

Covid-19 Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Koruma ve Gözetme Yükümlülüğü Üzerine Bir Değerlendirme

An Evaluation of the Employer's Obligation to Protect and Oversee Occupational Health and Safety in the Context of Covid-19

Atanur KARAAHMETOğLU

Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Aralık 2023, Cilt 13, Sayı 2, Sayfa 301-319

December 2023, Volume 13, Issue 2, Page 301-319

E-ISSN: 2148-483X

2023-2

e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayımlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area. Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

25. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFeree LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Latif ÖZTÜRK
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Bilim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Faruk SAPANCALI
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Ayhan GÖRMÜŞ
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Davuthan GÜNAYDIN
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
İstanbul Aydın Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdulkadir ŞENKAL
Kocaeli Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Volkan IŞIK
Hacettepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ
Fenerbahçe Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Aysen TOKOL
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Recep KAPAR
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Bülent BAYAT
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Çiğdem VATANSEVER
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Ahmet Emin KAPLAN
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Umut BEYLİK
Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Gülhane Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Alp Eriç YELDAN
Kadir Has Üniversitesi
Ekonomi Fakültesi

Doç. Dr. Doğa Başar SARIİPEK
Kocaeli Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Salih DURSUN
Karadeniz Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Neslihan ARSLAN
Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Veli DUYAN
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Fatih YILMAZ
Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Burak Faik EMİRGİL
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zeki ERDUT
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Ahmet Mutlu AKYÜZ
Gümüşhane Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Aslı GÜNAY
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOĞLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Selver YILDIZ BAĞDOĞAN
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi İrep KIROĞLU BAYAT
Mersin Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Atilla GÖKÇE
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. M. Ozan BAŞKOL
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Özlem YURTSEVER
Marmara Üniversitesi
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Leyla YÜCEL
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Orhan Ersun CIVAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

25. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ
EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	31
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	9
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	4
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	18
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	6
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%29

İnceleme Makalesi - Review Article

Covid-19 Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Koruma ve Gözetme Yükümlülüğü Üzerine Bir Değerlendirme

An Evaluation of the Employer's Obligation to Protect and Oversee Occupational Health and Safety in the Context of Covid-19

Atanur KARAAHMETOĞLU*

ID 0000-0001-8306-3178

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 13 Sayı: 2 Yıl: 2023 / Volume: 13 Issue: 2 Year: 2023

Sayfa Aralığı: 301-319 / Pages: 301-319

DOI: 10.32331/sgd.1409538

ÖZ

Çalışanlar, sanayileşme ve teknolojiye yaşanan gelişmelerle birlikte iş ve işyeri kaynaklı birçok tehlikeyle karşı karşıya kalmıştır. Çalışma alanlarında görülen iş ve işyeri kaynaklı bu etkenler çalışan sağlığına zarar vermektedir. Özellikle Covid-19 Pandemisi çalışan sağlığına büyük zarar vermiş, hatta bu süreçte hayatını kaybeden çalışanlar da olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanması ile çalışanların risklere karşı korunması mümkün hale gelmektedir. Burada en temel vazife ise işverene düşmektedir. Zira 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu genel olarak iş sağlığı ve güvenliği açısından işverene sorumluluk yüklemiştir. Buna göre işveren, çalışanların sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak açısından azami dikkat ve özen göstermek üzere yükümlü tutulmuştur. Bu düzenlemeler aynı zamanda işverenin koruma ve gözetme yükümlülüklerinin de bir gereğidir. Bu çalışmada Covid-19 bağlamında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin koruma ve gözetme yükümlülüklerinin neler olduğu ve bu yükümlülüklerini ne şekilde yerine getireceği konusu üzerine bir inceleme yapılmıştır. Bu şekilde işverenin koruma ve gözetme yükümlülükleri kapsamında Covid-19 salgını karşısında çalışanlara nasıl bir koruma sağlayabileceği sorusuna yanıt aranmıştır.

Anahtar Sözcükler: Covid-19 pandemisi, işveren, iş sağlığı ve güvenliği, çalışan, koruma ve gözetme yükümlülüğü

ABSTRACT

Employees have faced many work and workplace hazards with industrialization and technological advances. These factors caused by work and workplace seen in the work areas cause harm to employee health. Especially the Covid-19 Pandemic caused great damage to the health of the employees, and there were even employees who lost their lives in this process. With the application of occupational health and safety rules, protection of employees against risks becomes possible. Here, the most basic task falls to the employer. As a matter of fact, the Occupational Health and Safety Law no. 6331 generally imposes responsibility on the employer in terms of occupational health and safety. Accordingly, the employer is obliged to pay maximum attention and care in terms of protecting the health of the employees and ensuring the work safety. These regulations are also a requirement of the employer's protection and supervision obligations. In this study, an examination has been made on the employer's protection and surveillance obligations within the scope of the Occupational Health and Safety Law No. 6331 in the context of Covid-19 and how it will fulfill these obligations. In this way, an answer has been sought to the question of what kind of protection can be provided to employees against the Covid-19 epidemic within the scope of the employer's protection and surveillance obligations.

Keywords: Covid-19 pandemic, employer, occupational health and safety, employee, protection surveillance obligation

Önerilen atıf şekli: Karaahmetoğlu, A. (2023). Covid-19 Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Koruma ve Gözetme Yükümlülüğü Üzerine Bir Değerlendirme. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 13(2). 301-319

• Geliş Tarihi/Received: 04/07/2023 • Güncelleme Tarihi/Revised: 06/11/2023 • Kabul Tarihi/Accepted: 26/12/2023

* Arş. Gör., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, atanurkaraahmetoglu@klu.edu.tr

GİRİŞ

İş yaşamında üretimde makineleşmenin artması ve seri üretimin hızlanması bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir. Özellikle iş yaşamına teknoloji ürünü birçok makinenin girmesi, zehirli maddeler, zararlı kimyasallar, çalışma sürelerinin artması iş sağlığı ve güvenliğinin zaafa uğramasına neden olmuştur. Ayrıca beklenmedik bir şekilde ortaya çıkan ve sonuçları bakımından büyük etkiler doğuran Covid-19 Pandemi süreci de iş sağlığı ve güvenliğini zaafa uğratarak birçok olumsuzluğa yol açmıştır. Bu nedenle çalışan sağlığının nasıl korunabileceği ve Covid-19'a yönelik iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi tedbirlerin alınabileceği sorusu zihinleri kurcalamıştır.

Genel kabule göre çalışanların Covid-19'un olumsuz etkilerine maruz kalmaması için işverene büyük görev düşmekte ve bu nedenle işverenin kendisinden beklenen tüm özeni gösterme yükümlülüğü bulunmaktadır. Aksi halde, çalışan zarar görmekte, iş güvenliği tehlikeye düşmekte, verimlilik azalmakta ve hatta bu durumun toplumsal etkileri de olmaktadır. Tüm bu olumsuz tablonun oluşmaması adına işverenin çalışanlarını koruma ve gözetme yükümlülükleri bulunmaktadır. İşveren koruma ve gözetme yükümlülüklerine riayet ettiği takdirde çalışanların sağlığı, Covid-19'a karşı korunabilmekte ve olumsuz sonuçların önlenmesi mümkün olmaktadır.

I- GENEL HATLARIYLA COVID-19'UN OLUMSUZ ETKİLERİ

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden birçok risk bulunmaktadır. Zira daha önce hiç görülmemiş yeni hastalıkların ortaya çıkması ile birlikte insanlık zor bir süreçten geçmiştir. Özellikle 2019 yılında ilk olarak Çin'in Vuhan Eyaleti'nde ortaya çıkan Covid-19 pandemi süreci nedeniyle dünya genelinde birçok olumsuzluk yaşanmıştır (Sağlık Bakanlığı, 12 Ocak 2023).

Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel salgın olarak ilan edilen Covid-19, yeni ve alışılmadık bir dönemin de başlamasına yol açmıştır (WHO, 14 Ocak 2023).

Tüm dünyayı yakından etkileyen Covid-19 salgını iş yaşamını da büyük ölçüde etkilemiştir. Bu süreçte birçok işyeri kapatılmıştır. Covid-19 salgınının beraberinde getirdiği riskler nedeniyle birçok işyeri uzaktan çalışma modelini uygulamak zorunda kalmıştır (ILO, 2020: 3-5). Ancak bazı işlerin niteliği uzaktan çalışmaya elverişli olmadığı için uzaktan çalışma modeli tam anlamıyla uygulanamamıştır. İşyerinde çalışmak zorunda kalan işçiler de Covid-19'un olumsuz etkilerine maruz kalmıştır (Türkiye'nin Makinecileri, 2020: 11-12).

İşyerlerinde Covid-19'a yönelik bazı tedbirler alınmış olsa da işçiler, Covid-19'un olumsuz etkilerinden kaçamamıştır (Ateş, 2020: 164). Covid-19 döneminde baş gösteren en temel sorunların başında iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan olumsuzluklar olmuştur (Esen, 2020). Covid-19 salgınının işyerlerinde çok hızlı yayılması, bununla birlikte Covid-19'a yönelik yeterli tedbirlerin alınmaması, işyerlerinde bulaşın engellenememesi, Covid-19'a yakalanan kişilere gerekli izolasyonun sağlanamaması, diğer çalışanlarla temasın engellenememesi iş sağlığı ve güvenliği açısından birçok sorunu beraberinde getirmiştir (Baycık vd., 2021: 20-22). Ayrıca Covid-19 ile birlikte çalışanların bu sorunları yaşamasında işverenlere de büyük sorumluluk yüklenmiştir. Zira işverenlerin temel yükümlülüklerinden biri de çalışanları koruma ve gözetme yükümlülüğüdür (Sümer, 2021: 105; Baybora, 2012: 10-11).

II- COVID-19 BAĞLAMINDA 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU KAPSAMINDA İŞVERENİN KORUMA VE GÖZETME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü, işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerdir (Özbek, 2009: 3). Buna göre işin düzenlenmesi ve iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması açısından işverenin işçisinin kişiliğini koruması ve işçisini gözetmesi gerekmektedir (Kaplan, 2003, 3). Bu bağlamda işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü, işverenin iş sözleşmesi kapsamında çalıştırdığı işçisinin çıkarlarını gözeterek, işçinin yapmış olduğu iş nedeniyle uğrayabileceği zararlara karşı gerekli tüm önlemleri alma ve gerektiğinde işçinin zarar görmemesi için işçiye zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğüdür şeklinde tanımlanabilir (Karadurdu, 2017: 2). Bu bağlamda işverenin Covid-19 çerçevesinde de, iş sağlığı ve güvenliğine dönük gerekli önlemleri alması gerekmektedir. O halde işverenin işyerinde Covid-19 vakası görülmesi halinde gerekli tüm tedbirleri hayata geçirmesi beklenmektedir (Baycık vd., 2021: 23-25).

İşveren, çalışanın vücut bütünlüğünü ve beden sağlığını tehdit eden tüm riskleri önlemek üzere azami dikkat ve özeni göstermekle yükümlüdür (Sümer, 2021: 105; Baybora, 2012: 10-11). Zira iş sağlığı ve güvenliği anlayışı önleyici fonksiyonu ağır basan bir disiplindir (Kökten ve Avınç, 2014: 35; Ekmekçi vd., 2021: 25-26).

Koruma ve gözetme yükümlülüğünün bir gereği olarak işverenin Covid-19'un yayılmaması ve olumsuz etkilerinin azalması için etkin rol üstlenmesi gerekmektedir (Ateş, 2020: 164-165). Bu nedenle işverenin, çalışma ortamında düzenli denetimler yapması ve çalışma ortamını sürekli gözlemlemesi gerekmektedir (Özdemir, 2018: 60). Zira iş sağlığı ve güvenliği sisteminin işin tüm safhalarında kapsamlı bir şekilde uygulanması büyük önem taşımaktadır (Yıldız ve Yılmaz, 2021: 42-43; Yılmaz, 2009: 8). Bu şekilde önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınması ile çalışanların Covid-19'a yakalanmaması ve çalışanların Covid-19'a karşı korunması mümkün olacaktır (Baycık vd., 2021: 25-26).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde işveren, riskleri yok etme, riskin ortaya çıkması halinde söz konusu riskleri değerlendirme, risklerin kaynağını araştırma ve riske neden olan sebeplerle mücadele etme, iş ve çalışma ortamını çalışmaya uygun hale getirme, teknik gelişmeleri takip etme ve koordineli çalışma, tehlikeli durum ve maddelerin tehlike derecesini azaltma ya da daha az tehlikeli hale getirme ve bu konuda gereken talimatları verme yükümlülüğü altında bulunmaktadır (ÇSGB, 2016: 11). İşveren bu iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirdiği takdirde Covid-19 vakalarının azalması ve asgari seviyeye inmesi mümkündür (Alpsoy, 2021: 20-21). Ancak, işveren iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde işyerinden kaynaklanan Covid-19'a bağlı sağlık sorunlarının yaşanması kaçınılmaz hale gelmektedir (Baycık vd., 2021: 25-27). Bu durumda da işverenin oluşan zararları tazmin etmesi gerekmektedir (Kökten ve Avınç, 2014: 35).

A- İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Her Türlü Önlemi Alma Yükümlülüğü

İşverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan koruma ve gözetme yükümlülüğü söz konusudur (Alper ve Kılıkış, 2021: 68). İşverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünün genel çerçevesini çizmek gerekirse, işverenin her yönüyle işçilerin sağlığını ve güvenliğini öncelik edinmesi ve buna uygun hareket etmesi gerekir (Baloğlu, 2015: 301).

İşveren gerekli önlemleri almadığı takdirde sorumlu olmaktadır (Baloğlu, 2015: 301). Ayrıca, işverenin bu amaca hizmet eden bir iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu yapması gerekmektedir (Baloğlu, 2015: 300; Öztürk, 2015: 11-12; Baycık vd., 2021: 25-26). Örneğin işverenin düzenli aralıklarla işyerinde çalışma alanlarında ve toplanma alanlarında temizlik yaptırması, sık temas edilen alanlarda aynı araç ve gereçleri birden çok kişinin kullanmasına izin verilmemesi, bu alanlarda özel önlemlerin alınması ve sosyal mesafenin korunması, işyerinde daha sık havalandırmaların yapılması, işyerinde işçi yoğunluğunun azaltılması ve bazı işçiler için uzaktan çalışma sisteminin uygulanması, yüz yüze yapılacak toplantıların bazıları için internet ortamında toplantının yapılması gibi önlemlerin alınması mümkündür (Esen,2020).

Ayrıca belirtmek gerekir ki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliğinin tam manasıyla sağlanması amacıyla işverene birçok yükümlülük yüklemiştir. İşverenin Covid-19 salgının olumsuz etkilerini önleyebilmek veya asgari seviyeye indirmek açısından bu önlemleri eksiksiz tatbik etmesi gerekmektedir. Bu şekilde çalışanların daha sağlıklı olması ve kendilerini daha huzurlu ve güven içinde hissetmeleri mümkün bulunmaktadır (Temir, 2021: 5-6).

B- Risk Analizi

İş sağlığı, çalışma ortamının muhtemel tehlikelerden arınmasını veya söz konusu tehlikelerin minimum düzeye çekildiği şartlar altında çalışanların bulunduğu bir sistemdir (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: 275; Yıldız ve Yılmaz, 2021: 60-61). İstenilen şartlara sahip bir çalışma ortamının oluşmamasının önündeki en büyük engel ise, kaynağı farklılık gösteren risklerdir (Temir, 2021: 25-26). Bu doğrultuda risk, teknolojinin gelişmesine bağlı olarak işyerinde ölüm ve yaralanma gibi zarar verici olayların yaşanma ihtimalidir. Yapılan tanımdan hareketle risk değerlendirmesi ise, risklerin tespit edilmesi, kontrol altına alınması ve derecelendirilmesi amacıyla yapılan çalışmalar bütünüdür (Özdemir, 2017: 645). Bu şekilde mevcut risklerin neler olduğu, risklerin neyden ya da nerelerden kaynaklandığı, riskin kimleri etkilediği veyahut etkileyebileceği, riskin kabul edilebilir bir seviyede bulunup bulunmadığı ve risk ya da risklerin önlenmesine dönük hangi faaliyetlerin yapılması gerektiği belirlenmektedir (Yılmaz, 2009: 32). Risk değerlendirmesi Covid-19 gibi salgın hastalıkların olumsuz etkilerinin azaltılması ve asgari seviyeye indirilmesi açısından da önemli bir yere sahiptir (ILO WHO, 2021: 3-4).

Risk değerlendirmesi, AB'nin 89/391 sayılı Direktifi ve ILO'nun 161 sayılı Sözleşmesi ile düzenlenmiştir. Direktifte, işverenin çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamak üzere risk değerlendirmesi yapmakla yükümlü bulunduğu düzenlenmiştir. Ayrıca Direktifte, işverenin sürekli değişen şartları takip etmesi gerektiği ve risk değerlendirmesini de bu şekilde yapması gerektiği belirtilmiştir (AB 89/391 sayılı Direktifi, 18 Mayıs 2021). Bunun yanında, 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin ILO Sözleşmesi'nde de tüm çalışanları kapsar şekilde

risk değerlendirmesini işverenin yapması veya yaptırması gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıca, 161 sayılı ILO Sözleşmesi'nde işverenin iş sağlığı ve güvenliği politikalarını oluştururken risk değerlendirmesine önem vermesi gerektiği de düzenlenmiştir (ILO, 25 Mayıs 2021). Bu şekilde, Covid-19'a yönelik önleyici ve koruyucu bir mekanizmanın oluşturulması da mümkün olmaktadır (Baycık vd., 2021: 26-27). Zira işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği sistemini oluşturmak adına gereken hassasiyeti göstermemesi çeşitli risklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Karadeniz, 2012: 43). Ancak, düzenli şekilde periyodik olarak risk değerlendirmesinin yapılması halinde bu vahim sonuçların yaşanma oranı büyük ölçüde bir azalma göstermektedir (Yılmaz, 2013: 56; Aydın, 2021: 125-126).

İSGKnin 10. maddesinde işverenin risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümlülüğü için ayrı bir başlık açılmıştır. Buna göre işveren kendisi risk değerlendirmesi yapabilir veya bir başkasına risk değerlendirmesi yaptırabilir. İşverenin mutlaka kendisi risk değerlendirmesi yapmak mecburiyeti altında değildir. Ancak, işverenin risk değerlendirmesi yaptırtacağı kişi veya kişilerin bu alanda yetkili ve gerekli donanımına sahip olması gerekmektedir.

"İşveren Yükümlülüğü" başlığını taşıyan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (RG: T.29.12.2012, S.28512) madde 5 hükmüne de işverenin risk değerlendirmesini kendisinin yapabileceği ya da yaptırtabileceği düzenlenmiştir. Burada da risk değerlendirmesi açısından işverene iki seçenek sunulmuştur. Ancak, işveren bu iki seçenektan birini yapmak üzere zorunlu tutulmuştur.

Madde metninde işverenin başka kişi ya da kurumlara risk değerlendirmesi yaptırmaları halinde işverene bu kişi veya kişilere gerekli her türlü bilgi ve belgeyi sunma yükümlülüğü yüklenmiştir. Bunun yanında işverenin risk değerlendirmesini yapması veya yaptırmaları halinde iş sağlığı ve güvenliği açısından yükümlülüklerinin sona ermediği de hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda işveren risk değerlendirmesini yapmış veya yaptırmış olsa da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından aynı şekilde gerekli dikkat ve özeni göstermekle yükümlü bulunmaktadır.

Söz konusu açıklamalara göre, risk değerlendirmesinin temel hedefi, tehlikeler ortaya çıkmadan, tehlikeler büyümeden önleyici adımlar atmaktır. Burada işverenin risk değerlendirmesi yaparak ya da yaptırtarak önlem alma yükümlülüğü bulunmaktadır (Yamakoğlu 2016: 169).

Yapılan risk değerlendirmesi kapsamında çeşitli malzemeler bir sistem dâhilinde verilebileceği gibi, Covid-19 testlerinin sık periyotlar halinde yapılması, işyerinde çalışanlar arasındaki sosyal mesafenin tekrar düzenlenmesi, işyerinde toplanma alanlarına girecek işçi sayısına yönelik sınırlama getirilmesi gibi tedbirlerin uygulanması da mümkündür. Hangi tedbirlerin ne şekilde uygulanacağına belirlenmesi, uygulanan yöntemde değişikliğe gidilip gidilmeyeceği açısından risk değerlendirmesinde elde edilen sonuçlar önemli rol oynamaktadır (Esen, 2020).

Risk değerlendirmesi kapsamında risklerin kabul edilebilir bir seviyede olup olmadığına yönelik bir analiz yapılabilmektedir (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: 276). İşverenin risk değerlendirmesi yaparken bir sistem dâhilinde ilerlemesi gerekmektedir. Buna göre, işverenin risk değerlendirmesine başlarken ilk olarak bir plan hazırlaması gerekir. Daha sonra işverenin riskin nasıl kontrol edileceğine yönelik yöntemleri belirlemesi gerekir. Akabinde işveren, yöntemleri uygulamalıdır ve uygulamaları izlemelidir. Burada işverenin risk değerlendirme ekibinden yararlanması da oldukça önemlidir (Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,

2017: 11-12). Ayrıca, risk değerlendirmesi yapılırken çalışanlar dışında, işyerinin özelliklerinin ve işyeri çevresinde yaşayan, işyeri faaliyetlerinden etkilenebilecek kişilerin de dikkate alınması gerekmektedir (İnciroğlu, 2019: 163). Bunun yanında, işverenin risk değerlendirmesi yapılırken çalışanlarının da görüşlerine başvurması zaruridir. Bir başka ifadeyle işverenin risk değerlendirme sürecinde çalışanlarından gelen risk değerlendirmesinin eksikliği ya da yetersizliği ile ilgili görüşleri dikkate alması gerekmektedir (Baycık, 2013: 114). Bu bağlamda işverenin risk değerlendirmesi yaparken ya da yaptırırken çalışanları ve çalışan temsilcisi ve görevli diğer kişilerle uyum içinde çalışması gerekmektedir (Karakaş, 2014: 102).

Risk değerlendirmesi işletmeler açısından bir gerekliliktir ve büyük fayda sağlamaktadır. Zira tehlikelerin belirlenmesi, risklerin önceden tespit edilmesi, çalışanlara uygun güvenli çalışma ortamının oluşturulması, kazaların engellenmesi, kayıpların asgari seviyeye indirilmesi, verimliliğin ve kalitenin yükseltilmesi, sorumluluktan kaçışın önlenmesi ve görev paylaşımının dengeli şekilde yapılması, konularında risk değerlendirmesi büyük katkı sağlamaktadır (Yılmaz, 2009: 32). Bu nedenle risk değerlendirmesi yapma ya da yaptırma işverenin temel yükümlülükleri arasında yer almaktadır.

C- Covid-19 Durumunda İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Bildirme ve Kayıt Altına Alma Yükümlülüğü

İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme ve kayıt altına alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak, işverenin söz konusu yükümlülüğü ile ilgili açıklamaları yapmadan önce genel hatlarıyla iş kazası ve meslek hastalığından ne anlaşılması gerektiğini incelemek kanaatimizce isabetli olacaktır.

ILO, iş kazalarının veya iş ile ilgili hastalıkların ölüm ve yaralanmalara yol açması nedeniyle iş kazalarının ve iş ile ilgili hastalıkların olumsuz etkilerine yönelik bir farkındalığın ve bilincin oluşturulması gerektiğini ifade etmiştir (ILO, 4 Mayıs 2021). Türkiye Cumhuriyeti mevzuatında iş kazası 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) ve 6331 sayılı İSGK nezdinde düzenlenmiştir. İş kazası 5510 sayılı SSGSSK'nin 13. maddesinde 6331 sayılı İSGK'nin 3. maddesi ile benzer şekilde düzenlenmiştir. Bu bağlamda İSGK'nin 3/1-a hükmüne göre, "...İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olay..." şeklinde tanımlanmıştır.

İş kazası 5510 sayılı SSGSSK'nin 13. maddesinde de 6331 sayılı İSGK'nin 3. maddesi ile benzer şekilde düzenlenmiştir.

"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 Kanununun 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 bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.” şeklinde tanımlanmıştır.

Bu çerçevede işverenin talimatları doğrultusunda iş görme borcunu ifa eden işçi işi yürüttüğü sırada Covid-19'a yakalandığı takdirde Covid-19'un 5510 sayılı SSGSSK m. 13 ve İSGK m. 3 kapsamında iş kazası olarak kabul edilmesi mümkündür. Zira iş görme edimini ifa ederken Covid-19'a yakalanan işçi, aniden, dıştan gelen ve kaçınılmaz şekilde Covid-19 nedeniyle zarar görmektedir (Aslan Durmuş, 2020: 376-378). Yargıtay'ın yaklaşım tarzı dikkate alındığında iş gördüğü sırada Covid-19'a yakalanan ve bu sebeple zarar gören işçinin iş kazasına uğradığını kabul etmek yerinde olacaktır (intes.org.tr, 18 Ekim 2023).

Mevzuatımızda meslek hastalığı da düzenlenmiştir. Meslek hastalığına ilişkin düzenlemeler 5510 sayılı kanununun 14. maddesinde ve İSGK'nin 3/1-l hükmünde yapılmıştır.

Söz konusu düzenlemeler ışığında bir meslek hastalığı tanımı yapacak olursak meslek hastalığı, işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğu sırada, işin niteliğinden ya da işin yapıma şekline kaynaklı olarak, maruz kaldığı bedeni ve ruhi rahatsızlıklardır (Güzel vd., 2021: 417-418).

Meslek hastalığından bahsedebilmek için, hastalığın çalışma ortamından ya da işten kaynaklı olarak ortaya çıkması gerekmektedir. Bu nedenle meslek hastalıklarının tespitinde bazı zorluklar yaşanabilmektedir (Arıcı, 2015: 317). Öyle ki, çalışanlar meslek hastalığının tam olarak ne olduğunu, normal hastalıktan ne farkı olduğunu idrak etmekte zorlanabilmektedir. Hal böyle olunca çalışanlar genel olarak meslek hastalığına yakalanıp yakalanmadıklarının farkında olamamaktadır (Karadeniz, 2012: 47).

Önemine binaen iş kazası ve meslek hastalıkları mevzuatımızda hem 5510 sayılı Kanun'da hem de İSGK'de düzenlenmiştir. Zira iş kazası ve meslek hastalıkları yıkıcı ve yıpratıcı sonuçlara neden olmaktadır (Alpsoy, 2021: 9-10). Bu nedenle işverenin iş kazası ya da meslek hastalığı olması halinde bu vakaları kayıt altına alma ve gerekli makamlara bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Zira 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinde işveren iş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutma, nedenlerini araştırma, detaylı incelemeler yapma ve önlem alma hususunda yükümlü tutulmuştur.

İlave etmek gerekir ki, işverenin işyerinde meydana gelen iş kazasını, kazanın gerçekleştiği günden sonraki gün başlamak üzere 3 iş günü içinde, kendisine bildirilen meslek hastalıklarını ise öğrendiği günden itibaren 3 iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak, iş kazası veya meslek hastalığı vakası sağlık hizmet sunucularına intikal etmişse ve sağlık hizmet sunucusu da yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularındansa tanı konulan vakaları 10 gün içinde SGK'ye bildirmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda işyerinde Covid-19 vakası ile karşılaşan işverenin bunu kayıt altına alarak bildirmesi gerekmektedir. Covid-19 vakasının iş kazası sayılabilecek nitelikte olması halinde işverenin ihtiraz-i kayıt koyarak Covid-19 vakasını iş kazası şeklinde bildirmesi mümkündür. Bu kapsamda Covid-19'un çalışan üzerinde ne gibi etkileri olduğu ve Covid-19'a bağlı olumsuz etkilerin işyerinde mi ya da işyeri dışında mı ortaya çıktığı önem taşıyacaktır (Esen, 2020). Covid-19 vakasının meslek hastalığı olarak bildirilmesi ise bazı sorunlara yol açabilmektedir. Zira Covid-19'un meslek hastalığı olarak kabul edilmesi mümkün olmayabilir. Ancak, sağlık çalışanın Covid-19'a yakalanması halinde, söz konusu vakanın Covid-19 olarak bildirilmesi mümkündür. Zira TTB, sağlık çalışanı olan veya sağlık hizmetlerinde görev alan çalışanların Covid-19 olduklarının tespiti halinde, hastalığın yapılan işle yakın bağının kurulabileceği olması nedeniyle meslek hastalığı bildirimini yapılmasına cevaz vermiştir (ttb, 13 Ocak 2023).

Kanaatimizce, iş kazası ve meslek hatalıklarının azaltılması açısından işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutma ve bildirme yükümlülüğünü yerine getirip getirmediği sıkı şekilde denetlenmelidir. Bu yönde yapılan denetimlerin arttırılması iş sağlığı ve güvenliği açısından birçok kazanımı da beraberinde getirecektir. Dolayısıyla Covid-19 vakalarına ilişkin işverenlerin düzenli kayıtları tutması ve gerekli bildirimleri yapması gerekmektedir. İşverenin Covid-19'a ilişkin bu kayıtları tutması ve zamanında bildirimde bulunması alınacak tedbirler ve uygulanacak yöntemler açısından büyük öneme sahiptir.

D- Acil Durum Planı Yangınla Mücadele İlk Yardım ve Tahliye Yükümlülüğü

İşverenlerin acil durum planları hazırlayarak gerekli ekipleri oluşturması ve tehlikeli durumlarla etkin şekilde mücadele etmesini amaçlamıştır (AB 89/391 sayılı Direktifi, 16 Mayıs 2021). Direktifin yaklaşımı 6331 sayılı İSGK'nin 11. maddesine de sirayet etmiştir. Zira 6331 sayılı İSGK'nin şekillenmesinde AB'nin 89/391 sayılı Direktifi önemli bir rol oynamıştır. Buna göre, 6331 sayılı İSGK'nin "Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım" başlığını taşıyan 11. maddesi işverenlerin, acil durumlarla mücadele etmesi için çeşitli etkenleri göz önünde bulundurarak işverene yükümlülükler yüklemiştir. Buna göre, işyerinin büyüklüğü, işyerinin içerdiği özel tehlikeler, işyerinde yapılan işin özelliği, işyerinde bulunan çalışan sayısı ve işyerinde bulunan diğer kişileri işverenin göz önünde bulundurarak, işverenin önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım vb. konularda gerekli donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirerek, araç ve gereçleri temin ederek bu yönde eğitim ve tatbikatlar yaptırarak, bu ekipleri her zaman hazır kalmalarını sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Bu kapsamda işverenin Covid-19 Salgını açısından da gerekli adımları atması gerekmektedir. Covid-19 Salgını açısından da işverenlerin "Bulaşıcı Hastalıklar Acil Durum Planı" hazırlama yükümlülüğü bulunmaktadır.

Görüldüğü üzere işverenin iş sağlığı ve güvenliğini tesis edebilmesi için, iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek beklenmedik durumları öngörme ve bu yönde gerekli hazırlıkları yapma yükümlülüğü bulunmaktadır (Kılış, 2013: 28).

İşyerlerinde karşılaşılan acil durumlar genellikle beklenmedik şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu durumların beklenmedik olaylar olması nedeniyle gerekli önlemlerin alınmaması halinde büyük zararlar ortaya çıkabilmektedir (Bolat, 2015: 3). Bu nedenle işverenin öncelikle acil durumun ne olduğunu ve mahiyetini belirlemesi gereklidir. Acil durum tespitinden sonra işverenin acil duruma neden olan olay için önleyici ve sona erdirici tedbirler alması lüzum gelmektedir. Bu kapsamda işverenin bir Acil Durum Planı hazırlaması, işveren kendisi hazırlayamıyorsa hazırlatması gerekir. Ayrıca, işverenin koruyucu önlemleri aldırması ve bu yönde değerlendirmeler yaptırması şarttır. Bunun yanında, işveren işyerinin büyüklüğüne, işyerinde çalıştırdığı işçi sayısına ve izlediği üretim modeline göre alınmasını istediği tedbirleri hayata geçirmesi elzemdir (Selek, 2021: 77). Bu şekilde işverenin beklenmedik durumlara müdahale yeterliliğini kazanması, muhtemel zararların engellenmesi, çalışanların sağlığının ve işyeri güvenliğinin korunması açısından büyük faydalar sağlamaktadır (Kılış, 2013: 28). Covid-19 Salgını açısından da işverenin gerekli tedbirleri alarak bu adımları izlemesi gerekmektedir.

Ayrıca, bu tür bir görevlendirmenin yapılması adına işyerinde kaç işçinin çalıştığı önemi yoktur. Ancak, bu halde işverenin görevlendirilen kişilere özel olarak eğitim vermesi gerekmektedir (Alpagut, 2014: 44). İşveren bu tür bilgilendirmeleri yapmadığı takdirde çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin olumsuz etkilerine maruz kalacaktır (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 338).

E- Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

İşverenin sağlık gözetimi yükümlülüğü, işverenin çalışanlarının bedensel ve ruhsal sağlığını gözetmesi ve bu çalışanlarını bedeni ve ruhi sağlıklarına uygun işlerde çalıştırması anlamına gelmektedir (Kılış, 2013: 30). Bu bağlamda, işveren İSGK m. 15 hükmüne göre; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik ile ilgili risklerini dikkate alarak işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlüdür. Sağlık gözetimi sürecinde ortaya çıkan masraflar ile elde edilen bulguların değerlendirilmesi ve çalışanın tedavi altına alınmasından doğan maliyetlere işveren katlanır. Sağlık muayenesi nedeniyle edinilen bilgiler özel hayatı ilgilendiren bilgiler olduğu için bu bilgilerin gizliliğinin sağlanması gerekmektedir. Bu açıklamalardan hareketle işverenin sağlık gözetimi yükümlülüğü kapsamında işçilerini bedeni ve ruhi yapılarına uygun işlerde çalıştırması gerekir. Ayrıca, işverenin işe girişte, işin devamında ve iş değişikliği sırasında çalışanlarını muayene ettirme yükümlülüğü bulunmaktadır. Örneğin ağır ve tehlikeli işler bakımından çalışanın bu işte çalışmaya elverişli olup olmadığı muayene edilmelidir. Aksi halde böyle bir işte çalışmaya elverişli olmayan işçinin bu tür bir işte çalıştırılması iş sağlığı ve güvenliği açısından olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Dolayısıyla tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışmaya elverişli olmayan ve bu işlerde çalışabileceklerine yönelik sağlık raporu olmayanları işverenlerin bu işlerde çalıştırması söz konusu olmayacaktır (Yılmaz, 2013: 60). Bu nedenle işyerinin tehlike derecesinin belirlenmesi oldukça önemlidir.

Ayrıca, işin devamında da işveren çalışanın muayene ettirmeli ve işe uygun olup olmadığını ve çalışanın sağlık durumunun nasıl olduğunu belirlemesi gerekir. İş ve işyeri değişikliklerinde de işverenin bu muayeneleri yaptırması zorunludur. Aksi halde işveren çalışanlarını gözetme yükümlülüğüne aykırı hareket etmiş olmaktadır. Zira çalışanları gözetme yükümlülüğü her aşamada işverenin çalışanlarını muayene ettirmesi ve çalışanlarının sağlığını koruması açısından tüm önlemleri almasını zorunlu kılmaktadır. Buna ek olarak, işyeri tehlike derecesi, çalışanın ve işin niteliğine göre işin devamı müddetince Bakanlık tarafından belirlenecek dönemlerde, düzenli olarak çalışanlara sağlık muayenesinin yapılması gerekmektedir (Alpagut, 2014: 41).

Covid-19 salgını ile birlikte işverenin sağlık gözetimi yükümlülüğünün önemi bir kat daha artmıştır. Zira işveren çalışanların sağlığını düzenli olarak gözlemlemek, çalışanların sağlığını olumsuz etkileyen faktörlerin olup olmadığını denetlemek ve çalışanların daha sağlıklı olması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu kapsamda işveren çalışanların Covid-19 tedbirlerine uyup uymadığını ve Covid-19'a yönelik verilen kişisel koruyucu donanımları düzenli kullanıp kullanmadıklarını denetlemek ve işçileri gözetim altına almakla mükelleftir (Türkiye'nin Makinecileri, 2020: 12-13).

Kanaatimizce işverenlerin çalışanlarını gözetme yükümlülüğünü gerektiği şekilde yerine getirmesi Covid-19 vakalarının azalmasına ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına büyük katkı sağlayacaktır. Zira işveren çalışanları düzenli muayene ettirdiğinde, çalışanın bedeni ve ruhi durumunun işe uygun olup olmadığını incelediğinde ve işyeri tehlike derecesine göre çalışanın sağlık raporunun bulunup bulunmadığına dikkat ettiği takdirde iş sağlığı ve güvenliği açısından olumlu adımlar atılmış olacaktır.

Ayrıca 19 Şubat 2022 tarihli ve 31755 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Nezdindeki Verilerin Korunmasına ve İşlenmesine İlişkin Yönetmelik hükümleri de işverenin gözetme yükümlülüğü açısından önem arz etmektedir.

SGK Nezdindeki Verilerin Korunmasına ve İşlenmesine İlişkin Yönetmelik madde 5 hükmünde kişisel verilerin, kişisel sağlık verilerinin ve ticari sır niteliğindeki verilerin işlenmesi açısından birtakım usul ve esaslar getirilmiştir. Getirilen bu usul ve esaslar kapsamında işverenin de yükümlülük altına girdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Zira SGK Nezdindeki Verilerin Korunmasına ve İşlenmesine İlişkin Yönetmelik madde 5/4 hükmünde “*Kurum adına kişisel verileri, kişisel sağlık verilerini ve ticari sır niteliğindeki verileri işleyen veya görevi gereği bu verilere erişen herkes, sır saklama yükümlülüğü altında olup veri gizliliğinin sağlanması amacıyla Kurum ve Kurul tarafından belirlenen önlemlere uymakla yükümlüdür...*” şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, işverenin de Covid-19 dahil işçilerin tüm sağlık bilgilerini koruma, işçilerin kişisel verilerini saklama yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin gözetme yükümlülüğü sadece işçilerin sağlığını korumaktan ibaret olmayıp, işçilerin sağlık bilgilerini korumayı da kapsamaktadır. Ancak söz konusu yönetmeliğin 7. maddesinin 2. fıkrasında hangi hallerde ve hangi şekilde kişisel verilere, kişisel sağlık verilerine ve ticari sır niteliğindeki verilere erişilebileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu istisnai haller dışında Covid-19 geçmiş de dahil olmak üzere işçilerin bilgilerine erişilmesi mümkün olmayacak, işverenin ve diğer ilgililerin bu bilgileri saklama yükümlülüğü devam edecektir.

F- Çalışanları Bilgilendirme Yükümlülüğü

İş ve işyeri kaynaklı kaza ve hastalık risklerinin ya da bu tehlikelerin büyümeden yok edilmesi adına uyulması gereken kurallar ve yöntemler hakkında işverenin çalışanlarını gerektiği şekilde bilgilendirmesi ve çalışanların bu yönde bilinçlendirilmesi iş sağlığı ve güvenliği sisteminin başarılı bir şekilde uygulanmasına büyük katkı sağlamaktadır (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 338). Özellikle Covid-19 salgını ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından işverenin işçileri bilgilendirme yükümlülüğü daha da önem kazanmıştır (Ateş, 2020: 167).

Yapılan bilgilendirmeler doğrultusunda çalışanlar kendi sağlığını, diğer çalışanların sağlığını ve iş güvenliğini tehdit eden riskler hakkında bilgi sahibi olmakta ve bu şekilde çalışanlar için özelliklerine uygun hareket kabiliyeti kazanmaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, 2017: 21). Nitekim Covid-19 salgını hakkında çalışanların doğru bilgilendirilmesi halinde çalışanların hem kendi sağlığını hem de diğer çalışanların sağlığını koruması mümkün olmaktadır. Bu konuda gerekli bilgilendirmeleri alan işçi, hızlı şekilde bulaşan, bu nedenle bulaş riski yüksek olan Covid-19’a karşı daha dikkatli ve özenli hareket edebilmektedir (Ateş, 2020: 167-168).

İSGK’nin 16. maddesinde işverenin çalışanlarını bilgilendirme yükümlülüğü hüküm altına alınmıştır. Buna göre işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilebilmesi için çalışanlara ve çalışan temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliğine dönük gerekli bilgilendirmeleri yapmakla yükümlü tutulmuştur. Bu bağlamda işverenin karşılaşılabilecek muhtemel risk ve tehlikeler ile bu risk ve tehlikelere yönelik hangi koruyucu tedbirlerin alınması gerektiği konusunda gerekli bilgilendirmeleri yapması mecburidir. Ayrıca işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan hak ve sorumlulukları konusunda da çalışanlarına bilgilendirmeler yapması zorunludur. Bunun yanında işverenin bir olağanüstü durum, afet, yangın veya Covid-19 gibi bir salgın hastalık durumunda çalışanlarına nasıl hareket etmeleri gerektiği yönünde bilgilendirmeler yapması, ilk yardım, acil durum, tahliye gibi konularda

eğitim vermesi gerekmektedir. Ancak işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilendirme yükümlülüğü bunlarla sınırlı değildir. Ayrıca işverenin ciddi ve yakın bir tehlike olması halinde çalışanların yapması gerekenler konusunda bilgilendirmesi, risk değerlendirmesi, koruyucu ve önleyici tedbirler, uygulanacak sistem ve analiz hakkında da gerekli şekilde bilgilendirmeler yapması gerekmektedir.

İşveren kendi çalışanlarını bilgilendirmekle yükümlü olduğu kadar, işyerine çalışmak için gelen diğer kişileri de bilgilendirmekle yükümlüdür. Buna göre işveren kendi çalışanları yanında, eser sözleşmesi yaptığı müteahhit işçilerini ve işyerine geçici görevle gelen işçileri de bilgilendirme yükümlülüğü altındadır (Alpagut, 2014: 41). Zira Covid-19 salgını kolaylıkla bulaşan bir hastalık olduğu için bir arada çalışan ve birbiriyle temasta bulunma durumu olan tüm işçilerin alınan ve alınacak tedbirler hakkında doğru bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işçiler, hem almaları gereken bireysel önlemler, hem de işyerinde alınan toplu önlemler hakkında bilgilendirilmelidir (OSHA, 2020: 34-37; Baycık vd., 2021: 26).

Bu doğrultuda, işverenin muhtemel tehlikeler ile iş ve işyeri kaynaklı riskler hakkında işyerinde çalışanları bilgilendirmesi son derece önemlidir. Zira iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan bilgilendirmeler çalışanlara risklere karşı kendini koruma alışkanlığı kazandırabilir, hatta çalışanların risklere karşı kendini koruma refleksi geliştirmesini de sağlayabilir. Bu nedenle Covid-19'a karşı ilk önlem olarak çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bilgilendirmelerin yapılması gerekmektedir (Ateş, 2020: 167).

Bu kapsamda Covid-19 açısından işverenin öncelikli olarak bir işyeri yönergesi hazırlaması, tüm çalışanların bilgisine sunması gerekmektedir. Bu şekilde Covid-19 pandemi sürecine ilişkin işyerine özgü iş sağlığı ve güvenliği kurallarının getirilmesi ve bu konuda çalışanların bilgilendirilmesi mümkün olacaktır (Ateş, 2020: 167).

İşyerinde Covid-19 vakasının yaşanması halinde işverenin çalışanları muhtemel risk ve tehlikeler hakkında gerekli şekilde bilgilendirip bilgilendirmediği ve bu doğrultuda eğitim verip vermediği, işverenin kusur oranı belirlenirken önem taşıyacaktır (Alpagut, 2014: 41). Tüm bunların ötesinde, işverenin çalışanları bilgilendirme yükümlülüğünü gerektiği şekilde yerine getirmesi, çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması açısından da büyük fayda sağlayacaktır (Kılış, 2013: 29).

G- Çalışanlara Eğitim Verme Yükümlülüğü

Covid-19'un hayatımıza girmesi ile birlikte, işverenin Covid-19 gibi bulaşıcı hastalıklar hakkında çalışanlara eğitim vermesi gerekli hale gelmiştir. Bu eğitimler sayesinde çalışanlara Covid-19'a karşı almaları gereken tedbirler anlatılmakta, işyerinde çalışma esnasında belli noktalarda bir araya gelmemeleri, sosyal mesafeye dikkat etmeleri, kullanılan araç ve gereçlerin temizliğine dikkat etmeleri, dezenfektan kullanımının önemi gibi konularda bilgiler verilmektedir (Ateş, 2020: 167).

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin farklı şekillerde verilmesi mümkün bulunmaktadır (Özdemir, 2017: 647). Ancak, bu eğitimlerin amacına ulaşabilmesi için, çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik verilen eğitimlere düzenli katılımı gerekmektedir (Ayдын vd., 2013: 31-32). Ancak Covid-19 kapsamında verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin toplu şekilde verilmemesi gerekmektedir. İşçilere toplu şekilde eğitim verilmesi bulaş riskini arttıracaktır. Bu kapsamda işçilere bireysel eğitimlerin verilmesi daha sağlıklı olacaktır. Ayrıca işyerinin muhtelif bölgelerine asılan afişler ve yapılan anonslarla işçilere Covid-19 tedbirleri

hakkında bilgilendirmeler yapılabilir (Ateş, 2020: 167). İşçilere toplu şekilde eğitim verilmesi zarureti doğduğunda ise, açık alanda ve sosyal mesafe kurallarına uyarak eğitimlerin yapılması faydalı olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanların iş sırasında daha dikkatli ve bilinçli olmalarına katkı sağlamaktadır. Bunun sonucu olarak, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi ile birlikte muhtemel risklerin önüne geçilmesi mümkün olmaktadır (Aydın vd., 2013: 31-32). Bu şekilde Covid-19’u doğuracağı muhtemel risk ve tehlikeleri önlemek açısından işverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi için bu konuda yetkili kurum ve kuruluşlarla koordineli hareket etmesi mümkündür

İSGKm.17/1 hükmünde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin kapsamı geniş tutulmuş ve işverenin tüm çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Buna göre, işveren tüm çalışanlarına işe giriş sırasında ve işin devamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermekle yükümlüdür. Bunun yanında, işverenin söz konusu eğitimleri teknolojik yeniliklere ve değişikliklere uygun şekilde vermesi gerekmektedir. Bu bağlamda işverenin araç gereçlerin nasıl kullanılması gerektiği ve ne gibi yenilikler olduğu konusunda çalışanlarını bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır.

İSGKm.17/2 hükmünde çalışan temsilcilerine özel eğitim verilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Buna göre çalışan temsilcilerine verilen eğitim normal çalışanlara verilen eğitimden farklı usulde yapılmaktadır.

İSGK’nin 17. maddesinin 3. fıkrasında ise, işin tehlike derecesine göre verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. Bu nedenle İSGKm.17/3 hükmü, İSGKm.17/1 hükmünden farklı bir muhtevaya sahiptir. İSGKm.17/1 hükmünde işverene tüm çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü yüklenmişken, İSGKm.17/3 hükmünde ise tehlikeli işler açısından iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlenmiştir.

Bu doğrultuda, işverenin İSGKm.17 hükmü uyarınca çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermesi gerekmektedir. Ayrıca, işverenin çalışanlarına vereceği eğitim işin mahiyetine göre farklılık göstermektedir. İşin tehlike derecesine göre çalışanlara verilen eğitim şeklinde de bir değişiklik olmaktadır. Ancak, burada şu husus belirtilmelidir ki, işverenin “çalışanlarına” iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Burada işverenin çırak ve stajyerlere de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı sorusu akla gelmektedir. Bu doğrultuda İSGK’nin çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanları kapsayıcı bir niteliğe sahip olduğu düşünüldüğünde işverenin çırak ve stajyerlere de bu eğitimleri verme yükümlülüğü bulunmaktadır. Dolayısıyla, çırak ve stajyerlere eğitimler, çırak ve stajyerlerin mesleki eğitim alacakları işyerlerindeki işverenlerce verilmesi gerekmektedir (Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018: 11).

İşçilerin gerekli bilgileri edinmesi, kişisel koruyucu donanımı etkin kullanması, diğer çalışanlarla ve işverenlerle koordineli ve etkin şekilde hareket edebilmeleri, muhtemel risk ve tehlikeleri öngörebilmeleri, işyerinde Covid-19 vakası görülmeden önce ve Covid-19 görüldükten sonra izlemeleri gereken adımları öğrenebilmelerini sağlamak olmalıdır. Bu kapsamda çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gerekli şekilde örgütlenebilmesi, diğer çalışanlarla ve işverenle işbirliği içinde olmaları gerekmektedir. Bunun için iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin etkin şekilde düzenli aralıklarla, periyodik olarak işveren tarafından verilmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi açısından işverenin eğitim verecek kişiler ile birlikte hareket etmesi gerekmektedir. Buna göre işveren oluşan ihtiyaçlara ve değişen sisteme göre iş sağlığı ve

güvenliği eğitimlerini yeni şartlara uyumlu hale getirmek ve gerekli adımları atmak üzere yükümlülük altında bulunmaktadır. Nitekim Covid-19 salgının ortaya çıkması ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin içeriğinde ve yönteminde bir değişim söz konusu olmuştur.

H- Çalışanların Görüşünü Alma ve Çalışanların Katılımını Sağlama Yükümlülüğü

Çalışanların görüşüne gidilmesi ve bu görüşlerden istifade edilmesi AB uygulamaları açısından önemli bir yere sahiptir (Yılmaz, 2013: 62). Örneğin risk değerlendirmesi yaparken işverenin çalışanlarının görüşüne başvurması gerekir. Bu aynı zamanda çalışanların bir hakkıdır. Çalışanlar, risk değerlendirmesine ilişkin eksiklikleri işverene bildirmektedir (Baycık, 2013, s. 114). Şu halde Covid-19'a yönelik alınan tedbirler ve uygulanacak yöntemler hakkında da çalışanlarla işbirliği içinde hareket edilmesi gerekmektedir (Ateş, 2020: 170). Konuya ilişkin olarak İSGK'nin 18. maddesinde getirilen düzenleme oldukça önemlidir.

Bu doğrultuda, işyeri içi veya işyeri dışından görevlendirilecek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, tahliye, salgın hastalıkla mücadele için bu işlerin kime verileceği konusunda çalışan temsilcileri veya işyeri temsilcilerinin görüşleri alınarak görevlendirmeler yapılmaktadır. Ancak şu hususta belirtilmelidir ki, çalışanların ya da temsilcisinin bu konuya ilişkin uygulamaları yetersiz bulması sebebiyle ücret ve diğer işçilik hak ve alacaklarında bir kesintiye gidilmesi mümkün değildir (Alpagut, 2014: 41; Temir, 20221: 16-17).

Söz konusu açıklamalar çerçevesinde işverenin Covid-19 salgını ve enfeksiyon riskine karşı alınan ve alınması gereken önlemler hakkında çalışan ve/veya çalışan temsilcilerinin görüşlerini almak, onların da katılımını sağlamak ve yapılacak görüşmelerde yer almak zorundadır. Örneğin sosyal mesafe kuralının uygulanması ve toplantıların uzaktan iletişim araçları ile yapılması konusunda işverenin çalışanlarının ve/veya çalışanların temsilcilerinin görüşlerine başvurması büyük fayda sağlayacaktır (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2021).

I- Covid-19 Bağlamında İşverenin Diğer Yükümlülükleri

Covid-19 açısından işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğüne kesin çizgilerle bir sınırlama getirmek mümkün değildir. Zira işverenin Covid-19 açısından yaşanan gelişmeleri takip etmesi gerekmektedir. Bu kapsamda virüsün yayılma şekli, süresi, emareleri, içerdiği riskler hakkında işverenin yazılı ve görsel medyada resmi mercileri takip etmesi, WHO'nun internet sitesinde yayınlanan güncel verileri düzenli şekilde takip etmesi oldukça önemlidir. Ayrıca işverenin ILO'nun açıkladığı pandemiye yönelik işverenlere getirilen yükümlülükleri yerine getirmesi gerekmektedir (Ateş, 2020: 170). Yine işverenin, Sağlık Bakanlığı Bilim Kurulu tarafından her sektör için ayrı ayrı yayınlanan işyerlerinde alınması gereken tedbirlere yönelik rehberleri incelemesi ve kendi işyerine, işin özelliklerine, işçilerin çalışma şartlarına göre açıklanan tavsiyelere uyması Covid-19'a ilişkin risklerin asgari seviyeye indirilmesi açısından büyük fayda sağlayacaktır (Sağlık Bakanlığı, 14 Ocak 2023).

Önemle belirtmek gerekir ki, işverenin işyerinin yapısını, işin özelliklerini, işyerinde çalışan işçi sayısını, işçilerin toplu halde mi ya da ayrı ayrı mı çalıştığı, işyerinde işçilerin birbiriyle ve müşterilerle ne derecede temas içinde olduğu, işyerinin nasıl ve ne kadar havalandırıldığı, işyerinde daha önce Covid-19 vakası olup olmadığı, Covid-19 olan işçilerin yeterince izole edilip edilemediği gibi tüm bu hususları göz önünde bulundurarak Covid-19'a yönelik ek tedbirler alması gerekmektedir (Baycık, 2021: 25). Bu kapsamda işveren işyerinde düzenli temizlik yaptırabilir, düzenli temizlik yapılmakta ise daha sık aralıklarla temizlik yapılmasını

sağlayabilir, sık temas edilen yerlerin daha kapsamlı dezenfekte edilmesine olanak tanıyabilir, periyodik olarak işçilere maske kontrolü yaptırabilir, maske kullanımına yönelik afişler astırabilir, işyerinde havalandırma imkânlarını arttırabilir, havalandırma yapılmakta ise yeni yöntemler deneyebilir, sosyal mesafeyi göz önünde bulundurarak işyerini tekrar dizayn edebilir, imkân dâhilinde bazı işçileri uzaktan çalıştırabilir, toplantıların bir kısmını online yapabilir, iş seyahatlerinin sayısını azaltabilir, yapılması zorunlu iş seyahatlerine giden işçi sayısını azaltabilir (Esen, 2020). Yine işveren engelli, yaşlı, gebe ve bedeni ve ruhi açıdan zayıf durumda olan işçilere yönelik özel tedbirler alabilir, yasaların imkân tanıdığı nispette özel durumu olan işçilere izin verebilir, işyerinde dönüşümlü çalışma yapabilir, çalışma sürelerini organize edebilir (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2021). Ayrıca işveren, işyerinde teması engellemeye yönelik tedbirler alabilir, işyerinde dışarıdan girişlere sınırlama getirebilir, işyerinde belli noktalarda kalabalık oluşmasını engelleyebilir, bu kapsamda dışarıdan gelen kişilerin içeri sırayla girmesini ve sırada bekleyen kişiler arasında da en az 1.5 metre olmasını sağlayabilir, yemekhanede ve kantinde yiyecek içecek servisinde tek kullanımlık bardak, tabak, çatal, bıçak kullanımını yaygınlaştırabilir (Baycık, 2021: 25-26). Bunun yanında işveren, müşterilerle çalışanlar arasında doğrudan teması engelleyecek tedbirler alabilir, bu kapsamda çalışanlarla müşteriler arasına şeffaf bir bariyer koydurabilir, maskesiz müşterilerin işyerine girmesine izin vermeyebilir, müşterilerin işyerinde içecek ve yiyecek tüketimine sınırlama getirebilir, bekleme salonunda bekleyen müşteriler arasında belli bir mesafenin korunmasına yönelik önlemler alabilir (Sağlık Bakanlığı, 14 Ocak 2023). Bu tedbirlere ek olarak işverenin durum ve şartlara göre ek tedbirler getirmesi de mümkün olabilir (Esen, 2020).

İşveren Covid-19'a yönelik iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu yükümlülük aynı zamanda işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünün de bir gereğidir. İşveren Covid-19'a yönelik gerekli tedbirleri almamış ve işyerinde olağanın üzerinde işçide Covid-19 tespit edilmişse işverenin hukuki sorumluluğu söz konusu olacaktır (Türkiye'nin Makinecileri, 2020: 12-13).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Gelişen ve değişen dünya düzeninde Covid-19 gibi yeni tip hastalıkların ortaya çıkması mümkündür. Ortaya çıkan yeni tip hastalıklar tüm insanları olumsuz etkilemekle birlikte, iş yaşamını da sekteye uğrattığı açıktır. Zira bu tür hastalıklar iş yaşamında bir daralmaya yol açmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğini de olumsuz etkilemektedir. Nitekim Covid-19 döneminde birçok işyeri işçi çıkartmak zorunda kalmış, çalışan işçilerin de birçoğu Covid-19 nedeniyle beden ve ruhen zarar görmüştür. Bunun yanında Covid-19 nedeniyle birçok işçi de hayatını kaybetmiştir. Dolayısıyla Covid-19 iş sağlığı ve güvenliğine büyük zarar vermiştir. Covid-19 gibi salgınların çalışanların sağlığına ne ölçüde zarar verdiği acı şekilde tecrübe edilmiştir. İleride de bu tür yeni hastalıkların iş sağlığı ve güvenliğine zarar vermemesi için gerekli adımların atılması büyük öneme sahiptir. Bu kapsamda Covid-19 gibi hastalıklara karşı işçilerin daha etkin korunabilmesi açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da yer alan çalışanlara yönelik koruyucu düzenlemeler büyük öneme sahiptir. Zira işverenin kaynağını İSGK'den alan koruma ve gözetme yükümlülüğü bulunmaktadır.

İSGK, iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilmesi adına işverene birçok yükümlülük getirmiştir. Bu şekilde İSGK, çalışanların daha sağlıklı ve güven içinde çalışmalarını ve yaşamlarını sürdürmelerini amaçlamıştır. İşverenin İSGK'den kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmesi halinde işyerinde Covid-19 vakalarının görülmesi ve enfeksiyon ortamının oluşması engellenmiş olacaktır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına gerekli adımları atması sön derece önemlidir. İşverenin asli vazifesi iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu yapmak ve iş sağlığı ve güvenliği sistemini kurmaktır. Zira işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu şekilde işverenin çalışanlarını Covid-19 gibi bulaşıcı hastalıklara karşı koruma imkânı olacaktır.

Bu doğrultuda işveren, çalışma ortamında iş ve işyeri kaynaklı risklerin bulunup bulunmadığını tespit etmek ve gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren tehlike büyümeden henüz risk oluşmadan tedbir almakla yükümlüdür. Zira işverenin risk değerlendirmesi yapma ya da yaptırma yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümlülüğü Covid-19 ile mücadele açısından da son derece önemlidir. Böylelikle işveren, işyerinde Covid-19 görülmesini ya da Covid-19 tespit edilmişse virüsün yayılmasını ve etkisinin artmasını engellemiş olacaktır.

İSGK, risk değerlendirmesine önem vermiş ve burada temel olarak sorumluluğu işverene yüklemiştir. Buna göre işverenin tehlike henüz ortaya çıkmadan risk değerlendirmesi yapma ya da yaptırma yükümlülüğü bulunmaktadır. Şöyle ki, işveren risk değerlendirmesini kendi yapabileceği gibi başka kişi ya da kişilere de yaptırabilmektedir. Ancak, risk değerlendirmesinin amacına ulaşabilmesi için bu konuda gerekli bilgilendirmelerin yapılması ve eğitimlerin de verilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda yine temelde işverene yükümlülük düşmektedir.

Bu amaç doğrultusunda işveren çalışanlara gerekli bilgilendirmeleri yapmak ve tüm eğitimleri vermekle yükümlüdür. İşverenin, karşılaşılabilecekleri olası tehlikeler hakkında çalışanlarını bilgilendirmesi gerekmektedir. Bununla birlikte işverenin işyerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği politikası ve izlenen yöntemler hakkında da çalışanlarını bilgilendirmesi önemlidir. Covid-19 ile mücadele açısından da işverenin çalışanlarını bilgilendirmesi ve gerekli eğitimleri vermesi büyük öneme sahiptir. Bu kapsamda işverenin Covid-19 ile ilgili güncel gelişmeleri takip ederek işçileri haberdar etmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından faydalı olacaktır. İşveren, işyerinde panolara astıracağı afişlerle Covid-19 önlemleri hakkında çalışanları bilgilendirebilir, çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verebilir. Ancak Covid-19 önlemleri kapsamında eğitimlerin toplu halde yapılmaması ve kalabalıklar halinde işçilerin eğitimlere katılmaması daha sağlıklı olacaktır.

Bu doğrultuda işverenin çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bilgi verme yükümlülüğü olmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği kuralları ve Covid-19 önlemleri hakkında çalışanlarına eğitim verme yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır. O halde Covid-19 halinde işverenin çalışanlarına özel olarak eğitim verme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Verilen bu eğitimler ve bilgilendirmeler sırasında işveren acil durumlarda çalışanlarına ne şekilde hareket etmeleri gerektiğini öğretmekle yükümlüdür. Böylelikle çalışanlar Covid-19 ile etkin mücadele edebilir ve bulaş riski önlenir.

Covid-19 koşullarında işverenin çalışanları gözetme yükümlülüğü devreye girmektedir. Zira işverenin iş hukukunun temel bir ilkesi olan işçiyi gözetme yükümlülüğü kapsamında çalışan sağlığını öncelik edinmesi gerekmektedir. Bu yükümlülük doğrultusunda işveren işe girişte, iş veya işyeri değişikliğinde çalışanlarının sağlık durumunu gözeterek, çalışanlarının sağlık durumunu kontrol etmekle yükümlüdür.

Bunların yanında işveren Covid-19 vakalarının olması durumunda, bu vakaları gerekli makamlara bildirmek ve bu vakaları kayıt altına almakla yükümlüdür.

Öncelikli olarak işverenin Covid-19 yaşanmaması için gerekli tüm önlemleri alması gerekmektedir. Bunun için işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu oluşturması, riskleri minimize etmesi ve risk değerlendirmesini yapması ya da yaptırması gerekmektedir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilmesi adına iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan birçok yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülüklerin temelinde işverenin koruma ve gözetme yükümlülükleri bulunmaktadır. Ancak mevzu bahis Covid-19 olunca işverenin yükümlülüklerine bir sınırlama getirmek mümkün değildir. Zira işverenin, işyerinin ve işin niteliklerine göre Covid-19 açısından ek önlemler alması mümkündür. İşverenin Covid-19 tedbirleri açısından güncel gelişmeleri takip etmesi gerekmektedir. Keza virüsün form değiştirmesi ve bu kapsamda yeni tedbirlerin alınması mümkündür. Bununla birlikte en temelde işverenin işyerinde temizliğe önem vermesi, sosyal mesafe kurallarını uygulaması ve maske başta olmak üzere koruyucu donanımın temini noktasında hassasiyet göstermesi gerekmektedir.

En nihayetinde Covid-19 ve diğer bulaşıcı hastalıkların ciddiye alınması ve önemsenmesi gerekmektedir. Zira Covid-19 ve diğer bulaşıcı hastalıklar küçümsenerek lüzumlu tedbirler alınmadığında büyük sorunlar yaşanmaktadır. Bu tür bulaşıcı hastalıkların olumsuz etkileri sadece işyeri ile sınırlı kalmamakta, daha geniş bir alana yayılabilmektedir. Böylelikle toplumsal infiallerin yaşanması mümkün olmaktadır. Bu çalışma Covid-19 ile sınırlandırıldığı için, işyerlerinde Covid-19'a yönelik bir zincirin halkaları gibi gerekli önlemlerin alınmaması halinde iş sağlığı ve güvenliği tehlikeye düşmektedir. Bir işyerinde bir işçinin Covid-19 olması sadece o işyerini değil, birçok kişiyi olumsuz etkilemektedir. Zira Covid-19 olan işçinin bu bulaşıcı hastalığı öncelikle ailesine, sonra yakın çevresine, arkadaşlarına dolayısıyla temasta bulunduğu herkese bulaştırma riski bulunmaktadır. Dolayısıyla işverenin Covid-19'a yönelik iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini önemsemesi ve gerekli adımları atması gerekir. Ayrıca bu yükümlülüğü sadece Covid-19 ile sınırlamak da doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Diğer bulaşıcı hastalıklar açısından da işverenin iş sağlığı ve güvenliğini önemsemesi ve tüm önlemleri alması gerekmektedir. Aksi halde işçiler başta olmak üzere tüm toplumun zarar görmesi kaçınılmaz hale gelecektir.

Kaynakça

- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (2018). *Sıkça Sorulan Sorular*. Ankara: Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.
- Akpınar, T. (2015). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği İşçi İşveren Rehberi*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Akpınar, T. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. Ankara: Ekin Kitapevi.
- Akpınar, T. ve Çakmakkaya, B. Y. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü. *Çalışma ve Toplum*. 40. 273-304.
- Alpagut, G. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Genel Esasları. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 2. 31-45.
- Alpagut, G. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Genel Esasları. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 72(2). 31-45.
- Alper, Y. ve Kılış, İ. (2021). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Dora Yayıncılık. Alpsoy, L. (2021). *İş Kazası ve Meslek Hastalıkları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Andaç, F. (2022). *Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Uygulaması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (2017). *Risk Değerlendirme Raporu*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Arıcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Gazi Kitapevi.

- Arslan Durmuş, S. (2020). Covid-19'un İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından Değerlendirilmesi. *İstanbul Hukuk Mecmuası*. 78(2). 363-393.
- Ateş, Z. G. (2020). Covid-19'un İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Covid-19 Hukuk Özel Sayısı. 161-179.
- Aydın, U., Gökçek Karaca, N., Canbey Özgüler, V. ve Karaca, E. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*. 4. 24-45.
- Aydınlı, İ. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Baloğlu, C. (2015). Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları. *Kamu İş*. 14(2). 97-104.
- Baloğlu, C. (2015). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Ayrımcılığın İş İlişkilerine Etkisi. *TBB Dergisi*. 118. 297-322.
- Baybora, D. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış. Baybora D. (Ed.). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Baycık, G. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler. *Ankara Barosu Dergisi*. 3. 104-171.
- Baycık, G., Türkşen, Ö. ve Dinç, İ. C. (2021). COVID-19 Salgınında Alınması Gereken İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. (11)1. 17-32.
- Bıyıklı, E. T. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı*. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Bolat, Y. Z. (2015). *Kamu Kurumlarında Acil Durum Planı Hazırlama Rehberi ve İlgili Sektörde Acil Durum Bilincini Arttırmaya Yönelik Uygulama*. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi. Adana: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (2016). İşyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi. Ankara: ÇSGB.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (2017). *Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu*. Ankara: ÇSGB.
- Demircioğlu, M., Korkmaz, D. ve Kaplan, H. A. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ekmekçi, Ö., Akpulat, A. K. ve Akdeniz, A. L. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Esen, B. (2020). Koronavirüs'e (Covid-19) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Gereğince İşyerlerinde Alınması Gereken Tedbirler. *E-Yaklaşım Dergisi*. 339.
- Eyrenci, Ö., Taşkent S. ve Ulucan D. (2020). *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Güzel, A., Okur A. R. ve Caniklioğlu N. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık. [<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>]. (Erişim: 18 Mayıs 2021).
- [<https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66393/covid-19-salgin-yonetimi-ve-calisma-rehberi.html>]. (Erişim: 14 Aralık 2022).
- [[https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir.html#:~:text=Yei%20Koronavir%C3%BCs%20Hastal%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20\(COVID%2D19,2020'de%20tan%C4%B1mlanan%20bir%20vir%C3%BCst%C3%BCr.\)](https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir.html#:~:text=Yei%20Koronavir%C3%BCs%20Hastal%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20(COVID%2D19,2020'de%20tan%C4%B1mlanan%20bir%20vir%C3%BCst%C3%BCr.))]. (Erişim: 13 Aralık 2022).

- [<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>]. (Erişim: 18 Mayıs 2021).
- [<https://intes.org.tr/toplanti/covid-19-telekonferanslari-8-salgin-hastalik-doneminde-is-kazasi-ve-meslek-hastaligi/>]. (Erişim: 18 Ekim 2023).
- [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161]. (Erişim: 25 Mayıs 2021).
- [https://www.ttb.org.tr/kollar/covid19/yazdir.php?Tablo=tbl_haber&Guid=9223e88e-726a-11ea-b12d-d839943d748d#:~:text=Sa%C4%9F1%C4%B1k%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan%C4%B1nda%20Covid%2D19%20tan%C4%B1s%C4%B1,hastal%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20bildirimi%20yap%C4%B1lmas%C4%B1%20gerekti%C4%9Fini%20belirtti.]. (Erişim: 13 Aralık 2022).
- [<https://www.who.int/hdp/en/>]. (Erişim: 17 Nisan 2021).
- [https://www.who.int/occupational_health/activities/occupational_work_diseases/en/]. (Erişim: 17 Nisan 2021).
- [https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?adgroupsurvey={adgroupsurvey}&gclid=EAIaIQobChMIIsI2C4ZfH_AIV_8Y9oCR1fdg-sEAAYAiAAEgJCoDBwE]. (Erişim: 14 Aralık 2022).
- ILO (2020). *COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma: Uygulama Kılavuzu*. Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- ILO WHO (2021). COVID-19: Sağlık Çalışanları İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Geçiçi Rehber. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---iloankara/documents/publication/wcms_779_088.pdf]. (Erişim: 14 Aralık 2022).
- İnciroğlu, L. (2019). *500 Soruda İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (2021). Yeni Koronavirüs Salgını ile Mücadele Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Sıkça Sorulan Sorular ve Cevapları. [<https://www.csgb.gov.tr/media/68258/covidsss26022021.pdf>] (Erişim: 14 Aralık 2022).
- Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*. 34. 15-73.
- Karadurdu, B. (2017). *İşverenin Koruma ve Gözetme Borcu*. Özel Hukuk Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi.
- Karakaş, İ. (2015). *İşçi Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları*. İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları (2014). Ankara: Gurup Matbaacılık.
- Karakaş, O. M. (2015). *İşverenin Sağlık Personeli Çalıştırma Yükümlülüğü*. Özel Hukuk Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Kılıkış, İ. (2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 3(1). 23-47.
- Kılıkış, İ. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK). İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 15(1). 17-41.
- Kökten, M. ve Avıncı, O. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış. *Tekstil ve Mühendis Dergisi*. 21(93). 33-47.
- OSHA (2020). Covid-19 İçin İşyeri Hazırlama Rehberi. *U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration*. 27-29.
- Özbek, Ö. H. (2009). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Uymamanın Sonuçları*. Özel Hukuk Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

- OccupationalInjuries. [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/ description_INJ_EN.pdf]. (Erişim: 04 Mayıs 2021).
- Özdemir, E. (2020). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri*. Ankara: Seçkin Kitapçılık. Özdemir, C. S. (2018). *İş Mevzuatı Rehberi*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Öztürk, G. S. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Selek, H. S. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Temel Konular*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Senyen Kaplan, E. T. (2003). İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı. *Kamu İş.* 7(2). 2-15.
- Songur, L. ve Songur, G. (2018). Ekonomik Büyümede İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önemi ve Sosyal Tarafların Sorumlulukları. *Akademik Bakış Dergisi*. 68. 43-55.
- Sümer, H. H. (2020). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sümer, H. H. (2021). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık. Temir, A. (2021). İş Sağlığı ve İş Güvenliği. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- Tiftik, M. ve Adıgüzel, A. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmelerinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*. 1. 319-366.
- Türkiye'nin Makinecileri (2020). *Salgının İş Yaşamına ve Hukukuna Etkileri Raporu*. Makine İhracatçıları Birliği.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (2016). *Türkiye Kömür Madenciliği Sektöründe Sözleşmesel Düzenlemeler: Gerçekleşme Biçimleri, Boyutları, Nedenleri, Yasal Nedenleri ve İSG Üzerindeki Etkisi*. Ankara: ILO Türkiye Ofisi.
- Yamakoğlu, E. (2016). *İşverenin İşyeri Hekimi İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğü*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S. ve Yılmaz, M. (2021). *İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Yılmaz, F. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Önleyici Yaklaşım ve İşverenin Yükümlülükleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 24(6) / 25(1-2). 44-66.
- Yılmaz, M. (2013). Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Uygulanması. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 1(2). 39-51.