocuklar ve gençlerin de taşıyıcı olabilecekleri düşünülerek 0-20 yaş arası vatandaşlara sokağa çıkma yasağı getirilmiştir. Hatta vaka sayılarının ve ölümlerin artmasıyla birlikte hafta sonları ve bazı tatil günleri birleştirilerek büyük şehirlerde ve Zonguldak’ta tüm vatandaşlar için sokağa çıkma yasağı uygulanmıştır. Pandemi döneminde birçok firma evden çalışma yöntemine başlamıştır. Evden çalışma sistemini uygulaması mümkün olmayan işletmeler ise faaliyetlerine geçici olarak ara vermişlerdir. Önlemler kapsamında şehirler arası taşımacılık, şehirlere giriş çıkış durdurulmuştur.

B- COVID-19’UN YARATTIĞI GÜÇLÜKLER

Pandemi döneminde yaşananların sonrasında küresel ekonominin nasıl şekilleneceği henüz belli değildir. Fakat piyasalarla devletler arasındaki ilişkinin devletlerin lehine şekilleneceği ulusal ekonomilerin küreselleşme karşısında güçleneceği tartışılmaz olacaktır. Öte yandan ulus-devletlerin yenilenecek altyapıları içe dönük ekonomik modelleri oluşturacağı için ticaret savaşlarının artma riski söz konusu olacaktır. Dolayısıyla, küreselleşmeyle ulus-devletler arasındaki ilişkinin uluslararası iş birliğine dayalı bir zeminde yeniden tanımlanması kaçınılmazdır.

⁵ who.int, Erişim Tarihi: 07.05.2020.

⁶ Covid19.who.int, Erişim Tarihi 24.05.2020.

Küresel piyasaların kolektif eylem gerektiren anlardaki yetersizliğini ortaya çıkaran bu gibi salgın dönemlerinde devletlerden vatandaşların korunmasına yönelik politikalar oluşturması beklenir. Talep yanlı ekonomik büyüme yerine bir taraftan kamu yatırımları ve doğal kaynakların artırılmasına bağlı ihracat temelli sanayileşme modelleri önem kazanırken, diğer taraftan işçilerin ve orta sınıfın güçlendirilmesine yönelik kalkınma modelleri gündeme gelecektir⁷. Yeşil ekonomi, kamu sağlığı, çevre antlaşmaları, işçi ile işveren arasındaki yasal düzenlemeler gibi bazı anahtar kavramlar gelişecektir.

Dünya Sağlık Örgütü'nün açıklamalarına göre virüs son derece bulaşıcıdır ve hastanın genel sağlık durumu, yaşı, kronik hastalıkları, bağışıklık sisteminin düşüklüğü gibi sebeplerle birleşerek ölüme yol açmaktadır⁸. Bu nedenle iş yerlerinde virüsün bulaşmasını engelleyici çok sıkı tedbirler alınması gerekmektedir. Pandeminin ilk günlerinde iş yerlerinin çoğunluğu kapatılmış olsa da yeniden açıldığında salgın henüz bitmemiş olduğundan işverenin önlem alması gerekmektedir. İşte bu nedenle işverenlerin pandemi döneminde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri çeşitlenmiş ve artmıştır.

C- İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ AÇISINDAN COVID-19

Covid-19 pandemisinin iş hayatı üzerinde büyük etkileri olmuştur. Salgını kontrol altına alabilmek için birçok iş yeri kapatılmış veya uzaktan/evde çalışma sistemine geçilmiştir. Ancak bazı sektörlerde çalışmanın devam etmek zorunda olması ve işin niteliği gereği uzaktan çalışmaya elverişli olmaması nedeniyle iş yerlerinde pandemiye karşı iş sağlığı ve güvenliği konusu gündeme gelmiştir.

İş akdinin kişisel niteliği gereği işçi ile işveren arasında kurulan karşılıklı sorumluluklar bağlamında işveren, işçiyi korumak, yaptığı iş dolayısıyla işçinin uğrayacağı zararlara karşı önlemler almak, çıkarlarının zedelenmesine yol açacak davranışlardan kaçınmak zorundadır⁹. İşverenin alması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yasal dayanağını 6098 sayılı TBK'da düzenlenen işverenin işçiyi gözetme borcu oluşturmaktadır¹⁰. İşverenin işçiyi gözetme borcu TBK md. 417/f.2'de

⁷Dani Rodrik, "Making the Best of A Post-Pandemic World", <https://www.project-syndicate.org/commentary/three-trends-shaping-post-pandemic-global-economy-by-dani-rodrik-2020-05>, Erişim tarihi: 17.05.2020.

⁸ Covid19.who.int, Erişim Tarihi 20.06.2020.

⁹ Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, Ankara, Savaş Yayınları, 1985, s. 178; Levent Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İş Verenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 658 vd; Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Onikilevha Yayıncılık, 2020, s. 265.

¹⁰ İlhan Ulsan, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, İstanbul, Kazancı, 1990, s.5 vd; Fevzi Demir, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 676-677; Murat Şen, İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.12.2012 tarihli Bir Kararı Çerçevesinde)", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s.129 vd; Kenan Tunçomağ /Tankut Centel, İş

şöyle belirtilmiştir: “İşveren iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda tedbir alma yükümlülüğü özel olarak İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu md.4’de belirtilmiştir. Buna göre:

“İşveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
 - b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
 - c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
 - d) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
 - e) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.
- (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.
- (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.
- (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

İşbu maddenin 1. Fıkrasının (c) bendinde belirtilen “risk değerlendirmesi” kavramı aynı kanunun 3. Maddesinin (ö) bendinde şöyle tanımlanmıştır:

“İş yerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin risklere dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları ifade eder”.

D-PANDEMİ DÖNEMİNDE İŞVERENİN ALMASI GEREKEN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ

İşverenin iş sağlığı güvenliği konusunda alması gereken önlemler bilimin, teknolojinin, güncel gelişmelerin ışığında farklılık gösterir ve devamlı olarak kendini yeniler¹¹. Yargıtay'a göre işveren işçilerin beden ve ruh sağlığını koruyabilmek için aklın, ilmin, fen ve teknolojinin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almakla, ayrıca bu tedbirlere uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlü olup, işçinin tecrübeli, dikkatli vb. oluşu nedeniyle tedbir almaktan kaçınmamalı, iş hayatındaki kötü alışkanlıklara bakarak tedbir alma yükümlülüğünü göz ardı etmemelidir¹².

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işverenin işçilerin sağlıklı ortamda çalışmalarını temin etmek için alması gereken önlemler ve uygulaması gereken hususlar vardır. Yukarıda yer alan düzenlemeden anlaşılacağı üzere, pandemi döneminde işveren iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri kapsamında işçilerin sağlığını koruyabilmek için her türlü sağlık ekipmanını bulundurmakla yükümlüdür. Buna örnek olarak işçilere tek kullanımlık maske, eldiven, siperlik, galoş, pandemiye özgü koruyucu giysi, tulum tedarik edilmesi gösterilebilir. Kişisel koruyucu ekipman iş sağlığı ve güvenliği bakımından büyük önem taşımaktadır¹³. Bu tedbirler Sağlık Bakanlığı tarafından tüm işyerleri için önerilmektedir¹⁴.

İş yerlerinde alınması gereken önlemlere ilişkin Sağlık Bakanlığı Bilim Kurulu tarafından her sektöre yönelik olarak on bir rehber yayımlanmıştır¹⁵. Bu rehberde iş yerlerinin, işin özellikleri, işçilerin çalışma şartları göz önüne alınarak tavsiye niteliğinde tedbirler kamuoyu ile paylaşılmıştır. İşveren kendi iş yeri için tavsiye edilen bu tedbirleri almakla yükümlüdür¹⁶.

Öncelikle virüsün barınmasını ve yayılımını durdurmak amacıyla iş yeri dezenfekte edilmelidir. Bunun için işveren dezenfekte işlemi yapan firmalardan destek alabilir. Hatta dezenfekte işleminin sadece bir defa yapılması da virüsün bulaşmasını engellemez. Bu nedenle işveren iş yerinde düzenli aralıklarla dezenfekte işlemi yaptırmalıdır. Bunun yanında günlük iş yeri temizliğine olduğundan daha fazla özen gösterilmelidir. İş yerinde temizlikle görevli çalışanlara her zamankinden farklı virüsü yok edici hijyen ürünleri tedarik edilmeli, bu ürünler kullanılarak düzenli aralıklarla temizliğin yapılması sağlanmalıdır.

¹¹ Haluk Hadi Sümer, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 105-106; Sarper Süzek, İş Hukuku, 18. Baskı, İstanbul, Beta, 2019, s. 871-872; Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul, Beta, 2019, s. 380; Akın, s. 659-661; Tunçomağ/Centel, s. 135.

¹² Y. 21. HD. 21.03.2016, 17839/4837, Sümer, s. 107, dn. 329'dan naklen.

¹³ Süzek, İş Hukuku, s. 871; Lütfi İnciroğlu, Kamu İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017, s. 79; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 381.

¹⁴ ailevecalisma.gov.tr/covid19, Erişim Tarihi 25.05.2020.

¹⁵ Meltem Özgenç, "Yeni Normalin Yeni Kuralları", Hürriyet Gazetesi, Ankara, 28.05.2020, s. 14.

¹⁶ Lütfi İnciroğlu, 500 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, 2. Baskı, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 50.

Hijyen çalışmaları özellikle ortak kullanım alanlarında önem taşımaktadır. Virüsün insan temasının olduğu her ortamda hızla yayıldığı bilinmektedir. Bu nedenle ortak kullanılan servisler, cihazlar, kapı kolları, yemekhaneler, yatakhaneler, asansörler, merdiven korkulukları, banyo, tuvalet gibi ortak kullanımın olduğu tüm alanlar titizlikle virüsle mücadeleye uygun olarak temizlenmelidir. Ayrıca iş yerinde el dezenfektanları kullanılmalı, girişlerde parmak izi okuma cihazı gibi elle temas edilen yüzeyler kullanılmamalı veya her kullanımdan sonra dezenfekte edilmelidir. Bilim Kurulu'nun tavsiyelerine göre mümkünse özellikle tuvaletler ve iş yerinde bölüm ayırıcı kapılar sensörlü hale getirilmelidir. Bunun için kapıları değiştirme, yeni teçhizat getirme yükümlülüğü işverene aittir.

İşverenin pandemi sırasında işçilerin sağlığını korumaya yönelik alacağı en önemli tedbir virüsle mücadelede alınacak bireysel önlemler hakkında işçileri bilgilendirmektir. Öncelikle iş yeri yönergesi hazırlanarak tüm çalışanların bilgisine sunulmalıdır. Burada pandemi sürecine ilişkin iş yerine özgü kurallar yer alır.

Ayrıca pandemi nedeniyle alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda işçilerin bilgi düzeyinin artırılması sağlanmalıdır. Pandemi nedeniyle toplu eğitimlerin verilmesi sakıncalı olabilir. Bunun yerine işçilerin bireysel olarak bilinçlendirilmesine ağırlık verilmelidir. Bunun için virüsten korunma tedbirleri hakkında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayınlanan afişler iş yerinin birçok yerine asılmalıdır. Ayrıca tedbirler işçilere sık sık hatırlatılmalı, el yıkama, dezenfektan kullanma gibi önlemleri alma imkanı sağlanmalıdır. İş yerinin girişine iş yerinde uyulacak sağlık ve güvenlik tedbirleri panosu asılmalı, pano işçiler tarafından rahat görünür ve okunur olmalıdır. İş kazalarının önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin önemi büyüktür¹⁷. Pandeminin ne zaman biteceği, ne kadar süreceği henüz bilinmediğinden bu süre zarfında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine virüsten korunma yolları da dahil edilmelidir¹⁸.

İş yerinde kullanılan araç gereçten başka işçilere ve müşterilere yapılan çay, kahve, ikram gibi yiyecek içecek sunumu kaldırılmalıdır. Bilim Kurulu'nun tavsiyeleri doğrultusunda cam bardak yerine tek kullanımlık karton bardak kullanılmalı, çay-kahve ihtiyaçları için çay ocakları tercih edilmemelidir. Bunun için işveren tek kullanımlık tabak, bardak, paketlenmiş şeker gibi malzemeleri temin etmelidir. Bundan başka işçilerin giysileri hakkında yeni düzenlemelere gidilmelidir. Virüsün yayılımını durdurmak üzere kişisel temizliğin çok önemli olduğu Bilim Kurulu tarafından bildirildiği için işçiler kuru temizleme gerektirebilecek resmi kıyafet giymekten kaçınmaları, her gün farklı kıyafet giymeleri konusunda uyarılmalıdır. Bu yönde resmi kıyafet zorunluluğu olan iş yerlerinde işveren yeni düzenleme yapmakla yükümlüdür.

¹⁷ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 383; Süzek, İş Hukuku, s. 873 vd; Sümer, s. 158; Ekmekçi/Yiğit, s. 265-266.

¹⁸ Eğitim konuları hakkında bkz. Zehra Gizem Ateş, "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri, SÜHFD, C. 28, S. 2, 2020, s. 729 vd; Ekmekçi/Yiğit, s. 267-268.

İşveren işçilerin sağlığını korumak için iş yerinde daha önce bulunmayan ek uygulamalar yapabilir. Örneğin daha önce işçilere servisle ulaşım hizmeti sağlanmazken pandemi döneminde toplu taşıma ile ulaşım riskli olabileceği için az kişilik gruplar halinde servisle ulaşım imkanı getirebilir. Ancak servis araçlarında sosyal mesafe korunacak sayıda işçi taşınmalı, araçların temas edilen yüzeyleri her taşımadan sonra dezenfekte edilmelidir. Pandemi dönemine yönelik yeni planlar yapmak, riskleri ortaya koymak ve alınacak tedbirleri organize etmek işverenin sorumluluğundadır¹⁹. İşyerinin fiziki şartları da pandemiye uygun olarak değiştirilebilir. Örneğin çalışma ortamları sık sık havalandırılmalı, yüksek koruyucu etkili havalandırma filtreleri kullanılmalıdır. İşveren iş yeri organizasyonu açısından hangi tür önlemler alması gerektiğini belirlemelidir²⁰. Bunun için işveren Sağlık Bakanlığı ve Bilim Kurulu'nun tavsiyelerini takip etmekle yükümlüdür. Bu doğrultuda kendi sektörüne ilişkin önlemleri iş yerine uygulamalıdır. Örneğin Bilim Kurulu'na göre kozmetik, parfümeri gibi iş yerlerinde deneme ürünleri bulundurulmayacak, parfümler direk cilde sıkmak yerine tek kullanımlık deneme kağıtlarına sıkılacak, kozmetik ürünlerinin teşhiri camekanlı bölmelerde yapılacaktır²¹. İşveren bu önlemleri alabilmek için öncelikle iş yerine teşhir için camekanlı bölmeler yaptırmalıdır.

İşin yürütümü sırasında sosyal mesafenin korunması için işverenin işle ilgili ilave tedbirler alması gerekmektedir. Bunun için iş yerindeki bölümler, gruplar kişi sayısı bakımından küçültülebilir, yeni bir iş planına geçilebilir. Sosyal mesafeyi koruyacak şekilde yeni iş yeri örgütlenmesini sağlamak, yeni uygulamalara geçmek işverenin yükümlülükleri arasındadır²². Örneğin müşterilerle randevu sistemine geçilmeli, herkesin ortak kullandığı cihazlar sadece bir vardiyada bir işçinin kullanacağı şekilde organize edilip vardiya değişim zamanında dezenfekte edilmelidir. Bundan başka işçinin müşteri ile karşılıklı görüşme yapması gerekiyorsa sosyal mesafenin korunmasına dikkat edilecek ve teması azaltacak şekilde camlı bölmeler yapılmalıdır. Her görüşmeden sonra ortam doğal yolla yeterli süreyle havalandırılmalıdır. Müşterilerin kullanacağı pos cihazı gibi araç gerecin mümkün olduğunca temassız olmasına dikkat edilmelidir. İşverenin alacağı bu tip önlemler ortamda sağlık risklerinin önüne geçilmesini sağlayacaktır²³.

Pandemi nedeniyle alınacak iş sağlığı güvenliği önlemlerinin odak noktası işçinin bilinçlendirilmesi ve tedbir alma konusunda alışkanlık kazandırılması olmalıdır. Gerçekten Dünya Sağlık Örgütü'ne göre virüsün etkisini ne zaman azaltacağı, öldürücülüğünün ne zaman ortadan kalkacağı belli değildir²⁴. Bu nedenle en erken

¹⁹ Akın, s. 663-665.

²⁰ Ömer Ekmekçi, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, Legal, 2005, s. 53; Süzek, İş Hukuku, s. 903-904; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 391; Akın, s. 665; Tunçomağ/Centel, s. 136.

²¹ "Yeni Normalin Yeni Kuralları", Hürriyet Gazetesi, 28.05.2020, s. 14.

²² Şen, s. 134-136; Narmanhoğlu, s. 3221-322; Tunçomağ/Centel, s. 135; Süzek, İş Hukuku, s. 386 vd.

²³ Süzek, İş Hukuku, s. 871 vd.

²⁴ <https://www.ntv.com.tr/galeri/saglik/ntv-sordu-dunya-saglik-orgutu-yanitladidunya-corona-virusten-ne-zaman-kurtulur,b7UCjQcYIk-P8ah5Subd3dA/s2Pk1tC1MUWRus00TdKLeg>, Erişim Tarihi 24.05.2020.

2021 yılına kadar maske, tek kullanımlık eldiven takmak, sosyal mesafeye dikkat etmek gibi yeni davranışlar geliştirilmelidir. İşte işverenin işçileri korumak için yapması gereken iş sağlığı ve güvenliği bilincini oluşturmak, maske takmak, sensörlü cihazlar kullanmak gibi davranışların alışkanlık haline getirilmesini sağlamaktır²⁵.

İşverenin pandemi döneminde iş sağlığı ve güvenliği açısından alacağı tedbirler çok çeşitlidir. İşe girişlerde işçiler temassız ateş ölçerle kontrol edilmeli, covid-19 belirtileri gösteren işçi diğer işçilerden izole edilerek sağlık kuruluşlarına haber verilmelidir.

İşveren iş yerinin şartlarını ve işin niteliğini göz önüne alarak risk değerlendirmesi yaptırmalıdır²⁶. Bu değerlendirmenin sonucuna göre iş yerinde mevcut sağlık riskleri belirlenir. Bunlara göre gerekli tedbirler alınmalıdır. Ayrıca işveren acil durum eylem planlarını bu risklere göre yenilemelidir²⁷.

İş seyahatlerinin işçinin sağlığı açısından risk oluşturacağı gözetilerek iş seyahatleri de pandemi döneminde ertelenmelidir²⁸. Konferans, toplantı gibi etkinlikler imkan dahilinde tele-konferans yöntemi ile internet üzerinden yürütülmelidir. İşveren bunun için gerekli alt yapıyı temin etmekle yükümlüdür.

Covid-19 bakımından risk grubunda bulunan 60 yaş üstü, 20 yaş altı, kronik hastalığı bulunan, gebe işçiler için ayrı bir çalışma planı yapılmalıdır. Mümkünse bu işçilerin evden/uzaktan çalışması sağlanmalıdır. Eğer bu mümkün olmuyorsa tek başına bölümlerde çalışmalarını sağlanarak yeni bir iş planı yapılmalıdır. Uzaktan çalışmaya²⁹ dair esaslar 4857 sayılı İş Kanunu md. 14’de yer almaktadır³⁰. Uzaktan çalışma, evde

²⁵ **Lütfi İnciroğlu**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, İstanbul, Legal, 2008, s. 76; **Süzek**, İş Hukuku, s. 877.

²⁶ **Seda Arslan**, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 779-780; **Demir**, s. 679-680.

²⁷ **Binnur Tulukçu**, “İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu”, MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 717; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 270 vd.

²⁸ **Hatice Arabacı**, “İşçi İşveren İlişkisi Açısından Korona Virüs (Covid-19) Salgını”, <https://blog.lexpera.com.tr/isci-isveren-iliskisi-acisindan-koronavirus-covid-19-salgini/>, Erişim Tarihi 20.05.2020.

²⁹ **Süzek**, İş Hukuku, s. 266 vd; **Ekmekçi/Yiğit**, s. 60.

³⁰ **İş Kanunu md.14/f.4**: “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.”

md.14/f.5: “Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; 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 hükümler yer alır.”

md.14/f.6: “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 çalışmanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. “

çalışma veya teknolojik iletişim araçları kullanılarak iş yeri dışından çalışmayı kapsar³¹. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü uzaktan çalışma sırasında da devam etmektedir. Örneğin bilgisayar başında çalışacak olan işçiye ergonomi hakkında bilgi verilmelidir. İşveren Covid-19 pandemisi nedeniyle uzaktan çalışma şartları hakkında işçilerin yazılı onayını yine teknolojik iletişim araçları ile almalı veya bunun mümkün olmaması halinde işçilerin e-posta adreslerine çalışma şartları hakkında bilgilendirme yazısı göndermelidir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverene yüklenen sorumluluk dinamik bir yapı göstermektedir. İşveren güncel gelişmeleri, bilim ve teknolojideki ilerlemeleri takip etmeli, önlemlerini buna göre uyarlamalıdır³². Özellikle pandemi nedeniyle bilimsel ve teknolojik gelişmeler ön plana çıkmaktadır. İşveren öncelikle Covid-19 ile ilgili gelişmeleri takip etmelidir. Virüsün nasıl yayıldığı, belirtileri, muhtemel riskler konusunda yazılı ve görsel basında çok çeşitli haberler yer almaktadır. Ayrıca Dünya Sağlık Örgütü güncel verileri düzenli olarak internet sitesinden paylaşmaktadır. Bundan başka Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yayınladığı işverenlere yönelik pandemi hakkında güncel gelişmeleri, alınması gereken tedbirler hakkındaki çalışmaları³³ takip edilmeli ve hassasiyetle uygulanmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri bağlamında işverenler için öncelikle tavsiye edilen husus, iş yerinde sosyal diyalogun etkin kullanılmasıdır. İşçiler almaları gereken önlemler hakkında bilgilendirilmeli ve yapılması gerekenler sık sık hatırlatılmalıdır. Örneğin çalışırken ellerle yüze, göze, ağıza dokunulmamalı, hapşırma sırasında tek kullanımlık mendil tercih edilmelidir. Bu tür kişisel önlemlerle ve süreçle ilgili olarak işçilerle işveren diyalog halinde olmalıdır. Ayrıca işveren iş ilişkisi halinde olduğu (örneğin tedarikçi firma vb.) diğer firmalarla da gelişmeler hakkında diyalog halinde olmalıdır.

İşveren pandemiyle ilgili gelişmeleri de takip etmelidir. Öncelikle virüsün hangi bölgelerde, hangi şartlarda daha hızlı yayıldığı, nasıl bulaştığı vb. konulardaki gelişmeleri izlemelidir. Ardından işveren, virüse karşı koruma önlemleri hakkında bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etmelidir. Örneğin daha önce ameliyathanelerde kullanılan, ortamdaki virüsleri öldürücü etkisi olan klima benzeri cihazların ev ve iş yeri tipinin bulunması durumunda bu cihazlardan iş yerine yeterli sayıda temin etmelidir. İş yerindeki sağlık riskleri o anki gelişmelere göre hangi

md.14/f.7: “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.”

³¹ Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, İstanbul, Beta, 2019, s.217; Süzek, İş Hukuku, s. 266-267; Ekmekçi/Yiğit, s. 60.

³² Bkz. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik **md.6/f.3:** “Çalışma yeri veya iş yeri değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir.”

³³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_739589.pdf, Erişim Tarihi 23.05.2020.

önlemlerle engellenebiliyorsa işveren o önlemleri almalıdır³⁴. Bunun gibi teknolojik ve bilimsel gelişmeleri iş yerine uyarlamak işverenin yükümlülükleri arasındadır.

E-İŞVERENİN ÖNLEMLERE İLİŞKİN DENETLEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Nihayet işveren tüm tedbirleri aldıktan sonra işçilerin bu tedbirlere uyup uymadıklarını denetlemekle yükümlüdür³⁵. Sadece afiş asmak veya maske temin etmekle işverenin sorumlulukları sona ermez. İşçilerin maskeyi kullanıp kullanmadığını hatta doğru kullanıp kullanmadığını da denetlemekle yükümlüdür³⁶. Çünkü bilindiği gibi tek kullanımlık maskelerin doğru kullanımı sağlık açısından son derece önemlidir. İşveren işçileri maske, eldiven, el dezenfektanı gibi malzemelerin nasıl kullanılacağı konusunda yazılı, görsel kaynaklarla bilgilendirmeli ve ardından doğru kullanıp kullanmadıklarını denetlemelidir. Bu noktada işçilerin de kendilerine verilen malzemeyi doğru kullanma yükümlülükleri vardır³⁷.

İşçilerin her gün kullandıkları ekipman, bilgisayar klavyesi, dokunmatik ekran, cihaz tutma kolu gibi yüzeylerin temizlenip temizlenmediğini, işçilerin sık sık kurallara uygun şekilde sabunla ellerini yıkadıklarını işveren kontrol etmelidir. Elbette büyük çaplı iş yerlerinde bu konudaki organizasyonu işveren sağlayarak çalışan temsilcilerine bu görevi verebilir.

İşveren Covid-19 pandemisinin etkileri ve iş sağlığı ve güvenliğine etkileri ile ilgili her türlü bilgilendirmeyi yapmanın haricinde bu konuda eğitim de vermelidir³⁸. Eğitim verilmeden önce işçilerin pandemi ve virüsten korunma yolları hakkında ne kadar bilgi sahibi olduklarını ölçmek faydalı olacaktır³⁹. Söz konusu eğitimin ardından eğitimin etkinliğini ölçmek için değerlendirmeler yapılabilir⁴⁰, böylece verilen eğitimin etkinliği ve iş kazalarının önlenmesine sağladığı katkı belirlenmiş olacaktır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü yükümlülüğünü yerine getirmesine rağmen işçinin kendi kusuru ile iş kazası meydana gelirse bu durumdan işveren sorumlu tutulmaz⁴¹.

³⁴ **Gaye Baycık**, “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, AÜHFD, C. 60, S. 2, Haziran 2011, s. 233-234.

³⁵ **Süzek**, İş Hukuku, s. 872-873; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 382; **İnciroğlu**, Kamu İşverenin Sorumluluğu, s. 79-81; **Demir**, s. 675-676; **Akın**, s. 658.

³⁶ “işveren bu tür işlerde çalıştırdığı işçisi için iş yerinde baret bulundurmamakla yetinemez. Bu baretli sürekli olarak vermek ve verdiği baretin işçi tarafından kullanıldığı dahi denetlemekle yükümlüdür.”, Y. 9. HD. 07.11.1979, 5905/8813, Aynı yönde bkz. Y. 10. HD. 20.09.2010, 4985/11673, **Süzek**, İş Hukuku, s. 873, dn. 6’ dan naklen.

³⁷ **Ulaş Baysal**, Çalışanların İş Sağlığı ve güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, Beta, 2019, s. 64.

³⁸ **Arslan**, s. 782; **Demir**, s. 677-679; **Teoman Akpınar/Necat Batur/Baki Yiğit Çakmakkaya**, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, İstanbul, Ekin Yayınevi, 2014, s. 101.

³⁹ **Leyla Kılıç**, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara, Yetkin Yayınları, 2006, s. 61.

⁴⁰ **Tunç, Demirbilek**, İş Güvenliği Kültürü, İzmir, Legal, 2005, s. 136; **Akpınar/Batur/Çakmakkaya**, s. 143 vd.

⁴¹ **İnciroğlu**, Kamu İşverenin Sorumluluğu, s. 79-80.

F- İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE UYMAMASININ SONUÇLARI

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymaması nedeniyle karşılaşılabileceği çeşitli yaptırımlar vardır. Bunlardan ilki işçinin çalışmaktan kaçınma hakkıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 13'e göre "ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı iş yerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir." Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın iş yerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider(md.13/f.3). Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz (md.13/f.4). Bu kanunun 25. maddesine göre işyerinde işin durdurulması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz (md.13/f.5).

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı iş kazası ve meslek hastalığı riskini önlemek için getirilmiş bir düzenlemedir⁴². İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için tehlikenin ciddi ve yakın olması gerekmektedir. Bununla birlikte bu ifadenin "ciddi veya yakın tehlike" şeklinde değiştirilmesi gerektiği öğretide savunulmaktadır⁴³. Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez nitelikte olması gerekli olup işten kaynaklanması gerekli değildir, işçiyi etkileyecek nitelikte olması yeterlidir⁴⁴. Tehlikenin objektif şartlara göre değerlendirildiğinde çalışma ortamında işçinin böyle bir tehlikeyle karşı karşıya kaldığının düşünülmesinin makul sayılabileceği şartlarda kaçınma hakkı kullanılabilir⁴⁵. Ayrıca işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için iş yerinde işin durdurulmamış olması gerekir⁴⁶.

Covid-19'un bulaşıcılığı göz önüne alındığında iş yerinde virüsün bulaşmasını engelleyici iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması ciddi ve yakın tehlike arz eder. Örneğin iş yerinde enfekte işçi olması ciddi ve yakın tehlike olarak kabul edilmelidir. Hatta bu tehlike hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle işçinin kurula veya işverene başvurma zorunluluğu olmadan işten kaçınma hakkı vardır. İşçi çalışmaktan kaçınma hakkını tehlike devam ettiği sürece kullanabilir⁴⁷. İşçinin işten kaçınma hakkının süre bakımından üst sınırı yoktur fakat işveren gerekli tedbirleri aldığı anda işçi işe geri dönmekle yükümlüdür⁴⁸. Gerekli tedbirler alınmasına rağmen işe başlamayan işçi hakkında devamsızlığa ilişkin hükümler uygulanır⁴⁹.

⁴² Sümer, s. 195.

⁴³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 393; Süzek, İş Hukuku, s. 910; Baysal, s. 70-71; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 421.

⁴⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 393; Baysal, s. 69 vd; Lütfi İnciroğlu, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 813.

⁴⁵ Süzek, İş Hukuku, s. 910; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 421-422.

⁴⁶ İnciroğlu, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 815.

⁴⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 394.

⁴⁸ Sümer, s. 198.

⁴⁹ Sümer, s. 198.

İşyerinde Covid-19'a ilişkin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaması başlı başına ciddi ve yakın tehlike arz etmektedir. Çünkü virüsün bulaşıcılığı ve öldürücü etkisi çok yüksektir. Bu nedenle işçileri kalabalık ortamda, temas halinde, hiçbir önlem almadan, koruyucu ekipman temin etmeden çalıştıran işverene karşı işçiler çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilirler.

İş sözleşmesiyle çalışanlar talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.13/f.4). İşçinin fesih hakkını kullanabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasını işverenden talep etmiş ve buna rağmen önlemlerin alınmamış olması gerekir⁵⁰. İş Kanunu'na tabi olan işçiler İş Kanunu md. 24/II-f bendine göre sözleşmesini sona erdirebilir⁵¹. Ancak işçi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmadığı konusunda yanlış bir değerlendirme yaptıysa sözleşmeyi haksız feshetmiş duruma düşebilir⁵².

İşçinin iş yerinde gereken önlemlerin alınmaması nedeniyle koronavirüse yakalanmasının iş kazası olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği tartışılmaktadır⁵³. Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 15.04.2020 Tarih, 2018/5018 Esas, 2019/2931 Karar sayılı kararına göre Ukrayna'ya gönderilen işçinin seyahat dönüşü H1N1 virüsüne yakalanıp ölmesi iş kazası olarak nitelendirilmiştir. Gerekçe olarak virüsün kuluçka devresinde belirti göstermediği ancak seyahatten döndükten 2 gün sonra hastanede yapılan tahlillerde virüsün 1-4 gün önce kapılmış olduğunun anlaşıldığı, bu nedenle yurt dışı seyahatinin işçinin enfekte olmasına yol açtığı gösterilmiştir. Bu kararın koronavirüs vakaları için de emsal teşkil edeceği kanaatindeyiz. Gerçekten virüsün bulaşma yolları incelendiğinde kaçınılması gereken durumlara karşı işçi korunmadıysa işveren iş kazasından dolayı sorumlu olacaktır. Bu durumda maddi, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatları işverenden talep edilebilir⁵⁴.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren aynı zamanda idari ve cezai yaptırımlarla karşılaşır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 26'ya göre işveren hakkında idari para cezası uygulanır⁵⁵. 5237 sayılı TCK md. 85,89 uyarınca işçinin iş kazası geçirmesi koşulları varsa taksirle adam öldürme veya yaralama suçlarını oluşturur⁵⁶. Bundan başka işin durdurulmasına karar verilebilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 25/f.1'e göre iş yerinde çalışanlar için hayati tehlike oluşturan

⁵⁰ Süzek, İş Hukuku, s. 911.

⁵¹ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 422; Süzek, İş Hukuku, s. 911; İnciroğlu, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 815-816.

⁵² Süzek, İş Hukuku, s. 911; İnciroğlu, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, s. 815-816.

⁵³ Bkz. "İşçinin Covid-19 ile Enfekte Olması İş Kazası Olarak Değerlendirilebilir mi?", <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=7fcde7cc-b533-4aca-9b01-61552b609abd>, Erişim Tarihi 20.06.2020.

⁵⁴ Ekmekçi/Yiğit, s. 275; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 417 vd; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 395 vd; Narmanhoğlu, s. 322-323; Tunçomağ/Centel, s. 140-143.

⁵⁵ Teoman Akpınar, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Ekin Yayınevi, 2018, s. 475-478; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 413; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 425-426.

⁵⁶ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 425.

bir husus tespit edildiğinde bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, iş yerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur (md. 25/f.2)

İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir. (md. 25/f.4)

İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır. (md. 25/f.5)

İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür. (md. 25/f.6)

SONUÇ

Covid-19 pandemisi tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de büyük yankılara yol açmıştır. İş yerlerinin geçici süreyle kapatılması, binlerce işçinin işine son verilmesi ekonomik açıdan birçok etkiye sebep olduğu gibi işverenler ve işçiler açısından da yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Tüm dünya şunu çok iyi bilmektedir ki, pandemiden sonra artık hiçbir şey eskisi gibi olmayacaktır. Bu durum özellikle iş hayatı bakımından geçerlidir.

İşverenin pandemi sırasında ve sonrasında alması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çok çeşitlidir. Türkiye’de başta Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın yayımladığı tedbirler olmak üzere, Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kurum ve kuruluşlar tedbirlere ilişkin yönlendirmeler paylaşmıştır. Buna göre işverenin öncelikli yükümlülüğü iş yerinde virüsün yayılmasını engelleyecek tedbirler almaktır. Bu noktada en önemlisi el yıkamaktır. İşveren işçilerin sık sık el yıkamaları için gerekli imkanı sağlamalıdır.

İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından alınacak diğer tedbirler düzenli olarak çalışma ortamının, çalışma ekipmanlarının, yatakhane, tuvalet, servisler, asansörler gibi ortak kullanım alanlarının dezenfekte edilmesidir. Bu konuda işveren her türlü teçhizatı bulundurmamakla ve gerekli organizasyonu yapmakla yükümlüdür⁵⁷. İşveren virüs öldürücü özel dezenfekte işlemleri yapan kuruluşlardan destek almalıdır.

İşçilerin pandemi ve korunma yolları hakkında bilgilendirilmesi son derece önem taşımaktadır. İşveren her türlü bilgi kanalı vasıtasıyla işçileri bilgilendirmeli, eğitim vermeli ve bunların etkinliğini kontrol etmelidir⁵⁸.

İşveren pandemi nedeniyle işin yürütümü sırasında sosyal mesafeyi koruyacak, yayılmayı engelleyecek önlemler alacaktır. Bu önlemler işin niteliğine, iş yerinin özelliğine göre farklılık gösterir. Uzaktan çalışma, randevu sistemi ile çalışma gibi yeni çalışma düzenini işveren yaratmalıdır.

İşveren pandemi süreciyle ilgili güncel gelişmeleri, bununla ilgili teknolojik gelişmeleri takip etmelidir. Ortamdaki virüsü yok eden cihazlar, kişiyi dezenfekte eden koridor cihazlar, kısa sürede sonuç veren tani kitleri gibi yeni teknolojik gelişmeleri takip etmelidir. Ayrıca bunları iş yerinde ivedilikle temin etmek işverenin sorumluluğundadır.

İşveren iş sağlığı güvenliği konusunda “gerekli olan her türlü önlemi alma” yükümlülüğü olduğundan sadece Sağlık Bakanlığı tarafından tavsiye edilen önlemleri değil iş sırasında gerekli olduğu anlaşılan her türlü önlemi almalıdır. Bu önlemler

⁵⁷ Akın, s. 665-666.

⁵⁸ Ercan Akyiğit, İş Hukuku, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 481-482.

Zehra Gizem ATEŞ

zaman içinde, pandeminin gelişmelerine göre belirlenecektir. Hatta bu önlemler geçici süre için değil en azından 2021 yılına kadar devam ettirilmesi gereken önlemlerdir.

Pandeminin ne zaman biteceği ve nasıl etkiler bırakacağı, iş hayatına neler katacağı henüz bilinmemektedir. Bu nedenle pandemi sonrasında da şüphesiz önlemler alınmaya devam edecektir. Önlemlere gereken önem verilmemesi durumunda virüsün tekrar salgına yol açması olasıdır. Bunu önlemek için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine kalıcı olarak yenilerini katmak gerekmektedir.

İşveren koronavirüsün bulaşmasını engellemek için işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almazsa işçilerin çalışmaktan kaçınma ve sözleşmeyi feshetme hakları bulunmaktadır. Ayrıca işveren işyeri kapatılması, idari para cezası ve TCK hükümlerine göre cezai sorumlulukla karşı karşıya kalacaktır.

KAYNAKÇA

Akın, Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İş Veren Hukuki Sorumluluğuna Etkisi”, MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 657-673.

Akpınar, Teoman, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Ekin Yayınevi, 2018.

Akpınar, Teoman/Batur, Necat/Çakmakkaya, Baki Yiğit, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, İstanbul, Ekin Yayınevi, 2014.

Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2018.

Arabacı, Hatice, “İşçi İşveren İlişkisi Açısından Korona Virüs (Covid-19) Salgını”, <https://blog.lexpera.com.tr/isci-isveren-iliskisi-acisindan-koronavirus-covid-19-salgini/>, Erişim Tarihi 20.05.2020.

Arslan, Seda, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Genel Yükümlülükleri”, MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 767-807.

Ateş, Zehra Gizem, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri, SÜHFD, C. 28, S. 2, 2020, s.713-745.

Baycık, Gaye, “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri”, AÜHFD, C. 60, S. 2, Haziran 2011, s.227-253.

Baysal, Ulaş, Çalışanların İş Sağlığı ve güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, Beta, 2019.

Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nursen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 32. Bası, İstanbul, Beta, 2019.

Demir, Fevzi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 675-703.

Demirbilek, Tunç, İş Güvenliği Kültürü, İzmir, Legal, 2005.

Ekmekçi, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, Legal, 2005.

Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Onikilevha Yayıncılık, 2020.

Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş / Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul, Beta, 2019.

İnciroğlu, Lütfi, Kamu İşvereninin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017.

İnciroğlu, Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, İstanbul, Legal, 2008.

İnciroğlu, Lütfi, 500 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, 2. Baskı, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2018.

İnciroğlu, Lütfi, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 809-822.

Kılıç, Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara, Yetkin Yayınları, 2006.

Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, Beta, 2014.

Nikiforuk, Andrew Mahşerin Dördüncü Atlısı, İstanbul, İletişim Yayıncılık, 2018.

Özgenç, Meltem, “Yeni Normalin Yeni Kuralları”, Hürriyet Gazetesi, Ankara, 28.05.2020, s.14.

Rodrik, Dani, “Making the Best of A Post-Pandemic World”, <https://www.project-syndicate.org/commentary/three-trends-shaping-post-pandemic-global-economy-by-dani-rodrik-2020-05>, Erişim tarihi: 17.05.2020.

Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, Ankara, Savaş Yayınları, 1985.

Sarper Süzek, İş Hukuku, 18. Baskı, İstanbul, Beta, 2019.

Sümer, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, 2018.

Şen, Murat, İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Borcu Kapsamında İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Aykırılık ve Sonuçları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin

13.12.2012 tarihli Bir Kararı Çerçevesinde)", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s.129-139.

Tulukçu, Binnur, "İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu", MÜHFD, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 711-747.

Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta, 2018.

Uluslan, İlhan, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, İstanbul, Kazancı, 1990.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_739589.pdf, Erişim Tarihi 23.05.2020.

<https://www.ntv.com.tr/galeri/saglik/ntv-sordu-dunya-saglik-orgutu-yanitladidunya-corona-virusten-ne-zaman-kurtulur,b7UCjQcYIk-P8ah5ubd3dA/s2Pk1tC1MUWRus00TdKLeg>, Erişim Tarihi 24.05.2020.
who.int, Erişim Tarihi: 07.05.2020.

Covid19.who.int, Erişim Tarihi 24.05.2020.

"İşçinin Covid-19 ile Enfekte Olması İş Kazası Olarak Değerlendirilebilir mi?", <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=7fcdc7cc-b533-4aca-9b01-61552b609abd>, Erişim Tarihi 20.06.2020.

<https://www.acibadem.com.tr/koronavirus/koronavirus-corona-virusu-nedir-belirtileri/>, Erişim Tarihi 19.06.2020.