

### THE EFFECT OF COVID-19 REGULATIONS ON THE TERMINATION OF LABOR CONTRACTS

COVID-19 SALGINI SEBEBİYLE GETİRİLEN DÜZENLEMELERİN, İŞ SÖZLEŞMELERİNİN TARAFLARCA FESHİNE VE DİĞER SEBEPLERLE SONA ERMESİNE ETKİSİ

--

MUSTAFA TUĞRUL YAY

#### ABSTRACT

This article evaluates the effects of legal regulations on the termination of employment contracts which were introduced in order to minimize the impact of the Covid-19 pandemic and to protect employment in economically distressed businesses due to the pandemic, which was declared by the World Health Organization and affected the whole world.

#### ÖZET

Dünya Sağlık Örgütü tarafından salgın olarak ilan edilen ve tüm dünyayı etkileyen Covid-19 salgını nedeniyle yaşanan etkinin en aza indirilmesi ve bu dönemde salgın yüzünden ekonomik olarak zor duruma düşen işletmelerde istihdamın korunması amacıyla getirilen yasal düzenlemelerin, iş sözleşmelerinin taraflarca feshi ya da sona erdirilmesi üzerinde yol açtığı etkiler bu makalede değerlendirilmiştir.



#### KEYWORDS

COVID-19, PROHIBITION OF TERMINATION, PANDEMIC, LABOR LAW



#### ANAHTAR KELİMELER

COVID-19, FESİH YASAĞI, SALGIN HASTALIK, İŞ HUKUKU

## PART 6

This article briefly outlines the responsibilities of employers and employees, explains the termination of employment contracts between an employee and employer, and looks at the effects of the new regulations introduced due to the Covid-19 outbreak.

Bu yazıda genel olarak işçi ve işverenin Covid-19 salgın hastalığı anlamında sorumluluklarına kısaca değindikten sonra işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin sona erme halleri ve bu hallere Covid-19 salgını kapsamında yapılan yeni düzenlemelerin etkilerinden bahsedeceğiz.

## I. INTRODUCTION

The Covid-19 pandemic, which emerged in the People's Republic of China, was declared a pandemic by the World Health Organization and spread throughout the world. Turkey had its first case on March 11, 2020. The effect of the pandemic has spread to all areas of life, but it has had a particularly serious negative effect on business life.

Due to the nature of the Covid-19 pandemic which threatens life in Turkey, the government has taken various restriction decisions in order to protect citizens' health. In addition, as well as these restrictions, given the progress of the pandemic and the way it is transmitted, individuals have also tended to restrict their social lives by their own volition. These two facts alone have the potential to have a serious impact on business life, causing economic contraction. It is exactly for this reason that, in order to mitigate the direct impacts of the Covid-19 pandemic caused by government measures and warnings, it was necessary to introduce regulations on working life in general within the framework of labor law.

This article briefly outlines the respon-

## I. GİRİŞ

Çin Halk Cumhuriyeti'nde ortaya çıkan ve ülkemizde de ilk vakanın görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilmesine sebep olan Covid-19 salgın hastalığı tüm dünya geneline yayılmış ve dolayısıyla ülkemizi de etkilemiştir. Hayatın tüm alanlarına sirayet etmiş, ancak özellikle çalışma hayatında ciddi anlamda olumsuz etkisi hissedilmiştir.

Bu bağlamda ülkemizde Covid-19 salgın hastalığının insan hayatını tehdit eden yapısı nedeniyle hükümet tarafından vatandaşların sağlığını koruma amacıyla çeşitli kısıtlama kararları alınmıştır. Buna ek olarak salgının ilerleyiş ve bulaşma şekli de dikkate alındığında kısıtlamalar haricinde bireyler de kendi iradeleriyle sosyal hayatlarını yavaşlatma eğilimi içerisine girmişlerdir. Bahsettiğimiz bu iki olgu tek başına bile çalışma hayatı üzerinde ciddi manada bir etki yaratacak ve devamında da ekonomik olarak bir daralma trendi içerisine girilmesine sebebiyet verecek mahiyettedir. İşte tam da bu nedenle, salgının doğrudan etkilerini azaltmak ve yavaşlatmak amacıyla hükümet tarafından alınan tedbir ve yapılan uyarılar nedeniyle meydana gelebilecek, yani kısacası Covid-19 salgın hastalığının yaratmış olduğu dolaylı etkileri de önlemek amacıyla çalışma hayatında genel olarak iş hukuku

## FOOTNOTE

1 20.06.2012 tarih, 28339 sayılı Resmî Gazete (RG)



sibilities of employers and employees, explains the termination of employment contracts between an employee and employer, and looks at the effects of the new regulations introduced due to the Covid-19 outbreak.

## II. RESPONSIBILITIES OF EMPLOYERS AND EMPLOYEES IN TERMS OF COVID-19

## A. RESPONSIBILITIES OF THE EMPLOYER IN TERMS OF COVID-19

Employers' occupational health and safety responsibilities are outlined in Article 4 of the Occupational Health and Safety Law<sup>1</sup> (OHSL). According to the first paragraph of the Article:

"(1) The employer shall have a duty to ensure the health and safety of employees in every aspect related to their work. In this respect, the employer shall:

a) take the measures necessary for the protection of the health and safety of employees, including prevention of occupational risks and provision of information and train-

çerçevesinde bazı düzenlemelerin yapılması gereği doğmuştur.

Bu yazıda genel olarak işçi ve işverenin Covid-19 salgın hastalığı anlamında sorumluluklarına kısaca değindikten sonra işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin sona erme halleri ve bu hallere Covid-19 salgını kapsamında yapılan yeni düzenlemelerin etkilerinden bahsedeceğiz.

## II. COVID-19 AÇISINDAN İŞÇİ VE İŞVEREN SORUMLULUKLARI

## A. COVID-19 AÇISINDAN İŞVERENİN SORUMLULUKLARI

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği bakımından sorumluluğu ana hatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun<sup>1</sup> ("İSGK") 4. maddesinde düzenlenmiştir. Bahsi geçen maddenin birinci fıkrasına göre;

"(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik

## DİPNOT

1 20.06.2012 tarih, 28339 sayılı Resmî Gazete (RG)

## PART 6

ing, as well as provision of the necessary organization and means and shall ensure that these measures are adjusted taking account of changing circumstances and aim to improve existing situations;

b) monitor and check whether occupational health and safety measures that have been taken in the workplace are followed and ensure that nonconforming situations are prevented;

c) carry out or get carried out a risk assessment;

d) take into consideration the employee's capabilities as regards health and safety where he/she entrusts tasks to an employee;

e) take appropriate measures to ensure that only employees who have received adequate instructions may have access to areas where there is serious and specific danger.” In addition to the provision set forth in the OHSL that draws the general lines of responsibility, measures such as “do the necessary things to protect the health and safety of the employees, to provide the necessary conditions and have all necessary tools”<sup>2</sup> are accepted by both the Supreme Court and the doctrine<sup>3</sup>.

In light of these statements, employers should adapt health and safety measures in the workplace to the changing conditions, taking into account both legislation and judicial decisions, as well as the recommendations of the World Health Organization and the Ministry of Health, and take all necessary measures to protect the health and safety of employees in this regard<sup>4</sup>.

## B. RESPONSIBILITIES OF EMPLOYEES IN TERMS OF COVID-19

According to Article 19 of the OHSL, “employees have the obligation to protect themselves and other employees affected by their actions or their work against danger” within the framework of occupational health and safety training and in line with instructions given by the employer<sup>5</sup>.

Employees who find they are infected or are showing symptoms are obliged to inform their employer and act within the framework mentioned above.

tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

d) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

e) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.” İSGK’da yer alan ve sorumluluğun genel hatlarını çizen düzenlemenin yanı sıra işverenin almakla yükümlü olduğu “çalışanların sağlığı ve güvenliğini korumak için gerekli şeyleri yapmak, gereken koşulları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmak”<sup>2</sup> gibi önlemlerin de hem Yargıtay hem de doktrinle kabul edildiği görülmektedir<sup>3</sup>.

Bu açıklamalar ışığında işverenler, Covid-19 salgını dolayısıyla gerek mevzuat ve yargı kararları gerekse Dünya Sağlık Örgütü ve Sağlık Bakanlığı önerilerini de göz önüne alarak işyerinde sağlık ve güvenlik önlemlerini değişen şartlara uyarlamalı ve bu konuda da işçilerin sağlığını korumak adına gereken tüm önlemleri almalıdır<sup>4</sup>.

## B. COVID-19 BAKIMINDAN İŞÇİNİN SORUMLULUKLARI

İSGK’nın 19. maddesine göre, çalışanların öncelikle almış oldukları iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri çerçevesinde, daha sonrasında ise işveren tarafından bu yönde verilen talimatlar doğrultusunda “kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye karşı koruma yükümlülüğü vardır”<sup>5</sup>.

Bu kapsamda enfekte olduğu anlaşılan ve bunun yanında semptomlar gösteren çalışanlar, bu hususu işverenlerine bildirerek yukarıda değindiğimiz çerçevede hareket etmekle yükümlüdür.

## III. EVALUATION OF THE EFFECT OF THE COVID-19 OUTBREAK ON TERMINATION OF LABOR CONTRACTS

### A. EMPLOYEE’S TERMINATION RIGHT

Within the scope of the Covid-19 outbreak, it is possible that employees may terminate their employment contract for various reasons. Because of this, it is appropriate to examine each situation separately.

Within the scope of the Covid-19 outbreak, it is possible that employees may terminate their employment contract for various reasons.

Covid-19 salgını kapsamında işçinin iş sözleşmesini feshetmesinin farklı kurgularda ortaya çıkması mümkündür.

### 1. Employee’s Right to Immediate Termination for Health Reasons

In Labor Law<sup>6</sup> No. 4857 (Labor Law), the right of the employee to immediately terminate his/her employment contract for health reasons is regulated in the first paragraph (a) and (b) of Article 24.

According to 24/1/b, which allows the employee to rightfully terminate the employment contract, “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 employee will have the right to terminate his/her employment contract for just cause.

## III. COVID-19 SALGINININ İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE ETKİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

### A. İŞÇİNİN FESİH HAKKI

Covid-19 salgını kapsamında işçinin iş sözleşmesini feshetmesinin farklı kurgularda ortaya çıkması mümkündür. Bu nedenle her durumu ayrı ayrı incelemek yerinde olacaktır.

Within the scope of the Covid-19 outbreak, it is possible that employees may terminate their employment contract for various reasons.

Covid-19 salgını kapsamında işçinin iş sözleşmesini feshetmesinin farklı kurgularda ortaya çıkması mümkündür.

### 1. İşçinin Sağlık Sebepleriyle Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu’nda (“İş Kanunu”) işçiye sağlık sebepleriyle haklı nedenle derhal fesih hakkı madde 24’ün birinci fıkrasında (a) ve (b) alt bentlerinde düzenlenmiştir.

İş Kanunu<sup>6</sup> kapsamında düzenlenen ve işçinin iş sözleşmesini haklı feshine imkân tanıyan 24/1/b’ye göre; “İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.” işçi iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânına sahip olacaktır.

## FOOTNOTE

<sup>2</sup> 20.06.2012 tarih, 28339 sayılı Resmi Gazete (RG)

<sup>3</sup> Yargıtay 10.H.D. T. 31.10.1978 E.1978/2077, K.1978/7689

<sup>4</sup> Av. Abdullah Can Gök Covid-19 Salgınının İş Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi Ankara 2020’den naklen Ali Güzel/Alı Rıza Okur, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2002

<sup>5</sup> Gök Covid-19 Salgınının İş Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi Ankara, 2020

<sup>6</sup> İSGK m. 19.

## DİPNOT

<sup>2</sup> Yargıtay 10.H.D. T. 31.10.1978 E.1978/2077, K.1978/7689

<sup>3</sup> Abdullah Can Gök Covid-19 Salgınının İş Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi Ankara 2020’den naklen Ali Güzel/Alı Rıza Okur, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2002

<sup>4</sup> Gök Covid-19 Salgınının İş Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi Ankara, 2020

<sup>5</sup> İSGK m. 19.

<sup>6</sup> 10.06.2003 tarih, 24134 sayılı RG

## PART 6

Accordingly, employees who come into contact with any employee diagnosed with Covid-19, which poses a serious danger to life and health and has been scientifically proven to be transmitted by means such as physical contact and through the air, shall have the opportunity to terminate their employment contract for just cause and the employees who do terminate in this way will be entitled to severance pay. However, it should be noted immediately that the contact with the sick employee must be close or direct in order for rightful termination to apply. Conversely, termination carried out by employees who do not come into close or direct contact with someone who has the disease or does not have the opportunity to come into contact with them, will undoubtedly be considered unjust termination.

According to 24/1/a "If the performance of the work stipulated in the contract endangers the employee's health or life for any reason", the danger must arise from the nature of the work. However, since the Supreme Court has made many decisions on whether an employee's work in that job is dangerous to their health and life without examining whether the danger is due to the nature of the job, the issue that must be carefully examined in terms of the Covid-19 outbreak is whether the work has become "dangerous" due to the pandemic.

The concept of danger or "hazard", which is the term used by the OHSL, is defined in Article 3 of the OHSL as "a potential which exists at the workplace or may arise from outside the workplace to cause harm or damage which could affect the employee or the workplace". In the doctrine, danger is accepted as a bad situation that can affect the health and/or life of an employee and cause irreparable harm.

In the decision of the Supreme Court 9th CC dated 08.03.2007 and numbered 2006/21363 E. 2007/6171 K.7;

"It is revealed by the witness accounts that the complainant worked and did shredding in the integrated white meat facilities and it is also revealed that while carrying out his occupation he fainted and fell frequently due to his current illness and was taken to the infirmary. In this case, it is seen that the occupation which is the subject of the employment contract of the complainant became dangerous for the health of the employee due to a reason arising afterwards, in accordance with the 24/1 article of the Labor Law No. 4857."

Bu doğrultuda; insan hayatı ve sağlığı açısından ciddi tehlike oluşturan, temas ve solunum gibi yollarla bulaştığı bilimsel olarak ortaya konmuş olan Covid-19 hastalığı teşhisi konulan herhangi bir işçiyle görüşen işçilerin haklı fesih imkanları olabilecektir ve bu nedenle de söz konusu feshi gerçekleştiren işçiler kıdem tazminatına hak kazanacaklardır. Ancak hemen belirtmek gerekir ki söz konusu haklı fesih sebebinin doğması için hastalığa yakalanan işçiyle gerçekleştirilen görüşmenin sürekli olarak yakından veya doğrudan olması gerekmektedir. Aksi kurguda, diğer bir deyişle hastalığa yakalanan kişiyle yakından veya doğrudan görüşmeyen/ görüşme imkânı bulunmayan işçilerce ilgili düzenlemeye dayanarak yapılacak fesih şüphesiz ki haksız fesih olarak değerlendirilecektir.

İş Kanunu madde 24/1-(a)'da yer alan düzenleme ise "İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa." şeklindedir. Madde düzenlemesine göre tehlikenin işin niteliğinden doğması gerekmektedir. Ancak, Yargıtay'ın tehlikenin işin niteliğinden kaynaklanıp kaynaklanmadığını irdelemeksizin, işçinin o işte çalışmasının, işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlikeli olup olmadığını dikkate alarak değerlendirme yaptığı pek çok kararı da bulunduğundan, Covid-19 salgını açısından da önemle irdelenmesi gereken husus, işin Covid-19 salgını sebebiyle "tehlikeli" hale gelip gelmediği olmalıdır.

İSGK madde 3'de tehlike kavramı; "işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini" olarak tanımlanmıştır. Öğretide de tehlike, işçinin sağlığını ve yaşamını etkileyebilecek ve telafisi mümkün olmayan zararların ortaya çıkmasına sebep olabilecek kötü durumlar olarak kabul edilmektedir.

Yargıtay 9. HD'nin 08.03.2007 tarih, 2006/21363 E. 2007/6171 K. sayılı kararında da7;

"Davacının beyaz et entegre tesislerinde çalıştığı, parçalama işi yaptığı, mevcut olan hastalığı nedeniyle sık sık bayılıp düştüğü ve revire kaldırıldığı tanık anlatımları ile ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, davacının 4857" Sayılı İş Kanunu'nun 24/1 maddesi uyarınca iş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması sonradan doğan bir sebeple işçinin sağlığı için tehlikeli hale geldiği görülmektedir..."

As highlighted by the Supreme Court, if the work becomes dangerous to the health of an employee due to a reason arising afterwards, the employee may terminate the contract for just cause according to the regulation in Labor Law Article 24/1-(a).

In this context, it is accepted in the doctrine that the employees have the right to refrain from working, where the occupational health and safety measures that should be taken by employers due to Covid-19 have not been taken and this situation creates a risk of death or great danger, until the necessary measures are taken. In addition, if the necessary measures are not taken despite the employees' request, it is evaluated that they may terminate their employment contracts based on sub-clause (a) of paragraph 1 of Article 24 of the Labor Law or sub-clause (f) of paragraph 2, that is, not applying the working conditions.

According to majority opinion, the employee can terminate his/her employment con-

şeklindeki değerlendirmesinden de görüleceği üzere, işin yapılmasının sonradan doğan bir sebeple işçinin sağlığı için tehlikeli hale gelmesi halinde; işçi, İş Kanunu madde 24/1-(a)'da yer alan düzenlemeye göre haklı nedenle sözleşmesini feshedebilecektir.

Bu bağlamda Öğreti'de, Covid-19 sebebiyle işverenlerce alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamış olması ve bu durumun ölüm veya büyük tehlike riskini doğurması sebebiyle, işçilerin, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkı bulunmakla beraber, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması halinde İş Kanunu'nun 24. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendine veya hüt 2. fıkrasının (f) bendine, yani çalışma şartlarının uygulanmamasına dayanarak iş sözleşmelerini sona erdirebilecekleri değerlendirilmektedir.

Ağırlıklı görüş işçinin İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. fıkrasının (f) bendine da-

Where an employer has taken all precautions in the workplace, if it is assessed that the employee caught Covid-19 outside the workplace, the employee will not have justified reasons to terminate.

İşçilerin belirtilen prosedüre uyması, yani işverenden gerekli tedbirleri almasını talep etmesi, buna rağmen alınmaması halinde feshetmesi işçilerin haklılığı açısından önem arz edebilecektir.

tract based on sub-clause (f) of paragraph 2 of Article 24 of Labor Law. At this point, it may be important in terms of justification for employees to comply with the specified procedure, that is, demanding the employer take the necessary precautions and terminating the contract if the measures are not taken.

Where an employer has taken all precautions in the workplace, if it is assessed that the employee caught Covid-19 outside the workplace, the employee will not have justified reasons to terminate. However, there may be difficulties proving whether the employer has taken all the necessary measures or the employee caught the disease outside the workplace.

yanarak iş akdini feshedebileceği yönündedir. Bu noktada, işçilerin belirtilen prosedüre uyması, yani işverenden gerekli tedbirleri almasını talep etmesi, buna rağmen alınmaması halinde feshetmesi işçilerin haklılığı açısından önem arz edebilecektir.

İşverenin işyerinde tüm tedbirleri almış olmasına rağmen, işçinin işyeri dışında Covid-19'a yakalanması durumunda ise işçinin haklı nedenle fesih hakkının doğmayacağı değerlendirilmekte ise de, işverenin tüm tedbirleri almadığı veya işçinin hastalığa işyeri dışında yakalandığının ispatında zorluklar yaşanabilecektir.

## FOOTNOTE

7 Yargıtay 9. H.D., T. 08.03.2007, E. 2006/21363, K. 2007/6171.

## DİPNOT

7 Yargıtay 9. H.D., T. 08.03.2007, E. 2006/21363, K. 2007/6171.

## PART 6

In this respect, there are evaluations in the doctrine that suggest an employee who has the disease can terminate an employment contract for just cause in accordance with Labor Law Article 24/I-a. In addition, there are other opinions in the doctrine that also evaluate this situation in terms of Article 24/I-(b) of Labor Law, and argue that since the employee's right to terminate the employment contract based on a disease he/she caught is not included in the Article, it would be appropriate to give the right to terminate the employment contract for justified reasons with a change in the Labor Law Article 24/I-b.

## 2. Employee's Right of Immediate Termination for Force Majeure

Force majeure, which is a reason for termination for just cause in terms of the employee, is also included in Labor Law Article 24. According to the third paragraph of the Article, where "Force majeure prevents the employee from performing his/her duties for more than one week", the employee will be able to terminate the employment contract for just causes without being subject to a period of notice.

In this regard, it would be appropriate to first define the concept of "force majeure". In the Regulation on Short-time Working and Short-time Working Allowance, force majeure is explained as "The periodic situations that are not caused by the employer's own management and administration, that are not predictable, which are not possible to be eliminated as a result, that result in a temporary reduction of working time or the cessation of the activity completely or partially result from external effects such as earthquake, fire, flood, landslide, pandemic, mobilization".

Accordingly, in order for force majeure to be a just cause for termination, it must cause the work in the workplace to be stopped and the effect of it must continue for more than a week. In the presence of these conditions, the employee will be able to terminate based on just cause and will be entitled to severance pay.

Bu bakımdan, Öğreti'de hastalığa yakalanan işçinin İş Kanunu madde 24/I-a uyarınca haklı nedenle feshedebileceği yönünde değerlendirmeler bulunduğu gibi, bu durumu İş Kanunu madde 24/I-(b) açısından değerlendirerek, maddede sayılan sağlık sebepleri arasında işçinin kendi yakalandığı bir hastalığa dayanarak iş sözleşmesini fesih hakkına yer verilmemiş olduğundan, Covid-19 hastalığına yakalanan işçiye istemesi halinde İş Kanunu madde 24/I-b'de yapılacak bir değişiklikte haklı nedenle iş sözleşmesini fesih hakkı tanınmasının yerinde olacağını değerlendiren görüşler de mevcuttur.

## 2. İşçinin Zorlayıcı Sebep Hakkı Nedenle Derhal Fesih Hakkı:

İşçi açısından haklı nedenle fesih sebepleri arasında sayılan zorlayıcı neden de yine İş Kanunu madde 24'de yer bulmuştur. İlgili maddenin 3. fıkrasında yer alan düzenlemeye göre; "İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa." işçi iş sözleşmesini ihbar süresine tabi olmaksızın haklı nedenle feshedebilecektir.

Bu konuda öncelikle "zorlayıcı sebep" kavramının tanımını yapmamız daha yerinde olacaktır. Söz konusu tanımlama Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te "İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, 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," şeklinde yapılmıştır.

Buna göre zorlayıcı sebebin haklı fesih nedeni olabilmesi için işyerinde işin durmasına yol açması gerektiği gibi bunun yanında etkisini de bir haftadan fazla sürdürmesi gerekecektir. Bu şartların varlığı halinde işçi, haklı nedene dayalı feshini gerçekleştirebilecektir ve bu sayede kıdem tazminatına da hak kazanacaktır.

In the light of these issues, it is possible to say that, within the scope of the regulations introduced due to the Covid-19 outbreak, the force majeure condition has been fulfilled in terms of businesses such as cinema, show centers, restaurants, cafes, etc. However, in terms of a workplace in this situation, it is accepted that in order for the employee to terminate in accordance with Article 24/III of Labor Law, he/she must not be under curfew or in quarantine; in other words, the employee must be in a position to fulfill his/her job performance arising from the employment contract. For example, if an employee is not under curfew and not in quarantine but their restaurant is closed for more than a week due to Covid-19, the employee will be able to exercise their right of termination based on force majeure in accordance with Article 24/III of Labor Law.

It may also be possible to conclude that the force majeure condition is fulfilled in terms of workplaces that are partially open for work and not completely closed. In addition, clearly the Covid-19 outbreak will not constitute a force majeure for a workplace that has not been closed and continues its activities. However, considering the extent of the Covid-19 pandemic, some opinions in the doctrine argue that even if all necessary measures are taken in a workplace, it will be appropriate to give employees the right to terminate their employment agreement since they may face the risk of contracting Covid-19 on their travel to work and therefore it would be appropriate to introduce legal provisions to give employees the right to terminate their employment contracts for a just cause even if the work in the workplace does not stop due to the Covid-19 pandemic that affects the whole world and can have fatal consequences<sup>8</sup>.

It is necessary to evaluate whether each situation constitutes a force majeure or not according to the characteristics of the concrete case, the circumstances, the administrative decisions and the nature of the business.

Bu düzenleme bağlamında yapmış olduğumuz açıklamalar ışığında; Covid-19 salgını nedeniyle yapılan düzenlemeler kapsamında İçişleri Bakanlığı genelgeleriyle geçici olarak kapatılan sinema, gösteri merkezleri, restoran, kafe vb. işletmeler açısından zorlayıcı sebep şartının gerçekleştiğini söylememiz mümkündür. Bununla birlikte, bu durumdaki bir işyeri açısından işçinin İş Kanunu madde 24/III uyarınca sözleşmesini feshedebilmesi için kendisinin de sokağa çıkma yasağı kapsamında ya da karantinada olmaması gerektiği, diğer bir deyişle işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme edimini ifa edebilecek durumda olması gerektiği kabul edilmektedir. Örneğin; bir işçi, eğer sokağa çıkma yasağı kapsamında veya karantinada bulunmamasına rağmen, çalıştığı restoran Covid-19 salgını nedeniyle alınan idari kararlar bir haftadan uzun süre kapalı kalmış ise, işçi İş Kanunu madde 24/III uyarınca zorlayıcı sebebe dayanarak fesih hakkını kullanabilecektir.

Her ne kadar tamamen kapatılmamış olsalar bile kısmen çalışmalarına izin verilen yerleri açısından da zorlayıcı sebep şartının gerçekleştiği sonucuna varmak da mümkün olabilecektir. Buna ek olarak söylememiz gerekir ki kapatılmamış faaliyetlerine devam eden bir işyeri bakımından Covid-19 salgını bir zorlayıcı sebep teşkil etmeyecektir. Bununla birlikte, Öğreti'de bazı görüşlerin<sup>8</sup>, Covid-19 nedeniyle meydana gelen salgının boyutu dikkate alınarak, işverence işyerinde her türlü önlem alınmış olsa bile işçinin işe gidiş gelişlerinde de hastalığa yakalanma riskiyle karşı karşıya kalabileceğinden, işçiye haklı fesih hakkı tanınmasının yerinde olacağı, bu nedenle yapılacak yasal bir düzenlemeyle, tüm dünyayı etkisi altına alan ve ölümcül sonuçları olabilen Covid-19 salgını nedeniyle işyerinde iş durmasa da, işçinin istemesi halinde iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı tanınmasının uygun olacağı kanaatinde olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, her durumun zorlayıcı sebep oluşturup oluşturmadığını; somut olayın özelliklerine göre, içinde bulunulan koşullara, alınmış idari kararlara ve işletmenin niteliğine göre değerlendirmek gerekecektir.

## FOOTNOTE

8 Sabahattin Yürekli, Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri, İstanbul 2020

## DİPNOT

8 Sabahattin Yürekli, Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri, İstanbul 2020

## PART 6

**B. EMPLOYER'S TERMINATION RIGHT****Termination Right of the Employer for Force Majeure**

According to Article 25/III of Labor Law, in the event that "force majeure prevents the employee from performing his duties for more than one week", also the employer has the right to terminate the employment contract for just cause. However, in this case, in order for the employer to have the opportunity to terminate, the force majeure has to arise in the employee's environment, not at the workplace. As clearly stated in the decisions of the Supreme Court, the compelling reasons that prevent an employee from working must occur in the employee's environment<sup>9</sup>. Reasons originating from the workplace and preventing working are not covered by this Article. However, situations such as the interruption of transportation due to natural events such as flood, snow, earthquake and quarantine application due to pandemic are considered force majeure.

In the Economic Stability Shield Package, which was announced to eliminate the negative effects of Covid-19 on the economy, regulations on the short-time working allowance were put into effect and, accordingly, the "Covid-19 effect" was evaluated within the scope of the force majeure by the Turkish Employment Agency. This decision was announced to the public on 22.03.2020 and an option named "Covid-19 Effect" was included in the short-time working request form in the reason for application.

Following the acceptance of Covid-19 as a force majeure within the scope of the short-time working regulations, Law No. 7244 on Reducing the Effects of the New Coronavirus (Covid-19) Outbreak on Economic and Social Life and Amending Some Laws was published in the Official Gazette on 17.04.2020 (Law No. 7244). In this amendment, the Covid-19 outbreak is accepted as a force majeure and some regulations have been introduced within this framework.

Law No. 7244 includes Provisional Article 10, which states that all kinds of employment and service contracts cannot be terminated by an employer for three months from the effective date of the Article, except for "immoral, dishonourable or malicious conduct or other similar behaviours", which were

**B. İŞVERENİN FESİH HAKKI****İşverenin Zorlayıcı Sebep Nedeniyle Haklı Feshi**

İş Kanunu madde 25/III'e göre "işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması" halinde işverenin de iş sözleşmesini derhal haklı nedenle fesih imkanına sahip olacağı düzenlenmiştir. Ancak bu durumda işverenin fesih imkanına sahip olabilmesi için zorlayıcı sebebin işyerinde değil de işçinin çevresinde ortaya çıkması gerekecektir. Yargıtay kararlarında da açıkça belirtildiği üzere, işçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı nedenler, işçinin çevresinde meydana gelmelidir<sup>9</sup>. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler bu madde kapsamına girmez. Ancak; sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı nedenlerdir.

Covid-19 salgınının ekonomi üzerindeki olumsuz etkilerini gidermek amacıyla açıklanan Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi'nde kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenlemeler devreye alınmış ve buna göre Türkiye İş Kurumu tarafından "Covid-19 etkisi" zorlayıcı sebep kapsamında değerlendirilerek, bu karar 22.03.2020 tarihinde kamuoyuna duyurulmuş ve kısa çalışma talep formunda, başvurunun nedeni kısmında "Covid-19 Etkisi" adlı bir seçeneğe yer verilmiştir.

Kısa çalışma düzenlemeleri kapsamında Covid-19 salgınının zorlayıcı sebep olarak kabul edilmesinin akabinde, 17.04.2020 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'da ("7244 sayılı Kanun") Covid-19 salgını, zorlayıcı sebep gerekçesi olarak kabul edilmiş ve bu çerçevede bazı düzenlemeler getirilmiştir.

Covid-19 kararları kapsamında, 7244 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen ve 17.04.2020 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiş olan Geçici 10. madde ile, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle, her türlü iş veya hizmet sözleşmesi "İş Kanunu madde 25/II'de düzenlenen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler" dışında, işveren tarafından feshedilemeyeceğine dair düzenleme getirilmiş, fesih ya-

regulated in Article 25/II of Labor Law. This exception to the prohibition of termination has been expanded by Law No. 7252, published in the Official Gazette on 28.07.2020, adding the following amendments in accordance with the relevant legislation: (i) expiration of fixed-term employment or service contracts, (ii) closure and termination of the business for any reason, and (iii) termination of work in all kinds of service procurement and construction works. The period of this prohibition of termination, imposed in terms of the employer, has, for now, been extended until 30.06.2021.

As can be understood from the wording "employment contract of all kinds of employees", the regulation introduced with Provisional Article 10 includes all employment contracts: fixed-term, open-ended, continual, transitory, on-call, part-time, seasonal, remote work, etc. According to majority opinion in the doctrine, the prohibition of termination also includes terminations made within the trial period. It is clear from these opinions that terminations carried out during the trial period are also considered within the scope of the prohibition, but, in this case, the trial period extends as far as the prohibition period, continues until the end of prohibition, and the termination can be carried out after the extended period.

As a result, although it is accepted that the employer has the right to terminate immediately within the framework of Article 25/III of Labor Law in the period before Law No. 7244, for example, for those who are 65 years of age or older or who are under curfew with a chronic disease, termination by the employer based on Article 25/III of Labor Law during the prohibition period brought by Law No. 7244 will be deemed unfair and invalid.

**C. LIMITATIONS OF TERMINATION OF AN EMPLOYEE'S LABOR CONTRACT**

According to the regulation introduced by Provisional Article 10 of Labor Law, the employer may allocate the employee fully or partially unpaid leave within three months from the date of entry into force of this Article on 17.04.2020. This period has now been extended until 30.06.2021. Pursuant to paragraph 2 of Provisional Article 10, taking unpaid leave within the scope of this Article does not give an employee the right to terminate a contract based on just cause.

sağının bu istisnası 28.07.2020 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 7252 sayılı Kanun ile genişletilerek; (i) belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, (ii) işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi ve (iii) ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri de İş Kanunu'nun Geçici 10. maddesindeki istisnalar kapsamına eklenmiştir. İşveren bakımından getirilmiş olan bu fesih kısıtlamasının süresi şu an için 30.06.2021 tarihine kadar uzatılmıştır.

Geçici 10. madde ile getirilen düzenlemede yer alan "her türlü işçinin iş sözleşmesi" ifadesinden de anlaşılacağı üzere belirli, belirsiz, sürekli, süreksiz, çağrı üzerine, kısmi süreli, mevsimlik, uzaktan çalışma vb. tüm iş sözleşmeleri bu kapsamda yer alacaktır. Öğreti'deki ağırlıklı görüşe göre, fesih yasağı deneme süresi içinde yapılan fesihleri de kapsayacaktır. Bu görüşlerin; deneme süresi içinde yapılacak feshin de yasak kapsamında olduğu yönünde olduğu, ancak bu durumda deneme süresinin yasak süresi kadar uzadığı, yasak bitiminden itibaren deneme süresinin kaldığı yerden devam edeceği ve feshin uzayan dönemde gerçekleştirilebileceği yönünde olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, 7244 sayılı Kanun öncesi dönemde, örneğin 65 yaş ve üzeri olan veya kronik hastalığı olan sokağa çıkma yasağı kapsamındaki çalışanlar bakımından işverenin İş Kanunu'nun 25/III maddesi çerçevesinde derhal fesih hakkının bulunduğu kabul edilse de, 7244 sayılı Kanun ile getirilen fesih yasağı sürecinde işverenin İş Kanunu'nun 25/III maddesine dayanarak fesih gerçekleştirilmesi haksız ve geçersiz kabul edilecektir.

**C. İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH İMKANININ SINIRLANDIRILMASI**

İş Kanunu'na Geçici 10. madde ile getirilen düzenleme uyarınca, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih olan 17.04.2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle, işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu süre de şu an için 30.06.2021 tarihine kadar uzatılmıştır. Geçici madde 10. maddenin 2. fıkrası uyarınca, bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiyi haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.

**FOOTNOTE**

<sup>9</sup> Yargıtay 9.H.D. T. 15.05.2019 E.2017/11091, K.2019/11043

**DİPNOT**

<sup>9</sup> Yargıtay 9.H.D. T. 15.05.2019 E.2017/11091, K.2019/11043

## PART 6

It is generally evaluated in the doctrine that during this period, an employee given unpaid leave within the framework of Provisional Article 10 by an employer cannot use the right of immediate termination due to force majeure based on Article 24/III. On the other hand, it is considered that an employee may terminate an employment contract immediately for a reason other than taking unpaid leave, or apply for a term termination in accordance with Labor Law Article 17. For example, if an employee terminates his/her employment contract due to retirement, military service or marriage, it will not contradict the regulation in the second paragraph of Provisional Article 10 and the employee may terminate the employment contract for such termination reasons.

It is controversial in the doctrine whether employees will have the right to terminate immediately where their employment contracts are suspended or their wages have been reduced as a result of the reduction of working time due to the short-time working practice. There were differences of opinion and jurisprudence regarding an employee's right of termination in the short-time working practice in the period before Covid-19. During the Covid-19 period, these discussions have continued and it would be a healthy approach to introduce a legal regulation that is clear on the right to terminate, at least for the employees who do not meet the conditions of the short-time working allowance.

Another point to be mentioned in this context is the fate of employees dismissed before the prohibition began and whose termination notification was made in accordance with the notice by the employer. In this case, the decision to dismiss was taken before the prohibition and the employee was already notified. However, in this legal regulation, there is no clarification about situations in which notification was made before the prohibition, but the notice period ended within the prohibition period. For this reason, it is considered appropriate in the doctrine to accept that a termination shall not be subject to prohibition, if the notice period has commenced before 17.04.2020 and will be ended during the prohibition period, because the legislator takes the moment when the termination process is carried out as the basis of the calculation of the valid period in terms of the termination prohibition<sup>10</sup>.

Öğretide genel olarak, işveren tarafından Geçici 10. madde çerçevesinde ücretsiz izne ayrılan işçinin, bu süreçte İş Kanunu'nun 24/III. maddesine dayanarak zorlayıcı sebeple derhal fesih hakkını da kullanamayacağı değerlendirilmektedir. Buna karşın; işçi, ücretsiz izne ayrılma dışındaki bir sebeple iş sözleşmesini derhal feshedebileceği gibi, işçinin, İş Kanunu madde 17 uyarınca süreli fesih yoluna da başvurabileceği değerlendirilmektedir. Örneğin işçinin emeklilik, askerlik ya da evlenme nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi Geçici madde 10. maddenin 2. fıkrasındaki düzenlemeye aykırılık teşkil etmeyecek, işçi bu mahiyette fesih gerekçeleriyle iş sözleşmesini feshedebilecektir.

Kısa çalışma uygulaması nedeniyle iş sözleşmesi askıya alınan veya çalışma süresi azaltılması sonucunda aldığı ücret miktarı düşen işçilerin, bu durum yüzünden derhal fesih hakkına sahip olup olamayacağı hususu Öğreti'de tartışmalıdır. Covid-19 salgını öncesi dönemde kısa çalışma uygulamasında işçinin fesih hakkına dair farklı görüşler ve içtihatlar bulunmaktadır. Covid-19 döneminde de bu tartışmalar devam etmekte olup, en azından kısa çalışma ödeneğinin koşullarını taşımayan işçiler bakımından fesih hakkının olduğuna dair net bir yasal düzenleme getirilmesi sağlıklı olacaktır.

Bu bağlamda değinilmesi gereken bir diğer husus ise yasak başlangıcından önce işten çıkarılması yönünde karar alınan ve işverence ihbar öneline uyularak fesih bildiriminde bulunmuş işçinin akıbeti olacaktır. Bu kurguda işten çıkış kararı yasak öncesinde alınmış ve hatta işçiye de bildirilmiştir. Ancak yapılan bu yasal düzenlemede ihbarın yasak öncesinde yapıldığı ve ihbar süresinin ise yasak süresi içinde bittiği haller hakkında bir açıklık yer almamaktadır. Bu noktada, Öğreti'de, 17.04.2020 tarihinden önce başlayan ihbar önelinin fesih yasağı süresi içinde sona erecek olması durumunun, yapılmış olan feshin, fesih yasağına tabi olmayacağını kabul etmenin yerinde olacağı değerlendirilmektedir. Zira, fesih yasağı bakımından geçerli olacak sürenin hesabında yasa koyucu tarafından fesih işleminin gerçekleştirildiği an esas alınmaktadır<sup>10</sup>.

#### D. PROHIBITION OF TERMINATION IN CASE OF ENDING OF AN EMPLOYMENT CONTRACT BY MUTUAL RESCISSION AGREEMENT

It is possible for an employee and employer to end an employment contract through agreement, that is, by making a mutual rescission agreement (annulment agreement) between them. Such an agreement is accepted under the Turkish Code of Obligations as a reversal agreement based on the common will of the parties and is not a termination. In other words, with a valid rescission agreement, the employment contract is ended not by termination but by the agreement of the parties. In this case, a rescission agreement is not considered within the scope of the prohibition as it is not essentially a termination. However, a rescission agreement must be valid and, in order to be accepted as valid, there should be no defect in consent on behalf of the employee in addition to the "reasonable benefit" which is accepted in the practice of the Supreme Court<sup>11</sup>. These matters will be audited by the court and if it is concluded that a rescission agreement is invalid as a result of the audit, it may be concluded that there is in fact a termination on the part of the employer. Again, as can be seen in Supreme Court practice, the "reasonable benefit" amount to be provided to the employee varies depending on whether the offer of rescission comes from the employee or the employer. In light of all these explanations, decisions of violation of the termination prohibition may be made as a result of invalid rescission agreements made within the termination prohibition period.

#### IV. CONSEQUENCES OF A VIOLATION OF THE PROHIBITION OF TERMINATION

In accordance with Provisional Article 10 of Labor Law, if an employer terminates an employee's contract for any reason other than the exceptions included in Provisional Article 10 during the termination prohibition, the employer will be fined separately for the monthly minimum gross wage on the date of the act and for the employee whose contract is terminated.

As well as the aforementioned administrative fine, another sanction may arise in the event of a violation of the temporary termination pro-

#### D. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İKALE İLE SONA ERMESİ HALİNDE FESİH YASAĞI

İşçi ve işverenin iş sözleşmesini anlaşma yolu ile yani aralarında bir ikale sözleşmesi (bozma sözleşmesi) yaparak da sona erdirmeleri mümkündür. İkale sözleşmesi; Türk Borçlar Kanunu tahtında, taraflarının ortak iradesine dayanan bir bozma anlaşması olarak kabul edilmekte olup, fesih niteliğinde değildir. Diğer bir deyişle geçerli bir ikale sözleşmesi ile iş sözleşmesi fesihle değil, tarafların anlaşmasıyla son bulmuş olur. Bu durumda yapılmış olan ikale sözleşmesi esasen bir fesih olmadığından yasak kapsamında değerlendirilmeyecektir. Ancak yapılan ikale sözleşmesinin geçerli olması gerekmekte olup, geçerli olarak kabul edilebilmesi için Yargıtay uygulamasında kabul edilen "makul yararın" yanında işçi adına irade sakatlığının da bulunmaması gerekir<sup>11</sup>. Bu hususlar mahkemece denetlenecek ve denetim sonucunda eğer yapılan ikale sözleşmesinin geçersiz olduğu sonucuna ulaşırsa, bu durumda işveren tarafından gerçekleştirilen bir feshin varlığı sonucuna varılabilecektir. Yine Yargıtay uygulamasında görüldüğü üzere; işçiye sağlanması gereken makul yarar tutarı, ikale teklifinin işçiden ya da işverenden gelmesine göre değişiklik göstermektedir. Tüm bu açıklamalar ışığında fesih yasağı döneminde meydana gelen geçersiz ikale anlaşmaları sonucunda fesih yasağının ihlal edildiği sonucuna ulaşılabilecektir.

#### IV. FESİH YASAĞININ İHLALİNİN SONUÇLARI

İş Kanunu Geçici 10. madde uyarınca, fesih yasağı süresince Geçici Madde 10'da yer alan istisnalar dışında bir nedenle işveren işçinin sözleşmesini sona erdirirse bu durumda işverene fiilin işlendiği tarihteki aylık asgari brüt ücret tutarında ve sözleşmesi feshedilen işçi için ayrı ayrı idari para cezası kesilecektir.

Bahsi geçen idari para cezasının haricinde, geçici fesih yasağının ihlali halinde gündeme gelebilecek bir diğer yaptırım da, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası'nın geçici 23/II. maddesinde yer almaktadır. Bu düzenlemeye

#### FOOTNOTE

<sup>10</sup> Prof. Dr. Tankut Centel, Sicil İş Hukuku Dergisi, "Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı", İstanbul, 2020

<sup>11</sup> Yargıtay 9.H.D. T. 21.04.2008 E.2007/31287, K.2008/9600

#### DİPNOT

<sup>10</sup> Prof. Dr. Tankut Centel, Sicil İş Hukuku Dergisi, "Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı", İstanbul, 2020

<sup>11</sup> Yargıtay 9.H.D. T. 21.04.2008 E.2007/31287, K.2008/9600

## PART 6

IT WOULD BE APPROPRIATE TO EVALUATE THE LEGAL CONSEQUENCES OF A VIOLATION OF THE TEMPORARY TERMINATION PROHIBITION SEPARATELY IN TERMS OF VIOLATIONS BY THE EMPLOYER AND THE EMPLOYEE.

hibition as stipulated in Provisional Article 23/II of Unemployment Insurance Law. According to this regulation, in order to benefit from short-time working resulting from a force majeure due to Covid-19, the termination prohibition should not be violated during the period of short-time work in the workplace. Accordingly, in case of a violation of the termination prohibition, there may be a case for a refund of allowances if short-working practice has been applied in the workplace.

It would be appropriate to evaluate the legal consequences of a violation of the temporary termination prohibition separately in terms of violations by the employer and the employee.

### A. Legal Consequences of an Employer's Behavior Contrary to the Prohibition of Termination

There is no regulation regarding the legal consequences of a termination carried out by an employer during the temporary termination prohibition other than the exceptions set out in Provisional Article 10. This issue is controversial in the doctrine. However, majority opinion is that the termination prohibition introduced in accordance with Provisional Article 10 of Labor Law is a mandatory regulation and the legal consequence of any violation of this mandatory regulation is the nullity of the notice of termination<sup>12</sup>. As a matter of fact, in the justification of Provisional Article 10, it clearly states that a termination made contrary to the termination prohibition would be invalid. In other words, termination will be deemed not to have been made at all and, therefore, the employee will be able to claim the wage for the period of non-employment in accordance with Article 408 of the Turkish Code of Obligations. However, there are opinions in the doctrine that a termination made in violation of the termination prohibition will be subject to the legal consequences of unjust termination and, as a result, employees covered by employment security will be able to declare the termination invalid by filing a reinstatement lawsuit and also to demand severance pay if they have at least one-year employment and notice compensation, where as the employees who are not covered by employment security will be able to demand severance pay or if their employment contract have been concluded with a definite term, but

göre, Covid-19 kaynaklı zorlayıcı sebeple kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde fesih yasağının ihlali edilmemesi gerekir. Bu durumda, fesih yasağının ihlali halinde, eğer işyerinde kısa çalışma uygulaması söz konusu oldu ise, yapılmış olan ödeneklerin iadesi gündeme gelebilecektir.

Geçici fesih yasağının ihlalinin hukuki sonuçlarını işveren ve işçinin ihlali açısından ayrı ayrı değerlendirmek uygun olacaktır.

### A. İşverenin Fesih Yasağına Aykırı Davranışının Hukuki Sonuçları

Geçici fesih yasağı süresince işveren tarafından Geçici 10. maddede düzenlenen istisnalar dışında gerçekleştirilecek bir feshin hukuki sonuçlarına dair bir düzenleme mevcut değildir. Bu konu Öğreti'de tartışmalıdır. Bununla birlikte Öğreti'de ağırlıklı görüş; İş Kanunu'na eklenen geçici 10. madde uyarınca getirilen fesih yasağının emredici bir düzenleme olduğu ve emredici nitelikteki bu düzenlemenin ihlalinin hukuki sonucunun fesih bildiriminin kesin hükümsüzlüğü olduğu yönündedir<sup>12</sup>. Nitekim Geçici 10. maddenin gerekçesinde de, fesih yasağına aykırı olarak yapılacak feshin geçersiz olacağı açıkça belirtilmiştir. Diğer bir deyişle, fesih hiç yapılmamış sayılacak ve bu nedenle işçi çalıştırılmadığı süreye ait ücretini Türk Borçlar Kanunu madde 408 uyarınca talep edebilecektir. Bununla birlikte, Öğreti'de, fesih yasağına aykırı bir şekilde yapılan feshin haksız feshin hukuki sonuçlarına tabi olacağı, bunun sonucunda da iş güvencesi kapsamındaki işçilerin işe iade davası açarak feshin geçersizliğine karar verilmesini ve ilaveten en az bir yıllık kıdemleri mevcut ise kıdem tazminatı ile ihbar tazminatı talep edebileceğini, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin ise, en az bir yıllık kıdemleri mevcut ise kıdem tazminatı ile ihbar tazminatı ya da iş sözleşmesi belirli süreli ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelerle uyulmuş olsaydı kazanabile-

terminated without complying the term, they may demand the salaries for the remaining term of the contract<sup>1314</sup>.

### B. Legal Consequences of an Employee's Violation of the Prohibition of Termination

According to the explicit regulation in Provisional Article 10, if an employer gives an employee full or partial unpaid leave within the termination prohibition period, it does not give the employee the right to terminate the contract based on just cause. Despite this regulation, if the employee terminates the employment contract by refusing to accept the unpaid leave application, the termination based on just cause will not have consequences; in other words, the employee will not be entitled to severance pay even if he/she has been employed at least one year. In addition, the employee will be deprived of unemployment insurance pay since he/she would not have terminated for just cause.

ceği miktarı tazminat olarak talep etme hakkı olduğu yönünde görüşler de bulunmaktadır<sup>1314</sup>.

### B. İşçinin Fesih Yasağına Aykırı Davranışının Hukuki Sonuçları

Geçici 10. maddedeki açık düzenleme uyarınca; işçinin, fesih yasağı süresi içerisinde işverence tamamen veya kısmen ücretsiz izne çıkarılması, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez. Bu düzenlemeye rağmen işçinin ücretsiz izin uygulamasını kabul etmeyerek, iş akdini feshetmesi halinde, haklı nedene dayalı feshin sonuçları doğmayacak, diğer bir deyişle işçi en az bir yıllık kıdemi olsa dahi, kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Buna ek olarak işçi haklı nedenle fesih gerçekleştirmediği için işsizlik sigortası kapsamındaki ödemeden de mahrum kalacaktır.

GEÇİCİ FESİH YASAĞI-NIN İHLALİNİN HUKUKİ SONUÇLARINI İŞVEREN VE İŞÇİNİN İHLALİ AÇISINDAN AYRI AYRI DEĞERLENDİRMEK UYGUN OLACAKTIR.

### FOOTNOTE

<sup>12</sup> Prof. Dr. Zeki Okur, "Pandemi Sürecinde İş Hukukunda Güncel Sorunlar", <https://www.youtube.com/watch?v=EkbFLVW6Rmo> (Erişim Tarihi, 22.02.2021)

<sup>13</sup> Talat Canbolat, "Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkisi" <https://www.youtube.com/watch?v=EJn-Qea2zmVk> (Erişim Tarihi, 22.02.2021) Nedenler", <https://www.youtube.com/watch?v=b-EhknZeaAI>, (E.T.01.06.2020).

<sup>14</sup> Şahin Çil, "7244 Sayılı Kanunun İş Hukukuna Etkileri ve Zorlayıcı Nedenler", <https://www.youtube.com/watch?v=b-EhknZeaAI> (Erişim Tarihi, 22.02.2021)

### BIBLIOGRAPHY

ALİ GÜZEL/ALİ RIZA OKUR/NURŞEN CANIKLIOĞLU, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2020

ABDULLAH CAN GÖK Covid-19 Salgınının İş Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi Ankara, 2020

ŞAHİN ÇİL Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri, Ankara, 2020

YASEMİN YÜCESOY, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar, Ankara, 2020

TANKUT CENTEL, Sicil İş Hukuku Dergisi, "Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı", İstanbul, 2020

SABAHATTİN YÜREKLİ, Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri, İstanbul, 2020

ŞAHİN ÇİL, "7244 Sayılı Kanunun İş Hukukuna Etkileri ve Zorlayıcı Nedenler", <https://www.youtube.com/watch?v=b-EhknZeaAI>, (Erişim Tarihi, 22.02.2021)

ZEKİ OKUR, "Pandemi Sürecinde İş Hukukunda Güncel Sorunlar", <https://www.youtube.com/watch?v=EkbFLVW6Rmo>, (Erişim Tarihi, 22.02.2021)

TALAT CANBOLAT, "Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkisi" <https://www.youtube.com/watch?v=EJnQea2zmVk> (Erişim Tarihi, 22.02.2021).

### KAYNAKÇA

ALİ GÜZEL/ALİ RIZA OKUR/NURŞEN CANIKLIOĞLU, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2020

ABDULLAH CAN GÖK Covid-19 Salgınının İş Hukuku Kapsamında Değerlendirilmesi Ankara, 2020

ŞAHİN ÇİL Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri, Ankara, 2020

YASEMİN YÜCESOY, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma ile Salgın Hastalık Halinde Uygulanan Diğer Hukuki Kurumlar, Ankara, 2020

TANKUT CENTEL, Sicil İş Hukuku Dergisi, "Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı", İstanbul, 2020

SABAHATTİN YÜREKLİ, Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri, İstanbul, 2020

ŞAHİN ÇİL, "7244 Sayılı Kanunun İş Hukukuna Etkileri ve Zorlayıcı Nedenler", <https://www.youtube.com/watch?v=b-EhknZeaAI>, (Erişim Tarihi, 22.02.2021)

ZEKİ OKUR, "Pandemi Sürecinde İş Hukukunda Güncel Sorunlar", <https://www.youtube.com/watch?v=EkbFLVW6Rmo>, (Erişim Tarihi, 22.02.2021)

TALAT CANBOLAT, "Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkisi" <https://www.youtube.com/watch?v=EJnQea2zmVk> (Erişim Tarihi, 22.02.2021).

### DİPNOT

<sup>12</sup> Prof. Dr. Zeki Okur, "Pandemi Sürecinde İş Hukukunda Güncel Sorunlar", <https://www.youtube.com/watch?v=EkbFLVW6Rmo> (Erişim Tarihi, 22.02.2021).

<sup>13</sup> Talat Canbolat, "Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkisi" <https://www.youtube.com/watch?v=EJn-Qea2zmVk> (Erişim Tarihi, 22.02.2021) Nedenler", <https://www.youtube.com/watch?v=b-EhknZeaAI>, (E.T.01.06.2020).

<sup>14</sup> Şahin Çil, "7244 Sayılı Kanunun İş Hukukuna Etkileri ve Zorlayıcı Nedenler", <https://www.youtube.com/watch?v=b-EhknZeaAI> (Erişim Tarihi, 22.02.2021)