



**TÜRKİYE'NİN
MAKİNECİLERİ**
"Dünya Bizimle Çalışıyor"

Salgının İş Yaşamına ve Hukukuna Etkileri Raporu



Haziran 2020

Bu rapor,
**Makine İhracatçıları
Birliği**'nce, **Jurcom
Teknoloji A.Ş.**

firmasına hazırlanmış
olup; içerik ve verilerin
doğruluğu, edinilmesi
ve kullanılmasından
mezkur firma
sorumludur.

Her hakkı saklıdır.

İzinsiz kullanılamaz,
çoğaltılamaz,
dağıtılamaz.

Copyright © Makine
İhracatçıları Birliği

Önsöz

Sektörümüzün değerli üyeleri, paydaşları ve kıymetli okuyucularımız;

Dünya ilk defa bir salgınla mücadele etmiyor. İnsanlık tarihinde daha büyük kırımlara sebep olan pandemik hastalıklar hayli fazla. Bu defakinin, ortadan kaldırılmaları yıllarca sürmüş virüs salgınlarını unutturabilmiş oluşu, neredeyse bilgisayar virüsü hızında yayılabilmiş olmasından. Şaşkınlığımız, bir türlü alışamıyor oluşumuz, isyan edişimiz baş döndürücü bir hızla ilerleyen teknolojinin biçareliğini kabullenemiyor oluşumuzdan. İnkâr edişimiz, yok saymamız, vurdumduymazlığımız ise bir patolojik özgüvenden.

Adı üstünde “pandemik” olan Covid-19 ile mücadelenin ülkeden ülkeye farklılaşabildiğini gözlemliyoruz. Rakamlar ne derse desin, coğrafya veya ırk, sınır veya millet tanımayan bu musibetin yarattığı hasar dünyanın her yerinde aynı ve devasa boyutta. Belli ki, tedavisi de hemen hemen aynı şekilde yapılıyor. Farklılıklar, ülkelerin ekonomik güçlerinin, sağlık altyapılarının, hatta belli bir süre dahi vazgeçemedikleri sosyal, kültürel ihtiyaçlarının, alışkanlıklarının benzerliğine bağlı olarak ortaya çıkıyor. Dünyada tek bir vaka kalsa dahi bütün çekilenlerin boşa gidebileceği belli iken, mücadele neden pandemik olamıyor? Neden ülkeler bunu bir yarışma alanı olarak kabul ettiler, dayanışmak için altın bir fırsata dönüştürmek varken?

Bu sorunun cevabı, son otuz yıla damgasını vurmuş küreselleşme mevhumunun başarısızlığında aranabilir. Dünya toplumlarına refah getirmeyi misyon olarak ortaya koymuş ve fikri altyapısı ile çoğumuzu büyülemiş bu teşebbüs, insan temel hak ve hürriyetlerini, istihdamı, sanayiye, ticareti, ekonomiyi ve nihayet hukuku küresel hale getirmeden başarıya ulaşabilir miydi? Daha bugün, dört AB ülkesinin bir firmaya kendi halkları için aşı siparişi verdiğini öğrendik. Ventilasyon cihazları, maskeler kapanın elinde kaldı, gümrüklerde kapkaç oynadık. İnsanoğlunun güce ve bunu kısa yoldan sağlayan paraya hürmeti, yani kapitalist sistemi sonsuza kadar var edecek fitratı veya temel hasletleri küreselleşme idealinin ya da ideal küreselleşmenin önündeki temel engellerden biri olarak orta yerde duruyor. Böyle olunca da mücadelelerin endemikliği ya da yöreselliği kaçınılmaz oluyor.

Bu depremin öncüleri ekonomilerde ama artçıları hukuk alanında tebaruz edecektir. Kuvvetimizi ön cepheye tahkim edip, arkasını ihmal edersek sosyal çalkantılar ile de hayli uzun bir süre uğraşmak zorunda kalacağız. İş ve emek dünyası, içinde bulunduğumuz zorlu sürecin muhtemel neticelerini sorguluyor. Tanımlanması ve yasalaşması gereken birbirinden farklı durumları her gün yaşıyor. Dinamik bir mücadele dinamik hukuki düzenlemeler gerektiriyor.

Salgının iş yaşamımıza etkilerini yakından takip eden iki değerli hukuk adamımızın, Sayın Av. Ali Osman Özdilek ve Sayın Doç. Dr. Altan Heper’in kıymetli çalışmalarının neticesinde ortaya çıkan bu rapor, yasalar, yönetmelikler veya tavsiyeler doğrultusunda aldığımız veya alamadığımız tedbirlerin, bizleri, firmalarımızı, kendi kanunlarımız karşısında ne gibi vecibelerle karşı karşıya bırakabileceğini incelemektedir. Almanya hukuku ve uygulamalarına yapılan atıflarla, alınacak yeni tedbirlere katkıda bulunma amacı da güdülmüştür. Aydınlatıcı ve yönlendirici vasıflarıyla önemli bir kaynak olacağına inandığımız raporumuzun üyelerimizin ihtiyacına cevap vermesini diliyor, hocalarımıza içten teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Kutlu Karavelioğlu
Makine İhracatçıları Birliği Başkanı

İçindekiler

GİRİŞ.....	03
1. COVID-19'UN İŞ YAŞAMINA ETKİ YAPTIĞI KONULAR.....	04
1.1. İş Sözleşmesine Etkileri	04
İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi.....	04
İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi	07
Fesih Yasağı	08
Fesih Olmadan İş Sözleşmesine Etki Eden Diğer Çalışma Modelleri.....	09
Kısa Çalışma.....	10
Telafi Çalışması	10
İşyerinin Zorlayıcı Nedenlerle Kapatılması, Yarım Maaş	10
İşyerinin, İşverenin İnisiyatifiyle Kapatılması.....	11
Ücretsiz İzin/Yıllık İzin	11
Ücretli İzin	11
Uzaktan (evden) Çalışma	12
Saha Çalışanlarının Durumu	12
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimine Etkileri.....	12
Genel Olarak.....	12
İşçi, Korona Virüs (Covid-19) Nedeniyle İş Yerinde Alınan Tedbirlere Uymakla Yükümlü müdür?.....	13
İşçinin Virüs Salgını Sebebiyle Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Var mıdır?	14
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın Covid-19 ile İlgili İş Güvenliği Uygulamaları	15
1.3. İstihdama Etkileri	19
1.4. İş Barışına Etkileri.....	21
2. COVID-19'UN İŞ KAZASI SAYILIP SAYILAMAYACAĞI.....	23
2.1. Genel Olarak.....	23
2.2. Sağlık Çalışanlarının Durumu	25
3. UZAKTAN (EVDEN) ÇALIŞMA.....	25
3.1. Genel Olarak.....	25
3.2. Uzaktan Çalışmada İşyeri Kavramı.....	26
3.3. Uzaktan Çalışma ve İş Kazası.....	26
3.4. Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği.....	27
3.5. Evden Çalışma Talebinin Reddi.....	29
4. COVID-19 KAYNAKLI ÖLÜMLERDEN DOLAYI İŞVERENİN CEZA SORUMLULUĞU	29
4.1. Genel Olarak.....	29
4.2. Özgür Bir Kişinin Kendi Sorumluluğunda Kendine Zarar Vermesi ve Tehlikeye Sokması	30
4.3. Pandemi ve Genel Yaşam Riski	31
5. COVID-19 ÖNLEMLERİ VE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI.....	32
6. SONUÇ.....	38

Giriş

Türkiye’de Mart 2020’den itibaren etkisini göstermeye başlayan yeni tip Korona Virüs (bundan sonra Covid-19 olarak anılacaktır) ile mücadele kapsamında insanlar evde kalmaya davet edilmiş, ardından yapılan yasal düzenlemelerle kısmi karantinalar ve kısıtlamalar getirilmiştir. Bu süreçten tüm dünyada olduğu gibi en çok iş yaşamı etkilenmiş ve Covid-19’un iş yaşamına olumsuz etkilerini azaltmak için çeşitli hukuki, idari ve mali enstrümanlar devreye sokulmuştur.

Dünya Sağlık Örgütü’nün Covid-19’u pandemi olarak ilan etmesiyle birlikte küresel çapta da iş hayatı, ticaret ve ekonomiler ciddi şekilde etkilenmeye başlamıştır. Türkiye Cumhuriyeti de diğer tüm ülkeler gibi ilk kez pandemi deneyimini yaşamaktadır. Tüm hukuki, idari, mali enstrümanlar bu denli hızlı ve yaygın bir pandemiye göre kurgulanmış olmadığı için mevcut enstrümanların ne şekilde kullanılacağı, yasal düzenlemelerin ne şekilde uygulanacağı ve yorumlanacağı konularında görüş ayrılıkları ortaya çıkmıştır.

Bu nedenle, Covid-19’un iş hayatına etkilerini ve hukuki uygulamaları incelemek üzere bu raporun hazırlanması talep edilmiştir.

Tarafımızca, Türkiye’de en çok tartışılan ve uygulaması konusunda tereddütler hasıl olan aşağıdaki başlıklar çerçevesinde bir inceleme yapılarak bu rapor hazırlanmıştır.

Saygılarımızla,

Av. Ali Osman Özdilek, LLM (Fribourg, CH)
Doç. Dr. jur.Dr. Altan Heper

1. COVID-19'UN İŞ YAŞAMINA ETKİ YAPTIĞI KONULAR

1.1. İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİLERİ

1.1.1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİ TARAFINDAN FESHİ

İşçi işyerinde hastalanma tehlikesinin bulunması durumunda hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshedebilir. İş Kanunu'nun 24. Maddesinin I. fıkrasının (b) bendine göre, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması haklı nedenle fesih sebebidir.

İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa işçi iş akdini yine haklı nedenle derhal sona erdirebilir (İş K. m.24/I-a). İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde de işçi, çalışma koşullarının sağlanmaması nedeniyle İş Kanunu'nun 24. maddesinin II. fıkrasının (f) bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Bu noktada iş akdini feshetmeyen ve hala çalışmaya devam eden bir işçinin bulaşıcı hastalığa yakalanması durumunda hangi hastalıkların yapılan işin niteliğinden doğduğu her somut olayın özellikleri dikkate alınarak belirlenmelidir.

Şüphesiz işçi meslek hastalığına yakalanması halinde İş K. m.24/I-a hükmüne dayanarak sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasına göre:

“Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütülmesi şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleridir.”

İşçinin bir kazaya uğraması veya bir meslek hastalığına yakalanmasında olduğu gibi, eğer tehlike zaten gerçekleşmişse, işçi iş sözleşmesini İş K. m.24/I-a hükmüne göre feshedebilir.

İş Kanunu'nun. 24. maddesinin I. fıkrasının b bendinde derhal feshe sebebiyet veren diğer bir sağlık sebebi düzenlenmiştir. Bu hükme göre, “İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa” işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir. Burada feshe sebebiyet veren iki ayrı durum vardır:

Birincisi, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçinin “bulaşıcı” bir hastalığa yakalanması.

İkincisi, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut diğer bir işçi konumunda çalışan kişinin “işçinin işi ile bağdaşmayan” bir hastalığa yakalanmasıdır. Bulaşıcı hastalık, işçi bakımından başlı başına bir tehlikedir ve haklı nedenle fesih için yeterlidir. Kanundaki ifadeden de, bu iki tehlike veya istenmeyen durumdan birinin gerçekleşmesi yeterli

sayılmıştır. Dolayısıyla, bu koşullardan herhangi birinin gerçekleşmesi işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini derhal feshetmesi için yeterlidir.

Madde 24/I-b bendinde belirtilen iş sözleşmesinin feshine yol açabilecek hastalığın işçinin “sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçide” gerçekleşmesi gerekir. Maddede bahsedilen işçi kavramına işveren vekilleri de dahil edilmelidir. Diğer işçilerin, işverenin ya da işveren vekilinin normal bir çalışma süresi içinde sürekli denebilecek şekilde işçiyle bir araya gelmeleri, doğrudan doğruya sıkça temasta bulunuyor olmaları ve bunun işçinin hastalanmasına yol açabilecek şekilde olması gerekir. Aksi halde hastanın kendisiyle çok ender temasta bulunduğu ya da hiç temasta bulunmadığı bir işçinin bu nedenle iş sözleşmesini feshetmesi haklı değildir.

4857 s. İş Kanunu’nun 24. maddesinde bulaşıcı hastalıktan fesih sebebi olarak bahsedilmesine rağmen, hem bu Kanunda, hem de diğer iş hayatını ilgilendiren kanunlarda bulaşıcı hastalığın tanımı yapılmamıştır. Buna karşın 24.4.1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda yine tanım verilmeksizin, bulaşıcı hastalıklarla ilgili hukuki düzenlemeler bulunmaktadır. Bu Kanunun 57-96. maddeleri arasında, ikinci babının ikinci faslında, “Memleket dahilinde sari ve salgın hastalıklarla mücadele” başlığı altında, bulaşıcı hastalıklarla mücadelede alınacak tedbirleri düzenlemiştir. Söz konusu Kanunun 57. maddesinde bildirim zorunlu olan hastalıklar sayılmıştır. Ancak bu maddede belirtilen hastalıkların dışında kalan başka bir hastalığın da salgın şeklini alması halinde, o hastalığın da bildirilmesinin zorunlu olduğuna Sağlık Bakanlığı karar verebilir (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, m. 64).

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda, 57. maddede sayılan bulaşıcı hastalıklardan birine yakalananlara çalışma yasağı getirilmiştir. Bu Kanunun 76. maddesine göre:

“Etrafında bulunanlara sari ve salgın hastalıklardan birini nakle vasıta olduğu muhakkak olan kimseler muvakkaten ve bu zail oluncaya kadar meslek sanatlarını icrasından hıfzıssıhha meclisleri kareleriyle menolunur.”

Maddede söz konusu olan çalışma yasağı kararı, Hıfzıssıhha Meclisince verilecektir. Bu çalışma yasağı hastalığın geçmesiyle birlikte sona erecektir. Bu nedenle işverenler çalışma yasağı kararı verildikten sonra ilgili işçiden iş görme borcunu yerine getirmesini talep edemez. Bulaşıcı hastalıklara yakalananların, hastalık devam ettiği sürece karantina altında tutulmaları yasal bir zorunluluk olduğundan, söz konusu çalışma yasağı esnasında iş ilişkisi askıda kalır (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m.72, m.73).

30.5.2007 tarihinde yürürlüğe giren “Bulaşıcı Hastalıklar Sürveyans ve Kontrol Esasları Yönetmeliği”nde bulaşıcı hastalığın tanımı yapılmış ve hangi hastalıkların bulaşıcı hastalık olduğu belirtilmiştir. Yönetmelik EK-1’de yer alan Bulaşıcı Hastalıklar Listesi’nde bulaşıcı hastalıklar tek tek sayılmıştır.

Yönetmeliğin 4 (c) maddesine göre bulaşıcı hastalık:

“Enfekte olmuş bir kişi ile doğrudan temas yoluyla veya bir vektör, hayvan, ürün veya çevreye maruz kalma gibi dolaylı yollardan veya bulaşıcı madde ile kirlenmiş olan sıvı alışverişi yolu ile insandan insana bulaşan, bir mikroorganizma veya onun toksik ürünlerine bağlı olarak ortaya çıkan hastalıktır.”

Ek-1’de yer alan bulaşıcı hastalıklar listesinde influenza, rota virüsü gibi hastalıklar sayılmasına karşın Covid-19 bulaşıcı hastalıklar arasında gösterilmemiştir. Ancak yukarıda yer verilen tanım kapsamında salgın hastalık kapsamında olduğuna şüphe yoktur.

Sağlık nedenleri grubuna girebilecek bir başka fesih nedeni 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 13. maddesinin 1 ve 2. fıkralarında bulunmaktadır. Bu hükme göre:

“Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhal kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.”

Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için çalışanların ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya bulunması gerekir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 22. maddesine göre:

“Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular”.

Eğer işyerinde kurul oluşturulmuşsa işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmeleri için kurul kararı aranacaktır. Çalışanın talebi üzerine kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verecek, durumu bir tutanakla saptayacak, durumu çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirecektir (6331 s. K. m.13/1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun m.13, f.2 hükmü uyarınca işçinin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçındığı halde işverenin ücret ödeme borcu devam etmektedir.

Kurul kararına veya işçinin talebine rağmen işveren gerekli önlemleri almamakta ısrar ederse, işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun m.13/f.4 hükmüne göre:

“İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir”.

Bu hüküm ile işçilere haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.13/5 hükmüne göre:

“Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz”.

Bu hükme göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle bir idari yaptırım olarak işyerinde iş durdurulursa işçinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.13 hükmü uyarınca çalışmaktan kaçınması veya iş akdini haklı nedenle feshetmesi mümkün olmayacaktır.

1.1.2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHİ

İşyerinin geçici olarak kapatılması halinde iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshi mümkün müdür?

İş Kanunu madde 25/III hükmü uyarınca işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması durumunda işverenin, iş sözleşmesini haklı sebeple feshetmesi mümkündür. Bu durumda işçi, şartlarının oluşması halinde kıdem tazminatına hak kazanacak ancak işçiye herhangi bir ihbar tazminatı ödenmeyecektir. Öte yandan, bu şekildeki bir fesihte de feshin son çare olması ilkesi gözetilmelidir. Örneğin, başvuru koşulları sağlanıyorsa işverenin kısa çalışma ödeneğine başvurması gerekir.

Salgın nedeniyle oluşan ekonomik koşullara bağlı olarak iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi mümkün müdür?

Koronavirüs salgını nedeniyle işverenin ekonomik zorluk içinde bulunması tek başına iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi için yeterli olmayacaktır.

Türk iş hukukunda geçerli olan ve Yargıtay’ın yerleşik uygulamasında benimsenen feshin son çare olması ilkesi uyarınca işverenin iş sözleşmesini sonlandırabilmesi için belirli şartların sağlanması gerekir.

Örneğin;

(i) Yarım ücret ve kısa çalışma uygulamalarına başvurulmuş ve bu yolların tüketilmiş olması gerekir. Bunun yanı sıra, yıllık izinlerin kullanılması ve ücretsiz izin uygulaması gibi fesih dışındaki tedbirlere başvurulmasına rağmen krizin atlatılmasının mümkün olmadığının ortaya koyulabilmesi gerekir.

(ii) İşverenin, işçinin işten çıkarılması ve ekonomik sebepler arasındaki bağlantıyı objektif olarak ortaya koyabilmesi gerekir. Şirketin finansal durumu ve faaliyetleri kapsamında iş hacminin azalmış olduğu ve bu kapsamda işçinin sağladığı hizmete ihtiyaç kalmadığı delillerle ortaya koyulabilmelidir.

(iii) İşveren, işten çıkarılacak işçinin seçiminde objektif kriterlere uyduğunu ispat edebilmelidir. İşçinin Covid-19 sebebiyle hastalanmış olması fesih için tek başına haklı sebep oluşturmayacaktır. Ancak işçinin Covid-19 sebebiyle işe devamsızlığının, ihbar süresine eklenecek altı haftayı aşması halinde iş sözleşmesi işveren tarafından haklı sebeple derhal feshedilebilir.

1.1.3. FESİH YASAĞI

Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair 7244 sayılı Kanun ("Değişiklik Kanunu") 17.04.2020 tarihli ve 31102 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Değişiklik Kanunu ile i) İş Kanunu, ii) Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve iii) İşsizlik Sigortası Kanunu'na getirilen bazı düzenlemeler aşağıdaki gibidir:

- 17.04.2020 tarihli itibariyle iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi üç ay süreyle yasaklanmıştır.
- İşveren, üç aylık yasak döneminde çalışanın rızası aranmaksızın ücretsiz izin uygulayabilecektir.
- Sendikalara yetki tespiti verilmesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler üç ay süreyle uzatılmıştır.
- Kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespiti sonucu beklenmeksizin, işverenin beyanı doğrultusunda ödenecektir.
- Değişiklik Kanunu'nun yürürlük tarihinden itibaren üç ay süreyle, İş Kanunu'nun kapsamında olsun ya da olmasın hiçbir iş ya da hizmet sözleşmesi işveren tarafından feshedilemeyecektir. Bunun tek istisnası, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzer sebeplere dayalı olarak haklı nedenle gerçekleştirilen fesihlerdir.
- Cumhurbaşkanı, fesih yasağına ilişkin üç aylık süreyi altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.

- Anılan maddeye aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacaktır.
- Fesih yasağı süresince işveren, işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilecektir. Bu kapsamda ücretsiz izne ayrılmış olması işçiye sözleşmesini haklı sebebe dayanarak fesih hakkı vermez.
- Fesih yasağı süresini geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre kadar:

Fesih yasağı kapsamında ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile,

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesi kapsamında iş sözleşmesi 15 Mart 2020 tarihinden sonra feshedilen ve işsizlik ödeneğinden istifade edemeyen işçilere,

Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan her gün için 39,24 Türk Lirası nakdi ücret desteği verilecektir.

- Nakdi ücret desteğinden yararlanan çalışanın fiilen çalıştırıldığının tespiti halinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırdığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere, fiil tarihine göre hesaplanan aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacak ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.
- Sendikalara yetki tespiti verilmesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler, Değişiklik Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle uzatılmıştır. Cumhurbaşkanı, bu üç aylık süreyi altı aya kadar uzatabilecektir.
- Covid-19 sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilecektir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler ise ödeme gününden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

1.1.4. FESİH OLMADAN İŞ SÖZLEŞMESİNE ETKİ EDEN DİĞER ÇALIŞMA MODELLERİ

İş sözleşmesinin yukarıda belirtilen fesih sebeplerine dayanılarak feshi gerçekleştirilmeden, bu dönem için aşağıda belirtilen diğer çalışma modelleri de uygulanabilir:

1.1.4.1. KISA ÇALIŞMA

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek madde-2 uyarınca işverenler genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya iş yerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yaptırabilirler. İşverenin Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunması gerekmektedir.

1.1.4.2. TELAFİ ÇALIŞMASI

Zorunlu nedenlerle işin durması veya benzer nedenlerle iş yerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması, iş yerinin tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışma, telafi çalışmasıdır.

Covid-19 nedeniyle telafi çalışması yaptıracak işveren bu çalışmanın sebebini açıkça belirtmesi ve çalışma tarihlerini çalışanlara bildirmesi gerekmektedir.

Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve iş yerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 4 ay içerisinde yaptırılır. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz.

1.1.4.3. İŞYERİNİN ZORLAYICI NEDENLERLE KAPATILMASI, YARIM MAAŞ

Zorlayıcı neden kavramına ilişkin tek tanım Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te (md. 3/1-h) bulunmaktadır.

Buna göre;

“Zorlayıcı neden: işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları” ifade eder.

Ülkemizde uygulanan kısmi karantina önlemleri; işin durmasına sebep olan ya da işçinin çalışmasına engel zorlayıcı neden olarak görülecektir.

İş Kanunu md. 40'a göre:

“24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.”

Buna göre, bir haftadan fazla süre boyunca, işyerinde işin durmasına sebep olan veya çalışanın çalışmasını engelleyen zorlayıcı nedenlerin vuku bulması durumunda, iş sözleşmesi bu bir haftalık süre için askıya alınır ve bu süre boyunca çalışana yarım maaş ödenir.

1.1.4.4. İŞYERİNİN, İŞVERENİN İNİSİYATİFİYLE KAPATILMASI

Genelge ile kapatılmayan, işin devam etmesi beklenen işyerlerinde, işverenin kendi inisiyatifiyle işyerinin kapatılması ve işin durdurulması halinde de işçilerin iş sözleşmeleri haklı olarak feshedilemeyecektir. Zorlayıcı neden olmaksızın yapılan fesihler haksız sayılacaktır.

Covid-19 salgını nedeniyle işyeri güvenliği açısından ofislerini kapatan işverenler için evden çalışma/uzaktan çalışma seçeneği öngörülebilecektir. Evden çalışma, çalışma koşullarında esaslı değişiklik arz ettiğinden çalışanların rızası alınmalıdır.

1.1.4.5. ÜCRETSİZ İZİN / YILLIK İZİN

Covid-19 salgını nedeniyle işe devam etmek istemeyen çalışanlar bakiye yıllık izin sürelerini kullanabilecekleri gibi bu sürede ücretsiz izne de ayrılabilirler. Ancak ücretsiz izin uygulaması, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edildiğinden çalışanın yazılı onayına bağlıdır. İşveren tek başına vereceği kararla çalışanlarına ücretsiz izin kullandıramaz.

Yıllık izin konusunda ise çalışanın yıllık ücretli izin hakkı İş Kanunu'nun 53'üncü maddesinde düzenlenmiş olup konuya ilişkin uygulama ve esaslar 03.03.2004 tarihli Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde belirlenmiştir. İzin Yönetmeliği'nin 8'inci maddesine göre, işveren, çalışanın yıllık izin talebiyle bağlı değildir. Bu durumda, işveren, işin niteliği de evden çalışmaya uygun değil ise yönetim hakkı kapsamında, yıllık izin hakediş yılı dolmak üzere personellere yıllık izinlerini kullandırabilir

1.1.4.6. ÜCRETİ İZİN

İşveren her zaman çalışanlarını tek taraflı olarak izne gönderebilir. Bu süre boyunca çalışanlara maaş ödenmesi gerekmektedir. İzin boyunca çalışanların çalışmaya hazır halde bulunmaları gerekmektedir. Bu sebeple ücretli izin işverenin inisiyatiline bağlıdır.

1.1.4.7. UZAKTAN (EVDEN) ÇALIŞMA

İş Kanunu m.14/4'e göre 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.”

Buna göre Covid-19 salgını nedeniyle işin niteliğine uygun düştüğü ölçüde çalışanların evden çalışma modeli kapsamında çalışmaya devam etmeleri sağlanabilir. Konu aşağıda detaylı olarak ele alınmıştır.

1.1.4.8. SAHA ÇALIŞANLARININ DURUMU

İşyerinde işin devam etmesi halinde saha çalışanı olarak nitelendirilen ofiste bulunmayan ve çalışma sistemi evden çalışma modeline uygun olmayan çalışanların, resmi bir karantina uygulaması olmadığı sürece işe devam etmesi beklenmektedir.

Çalışmaya devam etmek istemeyen personel açısından talep etmesi halinde varsa yıllık izin hakları ya da ücretsiz izin kullanılabilir. Sokağa çıkma yasağı ya da karantina uygulaması bulunmayan bölgeler ve yaş grupları için çalışmanın devamı gerektiği kanaatindeyiz.

1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİMİNE ETKİLERİ

1.2.1. GENEL OLARAK

Covid-19 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve işin yürütümü alanında da etkilerde bulunmuş ve bazı yönetim ve uygulama pratikleri yürürlüğe konulmaya başlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği açısından işveren yükümlülüğünü düzenleyen temel kurallar 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. Maddesinde belirlenmiştir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun “İşverenin Genel Yükümlülüğü” başlıklı 4. Maddesinde;

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

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil 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.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.” şeklinde düzenlenmiştir.

Madde metninden anlaşılabacağı üzere, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla “gerekli her türlü önlemleri alması” gerektiği öngörülmüştür.

İşverenin yükümlülükleri 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile sınırlı değildir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417. Maddesinde de, işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü tedbiri alma yükümlülüğüne ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

Bu çerçevede işverenler, Dünya Sağlık Örgütü ve Sağlık Bakanlığı’nın önerilerini de göz önünde bulundurarak, iş yerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmeli ve işçilerin sağlığını etkileyecek tüm önlemleri almalıdır.

Öte yandan, bu önlemleri aldığının hukuken ispatlanabilir olması için maske, eldiven steril kıyafet vb. malzeme ve ekipmanların her seferinde tesliminin teslim-tesellüm tutanağı karşılığında yapılması; aynı şekilde, işyerinde yapılacak dezenfeksiyon ve sterilizasyon çalışmalarına ilişkin belge veya kamera kayıtlarının da delil olarak muhafaza edilmesi uygun olacaktır.

Ayrıca işverenler, işyerinde çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından alınan tedbirlere uyup uymadıkları, verilen koruyucu malzemeleri kullanıp kullanmadıkları hususunda denetim ve gözetim yükümlülüğünü de yerine getirmelidir.

Bu tür gerekli önlemlerin işverence alınmaması ve işçilerin Covid-19’a işyerinde yakalandığının tespit edilmesi (Örneğin; o işyerinde çalışan birçok kişide virüs görülmesi, işçinin eczane veya hastane çalışanı olması gibi) ve anılan tedbirlerin alınmaması sebebiyle işyerinde birçok işçide Covid-19 vakası görülmesi durumunda, işverenin hukuki sorumluluğunun doğacağı kabul edilebilmektedir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki; hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneğinin işçilerin ücretlerinden mahsup edilmesi de mümkündür. Ancak uygulamada bu husus işveren takdirine bırakılmaktadır. İşverenin raporlu işçiye bu sürede ücret ödeme yükümlülüğü yoktur. SGK bildirimi istirahatli koduna göre yapılacak ve sigorta primi de yatırılmayacaktır.

1.2.2. İŞÇİ, COVID-19 NEDENİYLE İŞ YERİNDE ALINAN TEDBİRLERE UYMAKLA YÜKÜMLÜ MÜDÜR?

Çalışanın da kendisinin ve diğer çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacına yönelik olarak, işverenle iş birliği yapma ve sadakat yükümlülüğü bulunmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu’nun 19’uncu maddesinde;

“Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.” hükmü düzenlenmiştir.

Dolayısıyla işçiler de Covid-19'dan bireysel olarak korunmak, işveren tarafından sağlanan koruyucu maske ve eldiven gibi ekipmanları kullanmak, yayılmasını engellemek adına tüm önlemlere uymakla yükümlüdür. (Örneğin; bireysel temizliğe dikkat etmek, hasta hissetmesi halinde durumu bildirmek, yurtdışına çıkılması halinde karantina sürelerine uymak ve işverene durum hakkında bilgi vermek vb.) Riskli grupta bulunmasına veya hastalanmasına karşın durumu işverene bildirmeyerek veya geç bildirimde bulunması nedeniyle çalışma arkadaşlarını riske atan çalışanın da kişisel sorumluluğunun bulunacağı göz ardı edilmemelidir.

Bu doğrultuda varsa, İş Sağlığı ve Güvenliği birimince, böyle bir birim bulunmaması halinde bu denetim ve gözetim görevini yapacak olan yetkililerce gerekli kontrollerin yapılması, mümkünse konuyla ilgili tedbirleri hatırlatıcı veya etkin bir şekilde kullanılmasını sağlayacak bir uyarı sisteminin geliştirilmesi yerinde olacaktır.

Belirtmek isteriz ki; işçinin işveren tarafından alınan önlemlere tüm uyarılara rağmen uymayı kabul etmemesi halinde, 4857 Sayılı İş Kanun'unun 25'inci maddesinin 2. fıkrasının (1) bendi uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedebileceği kanaatindeyiz.

1.2.3. İŞÇİNİN VİRÜS SALGINI SEBEBİYLE ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI VAR MIDIR?

Yukarıda anılan kanun hükümleri uyarınca işveren, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü tedbiri almakla yükümlü tutulmuştur. Bunun yanı sıra işveren, ayrıca aldığı tedbirlere uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukları gidermek durumundadır. (İSGK m. 4/f. 1-b) Ancak işyerinde ciddi ve yakın bir tehlike söz konusu ise işçi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. Maddesi uyarınca çalışmaktan kaçınabilir.

İlgili maddede:

“Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.

Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır” denilmektedir.

Söz konusu düzenlemenin de ortaya koyduğu üzere, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için ciddi ve yakın tehlikenin varlığı, tehlikenin tespit edilmesi için başvuru yapılması, gerekli tedbirlerin alınmamış ve tehlikenin devam ediyor olması ile işin durdurulmamış olması gerekmektedir. Örneğin; işçilerin yakın temasla bulunduğu bir diğer çalışanın enfekte olduğunun belirlenmesi gibi ağır risk içeren durumlarda gerekli tedbir alınana kadar işçi çalışmaktan kaçınabilir. Ancak bu kaçınmanın yüksek risk içeren ve güvenli olmadığı açıkça kabul edilebilen istisnai durumlarda olabileceği, aksi takdirde devamsızlık nedeniyle, çalışan aleyhine durum oluşturabileceği göz ardı edilmemelidir.

Bu bakımdan, çalışan işçinin yaşına, işçinin birlikte yaşadığı aile fertlerinin genel yaş durumuna, çalışılan işin niteliğine, işverenin faaliyet koluna, işin görülmesi sırasında işçinin kullanmak zorunda kalacağı araç ve gereçlere, işçinin işi gereği kamusal alanlarda bulunma sıklığına, işçinin işi gereği seyahat etme sıklığına ve seyahat araçlarına, işverenin virüsle alakalı yeterli düzeyde koruyucu ekipman temin edip etmediğine, gerekli dezenfeksiyon çalışmalarını uygun araçlarla ve uygun periyotlarla yapıp yapmadığına, hastalık belirtisi gösteren işçilere karşı herhangi bir kontrol ve tedbire başvurup vurmadığına ve bunların dışında, işverenin yukarıda belirtilen iş sağlığı ve güvenliğine hangi oranda uyduğuna bağlı olarak işçinin çalışmama hakkının değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

Öte yandan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13/f. 2 hükmünde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçilerin bu haklarını kullandıkları döneme ilişkin ücretleri ile kanunlardan ve iş sözleşmelerinden doğan diğer haklarının saklı olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla, çalışmaktan kaçınan işçi, o süreçteki ücret ve diğer haklarını talep etme imkânına sahiptir.

1.2.4. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI'NIN COVID-19 İLE İLGİLİ İŞ GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı da iş sağlığı ve güvenliği yönetimi ile ilgili çok sayıda rehber yayınlamıştır. Özetle bunları belirtmek gerekirse:

- Hazırlık ekibinin kurulması ve görevleri

Yeni Koronavirüs (Covid-19) salgınına karşı işyerlerinde etkin mücadele için bir hazırlık ekibi kurulması öngörülmüştür. Bu önlemler; iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunduğu işyerlerinde kurul tarafından, diğer işyerlerinde ise; işveren veya vekili koordinesinde, bulunması halinde işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile çalışan temsilcisi ve mümkünse ilk yardım eğitimi almış veya tecrübesi olan kişilerden oluşan ekip tarafından yürütülecektir. Sağlık hizmeti sunan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, bulunması halinde enfeksiyon kontrol komiteleri ile işbirliği içerisinde faaliyetlerini yürütecektir.

Kurul ya da hazırlık ekibi; resmi makamların tavsiye kararlarını ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan bilgilendirmeleri takip etmekle ve gereğini yapmakla yükümlüdür.

- Acil Durum Planı ve Risk Değerlendirmesi

Salgın hastalıklara karşı planlanmış önlemlerin mevcut Covid-19'a göre güncellenerek acil durum planının devreye alınması, işyerinde yürütülen faaliyetlerin ve çalışma organizasyonunun, çalışanların Covid-19 maruziyetini engelleyecek şekilde düzenlenmesi, çalışan temsilcileri ve/veya çalışanların güncellenen acil durum planı hakkında bilgilendirilmesi ve plan kapsamındaki ne yapmaları veya yapmamaları gerektiğinin farkında olmalarının sağlanması, Covid-19 ile ilgili işyeri özelindeki tehlikeler belirlenerek ayrı bir risk değerlendirmesi veya mevcut risk değerlendirmesi üzerinde güncelleme yapılması gerekmektedir.

- Salgının yayılmasını önleme

İşverenler salgının yayılmasını engellemek için aşağıdaki hususları dikkate almalıdır:

- Çalışanların işe başlamadan önce temassız ateş ölçerle kontrol edilmesi ve ateşi olanların işyeri hekimine yönlendirilmesi gerekir.
- İşyeri genelinde çalışanların sosyal mesafesini sağlamak için uygun bir çalışma modeli geliştirilmelidir.
- Çalışanların hasta olduklarında evde kalmalarını teşvik eden, öksürük ve hapşıрма görgü kurallarını içeren ve el hijyeninin önemini anlatan afiş/poster/talimatlar işyerinin girişine ve herkesin görebileceği diğer alanlara asılmalıdır.
- Çalışanlara tek kullanımlık mendiller ve biyolojik atıklar için ayrı çöp torbaları sağlanmalı; temizlik personeline, çöplerin içeriğine temas edilmeden boşaltılması için gerekli uygulamalar yaptırılmalıdır.
- Çalışanlar, işyeri ortamına girmeden ve çalışma sırasında en az 20 saniye boyunca sabun ve suyla ellerini yıkamaları konusunda bilgilendirilmelidir, su ve sabuna erişim olmadığı takdirde alkol bazlı bir el dezenfektanı kullanarak ellerini sık sık temizlemeleri sağlanmalıdır.
- İşyerinde çalışanların kullanımı için yeterli temizlik malzemeleri ve el hijyenini teşvik etmek için dezenfektanlar ortak alanlarda bulundurulmalıdır.
- Hassas risk gruplarında yer alan çalışanların mümkünse evden çalışmaları sağlanmalıdır.
- Bir çalışanın Covid-19 olduğu tespit edilirse, işverenler diğer çalışanları için Covid-19'a maruz kalma olasılıkları konusunda kişisel verilerin korunması ile ilgili yasal düzenlemeleri de dikkate alarak bilgilendirme yapmalı ve sağlık kuruluşları ile irtibata geçmelidir.
- Çalışanların ruhsal sağlığını korumak adına psikososyal risk etmenleri değerlendirilerek doğru ve etkin bilgilendirme ile tedbirlerin alınması sağlanmalıdır.

- Güncel bilgilerin takibi için güvenilir bilgi kaynakları (Sağlık Bakanlığı, WHO gibi) kullanılmalıdır.
- Çalışanlara verilecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri uzaktan eğitim şeklinde, işyeri temizliği ve düzeni, hijyen ve psikososyal risk faktörleri konuları önceliklendirilerek verilmelidir. Eğitimlerde aile ve toplumsal yaşama ilişkin öneriler de yer almalıdır.

- Temizlik ve Hijyen, Kişisel Koruyucu Donanımlar

- İşyerinde temizlik ve hijyen standartları en üst seviyeye çıkarılmalıdır.
- Sağlık Bakanlığının tavsiyeleri doğrultusunda gerekli ek önlemler alınmalıdır.
- İşyerlerinde mümkün olduğunca çalışanların yakın temasta bulunmaları ve ekipman, araç, gereçlerin ortak kullanımı önlenmelidir.
- Çalışanlar işe başlamadan önce ve çalışma süresince belirli aralıklarla en az 20 saniye boyunca ellerini su ve sabunla yıkamalıdır.
- Yüzeylerin, ekipmanın ve çalışma ortamının diğer öğelerinin rutin olarak temizlenmesi ve dezenfekte edilmesi dahil olmak üzere düzenli temizlik uygulamaları sürdürülmelidir. Çalışma alanları, lavabo, tuvalet, banyo, merdiven korkulukları, musluk ve yemekhaneler, yatakhaneler, dinlenme alanları, giyinme/soyunma odaları, kapı, turnike gibi ortak kullanım alanlarında hijyen şartlarına uyulmalıdır.
- Klavyeler ve diğer cihazlar da düzenli olarak temizlenmelidir. Mümkün olduğunca işçilerin diğer çalışanların telefonlarını, masalarını, ofislerini veya diğer çalışma araçlarını ve ekipmanlarını kullanmaları engellenmelidir.
- İşyerlerinde görevli sağlık personeli tarafından çalışanlara uygulamalı etkin el yıkama eğitimleri verilmeli ve hijyen konusunda farkındalıkları arttırılmalıdır.
- Öksürme ve hapşıрма durumlarında ağız ve burun tek kullanımlık mendil ile kapatılmalı, mendil kullanılmayan durumlarda dirseğin iç tarafı kullanılmalıdır. Eller yüz bölgesine temas ettirilmemelidir.
- İşyerlerine ziyaretler kısıtlanmalı, acil olmayan ziyaretler ve dışardan alınan hizmetlerden acil olmayanları iptal edilmelidir.
- İş ortaklarını ve taşeronları da içeren işyerini ziyaret eden herkesin el yıkama yerlerine erişiminin olması sağlanmalıdır. El yıkama mümkün değilse, alkol bazlı el dezenfektanı hazır bulundurulmalıdır.
- İşveren, işveren vekilleri ve yöneticiler doğru örneği belirlemede önemli bir rol oynadığından çalışanlarına örnek olmalıdırlar.

- Servis araçlarının özellikle sık temas edilen yüzeyleri başta olmak üzere temizlik ve hijyeni sık aralıklarla sağlanmalıdır.
- Servis ve toplu taşıma aracını kullanan çalışanların araç içerisindeki yüzeylere teması mümkün olduğunca azaltılmalıdır.
- Çalışanların işyerlerine giriş-çıkış kayıtları esnasında kullanılacak yöntemler fiziksel temasta bulunmayacakları şekilde düzenlenmelidir.
- İşyeri belirli aralıklarla mümkünse doğal yolla havalandırılmalıdır.
- Yemekhanelerde uygun termal konfor şartları ve hijyen sağlanmalıdır. Aynı anda yemek yiyen çalışan sayısı (öncelikli olarak kumanya verilmesi, kapalı kapta tek kullanımlık içme suyu sağlanması, mümkün olmaması durumunda çalışanların vardiyalı şekilde yemek yemesi, aynı anda yemek yiyecek çalışanların mesafeli oturabileceği şekilde bir düzen kurulması veya çalışanın her gün aynı masaya oturmasını sağlayacak numaralandırma sistemi vb.) azaltılmalıdır.
- İş giysileri ve koruyucu ekipmanlar, çalışma alanından ayrılmadan önce çıkarılmalı ve diğer giysilerden ayrı bir yerde muhafaza edilmesi sağlanmalıdır. Kirlenmiş bu giysilerin ve koruyucu ekipmanların virüsten arındırılarak temizliği sağlanmalı, gerektiği hallerde ise imha edilmelidir.
- Enfeksiyon şüphesi olan kişilerle doğrudan temas veya kontaminasyon riski bulunan çalışma ortamlarında, çalışanların tam kapalı göz koruyucu veya yüz koruyucu/siperlik (EN-166), koruyucu kıyafet (EN-14126), solunum koruyucu (EN-149/FFP2 veya FFP3) ventilsiz maskelerin ve eldivenlerin (EN ISO 374-5 ve virüs piktogramlı) kullanılması sağlanmalıdır. Covid-19 virüsüne karşı koruma amaçlı “tekrar kullanılamaz” anlamına gelen “NR” işareti bulunan maskelerin bulundurulması gerekmektedir.
- İşyerlerinde görevli iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri tarafından çalışanlara uygulamalı etkin maske kullanımı ve Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği kapsamında atık yönetimi eğitimleri verilmeli ve hijyen konusunda farkındalıkları arttırılmalıdır.

Covid-19 kaynaklı ölümlerin görece az olduğu ülkelerden Almanya’da ise yukarıda aktarılanlara benzer şekilde aşağıdaki şekilde hareket edilmektedir:

Almanya’da Federal Çalışma Bakanlığı’nın 17.04.2020 tarihinde yayınladığı SARS-CoV-2- İş Koruma Standartları Yönetmeliğinde iki ana ilke yer almaktadır; birinci ilke mesai sırasında en az 1,5 metre güvenlik mesafesi bırakılmalıdır, ikinci ilke enfeksiyona dair semptomlar görülen çalışanın iş yerine gelmemesidir.

Sosyal mesafenin uygulanamayacağı veya uygulanmadığı işyerlerinde ağız ve burunu kapsayacak şekilde maskeler bulundurulmalı ve bunlar takılmalıdır. Burada iş hukuku açısından sorun olarak, işverenin bağlayıcı olarak maske takılması talimatı verip veremeyeceği karşımıza çıkmaktadır. Maskenin koruyucu olup olmadığı, özellikleri, tartışmalarını bir kenara bırakıp, maskenin faydalı olduğundan yola çıkarsak, işverenin bu yetkisinin işçiye koruma ve kollama yükümlülüğünün iş sözleşmesi içinde ikincil edim olarak görülmesi gerekir. Bu yükümlülük işverene işçinin sağlığını tehlikeden uzak tutmak için tedbir almasını zorunlu kılmaktadır. Her hâlükârda sosyal mesafenin korunması garanti edilemediğinde, -bir işletmenin özellikleri gerekli hale getiriyorsa- işveren maske kullanılması talimatı verebilir veya vermelidir. İşletmenin özellikleri bakımından sosyal mesafeye uymak mümkünse de, çalışanların açıkça buna uymadıkları durumda da işveren maske takılması talimatını verebilir.

Almanya’da, bunun dışında işverenin enfeksiyondan korunma bakımından alınması gereken tedbirler kapsamında el hijyeninin korunması için işçilerin işyerlerine geldiklerinde, ara verdiklerinde, ellerini yeterince yıkamaları için malzeme bulundurması, tüm işletmenin temizliğine azami dikkat göstermesi, yemekhaneye tedbirler alınması, tüm binaların yeterince havalandırılması, işletmeye mümkün olduğunca az yabancı kişinin girmesinin sağlanması iş hukuku düzenlemeleri kapsamında zorunlu görülmektedir.

1.3. COVID-19’UN İSTİHDAMA ETKİLERİ

Covid-19’un istihdama etkileri hakkında veriler gelmeye başladıkça daha sağlıklı değerlendirmeler yapılmaya başlanacaktır. Ancak Dünya Çalışma Örgütü (ILO) yaptığı bir ön çalışma ile Covid-19’un yarattığı krizin istihdam üzerindeki olası etkilerini kamuoyuna duyurmuştur. Aşağıda ILO’nun bu konudaki görüşlerine özet olarak yer verilmiştir.

Kriz şimdiden ekonomik ve işgücü piyasası şokuna dönüşmüş durumdadır; sadece arzı (mal ve hizmet üretimi) değil, aynı zamanda talebi de (tüketim ve yatırım) etkilemektedir. İlk olarak Asya’da başlayan üretim aksamaları artık tüm dünyada tedarik zincirlerine yayılmış durumdadır. Özellikle havacılık, turizm ve ağırlama sektörlerindeki olumsuzluklar, ölçeklerine bakmaksızın tüm işletmeler, gerçek birer tehdit oluşturan gelirlerde önemli düşüşler, iflaslar ve belirli sektörlerde iş kayıpları gibi ağır sorunlarla karşı karşıyadır. İşletme faaliyetlerini sürdürmek, özellikle Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ’ler) için zor olacaktır. Seyahat yasakları, sınır kapatma ve karantina önlemlerinin ardından, birçok çalışan, işlerini sürdürmek için işyerlerine gidemez olmuştur; bunun da özellikle kayıtdışı ve geçici işçilerin gelirleri üzerinde zincirleme etkisi vardır. Birçok ekonomide tüketiciler mal ve hizmetleri almaya ya isteksizdir ya da alamayacak durumdadır. Belirsizlik ve endişe ortamında, işletmelerin yatırımları, mal alımlarını ve işe alımları ertelemesi muhtemeldir.

Ekonomiye, istihdam miktarına ve niteliğine ilişkin beklentiler hızla kötüye gitmektedir. Güncellenen tahminler büyük farklılıklar gösterse ve çoğunlukla durumun önemini azımsasa da, hepsi de küresel ekonomide, en azından 2020’nin ilk yarısında, önemli bir olumsuz etkiye işaret etmektedir. Kaygı verici rakamlar, yaklaşan bir küresel ekonomik duraklamanın giderek artan işaretlerini göstermektedir.

Covid-19'un çalışanlar ve aileleri üzerindeki doğrudan etkisini sınırlamak, bir yandan da küresel ekonomi üzerindeki dolaylı etkileri hafifletmek için, güçlü ve çok taraflı liderliğin öncülüğünde, ulusal ve küresel düzeyde hızlı ve koordineli politika yanıtlarına ihtiyaç vardır. Birinci öncelik, çalışanları ve ailelerini hastalığın bulaşması riskinden korumak olmalıdır. Hastalık veya azalan ekonomik faaliyet nedeniyle gelir kaybıyla karşı karşıya olanları koruyacak talep taraflı önlemleri, ekonominin canlandırılmasında kritik önem taşımaktadır. Gelir koruması aynı zamanda, özellikle düşük gelirli ve hâlihazırdaki dezavantajlı işçi gruplarını, olası hastalığı saklamaktan caydırabilecektir.

Covid-19, işgücü piyasası sonuçları üzerinde geniş kapsamlı etkiler yaratacaktır. Çalışanların ve ailelerinin sağlığına ilişkin acil kaygılara ek olarak, virüs ve yaratacağı ekonomik şoklar, çalışma yaşamını üç temel boyutta etkileyecektir: İş sayısı (hem işsizlik hem de eksik istihdam), İş kalitesi (örneğin, ücretler, sosyal korumaya erişim) ve Olumsuz işgücü piyasası sonuçlarına karşı daha savunmasız olan belirli gruplar üzerinde etkiler.

ILO'nun ön tahminleri, virüs nedeniyle işsizlik ve eksik istihdamda önemli bir artış olacağına işaret etmektedir. Covid-19'un küresel GSMH büyümesi üzerindeki etkilerine ilişkin farklı senaryolara dayanarak, ILO ön tahminlerine göre, küresel işsizlikte 2019 yılındaki 188 milyon taban seviyesi üzerine, 5,3 milyon ("düşük" senaryo) ile 24,7 milyon ("yüksek" senaryo) arasında artış olacaktır. "Orta" senaryo ise 13 milyonluk artış (yüksek gelirli ülkelerde 7,4 milyon) ön görmektedir. Bu tahminler oldukça belirsiz olmakla birlikte, tüm rakamlar, küresel işsizlikte büyük bir artış olacağına işaret etmektedir. Karşılaştıracak olursak, 2008-9 küresel finans krizinde, küresel işsizlik 22 milyon artmıştı.

Eksik istihdamın da büyük oranda artması beklenmektedir. Önceki krizlerde görüldüğü üzere, işgücü talebi şokunun çalışma süresi ve ücretlerde önemli ölçüde düşüşe dönüşmesi muhtemeldir. Serbest meslek, ekonomik gerilemeye tipik bir tepki vermediğinden -genellikle kayıt dışı ekonomide- varlığını sürdürme veya geliri sürdürmenin "varsayılan" seçeneği işlevi görmektedir. Bu nedenle, krizlerde kayıt dışı istihdam artmaktadır. Ancak, insan ve malların dolaşımına getirilen sınırlamalar, bu tür bir baş etme mekanizmasını da kısıtlayabilecektir.

Ekonomik faaliyetlerdeki azalma ve insanların dolaşımı üzerindeki kısıtlar, hem imalat hem de hizmet sektörünü etkilemektedir. Son verilere göre, Çin'de sınai işletmelerin toplam katma değeri, 2020'nin ilk iki ayında %13,5 daralmıştır. Küresel ve bölgesel tedarik zincirleri aksamıştır. Hizmet sektörü, turizm, seyahat ve perakende özellikle savunmasızdır. Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi tarafından yapılan ön değerlendirmeye göre, 2020'de uluslararası seyahatlerde %25'lere varan düzeyde azalma tahmin edilmektedir; bu da milyonlarca işi risk altına sokacaktır.

Çalışan yoksulluğunun da önemli ölçüde artması beklenmektedir. Ekonomik faaliyetlerdeki azalışın kaynaklanan gelir üzerindeki baskı, yoksulluk sınırına yakın veya altında olan çalışanları mahvedecektir. Yukarıdaki işsizlik tahminleri için kullanılan virüsün büyümeye etkileri, dünya genelinde başlangıçtaki hesaplama ilaveten 8,8 milyon insanın daha çalışan yoksulluğuna düşeceğini öngörmektedir (yani, çalışan yoksulluğu miktarında, Covid-19 öncesinde tahmin edilen 14 milyon azalış yerine, 5,2 milyon azalış). Orta ve yüksek senaryolarda ise, 2020 yılı için Covid-19 öncesi yapılmış tahminlere ilaveten 20,1 ila 35 milyon arasında insan çalışan yoksulluğuna düşecektir.

1.4. COVID-19'UN İŞ BARIŞINA ETKİLERİ

Covid-19'un istihdam üzerindeki etkilerine dair ILO'nun yukarıda özetlediğimiz görüşleri ışığında, iş barışı üzerinde de önemli etkileri olabileceği tarafımızca değerlendirilmektedir. Böyle bir kriz döneminde iş barışını etkileyecek en önemli unsur sosyal politika ve hukuki düzenlemeler ve uygulamalardır.

Sosyal politikanın özünde toplumda ortaya çıkan eşitsizliklere ve zıtlıklara karşı barışçıl bir orta yol bulma arayışı vardır. Ancak ekonomik ve sosyal krizler, içtimai hayattaki bu eşitsizlikleri daha derinleştirmekte ve daha görünür hale getirmektedir. Bu nedenle var olan problemlere kriz nedeniyle ortaya çıkan yeni sorunlar da eklendiğinde barışçıl çözüm bulma ihtimali zorlaşmaktadır. Sosyal politikaların tarihi dönemeçlerine bakıldığında toplumsal felaketlerin ve ekonomik krizlerin etken olduğu görülmektedir.

Pandemi gibi felaketlerin toplumun sosyolojik yapısı, idari kurumları ve hukuki kurumları ve düzenlemeleri üzerinde çok büyük etkileri olabilmektedir. Salgın hastalıklar ve buna bağlı ortaya çıkan sosyal, siyasal, ekonomik ve hukuki nedenler, sosyal korumaya ve yardıma ihtiyacı olan kişilerin sayısını çarpıcı bir şekilde artırmaktadır. Bu nedenle tarihte yaşanmış bir çok büyük salgın, ülke, bölge ve dünya genelinde bireylerin ve toplumun sağlığını olumsuz etkilemiş, ekonomik yıkıma yol açmış, iş barışını ve sosyal barışı zedeleyerek siyasal sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla bu salgınlar, sosyal politika açısından önemli kırılmalara ve değişimlere yol açmıştır.

Sosyal politikanın tarihsel gelişimi açısından önemli bir diğer dönüm noktası 1929 yılındaki Büyük Buhran'dır. Bu kriz, 20. yüzyılda dünyayı vuran en ciddi ekonomik kriz olarak tanımlanmaktadır. 1929 yılında başlamış ve 1930'ların ortalarına kadar devam etmiştir. Krizin en belirgin yansıması olarak, insanların sosyoekonomik ihtiyaçları ile bu ihtiyaçları karşılama kapasiteleri arasındaki makasın bariz şekilde açılmış olması görülmektedir. Amerika'da ve bir çok Avrupa ülkesinde işsizlik oranı %25'lere kadar çıkmıştır. Krizin doğrudan ve dolaylı olarak ortaya çıkardığı sonuçlar, Sanayi Devriminden beri egemen olan liberal kapitalist politikaları sorgulamaya açmıştır. Bu sorgulama neticesinde devletin ekonomik hayata daha fazla müdahale etmesine imkan sağlayan Keynesyen politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Keynesyen politikalar, devletlerin ekonomik ve sosyal konularda etkinliğinin artırılmasına yönelik düşünceleri güçlendirmiştir.

İkinci Dünya Savaşından sonraki dönemde pek çok ülkede yaşanan hızlı ekonomik büyüme ve vergi gelirlerinin artması, devletlerin temel sosyal politikalara daha fazla kaynak ayırabilmesine imkan sağlamıştır. Refah devletinin altın çağı olarak nitelendirilen bu dönemde istihdamın artırılması, sağlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması, eğitime erişimin artırılması, sosyal konutlar ve kamu yardımları gibi refah hizmetleri devlet tarafından sunulmuştur.

2008 yılında dünya, yeni bir ekonomik krizle karşı karşıya kalmıştır. Bu kriz, Büyük Buhran'ın ardından karşılaşılan en büyük ekonomik dar boğaz olarak lanse edilmiştir. 2008 yılında Amerikan yatırım bankası Lehmann Brothers'ın iflasından sonra başlayan ve bütün dünyaya yayılan kriz, çok sayıda şirketin iflas etmesine, işsizlik oranlarının zirve yapmasına, insanların daha fazla yoksullaşmasına ve devletlerin iflasın eşiğine gelmesine neden olmuştur. OECD bölgesinde 15 milyona yakın kişi (özellikle genç işçiler), kriz nedeniyle işini kaybetmiş ve toplumda yeni eşitsizlikler ortaya çıkmıştır. Bu krizin ardından devletin daha müdahaleci politikalar uygulaması gerektiği yüksek sesle dillendirilmiştir.

Dolayısıyla kriz sonrasında devletlerin verdiği ilk tepkiler, Keynesyen politikalara benzerlik göstermiştir. Büyük salgınların ve beraberinde ortaya çıkan ekonomik krizlerin, erken dönemde işgücü arzını şoka uğrattığı, orta ve ileri vadede ise işsizliği ve yoksulluğu körükleyerek iş barışını bozduğu ve yeni sosyal riskler ortaya çıkardığı görülmektedir. Kriz sonucunda sosyal politikalara bağımlı olan kitle büyümekte, sağlık, eğitim, konut ve sosyal yardım gibi sosyal harcamalara duyulan ihtiyaç artmaktadır. Krizin boyutuna bağlı olarak, sosyal politikalarda yapısal ve zihinsel dönüşümler gündeme gelmektedir.

Yaşanan krizin sosyal politikalar üzerindeki etkisi konusunda belirleyici olacak üç temel faktör vardır. Birincisi, krizin ne ölçüde yaşandığı/yaşanacağıdır. Covid-19 salgını halen devam etmektedir ve krizin nerede sonlanacağı ve hangi ekonomik ve sosyal sonuçları doğuracağı bugün itibarıyla net değildir. Her ne kadar, iyimser ve karamsar çıkarımlar yapılabilse de bu krizin iş barışı ve sosyal politika üzerindeki etkileri, krizin süresine ve ortaya çıkan etkilerinin boyutuna bağlı olarak şekillenecektir.

İkinci belirleyici faktör, ülkelerin sahip olduğu refah modelleridir. Üçüncü belirleyici faktör ise, kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları arasında sosyal politikaları sunmak için oluşturulan işbirliklerinin işlevsel olup olmayacağıdır.

Covid-19 pandemisi, bütün dünyayı etkisi altına alan küresel bir kriz haline gelmiştir. Bu krizin etkileri, sağlık problemi olmanın çok ötesine geçerek kişilerin sosyal ve ekonomik hayatını çarpıcı bir şekilde dönüştürmüştür. Hem geçmişte yaşanan salgın hastalık deneyimleri hem de mevcut bilgi ve teknolojilerin gelişmişliği sayesinde salgına neden olan virüsü kontrol altına alacak aşı ve ilaçların yakın bir gelecekte bulunması muhtemeldir. Ancak bugün ki haliyle dahi salgının neden olduğu ekonomik ve sosyal sonuçların, insanların yaşamında derin ve kalıcı değişikliklere yol açacağını öngörmek mümkündür.

Geçmişte yaşanan ekonomik ve sosyal krizlerde de olduğu gibi salgının ardından yaşanacak işsizlik ve mali zorluklarla karşı karşıya kalan insanlar, eski inanışlarını, ideolojilerini ve tutumlarını daha fazla sorgulayacak ve yeni arayışlara gireceklerdir. Devletler ise kendilerine özgü tarihi birikimleri, sosyal politika anlayışları ve sahip oldukları sosyal devlet kurumları ile toplumun ihtiyaçlarına cevap vermeye gayret gösterecektir.

Bu nedenle, özellikle sosyal politikayı belirlemenin ve uygulamanın en önemli araçlarından olan hukuki enstrümanları kullanırken çok dikkatli olmak, hızlı olmak adına geliş güzel yasal düzenlemelerden kaçınmak gerekmektedir. İyi planlama yapılmadan yapılan hukuki düzenlemeler genel hukuk sistematüğini bozmakta ve öngörülemez sonuçlara yol açmaktadır. Özellikle iş barışının en çok korunması gereken böyle bir dönemde, işçiyi korumak adına birtakım palyatif çözümlerle işverenin tüm yükü üstlenmesini beklemenin sadece iş barışını bozmaya hizmet edeceği tarafımızca değerlendirilmektedir. Bu nedenle yapılan hukuki düzenlemeler, hukuki yorumlar ve uygulamalar ne işçi tarafında ne de işveren tarafında iş barışını bozacak nitelikte olmamalıdır.

2. COVID-19'UN İŞ KAZASI SAYILIP SAYILAMAYACAĞI

2.1. GENEL OLARAK

Türkiye'deki hukuki tartışmalarda Covid-19'un iş kazası sayılıp sayılmayacağı da tartışma konusu olmaktadır. Bu tartışmanın önemli sonuçları vardır. Zira iş kazası sayılırsa hem SGK'nın işveren rücu davası açma hakkı doğacak hem de çalışanların veya ölüm halinde mirasçılarının tazminat davası açma hakları doğacaktır.

Covid-19'un iş kazası sayılacağını savunan görüş aşağıdaki Yargıtay kararına dayanmaktadır: Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 15.04.2019 tarihli:

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

şeklindeki gerekçeli kararında da belirttiği üzere işveren tarafından yürütölmekte olan bir iş esnasında işçinin salgın hastalığa kapılması sonucu ölmesini iş kazası olarak kabul etmiştir. Kısa bir süre önce Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan 2020-12 sayılı, 07.05.2020 tarihli Genelge'de Covid-19 virüsünün bulaşıcı bir hastalık olduğu dikkate alındığında, söz konusu salgına maruz kalan ve sağlık hizmet sunucularına müracaat eden sigortalılara hastalık kapsamında provizyon alınması gerekmektedir denilerek Covid-19'un SGK tarafından iş kazası olarak görülmediği belirtilmiştir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, Yargıtay kararına esas olan H1N1 virüsü nedeniyle o dönemde pandemi ilanı söz konusu değildir, bu denli yaygın ve hızlı yayılan bir salgın hastalık bulunmamaktadır. Bu nedenle konu tartışılırken bu çok önemli husus gözönünde bulundurulmalıdır. Ancak buna rağmen işçi lehine yorum ilkesinden hareketle, Covid-19'un bazı maddi sonuçlarını

işverene yükletmek yönündeki çabanın bir sonucu olarak Yargıtay'ın yukarıda alıntıladığımız kararına dayanılarak iş kazası sayma eğilimi hukukçular arasında devam etmektedir.

Covid-19 teşhisi ile evinde karantina alınan veya hastaneye kaldırılan, yoğun bakımda kalan veya hayatını kaybeden bir çalışanın iş kazası mağduru olup olmadığı sorusunun cevabı Alman hukukunda ise çok net olarak verilmektedir ve bu cevap böyle bir iş kazası olamayacağı yönündedir.

Bunun gerekçesi Alman hukukunda iş kazası kavramında bulunmaktadır. İş kazasının tanımını Alman hukukunda Sosyal Güvenlik Yasasının 8. Maddesi 1. Fıkrasında bulmaktayız. Bu madde iş kazası için sigortalanan iş faaliyetinin ve sigortalanan gerçek kişilerin kapsamını gösteren aynı yasanın 1. 2. ve 6. Maddesine atıf yapmaktadır. Bu maddelerde neredeyse tüm bağımlı ve serbest çalışanlar, öğrenciler, meslek eğitimi alan, gönüllü çalışan vs. herkes sigorta kapsamına alınmıştır. 7. maddede de sigorta kapsamına iş kazası ve meslek hastalıklarının girdiği belirtilmektedir. 8. maddenin 1. fıkrasında iş kazasından sorumluluk düzenlenmiştir. Bu fıkra iş kazasının sigorta kapsamındaki faaliyetin sonucu olarak ortaya çıkması koşulu getirilmiştir. İş kazası süre olarak sınırlı, dışarıdan çalışanın vücudunu etkileyecek, bedeni zarara veya ölüme yol açacak süre olarak sınırlı olaylardır. İş yerine gidiş ve gelişte meydana gelen kazalar da yasa hükmünde açıkça iş kazası kapsamına alınmıştır.

Bu tanıma göre Covid-19 virüsünün iş kazasının sigorta kapsamındaki faaliyetin sonucu olarak vukubulması, ancak doğrudan doğruya işçinin iş sözleşmesi sonucunda üstlendiği çalışma ile mümkün olabilir. Tersanedeki kaynakçının kaynak yaparken, ahçının yemek pişirirken veya bir şekilde yaptığı işle bağlantılı olarak işyerinde başına gelen kaza iş kazasıdır. İşçinin iş yerinde kalp krizi geçirdiğinde, yere düşerken ayağını kırması, mesai arkadaşıyla kavga etmesi bu nedenle iş kazası olmamaktadır.

Yukarıdaki tanıma göre ilk bakışta işyerinde veya işe giderken serviste bir işçinin Covid-19 virüsü kapması iş kazası gibi görünmekteyse de, yasadaki “faaliyetin sonucu olma” koşulu iş kazası sonucuna götürmemektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Covid-19'un hızla yayılan bir pandemi olduğunu ilan etmiş durumdadır. Fakat bu genel tehlikenin sigorta kapsamındaki çalışmalar ile doğrudan bir bağlantısı bulunmamaktadır.

Alman hukukuna göre bir çalışan bir tehlikenin gerçekleşmesinden işyerinde veya işyeri dışında aynı anda ve aynı yoğunlukta etkilenebiliyorsa, artık bir iş kazasından söz edilemez. İşyerinde veya işyerine gelip giderken virüs tehlikesinden çalışanın etkilenmesi tesadüfidir ve gördüğü işle doğrudan bir bağlantısı bulunmamaktadır. Bir işçi işyerinde de, metroda da, süper markette de, spor salonunda bu yıl Covid-19 virüsünü kapabilir, geçen yıl grip virüsünü kapmış olabilir, gelecek yıl da influenza virüsünü kapabilir. Bu nedenle iş kazasının tanımında yapılan işle bağlantı kurulmakta, bedensel zararın veya ölümün yapılan işin sonucu olması şartı aranmaktadır. Yapılan işle virüs, bakteriyel bağlantısı olan işler de tabii vardır. Sağlık çalışanına virüs bulaşma ihtimali tabii ki yüksektir, zaten bu çalışan da bu riskle çalışmaktadır. Aynı şey başka meslekler ve ilgili riskler için de geçerlidir, polisin terör saldırısında şehit olması gibi.

2.2. SAĞLIK ÇALIŞANLARININ DURUMU

Alman hukukunda yaşlılar yurdunda, bakım evlerinde, laboratuvarlarda, hastanelerde ve buna benzer sağlıkla ilgili işyerlerinde virüs, bakteri bulaşması tehlikesinin yoğun olduğu işkollarında çalışanlar için iş kazası sigortası bakımından bir istisna söz konusudur. Bu tür işyerlerinde çalışanlar için işyerindeki Covid-19 bulaşmasında da eskisi gibi şimdi de bu tür enfekte olma iş kazası olarak değerlendirilmemekte, ama kabul gören bir meslek hastalığı (7. Sosyal Güvenlik Yasası Madde 9) olarak işleme tabi tutulmaktadır. Eğer hastalık ortaya çıkarsa, bu hastalık Meslek Hastalıkları Tüzüğünde 3031 sayı Ek 1'e göre meslek hastalığı sayılır. Sıradan bir insan için herkesin karşılaşılabileceği genel bir tehlike, yaşam riski iken ve sıradan herkes için mesleki bir hastalık sayılmazken, sağlık mensuplarının yüksek riski ön plana çıkmakta ve bu grup için Covid-19 meslek hastalığı sayılmaktadır.

Basında çıkan açıklamalara göre Türkiye'de de sağlık çalışanları, Covid-19'un iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edilmesini istemektedir. Ancak iş kazası olması için, dışarıdan vücuda giren, vücudu normal fonksiyonlarını göremez hale getiren etkinin süre olarak sınırlı olması, yani Covid-19 bağlamında bulaşmanın anını bilmek, kanıtlamak gerekir. İş kazası bu bakımından anlık bir iştir, bu bakımdan meslek hastalığından ayrılmaktadır. Sağlık çalışanının 48 saatlik mesaisinde veya bazen 3-4 günlük mesaisinde, ne zaman enfekte olduğunu, sempoamların bir hafta, hatta 15 gün sonra ortaya çıkmasında bilmek mümkün olamayacaktır, bu nedenle iş kazası sayılamayacaktır. Sağlık Bakanlığı'nın en son 29 Nisan'da açıkladığı verilere göre Türkiye'de 7 bin 428 sağlık çalışanı Covid-19 pozitif çıkmıştır. Bu sayıya her gün yenilerinin eklendiği belirtilmektedir. En fazla vakanın görüldüğü yer İstanbul'dur. Tabipler Odası'nın 4 Mayıs'ta hazırladığı rapora göre sadece İstanbul'da koronovirüs tespit edilen sağlık çalışanı sayısı 4 bin 500'ün üzerindedir. İzmir ise bu konuda en yüksek ikinci ildir.

Türkiye'de doktorlar, Covid-19 vakalarının Sosyal Güvenlik Kurumu'na meslek hastalığı veya iş kazası olarak bildirilmesini istemektedirler. Çünkü böylece sağlık giderlerinin yüzde 100'ünün karşılanabileceği düşünülmekte, geçici ya da kalıcı işgöremezlik durumunda tazminat alabilecekleri düşünülmektedir. SGK mevzuatına göre ölenlerin yakınlarına da ancak bu şekilde maaş bağlanabilmektedir. Türkiye'de Almanya'da olduğu gibi sağlık çalışanlarının Covid-19'dan dolayı ağır derecede hastalanmaları ve artık mesleklerini icra edemeyecek hale gelmelerinde bunun bir meslek hastalığı kabul edilmesi kanaatimizce yerindedir.

3. UZAKTAN (EVDEN) ÇALIŞMA

3.1. GENEL OLARAK

Uzaktan çalışma denilen çalışma modeli, bazı sektörler açısından esasında sıkça uygulanan bir çalışma modelidir. Klasik işyeri tanımından çıkılarak, çalışanın çalıştığı yeri serbest olarak belirlediği bir çalışma sistemidir. Özellikle teknolojinin gelişmesi ile çeşitli sektörlerde sıkça kullanılan uzaktan çalışma uygulaması, teknolojik gelişmelere ayak uydurmuş ve yaptıkları iş bu tür bir çalışma modeline uygun olan işverenler tarafından tercih edilmektedir.

Konuyla ilgili olarak Türk İş hukuku Mevzuatında bir düzenleme mevcut değilken, 2016 yılında 4857 sayılı Yasanın 14. maddesinde yapılan değişiklik ile mevzuata girmiştir. Uzaktan Çalışma 14. maddenin 4. fıkrasında;

“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.”

Şeklinde tanımlanmıştır.

3.2. UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞYERİ KAVRAMI

İşyeri kavramı mevzuatta, mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyon olarak tanımlanmaktadır. Ancak uzaktan çalışma uygulamasında çalışan, iş görme edimini tanımlarda bahsi geçen alanlar dışında, çoğu zaman evinde ifa etmektedir. Çalışanın evi, bu bağlamda işyeri sayılacak mıdır?

Özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği hükümleri bakımından, işyerinin belirlenebilir olması çok önemlidir. Zira iş yerinde iş güvenliğinin sağlanması işveren sorumluluğunda iken evde çalışan kişinin evinde iş güvenliğinin sağlanması da işveren görevi midir?

Özel hayatın gizliliği, konut dokunulmazlığı ve keyfi arama yasağı ilkeleri doğrultusunda işverenin, evden çalışma yapan çalışanın evini denetleyemeyeceği açıktır. Bu sebeplerle ka-naatimizce uzaktan çalışma esnasında çalışanın evde bulunması, evin işyeri olduğu anlamına gelmez.

3.3. UZAKTAN ÇALIŞMA VE İŞ KAZASI

Uzaktan çalışma sırasında evinde çalışanın başına bir kaza gelirse, bu kaza iş kazası sayılacak mıdır? Bir olayın iş kazası sayılması için illaki işyerinde mi meydana gelmesi gerekir?

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda iş kazası işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da engelli hâle getiren olay şeklinde tanımlanmıştır. Olay işyerinde olmasa dahi, işin yürütümü nedeniyle meydana gelmiş ise bu bir iş kazasıdır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde, işverenin uzaktan çalışan işçisine karşı eşit işlem şartı da düzenlemiştir. Bu ilke gereği, İşveren, uzaktan çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür. Eğer uzaktan çalışma ilişkisi kurulmadan önce çalışana yeterli iş sağlığı

ve güvenliği bilgisi verilmemiş ise işverenin sorumluluğu bulunmaktadır.

Burada karşımıza çıkan temel soru, çalışanın başına gelen olayın iş ile ilgili olup olmadığının tespiti.

Henüz çalışma hayatımıza çok yeni giren uzaktan çalışma uygulaması, kanuni düzenlemede yer alan yönetmeliğin de çıkartılmamış olması sebebiyle beraberinde tartışmaları da getirmektedir. Vakıanın iş kazası olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği de en önemli tartışmaların başında yer almıştır.

Kanun işin görülmesi ile ilgili meydana gelen her olayı iş kazası olarak saymıştır. Bu durumda örnekler ile ilerlemek gerekirse; evde çalışan işçi mutfığa giderek kendisine çay koyarken çaydanlığı üzerine dökmesi sonucu yaralanması ya da kendisine öğle yemeği hazırlarken elini kesmesi gibi olaylar, işin yürütülmesi ile ilgili olmadığından iş kazası sayılmamalıdır. Burada ayırım işyeri kavramı olmalıdır. Evden çalışma sırasında çalışanın evi işyeri sayılamayacağından, gerekli denetim kurumları (SGK ve çalışma müfettişleri) ve işverenin, çalışanın evi hakkında denetim ve yönlendirme yetkisi de bulunmadığından meydana gelecek bu tarz işle ilgili olmayan kazaların iş kazası sayılmaması eşit işlem ilkesine aykırılık teşkil etmemelidir.

3.4. UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Uzaktan çalışma uygulaması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ortadan kaldırmaz. Yalnızca sınırlama getirir. Çalışan, iş sağlığı açısından gerekli olan periyodik muayenelere tabidir. Uzaktan çalışma yapsa bile işyeri hekiminden yararlanmaya devam edebilecektir.

Ayrıca işveren tarafından çalışana, çalışacağı ortam ile ilgili gerekli bilgilendirme ve eğitimler verilmeli, kullanacağı ekipmanlar hakkında gerekli açıklamalar yapılmalı, kullanımları hakkında detaylı bilgi verilmelidir.

İşveren tarafından işçiyi koruma yükümlülüğü ilke olarak uzaktan çalışmada da geçerlidir. Tabii işverenin işçiyi koruma olanakları bu durumda çok azaldığı için işçinin kendi sağlığına dikkat etme yükümlülüğü artmaktadır.

Alman Hukukunda home office ve uzaktan çalışmada (Tearbeit) İşyerleri Yönetmeliği'nin (Arbeitsstättenverordnung) uygulanacağı, bu yönetmeliğin geçerliliği konusunda herhangi bir tereddüt bulunmamaktadır. Bu yönetmeliğin 2. maddesinin 7. fıkrası işveren ve işçi arasında uzaktan çalışmanın koşulları konusunda bireysel bir sözleşme yapılmasını düzenlemektedir. Bu konu zaten iş sözleşmesinde veya ek bir protokolle yapılabilir. Bu protokolde uzaktan çalışmanın detayları ve işçiyi koruyucu, işçi sağlığını gözetken hükümler kararlaştırılabilir.

Fakat böyle bir sözleşmede işçinin anayasal temel haklarından vazgeçmesi söz konusu olmaktadır. İlke olarak bir özel hukuk sözleşmesiyle bir kimse, bir işçi temel haklarından vazgeçebilir. Fakat bu vazgeçme, temel hakkın ne kadar önemli ve ne kadar korunduğu ve temel hakkın üçüncü kişilere karşı da korunmasıyla ilgilidir. Konut dokunulmazlığı Alman Anayasasının 13. maddesinde güçlü bir şekilde, özellikle üçüncü şahıslara karşı (ailenin diğer üyeleri, evde kalan

başka şahıslar) korunur. Bu nedenle böyle bir feragatin kanuna ve ahlaka aykırılık nedeniyle (BGB 134) geçersiz olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle işçi için bağlayıcı olmadığı sonucuna varılabilir. Aynı sonuca Türk Anayasasında (Madde 21) konut dokunulmazlığının aynı sistematikte temel hak olarak korunduğunu bu nedenle, kanunun emredici hükümlerine (BK 27) aykırılık nedeniyle geçersiz olduğuna sonucuna varılması mümkündür.

Bu sonucu bir kenara bırakıp, özel hukuktaki karşılıklı birbirini kollayıp gözetme yükümlülüğünden (BGB 214 Fıkra 2, 242) işçi için, sağlığını ve işini koruyucu tedbirlere aktif bir şekilde katılma yükümlülüğünü çıkarmak olanaklıdır, en azından İşyerleri Yönetmeliği'nin 1. maddesinin 3. fıkrası hükümlerine göre bu tedbirlere katlanmak zorundadır. Bu da ek bir protokolle düzenlenebilir.

Yaşadığımız olağanüstü koşullarda bu tür detaylı protokollerin yapılması güç olacağından işçiye işveren olarak uyması gereken kuralları içeren bir belgeyi sunmak ve bu belgenin kendisine tebliğ edildiğini imzasıyla kanıtlamak doğru olacaktır. Yaşadığımız koşullarda Almanya'da denetimden sorumlu dairelerin, Türkiye'de iş güvenliği müfettişlerinin ev ev dolaşıp zorunlu tedbirleri denetlemesi mümkün olamaz.

Bu nedenle aşağıdaki noktalara dikkat edilmesi tarafımızca önerilmektedir:

- Çalışılan yer home office faaliyeti için uygun mudur? Bu uygunluğu sağlamak için hangi olanaklar vardır?
- Düşünülen home office çalışma yeri ev ortamında ilke olarak uygun mudur? Nelerin değiştirilmesi gerekir?
- Notebook, dizüstü bilgisayar, cep telefonu teslimi. Bu araç-gereçle çalışma için yeterli eğitim verilmiş midir?
- Bilgisayar donanımının evde kurulması. Ekranın doğru yerleştirilmesi, uygun koltuk, koltuğun yüksekliği gibi ergonomik hususlara dikkat edildi mi?
- Kötü amaçlı yazılımlara, kodlara ve saldırılara karşı bilgisayarın korunması ve veri güvenliği eğitimi verildi mi?
- Çalışılması gereken süre ve uyulması gereken ara vermeler ve bunun dokümantasyonu sağlandı mı?
- Sosyal tecritin önlenmesi için neler yapıldı? Sosyal tecritten ağır derecede etkilenebilecek çalışanlar için kapalı MS-Teams veya Facebook grupları yardımlaşma için kurulabilir, teknik olanaklar elverirse, video konferansı yapılmasında fayda vardır.

- İş kazasında özellikler konusunda uyarılar yapıldı mı? Almanya’da homeoffice işyerleri ilke olarak yasal iş kazaları sigortası içerisinde yer alır, fakat işçileri uyarmak gerekir. Evinin içinde, işyeri olarak çalıştığı yerin, odanın dışında, özel yol diyeceğimiz yerde veya evin içinde başka bir yerdeki tehlikelere dikkat çekmek gerekir. Yüksek mahkeme kararlarına göre home office sırasında posta kutusuna giderken veya tualete giderken vukubulan kazalar iş kazası sayılmayıp, özel yaşam içerisinde görülmüştür.

Bütün bu nedenlerle işverenin uzaktan çalışmada da iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin mutlak olarak yerine getirilmesi gerektiği yönündeki görüşlere katılmıyoruz. İşverenin artık işten çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri sınırlıdır, aksi halin kabulü işverenin kontrol ve denetimi dışındaki ev ortamında meydana gelebilecek her türlü iş sağlığı ve güvenliği riskinin işveren üzerine bırakılması anlamına gelir ki bu durum hayatın olağan akışına aykırıdır.

3.5. EVDEN ÇALIŞMA TALEBİNİN REDDİ

Evden çalışmak isteyen, ama bu istekleri ret edilen ve işyerine giderken veya işyerinde Covid-19 bulaşan çalışanlar işverenden tazminat isteyebilirler mi? Her ne kadar Alman Medeni Kanunu madde 280 Fıkra 1 ve madde 241 Fıkra 2’ye göre çalışanın işverenin koruma ve kollama yükümlülüğü (Fürsorgepflicht) varsa ve bu nedenle tazminat talebinde bulunabilse de, burada tazminat talebi nedensellik bağlantısına takılır. Çünkü Covid-19 genel bir tehlikedir, bu çalışana Covid-19 çalıştığı yerde bulaşmasa da başka bir yerde bulaşabilir. Bu tehlike genel olarak normal şartlarda iş yerinde dışardan, marketten daha yüksek değildir.

4. COVID-19 KAYNAKLI ÖLÜMLERDEN DOLAYI İŞVERENİN CEZA SORUMLULUĞU

4.1. GENEL OLARAK

Türkiye’de ve Almanya’da mevcut ceza hukuku sistemi kusurlu davranışa dayanır, yani failin kusuru aranır, objektif sorumluluk basın suçları gibi bir istisna dışında tamamen tasfiye edilmiştir. Bu bakımdan Covid-19 virüsü taşıyanların hastalanması veya daha sonra ölümü hallerinde hastalanma veya ölümün işverenin kusurlu davranışına isnad edilebilmesi gerekir.

Covid-19’un damlacıklar yoluyla çok hızlı bir bulaşma kabiliyetine sahip olduğu konusunda uzmanlar hem fikirdir, fakat tehlikeliliği konusunda tartışmalar yapılmaktadır. Bazı uzmanlara göre Covid-19 tek başına öldürücü değildir. Mutlaka enfekte olmuş kişinin daha önce astım, şeker, yüksek tansiyon, organ nakli, vücut bağışıklığını önemli ölçüde azaltan hastalıkları olması gerekmektedir. Tıp uzmanların çoğunluğu ise, Covid-19’un tek başına da öldürücü olabileceği görüşündedirler.

İşverenin cezai açıdan sorumlusu olabilmesi için; çalışanına olan gözetim ve bakım yükümlülüğüne aykırı davranması, yetkili makamların talimatları gereği alınması gereken tedbirleri almaması ve bu tedbirlere aykırılıkla nedensellik bağlantılı olarak işçinin hasta olması ve hastalığı sonucu ağırlaşması veya işçinin ölümünün gerçekleşmesi gerekir. Yukarıda özel hukuk sorumluluğunda açıkladığımız gibi Covid-19’un hayatın her alanında bulaşması mümkün ol-

duğu için, burada işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi açısından işverenin çalışanı çok özel bir tehlikeye atması, virüsün bulaşmasının neredeyse kaçınılmaz bir hale gelmesi gerekir. Bu da ancak salgının yoğun olduğunun bilindiği yerlerde, enfeksiyon nedeniyle karantina alınan yerlerde çalışmaya zorlama, hastanede yeterli koruma olmadan istihdam gibi uç örneklerde ortaya çıkar.

Covid-19 tedbirlerine aykırılıktan dolayı çalışanın enfekte olduğunu, çoğunlukla hiç bir semptom göstermeyen bu virüsün somut olayda çalışanın hastaneye kaldırılmasına yol açtığını düşünelim. Bu durumda ihmal suretiyle icra yoluyla veya taksirle yaralama suçunun işverene isnad edilebilmesi için alınmayan tedbirin enfekte olmaya yol açtığını, bunun da hastalığa yol açtığını kanıtlamak bir hukuk devletinde savcılığın işi olmaktadır. Böyle bir kanıtlama olsa dahi, Covid-19 olaylarında problem virüsün her yerde bulaşma olasılığıdır, yani her yerde bulaşabilecek bir virüsün söz konusu olmasından dolayı, virüsün işyerinde bulaşması nedeniyle işverenin ceza hukuku açısından sorumluluğuna gitmek mümkün görünmemektedir.

Hamburg'da Adli Tıp Profesörü Dr. Klaus Püschel'ün Covid-19'la ilgili otopsilerde Covid-19'un ölüme yol açmadığı, bu hastaların zaten daha önceden var olan ağır hastalıkları nedeniyle ölümlerin gerçekleşeceği sonucuna varmıştır. Bu nedenle ceza hukuku açısından birinci sorun Covid-19'un nerede bulaştığı sorunudur, ikinci sorun virüs bulaşsa bile virüsün ölüme yol açıp açmadığının tespitidir, bu da ancak otopsiyle tespit edilebilir.

4.2. ÖZGÜR BİR KİŞİNİN KENDİ SORUMLULUĞUNDA KENDİNE ZARAR VERMESİ VE TEHLİKEYE SOKMASI

Kişinin kendi sorumluluğu ceza hukukunda son dönemlerde başlı başına bir isnadiyet kriteri haline gelmiştir. Bu kriter gereğince herkes kendi davranışından sorumludur. Bu ilke ile objektif isnadiyet aracılığıyla farklı sorumluluk alanları arasında farklılıklar gösterilmek istenmektedir. Bu sorumluluk alanları içerisinde ilk sınırlayacağımız alan mağdurun kendisinin sorumlu olduğu risklerdir, mağdur özgür iradesiyle kendi sorumluluğuyla kendisini tehlikeye de atabilir, kendisine zarar da verebilir, modern ceza hukuku bu durumda ne mağduru sorumlu tutmaktadır, ne de kasden veya taksirle bu olaya karışan üçüncü kişileri ilke olarak sorumlu tutmaktadır. Buradan işverenin sorumluluğuna geri döndüğümüzde işverenin gerekli tedbirleri almasına rağmen, işçiye işyerinde bir şekilde virus bulaşması işverenin sorumluluğuna yol açmaz. Covid-19 zaten HIV virüsü gibi günün birinde hastalığın mutlaka başlayacağı bir virüs değildir. İşçi enfekte olduktan sonra büyük bir ihtimalle hiç bir semptom göstermeden, vücut bağışıklık sistemiyle bir çok virüsün, bakterinin, mantarın üstünden nasıl geliyorsa, yine bu virüsü de yenecektir, ya da virus hafif belirtilerle kendini gösterecek, işçi karantinada kaldıktan sonra tekrar normal yaşantısına dönecektir. Kıta Avrupasında ceza hukuku sistemlerinde objektif sorumluluk olmadığına göre sadece işyerinde işçiye virüs bulaşmasından dolayı ceza hukuku sorumluluğu doğmamaktadır.

Ceza hukuku açısından sağlık idaresinin öngördüğü tedbirleri almayan işverenin fiilinin özensizlik olarak nitelendirilmesi mümkündür. Bu takdirde suçun diğer unsurları da tamamlanırsa taksirli bir suç söz konusu olabilir. Ama yukarıda açıklandığı gibi Covid-19'un her yerde bulaşma olasılığı düşünüldüğünde bu suç tipinde de maddi unsur nedensellik bağının kurulamaması nedeniyle yerine gelmemiş ve suçun unsurları oluşmamış olacaktır.

İşverenin tedbirleri bilerek ve isteyerek almadığı durumlarda ihmâl suretiyle icra suçlarının gündeme gelebileceği düşünülebilir. Taksirli suçlarda sorun olarak karşımıza çıkan nedensellik bağı burada da karşımıza çıkacaktır ve çok uç olaylar dışında yine suçun maddi unsurları oluşmayacaktır. İcrai suçlardan farklı olarak suçta kanunilik ilkesi gereği ihmâl yoluyla icra suçlarında cezai sorumluluğunun kaynakları sınırlı tutulmaktadır.

Bu kaynaklardan birisi garantörlük kurumudur. İşyerinde alınacak tedbirlerde garantör olan işveren; işyerinin ve iş kolunun özellikleri, işin devamı gibi faktörleri göz önünde tutmalıdır. Tedbirlerin alınmasından sonra bu tedbirlere uyulmasını denetlemek de işverenin görevidir. Ama hem tedbirlerin alınmasında, hem de denetiminde hukuk devletinin zorunluluğunun bir parçası olarak, işverenin görevi olarak ölçülülük ilkesine uyulmak zorundadır. Yani tedbirin zorunlu, elverişli, işverene en az yük getiren bir şekilde koruma amacına ulaşılması koşulları varsa, bu tedbir ölçülüdür, ölçülülük ilkesi denetim görevi için de geçerlidir. Tedbirlerin seçiminde ve denetiminde her iş yerinin ve işkolunun özellikleri dikkate alınacaktır, burada işverenin hayata geçiremeyeceği, zorlama, uygulama kabiliyeti çok düşük tedbirleri işverenden istemek hukuka ve ahlaka aykırılık teşkil eder, hukuk imkansız talep etmez.

Bir yandan işyerinin işçilerin sağlığı diğer yandan üretimin sürmesi, işyerinin kapanmaması, iflas etmemesi, işçilerin işsiz kalmaması çıkarları çelişiyor görünse de, bu çelişki uzlaşmaz bir çelişki değildir, bu çıkarlar dengelenebilir. Burada dikkat edilmesi gereken bir husus hiçbir hakkın mutlak olmadığı gerçeğidir, buradan hareketle sağlık hakkı da mutlak değildir. Böyle bir hak mutlak olsaydı, insan hayatını kurtarmak için devletlerin ücra köylerde bile ambulans helikopter bulundurma zorunluluğu olur, bütçelerinin yarısını, hatta tamamını sağlık hizmetlerine ayırmak zorunda kalırlardı. En zengin, sosyal devlet ilkesini en yoğun şekilde hayata geçiren ülkelerde (örneğin Kuzey Avrupa ülkelerinde) bile helikopter örneğinde olduğu gibi sağlık hakkının kullanımı, devletin ve toplumun olanaklarına bağlıdır. Her hak gibi sağlık hakkı da, diğer haklarla, kişiliğini koruma ve geliştirme, hak ve özgürlüğü, meslek özgürlüğü, mülkiyet hakkı ile yarışır.

Görüldüğü gibi ceza hukuku işverenin alacağı tedbirlerle ilgili yaptırımlar açısından uygun bir araç değildir. Hem dogmatik açıdan, ceza hukukunun son çare olarak (ultima ratio) başvurulacak araç olması, hem de suç kalıplarına uyma sorunu açısından, nedensellik bağlantısının varlığı bakımından uygun bir araç olmadığı söylenebilir. Bunun yerine idari yaptırımlar, idari para cezaları varılması istenen hedefe daha uygun görünmektedir.

4.3. EPİDEMİ VE GENEL YAŞAM RİSKİ

Epidemide ve pandemide bulaşma tehlikesi genel ve herkes için her yerde var olan bir tehliktir. Modern toplumlar yüzyıllardır bu tehlikeyle iç içe yaşamaktadır ve yaşayacaktır.

Grip olan biri, sokağa çıktığında, metrobüse bindiğinde veya işyerinde arkadaşlarına bu gripi bulaştıracaklarını bilebilir ve hatta onların hastalanmasını bile kabullenebilir. Ceza hukuku açısından olası kast durumunda dahi bu davranışta sosyal uygunluk kuramı içerisinde yaralama suçunun unsurlarının bulunmadığı sonucuna varılmaktadır. Çünkü bu tür davranışları cezalandırmak toplum olarak birlikte yaşamamızı engeller, sorun olmayandan sorun yaratmaya sebep olur.

Bir failin önemli bir ihlal tehlikesini yaratmış olmasına rağmen, davranışı izin verilen riske uyuyorsa, failin fiili hukuken önem taşımaz. Böyle bir durum yukarıda örneğini verdiğimiz gibi fiilin aslında tehlikeli olmasına rağmen, sosyal yararlığı nedeniyle bu fiile genel olarak izin verilmesi halinde söz konusu olmaktadır. Bunun diğer bir tipik örneğini trafiğe çıkmak oluşturur. Trafiğe çıkmak her zaman tehlikelidir, her gün trafikte insanlar yaralanmakta ve ölmektedir. Ama trafiğe çıkmadan artık yaşamamızı sürdürmemiz mümkün değildir.

Covid-19'un önemli bir özelliği virüs bulaşmış insanlarda yüzde 80'in üzerinde semptomların görünmemesi, yani zaten bu kişilerin virüs taşıdığı gerçeği ve önemli bir kesiminde de çok az belirtinin görülmesidir. Bu da insanların virüs bulaştırma davranışlarının kasıtlı bir davranış olarak nitelendirilememesine yol açar.

5. COVID-19 ÖNLEMLERİ VE KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen corona virüsü salgını ile mücadele sürecinde ülke çapında alınan tedbirler gereği, kişilerin başta sağlık verileri olmak üzere birçok kişisel verisi toplanmakta, işlenmekte, aktarılmakta ve saklanmaktadır. Örneğin birçok işyerine girişlerde ateş ölçümü ateş ölçerlerle veya termal kameralar ile yapılmakta, çıkarılan bir aplikasyon ile filyasyon prensipleri dahilinde takip yapılmakta, son olarak çıkarılan bir sistem ile de HES kodu denilen bir kod verilerek insanların otel, lokanta vs yerlere giriş çıkışları denetlenmektedir.

Yine aynı şekilde bu dönemin en bariz görüntüsü olan uzaktan çalışma ve uzaktan eğitim araçlarının kullanımı, Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından bunların çoğu yurtdışı menşeli olduğu için yurtdışına aktarım sayılmış, ayrıca ses ve görüntü biyometrik veri sayılmıştır. Bu nedenle bu kişisel veri işleme faaliyetlerinin 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ("KVKK") kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Covid-19 salgını sebebiyle idari makamlar tarafından alınan tedbirlere ek olarak işyerlerinde veya çeşitli alanlarda şirketler/işverenler tarafından çalışanlarının, müşterilerinin ve diğer iş ortaklarının sağlıklarını korumak amacıyla belirli olağanüstü tedbir uygulamalarına başlanılmıştır. Bu ek tedbirler kapsamında örneğin; çalışanların, müşterilerin ya da diğer iş ortaklarının işyerlerine girerken ateş ölçümleri yapılmakta ya da bir takım formların doldurulması beklenmektedir.

Sağlık verileri, Kanun'un 6. maddesi kapsamında özel nitelikli kişisel veriler olarak kabul edilmektedir ve diğer kişisel verilere göre çok daha fazla koruma altında tutulması, özenle işlenmesi gerekmekte ve ancak ilgisinin açık rızasıyla işlenebilmektedir.

Bilindiği üzere, Covid-19 salgını sebebiyle birçok kişinin sağlık verileri gerek sağlık kuruluşlarında, gerek sağlık çalışanlarının veya idari personelin müdahale ettiği diğer mekanlarda, gerekse de işverenlerce iş yerlerinde işlenmektedir. Bu nedenle, kişisel sağlık verilerinin bu şekilde işlenmesinin hukuka uygunluğu tartışma konusu olmuştur.

KVKK'da "Özel Nitelikli Kişisel Veri" olarak nitelendirilen sağlık verilerinin bu kapsamda belirlenen özel hükümlere uygun olarak işlenmesi temel esastır. Bu süreçte, şirketlerin/işverenlerin işlediği kişisel sağlık verileri bakımından dikkat edilmesi gereken hususlar vardır. Öncelikle, veri sorumluları şirketler/işverenler ve onların adına kişisel verileri işlemekle görevlendirilen veri işleyenler; çalışanlarının, müşterilerinin, ziyaretçilerinin veya iş ortaklarının özel nitelikli kişisel veri niteliğindeki sağlık verilerini ve diğer kişisel verilerini işleyebilmeleri için bu durumun meşru bir amaç olan iş yeri sağlığı ve güvenliğinin gerçekleştirilmesi amacıyla olması gerekir. Bu bakımdan salgın hastalık sebebiyle meşru bir amacın olduğu ortadadır. Bununla birlikte, işleme amacı olan salgın hastalığın yayılmasının önlenmesi ve tedavisi kapsamında bağlantılı, sınırlı ve ölçülü şekilde kişisel verilerin işlenmesi gerekmektedir. Salgın hastalık haliyle alakasız olan sağlık verileri veya diğer kişisel veriler işlenmemeli, gereğinden fazla işleme faaliyetinden kaçınılmalıdır. Ancak bu amaçla dahi olsa sağlık verilerinin işveren tarafından işlenebilmesi için mutlaka Kanun'un 10. Maddesine ve Aydınlatma Tebliği'ne uygun olarak kişilere aydınlatma yapılmalı ve açık rıza Kanuni zorunluluk olduğu için açık rızaları temin edilmelidir.

Bununla birlikte, gerektiği durumlarda KVKK hükümlerine uygun şekilde işlenen kişisel sağlık verilerinin güvenliğinin sağlanmasına yönelik gerekli tüm idari ve teknik tedbirlerin en üst düzeyde alınmasına özen gösterilmesi de önem arz etmektedir. Bu bakımdan Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 31/01/2018 tarihli ve 2018/10 sayılı Kararı ile yayınlanan "Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesinde Veri Sorumlularınca Alınması Gereken Yeterli Önlemler" kararı dikkate alınmalıdır. Bu kapsamda başlıca uyulması gereken tedbirler; özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesine dair politika ve prosedürlerin belirlenmesi, bu tür verilerin işlenme aşamalarında yer alan kişilere düzenli olarak veri güvenliği eğitimleri verilmesi, bu kişilerle gizlilik sözleşmelerinin yapılması, bu kişilerin ilgili verilere erişirken yetki kapsamı ile sınırlarının belirlenmesi, yetki kontrollerinin periyodik olarak yapılması, görev değişikliği olması halinde eski yetkilerin kaldırılması ile bu kişilere verilen belge ya da envanterlerin iade alınması gibi tedbirlere uyulması olarak sayılabilir. Bununla birlikte, özel nitelikli kişisel veriler kriptografik yöntemlerle muhafaza edilmeli ve işlem kayıtları güvenli şekilde loglanmalıdır. Özel nitelikli kişisel verilerin fiziksel ortamda saklanması halinde yeterli güvenlik önlemlerinin alınmış olmasına su baskını, yangın, vb. durumlara karşı korunmasına ve bu ortamlara yetkisiz giriş çıkışın engellenmesine dikkat edilmelidir. Özel nitelikli kişisel verilerin aktarılması da yine yüksek güvenlik düzeyi sağlanarak yapılmalıdır. Örneğin bu veriler bir yerden bir yere USB ile aktarılacaksa veriler şifrelenmeli, farklı sunucular arasında aktarım yapılacaksa VPN veya sFTP kullanılmalıdır.

Sağlık verilerinin yukarıda belirtildiği üzere kişinin açık rızası olmaksızın işlenmesi kural olarak yasaklanmıştır. Ancak bu kuralın istisnaları da vardır. Buna göre, sağlık ve cinsel hayat dışındaki özel nitelikli kişisel veriler, kanunda öngörülen hallerde ilgili kişilerin açık rızası olmadan işlenebilecektir.

Sağlık ve cinsel hayata ilişkin kişisel verilerin ise ancak kamu sağlığının korunması, koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla, sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından ilgilinin açık rızası aranmaksızın işlenebileceği düzenlenmiştir.

Bu çerçevede, mekanlarda, özellikle işyerlerinde kişisel sağlık verileri işlenirken KVKK'ya uyulması gerekmektedir. Örneğin; işyerlerine girerken ateş ölçüm verilerinin alınması her ne kadar çalışanların ve kamunun sağlığını korumaya yönelik bir amaç taşısa da KVKK'da belirtilen şartların varlığı aranmalıdır.

Diğer bir deyişle, mevcut durum kapsamında sağlık verileri ancak kişinin açık rızasının alınması veya açık rıza alınmaksızın kamu sağlığının korunması amacıyla sır saklama yükümlülüğü altında bulunan kişiler veya yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından işlenebilecektir. Dolayısıyla, sağlık verisi olarak işyerinde veya bir alanda bulunan kişilerin Covid-19 hastalığını veya belirtilerini taşıyıp taşımadığına dair her türlü veri ile vücut ısı ölçüm bilgilerinin toplanması ve salgın risk tespiti bakımından veri sorumlusu tarafından zorunlu bir önlem olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bu şekilde toplanan kişisel sağlık verilerinin, KVKK m.6/f.3 gereğince, kamu sağlığının korunması koruyucu hekimlik, tıbbi teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin yürütülmesi, sağlık hizmetleri ile finansmanının planlanması ve yönetimi amacıyla işlendiği kabul edilmektedir. Ancak, sağlık verilerinin işyeri hekimi vasıtası ile sadece işyeri hekimlerinin erişimi ile işlenmesi gerekmektedir. Söz konusu sağlık verilerinin işyeri hekimleri ile işlenmesinin mümkün olmadığı durumlarda açık rıza alınması veya hastanın kendisinin doğrudan bildirimde bulunması aranmaktadır.

Bütün bunlarla birlikte tartışmalara açıklık getirmek amacıyla, Covid-19 ile mücadele sürecinde dikkat edilmesi gereken hususlarla ilgili 27.03.2020 tarihinde Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından "Covid-19 ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler" başlıklı bir duyuru yayımlanmıştır. Buna göre, aşağıda detaylı olarak açıklanan hususlara açıklık getirilmiştir:

Sağlık Verilerinin Paylaşılması

Salgın hastalık durumu sebebiyle belirli alanlarda bulunan kişilerin sağlık verilerinin gerektiğinde kamu kurum ve kuruluşları ile paylaşılması gerekecektir. Bu durumda, KVKK m.28/f.1/ (ç) bendi uyarınca:

"Bu Kanun hükümleri aşağıdaki hâllerde uygulanmaz: ... ç) Kişisel verilerin millî savunmayı, millî güvenliği, kamu güvenliğini, kamu düzenini veya ekonomik güvenliği sağlamaya yönelik olarak kanunla görev ve yetki verilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen önleyici, koruyucu ve istihbari faaliyetler kapsamında işlenmesi..."

şartının mevcut olduğu açıktır. Bu çerçevede, şirketlerin veya işverenlerin işyerlerinde ya da çeşitli alanlarda bulunan kişilerin her türlü kişisel verisini yetkili kamu kurum ve kuruluşları ile paylaşmasında hiçbir engel ve sakınca yoktur. Burada belirleyici ölçüt, kamu güvenliğinin sağlanması amacıyla sınırlı olarak kişisel verilerin aktarılmasıdır.

Aydınlatma Yükümlülüğü

Veri sorumluları, kişisel verileri işlemeyi önce veya en geç işleme anında veri sahibi olan ilgili kişilere bu kişisel verileri hangi amaçla topladığı ve ne kadar süre ile saklayacağı dahil olmak üzere kişisel veriyle ilgili bilgilendirmeyi yapmak zorundadır. Bu süreçte de veri sorumlularının aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmesi; kolay anlaşılır ve açık bir dille bilgilendirme yapılması gerekmektedir. Bununla birlikte, aydınlatma yapıldıktan sonra sağlık verileri açısından yukarıda açıkladığımız koşullar kapsamında gerekli ise, ilgili kişilerden açık rıza alınmalıdır.

Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi

İşlenen kişisel veriler yalnızca salgın dolayısıyla alınması gereken tedbirlerin gerektirdiği müddet veya mevzuatta herhangi bir süre öngörülmüşse öngörülen süreler kadar saklanmalı daha sonra Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik'e uygun olarak imha edilmelidir.

27.03.2020 tarihinde Kişisel Verileri Koruma Kurumu tarafından yayınlanan "Covid-19 ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler" başlıklı duyuru kapsamında sıkça sorulan sorulara cevaplar verilmiştir, böylelikle birçok husus açıklığa kavuşturulmuştur. Bu hususlar aşağıdaki şekilde anılan duyuru metninden alıntılanmıştır:

Bir sağlık kuruluşu önceden izin almaksızın Covid-19 ile ilgili kişilerle iletişim kurulabilir mi?

Yönetimlerin, Covid-19 virüsü gibi küresel salgın boyutuna ulaşan durumlarda kamu sağlığını ve kamu düzenini sağlamak ile ilgili yükümlülükleri bulunmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşları, halk sağlığına yönelik ciddi tehditlerle mücadele etmek için ek olarak kişisel verilerin toplanmasına ve paylaşılmasına gerek duyabilir.

Bu çerçevede, ilgili sağlık kurum ve kuruluşlarının kişilere telefon, mesaj veya e-posta yoluyla halk sağlığı ile ilgili mesajlar göndermesinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu açısından bir engel bulunmamaktadır.

Evden çalışma süresince kişisel verileri korumak için ne tür teknik tedbirler alınmalıdır?

Kişisel verilerin korunması mevzuatı, evden çalışmanın önünde bir engel değildir. Salgın sırasında personel evden çalışabilir ve kendi cihazlarını veya iletişim ekipmanlarını kullanabilir. Kişisel verilerin korunması mevzuatı bunu engellemez, ancak kişisel verilerin güvenliğini sağlamaya yönelik gerekli idari ve teknik tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Uzaktan çalışmanın doğurabileceği risklerin asgariye indirilmesi adına, sistemler arasındaki veri trafiğinin güvenli iletişim protokolleriyle gerçekleştirilmesi ve herhangi bir zafiyet içermemesinin sağlanması ile anti-virüs sistemlerinin ve güvenlik duvarlarının güncelliğinin sağlanması başta olmak üzere, her türlü tedbirin alınması ve kişisel verilerin güvenliği açısından konuya ilişkin çalışanların dikkatle bilgilendirilmesi gerekmektedir.

Ancak unutulmamalıdır ki, çalışanlar tarafından alınacak tedbirler Kanun kapsamında kişisel verilerin güvenliğinin sağlanması noktasında veri sorumlusunun yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır.

Bir işveren, bir çalışanın virüs taşıdığını diğer çalışanlarına açıklayabilir mi?

Bilgilendirme yapılırken, Kanun'un İlkeler başlıklı 4. Maddesinde düzenlenmiş olan amaçla orantılı kullanım ve veri minimizasyonu ilkesine uygun olarak bireylerin isimlerinin verilmesinin gerekmeyeceği gibi gereğinden fazla bilgi de verilmemelidir. Koruyucu tedbirlerin alınması açısından virüsün bulaştığı çalışanın/çalışanların isminin açıklanmasının zorunlu olduğu halde ilgili çalışanların bu hususta önceden bilgilendirilmesi gerekmektedir. İşverenin, çalışanlarının sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır.

Bu kapsamda ilk etapta işverenler tarafından örneğin "...Genel Müdürlük binamızın 5. katında çalışan bir arkadaşımızın Covid-19 testinin pozitif çıktığını bildirmek isteriz. Testi pozitif çıkan arkadaşımızın binada bulunduğu tarihler dikkate alınarak, arkadaşımızla temasta bulunan kişiler tespit edilerek kendilerini durum hakkında bilgilendireceğiz..." şeklinde açıklamalarda bulunulması yoluna gidilebilir.

Yukarıdaki örnekte olduğu gibi, bir kurum, kuruluş veya şirket içerisinde yapılacak duyurularda çalışanlara Covid-19 enfekte bir çalışanın bulunduğu, evden çalıştığı ya da izinde olduğu belirtilmeli; ancak zorunlu olmadığı sürece şirket içi seviye ya da ekip gibi çalışanın kim olduğunun tespitini doğrudan sağlayacak detaylar paylaşılmamalıdır.

Bir işveren, personelden ve ziyaretçilerden virüsten etkilenen ülkelere yakın dönemde gerçekleştirdikleri seyahatler ve ateş vb. virüs belirtileri hakkında bilgi toplayabilir mi?

İşverenlerin, çalışanın sağlığını korumak ve güvenli bir iş yeri sağlamakla ilgili yasal yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu bağlamda ve mevcut koşullarda, işverenlerin, çalışanlardan ve ziyaretçilerden virüsten etkilenen bir bölgeyi ziyaret edip etmedikleri ve/veya virüsün neden olduğu hastalığa dair belirtiler gösterip göstermedikleri konusunda kendilerini bilgilendirmelerini istemek için Kanun'un 5. Maddesi kapsamında işleme şartlarından olan meşru menfaat ve hukuki yükümlülüğün yerine getirilmesi gündeme gelecektir.

Kişilerin kısa bir süre önce virüsten etkilenen bir bölgeye seyahat etmiş olmaları ve/veya hastalığa dair belirtiler göstermelerine dayanarak uygun önlemler almalarının istenmesi durumunda, belirli tavsiyelerin personel ve ziyaretçilerin dikkatine sunulmasında kişisel verilerin korunması mevzuatı açısından bir sakınca bulunmamaktadır.

İşveren tarafından çalışanların sağlık bilgileri yetkililerle paylaşılabilir mi?

Kanunun 8 inci maddesi ve bulaşıcı hastalıklara ilişkin ilgili diğer kanunlarda yer alan hükümler çerçevesinde, bildirim esas bulaşıcı hastalıkları taşıyanlara ilişkin kişisel veriler, işveren tarafından ilgili makamlar ile paylaşılabilir.

Salgın sırasında, kuruluşların geçici olarak kapatıldığı veya veri sorumlularının ilgili kişilerin taleplerini yerine getirme kapasitesinin Covid-19 nedeniyle kısıtlandığı durumlarda, zaman çizelgelerine göre ilgili kişilerin başvurularına yanıt verme ve Kuruma karşı yükümlülükleri kapsamında Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ilgili mevzuatta belirtilen süreler hala geçerli midir?

Kişisel verilerin korunması mevzuatı kapsamında Kuruma intikal eden şikayet, ihbar ve veri ihlal bildirimleri ile ilgili olarak veri sorumlularının gerek Kuruma gerek ilgili kişilere karşı yükümlülükleri açısından Kanunda ve ilgili alt düzenlemelerde çeşitli süreler belirlenmiş olup, veri sorumluları tarafından bu sürelere riayet edilmesi önem arz etmektedir.

Kanun ve ilgili mevzuatta belirtilen yasal sürelerin uzatılması söz konusu değildir, ancak Ülkemizin içinde bulunduğu bu olağanüstü süreçte veri sorumluları tarafından alınan önlemler kapsamında farklı operasyonel uygulamalara (uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma vb.) gidildiği de dikkate alınarak, her bir başvuru ya da veri ihlal bildirimini özelinde, veri sorumlularının uymakla yükümlü oldukları sürelerin değerlendirilmesi açısından Kişisel Verileri Koruma Kurulu tarafından içerisinde bulunduğumuz olağanüstü koşullar gözetilecektir.”

Özetle, Covid-19 salgını ile mücadele sürecinde, şirketlerin veya işverenlerin, iş yerlerinde ya da çeşitli alanlarda bulunan kişilerin sağlık verilerini işleme süreçlerinde KVKK’ya uygun şekilde; mümkün olduğu ölçüde veri sahibi ilgili kişileri veri işleme süreci hakkında bilgilendirdikten sonra bu kişilerden açık rızalarını almaları, varsa işyeri hekimleri aracılığıyla bu süreçleri yürütmeleri, sağlık verilerini üst düzey güvenlik önlemlerini temin ederek muhafaza etmeleri, gerektiğinde yetkili kamu kurum ve kuruluşlarıyla bu bilgileri paylaşmaları, yalnızca salgın hastalığın tedavisi ve yayılmasının engellenmesi amacıyla sınırlı şekilde veri işlemleri ve bu verileri gerektirdiği süre kadar saklayarak bu sürelerin sonunda imha etmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda, Covid-19 salgını ile mücadele sürecinde Kişisel Verileri Koruma Kurulu’nun yayımlayacağı karar ve düzenlemelerin dikkate alınarak kişisel veri işleme faaliyetlerinin bu çerçevede gerçekleştirilmesi, toplanan ve işlenen kişisel veriler nedeniyle kişisel veri işleme envanterlerinde güncelleme yapılması ve VERBİS sisteminde kayıt yapılmışsa bu kaydın güncellenmesi, yapılmamış ise son tarih olan 30.06.2020 tarihine kadar güncellenmiş kişisel veri işleme envanterlerinin VERBİS’e girilmesi önem arz etmektedir.

6. SONUÇ

Covid-19 nedeniyle ilan edilen pandemi ve bu nedenle de neredeyse tüm dünyanın eve kapanması daha önce benzeri görülmemiş bir durumdur. Ve geçen süre göstermiştir ki ekonomik, sosyal ve hukuki olarak dünya ve Türkiye bu sürece hazırlıksız yakalanmıştır. Covid-19'un tıbbi açıdan incelenmesi ve çözümlenmesi de henüz tam anlamıyla mümkün olmamış, kesin bir tedavi yöntemi ve aşı geliştirilememiştir.

Ancak eve kapanma süreci adeta dünyada bir fren etkisi yaratmış ve bu frenleme kendisini hızla artan bir şiddette ekonomik alanda ve ekonomik alan içindeki çalışma faaliyetinde göstermiştir. İlk öncelikler hasta olmama, hayatta kalma iken giderek derinleşen bir ekonomik yarın kaygısı hızla yayılmaktadır.

Bu hızlı krize gidişe ve yaşam dengelerinin alt üst olmasına devletler tüm kurumlarıyla cevap vermeye çalışmaktadırlar. Bu cevabı verirken de ilk etapta eldeki tüm enstrümanlar kullanılmakta ve en yıkıcı etkiler bertaraf edilmeye çalışılmaktadır. Ancak mevcut enstrümanların tıp, ekonomi, teknoloji ve hukuk alanında çok da yeterli olmadığına görülmesi üzerine hızla yeni enstrümanlar üretilmeye çalışılmaktadır.

Bu noktada ülkeler arka arkaya yeni ve olağanüstü hukuki düzenlemeler yapmaya başlamışlar, bugüne kadar bir kenarda duran bazı enstrümanlara ise birden bire hiç olmadığı kadar önem verilip devreye alınmaya çalışılmıştır. Elbette, bu hızın ve tecrübe eksikliğinin uygulamaya ve yaşama etkileri de hızlı ve beklenenlerden farklı olabilmektedir.

Bu raporla, mevcut koşulların iş hayatına etkileri ve özellikle hukuki uygulamalar ve enstrümanlar ele alınmış. Almanya'dan da bazı örneklerle karşılaştırmalı bir şekilde konu ele alınmaya gayret gösterilmiştir. Böylece genel bir çerçeve çizilerek mevcut duruma ve gelecekteki uygulamalara yön verebilecek bir rehber oluşturulmaya çalışılmıştır.

Normalizasyon süreçlerinin ikinci dalga endişeleriyle birlikte konuşulduğu ve tartışıldığı böyle bir dönemde bu raporun kendisinden beklenen faydayı sağlayacağını umar, sağlıklı günler dileriz.

Saygılarımızla,

Notlar

7 YEDİ AYDA KAPSAMLI RAPOR



BOŞ DURMADIK, ÇALIŞTIK!

Tüm raporlarımıza açık kaynak olarak www.makinebirlik.org üzerinden ulaşabilirsiniz.

