

COVID-19 SALGINININ İŞ HUKUKUNDAKİ ETKİLERİ

Av. Göktuğ Can Burul, LL.M, Esq.
Av. Teny Zakar Burul, LL.M.
Av. Ezgi Yaren Çayır

Tüm dünyayı etkisi altına alan ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen Covid-19 salgını ülkemizde de 2020 yılının Mart ayı itibariyle etkisini göstermeye başlamıştır. Salgının toplum ve birey sağlığına etkilerinin yanı sıra küresel açıdan ekonomik alanda da önemli olumsuz etkilerinin olması beklenmektedir. Bu kapsamda işbu yazımızda salgının işçi-işveren ilişkileri üzerindeki etkilerini inceleyeceğiz.*

1- İşçinin çalışması nedeniyle virüse yakalanması iş kazası olarak kabul edilebilir mi?

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 15.04.2019 tarihinde verdiği bir kararda 2009 yılında domuz gribi salgını (H1N1) sırasında tır şoförü olarak çalışan işçinin seferde olduğu sırada domuz gribine yakanlanması ve virüs nedeniyle vefat etmesini iş kazası olarak değerlendirmiştir. Bu karar dikkate alındığında Covid-19 salgını nedeniyle doğrudan çalışma nedeniyle virüse yakalanması nedeniyle gerçekleşebilecek ölümler iş kazası olarak değerlendirilebilecektir.

Bu durum özellikle Covid-19 hastalığına yakalanmış olan hastaları tedavi eden ve bu

sırada hastalığa yakalanarak hayatını kaybeden sağlık çalışanları açısından geçerli olabilecektir.

2- İşveren tarafından salgına karşı alınabilecek önlemler nelerdir?

Yukarıda da açıklandığı şekilde çalışma nedeniyle virüse yakalanarak vefat gerçekleşmesi halinin iş kazası olarak değerlendirilebileceği düşünüldüğünde bu kapsamdaki hukuki riskin en aza indirilmesi için işverenler tarafından belirli önlemlerin alınması tavsiye edilmektedir. Bu kapsamda alınabilecek bir kısım önlemler aşağıda sıralanmaktadır:

- İşveren tarafından işyeri ortamının hijyeni sağlanmalıdır.

* Bu yazıda yer alan bilgiler özet niteliğinde olup kesin ve bağlayıcı hukuki tavsiye niteliğinde değildir. Hukuki değerlendirmeler her somut olayın özelliklerine göre değişebileceği için konu hakkında kapsamlı hukuki tavsiye alınması için ofisimizle irtibata geçmenizi öneririz.

- Dezenfektan, maske, eldiven gibi gerekli hijyen ve izolasyon ekipmanları tedarik edilmeli, hazır bulundurulmalı ve bunların işçiler tarafından kullanılmaları sağlanmalı ve takip edilmelidir.
- İşin gereği gerçekleşen yurtdışı seyahatleri ertelenmeli ve yurtdışından dönmüş işçiler karantina süresi boyunca çalıştırılmayarak bu işçilere izin verilmelidir.
- İşçilere salgın ve işyeri hijyen kuralları hakkında gerekli bilgilendirmeler yapılarak işçiler işyeri hekimi aracılığıyla gözetim altında tutulmalıdır.

Önemli olarak belirtmek gerekir ki, bu önlemlerin alınması işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunu tamamen ortadan kaldırmayacak olmakla beraber iş kazasına ilişkin sorumluluk esasları dikkate alındığında işverenin kusurunun azaltılmasında önemli bir rol oynayabilecektir.

3- İşçinin işverene risk teşkil ettiğini bildirme zorunluluğu bulunmakta mıdır?

İş hukuku kapsamında işçinin işverene karşı sadakat yükümlülüğü bulunduğu dikkate alındığında işçinin iş sağlığı ve güvenliğini riske atacak davranışlardan kaçınma yükümlülüğünün bulunduğu da kabul edilecektir. Bu kapsamda, işçinin hastalık semptomları göstermesi halinde bu durumu işverene bildirme yükümlülüğü bulunduğu söylenebilecektir. Ancak işveren tarafından da bu bildirim yükümlülüğüne ilişkin esasların belirlenmesi ve bu esasların

işçilere bildirilmesi gerekmektedir. Örneğin, işveren tarafından işçilerin ateş, öksürük ve benzeri Covid-19 semptomlarının ortaya çıkması halinde derhal durumun işverene beyan edilmesi gerektiği yönünde işçilere bir bildirim yapılabilir.

İşverenin işyerinin güvenli ve sağlıklı olmasını sağlama yükümlülüğü dikkate alındığında işveren tarafından bu şekilde işçilerin sağlık durumuna ilişkin bildirim yapılmasının talep edilmesi kanımızca Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na da aykırılık teşkil etmeyecektir.

Önemle belirtmek gerekir ki, işveren sağlığından şüphe ettiği işçilerini tıbbi muayeneden geçmeye zorlayamaz. Bununla beraber, işveren tarafından önlem olarak sağlığından şüphe edilen işçiye ücretli izin verilebilir ya da işçinin uzaktan çalışma yapması sağlanabilir.

4- İşveren tarafından işçiler izne gönderilebilir mi? Kısa çalışma veya telafi çalışması yaptırılabilir mi?

İşveren tarafından işçiye tek taraflı olarak ücretli izin verilmesi mümkündür. Ancak bu izin süresi boyunca işveren tarafından işçinin ücretinin de ödenmesi gerekmektedir.

Buna karşılık, işveren tarafından işçiye ücretsiz izin kullanılabilemesi için işçinin de onayı gerekecektir. İşçi tarafından ücretsiz izin kullanılmasına yazılı onay verilmemesi halinde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği yönünde hukuki yorum yapılabilecek ve işçi

tarafından işverene karşı yasal yollara başvurulabilecektir.

İşveren tarafından işçilere ücretli ve ücretsiz izin verilmesi dışında ayrıca kısa çalışma uygulamasına gidilmesi de söz konusu olabilecektir. Bu kapsamda, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle; (i) işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması, (ii) Süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlanabilmektedir. Bu uygulamaya geçilebilmesi için işveren tarafından ilgili İŞKUR müdürlüğüne gerekçeleri gösterilerek başvuru yapılması ve bu başvurunun İŞKUR tarafından onaylanması gerekmektedir.

Kısa çalışma dışında aynı zamanda işveren tarafından telafi çalıştırılması da yaptırılması mümkündür. Buna göre, işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması nedeniyle veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işverenin iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırılabilmesi mümkündür. Bu iki aylık süre Covid-19 salgını sebebiyle dört aya çıkartılmıştır. Bu kapsamda yapılacak çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacak olup Uygulamada telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini (11 saat) aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olmamalı, tatil günlerinde ise telafi çalışması yaptırılmamalıdır.

5- İşyerinin faaliyetlerinin durdurulması halinde işveren ücret ödemek zorunda mıdır? Faaliyetlerin durması nedeniyle işveren ya da işçi iş sözleşmesini feshedebilir mi?

İş kanunu uyarınca işyerinde bir haftadan fazla bir süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde çalışamayan ya da çalıştırılmayan işçiye bu bir haftalık süre içerisinde her gün için yarım ücret ödenmesi mümkündür. Ancak evden çalışmasına devam eden işçiler için bu durum geçerli olmayıp evden çalışma yapan işçilerin ücretinin tam olarak ödenmesi gerekecektir.

Yine işyerindeki faaliyetlerin bir haftadan uzun bir süre durdurulması durumunda işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle fesh edilmesi mümkündür. Bu durumda, işçi yalnızca kıdem tazminatına hak kazanacak olup ihbar tazminatına ise hak kazanmayacaktır.

İşveren açısından ise işyerindeki faaliyetlerin durdurulması tek başına işçinin iş sözleşmesinin feshi için haklı neden teşkil etmeyecektir. Buna karşılık işçiden kaynaklanan bir nedenle işçinin bir haftadan uzun süre çalışamayacak olması halinde iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedene dayanarak fesh edilmesi mümkün olabilecektir. Bununla birlikte önemle belirtmek gerekir ki, işçinin işyerine gelememesine rağmen evden çalışma yapabilecek durumda olması halinde işveren tarafından iş sözleşmesinin fesh edilmesi halinde söz konusu feshin işveren açısından haklı sebeple fesih olarak kabul edilmeyeceğini değerlendirmekteyiz.