

CORONA VİRÜS SALGINININ İŞ İLİŞKİLERİNE ETKİLERİ

1. Corona Virüs Salgını Zorlayıcı Neden Midir?

Hem Yargıtay'ın yerleşik içtihadı hem de Türk-İsviçre Borçlar Hukuku Sistemi, salgın hastalığı zorlayıcı (mücbir) neden olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, corona virüs salgını nedeniyle sokağa çıkma yasağına tabi olan işçinin işe gidememesi veya işyerinin mevzuat gereği kapanması durumunda zorlayıcı nedenin varlığı kabul edilmelidir. Burada önemli olan, söz konusu işe gidememe veya işyerinin kapanmasının, salgın hastalık nedeniyle alınan idari tedbirler nedeniyle söz konusu olması gerekir.

Bu nedenle, İş Kanununun 24/III ve 25/III. maddelerinde yer alan “zorlayıcı sebepler” ile 4447 sayılı Kanunun ek 2. maddesinde düzenlenen kısa çalışma uygulamasına geçebilmek için bulunması gereken ve Kısa Çalışma Yönetmeliğinde tanımlanan “zorlayıcı sebepler”in birbirinden ayrılması gerekir. İş Kanununun 24/III ve 25/III. maddelerinde düzenlenen zorlayıcı sebeplerin varlığı için, “mücbir sebep” kavramının dikkate alınması, dolayısıyla sokağa çıkma yasağı, karantina veya işyerlerinin kapanmasına ilişkin idari tasarrufların söz konusu olması gerekirken; işverenin kısa çalışmaya geçmesi ve işçilerin kısa çalışma ödeneğine hak kazanması için, salgın hastalığın mutlaka mücbir sebep boyutunda sonuçlar doğurması gerekmez. Zira kısa çalışma, daha önceden primleri işsizlik sigortası kapsamında ödenen ve sosyal devletin koruma altına aldığı bir riskin meydana gelmesiyle uygulamaya girer. Burada amaç, iş akitlerinin, dolayısıyla istihdamın devamının sağlanması, fesihlerin önlenmesi ve bu şekilde hem işverenlerin hem de işçilerin menfaatlerinin dengelenerek korunmasıdır. Bu nedenle Kısa Çalışma Yönetmeliği, zorlayıcı sebepleri tanımlarken, ayrıca ve özel olarak salgın hastalığa yer vermiş; ülkede mevcut bir salgın hastalık halinde işyerlerinin (idari tasarrufa veya mevzuata dayalı olmasa dahi) faaliyetlerini durdurmaları veya çalışma sürelerini en az 1/3 oranında azaltmaları halinde kısa çalışma uygulamasına geçilebileceğini kabul etmiştir. Bu halde, faaliyetin durması veya çalışma sürelerinin azalmasının sebebi, salgın ise, kısa çalışma bakımından aranan risk gerçekleşmiş kabul edilir ve işsizlik sigortası primlerinden bu risk bir süre bertaraf edilmeye çalışılır.

Bu itibarla, T.C. İçişleri Bakanlığı İller İdaresi Genel Müdürlüğü'nün tüm illere dağıtılmak üzere hazırladığı 16.03.2020 tarihli “Coronavirüs Tedbirleri” konulu Genelge uyarınca kapanması gereken işyerleri ile sokağa çıkması yasaklanan 65 yaş üstü veya kronik hastalığı olan işçiler bakımından hem sırasıyla İş Kanununun 24/III ve 25/III maddeleri hem de Kısa Çalışma Yönetmeliği uygulanabilecekken, anılan kapanma zorunluluğu ve sokağa çıkma yasağı kapsamında olmayan işyerleri ve işçiler bakımından sadece kısa çalışma uygulaması söz konusu olabilecektir.

2. Corona Virüs Salgını Nedeniyle 16.03.2020 Tarihli Genelge Uyarınca Kapanması Gereken İşyerleri Bakımından İzlenmesi Gereken Yollar Nelerdir?

İşyerinin genelge uyarınca kapanması zorunluluğu söz konusu olduğunda, işverenlerin öncelikle İş Kanununun 24/III ve 40. maddeleri uyarınca işçilere, hafta tatili ücreti de dahil olmak üzere, bir haftalık süre boyunca yarım ücret ödemesi gereklidir.

Bir haftalık süre dolduktan sonra ise, işverenler işçilere tam ücret ödemeye devam edip 7226 sayılı Kanun ile 4 aylık süreye yayılması imkanı (ve Cumhurbaşkanınca bu sürenin sekiz aya çıkarılmasına imkan) getirilen telaflı çalışmasına başvurabilir. Bu halde işyeri mücbir sebep dolayısıyla kapandığı için, işçilerin telaflı çalışması için onayları aranmaz. İşyeri faaliyete geçtiğinde, işveren, çalışılmayan süreler kadar çalışmayı, işgünlerinde en fazla 3 saat olmak üzere telaflı ettirebilir; bu halde işçiye ayrıca fazla çalışma ücreti ödemez.

Telaflı çalışmasına başvurmak istemeyen işverenin izleyebileceği yollar ise;

- işçilerin bugüne kadar kullanmadıkları yıllık izinleri, işçilerin onayını almaya gerek olmaksızın kullandırmaları,
- işçilerin onayını almaksızın ücretli izin uygulamasına geçiş (bu halde telaflı çalışması halen bir seçenektir)
- işçilerin onayını almaksızın yasa gereği ücretsiz izin uygulamasına geçiş,
- işçilerin onayını almaksızın, kısa çalışma uygulamasına geçiş,
- işçilerin yazılı onayını alarak, çalışılmayacak dönemde ücretlerinin bir kısmının ödeneceği yönünde anlaşma yapılmasıdır.

Hemen belirtmek gerekir ki, işçilere avans yıllık izin kullandırılması, hukuka uygun olmayacaktır. Zira yıllık ücretli iznin amacı, işçinin bir yıllık çalışma dönemi içinde dinlendirilmesidir. İşçinin henüz hak kazanmadığı yıllık izin hakkının bugünden kullandırılması, Anayasal dinlenme hakkının ihlali anlamına gelir. Böyle bir uygulamaya başvuran işveren, ileride bu iznin yıllık izne mahsup edilmemesi, dolayısıyla kullandırılmaması nedeniyle ücretinin (son ücret üzerinden) ödenmesi yaptırımıyla karşılaşabilecektir. Ayrıca doğmamış bir hakkın kullandırılması, Borçlar Hukuku anlamında geçersiz olacağından, böyle bir yola başvurulsa dahi, işçinin ileride doğan yıllık izin hakkını talep edebileceği kabul edilmelidir.

Bununla birlikte işçinin, bugüne kadar kullanmadığı yıllık ücretli izinlerinin, salgın hastalığın baş gösterdiği günlerde, işçilerin rızalarını almaksızın kullandırılması kanımca mümkündür. Zira işverenin bu uygulamasını kabul etmemek, işçi açısından sadakat borcu ihlali teşkil edecektir. Ülkemizdeki salgın hastalık dolayısıyla işyerini kapatmak zorunda kalan işverenin işçiye birikmiş olan yıllık izinlerini kullandırmayı teklif etmesi karşısında işçinin buna itiraz etmesi, sadakat borcuna aykırılıktır. Bu tür zorlayıcı sebeplerin bulunmadığı dönemlerde ise, pek tabii ki işçilerin rızası veya talebi olmaksızın birikmiş yıllık izinlerin kullandırılması mümkün değildir.

İşçilerin birikmiş yıllık izinlerinin mevcut olmaması veya az olması durumunda işçilerin ücretli izne çıkarılması da mümkündür. Bu halde de işçilerin yazılı onayının alınması

zorunlu değildir; zira işveren bu halde işçinin çalışma koşullarında esaslı aleyhe değişiklik yapmamaktadır. Ancak bu yola başvuran işverenin, ileride telafi çalışması yaptırması mümkün olacaktır.

İş Kanununun 24/III bendinde, zorlayıcı nedenle işyerinde işin durması düzenlenmiştir. Bu halde zorlayıcı neden, işçiyi işe kabul edemeyen işverenin riziko alanında oluşmuştur. İşveren işyerini kapattığı ilk bir haftalık dönemde, hafta tatili ücreti de dahil olmak üzere, işçiye yarım ücret ödemek zorundadır. Bir haftalık dönemden sonra ise ücret ödeme borcu söz konusu olmaz ve iş akdi yasa gereği askıya alınır. Bu halde işçinin ayrıca rızasının alınmasına gerek yoktur. Ancak bu dönemde işçinin ücretini almaksızın yaşamını idame ettirmesi mümkün olmayacağından, işçinin her an iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshederek kıdem tazminatını alma hakkı mevcuttur.

Bunun önüne geçilmesi ve işçilerin salgın hastalık döneminde ücretsiz kalmalarının önlenmesi amacıyla kısa çalışma uygulamasının hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Ntekim bu nedenle 7226 sayılı Kanunla kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartları; kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olma ve son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde değiştirilmiştir. Üç ay ödenmesi öngörülen kısa çalışma ödeneğinden yararlanmanın Cumhurbaşkanınca 31.12.2020 tarihine kadar uzatılabileceği anılan kanunla ayrıca düzenlenmiştir. Bunun gibi, işverenin kısa çalışma uygulaması sırasında İK 25/II dışındaki sebeplerle iş sözleşmelerini feshetmemesi de kanunda zorunluluk olarak yer almıştır. Bu itibarla işverenin kısa çalışma uygulamasından yararlandığı dönemde işçilerini geçerli veya İK 25/II dışındaki haklı nedenleri ileri sürerek işten çıkarmaması gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanan işçilerin de, ödeneklerini aldıkları dönem boyunca iş sözleşmelerini İK 24/III veya 24/II-e uyarınca derhal feshi kanımızca mümkün değildir.

İşyerinde, yaşlılık aylığı almakta olanlar veya yasadaki şartları taşımayanların kısa çalışma ödeneğinden yararlanması mümkün olmayacaktır. Bu işçiler bakımından işverenin bir haftalık yarım ücret döneminden sonra yukarıda yer verilen seçeneklerden birini uygulaması mümkün olduğu gibi, İş Kanununun 22. maddesinde düzenlenen değişiklik feshi hükmüne dayanarak işçiye bu dönemde çalışmaması, ancak bunun karşılığında ücretinin bir kısmının ödeneceği yönünde bir teklifte bulunulabilir. Bu durumda işçinin söz konusu değişikliği kabul etmesiyle, iş sözleşmesinin en azından ayakta kalması ve işçinin bu dönemde ücretinin bir kısmını alması sağlanacaktır. Ancak bu değişikliği kabul etmeyen işçi bakımından iş sözleşmesi yasa gereği askıya alınacak ve işçi ücretini alamayacaktır. Bunun üzerine işçinin İK 24/III uyarınca derhal fesih hakkının mevcut olduğu açıktır.

3. Sokağa Çıkma Yasağı Nedeniyle İşyerine Gidemeyen 65 Yaş Üstü Çalışanlar ile Kronik Rahatsızlığı Olanlar Açısından Zorlayıcı Neden Hangi Sonuçları Doğurur?

65 yaş üstündeki veya kronik rahatsızlığı olan işçilerin sokağa çıkma yasağı karşısında işyerlerine gidebilmeleri mümkün değildir. Çalıştıkları işyerlerinin kapanması zorunlu değilken, sokağa çıkma yasağı bulunan bu işçilerin riziko alanında İK 25 anlamında

zorlayıcı neden (mücbir sebep) oluşur. Bu durumda İş Kanununun 25/III. maddesi dikkate alınmalı ve bir haftalık yarım ücret ödendikten sonra yukarıda yer verilen seçeneklerden bir veya birkaçı uygulamaya geçirilmelidir.

Burada amaç, iş sözleşmesinin mümkün olduğunca ayakta tutulması olmalıdır. Bu nedenle işveren işçinin ücretini ödemeye devam ederek, ileride bu sürelerin telafisini telafi çalışması adı altında yaptırabileceği gibi, işçinin birikmiş yıllık izinlerini kullanmasını yahut ücretli izne çıkmasını işçinin onayını almaksızın gerçekleştirebilir.

Bu halde İş Kanununun 25/III maddesi yürürlüğe gireceğinden, işçinin bir haftalık yarım ücret döneminden sonra iş sözleşmesi yasa gereği askıya alınır ve işverenin iş sözleşmesini her an haklı nedenle derhal feshetme hakkı doğar. Bu nedenle yarım ücret ödenen bir haftadan sonra işverenin, işçinin ücretini belirli oranda ödemeye devam edebilmek için ayrıca işçinin onayını almasına gerek yoktur. Zira bu halde ücretin en azından bir kısmının ödenmesi dahi, İK 22 anlamında işçi aleyhine esaslı değişiklik değil, aksine işçi lehine başvurulmuş bir uygulama niteliği taşır. Böyle bir durumda işçiyi çok daha fazla koruyan, bir haftalık yarım ücret döneminden sonra iş sözleşmesinin feshi tehdidi altında bırakılması önleyici bir düzenlemeye ihtiyacımızın olduğu bugün ne yazık ki karşımıza tüm gerçekliğiyle çıkmaktadır!

Bunun gibi işveren, bir haftalık yarım ücret süresinden sonraki dönem için kısa çalışma başvurusu yapabilir. Hatta burada, kısa çalışmaya başvurmaksızın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme yolunu tercih eden işverenler bakımından feshin son çare olma ilkesini ihlal ettiklerinin kabul edilebileceği kanaatindeyiz. Bu nedenle işverenlerin bir haftalık süreden sonra askıya alınan sözleşmeler bakımından da öncelikle kısa çalışma başvurusu yapmaları, kısa çalışma başvurularının kabul edilmemesi halinde ya sözleşmeleri askıda tutarak ücret ödememe veya ücretlerin bir kısmını ödeme yolunu tercih etmeleri yahut ancak bu halde iş sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshetme yoluna başvurmaları gerektiği düşüncesindeyiz. Bu fesih halinde işçiyeye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği açıktır. Ancak kısa çalışma uygulamasına gidilmesi ve işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanması durumunda, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkı artık söz konusu olmayacaktır. Zira kısa çalışmanın amacı, zaten iş sözleşmelerinin ayakta kalması için destek sağlanmasıdır. Nitekim bu yönde bir hüküm 7226 sayılı Kanun ile getirilmiş ve işverenlerin kısa çalışma dönemi boyunca İK 25/II dışındaki sebeplerle işçileri işten çıkaramayacakları düzenlenmiştir.

4. Karantinaya Alınan İşçiler Açısından Zorlayıcı Nedenin Sonuçları Nelerdir?

İşçilerin, iş görme borcu gereği yurt dışına çıkması ve ülkeye dönmesi üzerine karantinaya alınması durumunda, karantina önlemi, iş görme borcu nedeniyle işçiyeye uygulandığından, işverenin bu halde İK 25/III uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshi, kanımızca hakkın kötüye kullanılması niteliği taşır. Zira işçinin karantinaya tabi tutulması, tamamen iş görme borcunun bir sonucudur ve bu işletme rizikosunun işçi üzerinde bırakılması iş hukukunun temel ilkelerine aykırıdır. Böyle bir feshe karşı işçinin, doğmamış hakkın kötüye kullanılması mümkün olmayacağından, kötüniyet tazminatına hak kazanamayacağı ancak TBK 438/3 uyarınca (diğer hakları yanında) haksız fesih tazminatı talep edebileceği kabul edilmelidir. Bu halde İK 25/III'ün

uygulama alanı dahi bulmayacağı ve iş görme borcunu yerine getirmesi sebebiyle karantinaya alınan işçiye tam ücretinin ödenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Bununla birlikte işçinin, iş görme borcu nedeniyle değil, kendi inisiyatifiyle yurt dışına çıkışı nedeniyle karantina uygulanması durumunda, zorlayıcı neden işçinin riziko alanında doğduğundan, işçiye İK 25/III uyarınca yarım ücret bir hafta boyunca ödenmeli, ardından ya iş sözleşmesinin yasa gereği askıya alındığı kabul edilerek işçi bir hafta ücretsiz izinli sayılmalı ya da iş sözleşmesinin işverence İK 25/III uyarınca haklı nedenle derhal feshedilebileceği kabul edilmelidir. Bunun gibi, işverenin ikinci hafta için de ücret ödemesi durumunda, bu süreyi daha sonra telafi çalışması kapsamında telafi ettirmesi yahut işçiden onay almaksızın 2. hafta boyunca ücretinin bir kısmını ödemesi veya bu süreyi birikmiş yıllık izinlere mahsup etmesi mümkün olacaktır.

5. İşçinin Corona Virüs Nedeniyle Hastalanması veya Hayatını Kaybetmesi, İş Kazası Niteliği Taşır Mı?

Corona virüsün ülkemizde salgın hastalığa dönüşmesiyle birlikte, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 15.04.2019 tarihli ve 2019/2931 K. sayılı kararı, üzerinde tartışılması gereken bir konuyu gündemimize taşıdı: "İşçinin Corona Virüs Nedeniyle Hastalanması, İş Kazası Niteliği Taşır Mı?"

Öncelikle belirtmek gerekir ki, anılan karar, işverene karşı değil; SGK'ya karşı açılmış bir iş kazası tespit davasına ilişkindir. Bu nedenle verilen kararın ve H1N1 virüsünün işçiye bulaşmasının "iş kazası" olarak tespit edilmesine ilişkin söz konusu kararın doğru anlaşılması gerekir. Kararda, işverenin hukuki (tazminat) sorumluluğunu doğurucu nitelikte bir iş kazasının değil, 5510 sayılı Kanununun 13. maddesi anlamında iş kazasının tespiti yapılmaktadır. Nitekim kararda, 5510 sayılı Kanununun 13. maddesinin 1-b bendinde yer alan "işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla" ifadesine dayanılmıştır.

Diğer önemli husus, H1N1 virüsü açısından özellik arz eden ve corona virüsten ayırıcı olan kuluçka süresinin kısalığıdır. H1N1 virüsünün kuluçka süresi 1-4 gün arasında değiştiğinden, davacı murisi işçinin hastaneye başvurup domuz gribi teşhisi almasından 1-4 gün öncesinde yurt dışında seferde olması, söz konusu kararın kilit noktasıdır. Dolayısıyla karara konu olayda muris işçinin H1N1 virüsünü işveren tarafından gönderildiği yurt dışı seferinde kapıldığı ispat edilmiştir. Bu nedenle Yüksek Mahkeme, virüsün işveren tarafından yürütülen iş nedeniyle bulaştığı sonucuna vararak iş kazası tespitini oyçokluğu ile yapmıştır. Burada amacımız, corona virüs bakımından da benzer şekilde karar verilip verilemeyeceğinin değerlendirilmesi olduğundan, söz konusu karar hakkında yorum yapılmayacaktır.

Bu itibarla, anılan kararın hukuki sonucu, SGK tarafından hak sahiplerine gelir bağlanmasıdır. Ancak bu karar, işverenin tazminat sorumluluğunun doğması sonucunu doğurmamaktadır. İşverenin hukuki sorumluluğunun varlığının kabul edilebilmesi için, H1N1 virüsünün muris işçiye bulaşmasını önlemek için alabileceği tedbirlerin teknolojik ve bilimsel anlamda mevcut olması ve bunları almaması gerekmektedir.

Bunun ise ayrı bir dava konusu olacağı ve söz konusu hususun ispatının mutlak suretle gerekli olduğu açıktır. Bunun tek istisnasını, Türk Borçlar Kanununun 71. maddesinde düzenlene tehlike sorumluluğu oluşturur ki, nakliye işi yapan işveren için H1N1 virüsü açısından tehlike sorumluluğunun kabul edilmesi, anılan 71. maddesindeki şartlar karşısında kanımızca mümkün değildir.

Burada asıl sorun ise, corona virüsün çalışma hayatında işçilere bulaşmasının “iş kazası” olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceğidir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin anılan kararındaki temel husus, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün olmasıdır. H1N1 virüsünün kuluçka süresinin kısa olmasıyla, muris işçinin söz konusu virüsü, işi nedeniyle seferde olduğu dönemde kaptığı açıkça ortaya konmuştur. Bu noktadan hareket eden Yüksek Mahkeme, işçinin işi nedeniyle seferde olduğu sırada virüsü almasını, iş nedeniyle uğranılan kaza olarak nitelendirmiş ve iş kazası tespitini 5510 sayılı Kanunun 13/1-b bendine göre yapmıştır. Corona virüs açısından aynı sonuca varmak ise, özellikle kuluçka süresinin uzunluğu karşısında çok daha zor olacaktır. Bu nedenle corona virüs bulaşan bir işçi açısından en azından 5510 sayılı Kanunun 13/1-a, (b) veya (c) bendi uyarınca iş kazası tespiti yapılabilmesi için, işçinin, virüsü işyerinde, yürüttüğü iş nedeniyle veya gönderildiği yerde kaptığının ispat edilmesi gerekir ki, bunun corona virüsün bulaşma kolaylığı ve kuluçka süresinin uzunluğu dikkate alındığında neredeyse imkansız olacağı kanaatindeyim.

İşverenin tazminat sorumluluğu açısından ise, hem H1N1 virüsü hem de corona virüs açısından ifade edilmesi gerektiğini düşündüğüm husus, işverenin kusurunun dikkate alınması gereğidir. Türk-İsviçre Borçlar Hukuku sisteminde kural olan kusur sorumluluğu uyarınca, işveren sadece kusuruyla ihlal ettiği bir yükümlülüğü ile uygun illiyet bağı içinde olan zararları tazmin etmekle yükümlüdür. İşverenin söz konusu virüsün yayılmasını engelleyici tedbirleri alabilmesinin mümkün olup olmadığı bu noktada önem arz eder. İşverenin işyerinde corona virüsün yayılmasını engelleyici önlemleri almakla yükümlü olduğu tartışmasızdır. Bu anlamda işyerinin sürekli şekilde hijyen kurallarına uygun şekilde işçilere sunulması, corona virüs açısından özellikle tüm sert zeminlerin detaylı şekilde temizlenmesi ve dezenfekte edilmesi, işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu önlemlerdir. Bunun gibi, işyerinde sosyal mesafe kuralına uygun davranılması, çalışma odalarının yeterli ve düzenli şekilde havalandırılması, dönüşümlü çalışma ve evden çalışma imkanlarının işçilere sunulması dahi, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri niteliği taşır ve işverence bu önlemlerin tamamının alınması gerekir. Bu tür evden çalışma, dönüşümlü çalışma vs gibi değişikliklerin iş sağlığı ve güvenliği önlemi şeklinde alınması halinde işverenin bunlara tek taraflı karar verebileceği ve bu yönde talimatlar verebileceği kabul edilmelidir. Ancak bu halde ayrıca işçinin ücretinde azalmaya gidilmesi durumunda, ücretin azaltılabilmesi için işçiden İK 22'ye göre yazılı onay alınması gerektiği açıktır. Bu tür gerekli önlemlerin işverence alınmaması ve işçilerin corona virüsü işyerinde aldığı tespit edilmesi (ör: o işyerinde çalışan birçok kişide virüs görülmesi, işçinin eczane veya hastane çalışanı olması gibi) hallerde, Yüksek Mahkemenin 5510 sayılı Kanun açısından benzer yönde bir karar vermesi bekleneceği gibi, anılan önlemlerin alınmaması ve işyerinde birçok işçide corona virüs vakası görülmesi durumunda, işverenin hukuki sorumluluğunun doğacağı kabul edilebilecektir.

Bununla birlikte şunu belirtmek gerekir ki, işverenin önlem alma yükümlülüğünün, ülkemizde hastalığın salgın haline geldiğinin yetkili makamlarca kabul edildiği tarihten sonra başlayacaktır. Mart ayının 2. haftasında işyerinde corona virüs teşhisi konmuş bir hasta bakımından işverenin tazminat sorumluluğuna gidilmesi kanımca mümkün değildir. Zira işveren henüz böyle bir riskin varlığından dahi haberdar değilken, buna karşı önlem almasını beklemek hukuken isabetli değildir. Ancak mart ayının 3. haftasından itibaren yapılan teşhisler bakımından aynı sonuca varmak mümkün olmayacaktır. Bunun gibi, işverenin tazminat sorumluluğuna gidilebilmesi için, corona virüsün işyerinde işyeri şartlarından veya yürütülen iş nedeniyle kapıldığının da mutlaka ispat edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, işyerinde sadece bir veya birkaç işçinin corona virüs hastası olduğunun tespiti, kuluçka dönemi çok uzun ve virüs fazlasıyla bulaşıcı olduğundan, hastalığın işyerinde kapıldığını ortaya koyabilecek nitelikte veriler olmayacaktır. Bu halde ise işverenin tazminat sorumluluğunun kabul edilmesi kanımca mümkün değildir. Ancak hastane, eczane çalışanları bakımından, virüsün işyerinde veya işyeri şartlarından kaynaklandığı ortaya konduğu kolaylıkla ortaya konabilecek, buna işverenin ayrıca kusurlu önlem almama fiillerinin ispatı da eklenecek olursa işverenin sorumluluğundan söz edilebilecektir. Ancak önemle vurgulamak gerekir ki, bunların ispatı gerçekten çok zor olacağı gibi, her virüs teşhisi bakımından da işverenin sorumluluğunun doğacağı kabul edilmesi mümkün olmayacaktır.

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi