



COVID-19: Workplace Safety: FAQs on Recent Regulations in Turkish Labour Law

06/07/2020

COVID-19 pandemisi nedeniyle işçi ve işveren ilişkilerinde bazı önemli gelişmeler yaşandığını ve işverenlerin ve işçilerin bu dönemdeki iş ilişkisiyle ilgili risklerini en aza indirmek amacıyla bazı hukuki düzenlemelerin kabul edildiği görülmektedir.

Bu çerçevede 4857 sayılı İş Kanunu'na ("İşK") bazı eklemeler yapılmış ve bu olağanüstü dönemi yönetebilmek amacıyla 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ("7244 Sk.") ile birtakım düzenlemeler getirilmiştir.

Bu yeni düzenlemeler çerçevesinde, COVID-19 pandemisi süresince, işverenler ve işçilerin karşılıklı hak ve yükümlülüklerinin kapsamını, aşağıda en çok karşılaşılabilecek sorunları da dikkate alarak, soru ve cevap şeklinde düzenleyerek özetlemeye çalıştık.

Due to the COVID-19 pandemic, have been some major regulations made in employee and employer relations and some legal regulations have been adopted in order to minimize the risks of employers and employees related to their work relationship during this period.

Within this scope, some additions were made to Labour Law No. 4857 and in order to manage this extraordinary period, some regulations were introduced by Law No. 7244 on Turkish Employment Relations Due To Corona Virus (COVID-19) Pandemic ("Law No. 7244")

Pursuant to these new regulations, we tried to summarize the scope of mutual rights and obligations of employers and employees during the COVID-19 pandemic, taking the most common problems below in account, by organizing them in the form of questions and answers.

Karadağ Hukuk Bürosu

Akat Mah. Hare Sok. No: 20
Levent-Beşiktaş/ İstanbul
Tel: +90 212 268 22 28
Fax: +90 212 324 06 64
www.karadaglaw.com

SORU 1: COVID-19 sebebiyle İşyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen durması veya çalışma süresinin kısaltılması halinde, işveren işyerinde nasıl bir çalışma yöntemi uygulayabilir? Bu uygulamaya başvuru koşulları nelerdir?

İşveren Türkiye İş Kurumu (“İŞKUR”) aracılığıyla kısa çalışma uygulamasına başvurabilir. İşyerinde kısa çalışma uygulanabilmesi için genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde İŞKUR’a başvuruda bulunulması ve İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir. Pandeminin işyerine etkileri bir zorlayıcı sebeptir.

SORU 2: Kısa çalışma uygulamasına geçebilmek için işçinin onayına gerek var mıdır? Bu yöntemin inisiyatifi kimdedir? İşçiye bu süreçte İşveren tarafından ücreti ve sair menfaatleri ödenir mi?

Kısa çalışma uygulaması için işçinin onayına başvurulması gerekmez. Kısa çalışma uygulaması yönteminin inisiyatifi işverene aittir. Ancak işveren bu hakkını kullanırken eşitlikçi davranmalıdır. İşçi sendika üyesi ise sendikaya da haber verilmelidir. Kısa çalışma ödeneği İŞKUR tarafından belirli koşulları karşılayan işçilere ödenir. İşçinin belirli süreli sigortalı olması ve belirli süre prim ödemesi gerekmektedir.

SORU 3: Kısa çalışma ödeneğinin hesabında asıl ücret dışında işveren tarafından ödenen diğer ek menfaatler dikkate alınır mı? Nasıl hesap edilir? Ödeneği kim öder? Ne süreyle ödenir?

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150’sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır. Ancak Cumhurbaşkanının kararıyla 3 ay uzatılabilir. Nitekim, süreler 29.06.2020 tarihli ve 2706 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile kısa çalışma uygulaması biten işyerleri için 01.07.2020 tarihinden itibaren, kısa çalışma uygulaması devam eden işyerleri için ise kısa çalışmanın bitiş tarihinden başlamak üzere 1 ay uzatılmıştır.

QUERY 1: What kind of employment can be applied by the employer in cases when the workplace stops its activities completely or partially, or the working time is reduced due to COVID-19? What are the conditions to apply for such employment?

Employer may apply for short-term employment through Turkish Employment Agency (“İSKUR”) In order to for apply short-term employment, the presence of general economic, sectorial or regional crisis must be notified to İSKUR and it has to be determined with a compliance determination made by the Labour Inspectors that the workplace has been affected by such situations. The effects of the pandemic are a compelling reason on the workplace.

QUERY 2: Is an approval from employee required in order to switch to short-term employment? Who has the initiative of this method? Will the employee be paid his/her wages and other benefits by the employer?

An approval of the employee is not required for short term employment. The initiative of the short-term employment method belongs to the employer. However, the employer should act equitably while exercising this right. If the employee is a union member, the union should also be notified. Short-term employment allowance is paid by İSKUR to employees who meet certain conditions. It is required that the Employee must be insured for a certain period of time and must pay a premium for a certain period of time.

QUERY 3: Other than the monthly wage, are the additional benefits paid by the employer, taken into account in the calculation of short-term employment allowance? How is it calculated? Who pays the allowance? How long is it paid?

Daily short term employment; is 60% of the average daily gross earnings of the insured, calculated taking the earnings of the insured for the last twelve months into account. The amount of short-term employment allowance calculated this way cannot exceed 150% of the gross amount of the monthly minimum wage. Short term employment allowance period is the same as short-term employment period, provided that it does not exceed three months. However, it can be extended for 3 months by the decision of the President. As a matter of fact, with the Presidential Decree dated 29.06.2020 and numbered 2706, this period has been extended for 1 month starting from 01.07.2020 for the workplaces whose short work has been completed, and starting from the short work end date for the workplaces that continue applying short-term employment.

SORU 4: İşçi kısa çalışma ücreti ile reel ücreti arasındaki farkı işverenden isteyebilir mi?

Kısa çalışma uygulamasına dahil olan işyerlerinde işçi, işverenden kısa çalışma ödeneği ve ücreti arasındaki farkın ödenmesini talep edemez. Kısa çalışma esnasında işçiye ücret ve ekleri ödenmez. Fark ücret ödenmesi halinde kısa çalışma ödeneği kesilir. Esasen kısa çalışma ödeneğinin belirlenmesinde, geniş anlamda ücret diğer bir anlatımla prim ve sosyal yardımlar da dikkate alınır. Pandemi nedeniyle işyerinde faaliyet durmuş ve işçinin sözleşmesi askıya alınmışsa, işçiye ücret ve ekleri ödenmeyecektir. Buna karşın işyerinde örneğin bir ikramiye uygulaması varsa, bu ikramiye, işçinin çalıştığı süre dikkate alınarak oransal olarak ödenecektir.

SORU 5: İşçi kendisi kısa çalışma yönteminden yararlanmayı talep edebilir mi? Bu çerçevede yönetime katılabilir mi?

Kısa çalışma başvurusu işçi adına işveren tarafından yapılır. İşçi kısa çalışma talebinde bulunamaz ve bu anlamda yönetime katılamaz. İşveren, objektif esaslara göre kimin kısa çalışmadan yararlanacağını, kimin çalışacağını belirler. İşveren istediği zaman kısa çalışmaya katılacak işçi listesini değiştirebilir.

SORU 6: Kısa çalışma ödeneği alırken hastalanan işçiye kısa çalışma ödeneği ödenmeye devam edilir mi?

Kısa çalışma ödeneği alan işçinin hastalanması halinde; kısa çalışma ödeneği kesilir ve SGK işçiye geçici iş göremezlik ödeneği verir. İşveren, maktu ücret alan, başka bir deyişle sabit aylıklı işçiler için geçici iş göremezlik ödeneğinin üstünü tam ücrete tamamlayacak şekilde ücret ödemek zorundadır. Kesin aylıklı işçi, her ay hastalık vb. sebeplerle işe devam edemese de ücretini tam olarak alan işçidir.

SORU 7: Kısa çalışma esnasında işveren işçi için hangi sigorta kollarının primlerini ödemeye devam etmek zorundadır?

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri ödenmelidir.

QUERY 4: Is it possible for the Employee to ask for the difference between short-term employment allowance and their real wage?

In workplaces that are included in the short-term employment practice, the employee cannot demand the difference between the short-term employment allowance and the wage from the employer. During the short-term employment, the employee is not paid wages and attachments. If the difference is paid, short-term employment allowance is deducted. Essentially, in determining short-time working allowance, wage in a broad sense, in other words, premium and social benefits are also taken into account. If the work has stopped in the workplace due to the pandemic and the employee's contract has been suspended, the employee will not be paid wages and attachments. However, for instance, if the workplace has a bonus application, this bonus will be paid proportionally, taking the employee's working time amount into account.

QUERY 5: Can the employee request to benefit from the short-term employment method? Can he/she participate in management within this framework?

Short-term employment application is made by the employer on behalf of the employee. The employee cannot request short-term employment and cannot participate in management within this regard. The employer determines who will benefit from short-term employment and who will work, according to objective principles. The employer can change the list of employees to join short-term employment at any time.

QUERY 6: If an employee becomes sick while receiving the short-term employment allowance, will he/she continue to be paid the short-term employment allowance?

In case of sickness of an employee that receives short-term employment allowance; the payment of short-term employment allowance shall be stopped, and a temporary disability allowance shall be paid by to the employee by SSI. The employer is obliged to pay the wage of employees who receive fixed wage, in other words, the fixed incapacity benefit over the full wage. Definite monthly employee, is the employee who takes full wages every month although he/she cannot continue to work for reasons such as illness etc.

QUERY 7: Which insurance branches must the employer continue to pay the premiums for the employee during the short-term employment?

General health insurance premiums must be paid for the period during the period which the employee receives a short-term employment allowance.

SORU 8: İşyerinde çalışırken veya evden çalışma durumunda işçinin COVID-19'a yakalanması durumunda bu bir hastalık hali midir yoksa iş kazası mıdır? İşverenin sorumluluğuna hangi halde gidilebilir?

İşçinin işin yürütümü esnasında COVID-19 hastalığına yakalanması durumu iş kazası olarak kabul edilir ve iş kazası sigortasından yardımlar yapılır. Söz konusu hastalığa işyerinde veya evde işe devam ederken yakalanması fark etmez. İşverenin sorumluluğuna gidebilmek için, işçinin bu hastalığa yakalanmasında kusurlu olduğu ispat edilmelidir. İşyerinde ve işçinin ev ortamında gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almadığı durumlarda işverenin sorumluluğu söz konusu olacaktır. Yani, olayın sosyal sigorta kanunları açısından iş kazası olarak nitelendirilmesi işverenin sorumlu olduğu anlamına gelmez, Sağlık Bakanlığı bu doğrultuda genelge yayımlamıştır ve alınacak tedbirleri ana hatlarıyla saymıştır.

7 Mayıs 2020'de yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Genelgesinde, COVID-19 sebebiyle hastaneye başvuran kişiye sağlık sigortasından işlemler yapılmaktadır. Ancak işverenin bu durumu iş kazası olarak bildirmesinde bir sakınca yoktur.

SORU 9: Kısa çalışma yöntemini uygulayacak İşveren yetkili sendikaya bildirim yapmalı mıdır?

İşveren, kısa çalışma talebini gerekçeleri ile birlikte İŞKUR'a ve aynı zamanda varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirmelidir.

SORU 10: İşveren, COVID-19 pandemisi sebebiyle işyerinde bulaş riski ortaya çıkarsa veya siparişlerinde azalma olursa veyahut işyerinin faaliyeti idari kararlarla durdurulmuşsa, işveren ücretsiz izin uygulamasına gidebilir mi? Bu yöntemin uygulanması için herhangi bir koşul var mıdır?

İşverenin bu gibi durumlarda işçiyi ücretsiz izne çıkarması mümkündür. Ücretsiz izin uygulaması için bazı koşulların varlığı şarttır. İşçinin, kısa çalışma başvurusu yapılan İşyerinde çalışıp, şartları taşımadığı için kısa çalışma ödeneğinden yararlanamıyor olması, 15 Mart tarihinden sonra işten çıkartılmış ve başvuruda bulunmasına rağmen işsizlik ödeneğinden yararlanamamış olması, 15 Mart tarihinden sonra işten çıkarılmış fakat işsizlik ödeneğine başvurmamış olması veya 17 Nisan tarihinden sonra işveren tarafından ücretsiz izne çıkarılmış olması gerekmektedir.

İşveren işçiyi 7244 sayılı Kanunun yürürlüğü tarihinden (17.04.2020) itibaren en fazla 3 ay süreyle tamamen veya kısmen ücretsiz izne çıkarabilir. Bu süre Cumhurbaşkanının kararıyla 6 aya kadar uzatılabilir. Nitekim, 29.06.2020 tarihli ve 2707 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile bu süre 1 ay uzatılmıştır.

QUERY 8: Is it a disease or a work accident if the employee is infected by COVID-19 during his work at the workplace or working from home? In which cases can the employer be held responsible?

If the employee is infected with COVID-19 during the execution of work, it is considered as a work accident and benefits are provided from the work accident insurance. It does not matter whether the disease is caught at work or at home. In order to go to the responsibility of the employer, it must be proved that the employee is at fault in catching this disease. In cases where the employee does not take the necessary occupational health and safety measures in the workplace and in the home environment, the employer will be responsible. Therefore, it does not mean that the employer shall be responsible for the incident as a work accident in terms of social insurance laws. Within this regard, the Ministry of Health issued a circular and outlined the measures to be taken.

In the Circular published on May 7, 2020 by the Social Security Institution, the transactions made to the person applying to the hospital due to COVID-19 are covered by the health insurance. However, the employer may report this situation as a work accident.

QUERY 9: Should the Employer notify the authorized union to apply short-term employment?

The employer should notify its short-term employment request to İSKUR together with its reasons and also to the union, party to the collective bargaining agreement, if any.

QUERY 10: Can the employer apply unpaid leave in case there is a risk of contamination in the workplace due to the COVID-19 pandemic, or their orders are reduced, or the workplace has been suspended by an administrative decision? Are there any conditions for the implementation of this method?

It is possible for the employer to put the employee on unpaid leave in such cases. There are some conditions for the application of unpaid leave. The employee must be working in the workplace that the short-term employment is applied but unable to benefit from short-term employment allowance, he/she must be dismissed after 15 March and could not benefit from the unemployment allowance in spite of his/her application, he/she must be dismissed after 15 March but did not apply for unemployment benefit, or the employee must be put on unpaid leave after 17 April by the employer.

The employer may put the employee on unpaid leave completely or partially for a maximum period of 3 months from the effective date of Law No. 7244 (17.04.2020). This period can be extended up to 6 months by the decision of the President. As a matter of fact, this period is extended by 1 month with the Presidential Decree No. 2707 dated 29.06.2020.

SORU 11: Kısa çalışmaya gitmek yerine işveren ücretsiz izin uygulamasını tercih edebilir mi?

İşverenin, şartları mevcut olmasına rağmen kısa çalışma yerine işçiyi ücretsiz izne çıkarması hakkaniyetli değildir ve işverenin gözetme borcuna aykırıdır. Kısa çalışma ödeneği, ücret nakit desteğine oranla çok daha yüksek bir miktardır. İşçi, arada oluşan ücret farkını işverenden yasal faiziyle talep edebilecektir.

SORU 12: İşveren ücretsiz izin uygulamasına giderse, işçiye ücret ödemek zorunda mıdır?

İşveren, ücretsiz izin uygulaması esnasında işçiye ücret ödemekle yükümlü değildir. İşçiye günde 39,24 TL tutarında nakdi ücret desteği sağlanır. Bu destek İŞKUR tarafından sağlanır.

SORU 13: Yaşlılık aylığı alan bir işçi ücret nakit desteğinden de yararlanabilir mi?

Nakdi ücret desteği alabilmek için işçinin herhangi bir sosyal güvenlik kolundan aylık almaması gerekmektedir.

SORU 14: Ücretsiz izin yöntemine başvurmasına rağmen, işveren işçiyi işyerinde çalıştırmaya devam ederse herhangi bir idari yaptırım uygulanır mı?

İşveren, her çalıştırılan işçi için ve her ay için ayrı ayrı brüt ücret tutarında ödeme gününden başlayacak faizi ile birlikte idari para cezası (2.943 TL) ödemekle yükümlüdür.

SORU 15: Ücretsiz izne çıkarılmış işçiler yerine işveren yeni işçiler alabilir mi?

Burada işçilerin hangi amaçla ücretsiz izne çıkarıldığı önem arz etmektedir. Eğer söz konusu olan 65 yaş üstü ve kronik rahatsızlığı bulunması sebebiyle sokağa çıkması yasaklanan işçiler ise, bu işçilerin iş sözleşmesi askıdadır ve dolayısıyla yerine yeni işçi alınması mümkündür. Ancak askı süresinin sona ermesini takiben 65 yaş üstü ve kronik rahatsızlığı bulunan işçi işine aynı şekilde devam etmelidir. Yeni işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi akdedebilir.

SORU 16: Ücretsiz izne çıkarılan işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip, işverenden kıdem tazminatı isteyebilir mi?

Ücretsiz izne ayrılması nedeniyle işçinin haklı nedenle fesih hakkı bulunmamaktadır, fesih yasağı vardır. Dolayısıyla işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.

QUERY 11: Can the employer prefer to apply unpaid leave instead of short-term employment?

It is against the employer's obligation of protection to put the employee on unpaid leave instead of applying short-term employment although the conditions are available. Short-term employment allowance is a much higher amount than wage cash support. The employee will be able to request the difference in wages from the employer along with the legal interest.

QUERY 12: If the employer goes for the unpaid leave application, do they have to pay the employee?

The employer is not obliged to pay wages to the employee during the unpaid leave application. The employee is provided with a cash wage support of TL 39.24 per day. This support is provided by İSKUR.

QUERY 13: Is it possible for an employee who receives old age pension to benefit from wage cash support?

In order to receive a cash wage support, the employee must not receive a monthly payment from any social security branch.

QUERY 14: Will any administrative sanction be imposed if the employer continues to employ the employee at the workplace despite the unpaid leave method?

The employee is obliged to pay an administrative fine (TRY 2.943) for each employee and for each month, with an interest starting from the day of payment in the amount of gross wages.

QUERY 15: Can employers hire new employees in place of the ones given unpaid leave?

The important issue here is the purpose of unpaid leave that the employees are given. If the mentioned employees are over the age of 65 and are on curfew due to their chronic illnesses, the employment contracts of these employees are suspended, and therefore these employees can be replaced. However, after the expiration of the suspension period, employees over the age of 65 who have chronic illness should continue to work in the same way as before. The employers may sign a fixed-term employment contract with the new employees.

QUERY 16: Can the employee on unpaid leave terminate the employment contract for just cause and claim severance pay from the employer?

The employee does not have the right to terminate his/her employment by just cause due to his unpaid leave since there is an existing termination prohibition. Therefore, the employee will not be entitled to severance pay.

SORU 17: Ücretsiz izne çıkarılan işçi ihbar süresine uyararak ya da ihbar süresini peşin ödeyerek iş sözleşmesini feshedebilir mi?

İşçinin iş sözleşmesini pandemi süresince ihbar süresine uyararak feshetmesinde (istifa) herhangi bir engel bulunmamaktadır. Çalışan, daha iyi bir iş bulması sebebiyle işten ayrılabilir.

SORU 18: İşyerinde COVID-19 bulaş tehlikesi varsa, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkün müdür? İşçi tazminat talep edebilir mi?

İşyerinde COVID-19 bulaş tehlikesi somut olarak varsa ve işveren buna rağmen işçiye işyerinde çalıştırmaya devam etmek isterse ve işveren iş sağlığı güvenliği tedbirlerini almıyorsa, bu durumda işçinin iş sözleşmesini İşK. md. 24 1.b uyarınca haklı nedenle feshetmesi mümkündür. Bunun yanı sıra işçi maddi ya da manevi zarara uğradığını belirterek dava yoluyla işverenden zararının tazminini talep edebilir.

SORU 19: İşveren açısından pandemi, İşK md. 25/III altında zorlayıcı nedene dayalı olarak İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle tazminatsız fesih yetkisi verir mi?

Pandemi sebebiyle işçinin iş sözleşmesi İşK md. 25 II dışında belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hal ve benzerleri dışında haklı bir nedenle veya süreli fesih ile feshedilemez. İşçinin iş ilişkisi 3 ay süreyle korunmuştur. Tarafların anlaşarak iş sözleşmesini sona erdirmesi fesih yasağı hükümlerine tabi olmayacak, burada artık ikale (iş sözleşmesini karşılıklı anlaşma ile sonlandırma) sözleşmesinden bahsedilecektir ve bu durumda işçiye yasal hakları dışında ek menfaat sağlanacaktır.

SORU 20: Bu durumda işverenin ne gibi seçenekleri vardır?

Bu durumda işveren; kısa çalışma, ücretsiz izin, telafi çalışması, çağrı veya uzaktan çalışma gibi yollara başvurabilir.

SORU 21: İşveren, işçinin iş sözleşmesini, fesih yasağının getirildiği dönemde, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlarına bağlı olarak feshedebilir mi?

İşveren, işçinin iş sözleşmesini, İşK md. 25/II'de ve diğer kanunlarda sayılı ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlarına bağlı olarak haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir.

QUERY 17: Can the employee on unpaid leave, terminate the employment contract by respecting the notice period or by paying the notice period in advance?

There is no obstacle for the employee to terminate the employment contract by complying with the notice period (resignation) during the pandemic. The employee may quit in case he/she finds a better job.

QUERY 18: If there is a COVID-19 contamination risk in the workplace, is it possible for the employee to terminate the employment contract for just cause? Can the employee claim compensation?

In case the COVID-19 contamination risk is concrete in the workplace and the employer still wants the employee to continue performing at the workplace and the employer does not take occupational health and safety measures, then the employee may terminate the employment contract for just cause in accordance with Article 24.1b of the Labour Law. In addition to this, the employee may file a lawsuit claiming that he/she has suffered material or moral damage and claim compensation for the loss caused by the employer.

QUERY 19: Does the pandemic allow the employer to terminate the Employee's employment contract for just cause without compensation based on the compelling reason under Article 25 / III of the Labor Law?

Due to the pandemic, the employment contract of the employee cannot be terminated with just cause or a notified termination, except for the cases that are contrary to the rules of ethics and goodwill and similar cases specified in the Article 25 II of the Labour Law. The employee's work relationship is maintained for 3 months. The parties' agreement to terminate the employment contract will not be subject to termination prohibition. In this case, a mutual understanding agreement (termination of the employment contract by mutual understanding) will now be mentioned and in such case, the employee will be provided with an additional benefit in addition to his/her legal rights.

QUERY 20: In such case, what kind of options does the employer have?

In this case, the employer may apply short-term employment, remote-work, compensatory work or may offer unpaid leave.

QUERY 21: Can the employer terminate the employment contract of the employee in the period when the prohibition of termination is imposed, depending on the behaviour of the employee being against the rules of ethics and goodwill?

The employer has the right to terminate the employment contract of the employee for just cause, in accordance with Article 25/II of the Labour Law and other laws, due to employees behaviours that are contrary to the code of ethics and goodwill.

SORU 22: İşverenin fesih yasağına uymamasının hukuki ve cezai yaptırımı nedir?

İşverenin fesih yasağına uymaması durumunda cezai yaptırım olarak işverene her işçi için bir asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır. İşçinin iş ilişkisi 3 ay süreyle korunmuştur. Ancak haksız fesih halinde sözleşme sona erer. İşçi 3 ay daha ücretini talep edebilir ve işe iade davası açabilir. Bunun yanı sıra işverenin yararlandığı teşviklerin iptali söz konusudur.

SORU 23: İş güvencesi kapsamı dışında olan işçiler açısından hukuki ve cezai yaptırım nedir?

İş güvencesi kapsamı dışında olan işçi işverenden 3 aylık ücretinin tazminini talep edebilir.

SORU 24: İşyerinin idari kararlar ile kapatılması halinde, işveren işçinin sözleşmesini süreli fesih yoluyla feshedebilir mi?

İşyerinin idari kararlar ile kapatılması halinde zorlayıcı neden işverenin alanında olduğundan, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedilemez. Süreli fesih yapılabilir. Ancak bu süreli fesih halinde fesih son çare olarak uygulanmalıdır. Önce kısa çalışma ve ücretsiz izin yollarını kullanmalıdır. Aksi takdirde geçersiz bir fesih olacaktır.

SORU 25: İşveren, 65 yaş üstü olması, kronik hastalığı bulunması veya karantinada olması sebebiyle işe gelemeyen işçinin iş sözleşmesini zorlayıcı nedene dayalı olarak haklı nedenle feshedebilir mi? İş Kanunu'nun hangi sebeplerine dayalı olarak feshedebilir?

Normal şartlarda İşveren İşK 25/III'e göre yani işçiden kaynaklanan ve işçinin işe gelmesini engelleyen zorlayıcı nedene dayalı olarak işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Ne var ki 7244 sayılı Kanun belirli bir süre fesih yasağı getirmiştir. İşçinin iş ilişkisi 3 ay süreyle korunmuş ve 29.07.2020 tarihli Cumhurbaşkanlığı Kararıyla söz konusu üç aylık süre bir ay daha uzatılmıştır.

SORU 26: Kısa çalışmaya sevk edilen ve kısa çalışma ödeneği alan işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir mi?

Yasal olarak iş akdi askıya alındığından dolayı işçinin kısa çalışmaya sevk edildiği gerekçesiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi mümkün değildir.

QUERY 22: What is the legal and criminal sanction of the employer not complying with the prohibition of termination?

In the event that the employer does not comply with the prohibition of termination, an administrative penalty is imposed on the employer in the amount of minimum wage for each employee. The employee's work relationship is maintained for 3 months. However, in case of unfair termination, the employment contract will terminate. The employee may claim his/her wages for another 3 months and may file a reinstatement to work lawsuit. In addition to this, the incentives used by the employer are cancelled.

QUERY 23: What are the legal and criminal sanctions for employees left out of the scope of job security?

The employee left out of the scope of job security may request the compensation of his/her 3-month wages from the employer.

QUERY 24: If the workplace is closed by an administrative decision, can the employer terminate the employee's employment contract through termination?

The employment contract of the employee cannot be terminated for just cause since the compelling reason arises in the employer's field in case the workplace is closed with an administrative decision. A notified termination can be applied. However, the termination must be applied as a last resort. Firstly, the short-term employment and unpaid leave options must be applied. Otherwise it shall be an invalid termination.

QUERY 25: Can the Employer terminate the employment contract of employees cannot come to work due to being over the age of 65 and that have chronic illnesses, for just cause? Based on what reasons stated under the Labour Law?

Normally, the Employer may terminate the Employee's employment contract for just cause, based on the compelling reasons arising from the Employee preventing him/her from coming to work, according to Article 25 / III of the Labour Law. However, Law No. 7244 introduced a prohibition of termination for a certain period of time. The employee's work relationship is maintained for three months, and this 3-month period has been extended for another month with the President's Decision dated 29.07.2020.

QUERY 26: Can the Employee on short-term employment receiving short-term employment allowance terminate the employment contract for just cause?

It is not possible for the Employee to terminate the employment contract for just cause on the grounds that he/she is referred to short-term employment since the contract of employment is legally suspended.

SORU 27: İşveren, pandemi sürecinde evden çalışmaya işçinin onayı olmaksızın tek taraflı geçebilir mi?

İşveren, işçiyi gözetme borcu gereği pandemi süresiyle sınırlı olmak kaydıyla ve işçinin çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olmamak kaydıyla işçinin onayı olmaksızın geçici olarak evden çalışmaya geçebilir. Sürekli bir uygulama olacaksa işçinin yazılı onayı gerekir.

SORU 28: Evden çalışma sistemine geçilmesi durumunda işçinin ücret ve eklerinde değişiklik, azalma, kaldırma yapılması mümkün müdür?

Ücret ve eklerinde olumsuz değişiklik çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edeceğinden bu durum ancak işçiye yazılı olarak bildirilmek ve işçinin yazılı onayını alınmak suretiyle yapılabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. Ne var ki evden çalışmaya geçilmesi sebebiyle, verilen yol ücreti gibi ulaşım amaçlı ödemeler kaldırılabilir.

SORU 29: Evden çalışma sistemi sürekli olarak uygulanabilir mi?

İşverenin evden çalışmayı sürekli hale getirmek istemesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edeceğinden bu durum işçiye yazılı olarak bildirilmek ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmek suretiyle yapılabilir.

SORU 30: Evden çalışma halinde, işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alma yükümlülüğü bulunmakta mıdır?

İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

SORU 31: Normalleşme süreci kapsamında işyerinde çalışmaya devam edilmesi halinde, işverenin hangi iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alma yükümlülükleri bulunmaktadır?

İşveren pandemi öncesinde uyguladığı iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine devam etmelidir. Bunun yanı sıra, 26/05/2020 tarihinde Sağlık Bakanlığı tarafından "COVID-19 Salgın Yönetimi ve Çalışma Rehberi" yayınlanmıştır. Normalleşme çalışmaları ve işyerlerinde alınması gereken tedbirler hakkında önemli bilgiler içeren rehbera ulaşmak için lütfen bizimle iletişime geçebilirsiniz.

QUERY 27: During the pandemic, can the employer switch to remote work (home-office) system unilaterally without the consent of the Employee?

The employer may temporarily switch to remote work system without taking the consent of the employee, provided that it is limited to the pandemic period as a requirement of protection of the employee and there is no substantial change in the working conditions of the employee. The written consent of employee is required in case it is going to be a permanent application.

QUERY 28: In case of switching to home-office system, is it possible to make changes, reductions or removal in the employee's wages and its additions?

It can only be applied by notifying the employee in writing and taking the written consent of the employee, since negative changes in wages and its additions constitute substantial changes in the working conditions. Changes not made in accordance with the above and not accepted by the employee in writing within six working days do not bind the employee. However, due to the transition of home-office system, transportation payments such as travel costs can be removed.

QUERY 29: Can home-office system be applied consistently?

Since the employer's willingness to continue working from home will constitute a substantial change in working the conditions, this can be applied by notifying the employee in writing and receiving an approval in writing within six working days.

QUERY 30: In case of working from home, does the Employer have an obligation to take occupational health and safety measures?

The Employer is obliged to inform the employee switched to the remote work, about occupational health and safety measures, provide the necessary trainings, health surveillances and take necessary safety precautions regarding the equipment it provides, taking the nature of the job into account.

QUERY 31: As part of the normalization process, what occupational health and safety measures does the Employer have to take if the work continues in the workplace?

The Employer should continue with the occupational health and safety measures they applied before the pandemic. In addition to that, on 26/05/2020, "COVID-19 Outbreak Management and Study Guide" has been published by the Ministry of Health. You may contact us to reach the guide, which contains important information about normalization process and measures to be taken at the workplaces.

SORU 32: İşçinin pandemi süresince evden çalışma uygulamasını reddetmesi mümkün müdür?

İşçinin pandemi süresince evden çalışma uygulamasını reddetme hakkı bulunmamaktadır.

SORU 33: Pandemi süresince karantina, sokağa çıkma yasağı sebebiyle işyerinde faaliyetin durmasına bağlı olarak işçinin çalıştırılmaması durumunda, daha sonra çalışmayan bu süreleri telafi etmesi istenebilir mi?

Bu durumda işveren tarafından işçinin telafi çalışması yapılması istenebilir. Ancak işçiye telafi çalışması uygulamasına geçildiği önceden bildirilmelidir.

SORU 34: Telafi çalışmaları fazla çalışma sayılır mı?

Telafi çalışması fazla çalışma sayılmaz. Telafi çalışması daha önce ücreti ödenmiş, ancak çalışma yapılmamış zamanları kompanse etmek amaçlıdır. Ancak telafi çalışması sınırlamalarına ilişkin yasal koşullar sağlanmadığı halde telafi çalışması yapan işçi, fazla çalışma yapmış sayılacağından zamlı ücrete hak kazanır.

SORU 35: Telafi çalışmasına ilişkin sınırlamalar nelerdir?

Telafi çalışmasının 4 ay içinde yapılması ve günlük azami çalışma sınırı olan 11 saatin aşılmaması gerekmektedir. Telafi çalışması günde 3 saatten fazla olamayacağı gibi tatil günlerinde de telafi çalışması yaptırılması mümkün değildir.

SORU 36: Telafi çalışmasında işçinin onayı aranır mı? İşçi hangi hallerde telafi çalışmasını reddedebilir?

Yasal koşulların oluşması halinde işveren telafi çalışması yapılmasına karar verebilir. Bu durumda işçinin onayı aranmaz, işçiye yazılı bildirim yapılması yeterlidir. İşçi ancak telafi çalışması sınırlamalarına uymayan hallerde telafi çalışmasını reddetme hakkına sahiptir.

SORU 37: İşveren, pandemi sebebiyle yaşadığı ekonomik zorluklara dayalı olarak, işçinin ücret veya eklerinde tek taraflı indirimde gidebilir mi?

İşveren pandemi sebebiyle yaşadığı ekonomik zorluklara dayalı olarak, işçinin ücret veya eklerinde tek taraflı indirimde gidemez. Bu ancak işçinin yazılı onayının alınmasına bağlıdır.

QUERY 32: Is it possible for the Employee to refuse to work from home during the pandemic?

The Employee does not have the right to refuse to work from home during the pandemic.

QUERY 33: During the pandemic; if the Employee does not work as there is a cessation of activity at the workplace due to quarantine and curfew, can the Employee be asked to perform compensatory work subsequently?

In this case, the employee may be asked to perform compensatory work for the employer. However, the employee must be informed in advance of the practice of compensatory work.

QUERY 34: Is compensatory work considered as overtime work?

Compensatory work is not considered as overtime work. Compensatory work is intended to compensate for previously paid but unworked times. However, the employee that performs compensatory work even if the legal conditions related to the limitations for the compensatory work are not met, shall be entitled to a higher wage since it will be deemed to have done overtime.

QUERY 35: What are the limitations of compensatory work?

The compensatory work must be done within 4 months and the maximum working limit of 11 hours per day should not be exceeded. Compensatory work cannot be more than 3 hours a day, and it is not possible for the compensatory work to be performed on holidays.

QUERY 36: Is the approval of the employee sought in the compensatory work? In which cases can the employee refuse compensatory work?

In case of the presence of legal conditions, the employer may decide on compensatory work. In this case, the approval of the employee is not sought, and a written notification made to the employee will be sufficient. The employee has the right to refuse the compensatory work only if it does not comply with the compensatory work limitations.

QUERY 37: Can the employer reduce the wage of the employee or its additions, based on the economic difficulties they face due to the pandemic?

Based on the economic difficulties faced by the employer due to pandemic, the employee cannot reduce in wages or its additions unilaterally. This is subject to the written consent of the employee.

SORU 38: İşçinin ücretinde ayarlamaları işçi açısından kabul edilebilir kılabilecek öneriler nelerdir?

İşveren bu tür uygulamalarda mutlaka işçinin onayını almalıdır. Ücret indirimine gidilmesi durumunun işçi tarafından kabul edilebilir kılınması adına işverenin sosyal bir yaklaşım sergileyerek mümkün olduğunca az indirim gitmesi veya ücret indirimini geçici süreli yapması veya ücretin bir kısmının ve eklerinin sonra ödenmesi gibi yaklaşımlar önerilmektedir.

SORU 39: Pandemi sebebiyle iş olanaklarının azalmasına bağlı olarak faaliyetin geçici olarak durması üzerine, işçiye avans ücretli yıllık izin kullandırılması mümkün müdür?

İşveren tarafından işçiye avans ücretli yıllık izin kullandırılması işçinin rızasına bağlıdır. Ancak yıllık iznin bir kısmının gelecek yıl için saklanması zorunludur, aksi halde anayasal hak ihlal edilmiş olur.

SORU 40: Kısa çalışma sürecinde işçi sosyal haklardan yararlanmaya devam eder mi?

Kısa çalışma ödeneği belirlenirken bu yan haklar dikkate alınmaktadır.

SORU 41: Kısa çalışma esnasında işverenin ücret ödeme yükümlülüğü var mıdır?

Kısa çalışma esnasında çalışılmayan süreler için işverenin ücret ödeme yükümlülüğü yoktur. Çalışılan süreler için ise işverenin ücret ödeme borcu aynen devam etmektedir.

SORU 42: İşyerinin pandemi sebebiyle ekonomik nedenlere bağlı olarak tamamen ve sürekli kapatılmasından dolayı işçi çıkarılabilir mi?

Esasen işyerinin tamamen ve sürekli olarak kapatılması nedeniyle işletme gereklerine dayalı olarak süreli fesih yoluyla işçi çıkartılması mümkün görülebilir. Ne var ki, 7244 sayılı Kanunun getirdiği fesih yasağı bir tek işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına dayalı feshini yasak kapsamı dışında tutmuştur. Bu nedenle, işyerinin tamamen kapatılmasına bağlı işçi çıkarımı dahi yasak kapsamında düşünülebilir. Herhangi bir risk taşımamak adına önce kısa çalışma veya ücretsiz izin uygulamasına gitmek yerinde olur.

SORU 43: İşçiler ile ikale (iş sözleşmesini karşılıklı olarak sonlandırma) sözleşmesi imzalanması mümkün müdür?

Yargıtay tarafından belirlenen makul yarar şartı gözetilerek, işçiye yasal hakları yanında ek menfaat sağlanarak ikale yapılması mümkündür. Ancak işçinin baskı altında veya iradesinin fesata uğratarak sözleşme imzalandığını belirterek işe iade davası açma riskinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

QUERY 38: What are the suggestions that can make adjustments in the wage of the employee to be acceptable for the employee?

The employer must get the employee's consent in such applications. In order to make the wage reduction acceptable for the employee, it is recommended that the employer has a social approach, make less reductions as possible, make the wage cut temporarily, or pay some of the wage and its additions subsequently.

QUERY 39: Is it possible for an employee to be put on an advance paid annual leave upon the temporary cessation of activity due to the decrease in job opportunities due to the pandemic?

The use of an advance paid annual leave depends on the employee's consent. However, a part of the annual leave must be kept for the next year, otherwise the constitutional right will be violated.

QUERY 40: Does the employee continue to benefit from the social rights in the short-term employment period?

These side benefits are taken into account on determination of short-term employment allowance.

QUERY 41: Is the employer obliged to pay wages during short-term employment?

The employer has no obligation to pay wages for the unworked periods during short-term employment. The wages of the employer proceeds for the hours worked.

QUERY 42: Can employees be dismissed due to the complete and permanent closure of the workplace due to economic reasons caused by the pandemic?

Due to the fact that the workplace is completely and permanently closed, it may be possible to dismiss the employees by notified termination based on operational requirements. However, the prohibition of termination brought by Law No. 7244 only excluded the termination of employee based on moral and goodwill rules. For this reason, even the dismissal of employee due to the complete closure of the workplace can be considered within the scope of the termination prohibition. In order to avoid any risk, it would be advisable to apply short-term employment or unpaid leave.

QUERY 43: Is it possible to sign a mutual understanding agreement (terminate the employment contract mutually) with the employees?

Considering the reasonable benefit condition determined by the Supreme Court of Justice, it is possible to sign a mutual understanding agreement by providing additional benefits to the employee besides his/her legal rights. However, the risk of employee filing a reinstatement to work lawsuit claiming that he/she signed the agreement

under pressure, or he/she had defective intention whilst signing the agreement must also be taken into account.

SORU 44: COVID-19 hastalığına yakalanmak bazı kilit çalışanlar için meslek hastalığı sayılabilir mi?

COVID-19 hastalığının meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için bu hastalığın işçinin yaptığı işin niteliğinden veya işin yürütüm şartlarından kaynaklanması gerekmektedir. Dolayısıyla hastanede çalışan hekimler, hemşireler, temizlik personeli gibi çalışanların hastane ortamında virüse yakalanmış olmaları halinde, bu durumun meslek hastalığı olarak kabul edilmesi mümkün görülebilir.

SORU 45: 7244 sayılı Kanun ile getirilen işçinin iş sözleşmesinin sonlandırılmasına ilişkin fesih yasağı hangi tarihler arasında gerçekleştirilen fesihleri kapsamaktadır?

7244 sayılı Kanun ile birlikte 17 Nisan 2020 tarihinden başlayarak 17 Temmuz 2020 tarihine kadar 3 aylık süreyle her türlü iş aklının, istisnalar ayrı tutulmak kaydıyla, işveren tarafından feshedilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Cumhurbaşkanı söz konusu fesih yasağına ilişkin süreyi 6 aya kadar uzatmaya yetkilidir. Nitekim, 29.06.2020 tarihli ve 2707 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile bu süre 1 ay uzatılmıştır.

QUERY 44: Could COVID-19 disease be considered as an occupational disease for some key employees?

In order to qualify COVID-19 as an occupational disease, the disease must be caused by the quality of the work performed by the employee or the conditions of the work. Therefore, in case the employees working in the hospital, such as physicians, nurses, and cleaning staff are infected with the virus in the hospital environment, this situation can be considered as an occupational disease.

QUERY 45: Between which dates does the termination prohibition of the employment contract of employees regulated under the Law No. 7244 cover for the terminations made?

In accordance with the Law No. 7244, it has been stipulated that no employment contract can be terminated, by the employer, provided that exceptions are kept separate, for 3 months starting from 17 April 2020 until 3 July 2020, for 3 months. The President is authorized to extend the period regarding the prohibition of termination up to 6 months. As a matter of fact, this period has been extended for 1 month with the Presidential Decree No. 2707 dated 29.06.2020.

Karadağ Hukuk Bürosu

Akat Mah. Hare Sok. No: 20
Levent-Beşiktaş/ İstanbul
Tel: +90 212 268 22 28
Fax: +90 212 324 06 64
www.karadaglaw.com