



İşverenin Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğüne COVID-19 Salgını Bağlamında Genel Bir Bakış

Ayça İzmirlioğlu*

Öz

Pek çok insanın hayatını kaybetmesine yol açan ve bir biyolojik doğal afet olarak tüm Dünya ülkelerini olduğu gibi ülkemizi de etkileyen COVID-19 salgını karşısında işverenlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini koruma yükümlülüğünün önemi daha da artmıştır. İşverenin işçiyi gözetim borcu kapsamında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 15'inci maddesinde hüküm altına alınan "Sağlık Gözetimi" yükümlülüğü, bilhassa salgına karşı çalışanlarını ve işyerini korumak amacıyla işverenlerin titizlikle yerine getirmesi gereken yükümlülükler arasındadır. Sağlık gözetimi yükümlülüğü yapılan işin niteliğine göre çeşitlilik göstermekte olup, pek çok Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Bu çalışmada işyeri hekimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları incelenmek suretiyle özellikle 6331 sayılı Kanun kapsamında sağlık muayenesi yapılmasına ilişkin düzenleme irdelenecek ve COVID-19 salgını karşısında çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla işyeri hekimlerinin ve işverenlerin başvurabileceği yasal prosedür incelenecektir. Ayrıca, pandemi sürecinde sağlık muayenesinden kaçınan çalışanlara yönelik işverenin başvurabileceği ve işveren tarafından yasal düzenlemelere ve prosedürlere uyulmaması durumunda maruz kalınabilecek ciddi ve yakın tehlike karşısında çalışanların başvurabileceği yasal yollar ve idari yaptırımlar konuya ilişkin yargı içtihatlarına da temas edilerek açıklanmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler

İş sağlığı ve güvenliği, İşverenin yükümlülükleri, Sağlık gözetimi, İşyeri hekimi, COVID-19

The Employer's Obligation of Health Oversight During the COVID-19 Pandemic

Abstract

The importance of employers' obligation to protect the occupational health and safety of their employees has increased during the COVID-19 pandemic that has affected our country, as well as the entire world, and has led to numerous deaths. The "health surveillance" obligation, regulated by Article 15 of the Occupational Health and Safety Law (No 6331), states that it is the obligation of the employer to diligently protect employees and their workplace, especially against any outbreak. The health surveillance obligation depends on the kind of work performed at the workplace and is governed by many regulations. In this study, the duty, authority, and responsibility of workplace doctors that are regulated by the law are analyzed, and the legal procedure that workplace doctors and employers can apply to protect the health and safety of the employees during the COVID-19 pandemic are investigated. Moreover, the legal procedures that employers can apply if an employee avoids health checks during a pandemic and those that the employees can pursue in case of clear and imminent danger that they could be exposed to because of the noncompliance with the rules and regulations on the part of the employers are explained from a legal perspective.

Keywords

Occupational health and safety, Obligations of the employers, Health surveillance, Workplace doctors, COVID-19

* **Sorumlu Yazar:** Ayça İzmirlioğlu (Dr. Öğr. Üyesi), İzmir Demokrasi Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, İzmir, Türkiye. E-posta: ayca.izmirlioglu@idu.edu.tr ORCID: 0000-0001-8900-331X

Atf: İzmirlioğlu A, "İşverenin Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğüne COVID-19 Salgını Bağlamında Genel Bir Bakış" (2020) 78(2) İstanbul Hukuk Mecmuası 455. <https://doi.org/10.26650/mecmua.2020.78.2.0008>



Extended Summary

The World Health Organization declared COVID-19 as a pandemic, and the obligation of employers to protect the occupational health and safety of employees in the workplace has increased due to the COVID-19 pandemic, which is a natural biological disaster that has affected our country and the whole world. It is inevitable for employers to fulfill their health surveillance obligations to primarily protect their employees and workplaces against the pandemic and to prevent the spread of COVID-19 in the workplace. Moreover, it would be appropriate to repeat the periodic health checks conducted by workplace doctors, especially for employees returning to work from working remotely during the pandemic.

In the Turkish Labor Legislation regarding the occupational health and safety of employees, many legal regulations, especially the Occupational Health and Safety Law 6331, require employers to comply with the obligations of the law to protect the occupational health and safety of employees. In this study, the requirement to carry out “health surveillance,” which is one of the obligations of the employers that are mentioned in Article 15 of the law, was considered. According to the article, *“(1) Employer; ... B) is obliged to ensure the health examinations of the employees in the following cases: 1 At the entrance to work, 2 In the change of work, 3 In case of demanding for their return to work after repeated dismissal due to work accident, occupational disease or health, 4) During the continuation of the work, according to the condition of the employee, nature and hazard class of workplace, at regular intervals determined by the Ministry ...”*

In this study, the regulation aforementioned is discussed in detail, and the relevant obligations related to the pandemic are evaluated. It is both an obligation and a requirement for employers to seek the support of occupational health and safety professionals to ensure the occupational health and safety of their employees. In this context, as mentioned in the relevant regulation, employers can fulfill their health surveillance obligation by employing a workplace doctor. Therefore, the duties, powers, and responsibilities of the workplace doctor are also examined.

The sanction of the employer’s failure to conduct health surveillance is an administrative fine. If the employer fails to comply with the health surveillance obligation, and it results in an accident at the workplace or occupational disease, the employer will be both legally and criminally liable. This responsibility will be examined through the judicial system. Moreover, the workplace doctor is required to provide guidance and counseling to the employer to request employees to take the necessary precautions and to remove employees who are showing COVID-19 symptoms from the workplace for other employees to be able to continue to work and to ensure that the required security measures are taken. The workplace doctor should

give written notification to an employer who does not consider these warnings and urgently take measures to control the deficiencies and faults reported by Article 8 of Law 6331.

Because of the absence of health surveillance in the workplace and necessary precautions, the right to refrain from working in a workplace that is in serious and imminent danger as per the conditions of Article 13 of Law 6331 is considered. Therefore, the terms of the right to refrain from working in our study are examined.

Finally, if the employee avoids medical examination without a justified reason, thereby endangering occupational health and safety, it is accepted that the contract of the worker can be terminated for a valid reason, following the Supreme Court's decisions.

İşverenin Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğüne COVID-19 Salgını Bağlamında Genel Bir Bakış

Giriş

29/5/2009 tarih ve 5902 sayılı Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un¹ 2'nci maddesinin b bendinde afetin tanımı yapılmış olup, düzenlemede ifade edildiği üzere afetler, doğal afetler, insan kaynaklı afetler ve teknolojik afetler olmak üzere üç türe ayrılmaktadır. Söz konusu olaylardan doğal afetler ise kendi içinde atmosferik, hidrolojik, jeolojik ve biyolojik olmak üzere dörde ayrılmaktadır. Sözü geçen doğal afetlerden biri olan salgın hastalıklar ise, biyolojik doğal afet kategorisinde olup, bu bağlamda, çalışmanın sebebini oluşturan COVID-19 salgını da bir doğal afet türü olarak biyolojik afetler arasında yer almaktadır².

Çalışanları işyerinde COVID-19 salgınından korumak işverenlerin çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini koruma yükümlülüğüne dahildir. Çalışmada işverenin çalışanların sağlık gözetimini sağlama yükümlülüğü özellikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m 15 çerçevesinde tahlil edilecektir. Ayrıca, yeni koronavirüs nedeniyle işyerlerinde alınması gereken tedbirlere yönelik Sağlık Bakanlığı ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yayımladığı rehberler doğrultusunda COVID-19 salgını bağlamında işverenlerin sağlık gözetimi yükümü ayrıntılı olarak izaha çalışılacaktır.

Diğer taraftan, çalışmada işyerlerinde sağlık gözetiminden sorumlu olan bir isg profesyoneli olarak işyeri hekiminin sağlık gözetimine ilişkin görev, yetki ve sorumlulukları üzerinde de durulacak olup, işyeri hekimlerinin pandemi sürecinde çalışanların sağlık gözetimini yürütmekte iken izlemesi öngörülen prosedüre de yer verilecektir. Akabinde ise, gerek işverenlerin gerek çalışanların pandemi sürecinde sağlık gözetimini ve genel olarak iş sağlığı ve güvenliğini ihlâl etmeleri durumunda karşılaşılabilecekleri yasal yaptırımlar yargı içtihatlarından örnekler verilerek suretiyle incelenecektir.

I. Genel Olarak İşverenin Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Koruma Yükümlülüğü

İşçiyi gözetme borcu işveren tarafından uyulması gereken en önemli yükümlülükler arasında yer almakta olup, işverenin işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması amacı ile, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak önlemleri alması zorunludur. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin güvenceye sahip

¹ RG 17.06.2009/27261.

² Yasin Dursun Sarı, Mehmet Aksoy ve Volkan Karuk, *Afet, Acil Durum ve Endüstriyel Kazalarda İş Sağlığı ve Güvenliği* (Anadolu Üniversitesi 2020) 28.

olduğuna dayanak olabilecek temel esaslar 18/10/1982 tarih ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda³ hüküm altına alınmıştır. Söz konusu temel esasları, sosyal devlet ilkesi (m 2); yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme ile vücut bütünlüğü hakkı (m 17); yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun işte çalıştırılma hakkı, dinlenme hakkı (m 50) ve sosyal güvenlik hakkı (m 60) şeklinde sıralamak mümkündür⁴.

Öte yandan, işverenin çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini korumakla yükümlüğü olduğu, Anayasal düzenlemeler doğrultusunda, 20/6/2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁵ 4'üncü maddesinde⁶ "İşverenin genel yükümlülüğü" başlığı altında hüküm altına alınmıştır. Bahsi geçen maddede zikredildiği üzere, işverenin mesleki risklerin önlenmesi, çalışanlara eğitim ve bilgi verilmesi dâhil olmak üzere her türlü tedbirin alınması ve organizasyonun yapılması gibi birtakım çalışmalar yapması gerekmektedir. Ayrıca, işveren çalışanın ifa edeceği işi tayin ederken, çalışanın iş sağlığı ve güvenliği bakımından işe uygunluğunu gözetmekle yükümlüdür.

Sözü geçen düzenleme ile işle ilgili olmak kaydıyla işverenlere geniş yükümlülükler getirilmiştir. Toplumsal bir sağlık riski olan COVID-19 salgını bakımından değerlendirildiğinde ise, işyeri ortamında salgın hastalığın bulaşma riski arttığı müddetçe salgın hastalığın işle ilgisi olduğunu belirtmek mümkün olacaktır. Bu bağlamda, çalışanların işyeri ortamının iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olan işverenin COVID-19 salgınının devamı süresince 6331 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde zikredilen yükümlülükleri söz konusudur⁷.

II. Sağlık Gözetimi Kavramı

Sağlık gözetimi kavramını sağlığın korunması için gereken hizmetlerin yerine getirilmesi şeklinde ifade etmek mümkündür⁸. Bir başka anlatımla, çalışanların sağlığının korunması amacı ile yapılan sağlık hizmeti uygulamalarına sağlık gözetimi denilmektedir⁹.

6331 sayılı Kanun ile işverenlerin çalışanların sağlığını korumaya ilişkin sorumluluklarının daha kapsamlı ve ayrıntılı olarak düzenlendiğini belirtmek

³ RG 9.11.1982/17863.

⁴ Ali Güzel ve Deniz Uğan Çatalkaya, 'İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)' (2012) 3(34) Çalışma ve Toplum Dergisi 157, 168.

⁵ RG 30.6.2012/28339.

⁶ İlgili maddenin birinci fıkrasında işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü çerçevesinde uyması gereken yükümlülükler hüküm altına alınmıştır.

⁷ Levent Akın, 'COVID-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri' (2020) 34(3) Çimento İşveren Dergisi (COVID-19) 16, 18.

⁸ Öcal Kemal Evren, *İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı* (2. Baskı, Seçkin 2016) 246.

⁹ Evren (n 8) 246.

mümkündür¹⁰. Nitekim, sağlık gözetimi kavramı, İSGK ile bağlı mevzuatın çalışanların sağlığına ilişkin daha geniş bir kavramı benimsemesi ile meydana gelmiş ve muayene kavramının yerini almıştır. Sağlık gözetimi kavramı çalışanların gerek sağlık muayenesinden geçmelerini gerek sağlıklarını ilgilendiren her türlü iş ve işlemleri kapsamaktadır. Bu doğrultuda, sağlık hizmetleri ise, kişiye ve çevreye yönelik olan koruyucu sağlık hizmetleri ile tedavi edici sağlık hizmetleri olmak üzere ikiye ayrılmakta ve her iki alana ait sağlık hizmetleri iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kapsamında yer almaktadır. Bahsi geçen sağlık hizmetleri; sağlık muayenesi ve tetkikler, bağışıklama, gerekli kayıt düzeninin oluşturulması ile bütün çalışanların kayıtlı tutulması, değerlendirilmesi, gizlenmesi, istendiği zaman çalışanlar ya da temsilcilerine yahut yetkili olan birey ve kurumlara verilmesi ve bildirim, bu hususta çalışanların eğitimi ve hijyen koşullarının izlenmesi, ölçümü, test ve analizi, iş kazası ve meslek hastalıklarında olay/olgu analizi, ilk yardım, acil tedavi, gereken hâllerde görev değiştirme ve benzeri önerilerde bulunulması, sağlığı geliştirme ve rehabilitasyon hizmetleridir¹¹.

Sağlık gözetimi konusunda özellikle Anayasa'nın 50'nci maddesinde hüküm altına alınan "*kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağına*" ve Anayasa'nın 56'ncı maddesinde ise, "*herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğuna*" dair düzenleme önem arz etmektedir. Kanunlar bakımından ise, 6331 sayılı Kanun ile 24/4/1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda¹² birtakım düzenlemelere rastlanmaktadır.

İşyerlerinde üretim kesintisiz devam eden bir süreç olduğu için çalışanların üretim sürecinde sağlıklarının hangi sırada olumsuz etkileneceğini ya da etkilendiğini tam olarak tespit etmek mümkün olmamaktadır. Bu bağlamda, çalışma ortamından kaynaklanan zararlı çıktıkların ya da iş görme edimi tekrar edilirken sürekli yapılan hareketlerin çalışanların sağlığını ne zaman bozmaya başladığının saptanması kolay değildir. Örneğin, sürekli aynı hareketleri yapan bir çalışanın sağlık sorunları çalışma süreci içinde adım adım gelişecek ve çalışan iş göremez düzeye geldiği zaman hastalık olarak adlandırılmış olacaktır. Gerek meslek hastalıklarının önlenmesi gerek çalışanın sağlık kalitesi bakımından bahsi geçen sürecin tanımlanması hayati önem arz etmektedir. Bu sebeple, çalışanların işyerinde karşı karşıya kalabilecekleri iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin riskler 6331 sayılı Kanun'da gözetilerek anılan yasanın 15'inci maddesi ile işverenlere çalışanlarını sağlık gözetimine tabi tutma yükümlülüğü getirilmiştir¹³.

¹⁰ Nüvit Gerek, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'un Düşündürdükleri' (2012) (28) Sicil İş Hukuku Dergisi 10, 13.

¹¹ Evren (n 8) 245-247.

¹² RG 6.5.1930/1489.

¹³ Murat Özveri, *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri* (Birleşik Metal-İş 2015) 85-86.

III. Sağlık Gözetimi Sağlama Yükümlülüğüne İlişkin 6331 sayılı Kanun ile Diğer Kanun ve sair Mevzuatın İncelenmesi

Çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı sırasında sağlık gözetimine tabi tutulması ve aynı zamanda beden ve ruh sağlıklarına uygun işleri yapacak olmaları iş sağlığı ve güvenliği bakımından büyük önem arz etmektedir¹⁴. Bu sebeple, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işverenin sağlık gözetimini yapmakla yükümlü olduğuna dair "Sağlık Gözetimi" başlığı altında hüküm altına alınan 15'inci maddesine göre, "(1) İşveren;

- a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.
 - b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:
 - 1) İşe girişlerinde.
 - 2) İş değişikliğinde.
 - 3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.
 - 4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.
- (2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar; yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.
- (3) Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır; verilen kararlar kesindir.
- (4) Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır; çalışana yansıtılamaz.
- (5) Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur."

¹⁴ Erdem Özdemir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Vedat Kitapçılık 2014) 254 vd; Tankut Centel, 'İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümlü' (2013) 27(3) Çimento İşveren Dergisi 7, 7-15; Gülsevil Alpagut, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi' *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri* (TİSK 2012) 23, 36-37; Sarper Sützek, *İş Hukuku* (Yenilenmiş 12. Baskı, (Beta 2016) 926; Hediye Ergin, 'Periyodik Sağlık Kontrolünden Kaçınan İşçinin İş Sözleşmesinin Derhal Feshi' (2019) (42) Sicil İş Hukuku Dergisi 173, 177.

Hemen belirtilmelidir ki, sözü geçen madde öğretide işveren tarafından çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulacağı hususunun çok genel ve soyut bir şekilde hüküm altına alındığı belirtilerek eleştirilmiştir¹⁵. Aşağıda düzenleme ayrıntılı olarak izaha çalışılacaktır.

İlgili düzenleme m 15/1-a hükmü doğrultusunda işverenin çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlama yükümlülüğü COVID-19 salgını bağlamında incelenecek olursa, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından beyan edildiği üzere, COVID-19 hastalığı yeni bir risk faktörü olarak değerlendirilmeli ve işyeri hekimi tarafından gerekli önlemler alınarak çalışanlara periyodik muayeneler yapılmalıdır. İşyeri hekiminin çalışanda COVID-19 hastalığı bulunduğu dair şüphe duyması halinde Sağlık Bakanlığının 184 numaralı danışma hattını araması, yönlendirmelerin uygulanması ve/veya Sağlık Bakanlığı'nın ilgili sağlık kuruluşu ile iletişime geçerek çalışanın sevkini sağlaması gereklidir¹⁶.

Bahsi geçen m 15/1-b,1 uyarınca, iş girişlerinde ve m15/1-b,2'ye göre, iş değişikliklerinde, işveren tarafından sağlık muayenesi yaptırılması zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca, işveren, çalışanın iş kazası, meslek hastalığı ya da sağlık nedenleri ile tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra işe dönüşlerinde çalışanların talep etmeleri halinde sağlık muayenesi yaptırmakla yükümlüdür. Ertürk'e göre, işyerinde özellikle sık sık rapor kullanan çalışanların bulunması durumunda tekrarlanan işten uzaklaşmalarda, işverenin ilgili çalışanın talebi ile çalışmanı tekrar sağlık muayenesine tabi tutmak zorunda bırakılması yerinde olmamıştır¹⁷. Gerek ise, işçinin iş kazasına maruz kalması, meslek hastalığına tutulması ya da sağlık nedeniyle işten uzaklaşmalardan sonra tekrar çalışmak üzere işyerine gelmesi durumunda, işveren tarafından işçinin talebi olmasa dahi, halen mevcut işini ifa etmek için uygun olup olmadığının belirlenmesi bakımından sağlık muayenesinin yapılmasını sağlamanın uygun olacağı düşüncesindedir¹⁸. Nitekim, işveren, işe dönüşte çalışanın eski işine uygun olup olmadığını belirlemek ve çalışanın durumuna uygun bir iş vermekle yükümlü olup, söz konusu yükümlülük işçiyi gözetme borcu doğrultusunda çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünden ileri gelmektedir¹⁹. Bu bağlamda, işverenin iyileşmiş olan işçinin önceki işine uygun olup olmadığını tespit etme ihtiyacı duyması ihtimali karşısında, düzenlemede zorunluluktan ziyade

¹⁵ Şükran Ertürk, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler' (2012) (27) Sicil İş Hukuku Dergisi 13, 20

¹⁶ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 'İşyerlerinde COVID-19 ile Mücadele' (2020) (COVID-19) <https://ailevecalisma.gov.tr/covid19/sikca-sorulan-sorular> Erişim Tarihi 5 Mayıs 2020.

¹⁷ Ertürk (n 15) 20; E Tuncay Senyen Kaplan, 'İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları' (2014) 28(3) Çimento İşveren Dergisi 18, 23; Süzek (n 14) 927.

¹⁸ Gerek (n 10)14; Senyen Kaplan (n 17) 23.

¹⁹ Senyen Kaplan (n 17) 23.

sağlık muayenesi yaptırma yetkisinden s6z edilmesinde isabet olurdu²⁰. Ancak iş değişikliklerinde, bir ofis işinde ifa edilen g6rev değişikliği 7alışanın sağlığı ve g6venliği bakımından bir değişiklik sayılmayabilecek ve sağlık muayenesi yapılması gerekmebilecektir²¹. Kanaatimizce, COVID-19 tanısı konan ve tedavisi tamamlanıp iyileştikten sonra işe d6n6ř yapmak isteyen 7alışanlar bakımından işveren tarafından 7alışanın talebine bırakılmaksızın sağlık muayenesinin yaptırılması isabetli olacaktır. 76nk6, vir6s enfekte olan hastada kalıcı sağlık sorunlarına yol a7abilmekte olup, 6zellikle 7ok tehlikeli ve tehlikeli işler bakımından, işverenin işe d6n6şte 7alışanın eski işine uygun olup olmadığını tespit etmek ve 7alışanın durumuna uygun bir iş vermekle y6k6ml6 olmasđ g6zetildiğinde 7alışana sağlık muayenesi yapılması zorunluluk arz edebilecektir.

İşe girişler bakımından, işverenin bilhassa birtakım yetenek ve eğitim gerektiren tehlikeli işler i7in işletmenin şartlarına uygun kişileri titizlikle se7mesi gereklidir. Bu bağlamda, kişinin 7alışkan olması, 7alışacağı makinaların kullanılmasını bilmeyen bir iş7i bakımından yeterli olmayacak ve iş7inin tehlikelerle karşılaşabilmesi m6mk6n olacaktır. Aynı zamanda, belli bir iş i7in eğitilmiş bir 7alışana farklı bir iş g6rd6r6lmesi de tehlikeye maruz kalma riskini arttıracaktır²².

İlgili m 15/1-b,4 d6zenlemesine g6re, işin devamđ sırasında Bakanlık tarafından tayin edilen periyodik aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasının sağlanması işverenlerin y6k6ml6l6đ6d6r. Yapılan muayeneler sonucunda, 7alışanın ifa edeceği ya da 6nceden g6rd6đ6 işlerin sağlığına zarar verip vermediği tespit edilmesi ile 7alışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalmaları 6nlenebilecektir²³. Nitekim, işin devamđ sırasında yapılan sağlık g6zetimleri neticesinde bir 7alışanda meslek hastalığı saptanması durumunda tedavi s6reci başlatılacak ve işverenin iş7iyi g6zetme borcunun bir gereği olarak 7alışana sağlık durumuna uygun bir iş verilecektir²⁴.

S6z6 ge7en maddenin ikinci fıkrası uyarınca, tehlikeli ve 7ok tehlikeli işyerlerinde iş7inin sağlık raporu almaksızın 7alıştırılması yasaklanmıř²⁵, az tehlikeli işler bakımından ise sağlık muayenesi yeterli g6r6lm6řt6r²⁶.

Anılan maddenin 676nc6 fıkrası değerlendirildiğinde ise, sağlık raporlarına itirazların hakem hastanelere yapılacağına dair d6zenlemeye ilişkin 6đretide ‘‘hakem

²⁰ Nurşen Caniklioğlu, ‘6331 sayılı İş Sağlığı ve G6venliği Kanunu’nda 6ng6r6len İşveren Y6k6ml6l6kleri’ *7alışma Mevzuatı Seminer Notları* (T6rkiye Toprak İşverenleri Sendikası 2012) 27, 60; S6zek (n 14) 927.

²¹ Caniklioğlu (n 20) 59; S6zek (n 14) 926-927.

²² Senyen Kaplan (n 17) 21.

²³ ibid 22.

²⁴ S6zek (n 14) 927; Hal6k H6di S6mer, *İş Sağlığı ve G6venliği Hukuku* (2. Baskı, Se7kin 2018) 171.

²⁵ Gerek (n 10) 13; A Murat Demircioğlu ve Hasan Ali Kaplan, *Sorularla İş Sağlığı ve G6venliği Hukuku*, (Beta 2016) 118.

²⁶ Demircioğlu ve Kaplan (n 25) 118.

hastane” kavramı eleştirilmiş olup, örneğin, Ertürk tarafından ilgili kavram, kanunla getirilmekle birlikte Kanun’un tanımlar bölümünde hakem hastane kavramına ilişkin bir tanım yapılmadığı için yerinde olmayan, yabancı bir kavram şeklinde değerlendirilmiştir. Yazar, hakem hastanenin vereceği kararların kesin olmasını ve dolayısıyla yargı denetiminin dışında bırakılmasını da isabetli bulmamaktadır²⁷. Senyen Kaplan’a göre ise, Anayasa tarafından güvence altına alınan iddia ve savunma hakkı²⁸ gereği, taraflara iş mahkemesine başvuru hakkı tanınmasının kabulü yerinde olurdu²⁹.

İlgili düzenlemenin dördüncü fıkrasında zikredildiği üzere, sağlık gözetiminden doğan her türlü maliyet ve ek maliyet işveren tarafından karşılanacaktır. Bahsi geçen düzenlemenin, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesi³⁰ ile, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin ILO Sözleşmesinde³¹ getirilen düzenlemelere uyumlu olduğunu belirtmek mümkündür³². Ertürk’e göre, bahsi geçen düzenleme isabetli olmakla birlikte çalışanın tekrarlanan işten uzaklaşmalarının ardından kendisinin sağlık gözetimi yapılmasını istemesi durumunda bu maliyetlerin de işverene yükletilmesi isabetli olmamıştır³³.

Bahsi geçen maddenin beşinci fıkrası uyarınca sağlık bilgilerinin gizli tutulması yükümlülüğü ise, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin³⁴, işyeri hekiminin yükümlülükleri başlığını taşıyan 11’inci maddesinin birinci fıkrası ile uyumlu olup, ilgili düzenlemeye göre, işyeri hekimleri “*çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür*”. Ancak Ertürk’e göre, çalışanın sağlık durumu ile ilgili olarak işyeri hekiminin hangi bilgilerin nasıl bir şekilde işverene beyan etme yahut beyan etmeme yükümlülüğünü haiz olduğuna ilişkin bir hükme yer verilmesi isabetli olurdu³⁵. Ayrıca, mevcut düzenlemede, çalışanın sağlık bilgilerinin işveren tarafından işyeri hekiminden talep edilip edilemeyeceği hususu da açıklığa kavuşturulmamıştır. Oysa ki, iş görme ediminin ifası bakımından bazı sağlık bilgileri önem arz edebilecektir³⁶.

Diğer taraftan, işverenin, işyeri hekiminden düzenlediği rapor hakkında bilgi istemesi, hekimin sır saklama yükümlülüğü ile bağlantılı bir husus olup, Türk

²⁷ Ertürk (n 15) 20.

²⁸ Anayasa m 36/1 uyarınca, herkesin yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma hakkı bulunmaktadır.

²⁹ Senyen Kaplan (n 17) 24.

³⁰ RG 01.01.2004/25345. Bkz Sözleşme m 21’e göre, “*iş güvenliği ve sağlığına ilişkin önlemler, işçilere herhangi bir mali yük getirmeyecektir*”.

³¹ RG. 13.01.2004/25345. Bkz Sözleşme’nin 12’inci maddesi uyarınca, “*işçilerin işle ilgili sağlığının gözetimi, onların ücretlerinde herhangi bir azalmaya neden olmayacak, ücretsiz yapılacak*” olduğu hüküm altına alınmıştır.

³² Senyen Kaplan (n 17) 24.

³³ Ertürk (n 15) 20.

³⁴ RG 20.07.2013/28713.

³⁵ Ertürk (n 15) 20.

³⁶ Senyen Kaplan (n 17) 25.

Tabipleri Birliği Hekimlik Meslek Etiği Kuralları³⁷ m 9’da hekimin sır saklama yükümlülüğü düzenlenmiş ve ancak, hastanın onamı yahut hasta veya diğer kişilerin yaşamını tehlikeye düşürmesi hâlinde ve hastanın kişilik haklarını zedelememek kaydıyla hekimlerin sır saklamakla yükümlü olmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca, Tıbbi Deontoloji Tüzüğü’nün³⁸ 4’üncü maddesinde, hekimin mesleğini ifa ettiği esnada öğrendiği sırları, yasal zorunluluk olmadığı sürece açıklamayacağı düzenlenmiştir³⁹. Benzer bir hüküm Hasta Hakları Yönetmeliği’nin⁴⁰ 23’üncü maddesinde de yer almaktadır.

COVID-19 salgını bakımından, ülkemizde Sağlık Bakanlığı tarafından bulaşıcı hastalıklara ilişkin olarak filyasyon (saha incelemesi) yapılmasına dair yürütülen bir uygulama mevcuttur. Filyasyon, vakanın bildirimini sonrasında kaynağın ve etkenin belirlenmesine yönelik çalışma yapılması ve/veya temaslar dahil koruma ve kontrol önlemlerinin alınması anlamına gelmektedir⁴¹. Bu bağlamda, COVID-19 salgını kapsamında da filyasyon çalışmaları yürütülmekte ve COVID-19 tanısı alan bir hastanın, belirli süre içinde temas halinde bulunduğu kişiler taranarak, virüsün kaynağına ulaşılması mümkün olabilmektedir⁴². Söz konusu süreçte Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayımlanan “Yeni Koronavirüs Salgını Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İşyerlerinde Aldıracağı Tedbirler” doğrultusunda, iş profesyonelleri arasında olan işyeri hekiminin, işyerinde COVID 19 hastalığı şüphesi bulunuyor ise, söz konusu kişi ile temas eden çalışanlarını belirlemesi, çalışan ile temas etmiş olan çalışanların iletişim bilgilerini kaydetmesi, İl/İlçe Sağlık Müdürlüğü’nün yönlendirmesine göre hareket etmesi ile ilgili işveren ve/veya vekiline önerilerde bulunması gereklidir⁴³. Dolayısıyla, işyeri hekiminin çalışanlarda COVID-19 şüphesi oluşturan belirtiler tespit etmesi durumunda hasta çalışanın sağlık durumunu bir başka anlatımla sağlık verilerini işverene ve/veya işveren vekiline bildirmemesi ve önerilerde bulunmaması durumunda işyeri hekiminin işverene karşı sorumluluğu⁴⁴ doğacak ve aynı zamanda gerek kamu sağlığı gerek işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tehlikeye düşecektir.

³⁷ Bkz https://www.tb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=65:hekl-meslek-etkurallari&catid=4:t&Itemid=31 Erişim Tarihi 15 Mayıs 2020.

³⁸ RG 19.02.1960/10436.

³⁹ Senyen Kaplan (n 17) 26.

⁴⁰ RG 01.08.1998/23420

⁴¹ Bulaşıcı Hastalıklar ile Mücadele Rehberi Genelgesi 2018/22 <https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/27034,bulasici-hastaliklarek39189df2-1e9b-4866-8c87-919b02695fd5pdf.pdf?05> Erişim Tarihi 10 Haziran 2020.

⁴² Akın, ‘COVID-19’ (n 7) 29.

⁴³ Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, ‘Yeni Koronavirüs Salgını Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İşyerlerinde Aldıracağı Tedbirler’ (2020) (Tedbirler) <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/41225/yeni-koronavirus-salgini-kapsaminda-is-sagligi-ve-guvenligi-profesyonellerinin-isyerlerinde-aldiracagi-tedbirler.pdf> Erişim Tarihi 6 Nisan 2020 1, 8.

⁴⁴ Bkz İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m 11/2 uyarınca, “İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.”

Nitekim, çalışanların ayırt edilmesinin olanaksız olduğu durumlarda tehlikeye maruz kalan işçi grubunun iş sağlığı ve güvenliğini korumak amacıyla söz konusu işçi grubu ve durum işyeri yönetimine, işçi temsilcilerine ve işyerinin bulunduğu yerdeki sağlık ve güvenlik komitelerine açıklanabilecektir. Ayrıca, işyeri hekimleri işçilerin ve toplumun sağlık ve güvenliğini korumak maksadıyla açıklanması gereken bilgileri saklayamazlar ve gerekirse mevzuatın uygulanması için yetkili mercilere gözetmenlik yapmaları için başvuruda bulunmak zorundadırlar⁴⁵. Bu bağlamda, pandemi sürecinde de hangi işçilerin salgına maruz kaldığının ayırt edilmesinin olanaksız olduğu hallerde işyeri hekimi tarafından iş sağlığı ve güvenliğini korumak amacıyla çalışanlara ait ihtiyaç duyulabilecek sağlık verileri işverene ve çalışanların sevk edildiği sağlık kuruluşlarına bildirilmelidir.

24/4/1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanun'unda⁴⁶ ise, sağlık gözetiminin sürekliliği düzenlenmiştir. İlgili Kanun'un 126'ncı maddesinin ikinci fıkrası ile bulaşıcı hastalığı belgelenen çalışanların iyileştikleri belgelenmeden ilgili maddenin birinci fıkrasında belirtilen işyerlerinde çalıştırılmayacakları ifade edilmiş, anılan Kanun'un 127'inci maddesinde ise 126'ncı maddede belirtilen iş yerlerinde bulaşıcı bir hastalık veya bir salgın hastalık çıkması durumunda, gereken incelemelerin ve analiz masraflarının işyeri sahipleri ve işletenleri tarafından karşılanacağı, doğacak hukuki sorumlulukların ve söz konusu durumdan zarar görenlerin tazminat ödemelerinin de işyeri sahipleri ve işletenlere ait olduğu hüküm altına alınmıştır.

Diğer taraftan, sağlık gözetiminin sağlanması yükümlülüğü, işyerlerinde yapılan risk değerlendirmesine göre yol almakta olup, işyerinde tehlike kaynaklarına göre mevcut tehlike kaynağına uygun sağlık gözetimi planlamasının yapılması önem arz etmektedir. Bu bağlamda, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin⁴⁷ 8'inci maddesine göre, tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin ilgisine göre asgari olarak düzenlemede belirtilen bilgiler toplanır. İlgili düzenlemede zikredildiği üzere, sözü geçen bilgiler arasında çalışanların sağlık gözetimi kayıtları, meslek hastalığı ve iş kazası kayıtlarının da tehlikeler arasında mutlaka yer alması gerekmektedir⁴⁸. Ayrıca, ilgili Yönetmeliğin 12'nci maddesine göre, işyerinin tehlike sınıfına bağlı olarak Yönetmelikte belirlenen aralıklarla risk değerlendirmesinin yenilenmesi gerekli olup, işyerinde yeni riskler ortaya çıkması durumunda risk değerlendirmesinin tamamen veya kısmen yenileneceği hüküm altına alınmış ve risk değerlendirmesinin yenilenmesini gerektiren durumlar arasında *“İşyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin*

⁴⁵ M Celal Mestçioğlu, ‘İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kültürü “İşyeri Hekimliği”’ (2010) (86) Toprak İşveren Dergisi 20, 25.

⁴⁶ RG 6.5.1930/1489.

⁴⁷ RG 29.12.2012/28512.

⁴⁸ Teoman Akpınar ve Baki Yiğit Çakmakkaya, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü’ (2014) 1 (40) Çalışma ve Toplum Dergisi 273, 282-283.

ortaya çıkması” durumu da sayılmıştır. İlgili düzenleme doğrultusunda COVID-19 salgınının işyerleri için yeni bir tehlikeyi ortaya çıkardığı şpshesizdir.

Yukarıda izaha çalışılan sebeplerle, pandemi sürecinde, Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yayımlanan “İşyerlerinde Yeni Tip Koronavirüse Karşı Alınması Gereken nlemler” doğrultusunda COVID-19 ile ilgili işyeri zelineindeki tehlikeler belirlenerek ayrı bir risk değerlendirmesi yapılmalı ya da halihazırda bulunan risk değerlendirmesi güncellenmelidir. Ayrıca, COVID-19’a göre güncellenen salgın hastalıkların nlenmesine yönelik acil durum planları da devreye alınmalıdır⁴⁹.

IV. Sağlık Gözetimi Bakımından İşyeri Hekiminin Rolü

Çalışanların sağlık gözetiminden birinci derecede işveren sorumludur. Fakat sözü geçen sorumluluğun uzmanlık gerektiren bir konu olmasından dolayı sağlık gözetimi işyeri hekimi ile diğer sağlık personeli ve bazı hallerde iş güvenliği uzmanı aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Ancak gözetimin uzmanlar tarafından yerine getirilmesi işveren sorumluluğunu sona erdirmemektedir⁵⁰.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimi Hakkında Yönetmeliğin “Sağlık Gözetimi” başlıklı m 9/2-c hükmü doğrultusunda işyeri hekimleri Yönetmelikte belirtilen görevleri yerine getirmekle ykmldr⁵¹. Tanım ve ilgili düzenlemeden de anlaşıldığı üzere, işyeri hekimi her zaman öncelikle işçinin sağlığını ve güvenliğini gzetmelidir⁵².

Pandemi süreci bakımından ise, Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 26.3.2020 tarihinde İSG-KATİP sistemi üzerinden “Yeni Koronavirüs Salgını (COVID-19) Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneellerinin İşyerlerinde Aldıracağı Tedbirler”⁵³ başlıklı bilgilendirme rehberi yayımlanmış olup, ilgili rehber doğrultusunda işyeri hekimleri tarafından önerilerde bulunulmalı ve işverenler tarafından gerekli uygulamalar yapılmalıdır. Hemen belirtilmelidir ki, işyerlerinde iş güvenliği hizmetlerini sunmak üzere görevlendirilen iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli için uygulamada iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri olarak anılmaktadır⁵⁴. Sözü geçen Rehber’de belirtildiği üzere işyerine giriş ve çıkışlarda, işyeri hekiminin “alışanların işe girişlerinde temassız ateş ölçer ile ateşlerinin

⁴⁹ Aile, alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, ‘İşyerlerinde Yeni Tip Koronavirüse Karşı Alınması Gereken nlemler’ (2020) (nlemler) <https://ailevecalisma.gov.tr/covid19> 1 Erişim Tarihi 2 Haziran 2020.

⁵⁰ Evren (n 8) 246.

⁵¹ İşyeri hekiminin sağlık gözetimine ilişkin görevleri 6331 sayılı Kanun m 15 hükmü doğrultusunda ilgili bentte ayrıntılı olarak düzenlenmiş olup, işyeri hekimlerinin temel görevleri arasında, çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını ortaya koyan işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerini yapmak suretiyle, gerekli tetkiklerin sonuçlarını düzenleyerek işyerinde muhafaza etmek yer almaktadır.

⁵² Mestçioğlu (n 44) 24.

⁵³ Sözü geçen rehber için bkz Aile alışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, ‘Tedbirler’ (n 43) 1-11.

⁵⁴ Sümer (n 24) 112.

ölçülmesi” ile “ateş, öksürük, nefes darlığı ve benzeri şikâyeti olan çalışanların işyeri sağlık personeline, bulunmaması durumunda doğrudan sağlık kuruluşlarına yönlendirilmesinin sağlanması” konusunda işveren ve/veya işveren vekiline öneride bulunması gereklidir⁵⁵. Benzer şekilde çalışma ortamında da, “ateş, öksürük, nefes darlığı ve benzeri şikâyeti olan çalışanların işyeri sağlık personelinin işyerinde bulunması halinde yapılacak kontrolden sonra işe yönlendirilmesi, bulunmaması halinde doğrudan sağlık kuruluşlarına yönlendirilmesinin sağlanması ile ilgili işveren ve/veya vekiline işyeri hekimi önerilerde bulunmalıdır⁵⁶.” Ayrıca, Türk Tabipleri Birliği tarafından hazırlanan COVID 19 Pandemisinde İşyeri Hekimleri İçin Rehber uyarınca “İşyerinde Hasta Olanları veya Hasta Kişilerle Teması Olanları Yönetmek” başlığı altında Çalışanın COVID-19 ile teması olması durumu, Çalışanda COVID-19 semptomlarının bulunması durumu ve Çalışanın COVID-19 olduğunun ortaya çıkması durumunda işyeri hekimlerinin izlemesi gereken yol gösterilmektedir⁵⁷.

Ayrıca, işyeri hekimi, çalışanların sağlığını artan biyolojik risklere karşı korumak, rahatsızlığı bulunan çalışan için gerekli tedbirleri almak, her türlü önleyici hekimlik faaliyetini uygulamak, çalışanları sağlık risklerine ve alınan tedbirlere ilişkin bilgilendirmek, işyerinde hijyen kurallarının uygulanmasını sağlamak ve tüm yapılanları onaylı deftere işleyerek gerekli olan kayıtları da çalışan sağlık dosyasına eklemek zorundadır⁵⁸.

Diğer taraftan yukarıda zikredildiği üzere, Yönetmelik m 9/2-c,8 uyarınca işyeri hekimlerinin bulaşıcı hastalıkların kontrolünü sağlamak amacıyla yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmaları yapması, gerekli hijyen eğitimlerini vermesi, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlaması gereklidir. Bu sebeple, COVID-19 salgını bağlamında da işyeri hekiminin söz konusu görevleri yerine getirmesi gerektiği açıktır.

İşyeri hekiminin bağışıklama çalışmaları bakımından, Sağlık Bakanlığı, erişkin bağışıklamasının önemini gözetmek suretiyle, gerek çocukluk döneminde bağışıklama takvimi yarım kalan gerek bağışıklığın pekiştirilmesi amacıyla ek aşılamalara ihtiyacı olanlar ile gebeler, yaşlılar, kronik hastalığı olanlar, bağışıklık yetmezliği bulunanlar ve diğer risk gruplarındaki kişilerin enfeksiyon hastalıklarından korunması hedefleri doğrultusunda aşılama çalışmalarını yürütmekte ve desteklemektedir. Bu bağlamda, Sağlık Bakanlığı tarafından 65 yaş ve üzerindeki kişilere zatürre, kan iltihabı, menenjit ve benzeri ciddi hastalıklardan korunmaları için iki pnömokok aşısı önerilmektedir⁵⁹.

⁵⁵ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, ‘Tedbirler’ (n 43) 4.

⁵⁶ ibid 7.

⁵⁷ Türk Tabipleri Birliği, ‘COVID 19 Pandemisinde İşyeri Hekimleri İçin Rehber’ (2020) Türk Tabipleri Birliği İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kolu 27 Nisan 2020 Ankara (Rehber) https://www.ttb.org.tr/userfiles/files/covid_isih_rehber.pdf Erişim Tarihi 18 Mayıs 2020 1, 5-6.

⁵⁸ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, ‘COVID-19’ (n 16).

⁵⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz Sağlık Bakanlığı, ‘Yetişkin Aşılama’ Aşısı Portalı <https://asi.saglik.gov.tr/asi-kimlere-yapilir/liste/30-yeti%C5%9Fkin-a%C5%9F%C4%B1lama.html> Erişim Tarihi 15 Haziran 2020.

Sağlık Bakanlığı'nın erişkin bağışıklamaya verdiği destek karşısında, COVID-19 tanısı konan hastaların solunum yoluna ilişkin şikayetlerinin yoğun seviyede olduğu gözetildiğinde, işyeri hekimlerinin özellikle Sağlık Bakanlığı tarafından zikredilen çalışan grupları başta olmak üzere, çalışanlara zatürre aşısı ve sair koruyucu aşıları yaptırmalarını isteme imkânı olsa gerektir.

Diğer taraftan, işyeri hekiminin işçilerin sağlık gözetimine ilişkin görevleri tedavi amaçlı değildir⁶⁰. Bir başka anlatımla işyeri hekiminin görevi koruyucu hekimlik olup, tedavi edici hekimlik değildir⁶¹. İşyeri hekiminin asli görevi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için gereken tedbirlerin alınmasını, işçilerin sağlığını dikkate alarak sağlamaktır⁶². Bu sebeple, işyerini ilgilendirmemekle birlikte çalışanların sağlığını etkileyen sorunlar da işyeri hekiminin görev alanına dahildir⁶³. Yönetmelikte düzenlenen sağlık gözetimi hizmetlerinin hepsi koruyucu niteliktedir. Ancak, her ne kadar kanun koyucu tarafından yapılan düzenlemelerde ve öğretide işyeri hekiminin koruyucu özelliği vurgulansa da, uygulamada, işyeri hekimleri tedavi edici hekimliği benimsemektedir⁶⁴. 6331 sayılı İSGK ve ilgili yönetmelikler işyeri hekiminin koruyucu sağlık hizmetlerini yerine getirmesini, tedavi hizmetlerinin ise Sosyal Güvenlik Kurumu sağlık kuruluşları tarafından sağlanması esasını benimsemekle birlikte, işyeri hekiminin çalışanları muayenesi, sağlık kurumuna sevki, reçete ve istirahat raporu hazırlaması gibi hususların yönetmelikte işyeri hekiminin yetkileri bakımından ele alınması daha yerinde olurdu⁶⁵. Çünkü işyeri hekimliğinin tedavi edici niteliği kapsamında işyeri hekimleri işyerinde çalışanlara reçete yazabilmekte, iki güne kadar istirahat raporu verebilmektedir. İşyeri hekimine reçete yazabilme ve istirahat raporu verme yetkilerinin verilmesinin öğretide isabetli bulunduğunu belirtmek mümkündür⁶⁶.

⁶⁰ Aydın Başbuğ, 'İşyeri Hekiminin İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü' *Türk Tabipleri Birliği Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu* (Türk Tabipleri Birliği 2003) 65, 95; Şahin Emir, *İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi* (Seçkin 2015) 117.

⁶¹ Levent, Akın, 'İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi' (2005) 54(1) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (İşyerinin Örgütlenmesi) 1, 35; Hatice Adıyaman Üstünel, 'İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri' (2009) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> Erişim Tarihi 20 Nisan 2020 31; Şahin Emir (n 60) 115.

⁶² Gaye Burcu Seratlı, '4857 sayılı İş Kanun'una Göre İş Sağlığı ve Güvenliği' (2004) 53 (2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 197, 221; Üstünel (n 61) 50; Şahin Emir (n 60) 115.

⁶³ Başbuğ (n 60) 95.

⁶⁴ Duygu Üstüner, 'Yeni Yasal Düzenlemeler Işığında İşyeri Hekimliği' *Prof Dr Sarper Sützek'e Armağan* (Beta 2011) 2107, 2119; Muharrem Emre Ulusoy, 'İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü' (2013) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> Erişim Tarihi 22 Nisan 2020 84.

⁶⁵ Ulusoy (n 64) 85.

⁶⁶ Ömer Ekmekçi, 'İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümü ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar' (Nisan 2001) MESS Mercek Dergisi 73, 77; Veli Karagöz, 'İşyeri Hekimliği Kurumu ve Uygulama Sorunları' (2006) 10(1-2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 361, 379; Seratlı (n 62) 221; Ali Güzel, 'Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım' *Türk Tabipleri Birliği, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu* (Türk Tabipleri Birliği 2003) 9, 32; Ulusoy (n 64) 84. Aksi yönde görüş için bkz Gürhan Fişek, 'İş Güvenliği Uzmanlığında Takım Oyunu' *Prof Dr Sarper Sützek'e Armağan* (Beta 2011) 1855, 1857.

Öte yandan, İSGK'nun 8'inci maddesinin ikinci fıkrası⁶⁷ doğrultusunda işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının, görevini ifa ettiği işyerinde işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıklar ile tedbir ve tavsiyeleri belirleyen yazılı bir bildirim yapması gereklidir. Söz konusu bildirim, işyeri hekiminin tespit ettiği '*eksiklik ve aksaklıklar*' ile '*tedbirler ve tavsiyeler*'i içermeli ve işverenin alabileceği önlemler açık bir şekilde belirtilmelidir. Aksi takdirde, Kanun'da tayin edilen yazılı bildirim gerçekleşmediği ve işverenin, konunun uzmanı tarafından çözüm önerilemediği hâlde gerekli tedbirleri almadığı gerekçesi ile sorumluluğunun doğduğunu söylemek makul olmayacaktır. Gerek Kanun gerek Yönetmelik m 11/3 hükmü⁶⁸ ile açıkça zikredildiği üzere, işyeri hekimi tarafından belirlenecek makul süre içinde işverenin gerekli tedbirleri yerine getirmemesi durumunda, durumu yetkili müdürlüğe iletmekle yükümlüdür. Aksi halde Kanun m 8/3 ve Yönetmelik m 11/2 uyarınca işyeri hekimi yükümlülüğünü ihlâl etmiş olacak ve hukuki sorumluluğu gündeme gelecektir⁶⁹.

Pandemi süreci bakımından değerlendirildiğinde, işyeri hekiminin bir çalışanda COVID-19 hastalığı şüphesi bulunması durumunda, ilgili çalışanın izolasyonunu sağlaması ve durumu işyerinde görevli isg profesyonellerine ve işyeri yetkililerine bildirmesi gerekir. Akabinde, Sağlık Bakanlığı'nın yetkili kurumu tarafından belirtilen önlemler yerine getirilmeli ve çalışanın enfekte olduğu doğrulanırsa tanı konmuş olan çalışanın temas etmiş olabileceği diğer çalışanlar tespit edilir ve maske takmaları sağlanarak işyeri sağlık personeli bilgilendirilerek Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi 184 aranarak yetkili tarafından verilecek talimatlar izlenir⁷⁰. İşverenin yukarıda ve önceki açıklamalarımızda yer verilen Bakanlık tedbirlerine aykırı hareket etmesi bir başka deyişle, talimatlara uymaması ve işyeri hekimi tarafından gerekli yazılı bildirim yapılmasına rağmen COVID-19 hastalığı şüphesi veya tanısı bulunan çalışanları işyerinde çalıştırmaya devam etmesi ve/veya işyerinde gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini almaması durumunda işyeri hekimi durumu 6331 sayılı Kanun m 8/2 hükmü uyarınca yazılı olarak bildirmelidir. Bu bildirim nedeniyle işverenin

⁶⁷ Söz konusu fıkrada, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görevini ifa etmekte olduğu işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıklar, tedbir ve tavsiyeleri belirlemek ve işverene yazılı olarak bildirmekle yükümlü olduğu, eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden ise işverenin sorumlu olduğu hüküm altına alınmış olup, bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde ise, bu durumun işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı tarafından, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilmesi gerektiği aksi takdirde bildirim yapılmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesinin üç ay, tekrarda ise altı ay süreyle askıya alınacağına yer verilmektedir. Ayrıca işveren tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının söz konusu bildirim nedeniyle iş sözleşmesine son verilemeyeceği ve hiçbir şekilde hak kaybına uğratılmayacağı, aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedileceği de belirtilmektedir.

⁶⁸ 6331 sayılı Kanun'un 8'inci maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen yazılı bildirim akabinde, makul sürede işveren tarafından gereğinin yerine getirilmemesi durumunda işyeri hekimleri işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne durumu yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür.

⁶⁹ Ercan Akyığıt, 'İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi' (2015) (2) Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 11, 9-10.

⁷⁰ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 'COVID-19' (n 16)

işyeri hekiminin hak ve yetkilerini, 6331 sayılı Kanun m 8/1 uyarınca, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlaması yasaktır.

COVID-19 tanısı ve tedavisi yapılan çalışanların işe dönüşüne ilişkin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından beyan edildiği üzere, COVID-19 tanısı konan çalışanın tedavisi tamamlandıktan sonra işe dönüşünde sakınca olmadığına dair sağlık kuruluğu tarafından verilecek bir rapor ile çalışan işvereni bilgilendirir ve mevcut işine devam eder. İstenmesi durumunda işyeri hekimi tarafından sağlık muayenesi yapılır⁷¹”. Kanaatimizce COVID-19 tanısı konan ve iyileşen çalışanların işe dönüşlerinde işyeri hekimi tarafından sağlık muayenesinin yapılmasını isteğe bağlı tutmak yerine sağlık muayenesinin zorunlu hale getirilmesi işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve çalışanın mesai arkadaşlarının çalışma ortamında tedirgin olmamaları bir başka deyişle diğer çalışanların beden ve ruh sağlığının olumsuz şekilde etkilenmemesi bakımından daha uygun olurdu. COVID-19 salgını bağlamında sağlık gözetimine ilişkin 6331 sayılı Kanun’un 15’inci maddesinde veya İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m 9/2-c,7 düzenlemesinde yapılacak bir değişiklik veya bir geçici madde ilavesi ile COVID-19 tanısı doğrultusunda tedavi olan çalışanların işe dönüşlerinde çalışanın talebine bağlı olmaksızın işyeri hekimi tarafından işe dönüş muayenesi yapılmasının zorunlu hale getirilmesi yararlı olacaktır. Böylece, işyeri hekimlerinin önceki işinde çalışması sakıncalı olan çalışanlara mevcut sağlık durumlarına uygun bir görev verilmesini işverene tavsiye ederek işverenin onayına sunması da iş sağlığı ve güvenliğinin korunması bakımından yerinde olacaktır.

Öte yandan, Türk Tabipleri Birliği Rehberi’nde belirtildiği üzere, işveren tarafından, COVID-19 hastalığı belirtileri bulunan çalışanların işe gelmemeleri, evlerinde istirahat etmeleri ve tıbbi destek almaları istenmeli, çalışanların karantina süreçlerinde işyeri sağlık personeli tarafından aranarak sağlık durumları takip ve kayıt edilmelidir⁷².” Dolayısıyla, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli hastalık belirtisi olan çalışanları ev izolasyonları sırasında telefonla aramalı, sağlık durumlarını takip etmeli ve kayıt altına almalıdır.

Öte yandan, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliđi⁷³ doğrultusunda İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin de sağlık gözetimi konusunda görev ve sorumlulukları mevcut olup, ilgili Yönetmeliğin 13’üncü maddesinde sağlık gözetiminin sağlanması, işe giriş muayeneleri ile periyodik sağlık muayenelerinin kayıt altına alınması ve saklanması hususlarına yer verilmiştir.

⁷¹ ibid.

⁷² Türk Tabipleri Birliği, ‘Rehber’ (n 57) 5.

⁷³ RG 29.12.2012/28512.

V. Sağlık Gözetiminin Sağlanması Yükümlülüğüne Aykırılık Halinde Başvurulabilecek Yasal Yollar

A. İşverenin Yükümlülüğü İhlâli Bakımından

1. İdari Para Cezası, Hukuki ve Cezai Sorumluluk

6331 sayılı Kanun'un 26/1-f maddesi⁷⁴ uyarınca, işverenin sağlık gözetimini yerine getirmemesinin yaptırımı idari para cezasıdır. Bu doğrultuda 6331 sayılı Kanun'unun 15'inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarına aykırılık halinde işverenlerin her bir çalışan için 2020 yılı itibarıyla 2.342,00 TL idari para cezası ödemesi gerekecektir⁷⁵.

Diğer taraftan, sağlık gözetimi yapılmaması, anılan yükümlülük ile iş kazası ya da meslek hastalığı ile bir nedensellik bağı kurulduğu ölçüde, işverenin iş kazası veya meslek hastalığından sorumluluğunu gündeme getirecektir. Örneğin, işçinin sağlığı bakımından uygun olmayan bir işte çalıştırılması nedeniyle işverenin sağlık gözetimi yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda, yapılan ihlâl gerek hukuki gerek cezai sorumluluğunun belirlenmesinde göz önünde bulundurulacaktır⁷⁶. Bir başka anlatımla, işverenin çalışanı sağlık gözetimine tabi tutmaksızın ya da çalışanı sağlığı bakımından uygun olmayan bir işte çalıştırması sonucunda sağlık gözetimi yükümlülüğünü yerine getirmemesi ile nedensellik bağı bulunan iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıkması durumunda işverenin gerek hukuki gerek cezai sorumluluğu ortaya çıkacak ve söz konusu sorumluluklar bakımından kusur oranının tespitinde sağlık gözetimi yükümlülüğünün ihlâli dikkate alınacaktır⁷⁷. Örneğin, işverenin işçisini bir hastalığı olduğu hâlde aynı işte çalıştırması sebebiyle beyin kanaması geçirdiği belirlenmeden sadece işçinin periyodik sağlık muayenelerinin yapılmaması gerekçesi ile işverenin %60 oranında kusurlu bulunması 23.12.2009 tarihinde verilen Yargıtay 1'inci HD kararı uyarınca, kusur raporunun İş Kanunu 77'nci maddenin öngördüğü koşulları içermemesi gerekçesiyle usul ve yasaya aykırı bulunmuştur⁷⁸. Yargıtay 21'inci HD'nin 11.07.2017 tarihli bir kararında da "işverenin sigortalının periyodik sağlık muayenelerini yaptırıp yaptırmadığı" araştırılarak kusur oranlarının belirlenmesi gerektiği ifade edilmiştir⁷⁹.

⁷⁴ İlgili düzenleme şöyledir: "15 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için bin Türk Lirası idari para cezası verilir."

⁷⁵ 6331 sayılı Kanuna göre 2020 yılında uygulanacak idari para cezaları için bkz. https://www.mess.org.tr/media/filer_public/9f/9b/9f9b714a-6989-4402-8f4b-bf01e59129b9/6331_tablo.pdf

⁷⁶ Gonca Gizem ve Akçılın Metin, 'Çalışanların Sağlık Gözetimi' (2018) 10 (102) Fasikül Hukuk Dergisi 17, 22.

⁷⁷ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz Yargıtay 21 HD, 16956/21076, 23.12.2009 (Kazancı İçtihat Bankası); Sümer (n 24) 172-173.

⁷⁸ Yargıtay 1 HD, 16956/21076, 23.12.2009 (Legalbank Elektronik Hukuk Bankası); Özdemir (n 14) 254-255.

⁷⁹ Yargıtay 21 HD 2016/10978, 2017/5953, 11.07.2017 (Kazancı İçtihat Bankası); ilgili karar ve benzer Yargıtay kararları için bkz Ergin (n 14) 179.

COVID-19 salgını bakımından ise, işverenler, işyerlerinde ortaya çıkabilecek COVID-19 risklerinin sonuçlarını yapılan kamusal uyarılardan sonra bilebilecek durumdadır. Bu sebeple, kendilerinden beklenen önlemleri almamaları, uyarılara uymamaları, kurallara uyulup uyulmadığını kontrol etmemeleri durumunda mücbir sebep gerekçesiyle sorumluluktan kurtulabilme imkânları bulunmayacaktır⁸⁰.

2. Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

“Çalışmaktan kaçınma hakkı”, mevzuatımızda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 13’üncü maddesinde hüküm altına alınmıştır. Sözü geçen düzenleme uyarınca, çalışanların ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalması durumunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise, işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep etmesi çalışanlara tanınan bir yasal haktır. Kurulun veya işverenin talebe ilişkin derhal kararını vermesi ve durumu tutanakla tespit etmesi ve kararı çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirmesi gereklidir. Karar, çalışanın talebi doğrultusunda ise çalışanın gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilmesi mümkündür. Diğer taraftan, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda çalışan sözü geçen usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebilecektir. İş sözleşmesiyle çalışanların işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda sözleşmelerini feshetme imkanı da tanınmıştır.

Çalışmaktan kaçınma hakkının temel amacı iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önlemek ve çalışanın kendisini korumasını sağlamaktır. Nitekim söz konusu hak çalışanların anayasal bir hak olan yaşama ve kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkından ileri gelmektedir⁸¹. Ayrıca, gereken sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, gerekli tedbirlerin alınmaması, iş sözleşmesinin ihlâli olarak nitelendirilmelidir⁸².

İSGK m 13/1 uyarınca, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu’nun işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikenin mevcut olmadığı veya bu nitelikte bir tehlike olmasına rağmen işverenin gerekli tüm önlemleri aldığı yönünde karar vermesi hâlinde, çalışanın tek başına yapacağı tespit üzerine 11/1/2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁸³ madde 408’den yararlanarak çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması, işçiler bakımından iş sözleşmesinin haksız feshi diğer çalışanlar bakımından ise haksız ve

⁸⁰ Akın, ‘COVID 19’ (n 7) 19.

⁸¹ Sümer (n 24) 195.

⁸² Gaye Baycık, ‘Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler’ (2013) 71(3) Ankara Barosu Dergisi 103, 120.

⁸³ RG 4.2.2011/27836.

mazeretsiz devamsızlık olarak nitelendirilebilir⁸⁴. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği teknik bir konu olup, çalışanların kurul aleyhine yapacakları tespitini hatalı olma ihtimali mevcuttur⁸⁵. Bu sebeple Baycık, TBK m 408'in kullanılmasından önce durumun tespitinin iyi yapılmasının yararlı olacağı düşüncesindedir⁸⁶. Çalışmaktan kaçınma hakkı süreyle sınırlanmamıştır. Dolayısıyla, çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkını işveren tarafından gerekli tedbirler alınıncaya kadar kullanabilmesi mümkündür. Nitekim işveren gerekli önlemleri almadığı müddetçe temerrüde düşmüş durumdadır. Böylece, çalışanın da çalışmaktan kaçınma hakkı gerekli önlemler alınıncaya kadar devam edecektir⁸⁷. Diğer taraftan, tehlikenin birden fazla çalışana etkilemesi durumunda çalışanlar toplu olarak kanundan doğan çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabilir ve bu durum kanun dışı grev olarak nitelendirilemez⁸⁸.

Sözü geçen düzenleme doğrultusunda, pandemi sürecinde, işyerinde COVID-19 hastalığına maruz kalabilme ihtimali ile karşılaşan çalışanların kurula ya da işverene başvurarak, işyerinde yeni koronavirüs bulunduğu tespit edilmesi ve gereken önlemlerin alınmasına karar verilmesini istemeleri mümkündür. Çalışanın başvurusu üzerine kurulun acilen toplanması yahut kurul bulunmayan işyerlerinde, işverenin derhâl kararını vermesi ve işyerinde COVID-19 virüsü yahut virüsün enfekte olduğu çalışanların bulunduğunu tutanakla tespit etmesi gerekir. Akabinde ise verilen karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilecek ve kararın ardından çalışanlar, işyerinde gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabileceklerdir⁸⁹. Ayrıca, işçilerin somut örnek bağlamında işverenin gerekli tedbirleri almaması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmeleri de mümkün görünmektedir.

Öte yandan, 6331 sayılı Kanun m 13/3 hükmünün uygulanabilmesi için, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez nitelikte olması gereklidir. Önlenemezliğin mevcut olup olmadığı konusunda bir maden ocağında zehirli gaz seviyesinin kabul edilebilir sınırların üzerine çıkması durumunun önlenemez nitelikte olduğunu belirtmek mümkün olup, yeni silinen bir yerin kaygan olması ve düşme tehlikesinin ortaya çıkması halinde ise, önlenemez bir tehlike olduğunu ifade etmek mümkün değildir. Ayrıca, önlenemez niteliğin tespiti için çalışanın subjektif durumu örneğin, sağlığı,

⁸⁴ Süzek (n 14) 959; M Polat Soyer, 'İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları' *Prof Dr Sarper Süzek'e Armağan* (Beta 2011) 657, 684; Melda Sur, 'İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı' *Prof Dr A Can Tuncay'a Armağan* (2005) 395, 411-412; Baycık (n 82) 118.

⁸⁵ Sur (n 84) 411-412; Baycık (n 82) 118.

⁸⁶ Baycık (n 82) 118.

⁸⁷ Soyer (n 84) 683; Seracettin Göktaş, *Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı*, (Yetkin 2008), 229-230; Sur (n 84) 413; Baycık (n 83) 118; Süzek (n 14) 959; Nuri Çelik, Nursen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 31. Baskı, Beta 2018) 382.

⁸⁸ Süzek (n 14) 958; Soyer (n 84) 684-685; Levent Akın, 'İş Sağlığı ve Güvenliği' (2005) Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası III. Yılında İş Yasası Semineri İstanbul (İş Sağlığı) 302, 321; Murat Engin, 'Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı' (2013) 5(1) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 77, 83-84; Baycık (n 82) 119.

⁸⁹ Akın, 'COVID-19' (n 7) 34.

kıdemi, yaşı, mesleki deneyimi gibi birtakım kişisel nitelikleri de gözetilmelidir⁹⁰. Hâkim tarafından sonradan tehlikenin ciddi ve yakın nitelik taşımadığı yönünde bir saptama yapılmakla birlikte işçiye çalışma ortamının ciddi ve yakın tehlikeye maruz kaldığı düşüncesini uyandırmasının makul sayılabileceği hallerde çalışmaktan kaçınmanın yasaya uygun bulunduğu kabul edilmesi de olanaklıdır. Ancak, çalışanların yasadan doğan haklarını kötüye kullanmamaları gerektiği açıktır⁹¹.

Diğer taraftan, m 13/3 uyarınca çalışmaktan kaçınma hakkını kullanarak işyerlerini veya tehlikeli bölgeyi terk eden işçilerin işveren tarafından 6331 sayılı Kanun'un 12'nci maddesi gereği tahliye durumunda hazırlanması gereken güvenli yerlere gideceklerdir. İşveren tarafından bu yerlerin hazırlanmamış olması durumunda ise, işçilerin tehlikeden uzak herhangi bir yere gitmeleri mümkündür⁹². Hemen belirtilmelidir ki, pandemi sürecinde, Sağlık Bakanlığı tarafından 1 Haziran 2020 tarihinde yayımlanan COVID-19 rehberi uyarınca, COVID-19 hastasıyla aynı ofiste çalışanlar yakın temaslı kabul edilmektedir⁹³. Dolayısıyla, yakın temaslı duruma maruz kalan çalışanlar bakımından ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu gözetilerek 6331 sayılı Kanun m 13/3 uyarınca, m 13/1'de belirtilen usule uymadan çalışmaktan kaçınmaları yasaya uygun olacaktır.

Öte yandan, salgının devamı sürecinde bir işyerinde, yalnızca resmi kanallardan açıklanan önlemlerin alınması, işyerindeki maruziyet riskinden kaynaklanacak ciddi ve yakın tehlikenin otomatik olarak ortadan kalktığı anlamına gelmeyecektir. Ancak, işyerinde alınan tedbirlerin seviyesinin, COVID-19 maruziyetini o işyerinde ciddi ve yakın tehlike olmaktan çıkarması durumunda ve süreç içinde çalışanlarda veya ailelerinde vaka bulunmaması halinde, Kanun'un 13'üncü maddesindeki prosedürü işletmeden çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması makul karşılanmayabilecektir. Bahsi geçen işyerlerinde, kurul ya da işveren kararı olmaksızın çalışmaktan kaçınmak, iş görme edimini yerine getirmemek şeklinde nitelendirilebilecektir. Ancak buna rağmen, Akın'a göre, işçinin davranışı salgının koşulları içinde psikolojik durumu gözetilerek 22/5/2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu⁹⁴ m 25/II-h⁹⁵ kapsamında bir haklı neden değil, geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmelidir. Bu bağlamda, geçici 10. madde kapsamında fesih sebeplerinin sınırlandırılması nedeniyle, geçici süre içinde anılan feshin mümkün olmadığı sonucuna ulaşılmalıdır⁹⁶.

⁹⁰ Süzek (n 14) 960; Sümer (n 24) 198.

⁹¹ Süzek (n 14) 960-961.

⁹² ibid 961.

⁹³ Sağlık Bakanlığı, 'COVID-19 (Sars-Cov-2 Enfeksiyonu) Temaslı Takibi, Salgın Yönetimi, Evde Hasta İzlemi ve Filyasyon' (2020) https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/depo/rehberler/covid-19-rehberi/COVID-19_REHBERI_TEMASLI_TAKIBI_EVDE_HASTA_IZLEMI_VE_FILYASYON.pdf 6 Erişim Tarihi 5 Haziran 2020.

⁹⁴ RG 10.6.2003/25134.

⁹⁵ "İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi".

⁹⁶ Akın, 'COVID-19' (n 7) 34-35.

3. İşin Durdurulması

Öncelikle belirtilmelidir ki, ülkemizde COVID-19 salgını sorunu nedeniyle pandemi sürecinde geçici bir önlem olarak idare tarafından bir işi durdurma uygulamasıyla karşılanmış ve bazı işyerleri kapatılmıştır. İşleri Bakanlığı tarafından genelgede sayılan işyerlerinin faaliyetleri geçici süreliğine durdurulmuştur⁹⁷. Bakanlık tarafından belirlenen işyerlerinde işin durdurulması tedbir amaçlı bir idari karar olup, aşağıda açıklanmaya çalışılacak olan işin durdurulması kararından farklıdır. Çalışmada zikredilecek olan işin durdurulması kavramı 6331 sayılı Kanun'da iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğüne aykırı davranan işverenlere yönelik bir kamu hukuku yaptırımını olarak hüküm altına alınan bir düzenlemedir.

Bir başka farklı yasal düzenleme ise, işyeri hekimlerinin yetkilerine ilişkindir. İşverenlerin 6331 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde düzenlenen iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülükleri bağlamında, çalışanların sağlık ve güvenlikleri bakımından ortaya çıkan ciddi tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli önlemleri alması gereklidir. Bu bağlamda, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 10'uncu maddesinde "*İşyeri Hekiminin Yetkileri*" düzenlenmiş olup, işyeri hekiminin yetkileri arasında, işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak da yer almaktadır. Bu sebeple, pandemi sürecinde işyeri hekiminin işyerinde COVID-19 hastalığı şüphesi taşıyan çalışanlar tespit etmesi durumunda, işyerinde ortaya çıkan hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurması yetkileri arasındadır.

İdari bir yaptırım olarak işin durdurulması ise, 6331 sayılı Kanun'un 25'inci maddesinde hüküm altına alınmış olup, ilgili maddenin birinci fıkrası uyarınca, işyeri bina ve eklentilerinde çalışanlar bakımından hayati tehlike oluşturan bir konu tespit edilmesi durumunda söz konusu tehlike giderilinceye kadar, işyerinin bir bölümünde ya da tamamında iş durdurulur⁹⁸.

Yukarıda zikredilen hüküm doğrultusunda, pandemi sürecinde işverenlerin sağlık gözetimi yükümlülüklerini yerine getirmemeleri işyerinde hayati tehlike oluşturabilecektir. Bu sebeple, işyerinde COVID-19 salgınının önlenmesine yönelik gerekli önlemleri almayan işverenlerin işyerlerinin bina ve eklentilerinde yeni koronavirüs bulunduğu dair hayati tehlike tespit edilmesi durumunda, bu tehlike giderilinceye kadar, 6331 sayılı Kanun m 25 birinci fıkra uyarınca idari bir yaptırım olarak işin durdurulması söz konusu olabilecektir.

⁹⁷ ibid, 56-57.

⁹⁸ İşin durdurulmasına ilişkin düzenlemenin devamında ise, teftiş ve karar süreci ile işverenin karara itiraz hakkı ve işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan işçiler bakımından izlenmesi gereken yasal prosedür ile karara rağmen izinsiz işçi çalıştıran işveren veya işveren vekillerine uygulanacak hapis cezası yer almaktadır.

B. Çalışanın İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyma Yükümlülüğünü İhlâli Bakımından

6331 sayılı Kanun'da hüküm altına alındığı üzere, çalışanların da işverene karşı iş sağlığı ve güvenliğinin korunması bakımından birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır. İlgili Kanun'un "*Çalışanların Yükümlülükleri*" başlığı altında düzenlenen 19'uncu maddesinin birinci fıkrası uyarınca, çalışanların gerek kendilerinin gerek hareketlerinden ya da yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlü oldukları ifade edilmiş olup, anılan maddenin ikinci fıkrasında ise, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda çalışanların yükümlülükleri hüküm altına alınmıştır.

Çalışanlar 19. maddede zikredilen yükümlülüklerinin yanı sıra pandemi sürecinde COVID-19 hastalığına özel olarak işyerinde alınan tedbirlere uymak ve bu konuda verilen emir ve talimatları uygulamak zorundadır. Çalışanın COVID-19 hastalık şüphesi varsa, maske takmak suretiyle işyeri sağlık personeline gitmesi bir çalışan yükümlülüğü olup, işyeri hekimi tarafından ise değerlendirilmesi yapılmalıdır⁹⁹.

COVID-19 salgını döneminde çalışmak zorunda kalan işçilerin, hastalığın yayılmasını engellemeye yönelik olarak sosyal mesafeyi korumak, uygun koruyucu malzemeleri kullanmak, hijyene dikkat etmek ve sair beyan edilen bütün uyarılara uygun davranma yükümlülükleri bulunmaktadır. Ayrıca, işçilerden, işyerinde uygulanan sağlık denetimlerine katılmaları da beklenebilecektir. Bu çerçevede, işyerine giriş ve çıkışta işçilere ateş ölçümü yapılması şeklinde gerçekleştirilen sağlık kontrollerinin, özenli uygulanması durumunda kişisel verileri koruma mevzuatına aykırılık söz konusu olmayacaktır. Kaldı ki, COVID-19 salgını gerek kamu güvenliğini gerek kamu düzenini tehdit eden bir pandemidir. Nitekim, 24/03/2016 tarih ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu¹⁰⁰ m 28/1-ç bendine göre, kişisel verilerin kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici, koruyucu ve istihbari faaliyetler kapsamında işlenmesi durumunda kanun hükümleri uygulanmayacaktır. Dolayısıyla, COVID-19 salgını kapsamında oluşturulan kişisel verilerin Sağlık Bakanlığı ve ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından işlenmesi mümkündür. Sözü geçen Kanun m 6/3 uyarınca, sağlığa ilişkin kişisel veriler kamu sağlığının korunması amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebilecektir¹⁰¹.

Öte yandan, çalışanın haklı bir mazereti olmaksızın sağlık muayenesinden kaçınması durumunda, işverenin işçiye rıza dışı olarak sağlık muayenesi yapması mümkün olamayacaktır. Hâl böyle olunca, İş Kanunu'nun m 25/II-h bendi doğrultusunda işverenin sağlık muayenesinden kaçınmak suretiyle iş sağlığı ve

⁹⁹ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 'COVID-19' (n 16).

¹⁰⁰ RG 7.4.2016/29677.

¹⁰¹ Akın, 'COVID-19' (n 7) 35.

güvenliğini tehlikeye düşüren işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedebileceği kabul edilmektedir¹⁰². Nitekim, İzmir Bölge Adliye Mahkemesi'nin bir kararında¹⁰³ da zikredildiği üzere “İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin ikinci fıkrasının h bendi uyarınca yapılan uyarıya rağmen işçinin periyodik sağlık kontrolüne girmeyerek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallara uymaması; anılan maddenin ikinci fıkrasının i bendine göre, işçinin kendi kusuruyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi durumunda veya söz geçen maddenin ikinci fıkrasının e bendinde düzenlendiği üzere, işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması işveren açısından iş sözleşmesinin feshinde haklı neden oluşturmaktadır. Dolayısıyla, işçinin sağlık ve güvenliğine ilişkin önlem ve kurallara aykırı davranan ve/veya talimatı yerine getirmeyen işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesini kaçınılmaz kılmaktadır¹⁰⁴.

Yukarıda izaha çalışıldığı üzere, İş Kanunu'nda işçi tarafından iş sağlığı ve güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi işverenin haklı fesih sebepleri arasında yer almaktadır. Fakat, işçinin tehlike doğuran eyleminin şiddeti nazara alınarak toplu iş sözleşmelerinde yer verilecek düzenlemeler ile farklı seçenekler belirlenebilir ve işverenin fesih hakkı sınırlanabilir. Böylece, birtakım hafif seviyede ihmâller için, haklı sebeple fesih yerine disiplin cezaları veya bildirimli fesih gibi seçenekler kararlaştırılabilir¹⁰⁵. Akın ise, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin getirilen yükümlülükleri ihlâl eden işçilere ilişkin disiplin cezası, tazminat ödeme ve/veya haklı sebeple fesih gibi birtakım yaptırımlara başvurulabileceği görüşündedir. Yazara göre, bu bağlamda, işyeri hekimi veya işyeri mühendislerine birtakım yeni yetkiler verilebileceği gibi, teknik eleman istihdam etme veya kurul kurma zorunluluğu bulunmayan işyerleri bakımından sözü geçen hususlar yükümlülük haline getirilebilecektir¹⁰⁶. Pandemi sürecinde ise, kamu sağlığı söz konusu olduğundan kanaatimizce işçinin tehlike yaratan eylemi gerek kendisi gerek çalışma arkadaşları bakımından ciddi ve hayati tehlikeye yol açacağı için işverenin fesih hakkını kullanması makul karşılanmalıdır.

Sonuç

COVID-19 salgını bağlamında işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında önemli bir yükümlülüğü olan çalışanların sağlık gözetimini sağlama yükümlülüğü günümüz pandemi sürecinde hayati öneme sahip bir yükümlülük haline gelmiştir. 6331 sayılı Kanunu'nun 15'inci maddesinde genel ve soyut şekilde düzenlenen sağlık gözetimi yükümlülüğü, özellikle İşyeri Hekimi ve Diğer

¹⁰² Fevzi Demir, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza OKUR'a Armağan) 675, 696; Ergin (n 14) 180.

¹⁰³ İzmir 9 BAM, 1099/190, 16.02.2018 tarihli kararının ayrıntılı incelemesi için bkz Ergin (n 14) 173-183.

¹⁰⁴ Demir (n 102) 695; ibid 182.

¹⁰⁵ Akın Levent, 'Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı' (2012) 3(34) Çalışma ve Toplum Dergisi (Sendika) 101, 113.

¹⁰⁶ Akın, 'Sendika' (n 105) 110.

Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik doğrultusunda çeşitli sektörlere yönelik hazırlanan Yönetmeliklerde de spesifik olarak yer almaktadır. Ancak, bir biyolojik doğal afet olan ve Dünyayı etkisi altına alan COVID-19 hastalığının bazı bireylerin ölümüne yol açması, bazı kişiler bakımından ise kalıcı sağlık sorunlarına sebep olması gözetildiğinde Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yayımladığı çeşitli rehberler ve talimatlar salgın ile mücadelede gerek işverenlere gerek işyeri hekimlerine bulaşıcı hastalığın işyerlerinde önlenmesi konusunda klavuzluk etmektedir. Çalışmada ayrıntılı olarak izaha çalışıldığı üzere, işverenlerin ve işyeri hekimlerinin COVID-19 salgınına yönelik Bakanlıklar tarafından yayımlanan her türlü rehber ve talimata uygun hareket etmek suretiyle pandemi sürecinde işyerinde iş sağlığını ve güvenliğini korumaları ve işyerinde gerekli tedbirlerin alınması hayati önem arz etmektedir. Bu bağlamda, “Yeni Koronavirüs Salgını Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İşyerlerinde Aldıracağı Tedbirler” doğrultusunda işyeri hekiminin, işyerinde COVID 19 hastalığı şüphesi bulunması durumunda, ilgili kişi ile temas eden ve aynı işyerinde çalışmakta olan kişileri belirlemesi ve iletişim bilgilerini kayıt altına alarak, İl veya İlçe Sağlık Müdürlüğü'nün yönlendirmesi doğrultusunda hareket etmesi ve ilgili işveren ve/veya işveren vekiline birtakım öneriler sunması gereklidir. Ayrıca, COVID-19 salgını bağlamında sağlık gözetimine ilişkin 6331 sayılı Kanun'un 15'inci maddesinde veya bahsi geçen Yönetmeliğin 9'uncu maddesinin ikinci fıkrasında yer alan düzenlemede yapılacak bir değişiklik veya bir geçici madde ilavesi ile COVID-19 tanısı doğrultusunda tedavi olan çalışanların işe dönüşlerinde çalışanın talebine bağlı olmaksızın işyeri hekimi tarafından işe dönüş muayenesi yapılmasının zorunlu hâle getirilmesi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin korunması bakımından kanaatimizce daha yararlı olacaktır.

İşverenlerin pandemi sürecinde yapacakları sağlık gözetimi ihlalleri çalışanları gerek ciddi ve yakın bir hayati tehlikeye maruz bırakabilecek gerek çalışanın ölümüne sebebiyet vermek gibi telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurabilecektir. Söz konusu ihlallerin yaptırımı ise, hukuki, cezai ve idari yaptırımlar şeklinde olabilecektir. Çalışmada yargı kararlarına da temas edilerek izaha çalışıldığı üzere, işverenin sağlık gözetimini yerine getirmemesi hukuki sorumluluğu bakımından yapılacak bilirkişi incelemelerinde yüksek oranda veya somut olaya göre tam kusurlu tayin edilmesine yol açabilecektir. Ayrıca, işverene İSGK m 15 birinci ve ikinci fıkraları doğrultusunda idari para cezası verilecektir.

Diğer taraftan, işyerinde çalışanlar pandeminin devamı süresince işveren tarafından gerekli tedbirler alınmadığı için COVID-19'un enfekte olma tehlikesi ile karşı karşıya kalırlarsa ciddi ve yakın tehlikenin varlığı karşısında 6331 sayılı Kanun'un 13'üncü maddesinde hüküm altına alınmış olan çalışmaktan kaçınma haklarını kullanabileceklerdir. Somut olaya göre değişmekle beraber çalışmaktan

derhal veya 13'üncü maddede zikredilen yasal prosedüre uyarak kaçınmak mümkün olabilecektir. Ayrıca, işyerinde COVID-19 salgınının önlenmesine yönelik gerekli önlemleri almayan işverenlerin işyerlerinin bina ve eklentilerinde hayati tehlike tespit edilmesi durumunda, bu tehlike giderilinceye kadar, 6331 sayılı Kanun m 25/1 uyarınca idari bir yaptırım olarak işin durdurulması söz konusu olabilecektir.

Son olarak belirtilmelidir ki, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin korunması bağlamında çalışanların da 6331 sayılı Kanun'un 19'uncu maddesinde zikredilen düzenlemelere ve COVID-19 hastalığını önlemeye yönelik işyerinde alınan tedbirlere, emir ve talimatlara uyma yükümlülükleri bulunmaktadır. Örneğin, COVID-19 belirtileri olan çalışanların ivedi olarak işyeri hekimlerine maske takmak suretiyle sağlık muayenesine gitmesi yükümlülükleri arasındadır. Özellikle pandemi sürecinde işyerine giriş ve çıkışta ateş ölçümü yapılması gibi birtakım sağlık kontrollerini yaptırılmaları, sosyal mesafeyi korumak, uygun koruyucu malzemeleri kullanmak, hijyene dikkat etmek gibi birtakım yükümlülükleri de mevcuttur. Ayrıca, işyerinde çalışmakta olan işçilerin haklı bir mazeretleri olmaksızın sağlık muayenesinden kaçınmaları veya yükümlülükleri aykırı davranışları durumunda, iş sağlığı ve güvenliğini ve aynı zamanda kamu sağlığını tehlikeye düşürmeleri nedeniyle iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshedilebilmesi gündeme gelebilecektir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Bibliyografya/Bibliography

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, ‘İşyerlerinde COVID-19 ile Mücadele’ (2020) (COVID-19) <https://ailevecalisma.gov.tr/covid19/sikca-sorulan-sorular> Erişim Tarihi 5 Mayıs 2020.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, ‘İşyerlerinde Yeni Tip Koronavirüse Karşı Alınması Gereken Önlemler’ (2020) (Önlemler) <https://ailevecalisma.gov.tr/covid19> Erişim Tarihi 2 Haziran 2020.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, ‘Yeni Koronavirüs Salgını Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin İşyerlerinde Aldıracağı Tedbirler’(2020) (Tedbirler) <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/41225/yeni-koronavirus-salgini-kapsaminda-is-sagligi-ve-guvenligi-profesyonellerinin-isyerlerinde-aldiracagi-tedbirler.pdf> Erişim Tarihi 6 Nisan 2020 1-11.
- Akın L, ‘COVID-19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri’ (2020) 34(3) Çimento İşveren Dergisi (COVID 19) 16-71.
- Akın L, ‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi’ (2005) 54(1) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (İşyerinin Örgütlenmesi) 1-60.
- Akın L, ‘Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı’ (2012) 3(34) Çalışma ve Toplum Dergisi (Sendika) 101-124.
- Akın L, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği’ (2005) Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası III. Yılında İş Yasası Semineri İstanbul (İş Sağlığı) 302-348
- Akpınar T ve Çakmakkaya B Y, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yüklümlülüğü’ (2014) 1(40) Çalışma ve Toplum Dergisi 273-304.
- Akyiğit E, ‘İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesi’ (2015) (2) Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 11-38.
- Alpagut G, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yüklümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi’ *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri* (TİSK 2012) 23-40.
- Başbuğ A, ‘İşyeri Hekiminin İşyeri Hekiminin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü’ *Türk Tabipleri Birliği Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu* (Türk Tabipleri Birliği 2003) 65-97.
- Baycık G, ‘Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler’ (2013) 71(3) Ankara Barosu Dergisi 103-170.
- Caniklioğlu N, ‘6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Öngörülen İşveren Yüklümlülükleri’ *Çalışma Mevzuatı Seminer Notları* (Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası 2012) 27-84
- Centel T, ‘İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlıkla Yüklümlü’ (2013) 27(3) Çimento İşveren Dergisi 7-15
- Çelik N, Caniklioğlu N ve Canbolat T, *İş Hukuku Dersleri*, (Yenilenmiş 31. Baskı, Beta 2018).
- Demir F, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu’ (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Ali Rıza OKUR’a Armağın) 675-703
- Demircioğlu AM ve Kaplan HA, *Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Beta 2016)
- Ekmekeçi Ö, ‘İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Yüklümlü ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar’ (Nisan 2001) MESS Mercek Dergisi 73-88.
- Engin M, ‘Yeni İş Kanunu Tasarısı ve işçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı’ (2013) 5(1) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 77-94.

- Ergin H, 'Periyodik Sağlık Kontrolünden Kaçınan İşçinin İş Sözleşmesinin Derhal Feshi' (2019) (42) Sicil İş Hukuku Dergisi 173-183.
- Ertürk Ş, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler' (2012) (27) Sicil İş Hukuku Dergisi 13-24.
- Evren ÖK, *İş Sağlığı ve Güvenliği El Kitabı*, (2. Baskı, Seçkin 2016)
- Fişek G, 'İş Güvenliği Uzmanlığında Takım Oyunu' *Prof Dr Sarper Süzek'e Armağan* (Beta 2011)1855-1868.
- Gerek N, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'un Düşündürdükleri' (2012) (28) Sicil İş Hukuku Dergisi 10-19.
- Gonce G ve Akçılın M, Çalışanların Sağlık Gözetimi (2018) 10(102) Fasikül Hukuk Dergisi 17-25.
- Göktaş S, *Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı* (Yetkin 2008).
- Güzel A, 'Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım' *Türk Tabipleri Birliği, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu* (Türk Tabipleri Birliği 2003) 9-64.
- Güzel A ve Çatalkaya DU, 'İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)' (2012) 3 (34) Çalışma ve Toplum Dergisi 157-188.
- Karagöz V, 'İşyeri Hekimliği Kurumu ve Uygulama Sorunları' (2006) 10(1-2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 361-394.
- Mestçioğlu MC, 'İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kültürü "İşyeri Hekimliği"' (2010) (86) Toprak İşveren Dergisi 20-25.
- Özdemir E, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (Vedat Kitapçılık 2014).
- Özveri M, *İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri* (Birleşik Metal-İş 2015).
- Sağlık Bakanlığı, 'COVID-19 (Sars-Cov-2 Enfeksiyonu) Temaslı Takibi, Salgın Yönetimi, Evde Hasta İzlemi ve Filyasyon' (2020) https://covid19bilgi.saglik.gov.tr/depo/rehberler/covid-19-rehberi/COVID-19_REHBERI_TEMASLI_TAKIBI_EVDE_HASTA_IZLEMI_VE_FILYASYON.pdf Erişim Tarihi 5 Haziran 2020 1-20.
- Sağlık Bakanlığı, 'Yetişkin Aşılama' Aşısı Portalı <https://asi.saglik.gov.tr/asi-kimlere-yapilir/liste/30-yeti%C5%9Fkin-a%C5%9F%C4%B1lama.html> Erişim Tarihi 15 Haziran 2020.
- Sarı Y D, Aksoy M ve Karuk V, *Afet, Acil Durum ve Endüstriyel Kazalarda İş Sağlığı ve Güvenliği* (Anadolu Üniversitesi 2020)
- Senyen Kaplan E T, 'İşverenin Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü ve Hekim Raporlarının Hüküm ve Sonuçları' (2014) 28(3) Çimento İşveren Dergisi 18-35.
- Seratlı GB, '4857 sayılı İş Kanun'una Göre İş Sağlığı ve Güvenliği' (2004) 53 (2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 197-241.
- Soyer MP, 'İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları' *Prof Dr Sarper Süzek'e Armağan* (Beta 2011) 657-689.
- Sur M, 'İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı' *Prof Dr A Can Tuncay'a Armağan* (Legal 2005) 395-414.
- Sümer HH, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku* (2. Baskı, Seçkin 2018).
- Süzek S, *İş Hukuku* (Yenilenmiş 12. Baskı, Beta 2016).
- Şahin Emir A, *İşyerinde Tehlike Halinde Alınması Gereken Önlemlerin Hukuki Çerçevesi* (Seçkin 2015)
- Türk Tabipleri Birliği, 'COVID 19 Pandemisinde İşyeri Hekimleri İçin Rehber' (2020) Türk Tabipleri Birliği İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kolu 27 Nisan 2020 Ankara (Rehber) https://www.ttb.org.tr/userfiles/files/covid_isih_rehber.pdf Erişim Tarihi 18 Mayıs 2020 1-7.

- Ulusoy ME, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü (2013) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> Erişim Tarihi 22 Nisan 2020.
- Üstüner D, ‘Yeni Yasal Düzenlemeler İşğında İşyeri Hekimliği’ *Prof Dr Sarper Süzek’e Armağan* (Beta 2011) 2107-2140.
- Üstünel HA, ‘İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri’ (2009) Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> Erişim Tarihi 20 Nisan 2020.

