

**BİR SALGIN HASTALIK OLAN KORONAVİRÜS KARŞISINDA  
İŞYERLERİNDE VE ÇALIŞMA HAYATINA DAİR  
TEDBİR VE ÖNERİLER**

**İçindekiler**

A. GİRİŞ.....	2
B. PRO-AKTİF VE ETKİN BİR YÖNETİM ANLAYIŞI.....	2
C. RİSKİ AZALTILMIŞ, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE UYUMLU İŞYERLERİ VE ÇALIŞMA ORTAMLARI.....	3
D. SEYAHATLER VE FİZİKİ TOPLANTILARIN İPTALİ, DİJİTAL YÖNTEMLERE GEÇİŞ .....	4
E. İŞYERİNDEKİ ÇALIŞMA ŞEKLİ VE DÜZENİNİN PLANLANMASI, ALINAN TEDBİRLERİN YASA VE İŞ SÖZLEŞMELERİ KAPSAMINDA İŞ İLİŞKİSİNE YANSIMALARI.....	5
F. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KAPSAMINDA GEREKLİLİKLER.....	7

## A. GİRİŞ

Aralık 2019'da Çin'in Wuhan kentinde tespit edilen ve ardından çok hızlı bir şekilde yayılan, Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel ölçekte salgın hastalık (epidemic disease) olarak tanımlanan Koronavirüs, insan sağlığını ve hayatını tehdit eder niteliktedir.

Koronavirüs için kamuda alınan ilk tedbirlerle birlikte günlük, aile, sosyal, eğitim ve iş hayatlarımızın olağan akışı değişmiştir. Söz konusu tedbirlerin devamının artarak gelmesi muhtemeldir.

Bu bağlamda, şirketlerin tarafı olduğu ticari ilişki ve sözleşmelerdeki edim ve yükümlülüklerinin bu dönemdeki akıbetleri için Koronavirüs'ün bir mücbir sebep olarak değerlendirilmesine dair önemli bilgi notumuz 13 Mart 2020 tarihinde yayınlamıştı.

Bu notta ise, çalışanlar, işyeri ve ziyaretçileri ile çalışma düzenine dair uygulama, tedbir ve öneriler ilgili yasal düzenlemeler<sup>1</sup> de gözetilerek, çeşitli başlıklar altında derlenmiştir.

## B. PRO-AKTİF VE ETKİN BİR YÖNETİM ANLAYIŞI

- Şirket yönetiminin derhal toplanarak, en az bir üst düzey yönetici (yönetim kurulu üyesi), birim yöneticileri, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi ve hukukçudan oluşan **bir çalışma grubu (Acil Eylem Grubu olarak anacağız) oluşturması önemlidir.** Acil Eylem Grubu bu dönemi pro-aktif bir şekilde yönetmeli, yakından takip etmeli, risk değerlendirmesi yapmalı, eylem planlarını oluşturmalı, bir takvim dahilinde belirli periyotlarla, acil durumlarda ise derhal bir araya gelerek (mümkün olan her halde teknolojik imkanlarla uzaktan toplantı yapılması daha sağlıklı olacaktır), tüm bu çalışma ve toplantılarını kayda almalıdır.
- Bununla birlikte **İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu da derhal toplanmalı** ve Acil Eylem Grubu ile koordineli olarak işletmeye dahil olan tüm işyerlerini kapsayan faaliyetler yürütmelidirler.
- Riskler hızla saptanmalıdır. **Riskli gruplar ve alanlar belirlenmelidir.** Yakın zamanda yurt dışı seyahati yapanlar, nefes darlığı, tansiyon gibi kronik hastalıklara sahip olanlar, kanser geçmişi olanlar, akciğer sorunu yaşayanlar, özellikle gıda üretimi hat ve çalışanları risk taşıyan gruplardır. Tedbirler risk gruplarına göre öncelik sırasıyla ve hızla devreye alınmalıdır.

<sup>1</sup> Borçlar Kanunu, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu

- **Çalışanlar bilgilendirilmelidir.** Koronavirüs hakkında, gerek günlük hayatta gerekse işyerlerinde alabilecekleri tedbirleri de içeren bilgilendirmeler **bir hekim ve uzmanın görüşü alınarak** yapılmalı, bu amaçla bilgi notları hazırlanmalı, çalışanlara fiziki veya elektronik yöntemlerle ulaştırılmalı, duyurular ve broşürler işyerlerinde ilan edilmelidir.

### **C. RİSKİ AZALTILMIŞ, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE UYUMLU İŞYERLERİ VE ÇALIŞMA ORTAMLARI**

*İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarını uygulamak ve çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini tesis etmek ve korumakla yükümlüdürler. İşyerlerinde vuku bulabilecek bir vaka iş kazası olarak değerlendirilebilecektir (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 15.4.2019 tarihli kararı ile yurtdışında kapıldığı H1N1 virüsü nedeniyle çalışanın vefatını iş kazası olarak kabul etmiştir.)*

*Bununla birlikte, Türk Borçlar Kanunu uyarınca; işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.*

- Koronavirüs bir salgın hastalık olduğundan ve temasla yayıldığından, salgının yayılmasını yavaşlatmaya katkı vermek amacıyla **şirketler, kendi inisiyatifleriyle, işyerlerinde uygun olan kısım, hat ve birimler var ise, bunları geçici sürelerle kapatmayı değerlendirebilirler.**
- **İşyerlerinde, özellikle üretim birim, kısım ve hatlarında azami hijyen tedbirleri devreye alınmalıdır.** Bu doğrultuda;
  - İşyerlerinin ana girişlerine, işyerlerinin kat girişlerine ve asansör başlarına, toplantı odaları, yemekhane, kütüphane gibi kalabalık ve çok amaçlı kullanım yerlerinin girişlerine, açık ofislerde birkaç noktaya **el dezenfeksiyonları yerleştirilmeli**, mümkünse her bir çalışana da cep boyları dağıtılmalıdır.
  - **İşyerleri özellikle ortak kullanımda olan yemekhane, tuvalet, lavabo, soyunma odaları ve duşlar sıklıkla temizlenmeli ve dezenfekte edilmelidir.** Temizlik malzemelerinin yeterliliği (sabun, tuvalet kağıdı gibi) sıklıkla kontrol edilmelidir. Bu hizmetleri görecek çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi eşliğinde önden aydınlatıcı eğitim verilmelidir.
  - Başta eldiven, ağız ve burun kapatan maske gibi **koruyucu malzemeler, doktor tavsiyesi halinde ve ilk seferde uygulamalı anlatım ile** işyerlerinde, özellikle üretim hatlarında olan çalışanlara ve bu hatları ziyaret eden işyeri ziyaretçilerine **kullandırılmalıdır.**

- **Çalışan ve ziyaretçilerde COVID-19'un bilinen belirtileri gözlemlenmeli**, çalışanlardan ve işyeri ziyaretçilerinden bu belirtiler gözlemlenenler işyeri hekimi eşliğinde sağlık kuruluşuna sevk edilmelidir. İşyerine girişlerde veya kişi bir şikayet ile geldiğinde COVID-19 belirtilerine dair sorular sorulabilir ve ateş ölçümü yapılabilir (**aşağıdaki başlıkta yer verilen Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında uygun aydınlatmayı yapmış ve gereken halde açık rızayı almış olmak kaydıyla**).
- Koronavirüs hakkında gerek günlük hayatta gerekse işyerinde alınması gereken tedbirler ve uyulması gereken kurallar işyeri panolarında ve işyeri giriş bankolarında ilan edilmelidir.
- İşyerlerinde işyeri hekimi ve/veya sağlık personeli bulundurulmalı, duruma göre sayıları artırılmalıdır.

#### **D. SEYAHATLER VE FİZİKİ TOPLANTILARIN İPTALİ, DİJİTAL YÖNTEMLERE GEÇİŞ**

- **Çalışanların planlanmış yurt dışı iş seyahatleri iptal edilmelidir.**
- Çalışanlara belirlenecek süre ile (en azında önümüzdeki üç ay boyunca olması makuldür) yeni yurt dışı iş seyahati planlanmamalıdır.
- Bu esnada yurtdışında olan çalışanlar var ise, döndükleri tarihten itibaren 14 (ondört) gün süre ile işyerine gelmemeleri için önlem alınmalıdır.
- Çalışanların planlanmış yurt içi iş seyahatlerinin de iptal edilmesi ve belirlenecek süre ile yeni iş seyahati planlanmaması tavsiye edilir. Şayet işin niteliği yurt içinde başka bir şehre seyahati zorunlu kılıyor ise, çalışan sağlık taramasından geçirilerek, göreve atanmalı, en güvenli / sağlıklı seyahat şekli seçilmeli, çalışana seyahati boyunca hijyen kurallarına uyması hatırlatılmalı ve çalışanın dönüşünde taşıdığı bir belirti olup olmadığı yakından gözlemlenmelidir.
- **Çalışanlara özel amaçlı özellikle yurt dışı seyahatlerini iptal etmeleri önemle tavsiye edilmelidir.** En nihayetinde seyahat özgürlüğü bir kişilik hakkı olduğundan, şirket bir işveren olarak kendi kararı ile yasak getiremeyecektir. Bu nedenle, **şayet seyahat edecek çalışan olursa**, ilgili çalışanın, öncesinde seyahat edeceği yerlerdeki vaka durumu ve tedbirleri incelemesi, bağlı olduğu yöneticisi ve insan kaynakları birimine yazılı olarak bilgi vermesi, onlardan istenebilecek bilgileri kendilerine iletmesi ve **döndüğü tarihten itibaren 14 (ondört) gün süre ile işyerine gelmemesi konularında uyarılması ve bu amaçla önlem**

**alınması doğru olacaktır. Çalışana yıllık ücretli izni kullandırılabilir (bu durumda çalışma yaptırılmaz) veya çalışana evden çalışma yaptırılır.**

- İşyerleri dahil, otel, kültür merkezi vb. dış ortamlarda yapılacak olan her türlü (fiziki) toplantı, eğitim, seminer, etkinlik vb. belirlenecek süre ile (en azında önümüzdeki üç ay boyunca olması makuldür) mümkün olduğu herhalde iptal edilmelidir. İşyerlerinde işin olağan seyri kapsamında yapılması zorunlu veya gerekli olan (fiziki) toplantıların azami katılımcı sayısını belirlemek ve katılımcıların birbirlerine fiziki ve sosyal olarak mesafe koymalarını sağlayacak uyarıları öncesinde yapmak doğru ve faydalı olacaktır.
- Bu dönemdeki toplantı, görüşmeler, işe alımlar dahil ve eğitimler, mümkün olan tüm çalışanlar ve 3. kişilerle teknolojik imkanlardan faydalanarak, dijital yöntemlerle yapılabilir. Bu amaçla şirketlerin kullanabilecekleri seçenekler günümüzün dijital çağında oldukça fazladır. Şirketlerin Bilgi Teknolojileri hızla uygun modelleri belirleyebilir.

## **E. İŞYERİNDEKİ ÇALIŞMA ŞEKLİ VE DÜZENİNİN PLANLANMASI, ALINAN TEDBİRLERİN YASA VE İŞ SÖZLEŞMELERİ KAPSAMINDA İŞ İLİŞKİSİNE YANSIMALARI**

*Gerek yukarıda sayılanlar gerekse bunlarla sınırlı olmaksızın işveren şirketlerin bu dönemde alabileceği tüm tedbirlerin iş ilişkilerine ve olağan çalışma düzenine yansımaları kaçınılmazdır. İşveren şirketlerin bu zorunlu veya gerekli veya faydalı tedbirleri uygulamaya koymadan önce ve uygulamalar boyunca, işçi-işveren ilişkisinin beşeri yönü, bu ilişkide bir tarafında diğerine bağımlı olduğu gözetilmeli, yürürlükteki iş mevzuatı, iş sözleşmeleri ve işyeri uygulamalarının asgari ve emredici hükümleri muhafaza edilmelidir.*

*Öte yandan özel sektör için resmi bir açıklama iletilmemiş olmasa da, özel sektör işverenlerinin uygulamalarını belirlerken Cumhurbaşkanlığının kamuya dair yayınladığı kararları kıyasen benimsemeleri de yerinde olacaktır.*

- **Mümkün olan tüm kadrolar için “Uzaktan Çalışma” modeline geçilebilir.** Uzaktan çalışma İş Kanununun değiştirilen 14. Maddesi kapsamında yasal olarak mümkündür. Ancak, uzaktan çalışmaya geçiş iş sözleşmesinde esaslı değişiklik niteliğinde de olacağından, belirli bir süre ile bu modelde çalışacak çalışanların iş sözleşmelerine birer ek protokol yapılması gerekli ve doğru olacaktır. Bu çerçevede hazırlanacak ek protokolle işin tanımı, yapılma şekli, süresi, işveren tarafından sağlanacak ekipman ve bunların çalışan tarafından korunmasına dair yükümlülükler ile tarafların arasındaki iletişimin nasıl kurulacağına dair özel düzenlemeler yer almalıdır. **Uzaktan çalışma, işyerlerinde dönüşümlü olarak da uygulanabilir, haftanın çalışma günlerine göre çalışanın işyerine geleceği ve evden çalışmaya devam edeceği günler belirlenebilir.**

- **Uzaktan çalışmada anlayış evden çalıştırma olmalıdır. Çalışanlar zorunlu olmadıkça çoklu çalışma merkezlerine ve açık ofislere yönlendirilmemelidir.**
- **İşin niteliği gereği mümkün olmayan kadrolar ve özellikle üretim hatları için yukarıda sayılan başta hijyen tedbirleri alınarak işyerinde çalışma devam edeceğinden,** bu koşuldaki çalışanlar için işyerine geliş ve işyerinden gidişlerdeki ulaşımlarına dair uyarıların yapılması ve tedbirlerin alınması işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri kapsamında da gerekli ve doğru olacaktır.
- **Salgın hastalık nedeniyle işletmelerin ekonomik yapılarına dair alacağı tedbirler kaçınılmaz olabilir, ancak bunlar arasında “iş sözleşmelerinin işletmesel nedenlerle feshi” ilk sıralarda olmamalı, “feshin son çare olması” ilkesi de gözetilerek iş ilişkilerinin devamlılığı amacıyla öncelikle aşağıdaki tedbirlere başvurulmalıdır. Bu tedbirler, tavsiye niteliğinde olan Kamu kararları karşısında da benimsenebilir:**
  - İşyerinde “kısa çalışma”<sup>2</sup> ilan etmek,
  - Çalışanlara kısmi süreli çalışma önermek,
  - Ücret dışındaki ikramiye, prim gibi uygulamaları geçici süre ile durdurmak,
  - Ücretleri geçici süre ile indirmek (ücretlerin koşullar düzeldiğinde asgari aynı ücret seviyesine çıkartılacağı ve belirli dönemlerde fark iadeleri yapılacağı taahhütleriyle),
  - Çalışanlara ücretli izinlerini kullandırmak (ancak bu durumda çalışanın “izinli” olacağı ve hangi tür olursa olsun çalıştırılmayacağı unutulmamalıdır. Yaptırılacak uzaktan / evden çalışmalar, yıllık ücretli izinlerden mahsup edilemez.),
  - İşyerinde toplu izin kullandırmak,
  - Fazla mesailerini kaldırmak,
  - Telafi çalışmaları planlamak,
  - Ücretsiz izin teklif etmek.

<sup>2</sup> Yasa ile belirlenmiş koşulları vardır, İş-Kur’dan onay gerektirir ve azami üç ay sürelidir. Kısa çalışmaya bağlı olarak, koşulları taşıyan çalışanlara kısa çalışma ödeneği verilir.

Bu uygulamaların çoğu, iş sözleşmelerinde esaslı değişiklik niteliğinde olacağından ve usulen belirli koşulları yerine getirmeyi gerektirdiğinden, karşılıklı teklif ve kabuller ile ilerlenmesi gerekli, uygulamacı hukukçulardan destek alınması doğru olacaktır.

- **Zorunlu olarak (Kamudan açıklanan bir kesin karara bağlı olarak) işverenlerin işyerlerini geçici süreyle kapatması hallerinde ise, İş Kanunu'nun 40. maddesi devreye girebilecektir.** İlgili maddeye göre; *İş Kanunu'nun 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.*
- **Hemen yukarıdaki maddedeki niteliği haiz zorlayıcı nedenin bir haftadan uzun sürmesi halinde ise, bu defa İş Kanunu'nun 24. ve 25. Maddelerinin 3. Bentleri** gündemi gelebilecek ve tarafların iş sözleşmelerini ilgili maddelerdeki usul ve esaslar etrafında haklı nedenle feshetme hakları söz konusu olabilecektir.

## **F. KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI KAPSAMINDA GEREKLİLİKLER**

6698 sayılı *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun* ("KVKK") 5. ve 6. Maddeleri kişisel veri işleme şartlarını belirlemiştir, yine KVKK'nın 10. Maddesine göre ilgili kişiler, kişisel verileri işlenmeden önce aydınlatılmalıdır. *Koronavirüs salgını nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği gereği olarak, işyerlerinde çalışanlara ve işyeri ziyaretçilerine karşı belirli tedbirler almak mümkün hatta zorunluluk olsa da, şirketlerin bir de KVKK gereği veri sorumlusu şapkası taktıklarını unutulmamaları gerekmektedir. Bu bağlamda yapılması gerekenler ise şunlardır:*

- **Çalışanların ve işyeri ziyaretçilerinin aydınlatılması;** İşyeri girişlerine Koronavirüs takip ve tedbiri amacıyla (bu işleme amacına özgülenmiş kısa, açık ve anlaşılır) aydınlatma bildirimlerinin yerleştirilmesi yerinde olacaktır.
- **Devamında "amaçla bağlantılı ve sınırlı" olarak kişisel veri toplanması;** işyerine giriş öncesinde ve esnasında sorulan sorular, doldurtulan formlar ve tutulan kayıtlar vasıtası ile.
- **Toplanan kişisel veriler özel nitelikli veri olmadıkça,** örneğin kimlik, iletişim, acil durumda aranacak kişi ve seyahatlere dair bilgiler gibi, **KVKK'nın 5/2. Maddesi (f) bendi kapsamında işleme şartı "ilgili kişinin temel hak ve özgürlüklerine zarar vermemek kaydıyla, veri sorumlusunun meşru**

**menfaatleri için veri işlenmesinin zorunlu olması” olacaktır, kanaatindeyiz.** Bu durumda, ilgili kişinin aydınlatılması yeterlidir, açık rıza temini gerekmez.

- **Toplanan kişisel veriler içinde özel nitelikli veri olduğunda, örneğin, kronik hastalık bilgisi, ateş ölçümü / seviyesi gibi, bu veriler yönünden KVKK madde 6 dikkate alınmalıdır. Bu durumda, sağlık verisini sadece işyeri hekimi (mesleki sır saklama yükümlülüğü olan kişi, KVKK madde 6/3 istinası) işlemiyorsa, KVKK madde 6/2 uyarınca işleme şartı olarak ilgili kişinin açık rızasının temin edilmesi gerekecektir.**

Kişisel Verileri Koruma Kurumumuz henüz bir karar yayınlamamıştır, ancak, salgın hastalık döneminde zorunlu tedbirler amacıyla kişisel sağlık verileri işleme faaliyetinin, amaçla bağlantılı, sınırlı ve dengeli oldukça, kamu sağlığı yönünden istisna kabul edilebileceğine dair bir yaklaşımın olup olmayacağı da takip edilmelidir.

Saygılarımızla,

***Koyuncuoğlu & Köksal Avukatlık Bürosu***

\* Bültenimizde yer verilen açıklamalar, Türkiye Cumhuriyeti'nin yürürlükte olan mevzuatı ve ilgili resmi mercilerin kamuya yaptığı bilgilendirmeler esas alınarak hazırlanmış olup, tereddütlü hususlarda nihai işlemler gerçekleştirilmeden evvel tarafımızdan görüş ve destek alınmasını tavsiye ederiz. Aksi takdirde, burada yer verilen açıklamalar temel alınarak yapılacak işlemler ve bunların sonuçlarıyla ilgili olarak Avukatlık Büromuz sorumlu tutulamaz.