

Covid-19 Pandemisinin Toplu İş Hukuku ile İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sonuçları(*)

The Results of Covid-19 Pandemic in Regard of Collective Labor Law and Occupational Health and Safety Law

Arş. Gör. Ecenur SARIKAYA^(*)

Öz

Tüm dünyanın etkilendiği Covid-19 salgını, ülkemizde de ciddi sonuçlar doğurmuştur. Hastalığın büyük ölçüde solunum yoluyla bulaştığı tespit edildiğinden çalışma hayatı da salgından doğrudan etkilenmiştir. Mevcut koşullarda hem işin aksamadan sürdürülmesi hem de işçinin haklarının ve sağlığının korunması gerekmektedir. Bu nedenle çalışma hayatının devamı için yeni düzenlemeler yapılmıştır. Ülke genelinde alınan birtakım tedbirler, işçinin hakkının korunabilmesi için toplu iş hukukundaki bazı hükümlerde de değişiklikler yapılmasını gerektirmiştir. Çalışmamızda salgın hali nedeniyle toplu iş hukukuna ilişkin getirilen yeni düzenlemeler ile salgının iş sağlığı ve güvenliği hukuku kapsamındaki kısa değerlendirilmesi ele alınmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Covid-19 Salgını, İşçi, İşveren, Sendika, Toplu İş Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği, Önlem.

Abstract

The epidemic of Covid-19 that affects the whole world, has resulted in severe consequences in our country. Working life has directly affected from epidemic as the disease was found to be transmitted largely by respiration. Under current conditions, it is both required to carry the works on smoothly and to protect the worker's rights and health. Therefore new arrangements have been made for continuance of working life. Some measures taken throughout the country also necessitated to make changes in some provisions in collective labor law in order to ensure protection of worker's right. A brief evaluation of new regulations, brought to collective labor law and effects of pandemic on occupational health and safety law, are endeavored to be made in our study.

Keywords

Covid-19 Pandemic, Worker, Employer, Union, Collective Labor Law, Occupational Health and Safety, Measure.

I. Giriş

Aralık 2019'da Çin'de başlayan ve tüm dünyada hızla yayılan yeni tip koronavirüs Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilanına neden olmuştur. Covid-19 olarak isimlendirilen hastalık halihazırda ülkemizi de tehdit etmektedir. Dünyanın hemen her yerinde sosyal hayattan çalışma hayatına kadar yaşamın her alanını etkileyen salgından en az sorunla kurtulabilmek için

çeşitli önlemler alınması gerekliliği doğmuştur. Ülkeler salgının etkilerini hafifletmek için çeşitli politikalar izlemiş sosyal ve çalışma hayatında birtakım sınırlamalar getirmiştir. Ülkemizde de salgına karşı hızlı tedbirler alınmıştır.

Büyük ölçüde akciğerleri etkileyen ve özellikle solunum yoluyla bulaştığı tespit edilen hastalık karışındaki en önemli tedbir hastalık riski taşıyanların toplumdan izole edilmesi olmuştur. Bu amaca yönelik olarak sokağa çıkma yasakları, karantina uygulamaları, belirli özelliklerdeki işyerlerinin geçici olarak kapatılması gibi birtakım önlemler alınmıştır.

Sağlığın korunması başta olmak üzere çalışma hayatının sürekliliği göz önüne alındığında acil yeni

(*) Hakemli makale - Peer reviewed article
Makalenin geliş tarihi: 24.08.2020
Makalenin kabul tarihi: 24.09.2020

(**)KTO Karatay Üniversitesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı
E-posta: ecenur.ertus@karatay.edu.tr
Orcid id: <https://orcid.org/0000-0002-6422-6688>

düzenlemeler alınması gerekliliği doğmuştur. Nitekim işçinin sokağa çıkma yasağı kapsamında olması, işyerinin İçişleri Bakanlığı Genelgeleri ile kapatılması, işçinin yahut işyerinin bulunduğu bölgedeki karantina uygulamaları gibi ifa imkânsızlığına götüren sebeplerle karşılaşılmıştır. Ortaya çıkan bu zorlayıcı neden karşısında mevzuat kapsamında yararlanılabilecek bazı müesseselerin tekrar ele alınmış ve salgın dönemine ilişkin özel yeni düzenlemelere yer verilmiştir. Özellikle hak düşürücü sürelerin yer aldığı toplu iş hukukunda da hak kaybı yaşanmaması adına salgına yönelik değişimler yapılması gerekmektedir.

Çalışmamızda salgına yönelik olarak toplu iş hukuku bakımından getirilen düzenlemelere yer verilmiş ve iş sağlığı ve güvenliği hukuku bakımından işverenin yükümlülükleri ile bunlara uyulmaması halinde işçinin başvurabileceği yollara kısaca değinilmiştir. Son olarak, etkisini özellikle salgın sonrasında gösterecek olan, Covid-19'un iş kazası ve meslek hastalığı değerlendirilmesine yer verilmeye çalışılmıştır.

II. Toplu İş Hukuku Bakımından Sonuçları

A. İşveren Sendikalarından Prim Desteği

6552 sayılı Kanunla, işveren sendikalarının üye işverenlerin işçilerin sigorta primlerinde kullanılmak kaydıyla karşılıksız yardımda bulunabilmesi imkânı ilk kez 10.09.2014 tarihinde getirilmiştir.¹

7226 sayılı Torba Kanunla getirilen 50'nci madde, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa ilişkin bir değişiklik getirmiş ve STİSK m. 26/10'da yer alan sendikaların işverene prim desteğine yönelik madde işveren lehine olacak şekilde değiştirilmiştir. Söz konusu maddeye göre: "İşveren sendikaları, tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcudunun yüzde otuz beşini aşmamak üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabilir." 25.03.2020 tarihi itibarıyla "yüzde yirmi beş" olan ibare "yüzde otuz beş" olarak değiştirilmiş ve işveren sendikalarının işverenin, işçilerin sigorta primlerinden kaynaklanan yükümlülüğünü biraz daha hafifletebilmesinin önü açılmıştır.

Mevcut salgın döneminde özellikle karantina uygulamaları, sokağa çıkma yasakları, bazı işyerlerinin kapatılması gibi tedbirler işverenlerin ekonomik anlamda zorlanmalarına neden olmuştur. İşçi çıkarma yoluna gidilmemesi, iş sözleşmelerinin sürdürülmesi için yapılan pek çok düzenlemeyle birlikte işverenlerin işçilerin sigorta primi payını ödemekte zorlanmaması için sendikalar devreye girmektedir. Söz konusu değişikliklerle, işveren sendikaları nakit mevcutlarının yüzde otuz beşini aşmamak kaydıyla karşılıksız dayanışma ve yardım fonu kurabilmektedir. İşveren sendikaları

nın oluşturduğu fon ancak işverenlerin üzerine düşen işçilerin sigorta primleri payının ödenmesi amacıyla kullanılabilir.²

Sendika üyesi işverenin tüm dünyayı etkileyen Covid-19 salgının çalışma hayatını doğrudan etkilemesi ve bu nedenle de düştüğü ekonomik sıkıntı içerisinde üyesi bulunduğu sendikaların desteğine ihtiyaç duyması son derece olasıdır. Sendikaların işverene yardıma ilişkin oluşturabileceği fonun miktarının arttırılması mevcut dönem içerisinde isabetli olmuştur. Bununla birlikte sadece sigorta primi sınırlandırılmasıyla bırakmak yerine en azından salgın sürecine yönelik diğer borçlara ilişkin de karşılıksız fon oluşturulabilmesi imkânı sağlanması da düşünülebilir niteliktedir.

B. Süre Uzatımı

Anayasa m. 53'teki; "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. Toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağı kanunla düzenlenir." hükmüyle korunan "toplular iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" ile ilgili düzenlemeler 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda yapılmıştır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkının uygulanmasına yönelik prosedüre ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu bakımdan yetkili sendikada bulunması gereken şartlar, yetki tespiti için yapılacak başvuru, itiraz ve belgenin verilmesi, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü, grev ve lokavt uygulanması aşamalarına ilişkin düzenlemelere yer verilmiş pek çok süre sınırı konulmuştur.

Bir toplu iş sözleşmesinin geçerli olarak meydana getirilebilmesi için ise her şeyden önce elbette sözleşmenin taraf olma hakkına sahip olanlar arasında kurulmuş olması gerekmektedir.³ Başka bir ifadeyle, önce toplu iş sözleşmesi yapma ehliyetine sahip olan kişi ya da kuruluşun toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olup olmadığı araştırılmaktadır.⁵

Yetki tespiti ise belirli bir prosedüre göre yapılmaktadır. Bu bakımdan işçi sendikası ya da işveren veya işveren sendikası her zaman Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na başvurabilir. Ancak yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi varsa, süresinin bitmesinden önceki 120 gün içinde yetki tespiti için başvuru yapılmalıdır STİSK m. 35/4, Yönetmelik m. 7/3).

² İşverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna olan diğer borçlarının bu fondan karşılanması mümkün değildir. CANBOLAT, s. 179.

³ EKONOMİ, Münir, Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990, s. 23.

⁴ STİSK m. 41: "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

⁵ TUNCAY, A. Can, Toplu İş Hukuku, B. 2, İstanbul 2010, s. 172.

¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. CANBOLAT, Talat, İşveren Sendikaları Kurulacak Yardım Fonlarına İlişkin 6552 sayılı Kanunla getirilen Düzenlemenin Esasları, C. 1, S. 1, Y. 2015, s. 171 vd.

Bakanlık yetki incelemesi neticesinde, sendikanın Kanunda belirlenen şartları sağlaması halinde olumlu; sağlamaması halinde olumsuz yetki tespitinde bulunur. Söz konusu tespitin olumlu olması halinde iş kolunda kurulu işçi sendikaları ve taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene 6 iş günü içinde, olumsuz olması halinde sadece başvuruyu yapan tarafa bildirir (STİSK m. 42). Bakanlıkça bildirilen tespit yazısına karşı tespit olumlu da olsa olumsuz da olsa itiraz edilebilir (STİSK m. 43). İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur. Söz konusu itirazın tespiti tebliğinden itibaren 6 işgünü içerisinde mahkemeye yapılması gerekmektedir (STİSK m. 43). İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme 6 iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar.

Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde sonuçlandırır (STİSK m. 43/3.) STİSK m. 42/3'e göre yetki şartlarının sağlanmadığı kendisine bildirilen işçi sendikası, yine 6 iş günü içinde yetki tespiti için dava açabilir (STİSK m. 44).

Süresinde itiraz yapılmadıysa sürenin bitiminden itibaren 6 işgünü içinde, yapılan itiraz reddedilirse veya yetki şartlarını sağlamadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucuna yetki şartlarını sağladığı yönündeki kesinleşmiş mahkeme kararı tebliğ edilmişse, Bakanlık tarafından 6 işgünü içerisinde yetki belgesi verilir (STİSK m. 44).

Yetki belgesinin alınmasıyla birlikte 15 gün içinde taraflardan birinin diğer tarafı toplu görüşmeye çağırması gerekmektedir (STİSK m. 46). Söz konusu süre hak düşürücü süre olarak belirlenmiştir. Zira bu sürede çağırmanın yapılmaması halinde yetki belgesinin hükümsüz olduğu kabul edilir (STİSK m. 46).

Taraflardan birine yapılan çağırmanın tebliğinden itibaren 6 iş günü içerisinde görüşmenin yeri, günü ve saatinin belirlenmesi ve görevli makama bildirilmesi gerekmektedir. Bu konuda anlaşmaya varılamaması halinde belirlemeyi görevli makam yapar (STİSK m. 47/1). Yetkili işçi sendikasının çağrıdan itibaren 30 gün içerisinde ilk toplantıya gelmemesi ya da toplu görüşmeye başlamaması yetkisinin düşmesine neden olur (STİSK m. 47/2). Toplu görüşme ilk toplantıdan itibaren 60 gün sürer (STİSK m. 47/3).

Belirlenen ilk toplantıya taraflardan birinin gelmemesi yahut görüşmeye başlamaması ya da başlasa da toplantıya devam etmemesi halinde veya tarafların görüşmede anlaşamadıklarını tutanakla tespit etmeleri ya da sürenin anlaşma sağlanmadan sona ermesi durumunda 6 iş günü içerisinde taraflardan biri görevli makama uyumsuzluğu bildirmelidir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer (STİSK m. 49).

Görevli makam tarafından 6 işgünü içerisinde arabulucu tayin edilir (STİSK m. 50). Arabulucunun görevi 15 gün boyunca devam eder. Taraflar anlaşırsa bu süreyi en fazla 6 iş günü uzatabilir. Arabuluculuk neti-

cesinde de anlaşılmazsa, arabulucu 3 iş günü içinde düzenlediği tutanağı görevli makama tevdi eder (STİSK m. 50/5). Görevli makam tarafından da 3 iş günü içerisinde taraflara tebliğ edilir (STİSK m. 50/5).

Uyuşmazlık tutanağının tebliğinden itibaren 60 gün içinde, 6 iş günü öncesinden karşı tarafa bildirilen tarihte grev uygulanabilir. Bu süre hak düşürücü olarak belirlenmiş olduğundan sürenin geçirilmesi halinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer (STİSK m. 60/1). Grev kararının kendisine tebliğinden itibaren 60 gün içerisinde işveren yahut işveren sendikası da 6 iş günü öncesinden karşı tarafa bildirilen tarihte lokavt uygulayabilir (STİSK m. 60/2). Grev veya lokavt bildirilen tarihte başlamazsa hakları düşer ve yetki belgesinin hükmü kalmaz (STİSK m. 60/4).

Görüldüğü üzere Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile toplu iş sözleşmesi kurulması için uygulanan prosedür ile anlaşmaya varılamaması halinde uyuşmazlığın çözümüne yönelik yürütülen faaliyetlerin bir kısmı hak düşürücü sürelerle sınırlandırılmıştır. Durum mevcut Covid-19 salgınında kanundaki prosedüre uygun davranmayı zorlaştırmaktadır. Bu nedenle söz konusu zorlayıcı neden sebebine dayanarak toplu iş hukuku bakımından süre uzatımlarına gidilmiş ve 7244 sayılı Kanunla konuya ilişkin düzenleme yapılmıştır.

7244 sayılı Kanun m. 2/1 ile; "18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki yetki tespitlerinin verilmesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle uzatılmıştır. Cumhurbaşkanı, bu bentte yer alan üç aylık süreyi bitiminden itibaren üç aya kadar uzatmaya yetkilidir." hükmü getirilmiştir. Buna göre yetki tespiti prosedürü, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, uyuşmazlıkların çözümüyle grev ve lokavta uygulanan prosedür maddenin yürürlük tarihinden itibaren 3 ay süreyle uzatılmıştır.

Mevcut salgın halinde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde uygulanmayı gerektiren yetki tespiti, toplu görüşmeler, grev oylaması gibi süreçlerde işçilerin hak düşürücü süreler dolayısıyla hak kaybına uğraması muhtemel görülmektedir. Zira 65 yaş üstü ve kronik hastalığı olanlara sokağa çıkma yasağı getirilmiş olması, çeşitli bölgelerdeki karantina uygulamaları gibi tedbirlerin toplu görüşmelerin yapılmasının da gerektiği toplu iş hukuku bakımından aranan şartların sağlanmasının önüne geçmektedir. Toplu iş sözleşmesi süreçleri kanunda hak düşürücü sürelerle düzenlenmiş olduğundan salgın haline yönelik bir düzenleme gerekliliği doğmuştur. Nitekim devam eden toplu iş sözleşmesi süreçlerinin salgın nedeniyle aksaması ve alınan tedbirler nedeniyle kanunda gösterilen prosedürlerin yerine getirilme sürelerinin uzaması, kanunun aradığı sürelerin aşılmasına ve işçiler açısından hak kaybına neden olmaktadır. Dolayısıyla yaşanacak hak kayıplarının önlenmesi amaçlanarak sürelerin uzatılması yönünde yerinde bir düzenlemeye gidilmiştir.

III. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Sonuçları

A. İşverenin Yükümlülükleri

Salgın hali işverenler açısından ticari ilişkilerde birtakım olumsuzluklara yol açtığı gibi istihdam ilişkisinde de önemli sonuçlar doğurmaktadır. İşyerleri ve işletmelerde çalışan belki de binlerce kişinin işine devam edebilmesi ancak salgının onlar için bir tehdit oluşturulmasına bağlıdır. Birlikte çalışılan işyerlerindeki bu riskli ortam içerisinde virüsün yayılmasının ve salgının büyümesinin önlenmesi adına işveren tarafından çeşitli önlemlerin alınması gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverene iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri bakımından birtakım yükümlülükler yüklemiştir. Salgın hali iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinden bazılarını özellikle gündeme getirmektedir. İşverenlerin Covid-19 salgını sebebiyle işyerinde özel yeni birtakım tedbirleri alması gerekmektedir.

Her şeyden önce, çalışanların etkin korunmaları için mevcut riskler ve önlemler bakımından bilgilendirilmesi gerekmektedir.⁶ Yükümlülük Covid-19 salgını açısından da önem arz etmektedir. Bu nedenle salgına yönelik olarak çalışanların öncelikle bilgilendirilmesi yerinde olacaktır. Bununla birlikte salgına ilişkin eğitim verilmesi de sağlanmalıdır.⁷ Zira iş sağlığı ve güvenliğinin etkin yürütülmesi ancak çalışanların eğitilmesine bağlıdır.⁸

6331 sayılı Kanundan kaynaklanan ve güvenliğin sürdürülmesi için önem taşıyan bir diğer yükümlülük risk değerlendirilmesidir.⁹ Salgın halinde işverenlerin değişen koşullar sebebiyle yeniden risk değerlendirmesi yapması gerekmektedir. Bu şekilde salgının işyeri için riskinin en aza indirilmesi planı yapılmalıdır.

İşverenin salgın halinde işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri bakımından kusuruna gidilemeyecek şekilde her türlü tedbiri ve önlemi alması gerekmektedir. Bu açıdan işverenler tarafından, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının yayınladığı İşyerlerinde Covid-19'a karşı alınması gereken tedbirlere uygun hareket edilmesi yerinde olacaktır.¹⁰

⁶ SÜMER, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, B. 3, Ankara 2019, s. 165.

⁷ Salgın durumunda eğitimin toplu olarak fiziken verilmesi risk oluşturabileceğinden, eğitim verme yükümlülüğünün, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m. 15/A'ya uygun olarak uzaktan yürütülmesi yerinde olacaktır.

⁸ Eğitim verme yükümlülüğü bilgi verme yükümlülüğünden ayrı olup, eğitim verme yükümlülüğü neticesinde değerlendirme yapılmaktadır. SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 167; ÖZER, s. 201.

⁹ Risk değerlendirmesi hakkında ayrıca bkz. EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, B. 9, İstanbul 2019, s. 385-388; BAŞBUĞ, Aydın / YÜCELBOĞUR, Mehtap, İş Hukuku, B. 5, İstanbul 2018; s. 429-438; SENYEN-KAPLAN, Tuncay, Bireysel İş Hukuku, B. 9, Ankara 2018, s. 443-446; NARTER, Sami, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, B. 2, Ankara 2015, s. 173-175; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 174-178; SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, B. 16, İstanbul 2018, s. 913-916; KILIKIŞ, İlnur, İş Sağlığı ve Güvenliği, B. 3, Bursa 2018, s. 104-112; TÜRKEN, Şafak, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 155-156, Ağustos 2017, s. 178-181.

¹⁰ İlgili belge için bkz. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/41159/isyerlerinde_koronavirus_covid-19_karsi_alinan_onlemler.pdf (Erişim tarihi: 13.05.2020).

B. Çalışanın Hakları

1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Özel hukuk sözleşmelerinden olan ve kişisel ilişki kuran iş sözleşmesi nedeniyle işveren, işçinin, hem kişiliğini hem vücut bütünlüğünü korumakla yükümlüdür.¹¹ İşçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü olarak adlandırılan bu yükümlülükler kapsamında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğü de bulunmaktadır.¹² İşverenin bu borcu, 6331 sayılı Kanun ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerle detaylandırılmıştır.¹³

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde işçiye kendisini koruyabilmesi için birtakım imkânlar sağlanmıştır. Bunlardan ilki çalışmaktan kaçınma hakkıdır.¹⁴ Çalışmaktan kaçınma hakkı: “işçinin hayatı ve sağlığı için yakın ve ciddi bir tehlike sürdüğü müddetçe çalışmaktan kaçınması”¹⁵ olarak tanımlanmaktadır.¹⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “Çalışmaktan kaçınma hakkı” başlıklı 13’üncü maddesine 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 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.

¹¹ TBK m. 417: “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmamak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

¹² SARIPEK, Doğa Başar, İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve İş Hukuku ile İlişkisi, CEREV, Gökçe / KÖSEOĞLU, Yakup, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2018, s. 63; SÜZEK, s. 429.

¹³ İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine ilişkin bilgi için bkz. SÜMER, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, B. 3, Ankara 2019, s. 105 vd.; TÜRKEN, s. 165 vd.

¹⁴ İSGK kapsamındaki çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. İNCİROĞLU, Lütfi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, Y. 2014, s. 810 vd.; HAN, Işık Aslı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. Maddesi Kapsamında İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 37, Y. 2019, s. 186.

¹⁵ AYDINLI, İbrahim, İşverenin İşyerinde (Çalışan) İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Çimento İşveren Dergisi, C. 19, S. 4, Temmuz 2005, <https://ceis.org.tr/ceis-yayini/çimento-isveren-dergisi-temmuz-2005/> (Erişim tarihi: 22.04.2020).

¹⁶ İNCİROĞLU, s. 812.

Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz...”

Görüldüğü üzere, çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için her şeyden önce ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı ve bunun tespiti için varsa kurula, yoksa işverene başvuru yapılması gerekmektedir. Bildirim neticesinde kurul ya da işveren tarafından tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınılabılır. Bununla birlikte tehlikenin önlenemez durumda ise işçinin kurula ya da işverene başvurmaksızın işyerini kendiliğinden terk etme hakkı bulunmaktadır.¹⁷ Tehlike devam ettiği müddetçe de bu hakkı kullanmayı sürdürebilir.¹⁸

Bilindiği üzere esasında, işçinin iş sözleşmesinden doğan emel borcu, iş görme borcudur. İşçinin bu borcu yerine getirmemesi sözleşmeye aykırılık sonucunu doğuracaktır. Bu halde, işveren işçinin ücretini ödemek zorunda olmadığı gibi iş sözleşmesini de haklı nedenle feshedebilmektedir. Ancak çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçi için işverenin ücret ve sair hakları ödeme borcu devam etmektedir.

Mevcut durum içerisinde Covid-19 salgınının, işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması için ciddi ve yakın bir tehlike oluşturup oluşturmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Ciddi ve yakın tehlike; önemli ölçüde zarar verici nitelikte olup, henüz gerçekleşmemiş ancak kısa süre içinde gerçekleşebilecek olan tehlikeyi¹⁹ ifade etmektedir.²⁰ Ölümcül bir virüs olan Covid-19 salgını halinin de ciddi ve yakın bir tehlikeyi oluşturduğunu söylemek yerinde olacaktır.²¹ Bu nedenle işçilerin, varsa kurula yoksa işverene başvuruda bulunarak tedbir alınmasını isteme hakkı bulunmaktadır. Tedbirler alınmadığı takdirde de çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir.

Covid-19'un ciddi ve yakın bir tehlike oluşturmakla birlikte bu tehdidin önlenemezlik niteliği tartışılabilir durumdadır. Zira işyerinde dezenfeksiyon çalışmalarının yapılması; maske, eldiven vb. koruyucu ekipmanın sağlanması, işyerinde dönüşümlü çalışılmaya gidilmesi, işçilerin seyrek konumlandırılması gibi birtakım önlemlerle işçilerin işyerinde hastalığa karşı korunabilmeleri mümkün olabilecektir. Ancak elbette ki bu durum, işyerinde yürütülen faaliyete göre sübjektif olarak değerlendirilmesi gereken bir husustur.

¹⁷ Tehlikenin önlenemez nitelikte olduğu sonradan saptansa bile, çalışmada böyle bir tehlikenin önlenemez nitelikte olduğu düşüncesinin uyanmasının makul karşılandığı durumlarda kullanılan çalışmaktan kaçınma hakkının yasaya uygun olduğu kabul edilmiştir. SENYEN-KAPLAN, s. 493-494.

¹⁸ AYDINLI, s. 19; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 421; İNCİROĞLU, s. 815; KILKIŞ, s. 168; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, B. 7, Ankara 2019; s. 464; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 198.

¹⁹ İSGK m. 3/1-p: “Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışmaya veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli”dir.

²⁰ AYDINLI, s. 19; SÜMER, Uygulama, s. 462; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 196.

²¹ AKIN, s. 34.

Bununla birlikte tüm dünyayı etkileyen, her gün pek çok tedbir alınmasını gerektiren, herkesin gündemindeki mevcut salgın halinde işçilerden kanunda öngörülmesi olan prosedürü yürütmelerini beklemek gerektiği de ifade edilmektedir.²² Ancak yine de işveren üzerine düşen tüm önlemleri aldıysa ve işyerinde çalışanlarda yahut ailelerinde virüs riski bulunmuyorsa artık işçinin İSGK m. 13'te gösterilen prosedüre uygun hareket etmesi beklenmektedir.²³

2. Sözleşmeyi Feshetme Hakkı

İşyerinde sağlık ve güvenliklerini tehdit eden bir durumun varlığı halinde çalışanlara tanınan bir diğer hak, talep edilmesine rağmen tedbir alınmadığı durumlarda işçiye tanınan sözleşmeyi feshetme hakkıdır.²⁴ Gerçekten, İSGK m. 13/4'e göre: “İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir...”.

Bu feshetme hakkı, sadece iş sözleşmesi ile çalışanlara tanındığından; yalnızca memurların ve diğer kamu görevlilerinin bu haktan yararlanma imkânları bulunmamaktadır. İş sözleşmesiyle çalışanlar da tabii oldukları kanun hükümlerine göre feshetme hakkını kullanabilecektir. Bu durumda, İşK'ya tabii olanların, m. 24/2-f kapsamında sözleşmeyi feshetme hakkı bulunmaktadır.²⁵ Zira iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, maddede geçen “çalışma şartları” arasında kabul edilmektedir.²⁶ Yapılacak olan bu feshetme, haklı nedenle feshetme kapsamında olduğundan, işçinin kıdem tazminatı alma hakkı bulunmaktadır.²⁷ Ancak İSGK m. 13/4 kapsamında bu hakkın kullanılması için öncelikle başvuru yolunun izlenmesi ve buna rağmen tedbir alınmamış olması gerekmektedir.²⁸

C. Covid-19'un İş Kazası Niteliği Bakımından Değerlendirilmesi

İşveren, hem İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hem Türk Borçlar Kanunu kapsamında işyerinde çalışanların güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu bakımdan her türlü sağlık ve güvenlik tedbirinde olduğu gibi, mevcut Covid-19 salgınında da çalışanların işyerinde görülebilecek virüs tehdidine karşı korunması gerekmektedir. İşverenin söz konusu yükümlülüğü sabit olmakla birlikte çalışanların Covid-19'a yakalanması durumunda bu halin iş kazası sayılıp sayılmayacağı doğuracağı sonuçlar bakımından önem arz etmektedir.

İş kazası ve meslek hastalıkları, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununu ve

²² AKIN, s. 35.

²³ AKIN, s. 35.

²⁴ HAN, s. 196; İNCİROĞLU, s. 816.

²⁵ İSGK m. 13/4 nedeniyle yapılacak olan feshetme, İşK m. 24/2-a'da yer alan; “İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması için niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa” hükmü çerçevesinde de yapılabileceği yönündeki görüş için bkz. KILKIŞ, s. 169.

²⁶ İNCİROĞLU, s. 816; SENYEN-KAPLAN, s. 494; KORKMAZ, Fahrettin / ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, B. 4, Ankara 2019, s. 329.

²⁷ HAN, s. 196; İNCİROĞLU, s. 816.

²⁸ SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 201.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu ilgilendiren kavramlardır. Bununla birlikte her iki kanun kavrama ilişkin ayrı düzenlemelerde bulunmuştur.²⁹ İSGK m. 3'te iş kazası: “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olay.” olarak tanımlanmış ve olayın iş kazası sayılması için işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelmesi aranmıştır.³⁰ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda ise tanımlama yapılmamış sadece, iş kazası olarak nitelendirilecek durumlar sayılmıştır.^{31,32} Bu yönde iş kazası, “işverenin otoritesi altında bulunulan bir sürede görülen iş nedeniyle yahut iş gereği ani ve dıştan gelen bir etkenle bedenengelli hâle ya da ruhen zarar veren olay” olarak tanımlanabilir.³³

Meslek hastalığı kavramı ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda “Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık.” olarak, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda ise “Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri.” olarak ifade edilmiştir. Buna göre, meslek hastalığının kaza gibi ani değil, bir süre boyunca karşılaşılan olumsuz şartlar sebebiyle gerçekleştiği söylenebilir.³⁴

Çalışanın işyerinde salgın hastalığa yakalanmasının söz konusu açıklamalar neticesinde iş kazası ya da meslek hastalığı kapsamına alınıp alınmaması Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılacak ödemeler açısından önem arz etmektedir. Bu yönde, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 07.05.2020 tarihli ve 2020/12 sayılı Genelgesinde Covid-19'un bulaşıcı bir hastalık olduğu ve hastalık kapsamında değerlendirilmesi gerektiği

ifade edilmiştir.³⁵ Bu bakımdan kurum tarafından mevcut salgın hastalığının iş kazası olarak değerlendirilmediği görülmektedir.³⁶

Ancak yakın tarihli bir Yargıtay kararında ise benzer bir durum ele alınmış ve iş kazası yönünde hüküm kurulmuştur. İlgili kararda,³⁷ yurtdışına gönderilen tır şoförünün sefer sırasında yakalandığı H1N1 virüsü nedeniyle hayatını kaybetmesi hali iş kazası olarak değerlendirilmiştir. Yargıtay ilgili kararında virüsün de aniden bulaştığını esas alarak, sefer sırasında bulaştığı sabit olan hastalığın etkilerinin sonradan meydana gelmesinin iş kazası niteliğini değiştirmeyeceğine dayanmıştır. Zira Kanunda iş kazasının meydana gelmesiyle hemen ya da sonradan zarara uğratılmasının mümkün olduğu ifade edilmiştir. Bu bakımdan yerleşmiş bir içtihat olmamakla birlikte söz konusu karara paralel olarak, ileride Yargıtay'a intikal etmesi halinde durumun iş kazası olarak değerlendirilebileceği düşünülmektedir.

Bununla birlikte işyerinde Covid-19 bulaşma riski; sağlık çalışanları için doğrudan, İSGK'da yer alan “Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” tanımının karşılığıdır. Hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağına ilişkin usul ve esaslar ise Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ne³⁸ göre belirlenmiştir. Hastalığın sigortalının mesleğinden ileri gelip gelmediği, oluşturulan meslek hastalıkları listesine göre değerlendirilmektedir.³⁹ Meslek hastalıkları içerisinde bulaşıcı hastalıkların yer almasının, Covid-19'un da meslek hastalıkları listesine alınması gerekliliğini doğruladığını söylemek yerinde olacaktır. Ancak tüm dünyayı etkilemiş olan salgın halinin mesleki olarak değerlendirilemeyeceği çünkü hastalığın işyerinde bulaşmasının kaynağının işyeri olduğu anlamına gelmediği ifade edilmektedir.⁴⁰ Bununla beraber özellikle sağlık çalışanları açısından HIV, Hepatit B, SARS gibi bulaşıcı hastalıkların meslek hastalığı olarak kabulü, Covid-19'un da en azından sağlık çalışanları için meslek hastalığı niteliğinde olmasını gerektirmektedir.⁴¹

²⁹ GÜZEL / OKUR / CANIKLIOĞLU, s. 348; KILKIŞ, s. 15. İSGK'nın daha yeni tarihli olması nedeniyle SSGSSK'ya uygun olarak çıkarılmasının gerektiği yönündeki eleştirisi için bkz. AKPINAR, Teoman, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2018, s. 184.

³⁰ ALP, Elif, İş Kazası ve Meslek Hastalığının Hukuki Niteliği, CEREV, Gökçe / KÖSEOĞLU, Yakup, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2018, s. 198; KILKIŞ, s. 13.

³¹ SSGSSK m. 13: “İş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenengelli hâle getiren olaydır.”

³² SSGSSK'nın işverence gönderilmesi halinde asıl işi yapmaksızın geçen zamanda meydana gelen kazaları da iş kazası sayması İSGK'ya göre daha geniş kapsamlı olduğunu göstermektedir. AYDINLI, s. 56; GÜZEL / OKUR / CANIKLIOĞLU, s. 348; TUNCAI / EKMEKÇİ, s. 376; TÜRKEN, s. 182.

³³ GÜZEL / OKUR / CANIKLIOĞLU, s. 348; KORKUSUZ, Refik / UĞUR, Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 6, Bursa 2018, s. 286; ŞAKAR, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, B. 12, İstanbul 2017, s. 197; TUNÇOMAG, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1987, s. 312-313.

³⁴ SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 99.

³⁵ İlgili genelge için bkz. chrome-extension://ohfjgljdelakfkefpgklochadegdpjf/https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/160868 (Erişim tarihi: 11.05.2020).

³⁶ Kurum görüşünün isabetli olduğu yönündeki görüş için bkz. EKMEKÇİ, s. 699.

³⁷ “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 taktirde hastalığın bulaşmasının bu tarihten 1-4 gün öncesinde gerçekleşmiş olacağına bildirildiği, buna göre davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında bulaştığı yukarıda belirtilen rapor kapsamından anlaşılabilir şekilde H1N1 virüsüne bağlı olarak, daha sonra meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açıktır.” Y. 21. HD, 15.04.2019 - E. 2018/5018, K. 2019/2931, lexpera.com.tr (Erişim tarihi: 24.04.2020).

³⁸ RG: 11.10.2008 - 27021.

³⁹ AKIN, s. 19.

⁴⁰ AKIN, s. 20.

⁴¹ Hastaneler, Covid-19 bulaşma riski bakımından yüksek risk oluştursa da mevcut koşullara göre meslek hastalığı olarak kabulü için yeterli olmadığına yönelik eleştirisi için bkz. AKIN, s. 21.

İş kazası olarak ya da meslek hastalığı olarak kabulün sonuçları sosyal güvenlik sisteminde sağlanacak yararlar bakımından fark yaratmamaktadır. İş kazası olarak değerlendirilmesi halinde ise elbette SSGSSK m. 13'te aranan koşullardan birine uygun olarak gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bu nedenle, Sosyal Güvenlik Kurumu genelgesine göre hastalık olarak nitelendirilen Covid-19 riskinin, uyumsuzluk olması halinde Covid-19 hastası olan çalışan için subjektif olarak ele alınması ve virüsün kaynağının işi veya işyeri mi yoksa ailesi ya da sosyal çevresi mi olduğunun tespit edilerek somut olaya göre durumun değerlendirilmesi gerekmektedir.⁴² Ancak Covid-19'un mevcut tıbbi verilere göre tespit edilen kuluçka süresinin 14 gün olmasının hastalığın nereden bulaştığının somut tespitinde sorun yaratacağı kuşkusuzdur.⁴³

IV. Sonuç

Aralık 2020 itibarıyla tüm dünyanın gündeminde olan Covid-19 salgını hayatın tüm alanlarında değişikliğe gidilmesi sonucunu doğurmuştur. Hastalığın solunum yoluyla bulaşması insanları bir arada bulunmasını gerektirecek durumların en aza indirgenmesini gerektirmiştir. Salgının büyük kitlelere ulaşmaması için başta sokağa çıkma yasakları, karantina uygulamaları işyerlerinin kapatılması gibi ciddi ve sıkı tedbirler alınmıştır.

Kapalı ortamlarda uzun saatler bir arada bulunmayı gerektirmesi nedeniyle salgından elbette iş ilişkileri de yakından etkilenmiştir. Yapılan iş uygun olduğu takdirde evden çalışmaya gidilmesi, işyerinde kalabalığın önlenmesi için işçilerin yıllık izinlerinin salgın sürecinde kullanılması, işçilerin ücretsiz izne çıkarılması, kısa çalışmaya geçilmesi gibi iş ilişkisi sona erdirilmeden işyerindeki insan yoğunluğunun azaltılmasına imkân sağlayacak uygulamalara gidilmiştir. Bununla beraber, özellikle üretim yapılan işyerlerinde sonu belirsiz olan salgın süreci boyunca işin tamamen durdurulması mümkün olamamaktadır. İşin devamının gerektiği işyerlerinde ise işverenlerin işçilerin sağlığını korumak adına gerekli tüm tedbirleri alması gerekmektedir. Bu açıdan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerden işçilere gerekli bilgi ve eğitimin verilmesi gerekli ekipmanın sağlanması, işyerindeki risk değerlendirilmesinin yapılması gibi yükümlülükler salgına yönelik olarak tekrar gündeme alınmalıdır. İşverenin salgına karşı etkin şekilde tedbir aldığı kabulü için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yayınladığı İşyerlerinde Covid-19'a karşı alınması gereken tedbirlere uygun hareket etmesi yerinde olacaktır.

Şayet işveren salgına yönelik tedbirleri almıyorsa elbette çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkına başvurması mümkündür. Zira ortada ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı kabul edilmektedir. Bununla beraber mevcut koşullarda tehlikenin önlenemez olduğu hususunda yorum yapmak yanlış olacaktır. Zira mevcut tıbbi açıklamalara göre gerekli önlemlerin alınmasıyla

virüsün bulaşması engellenebilmektedir. Bu nedenle çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkını kendiliğinden kullanamaması ve ilgili prosedürü yürütmesi daha yerindedir. Ancak elbette durumun her somut olaya göre ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir.

Çalışanın Covid-19'a yakalanması halinde, hastalık ya da iş kazası ve meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi ortaya çıkacak sonuçlar bakımından önem arz etmektedir. SGK'nın 2020/12 sayılı Genelgesinde, bu durumun kurum tarafından hastalık olarak kabul edildiği görülmektedir. Ancak yakın tarihli Yargıtay bir kararında benzer bir olay için iş kazası olduğu yönünde tespit yapılması, durumun yargıya intikal etmesi halinde çalışana Covid-19 bulaşması hali için iş kazası olduğu yönünde hüküm kurulabileceğini düşündürmektedir.

Bununla birlikte Covid-19, sağlık çalışanları bakımından meslek hastalığı olarak değerlendirilebilir niteliktedir. Nitekim HIV, Hepatit B, hatta yine bir koronavirüsün neden olduğu SARS gibi bulaşıcı hastalıkların meslek hastalığı listesinde yer alması da Covid-19'un da meslek hastalığı olarak kabulü gerektiğini desteklemektedir. Ayrıca Covid-19 mevcut koşullarda her ne kadar sosyal hayat içerisindeki herkes için yüksek bulaş riski taşıyor olsa da sağlık çalışanlarının, riskin en yüksek olduğu hastane ortamında çalışmak zorunda olmaları ve doğrudan mecburi şekilde enfekte insanlarla iletişimde bulunmaları nedeniyle meslekleriyle ilişkili olarak bu hastalığa yakalanma riskleri yüksektir.

Bununla beraber mevcut koşullar doğrultusunda elbette hastalığın ne zaman ve kimden bulaştığının tespiti oldukça önem arz etmektedir. Bu nedenle Covid-19'a ilişkin sabit bir nitelendirilme yapılması yerine söz konusu değerlendirmenin karşılaşılan somut olaya göre yapılması en uygun çözüm olacaktır.

Mevcut durumda tüm dünyanın ortak sorunu olan Covid-19 salgının en büyük etkisi elbette çalışma hayatında vuku bulmuştur. Etkileşimin azalması için "evde kal" uyarılarından belirli sektörlerdeki işverenler doğrudan etkilenmiştir. Koşulların getirdiği ekonomik sıkıntı sendikaların işverenlere desteği önemli konuma gelmiştir. Bu bakımdan özellikle bu dönem içerisinde sendikaların işverenlere yardımına ilişkin oluşturdukları fonun miktarının artırılması isabetli olmuştur. Ancak sadece sigorta primi sınırlandırması yerine, en azından salgın sürecini kapsayacak şekilde geçici bir maddeyle, diğer borçlara ilişkin de karşılıksız fon oluşturulabilmesinin önünün açılması yerinde olacaktır.

Toplu iş hukuku bakımından yapılan önemli değişikliklerden diğeri ise sürelerle ilişkin olmuştur. Bilindiği üzere yetki tespiti, toplu görüşmeler, grev oylaması gibi süreçlerde pek çok hak düşürücü süre bulunmaktadır. Salgın sürecinde özellikle insan etkileşiminin azaltılmasına yönelik alınan tedbirler işçilerin hükümlerdeki hak düşürücü sürelerden olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır. Bu bakımdan devam eden toplu iş sözleşmesi süreçlerinde işçilerin salgın nedeniyle hak kaybına uğramaması için sürelerin uzatılması yerinde bir düzenlemedir.

⁴² EMRE, Naci / YILMAZER, Gizem, Covid-19 Virüsü Özelinde Pandeminin Hukuki Niteliği ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yeni Tartışmalar, Covid-19 Salgınının Hukuki Boyutu, Edt. ÖZEKES Muhammet, İstanbul 2020, s. 724.

⁴³ AKIN, s. 24.

Kaynakça⁽¹⁾

- AKIN**, Levent: Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, C. 34, S. 3, Mayıs 2020, 16-71, <https://ceis.org.tr/ceis-yayini/cimento-isveren-dergisi-mayis-2020/> (Erişim tarihi: 24.10.2020).
- AKPINAR**, Teoman: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2018.
- ALP**, Elif: İş Kazası ve Meslek Hastalığının Hukuki Niteliği, CE-REV, Gökçe / KÖSEOĞLU, Yakup: İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2018 (İş Kazası ve Meslek Hastalığı).
- AYDINLI**, İbrahim: İşverenin İşyerinde (Çalışan) İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Çimento İşveren Dergisi, C. 19, S. 4, Temmuz 2005, 16-30, <https://ceis.org.tr/ceis-yayini/cimento-isveren-dergisi-temmuz-2005/> (Erişim tarihi: 22.04.2020).
- BAŞBUĞ**, Aydın / YÜCEL BODUR, Mehtap: İş Hukuku, B. 5, İstanbul 2018.
- CANBOLAT**, Talat: İşveren Sendikalarının Kurulacak Yardım Fonlarına İlişkin 6552 sayılı Kanunla getirilen Düzenlemenin Esasları, C. 1, S. 1, Y. 2015, 171-180.
- EKONOMİ**, Münir: Toplu İş Sözleşmesi Türleri Ehliyet ve Yetki, Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri, Ankara 1990, 1-35.
- EMRE**, Naci / YILMAZER, Gizem: Covid-19 Virüsü Özelinde Pandeminin Hukuki Niteliği ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yeni Tartışmalar, Covid-19 Salgınının Hukuki Boyutu, Edt. ÖZEKES Muhammet, İstanbul 2020, 713-727.
- EYRENCİ**, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, B. 9, İstanbul 2019.
- GÜZEL**, Ali / OKUR Ali Rıza / CANIKLIOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 17, İstanbul 2018.
- HAN**, Işık Aslı: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesi Kapsamında İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 37, Y. 2019, 181-202.
- İNCİROĞLU**, Lütfi: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Çalışanın Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C. 20, S. 1, Y. 2014.
- KILKIŞ**, İlknur: İş Sağlığı ve Güvenliği, B. 3, Bursa 2018.
- KORKMAZ**, Fahrettin / ALP, Nihat Seyhun: Bireysel İş Hukuku, B. 4, Ankara 2019.
- KORKUSUZ**, Refik / UĞUR, Suat: Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 6, Bursa 2018.
- NARTER**, Sami: İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, B. 2, Ankara 2015.
- ÖZER**, Hatice Duygu: Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 12, Aralık 2018.
- SARIPEK**, Doğa Başar: İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkı ve İş Hukuku ile İlişkisi,, CEREV, Gökçe / KÖSEOĞLU, Yakup, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2018.
- SENYEN-KAPLAN**, Tuncay: Bireysel İş Hukuku, B. 9, Ankara 2018.
- SÜMER**, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, B. 7, Ankara 2019. (Uygulama)
- SÜMER**, Haluk Hadi: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, B. 3, Ankara 2019 (İş Sağlığı ve Güvenliği)
- SÜZEK**, Sarper: İş Hukuku, B. 16, İstanbul 2018.
- ŞAKAR**, Müjdat: Sosyal Sigortalar Uygulaması, B. 12, İstanbul 2017 (Sosyal Sigortalar)

TUNCAY, A. Can: Toplu İş Hukuku, B. 2, İstanbul 2010.

TUNCAY, Can / EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B. 20, İstanbul 2019.

TUNÇOMAĞ, Kenan: Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1987.

TÜRKEN, Şafak: İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 155-156, Ağustos 2017, 165-224.

İnternet Kaynakları:

- https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/41159/isyerlerinde_koronavirus_covid-19_karsi_alinan_onlemler.pdf.
- <chrome-extension://ohfgljdgelakfkefopgklcohadegdpjf/https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/160868>.

⁽¹⁾ Aynı yazarın birden fazla eserine atıf yapıldığında eserlerin birbirlerinden ayırt edilmesi için kısaltma kullanılmıştır.