

PART 1

THE EVALUATION OF THE CONCEPT OF THE FORCE MAJEURE IN LABOR LAW WITH THE CHANGES IN LABOR LAW LEGISLATION DUE TO COVID-19 IN THE FRAMEWORK OF COVID-19

COVID-19'UN İŞ HUKUKU'NDAKİ ZORLAYICI SEBEP KAVRAMI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ VE COVID-19 SEBEBİYLE İŞ HUKUKU MEVZUATINDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

--

BEDİR BERKAY KARADOĞAN
YUNUS EMRE BAŞ

ABSTRACT

Due to the coronavirus ("Covid-19") epidemic that emerged in the People's Republic of China and affected the whole world, the concept of force majeure which is defined in Labor Law numbered 485, has occurred, and the concept of compelling reason was examined within the scope of the employment contract between the employee and the employer. The legal measures taken due to Covid-19, which has been declared as a pandemic by the World Health Organization, and this led to changes in Labor Law which will also be examined within the scope of this article.

ÖZET

Çin Halk Cumhuriyeti'nde ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkileyen Koronavirüs (Covid-19) salgını sebebiyle 4857 sayılı İş Kanun'unda yer alan zorlayıcı sebep kavramı vuku bulmuş olup çalışan işveren arası ilişkide, iş sözleşmesi kapsamında, zorlayıcı sebep kavramı irdelenmiştir. Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilen Covid-19 sebebiyle alınan hukuki önlemler ise İş Hukuku'nda meydana gelen değişiklikler de bu yazı kapsamında irdelenecektir.



KEYWORDS

COVID-19, FORCE MAJEURE,
PANDEMIC, LABOR LAW



ANAHTAR KELİMELER

COVID-19, ZORLAYICI SEBEP,
MÜCBİR SEBEP, PANDEMI, İŞ
HUKUKU

PART 1

With the development of the technology, it has become very easy for people to access and retrieve other people's data, especially via the internet. The personal data of anyone with an internet connection can become exposed to unlimited dangers through the internet.

12 Mart 2020 tarihi itibarıyla Dünya Sağlık Örgütü salgının küresel pandemi olduğunu ilan etmiştir. Ülkemizde ise, ilk vaka 11.03.2020 tarihinde tespit edilmiş olup, ilerleyen süreçte Covid-19 salgını günlük hayatın yanı sıra, işveren-çalışan ilişkisi üzerinde de önemli ölçüde etkilerini göstermiştir.

I. INTRODUCTION

The cases regarding Coronavirus ("Covid-19") firstly had been diagnosed in the city of Wuhan in the last days of December 2019, which is also has affected many other countries. At first, Chinese officials reported that 41 people have a disease which has a similar structure as pneumonia on December 31, 2019; after which it has been declared that this is a new disease, not pneumonia on January 7, 2020. As of 12.03.2020 World Health Organization has explained that there has been a global pandemic. With regard to Turkey, the first coronavirus case has been confirmed on March 11, 2020 after which Covid-19 has a significant impact on daily life as well as on the employer-employee relationship.

Several precautions have been taken in Turkey in order to prevent wide-spread of Covid-19. Firstly, flight bans had been imposed to the countries where Covid-19 were spreading. On 15 March, the Ministry of the Interior issued an Additional Circular ("Additional Circular-1") stating that pavilions, discotheques, bars and night clubs will be closed temporarily, which has followed by another Additional Circular ("Additional Circular-2") theatre, cinema, wedding hall, pub, coffee shop, sports centers internet cafe, will be temporarily suspended on 16.03.2020,

I. GİRİŞ

Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan kentinde ortaya çıkan ve birçok ülkeyi de etkileyen yeni tip Koronavirüs'e ("Covid-19") ilişkin vakalar ilk kez 2019 yılında Aralık ayının son günlerinde görülmeye başlanmıştır. İlk olarak 31 Aralık 2019 günü Çinli yetkililer Vuhan'da 41 kişide zatürre benzeri bir hastalık olduğunu bildirmiş, 7 Ocak 2020'de ise söz konusu hastalığın zatürre olmayıp, yeni bir hastalık çeşidi olduğunu resmen açıklamışlardır. 12 Mart 2020 tarihi itibarıyla de Dünya Sağlık Örgütü salgının küresel pandemi olduğunu ilan etmiştir. Ülkemizde ise, ilk vaka 11.03.2020 tarihinde tespit edilmiş olup, ilerleyen süreçte Covid-19 salgını günlük hayatın yanı sıra, işveren-çalışan ilişkisi üzerinde de önemli ölçüde etkilerini göstermiştir.

Covid-19 salgınının kontrol altına alınması için ülkemizde çeşitli önlemler alınmıştır. 14.03.2020 tarihi itibarıyla İçişleri Bakanlığı tarafından hastalığın yayıldığı ülkelerden yolcu girişleri durdurulmuştur. İçişleri Bakanlığının 15.03.2020 tarihinde yayınladığı Ek Genelge ("Ek Genelge-1") ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin faaliyetlerinin geçici süreliğine durdurulmasına karar verilmiş, 16.03.2020 tarihinde yayınlanan Ek Genelge ("Ek Genelge-2") ile 81 ilde tiyatro, sinema, konser salonu, gibi işyerlerinin faaliyetleri geçici süreliğine durdurulmuş, 21.03.2020 tarihinden itibaren



Turkish citizens who are older than 65-year-old and suffering from chronic illnesses will be restricted from leaving their homes amid coronavirus measures by Additional Circular ("Additional Circular-3") on 21.03.2020, at the same date with another Additional Circular ("Additional Circular-4") when the high level of physical contact is considered, the activities of barbers, hairdressers and beauty centers were temporarily suspended as of 21.03.2020 and with another restaurants, It has been decided that restaurants, patisseries and similar establishments can only serve as take-away or take-away services.

At this stage, with the positive developments, Ministry of Internal Affairs Circular issued on 06.05.2020 in line with the recommendations of the Health Ministry's Coronavirus Scientific Advisory Board, it was decided that hairdressers and barbers will continue their activities as of 11.05.2020, provided that they comply with the rules to be determined by considering the effects of the epidemic. In addition, within the scope of the normalization plan, the President declares that cinemas, theatres, performance centres and similar enterprises are allowed to operate according to certain rules as of 01.07.2020 and citizens over the age of 65 can go out at certain hours every day of the week, and the curfews of citizens under 18 It has been lifted.

de yayınlanan Ek Genelge ("Ek Genelge-3") ile 65 yaş üstü vatandaşların ve kronik rahatsızlığı bulunan vatandaşlar ile 20 yaş altında bulunan gençlerin sokağa çıkması geçici süreliğine yasaklanmış, yine aynı tarihli bir başka Ek Genelge ("Ek Genelge-4") ile fiziksel temasın yüksek seviyede olması gözetilerek berber, kuaför ve güzellik merkezlerinin faaliyetleri 21.03.2020 tarihi itibarıyla geçici süreliğine durdurulmuş, aynı tarihli bir başka Ek Genelge ("Ek Genelge-5") ileyse lokanta, restoranlar, pastane ve benzeri işyerlerinin sadece paket servis veya gel-al şeklinde hizmet verebileceğine karar verilmiştir. Gelinek noktada kaydedilen olumlu gelişmeler ile Bilim Kurulu'nun önerileri doğrultusunda 06.05.2020 tarihinde çıkartılan İçişleri Bakanlığı Genelgesi ile kuaför ve berberlerin 11.05.2020 tarihinden itibaren salgının etkileri gözetilerek belirlenecek kurallara uymak şartıyla faaliyetlerine devam edilmesi kararı alınmıştır. Buna ek olarak, Cumhurbaşkanı tarafından, normalleşme planı kapsamında sinema, tiyatro, gösteri merkezi ve benzeri işletmelerin 01.07.2020 tarihi itibarıyla belirli kurallara göre faaliyete geçebileceklerine, 65 yaş üstü vatandaşların haftanın her günü belirli saat aralıklarında sokağa çıkabileceklerine, 18 yaş altı vatandaşların sokağa çıkma yasaklarının kaldırılmasına karar verilmiştir.

Süreç içerisinde birçok sektörün yavaşlaması hatta durma noktasına gelmesi işletmeler üzerinde ciddi ekonomik sonuçlar

PART 1

The slowdown or even halt of many sectors in the process has caused serious economic consequences for businesses, accordingly, such matters has pushed the government to take measures in every field and it has been inevitable that this process has various impacts in terms of labor law. In accordance with the measures was taken by the government, the Law on Decrease of Effects of New Coronavirus (Covid-19) Epidemic on Economic and Social Life and Law on Amendment of Certain Laws numbered 7244 ("Amendment Law") was published in the Official Gazette and entered into force in 17.04.2020; and the Law on The Establishment of The Digital Media Commission and Making Amendments on Some Laws Numbered 7252 was published in the Official Gazette and entered into force in 28.07.2020.

Due to these events, in many workplaces, the activities had to be suspended temporarily due to force majeure and as a natural result of these, many incidents occurred within the scope of labor law. In this article, we will mention the issues related to labor law which have affected from the Covid-19 epidemic, such as suspension of the activities in the workplaces, application of remote work, employees' wages and leaves.

doğurmuş, bu durum hükümeti her alanda önlemler almaya itmiş ve bu sürecin, iş hukuku bakımından muhtelif sonuçlar doğurması kaçınılmaz olmuştur. Alınan tedbirler kapsamında çıkarılan 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ("Değişiklik Kanunu") 17.04.2020 tarihli ve 31102 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak; 7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ise 28.07.2020 tarihli ve 31199 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu gelişmelere bağlı olarak birçok iş yerinde, görülmekte olan faaliyetlere zorlayıcı sebep dolayısıyla geçici süreliğine ara verilmek zorunda kalınmış, tüm bunların doğal sonucu olarak iş hukukunun kapsamına giren pek çok olay meydana gelmiştir. Covid-19 sebebiyle işyerlerinin faaliyetlerinin durdurulması, çalışmaya ara verilmesi, uzaktan çalışma uygulamasına geçilmesi, çalışanların ücretleri ve izinleri gibi salgın hastalığın iş hukukunu etkileyen noktalarına bu yazımızda değineceğiz.



II. EVALUATION OF THE COVID-19 WITHIN THE FRAMEWORK OF FORCE MAJEURES IN LABOR LAW

A. Force Majeure in Labor Law

Although there are many regulations in the Labor Law numbered 4857 ("Law") regarding the effects of the force majeure on the execution of the performance arising from the employment relationship; the definition of the force majeure is not mentioned in the Law. Even the definition is not mentioned in the Law, it is defined in article 3-h of the Regulation on Shot-Time Work and Short-Time Work Allowance ("Short-Time Work Regulation") as follows; "Periodic situations that are not caused by the employer's own management and administration but from external events, not predictable, and as a result, not possible to be eliminated, that results in a temporary reduction on working hours or a complete or partial cessation of the activities in workplace; or, situations such as earthquakes, fires, floods, landslides, epidemics and mobilization."

Although the definition of the force majeure is not included in the Law, the limits of it determined in the doctrine and the Supreme Court decisions. In order for an event to be considered as a force majeure, the event must have taken place outside the control of the parties, that such event must be unforeseeable at the time the legal relationship is established between the parties or even if the event is foreseeable at that time, consequences of it must be unforeseeable, and the effects of it must not be eliminated although all measures was taken by the parties. It should be noted that the situations that are considered as force majeure may sometimes be clearly regulated in the contracts.

B. Whether Covid-19 Epidemic Constitutes Force Majeure or Not

The force majeure must not necessarily and always be related to the employee or the employer himself; on the contrary, it can be said that force majeure has occurred in case of failure to go to workplace due to natural

II. COVID-19'UN İŞ HUKUKU'NDA ZORLAYICI SEBEP KAVRAMI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

A. İş Hukukunda Zorlayıcı Sebep Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu'da ("Kanun") zorlayıcı sebebin, işçi ve işveren ilişkisindeki edimlerin ifasına yönelik etkileri hakkında birçok düzenleme yapılmış olmasına rağmen; bu kavramın tanımına yer verilmemiştir. Zorlayıcı sebep kavramı Kanun'da yer almamakla birlikte, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliği ("Kısa Çalışma Yönetmeliği") madde 3-h'de ise zorlayıcı sebep kavramı "İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirelemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları" olarak tanımlanmıştır.

Her ne kadar zorlayıcı sebep veya mücbir sebebin tanımına Kanun'da yer verilmemişse de doktrinde ve Yargıtay kararlarında mücbir sebebin sınırları belirlenmiştir. Bir olayın mücbir sebep olarak nitelendirilebilmesi için olayın, tarafların kontrolleri dışında gerçekleşmesi, hukuki ilişkinin kurulduğu anda böyle bir olayın taraflarca öngörülemez olması, öngörülse bile sonuçlarının bu denli ağır olacağına öngörülememesi, tüm önlemler alınsa bile mücbir sebebin etkilerinin ortadan kaldırılamayacağı durumların varlığı gerekir. Belirtmek gerekir ki, mücbir sebep sayılacak durumlar bazen sözleşmelerde açıkça düzenlenmiş olabilmektedir.

B. Covid-19'un Zorlayıcı Sebep Teşkil Edip Etmeyeceği

Zorlayıcı nedenin mutlaka ve her zaman işçinin veyahut işverenin kendisine ilişkin olması zorunluluğu söz konusu değildir. Aksine; sel, deprem vb. doğal olaylar, sıkıyönetim veya karantina gibi sebeplerle işyerine gi-

PART 1

events such as flood, earthquake etc. and martial law or quarantine. Likewise, epidemic diseases are counted as force majeure in article 3-h of Regulation of Short Work. Quarantine due to epidemic diseases is accepted as a force majeure also in accordance with the established case law of the Supreme Court.¹

Based on above explanations, it may be thought that Covid-19 will constitute a force majeure for employees who can not go their workplaces and can not perform their duties as a natural consequence of the measures taken by the administration due to epidemic (closure of workplaces, declaration of curfew and etc.). However, the termination of the contract by the employer due to Covid-19 will not be considered as termination on the basis of just cause in cases where the workplace is closed on the own initiative of the employer instead of measures taken by administration.

Covid-19 has made serious impacts on social life and economy that if it is accepted that such impacts constitutes force majeure on the employment relationship between employer and employee, it may result in the below mentioned consequences. However, it should be noted that the Labor Law legislation has amended with certain Circulars and Laws due to Covid-19. In our topic below, after explaining the Labor Law legislation in force when Covid-19 was first seen in Turkey, we will mention in following topics that what kind of changes have been made through Labor Law legislation.

C. Articles Refers to Force Majeure in The Law

The concept of force majeure is regulated in the 3rd subclause of 24th article and 3rd subclause of 25th article of the Law and it was stated that force majeure may arise from the employer of the employee. In this context, the employer or employee will have right to terminate the employment contract in case of force majeure that require the cessation of work for more than a week in the workplace where the employee perform his duties within the scope of the contract.

Again in the 40th article of the Law, concept of the force majeure is mentioned as follows; "The employee who can not work or who is not engaged in work due to the reasons set forth in subclause III of articles 24 and 25 shall

dilememesi durumunda zorlayıcı nedenin vuku bulunduğu söylenebilecektir. Aynı şekilde Kısa Çalışma Yönetmeliği madde 3-h'de de salgın hastalıklar zorlayıcı sebep olarak sayılmışlardır. Yargıtay'ın yerleşik içtihatları gereği de salgın hastalık sebebi ile karantina uygulaması zorlayıcı neden olarak kabul edilmektedir.¹

Yukarıdaki açıklamadan hareketle, salgın sebebiyle idarece alınan tedbirler (işyerlerinin kapatılması, sokağa çıkma yasağı ilan edilmesi vb.) ile işyerlerine gidemeyen ve bunun doğal sonucu olarak görevlerini ifa edemeyen işçiler için Covid-19'un zorlayıcı sebep teşkil edeceği düşünülebilir. Ancak işyerinin işverenin kendi inisiyatifi ile kapatıldığı, başka bir deyişle idarece alınan önlemler kapsamında kapatılmadığı durumlarda iş sözleşmesinin işveren tarafından Covid-19 sebebiyle feshedilmesi hali haklı neden teşkil etmeyecektir.

Covid-19 sosyal hayatta ve ekonomide ciddi etkiler yaratmış olup, işçi ve işveren ilişkisinde zorlayıcı sebep teşkil ettiğinin kabulü halinde aşağıda açıklayacağımız sonuçları doğurabilecektir. Ancak önemle belirtmek isteriz ki Covid-19 sebebiyle İş Hukuku mevzuatında, çıkartılan Genelge ve Yasalar ile değişikliğe gidilmiştir. Aşağıdaki başlığımızda, İş Hukuku mevzuatında yapılan söz konusu değişikliklerden önce, Covid-19'un ülkemizde ilk görüldüğü anlarda yürürlükte olan İş Hukuku mevzuatını açıkladıktan sonra, takip eden başlıklarımızda İş Hukuku mevzuatında ne gibi değişikliklerin yapıldığına değineceğiz.

C. Kanun'da Zorlayıcı Sebebe Atıfta Bulunulan Maddeler

Kanun'un 24. maddesinin 3. fıkrası ile 25. maddesinin 3. fıkralarında zorlayıcı sebep kavramı düzenlenmiş olup; zorlayıcı sebebin işveren veya işçiden kaynaklanabileceği ifade edilmiştir. Bu kapsamda, işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde işçi veya işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı doğmaktadır.

Yine Kanun'un 40. maddesinde "24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir." denilerek zorlayıcı

be paid, up to one week, half his wages for each day." As per this article, the employment contract of the employee who can not work or who is not engaged in work due to force majeure, up to one week, is suspended and the said employee is paid half of his daily wage.

One of the articles of the Law that mentions force majeure is the subparagraph (d) of the 55th article. In accordance with the said provision, "Fifteen days of any period during which the employee has not worked because of the temporary but interrupted suspension of operations for longer than one week owing to force majeure, on condition that he has subsequently resumed work."

sebeb kavramına yer verilmiştir. Bu hüküm doğrultusunda zorlayıcı sebepler dolayısıyla iş yerinde işin durduğu bir haftaya kadar olan süre içerisinde işbu zorlayıcı sebepler nedeniyle çalışmayan yahut çalıştırılmayan işçinin iş sözleşmesi askıya alınır ve söz konusu işçiye günlük ücretinin yarısı ödenir. Kanun'un zorlayıcı sebebe yer verilen maddelerinden bir diğeri 55. Maddenin (d) bendidir. Söz konusu hüküm uyarınca; işçinin "çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla) yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır."

The termination of the contract by the employer due to Covid-19 will not be considered as termination on the basis of just cause in cases where the workplace is closed on the own initiative of the employer instead of measures taken by administration.

İşyerinin işverenin kendi inisiyatifi ile kapatıldığı, başka bir deyişle idarece alınan önlemler kapsamında kapatılmadığı durumlarda iş sözleşmesinin işveren tarafından Covid-19 sebebiyle feshedilmesi hali haklı neden teşkil etmeyecektir.

It is stated in the 64th article of the Law that the employer can make compensatory work for unworked periods within four months, in case the work is stopped for force majeure, by saying "In case where... operations are stopped entirely for reasons of suspending work due to force majeure... the employer may call upon compensatory work within two months in order to compensate for the time lost due to unworked periods. President is entitled to increase the length of the compensatory work period up to double. Such work shall not be considered overtime work or work at extra hours. Compensatory work shall not exceed three hours daily, and must not exceed the maximum daily working time in any case. Compensatory work shall not be carried out on holidays"

Kanun'un 64. maddesinde ise "Zorunlu nedenlerle işin durması,...., halinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz." denilerek zorlayıcı nedenlerle işin durması halinde işverenin, dört ay içerisinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabileceği düzenlenmiştir.

Kanun'un 22. Maddesi'nde açıkça zorlayıcı nedene atıfta bulunulmasa da, söz konusu madde, amacı gereği zorlayıcı

FOOTNOTE

¹ 9th Civil Chamber of The Supreme Court's Decision Numbered 2016/12874 E. 2018/20402 K. and Dated 13.11.2018

9th Civil Chamber of The Supreme Court's Decision Numbered 2016/9116 E. 2019/16141 K. and Dated 18.09.2019

9th Civil Chamber of The Supreme Court's Decision Numbered 2016/14140 E. 2018/21011 K. and Dated 20.11.2018

DİPNOT

¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 13.11.2018 Tarihli 2016/12874 E. 2018/20402 K. Sayılı Kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 18.09.2019 Tarihli 2016/9116 E. 2019/16141 K. Sayılı Kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 20.11.2018 Tarihli 2016/14140 E. 2018/21011 K. Sayılı Kararı

PART 1

IN THE ABSENCE OF THE APPROVAL OF THE EMPLOYEE WITH REGARD TO FLEXIBLE WORKING METHODS THAT WILL BE APPLIED BY THE EMPLOYER DURING THE COVID-19 PANDEMIC, IT MAY BE CONCLUDED THAT BOTH PARTIES WILL HAVE RIGHT TO TERMINATE THE EMPLOYMENT FOR JUST CAUSE.

Although there is no explicit reference to the force majeure in the 22nd article of the Law, the article in question may be considered as an article that may be benefited by both the employer and the employee as per the aim of the article, in the event of a force majeure. Namely, "Any change by the employer in working conditions based on the employment contract, on the rules of work which are annexed to the contract, and on similar sources or workplace practices, may be made only after a written notice is served by him to the employee. Changes that are not in conformity with this procedure and not accepted by the employee in written form within six working days shall not bind the employee. If the employee does not accept the offer for change within this period, the employer may terminate the employment contract by respecting the term of notice, provided that he indicates in written form that proposed change is based on a valid reason or there is another valid reason for termination".

D. Evaluation Of Tlc A.24.3 And 25.3. Under Covid-19

1. Termination And The Principle Of Termination As A Last Resort

As described above, many measures have been taken by the administration to prevent the spread of Covid-19 pandemic. Reasons such as partial curfew, temporary closure of workplaces in certain sectors and curfew for certain age groups may be considered as force majeure that occur between the employer and the employee.

Although, as described above, TLC a.24 and 25 provides the parties the right to terminate the labor contract for just cause in this context, in accordance with the established case law of the Supreme Court, core principles of labor law, the principle of honesty and the principle of termination as a last resort, must be observed. According to the "principle of termination as a last resort" that put forward by the Supreme Court, the employer shall consider alternative ways instead of termination, milder measures than termination should be taken at first place or there should be no possibility of taking such

neden haline getirilecek uygulamalar karşısında hem işçinin hem de işverenin yararlanabileceği bir madde olarak değerlendirilebilir. Şöyle ki, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir".

D. Kanun'un 24.3 ve 25.3 Maddelerinin Covid-19 Kapsamında Değerlendirilmesi

1. Fesih Ve Feshin Son Çare Olma İlkesi

Yukarıda açıklandığı üzere Covid-19 salgınının yayılmasını engellemek amacıyla idare tarafından pek çok önlem alınmıştır. Bunlardan bazıları olan kısmi sokağa çıkma yasağı, belirli sektörlerdeki işyerlerinin geçici olarak kapatılması, belirli yaş gruplarına yönelik sokağa çıkma yasağı gibi nedenler işçi ve işveren açısından gerçekleşen zorlayıcı nedenler arasında sayılabilecektir.

Her ne kadar, yukarıda açıklandığı üzere İş Kanunu m. 24 ve 25 bu kapsamda taraflara iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi hakkı veriyor ise de, Yargıtay'ın yerleşik içtihatları uyarınca iş hukukunun temel ilkeleri olan dürüstlük ilkesi ve feshin son çare olması ilkesinin gözetilmesi gerekmektedir. Yargıtay'ın ortaya koyduğu "feshin son çare olması ilkesi" gereğince, işveren tarafından fesihten kaçınma yolları düşünülmeli, ilk olarak feshe nazaran daha hafif tedbirler alınmalı veya

measures in order for terminating the labor contract. Employer may apply for short-time work allowance by shorten the working hours of the employee, may leave the employee on unpaid leave or put remote working on practice before terminating an employment contract. But it should be noted that, with regard to the putting remote working on practice, the unilateral decision of the employer on such change may be considered as a essential change in working conditions as per TLC a.22, which have explained above. Based on this, in the absence of the approval of the employee with regard to flexible working methods that will be applied by the employer during the Covid-19 pandemic, it may be concluded that both parties will have right to terminate the employment for just cause.

2. Alternative Ways To Be Applied Before Termination

2.1. Short-Time Work

In accordance with the additional second article of the Unemployment Insurance Law numbered 4447, putting short-time working on practice in the workplace may be possible in the following cases:

"In the events such as general economic, sectoral or regional crisis and significant abatement on weekly working hours temporarily or temporary cessation of activity in the workplace in whole or in part due to force majeure, short-time working may be put on practice at the workplace up to three months."

In order to put short-time working on practice, in addition to the conditions counted in the scope of below mentioned article, the working hours applied in the workplace shall have been reduced temporarily by at least one-third in part or in whole of the workplace, or activities in the workplace shall have been fully or partially stopped for at least four weeks without seeking for a condition of continuity.

Regulation on Short-Time Working and Short-Time Working Allowance, which entered into force by publishing in the Official Gazette numbered 27920 in 30.04.2011 is regulated in order for determining the payment of the short-time work allowance to the

daha hafif tedbirler alınmıyor olmalıdır. İşverenin iş sözleşmesini feshetmekten önce başvurabileceği yollara örnek olarak, işçinin çalışma saatlerinde kısaltmaya gidilerek kısa çalışma ödeneğine başvurulması, işçinin ücretsiz izne çıkartılması, uzaktan çalışma uygulamasına geçilmesi verilebilir. Ancak uzaktan çalışma konusunda dikkat edilmesi gereken husus, işin bu şekilde görülmesi ile ilgili böyle bir değişikliğin işverence tek taraflı olarak kararlaştırılması, yukarıda açıkladığımız Kanun'un 22. maddesi kapsamında çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olarak kabul edilebilecektir. Bundan hareketle, Covid-19 sürecinde işveren tarafından başvurulacak esnek çalışma yöntemleri karşısında işçinin onayının bulunmadığı hallerde, her iki tarafın da iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği sonucuna ulaşılabilecektir.

2. Fesihten Önce Başvurulabilecek Yollar

2.1. Kısa Çalışma Uygulaması

İşyerinde kısa çalışma uygulamasına geçilmesi 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2. maddesi uyarınca aşağıdaki durumlarda mümkün olabilecektir:

"Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir."

Kısa çalışma uygulamasına geçilebilmesi için, bu madde kapsamında sayılan koşullara ek olarak, işyerinde uygulanan çalışma süresinin; işyerinin bir kısmında veya tamamında geçici olarak en az üçte biri oranında azaltılmasını veya işyerindeki faaliyetlerin, süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süre ile tamamen veya kısmen durdurulması gerekmektedir.

30.04.2011 tarihli ve 27920 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebepler dolayısıyla işyerinde var olan haftalık çalışma süresinin geçici olarak

COVID-19 SÜRECİNDE İŞVEREN TARAFINDAN BAŞVURULACAK ESNEK ÇALIŞMA YÖNTEMLERİ KARŞISINDA İŞÇİNİN ONAYININ BULUNMADIĞI HALLERDE, HER İKİ TARAFIN DA İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE FESHEDİLECEĞİ SONUCUNA ULAŞILABİLECEKTİR.

PART 1

employees who work in a workplace where the weekly working hours has extraordinarily decreased temporarily or the activities conducted in the work place has stopped partially or wholly due to economic, sectoral or regional crisis.

The employer shall apply to affiliated Turkish Employment Agency (İŞKUR) for short-time working by explaining the general economic, sectoral or regional crisis and force majeure that he exposed due to Covid-19 pandemic. The employer presents a list of employees who will benefit from short-time working application; employees can not make claims for themselves, for them, the employer shall apply for short-time working on behalf of employees. In the event that it is claimed by the trade union confederations of employees and/or employers that there are force majeure arising from the general economic, sectoral or regional crisis and periodic situations caused by external effects, the matter is evaluated by the Board of Directors of İŞKUR. In case a decision is not taken by the Board of Directors of İŞKUR, the request submitted by the employer to institution will be rejected. If conformity is granted as a result of examination conducted by labor inspectors, if the list of employees who will benefit from short-time working application or the time period that short-time working application to be applied changes, the employer's application for them will be considered as a new application. The employer should indicate the effects of the general economic, sectoral or regional crisis and force majeure to the workplace, address, title İŞKUR registry number and social security registry number of the workplace, employee trade union which is the party of the collective labor contract (if any) and present the list of the employees who will benefit from short-time working application, which indicates the information regarding to employees and prepared in a magnetic and written environment in the form determined by institution.

In a workplace that short-time working has put on practice, the employer request employees to do compensatory work for day offs during short-time working application in accordance with TLC a.64, as described above.

önemli oranda azalması veya işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması durumlarında, kısa çalışma uygulamasının benimsenerek işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin usulün belirlenmesi için yürürlüğe girmiştir.

İşveren, Covid-19 sebebiyle maruz kaldığı genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebepleri açıklayarak bağlı bulunduğu Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) şubesine kısa çalışma başvurusunda bulunmalıdır. İşveren, başvuruda kısa çalışmadan yararlanarak işçileri liste halinde sunar. İşçiler kendileri için talepte bulunamaz, onlar için işveren kısa çalışma talebinde bulunabilir. Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan dolayı ortaya çıkan zorlayıcı sebeplerin bulunduğu işçi ve işveren sendika konfederasyonları tarafından iddia edilirse, konu İŞKUR Yönetim Kurulu'na değerlendirilerek bir karara varılır. İŞKUR Yönetim Kurulu'na bir karar alınmadığı takdirde işverenin kuruma ilettiği talep reddedilecektir. İş müfettişleri tarafından yapılan inceleme sonucunda uygunluk verilmesi halinde, kısa çalışma uygulanacak işçi listesi değişirse veya işyerinde uygulanacak kısa çalışma süresinde bir değişiklik olursa bunlara ilişkin işverenin talebi yeni bir başvuru gibi değerlendirilecektir. İşveren, başvuruda bulunurken genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin iş yerine ne gibi etkileri olduğunu, işyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasını, işyeri İŞKUR numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını belirtmeli, manyetik ve yazılı ortamda Kurumca belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptıracak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi Kuruma ibraz etmelidir.

Kısa çalışma uygulamasına geçen bir işyerinde, işveren, yukarıda açıklandığı üzere Kanun'un 64. maddesine istinaden, kısa çalışma süresince çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.

2.2. Taking Employees on Annual Paid Leave

One of the first ways that comes to mind is the use of accumulated annual leaves that employees did not have used. Annual paid leave is a right that arising from the law is a disposition within the scope of employer's management right. It is stated in 8th article of the Regulation of Annual Paid Leave that the employer is not bound by the request of the employee in terms of the use of annual paid leave. According to related article, "Permission board or the employer is not bound by the date of leave requested by the employee. However, the charts to be drawn up by the said board to show the order and alternation of leave are prepared by taking into account the request and the employment status of the employee.". It is clearly stated in the Supreme Court's decision numbered 2014/27000 E. and 2016/2328 K. that the determining of the time to use of annual paid

2.2. İşçilere Yıllık Ücretli İzinlerinin Kullanılması

Akla ilk gelen yöntemlerden biri de işçilerin kullanmadığı birikmiş yıllık izinlerinin kullanılmasıdır. Yıllık izin kanundan doğan bir hak olup işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan bir tasarruftur. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin ("Yönetmelik") 8. maddesinde "İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır." denilerek yıllık izin kullanımı açısından işverenin, işçinin talebiyle bağlı olmadığı ifade edilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28/01/2016 tarih 2014/27000 E. 2016/2328 K. Sayılı kararında "...Yıllık ücretli izin yönetmeliğinde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin

One of the first ways that comes to mind is the use of accumulated annual leaves that employees did not have used. Annual paid leave is a right that arising from the law is a disposition within the scope of employer's management right.

Akla ilk gelen yöntemlerden biri de işçilerin kullanmadığı birikmiş yıllık izinlerinin kullanılmasıdır. Yıllık izin kanundan doğan bir hak olup işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan bir tasarruftur.

leave is within the scope of the management right of the employer as follows; "...As stated in the Regulation of Annual Paid Leave, determining the time to use of annual paid leave is within the scope of the management right of the employer. It is clear that this right of employer should be used within the framework of good will. In other words, the right to rest of the employee which arises from the Constitution should be used in accordance

yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Bir başka anlatımla, işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkının, işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullanılması gerekir..." denilerek işçinin yıllık ücretli izin kullanacağı zamanı belirleme hakkının işverenin yönetim

PART 1

IN TODAY'S TECHNOLOGY, IT IS ALSO POSSIBLE TO EXPAND THE CONCEPT OF WORKPLACE AND ADOPT REMOTE WORK APPLICATION.

with the needs of the workplace and within the framework of the employee's request as much possible...". However, afterwards of the relevant decision, it was stated that the employer should not use such right maliciously. Accordingly, during the Covid-19 pandemic, it is possible for employers to force employees to use their annual paid leaves, within the bounds of principle of honesty.

2.3. Leaving Employees on Unpaid Leave

Another way that comes to mind is leaving employees on unpaid leave. Unpaid leave means the suspension of the employment contract; during this period, the employee does not obligated to fulfill his duties arising from the contract, while the employer is relieved from his obligation to pay wage. In order to operate this way, the employment contract signed by and between the parties shall be examined at first place. In the event there is a regulation on the contract that gives employer to leave employees on unpaid leave, employer make leave employees on unpaid leave in accordance with such regulation. However, no such regulation exists in the contract, it will only be possible for employer to leave employees on unpaid leave via mutual agreement of the parties since leaving employees on unpaid leave considered as substantial alternation of working conditions. In this respect, unless there is a regulation under the contract for such matter, it will not possible for employer to leave employees on unpaid leave unilaterally and against the request of employees. In the event that employer leave employees on unpaid leave unilaterally and against their will, this means the termination of the employment contract by the employer and at the same time, the employee will have right to terminate the contract for a just cause.

The principle of termination should be the last resort" (ultima ratio), which is essential for the protection of the employee states that lighter measures should be applied to prevent termination. In preamble of 22th article of Labor Code, it is stated that "the purpose of the article is to ensure the continuation of the employment relationship by making certain changes in the working conditions instead of terminating the contract directly in the presence of certain negative

yetkisi kapsamında kaldığı açıkça ortaya konulmuştur. Ancak ilgili kararın devamında işverenin, bu hakkı kötü niyetli olarak kullanmaması gerektiği ifade edilmiştir. Bu doğrultuda, Covid-19 salgını süresince işverenlerin, dürüstlük kuralı sınırları dahilinde işçilere, kendi insiyatifleri doğrultusunda yıllık ücretli izinlerini kullandırmaları mümkündür.

2.3. İşçilerin Ücretsiz İzne Ayrılması

Bir diğer akla gelen yol ise, işçilerin ücretsiz izne çıkartılması yöntemidir. Ücretsiz izin, iş sözleşmesinin askıya alınması anlamına gelmektedir; bu süre boyunca işçi, iş görme edimini yerine getirmemekte, buna karşılık işveren de ücret ödeme yükümlülüğünden kurtulmaktadır. Bu yolun işletilebilmesi için öncelikle taraflar arasındaki iş sözleşmesi incelenmelidir, iş sözleşmesinde işverenin işçileri ücretsiz izne çıkarabileceğine dair bir düzenleme bulunmaktaysa işbu düzenlemeye uygun olarak işçiler, işverence ücretsiz izne çıkarılabileceklerdir; ancak, sözleşmede buna yönelik bir düzenleme bulunmuyorsa ücretsiz izin uygulaması, Kanun'un 22. maddesi kapsamında çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak kabul edileceğinden ancak tarafların karşılıklı mutabakatı ile mümkün olacaktır. Bu minvalde iş sözleşmesinde buna yönelik bir düzenleme bulunmadıkça işverenlerin, işçinin isteği dışında ve tek taraflı olarak ücretsiz izin kullandırması söz konusu olamayacak, kullandırılması iş sözleşmesinin işverence haksız feshi anlamına gelecek, aynı zamanda işçinin de iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı doğacaktır.

İş hukukunda işçinin korunması adına önem arz eden "feshin son çare olması" (ultima ratio) ilkesi, feshi önleyebilecek daha hafif önlemlerin denenmesi gerektiğini ifade etmektedir. İş Kanunu madde 22'nin gerekçesinde, "madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır" denilmek suretiyle, feshin için

conditions.". Accordingly, even a valid reason for termination exists, it is aimed ensure the continuation of the contract by making changes in the working conditions instead of termination. In a nutshell, although employer has not right to leave employees on unpaid leave via unilateral decision, it can be argued that the unpaid leave application is in accordance with the principle of termination is the last resort, by presenting the existing conditions in possible court cases that may be filed by the employees who do not accept such practice. At this point, it is important that the unpaid leave application shall be carried out in a consistent measured within the framework of the principle of equality.

2.4. Adoption of Remote Work

In today's technology, it is also possible to expand the concept of workplace and adopt remote work application. Remote work is specified in 14th article of the Labor Law as follows; "Remote work is a contractual work relationship in which employees perform their work, which is within the scope of the employers' work organization, at home or away from the workplace by means of technological communication devices.". During remote work, the employee still works within the scope of the employers' work organization, in line with employer's orders and instructions, in accordance with the working hours and for wage that specified in the employment contract by the parties but outside the boundaries of the workplace. In the same way with the unpaid leave application, adoption of remote work with the unilateral decision of the employer depends on a regulation for such adoption in the employment contract between employer and employee. In the absence of such regulation, in the event that remote work is adopted via unilateral decision of the employer, it should be evaluated whether this means substantial alteration on working conditions or not. With adoption of remote work, (i) if there will be a change in the working conditions of the employee such as wage, working hours, such adoption must be notified to the employee in writing and written consent of the employee must be obtained, (ii) if there will be no substantial alteration on working conditions of the employee, the consent of

geçerli neden olsa dahi, fesh yerine çalışma koşullarında değişiklik yapılarak sözleşmenin devam ettirilmesinin amaçlandığı ifade edilmiştir. Sonuç olarak, her ne kadar işverenin tek taraflı kararı ile çalışanları ücretsiz izne çıkarma hakkı yasal olarak mevcut olmasa da, bu uygulamayı kabul etmeyecek çalışanlar tarafından açılacak olası davalarda, mevcut koşullar ortaya konularak, ücretsiz izin uygulamasının feshin son çare olma ilkesine uygun olduğu savunulabilecektir. Bu noktada, ücretsiz izin uygulamasının eşitlik ilkesi çerçevesinde, tutarlı ve ölçülü bir şekilde gerçekleştirilmesi önem arz edecektir.

2.4. Uzaktan Çalışma Usulünün Benimsenmesi

Günümüz teknolojisinde, işyeri kavramının genişletilerek evden/uzaktan çalışma esasının benimsenmesi de mümkündür. Uzaktan çalışma, Kanun'un 14. maddesinde "Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir." denilerek tanımlanmıştır. Uzaktan çalışma süresince işçi, hala işverenin iş organizasyonu kapsamında, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda, taraflarca iş sözleşmesinde belirlenen çalışma saatleri içerisinde ve yine sözleşmede belirlenen ücret karşılığında iş görme edimini işyeri sınırları dışarısında yerine getirmektedir. İşçilerin ücretsiz izne çıkarılması uygulamasında olduğu gibi işverenin tek taraflı kararıyla uzaktan çalışma uygulamasına geçilebilmesi tarafların arasındaki iş sözleşmesinde buna yönelik bir düzenlemeye yer verilmesine bağlı olmakla birlikte; böyle bir düzenleme olmadığı takdirde, işverenin tek taraflı kararı ile uzaktan çalışma uygulamasına geçilmesi halinde bunun çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişikliğe sebep olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Uzaktan çalışmaya geçiş ile (i) işçinin, ücret, çalışma saatleri gibi çalışma koşullarında işçi aleyhine değişiklik gerçekleşecek ise, bu durumun işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve işçinin yazılı rızasının alınması gerektiği, (ii) esaslı değişiklik gerçekleşme-

GÜNÜMÜZ TEKNOLOJİSİNDE, İŞYERİ KAVRAMININ GENİŞLETİLEREK EVDEN/UZAKTAN ÇALIŞMA ESASININ BENİMSENMESİ DE MÜMKÜNDÜR.

PART 1

the employee will not be required, but yet the employee should have been notified on such adoption.

3. Termination

In the event that expected efficiency can not be achieved despite the above mentioned methods other than termination is tried, or if the one-week period specified in Article 40 of Law is exceeded, employment contract may be terminated at this point.

3.1. Termination of The Employment Contract Within The Scope of Articles 24 and 25

In order for the employment contract to be terminated by the employer, Covid-19 epidemic must have occurred in the employee's near environment and it shall prevent the employee from working for a week. If these conditions are met, the employment contract may be terminated by employer for just cause. Such situation, which constitutes a just cause in terms of termination of the employment contract, removes the employer's obligation to notice but yet, it does not affect the severance payment obligation. Likewise, in the event quarantined due to an epidemic and if the employee is unable to perform his duties as a result of the quarantine, the employee will also be able to terminate the employment contract for just reason. In accordance with the 40th article of the Law, during this one-week period, the employer pays half of the wage to the employee as explained in more detail above. In this way, the employment contract of the employee will be suspended if the contract is not terminated by the employee following the expiry of the one-week period despite the force majeure that require the cessation of the work for more than a week at the workplace, and the employer will not be obligated to make any payment to the employee during the suspension period. The Law grants the employee the right to terminate the employment contract for this reason at the end of the one-week period, while the same right is not granted for the employer.

For workplaces such as sports halls, cinemas and show centers, entertainment venues whose activities were suspended within the

scope of circulars of the Ministry of Internal Affairs due to Covid-19 outbreak, it can be argued that a force majeure has arisen and therefore, employees may have right to terminate the employment contract for just cause. However, it can not be thought that the force majeure has arisen for the workplaces that have not been closed due to Covid-19 outbreak.

3. Fesih

Yukarıda sayılan fesih harici yollar denenmesine rağmen beklenen verimin sağlanamaması veya Kanun'un 40. maddesinde yer alan bir haftalık sürenin aşılması durumunda iş sözleşmesinin feshi söz konusu olacaktır.

3.1. Kanun'un 24 ve 25. Maddelerine Göre İş Sözleşmesinin Feshi

İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi için, Covid-19 salgınının, çalışanın çevresinde meydana gelmesi ve çalışanın bir hafta boyunca çalışmaktan alıkoyması şartlarının bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir, bu şartların gerçekleşmesi halinde iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle fesih edilebilecektir. İş sözleşmesinin feshi açısından haklı neden teşkil eden bu durum, işverenin ihbar yükümlülüğünü ortadan kaldırmakta ve fakat kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünü herhangi bir şekilde etkilememektedir. Aynı şekilde, salgın hastalık sebebi ile işyerinin karantina altına alınması durumunda işçinin işini bir hafta süre ile ifa edememesi halinde, işçi de iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Bu bir haftalık süre zarfında Kanun'un 40. Maddesi gereği, yukarıda daha detaylı açıkladığımız sebeplerle işveren tarafından işçiye ücretinin yarısı kadar ödeme yapılır. Bu şekilde işçinin çalıştığı iş yerinde bir haftadan uzun bir süre için işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin meydana gelmesine rağmen iş sözleşmesinin işçi tarafından bir haftalık sürenin dolmasından sonra feshedilmemiş olması halinde iş sözleşmesi askıda kalacak, askı süresi boyunca işverenin işçiye ücret ödeme yükümlülüğü söz konusu olmayacaktır. Bir haftalık sürenin sonunda Kanun, işçiye bu sebeple iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı verirken işverene bu sebepten dolayı iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı tanımamaktadır.

Covid-19 salgını kapsamında İşçileri Ba-

scope of circulars of the Ministry of Internal Affairs due to Covid-19 outbreak, it can be argued that a force majeure has arisen and therefore, employees may have right to terminate the employment contract for just cause. However, it can not be thought that the force majeure has arisen for the workplaces that have not been closed due to Covid-19 outbreak.

3.2. Termination of The Contract Due to Employer or Another Employee to Get Caught With Covid-19

It has been stated in Article 25/1-b of the Law that "If the Health Care Committee has determined that the suffering is incurable and incompatible with the performance of the employee's duties. In cases of illness or accident which are not attributable to the employee's fault and which are due to reasons outside those set forth in (a) above and in cases of pregnancy or confinement, the employer is entitled to terminate the contract if recovery from the illness or injury continues for more than six weeks beyond the notice periods set forth in Article 17. In cases of pregnancy or confinement, the period mentioned above shall begin at the end of the period stipulated in Article 74. No wages are to be paid for the period during which the employee fails to report to work due to the suspension of his/her contract." and in Article 76 of the Public Health Law that "Those who are certain to transmit one of the epidemic diseases to those around his/her are temporarily banned from the execution of professional arts by the decision of sanitation councils until this is lost.". Accordingly, the employment contract of the employee may be terminated by the employer for just cause if the mentioned conditions are met. Hereunder, the employer may terminate the employment contract for just cause if the disease that the employee get caught reaches a level that can not be cured, and the Health Board determines that the employee is inconvenient to work in the workplace, and duration of this situation exceeds the notification periods stated in the Article 17 of the Law which depend on the employee's seniority. However, it should be noted that whether it is possible to terminate

kanlığı genelgeleriyle faaliyetlerine ara verilen spor salonları, sinema ve gösteri merkezleri, eğlence mekanları gibi işyerleri için zorlayıcı nedenin ortaya çıktığı ve dolayısıyla işçinin haklı nedenle fesih hakkının bulunduğu ifade edilebilecektir. Ancak Covid-19 salgını nedeniyle kapatılmamış işyerleri için zorlayıcı sebebin ortaya çıktığı düşünülemez.

3.2. İşverenin ya da Bir Başka İşçinin Covid-19 Olması Sebebiyle İş Sözleşmesinin Feshi

Kanun'un 25/1-b hükmünde "İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimlessiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17'nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74'üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez." denilerek, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 76. Maddesinde ise "Etrafında bulunanlara sari ve salgın hastalıklardan birini nakle vasıta olduğu muhakkak olan kimseler muvakkaten ve bu zail oluncaya kadar meslek sanatlarının icrasından hıfzıssıhha meclisleri kararıyla menolunur." denilerek sayılan şartların gerçekleşmesi halinde işçinin iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshedilebileceği ifade edilmiştir. Buna göre işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek düzeye ulaşması, işçinin işyerinde çalışmasının sakıncalı olduğunun Sağlık Kurulunca tespit edilmesi ve bu durumun, işçinin işyerindeki çalışma süresine göre Kanun'un 17. maddesinde yer alan bildirim sürelerini altı hafta aşması halinde işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Ancak belirtmek gerekir ki işyerinde, koronavirüse yakalanan işçinin iş sözleşmesinin Kanun'un belirtilen maddesi kapsamında feshinin mümkün olup olmadığı her

PART 1

the employment contract of the employee get caught with coronavirus within the scope of the article specified in the Law should be evaluated by considering the conditions of each event. In addition, although it is possible to say that the disease caused by the Covid-19 outbreak is extremely contagious, it does not seem possible to say that it is certainly incurable; in this context, the effects of disease on the employee and the nature of the job that the employee is obligated to do should be evaluated together. Lastly, it should be emphasized that if the employer terminates the employment contract on the basis of this reason, his obligation to pay severance payment will stand.

The situation that the employee continues to work despite the contagious disease that he/she caught poses a great risk for both the employer and other employees work in the workplace. It has been regulated in the Article 24/1-b that the employees can terminate the employment contract for just cause if another employee who works in the workplace or the employer get caught with a contagious and/or a disease which is incompatible with the work conducted in the workplace, by saying "If the employer, his representative or another employee who is constantly near the employee and with whom he is in direct contact is suffering from an infecting disease or from a disease incompatible with the performance of his duties."

The employment contract has a different nature than other private law contracts since it establishes a personal relationship between the employee and the employer. As a result, it is crucial to protect the employee against the employer through regulations to be made in the legislation. In the second subclause of Article 417 of the Turkish Code of Obligations ("TCO") numbered 6098, it is stated that "The employer shall be responsible from taking all the measures required for ensuring work health and safety in the workplace, to keep the necessary equipment and materials, whereas the employees shall be responsible for observance of all the measures taken for work health and safety.". Accordingly, employer is obligated to take all necessary measures in order for protect the employee and also obligated to supervise the employee. Likewise, the employer's obligation to protect the body integrity of the employee is regulated in detail in the provisions of Article 4 and following articles of the Occupational Health and Safety Law ("OHSL") numbered 6331. In the 13th article of the OHSL, it is explained how

somut olay bakımından olayın koşulları dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Ayrıca her ne kadar Covid-19 salgınından kaynaklanan hastalığın son derece bulaşıcı olduğunu söylemek mümkün olsa da tedavi edilemeyecek düzeyde olduğunu kesin olarak söylemek mümkün gözükmemektedir; bu minvalde, hastalığın işçi üzerindeki etkileri ve işçinin yapmakla yükümlü olduğu işin niteliği birlikte ele alınarak değerlendirme yapılmalıdır. Son olarak belirtmek gerekir ki işverenin, iş sözleşmesini bu sebebe dayanarak feshetmesi halinde işçiye kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü ortadan kalkmayacaktır.

İşçinin, yakalandığı bulaşıcı hastalığa rağmen çalışmaya devam etmesi durumu hem işveren için hem de iş yerinde çalışan diğer işçiler için büyük risk taşımaktadır. Kanun'un 24/1-b hükmünde "İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa." denilerek işçilerin, işyerinde çalışan başka bir işçinin yahut işverenin bulaşıcı ve/veya işyerinde görülmekte olan iş ile bağdaşmayan bir hastalığa yakalanması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecekleri düzenlenmiştir.

İş Sözleşmesi işçi ve işveren arasında kişisel ilişki kurduğundan dolayı diğer özel hukuk sözleşmelerinden daha farklı bir nitelik taşımaktadır. Bunun sonucunda işçinin, mevzuatta yapılan düzenlemeler ile işveren karşısında korunması büyük önem taşımaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun ("TBK") 417. maddesinin ikinci fıkrasında "İşveren, 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" denilerek işverene işçiyi koruma ve gözetme borcu yüklemiştir. Aynı şekilde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ("İSGK") 4. maddesi ve devamı hükümlerinde de işverenin, işçinin vücut bütünlüğünü koruma borcu ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. İSGK'nin 13. maddesinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımının nasıl uygulama alanı bulacağı açıklanmıştır. Bu

the exercise of the employee's right to refrain from working will find an application area. As per this provision, in order to use the right to refrain from working, a serious and imminent danger shall exist, an application must have been made to determine the danger, the necessary measures must have not been taken and the work must not have been stopped due to the continuing danger.

III. AMENDMENTS ON LABOR LAW LEGISLATION DUE TO COVID-19

1. Amendments through law numbered 7226 and dated 25.03.2020

1.1. Termination Ban in Workplaces That Benefit From Short-Time Work

In the provisional article 23 of the law, "valid until 30/6/2020, for short work applications made due to force majeure originating from the new coronavirus (Covid-19), in the third paragraph of the additional article 2, in order for the worker to be entitled to short

hükme göre çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için ciddi ve yakın bir tehlikenin varlığı, bu tehlikenin tespit edilmesi için başvuru yapılmış olması, gerekli tedbirlerin alınmamış ve tehlikenin halen devam ediyor olması ile işin durmamış olması gerekmektedir.

III. COVID-19 SEBEBİYLE İŞ HUKUKU MEVZUATINDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

1. 25.03.2020 Tarihinde kabul edilen 7226 sayılı yasa kapsamında yapılan değişiklikler

1.1. Kısa Çalışma Uygulaması Bulunan İşyerlerinde Fesih Yasağı

Yasada yer alan geçici madde 23'te "30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2 nci maddenin üçüncü fıkrasında

The employment contract has a different nature than other private law contracts since it establishes a personal relationship between the employee and the employer.

İş Sözleşmesi işçi ve işveren arasında kişisel ilişki kurduğundan dolayı diğer özel hukuk sözleşmelerinden daha farklı bir nitelik taşımaktadır.

work allowance The provision of fulfilling the conditions of entitlement to unemployment insurance, except for the termination of the prescribed service contract, is applied as those who are subject to service contract for the last 60 days before the start of short-term employment, working as insured for 450 days in the last three years and paying

işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası

PART 1

THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT ON THE BASIS OF JUST CAUSE DUE TO FORCE MAJEURE IS REGULATED UNDER THE 3RD SUBCLAUSE OF 24TH AND 25TH ARTICLES.

unemployment insurance premium. Those who do not meet this condition continue to benefit from the short work allowance for the period remaining from the last unemployment benefit entitlement, not exceeding the short working period.

In order to benefit from the short-work practice within the scope of this article, the employee should not be fired by the employer, except for the reasons stated in sub-clause (II) of the first paragraph of Article 25 of Law No. 4857, in the period of short-time work at the workplace. Applications made under this article are concluded within 60 days from the date of application."

The President is authorized to extend the application date made under this article until 31/12/2020 and to differentiate the days specified in the first paragraph."

According to the regulation, employers, in workplaces where short work practice is in question, will not be able to terminate the employment contracts of the employees for reasons other than the reasons listed in the second paragraph titled "Situations that do not comply with the rules of ethics and goodwill and the like" of Article 25 of the Law. The termination ban stated in the text of below mentioned article has been extended for two months as of the date of 17.09.2020 with the Presidential Decision numbered 2930 and published in the Official Gazette dated 04.09.2020. Accordingly, until the date of 17.11.2020, employment contracts of the employees shall not be terminated for reasons other than the reasons stated in the 25th article's 2nd subclause named "For immoral, dishonorable or malicious conduct or other similar behavior".

1.2. Amendments on Working Time of Compensatory Work

In the 64th article of the Law, the employer has been given the right to make compensatory work within four months for unworked periods in cases where employees works considerably lower than the normal working hours or operations are completely stopped for reasons of suspending work due to force majeure, by saying "In cases where time worked has been considerably lower than the normal working

primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder.

Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Bu madde kapsamında yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.

Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkrada belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir." düzenlemesi uyarınca işverenler, kısa çalışma uygulamasının söz konusu olduğu işyerlerinde Kanun'un "25. maddesinin "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlıklı ikinci fıkrasında yer alan sebepler dışında kalan sebeplerle işçilerin iş sözleşmelerini feshedemeyeceklerdir. Madde metninde belirtilen söz konusu fesih yasağı, gelinen nokta itibarıyla, 04.09.2020 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 2930 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 17.09.2020 tarihinden itibaren geçeli olmak üzere iki ay uzatılmıştır. Buna göre 17.11.2020 tarihine kadar Kanun'un "25. maddesinin "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlıklı ikinci fıkrasında yer alan sebepler dışında kalan sebeplerle işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemeyecektir.

1.2. Telafi Çalışma Süresinde Yapılan Değişiklik

Kanun'un 64. maddesinde "Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işve-

time or where operations are stopped entirely for reasons of suspending work due to force majeure or on the days before or after the national and public holidays or where the employee is granted time off upon his request, the employer may call upon compensatory work within two months in order to compensate for the time lost due to unworked periods.". With this Law numbered 7226, the upper mentioned provision's "...employer may call upon compensatory work within two months in order to compensate for the time lost due to unworked periods." part has changed as "employer may call upon compensatory work within four months in order to compensate for the time lost due to unworked periods". Thus, the employer may call upon compensatory work for the time that the employee has not worked, within four months.

2. Amendments enter into force in 17.04.2020 Through the law on decrease of effects of new coronavirus (covid-19) epidemic on economic and social life and law on amendment of certain laws numbered 7244

2.1. Termination Ban

The termination of the employment contract on the basis of just cause due to force majeure is regulated under the 3rd subclause of 24th and 25th articles. Curfews and quarantines announced due to epidemic diseases may be considered as force majeure and relevant provisions of these articles may be applied. As detailedly explained above, while the employer's right to terminate the employment contract for just causes was limited with the workplaces where short-time work practice has started and application period within the scope of Law numbered 7226, such right is further limited with the Law numbered 7244, which entered into force on 17.04.2020. In this respect, provisional article 10 has been added to the 10th article of the Law through 9th article.

"PROVISIONAL ARTICLE 10 - All kinds of employment contracts of any employee covered or not covered by the Labor Law will not be terminated by the employer for

ren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir." denilerek işverene, zorunlu nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması yahut çalışmanın tamamen durdurulması durumlarında, çalışılmayan süreler için dört ay içerisinde işçilere telafi çalışması yaptırma hakkı tanınmıştır. İşbu 7226 sayılı kanunla, "...iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir." hükmü, "...dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir." olarak değiştirilmiştir. Böylece işveren, işçiden işçinin çalışmadığı zamanlar için telafi çalışması yapmasını dört ay içerisinde isteyebilecektir.

2. 17.04.2020 Tarihinde yürürlüğe giren 7244 sayılı yeni koronavirüs (covid-19) salgınının ekonomik ve sosyal hayata etkilerinin azaltılması hakkında kanun ile bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına dair kanun ile getirilen değişiklikler

2.1. Fesih Yasağı

Kanun'un 24. ve 25. maddelerinin üçüncü fıkralarında iş sözleşmesinin zorlayıcı sebep nedeniyle haklı nedenle feshi hali düzenleme altına alınmıştır. Salgın hastalık nedeniyle ilan edilen sokağa çıkma yasağı ve karantina uygulamaları zorlayıcı sebep kabul edilebilecek ve bu maddelerin ilgili hükümleri uygulama alanı bulabilecektir. Yukarıda detaylıca açıklanmış olduğu üzere, 7226 sayılı kanun kapsamında işverenin, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı yalnızca kısa çalışma uygulamasına geçilen işyerlerinde ve uygulama süresiyle sınırlandırılmış iken, 17.04.2020 tarihinde yürürlüğe giren 7244 sayılı kanun ile işverenin iş sözleşmesini fesih hakkı daha da sınırlandırılmıştır. Bu minvalde, 7244 sayılı kanunun 9. maddesi ile Kanun'a geçici 10. Madde eklenmiştir.

"GEÇİCİ MADDE 10 - Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu madde-

KANUN'UN 24. VE 25. MADDELERİNİN ÜÇÜNCÜ FIKRALARINDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN ZORLAYICI SEBEP NEDENİYLE HAKLI NEDENLE FESHİ HALİ DÜZENLEME ALTINA ALINMIŞTIR.

PART 1

three months from the effective date of this article, except in cases that do not comply with the rules of ethics and goodwill, and similar causes, which are specified under item (II) of second subclause of 25th article. In three months period mentioned above, the employer can leave the employees completely or partially on unpaid leave. In this context, leaving the unpaid leave does not give employee the right to terminate the contract based on the valid reason.

The employer or the employer's representative who terminates the employment contract contrary to the provisions of this article is given an administrative fine equal to the monthly gross minimum wage on the date of the act for each employee whose contract is terminated.

The President is entitled to extend the three-month periods up to six months specified in the first and second paragraphs of this article."

Within the scope of this article, regardless of whether short-time work practice is applied in the workplace or not, the employer's right to terminate the employment contract is abolished for three months, except for the situations regulated in the second subclause of the 25th article of the Law. Again, within the scope of same article, in cases where the employer leave the employees on unpaid leave within the framework of his own unilateral declaration, the right of the employee to terminate the employment contract is abolished.

nin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiyi haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.

Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir.

Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri altı aya kadar uzatmaya yetkilidir."

Bu madde kapsamında işyerinin kısa çalışma uygulamasında olup olmadığına bakılmaksızın işverenin üç ay boyunca Kanun'un 25. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen durumlar hariç işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı kaldırılmıştır. Yine aynı madde kapsamında işçinin, işverenin tek taraflı beyanı kapsamında ücretsiz izne çıkartıldığı durumlarda, işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı ortadan kaldırılmıştır.



2.2. Amendment on Employees to Leave on Unpaid Leave Through Employers Unilateral Decision

Another amendment brought by the Law numbered 7244 is that the employer is entitled to leave the employees on unpaid leave completely or partially for a period three months period at most, without seeking the employee's approval, in accordance with the provision of "In three months period mentioned above, the employer can leave the employees completely or partially on unpaid leave. In this context, leaving the unpaid leave does not give employee the right to terminate the contract based on the valid reason." which is regulated under the provisional article 10. Accordingly, the employer, whose right to terminate the contracts of the employees is abolished for three months period, except in cases that do not comply with the rules of ethics and goodwill, and similar causes, which are specified under item (II) of second subclause of 25th article, will be entitled to leave the employees on unpaid leave for a period of three months without seeking the employee's approval or request.

2.3. Amendment on Short-Time Working Allowance

With the provisional article 10, a provision with regard the short-time allowance has added to the Law. Relevant provision is regulated as follows; "For the short-time work applications made by employers for force majeure due to new coronavirus (Covid-19), short-time work payments is made in line with the employers' statement, without waiting for the determination the eligibility of the application. Excessive and unwarranted payments due to the employer providing incorrect information and documents are collected from the employer together with its statutory interest.". In accordance with this provision, with regard to the short-time work applications made by the employers due to the force majeure arising from Covid-19, short-time work payments can be paid with the declaration of the employers without waiting for the determination of the conformity decision to be made by labor inspectors.

2.2. İşçilerin İşveren Tarafından Ücretsiz İzne Çıkarılmasına İlişkin Değişiklik

7244 sayılı kanun ile getirilen bir diğer yenilik ise işverene, Kanun'un 9. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiyi haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez." hükmü ile işçinin onayı aranmaksızın işçileri 3 aylık süreyi geçmemek üzere kısmi veya tamamen ücretsiz izne çıkartma hakkı tanınmasıdır. Buna göre, üç ay boyunca Kanun'un 25. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen durumlar hariç işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı kaldırılan işveren, işçinin onayı veya talebi aranmaksızın işçiyi 3 aylık süre ile sınırlı olarak ücretsiz izne çıkarabilecektir.

2.3. Kısa Çalışma Ödeneğinde Yapılan Değişiklik

Kanun'a geçici madde 25 ile "Yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir." hükmü eklenmiştir. Bu hüküm doğrultusunda Covid-19'dan kaynaklanan zorlayıcı sebep nedeniyle işverenlerin yaptığı kısa çalışma başvurularına ilişkin olarak iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilen denetim neticesinde verilebilecek uygunluk tespit kararı beklenmeksizin işverenlerin beyanı ile kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilebilecektir.

PART 1

2.4. Amendment on Temporary Employment Allowance

According to article added to the Unemployment Insurance Law numbered 4447 within the scope of Law numbered 7244, employees who have an existing employment contract at the time the article get into force and who are also left to unpaid leave by the employer within the scope of provisional article 10 of the Unemployment Insurance Law and can not benefit from the short-time work allowance and the employees whose employment contracts are terminated pursuant to article 51 of the Unemployment Insurance Law after the date of 15.03.2020 and who can not benefit from unemployment allowance with respect to other provisions of this Law, provided that they do not receive any other old age pension from any social security institution, it is stipulated that they will be given a cash wage support in the amount of TL 39 from the fund for the period of unpaid leave or unemployment for not exceeding the period that termination ban which regulated under the provisional article 10 of the Law numbered 4857 exists. Employees who benefit from the cash wage support within the scope of this article and who are not included in the scope of general health insurance holders or dependents of the general health insurance holders pursuant to the Social Insurance and General Health Insurance Law numbered 5510, are considered to be general health insurance holders in accordance with the article 60/1-g of the same Law and the general health insurance premiums of those are covered from the fund. In accordance with the aforementioned regulation, a net monthly unemployment allowance in the amount of TL 1.168,00 will be paid to the employees who are left on unpaid leave and who can not benefit from short-time work allowance and employees whose employment contracts terminated after the date of 15.03.2020.

2.5. Extension of The Time Regarding Trade Unions and Collective Labor Contracts

As stated in article 2/1 of the Law numbered 7244, time periods with regard authorization determinations made within the scope of the Law numbered 6356 on Trade Unions and Collective Labor Contracts, conclusion of collective labor contracts, resolutions of collective labor disputes, strikes and lock-outs are extended for three months as of the date of 17.04.2020, when this article entered into force. President is entitled to extend these time periods for another three more months following the end of this three-months period.

2.4. Geçici İstihdam Ödeneğinde Yapılan Değişiklik

7244 sayılı kanun kapsamında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici madde ile, maddenin yürürlüğe girdiği tarihte mevcut bir iş sözleşmesi bulunan ve aynı zamanda İşsizlik Sigortası Kanunu geçici madde 10 kapsamında işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15.03.2020 tarihinden sonra İşsizlik Sigortası Kanunu'na madde 51'e göre iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanun'un diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan başka bir yaşlılık aylığı almamak koşulu ile, 4857 sayılı Kanun'un geçici 10. Maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içerisinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, fondan 39,40 TL nakdi ücret desteği verileceği hüküm altına alınmıştır. Bu madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlananlar 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyen işçiler, aynı Kanun'un 60/1-g bendi uyarınca genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri fondan karşılanır. Belirtilen düzenleme ile ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15.03.2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen işçilere aylık net 1.168 TL işsizlik ödeneği ödenecektir.

2.5. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmelerine İlişkin Sürelerin Uzatılması

7244 sayılı Kanun'un 2/1 maddesinde belirtildiği üzere, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na kapsamında yapılan yetki tespitlerinin verilmesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler bu maddenin yürürlüğe girdiği 17.04.2020 tarihinden itibaren üç ay süre ile uzatılmıştır. Cumhurbaşkanı bu üç aylık sürenin bitiminden itibaren üç ay daha süreyi uzatmaya yetkilidir.

2.6. Income Criteria in Care Services and Severe Disability Conditions

As regulated in Article 5 of Law numbered 7244, in accordance with provisional article 18 that added to the Social Services Law numbered 2828, income criteria and severe disability conditions sought to provide services to those in need in care centers and the income criteria sought to provide care services via purchasing services will not be sought for three months as of the date of 17.04.2020, when this article entered into force, due to force majeure arising from the Covid-19 epidemic. President is entitled to extend this time period up to one year.

2.6. Bakım Hizmetlerinde Gelir Ölçütü ve Ağır Engellilik Şartları

7244 sayılı Kanun'un 5. maddesinde düzenlendiği üzere 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu'na eklenen Geçici Madde 18 uyarınca Covid-19 salgını dolayısıyla zorunlu sebep nedeniyle, bakım merkezlerinde ihtiyaç duyanlara hizmet sunulması için aranan gelir ölçütü ve ağır engellilik şartları ile hizmet alımıyla bakım hizmeti sunulabilmesi için aranan gelir ölçütü şartı bu geçici maddenin yürürlük tarihi olan 17.04.2020'den itibaren üç ay süre ile aranmaz. Cumhurbaşkanının bu süreyi bir yıla kadar uzatma yetkisi mevcuttur.

In accordance with the aforementioned regulation, a net monthly unemployment allowance in the amount of TL 1.168,00 will be paid to the employees who are left on unpaid leave and who can not benefit from short-time work allowance and employees whose employment contracts terminated after the date of 15.03.2020.

Belirtilen düzenleme ile ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15.03.2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen işçilere aylık net 1.168 TL işsizlik ödeneği ödenecektir.

3. Amendments enter into force in 28.07.2020 Through the law on the establishment of the digital media commission and making amendments on some laws numbered 7252**3.1. Termination Ban**

With the regulation made in the Law numbered 7252, the President has been authorized to extend the previously imposed ban on the employer's right to terminate the employment contract for three-months periods each time until the date of 30.07.2021.

3. 28.07.2020 Tarihinde yürürlüğe giren 7252 sayılı dijital mecralar komisyonu kurulması ile bazı kanunlarda değişiklik yapılması hakkında kanun ile getirilen değişiklikler**3.1. Fesih Yasağı**

7252 sayılı Kanun'da yapılan düzenleme ile, işverenin iş sözleşmesinin fesih hakkına daha önce getirilmiş bulunan sınırlamanın, her defasında üçer aylık süreler ile 30.07.2021 tarihine kadar uzatılması hususunda Cumhurbaşkanına yetki verilmiştir.

PART 1

3.2. Amendments on Short-Time Work

With the provisional article 26 added to Law numbered 4447, due to the force majeure arising from the Covid-19 epidemic, in case employees who work in private sector workplaces and benefit from short-time work allowance and/or cash wage support return to their normal weekly working hours in their workplaces, it has been decided that their monthly insurance premiums will be covered by the Unemployment Fund for 3 months, provided that it will not exceed as the date of 31.12.2020. In addition, the President has been authorized to extend the 3-month period up to 6 months separately for each sector or wholly. Accordingly, the support period to be provided to the employer for each month can not exceed the average number of days in which they receive short-time work allowance, and the average number of days they receive cash wage support for those who receive cash wage support.

3.3. Amendments on Occupational Health and Safety Obligations Regarding Some Employers

In accordance with the Occupational Health and Safety Law dated 20.06.2012 and numbered 6331, in public institutions and dangerous workplaces with less than 50 employees, employers are obligated to employ occupational safety experts and workplace doctor. Pursuant the provision brought by the Law numbered 7252, the employer's obligation to employ occupational safety experts and workplace doctor has been postponed until 31.12.2023 in terms of these workplaces. It should be noted that, postponement is only related to the employment obligation of the workplace doctor and occupational safety experts, and other obligations of the employer which are stipulated by the Occupational Health and Safety Law numbered 6331 are not included in the scope of the postponement.

IV. EVALUATION OF COVID-19 AS OCCUPATIONAL DISEASE/ACCIDENT

Occupational accident may be defined as an event that causes the insured person to be physically or spiritually harmed by a sudden and external factor due to the job or job he/she operates under the authority of the employer.² On the other hand, occupational disease may be defined as a temporary or permanent disease, physical or mental disability, which the insured suffered due to

3.2. Kısa Çalışma Uygulamasında Yapılan Değişiklik

4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 26. maddede ile COVID-19 salgınından kaynaklanan zorlayıcı sebebe bağlı olarak, kısa çalışma ödeneğinden ve nakit ücret desteğinden yararlanan özel sektör iş yerlerinde çalışan işçilerin çalıştıkları iş yerinde haftalık normal çalışma sürelerine dönülmesi halinde, aylık SGK primlerinin tamamının 31.12.2020 tarihini geçmemek şartıyla 3 ay süreyle işsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması kararlaştırılmıştır. Ayrıca Cumhurbaşkanı, 3 aylık süreyi sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak 6 aya kadar uzatmaya yetkili kılınmıştır. Buna göre işverene her bir ay için sağlanacak destek süresi; kısa çalışma ödeneği alanlar için kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısını, nakdi ücret desteğinden yararlandırılanlar için nakdi ücret desteği aldıkları aylık ortalama gün sayısını geçemeyecektir.

3.3. Bir Kısım İşverenlere İlişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinde Yapılan Değişiklik

20.06.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan tehlikeli iş yerlerinde, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü bulunmaktadır. 7252 sayılı Kanun ile getirilen hüküm uyarınca, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğü, kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan tehlikeli iş yerleri bakımından 31.12.2023 tarihine kadar ertelenmiştir. Erteleme, yalnızca işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam yükümlülüğüne ilişkin olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun öngördüğü diğer yükümlülükler erteleme kapsamına dahil edilmemiştir.

IV. COVID-19'UN İŞ KAZASI/MESLEK HASTALIĞI KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

İş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhsal olarak zararandıran bir olay olarak tanımlanabilir.² Meslek hastalığı ise, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli bir hastalık, be-

a recurring reason or the conditions of execution of the work that insured worked or performed.³

There is no consensus in the doctrine on whether the coronavirus should be considered as a disease or an occupational disease. According to one opinion, such epidemic diseases shall be considered as a disease, not a occupational accident and/or occupational disease, while opposing opinion argues that they should be accepted as occupational accidents.⁴ Considering that the occupational disease is related to "a recurring reason or the conditions of execution of the work" and that the conditions of the work should be done for a certain period of time, the opinion which argues that coronavirus can not be considered as an occupational disease gains importance.⁵ However, each incident related to Covid-19 should be evaluated within itself, accordingly, while Covid-19 will not be considered as an occupational accident or occupational disease in terms of some events, it may be considered as a occupational accident or a occupational disease in some cases.⁶

densel veya ruhsal özrürlük halleri olarak tanımlanabilir.³

Koronavirüs'ün hastalık mı yoksa meslek hastalığı mı sayılacağı konusunda doktrinde bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre bu tür salgın hastalıklar iş kazası veya hut meslek hastalığı değil, hastalık olarak kabul edilecek iken, diğer bir görüş iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği yönündedir.⁴ Meslek hastalığının "tekrarlanan bir sebep veya işin yürütüm şartları" ile ilintili olması ve belirli bir süre o işin yapılması şartları gerektiği dikkate alındığında koronavirüs'ün, meslek hastalığı sayılmayacağı görüşü ağırlık kazanmaktadır.⁵ Ancak Covid-19 ile ilgili her olay kendi içinde değerlendirilmelidir, buna göre Covid-19 bazı olaylar bakımından iş kazası veya meslek hastalığı sayılmayacakken bazı olaylarda iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edilebilecektir.⁶

FOOTNOTE

² Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Canıklıoğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, p. 361

³ Sözer, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, p. 358

⁴ Kurt, 250 Soruda Koronavirüs Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, p. 236, 237

⁵ Kurt, p. 236, 237

⁶ Kurt, p. 236, 237

BIBLIOGRAPHY

Civil Department No.9 of Supreme Court, 2016/12874 E., 2018/20402 K., 13.11.2018.

Civil Department No.9 of Supreme Court, 2016/9116 E., 2019/16141 K., 18.09.2019.

Civil Department No.9 of Supreme Court, 2016/14140 E., 2018/21011 K., 20.11.2018.

GÜZEL (ALİ)/OKUR (ALİ RIZA)/CANIKLIOĞLU (NURŞEN), Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.

SÖZER (ALİ NAZİM), İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019.

KURT (RESUL), 250 Soruda Koronavirüs Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2020.

KAYNAKÇA

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2016/12874 E. 2018/20402 K., 13.11.2018.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2016/9116 E. 2019/16141 K., 18.09.2019.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2016/14140 E. 2018/21011 K., 20.11.2018.

GÜZEL (ALİ)/OKUR (ALİ RIZA)/CANIKLIOĞLU (NURŞEN), Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2020.

SÖZER (ALİ NAZİM), İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2019.

KURT (RESUL), 250 Soruda Koronavirüs Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2020.

DİPNOT

² Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Canıklıoğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 361

³ Sözer, İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 358

⁴ Kurt, 250 Soruda Koronavirüs Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 236, 237

⁵ Kurt, s. 236, 237

⁶ Kurt, s. 236, 237