

Makale Gönderim Tarihi: 29 Mayıs 2020

Makale Kabul Tarihi: 5 Haziran 2020

### Covid-19 Salgınlarının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi

#### Öz

Yeni Koronavirüs Hastalığı (Covid-19) Aralık 2019 tarihinde Çin'de tespit edilmiş olup, kısa zaman içinde pek çok ülkeye yayılmış ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir. Bu küresel salgın, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de toplum sağlığını, ekonomik ve sosyal hayatı ciddi derecede etkilemiştir. Dünya genelinde salgın nedeniyle üretim faaliyetleri ciddi yavaşlama göstermiş, birçok sektör ağır hasar

görmüş, buna bağlı olarak çalışma hayatı da etkilenmiştir. Bu çerçevede ülkemizde de salgının ekonomik ve sosyal hayata etkilerinin azaltılması, çalışma hayatının zarar görmemesi, istihdamın devamlılığının sağlanması amacıyla iş mevzuatında pek çok düzenleme yapılmıştır. Bu çalışmada da salgın sürecinde işçi ve işveren ilişkileri, salgının iş sözleşmesinin devamına, çalışma şekillerine, işçinin ücret ve diğer haklarına etkisi incelenmektedir.

#### Anahtar Sözcükler:

Covid-19, salgın hastalık, kısa çalışma, ücretsiz izin.

### The Effect of Covid-19 Pandemic on Labour Contract in Terms of Types of Work and Right to Leave and Wages

#### Abstract

The new Coronavirus disease (Covid-19), which was first reported in China in December 2019 and spread to many countries over a short period of time, was declared a pandemic by the World Health Organization. This global pandemic has had a serious impact on community health care, economic and social life all over the world, as well as in Turkey. Production activities have slowed down due to the pandemic worldwide, many sectors have been heavily damaged, therefore,

working life has been affected negatively. In this context, many regulations have been made in the labour legislation in our country in order to reduce the effects of the pandemic on economic and social life harming working life, and to ensure the continuity of employment. In this study, the relationship between the worker and employer, the effects of the pandemic on the continuation of the labour contract, types of work, the wages, and other rights of the worker are examined.

#### Keywords:

Covid-19, epidemic, short time working, unpaid leave.

\*Hâkim-eda\_manav@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-3183-0325

## Giriş

Covid-19 salgını, ilk olarak 2019 yılı Aralık ayında Çin'in Wuhan şehrinde tespit edilmiş ve 2020 yılının ilk aylarından itibaren tüm dünyayı etkisi almıştır. Covid-19 Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020 tarihinde bir pandemi olarak ilan edilmiştir<sup>1</sup>. Pandemi veya pandemik hastalıklar, bir kıta hatta tüm dünya yüzeyi gibi çok geniş bir alanda yayılan ve etkisini gösteren salgın hastalıklara (epidemilere) verilen genel ad olarak tanımlanmaktadır<sup>2</sup>. Söz konusu virüs sebebiyle dünya genelinde pek çok vaka ve ölüm olayı gerçekleşmiştir. Dünya Sağlık Örgütü'nün 28 Mayıs 2020 tarihli verilerine göre dünyada 217 ülke ya da bölgede salgından etkilenenlerin tespit edilebilen sayısı 5.556.679'e, Covid-19 hastalığından ölenlerin sayısı da 351.866'a ulaşmıştır<sup>3</sup>.

Vakaların ve ölümlerin dünya genelinde hızla artış göstermesiyle beraber devletler önlem almaya başlamışlardır. Ülkemizde de ilk vaka 10 Mart 2020 tarihinde görülmüştür. Ülkemiz bu salgınla mücadelede önleyici tedbirleri en erken alan ülkelerden biri olup, salgının vatandaşlar ve toplum sağlığı ile ekonomi üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek, ortadan kaldırmak ve salgının yayılmasını önlemek amacıyla pek çok tedbir almıştır<sup>4</sup>. İlk olarak uzaktan eğitime geçilmesi, umuma açık yerlerin faaliyetlerinin durdurulması, 20 yaş altı ve 65 yaş ve üstü ile kronik rahatsızlığı olanların sokağa çıkmasının sınırlandırılması, hafta sonları bazı şehirlerde sokağa çıkma yasaklarının uygulanması gibi çok sayıda tedbir alınmış olup, alınan önlemlere her geçen gün bir yenisi eklenmektedir.

Bu süreçte salgının yayılmaması adına Hükümet tarafından tavsiye olunan tedbirler dikkate alınarak çalışma hayatında da yenilikler olmuştur.

Covid-19'un kısa çalışma kapsamına alınması, kısa çalışma başvuru süreçlerinin kolaylaştırılması; feshi yasası ve ücretsiz izin uygulaması, iki ay olan telafi çalışma süresinin dört aya çıkarılması, yıllık izin kullanımında esneklik yaratılması, asgari ücret desteği sağlanması, işyerlerinde esnek ya da uzaktan çalışma modelleri uygulanmaya başlanması bu çerçevede uygulanan yöntemlerdir. İşçi ve işverenlerin bu süreçten en hafif şekilde etkilenmesi gerek çalışanların sağlığının korunması gerek istihdamın devamının sağlanması amacıyla çalışma hayatında alternatif çözüm yolları bulunmaya çalışılmıştır.

Tüm vatandaşların sağlığının korunması amacıyla alınan tedbirlerin gündelik yaşam ve ekonomi üzerinde birtakım etkileri olduğu gibi, çalışma hayatındaki bu değişiklikler hukuki bazı soruları da gündeme getirmiştir. Özellikle sokağa çıkma yasası, işyerlerinin geçici olarak kapatılması, feshi yasası, ücretli ya da ücretsiz izin uygulamaları, kısa çalışma, uzaktan çalışma ya da telafi çalışması gibi farklı çalışma yöntemleri gibi hususlar hem işçi hem işveren kesimi bakımından bazı problemler konuların açıklığa kavuşturulmasını gerektirmiştir.

Bu çerçevede çalışmamızda öncelikle zorlayıcı sebep kavramı ve Covid-19 virüsünün bir zorlayıcı sebep olup olmadığı, Covid-19'un iş sözleşmesinin devamına etkisi, bu bağlamda işçinin çalışma şekline ve izin haklarına, ücret ve diğer alacak haklarına etkisi anlatılmıştır. Çalışma konusunun kapsamı nedeniyle iş sözleşmesinin feshine ve diğer sona erme hallerine etkisine sadece ilgili bölümlerde yer verilmiş olup, bir başka çalışmanın konusu olması sebebiyle ayrıntıya girilmemiştir.

## I. Covid-19 Salgını ve Mücbir Sebep

### A. Genel Olarak

Mücbir sebep (zorlayıcı sebep), beklenmeyen, önceden tahmin olunamayan sorumlu veya borçlunun faaliyet ve işletmesi dışında meydana gelip, dışarıdan gelen, öngörülmesi ve objektif

1 <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19--11-march-2020>  
2 <https://tr.wikipedia.org/wiki/Pandemi>  
3 <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>  
4 <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem27/yil01/ss213.pdf>

olarak önlenmesi ya da karşı konulması imkânı bulunmayan ve ifayı imkânsız kılan olaydır<sup>5</sup>. Diğer bir ifade ile mücbir sebep, borçlunun mutlak olarak ve kaçınılmaz şekilde borcu ihlal etmesine sebep olan, dıştan gelen, objektif olarak bertaraf edilmesi mümkün olmayan bir olaydır<sup>6</sup>. Alman Temyiz Mahkemesi eski tarihli bir kararında mücbir sebebi, "Müessesese sahibinin kesretle vaki olmalarından dolayı hesaba katması lazım gelen hadiselerden olmayan ve hariçten gelen ve işletmeye tesir eden ve bütün işletmeyi ve teşebbüsün iktisadi neticesini tehlikeye koymadan en büyük takayyüt ve ihtimam ile dahi bertaraf edilemeyen ve evvelden derpiş ve tahmin olunamayan fevkalade bir hadise" olarak tanımlamıştır<sup>7</sup>.

Mücbir sebebin unsurları; mücbir sebep teşkil eden olay, haricilik, bir davranış normunun veya borcun ihlali, illiyet bağı, kaçınılmazlık ve öngörülmezlik olarak sayılabilir<sup>8</sup>. Mücbir sebep zorlayıcı ya da zorunlu neden olup, sosyal veya hukuki bir olay olabileceği gibi, insana bağlı beşerî bir olay veya davranış da olabilir. Mücbir sebep sadece doğa olaylarına indirgenemez. Yıldırım düşmesi, don, aşırı fırtına, kasırga, deprem gibi doğa

olayları, savaş, darbe, isyan vb. beşerî olaylar mücbir sebep olarak nitelendirilmektedir<sup>9</sup>.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin bir kararında mücbir sebep, "bir sorumluluğun yerine getirilmesini veya bir hakkın veya hukuksal imkanın veya kanuni bir avantajın kullanılmasını veya talep edilmesini, kısmen veya tamamen, geçici veya daimi surette engelleyen, bu niteliği dolayısıyla sorumluluğu kaldıran veya yerine getirilmesini, süresini ve vadesini geciktiren veya sorumluluğun niteliğini değiştiren, bir hakkın veya hukuksal imkanın veya kanuni bir avantajın kullanılmasına ilişkin sürelerin yeniden tanınmasını, sürelerin uzatılmasını veya eski hale iade edilmesini gerekli ve zorunlu kılan, kişinin önceden beklemediği, öngöremeyeceği ve tahmin edemeyeceği, beklese ve tahmin etse bile, kişilerin alabilecekleri her türlü tedbirlere rağmen meydana gelmesini engelleyemeyeceği, kişilerin tedbir alma ve ihmalde bulunmama yükümlülüklerini aşan nitelikte ve ağırlıkta olan, dıştan gelen, olağanüstü, olağan dışı ve mutad ve devamlı olanın dışında gerçekleşen nitelikte bir olay, olgu veya durum" olarak tanımlanmıştır<sup>10</sup>. Yine aynı Dairenin eski tarihli bir kararına göre mücbir sebepten söz edebilmek için bu olayın önceden tahmin edilememiş bulunması, borçluya isnadının mümkün olmaması ve önlenemeyen, bertaraf edilemeyen, giderilemeyen, yenilemeyen bir nitelik taşıması ve borcun ifasını imkânsız bir hale getirmesi gerekir<sup>11</sup>.

## B. İş Hukukunda Mücbir Sebep

### 1. İş Hukukunda Zorlayıcı Sebep Kavramı

İş hukukunda terminolojik olarak mücbir sebep kavramı yerine zorlayıcı neden kavramı kullanılmaktadır. İş Kanunu'nda sadece "Ücretin gününde ödenmemesi"ni düzenleyen 34 üncü maddede

5 Andreas von Tuhr, Borçlar Hukuku, 1-2, çev. Cevat Edege, Ankara 1983, s.589; Fikret Eren, Borçlar Hukuku, 24. Baskı, Ankara 2019, s.628; Ahmet Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku, Genişletilmiş 21. Bası, Ankara 2017, s.403; M. Kemal Oğuzman/Turgut Öz, Borçlar Hukuku, Gözden Geçirilmiş 16. Baskı, C.1, İstanbul 2018, s.408; Emile Thilo, "Laesi O Enormis,, ve "Clausul A Rebus Sic Stantibus,, İle Bir Para Borcunda Mücbir Sebep Hakkında Not. (çev. Bülent N. Esen), <http://static.dergipark.org.tr/article-download/imported/1023005635/1023005171.pdf>

6 M. İhsan Seçkin, Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma, İstanbul 2015, <https://legal.com.tr/Book/7tv-N1mv9kGC7ILZQbmh3A/78f99015af044797802d9daaaa60309f?s=m%3%bccbir+sebeb> s.104.

7 Bkz. Von Tuhr, s.589, dn.57.

8 Eren, s.629-633 Seda Öktem Çevik, İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu, Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, Yayın Sayısı 5, <https://legalbank.net/belge/isverenin-is-kazalarindan-dogan-sorumluluğu/824887/%22m%3%bccbir+sebeb%22>; Ertuğrul Yuvalı, İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Ve Zorunlu Neden Kavramları İle Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş, C:12, S:3/2012, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1231.pdf> s.4 vd.; Hasan Kayırgan, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, İstanbul 2019, s.12-13.

9 Eren, s.629.

10 Yarg. 11.HD., 15.12.2014, 2014/13893 E., 2014/19777 K. Bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBanksistemciWeb/>

11 Yarg. 11.HD. 16.12.1979, 1976/5406 E., 1976/5406 K. <https://legalbank.net/belge/y-11-hd-e-1976-5406-k-1976-5406-t-16-12-1976-mucbir-sebebin-niteliği/248234/m%3%bccbir+sebeb>

mücbir sebep ifadesi kullanılmış, bunun dışında bu ifadeye yer verilmemiştir. İş Kanunu'nun 34 üncü maddesinde, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir sebep dışında ödenmeyen işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceği düzenlenmiştir. Yangın, toprak kayması, sel gibi bir doğa olayı veya yürütme organı tarafından işyerinin kapatılması gibi durumlar zorlayıcı nedene örnek teşkil eder<sup>12</sup>.

İş Kanunu'nda zorlayıcı sebep tanımlanmamıştır. Ancak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğin üçüncü maddesinin h bendinde bir tanım getirilmiştir. Buna göre zorlayıcı sebep, "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" ifade eder. Bu anlamda işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanan sebepler, diğer bir ifade ile işletmesel sebepler, işyerinin ekonomik kriz içinde olması zorlayıcı sebep oluşturmaz<sup>13</sup>.

Sözleşme yapıldığı sırada öngörülemeyen, ortaya çıktığında karşı konulamayan, harici bir neden olup, mutlak ifa imkansızlığına yol açan mücbir sebep daha çok borçlar hukuku karakterli bir kavramdır<sup>14</sup>. Türk Borçlar Kanunu'nun 136 ncı maddesi çerçevesinde borcun ifası borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşır, borç sona ererken, iş hukukunda mücbir sebep ya da zorlayıcı sebep iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmez. Bu çerçevede zorlayıcı neden geçici ifa imkansızlığına yol açmışsa iş sözleşmesini askıya alan bir neden, sürekli ifa imkansızlığına yol açmışsa iş sözleşmesini fesih hakkı veren bir neden olarak nitelendirilir<sup>15</sup>. Borcun ifa süresi içinde meydana gelen engeller devamlı nitelikte değilse, ifa engelleri

ortadan kalktığı zaman edimin ifası mümkün hale geliyorsa ifanın geçici imkansızlığından söz edilir. Geçici imkansızlığın temerrüt ya da askı hali olduğu konusunda öğretilerde tartışma olmakla birlikte<sup>16</sup> öğretilerde ileri sürülen ve kanaatimizce de isabetli olan bir görüşe göre<sup>17</sup>; zorlayıcı sebebe bağlı olarak iş sözleşmesinde ifanın geçici imkansızlığı iş sözleşmesini sona erdirmez, sözleşmenin askıya alınması sonucunu doğurur. Borç ilişkisinin sona ermesi için ifa imkansızlığının devamlı olması, diğer bir ifade ile borcun ifasının kesin suretle imkansızlaşması gerekmektedir<sup>18</sup>. Sözleşmenin askıya alınması için ise bir ifa imkansızlığının ortaya çıkması, bu imkansızlığın geçici olması, imkansızlığın borçluya yüklenememesi ve ifa zamanının esaslı olmaması gerekmektedir<sup>19</sup>.

İş Kanunu'nda zorlayıcı sebep, işçi ve işverenin iş sözleşmesinin haklı nedenle fesih hakkını düzenleyen 24 ve 25 inci maddelerin üçüncü bentlerinde, yarım ücreti düzenleyen 40 ıncı maddesinde, zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen 42 nci maddede<sup>20</sup>, hafta tatili ücretini düzenleyen 46 ncı maddede<sup>21</sup>, yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan halleri düzenleyen 55 inci maddede<sup>22</sup> düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nda zorlayıcı neden kavramının yanında zorunlu nedenle fazla çalışmayı düzenleyen 42 nci maddede ve telafi çalışmasını düzen-

12 Seçkin, s.104.

13 Seçkin, s.105-106.

14 Seçkin, s.104.

15 Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014, s.793.

16 Tartışmalar için bkz. Sarper Süzek, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989, s.23 vd.

17 Süzek, Askı, s.34, 39.

18 Süzek, Askı, s.23.

19 Süzek, Askı, s.25, 45 vd.

20 "... yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir."

21 "Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir."

22 "Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır: ... d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla)"

leyen 64 üncü maddede zorunlu neden kavramı düzenlenmiştir.

Zorunlu neden ve zorlayıcı neden kavramları birbirleriyle bağlantılı kavramlar olup, her ne kadar zorunlu nedenin varlığı için bir olayın mevcut olması gerekmede de zorunlu neden zorlayıcı neden ve umulmayan halleri kapsayan geniş ve üst bir kavramdır<sup>23</sup>. Nitekim İş Kanunu'nun 42 nci maddesi zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenlemiş olup, zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması da bu kapsamda düzenlendiği için, maddenin yazılış şekline zorlayıcı nedenin zorunlu nedenin bir alt kavramı olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda her zorlayıcı nedenin aynı zamanda bir zorunlu neden olduğu, buna karşılık her zorunlu nedenin bir zorlayıcı neden olmadığı söylenebilir<sup>24</sup>. Bu çerçevede deprem, yıldırım düşmesi, su baskını, çok şiddetli bir fırtına gibi zorlayıcı sebepler aynı zamanda zorunlu nedendir ve bu durumda işyerinde faaliyetin durması halinde işveren zorunlu nedenlerle fazla çalışma veya telafi çalışması yaptırabilecektir<sup>25</sup>.

İş hukukunda zorlayıcı sebep İş Kanunu'nun 24/III ve 25/III maddeleri çerçevesinde iş gör-

me edimini ifa imkansızlığının bir haftayı aşması halinde iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşur. Zorlayıcı sebepten doğan ifa imkansızlığı bir haftayı aşmıyorsa iş sözleşmesi askıya alınır, bir haftayı aşılıyorsa iş sözleşmesinin derhal fesih hakkı doğar<sup>26</sup>. İşletmenin faaliyete ara vermesine, geçici olarak kapatılmasına neden olan zorlayıcı nedenler işletmeye ilişkin askı nedeni olarak kabul edilir ve iş sözleşmesinin zorlayıcı neden süresince askıya alınması sonucunu doğurur<sup>27</sup>.

İş Kanunu'nun 24/III maddesi uyarınca işçinin çalıştığı işyerinde işin bir haftadan uzun süre ile durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Sel, deprem, yangın gibi maddi engeller veya devletçe işyerine el konulması, ithalat yasağı sebebiyle hammadde sağlanamaması gibi nedenlerle işyerinde faaliyetin bir haftadan fazla süre ile durması halinde işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir. İşyerinin idari mercilerce kapatılması da İş Kanunu'nun 24/III maddesi bağlamında haklı neden oluşturur<sup>28</sup>.

İş Kanunu'nun 25'inci maddesinin (III) numaralı bendine göre işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde, işverenin derhal fesih hakkı vardır. İşçiyi çalışmaktan alıkoyan nedenler, işçinin çevresinde meydana gelmelidir. Bu madde çerçevesinde işçinin mücbir sebepten kaynaklanan geçici ifa imkansızlığının bir haftayı aşması işveren bakımından haklı fesih nedeni oluşturur. Sel, deprem, heyelan gibi doğa olayları, sokağa çıkma yasağı, karantina gibi hukuki olaylar işçinin çevresinde oluşan zorlayıcı sebeplere örnek gösterilebilir<sup>29</sup>. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler işveren bakımından haklı neden oluşturmaz. Bu çerçevede işyerinde çalışma devam etmesine rağmen işçi kendi çevresinden

23 Münir Ekonomi, Telafi Çalışması, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004/4, s.1249; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1277; Nurşen Caniklioğlu, 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında İş Yasası Semineri, 21-25 Eylül 2005, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, s.189; Ömer Ekmekçi, 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2005, sh.32-34; Ercan Akyiğit, Telafi Çalışması, TÜHİS, Şubat, 2005 s.3-4; Öner Eyrenci, 4857 sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, s.33; Muhittin Astarlı, Telafi Çalışması, Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, Yayın Sayısı: 7, 2008, <https://legalbank.net/belge/telafi-calismasi/824898/%22k%4%b1sa+%c3%a7al%4%b1%-c5%9fma%22>; Sezgi Öktem Songu/Erhan Birben, Çalışılmayan Cumartesi Günü telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün Müdür? <https://legalbank.net/pdf/b4546c1da3612a2f30e9ccb888caaf1b>, s.278-279. Ayrıca bkz. Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 2019, s.322; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Baskı, İstanbul 2017, s.647.

24 Muhittin Astarlı, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, s.323-324; Yuvalı, s.24.

25 Yuvalı, s.14.

26 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.793.

27 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.770-772.

28 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.834; Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul 2019, s.688-689; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.549.

29 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.861; Süzek, İş, s.679-680; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.564.



kaynaklanan zorlayıcı nedenler yüzünden işyerine gidememektedir. İşçi kusuru olmaksızın geçici ifa imkansızlığı içine düşmekte, iş görme borcunu ifa edememektedir. Bu nedenle de iş sözleşmesi askıya alınmaktadır<sup>30</sup>. İşçinin bu devamsızlığının bir haftadan uzun sürmesi halinde işverenin işçinin sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vardır. İşçinin oturduğu bölgede aşırı yağışa bağlı olarak yolların kapanması, köprünün çökmesi, deprem, su baskını, işçinin uzun süreli lodos nedeniyle işyerine gidememesi, ulaşımın kesilmesi, salgın hastalığa bağlı olarak işçinin yaşadığı bölgede karantina ilan edilmesi ve bölgenin dışına çıkışın yasaklanması işçinin işyerine gidip iş görme borcunu yerine getirmesine engel olan zorlayıcı nedenler olarak sayılmaktadır<sup>31</sup>.

Bu bağlamda Yargıtay'ın bir kararına göre, örneğin işyerinin kapatılması İş Kanunu'nun 25/III maddesi çerçevesinde zorlayıcı neden sayılmaz. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler İş Kanunu'nun 24/III maddesi çerçevesinde işçiye derhal fesih hakkı veren nedenlerdir<sup>32</sup>. An-

cak, sel, kar, deprem gibi doğal olaylar nedeniyle ulaşımın kesilmesi, salgın hastalık sebebiyle karantina uygulaması gibi durumlar zorlayıcı neden olarak kabul edilmektedir. İş Kanunu'nun 40 ncı maddesi uyarınca, işçinin zorlayıcı nedenlerle Kanununun 25/III maddesi kapsamında çalışmadığı süreler için yarım ücret ödenir. İşçinin iş sözleşmesinin zorlayıcı nedenlerle 25/III bendi çerçevesinde feshi halinde, işverenin bildirim şartına uyma ya da ihbar tazminatı yükümlülükleri bulunmamakta, fakat 1475 sayılı Kanununun 14 üncü maddesi uyarınca şartları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödemesi gerekmektedir<sup>33</sup>.

Yargıtay kararına konu bir olayda davacının çalıştığı işyerinin bulunduğu Libya'da iç savaş çıkmış ve savaş hali nedeniyle zorunlu olarak işçinin iş sözleşmesi feshedilmiştir. İlgili daire iç savaş halini İş Kanunu'nun 25/III maddesi çerçevesinde zorlayıcı sebep olarak kabul etmiştir<sup>34</sup>.

## 2. Covid-19 Salgınının Zorlayıcı Sebep Olup Olmadığı Sorunu

Covid-19, İşkur tarafından yayınlanan kısa çalışma talep formunda dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı sebep olarak nitelendirilmiştir<sup>35</sup>.

30 Süzek, İş, s.679; F. Burcu Savaş, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012, s.132.

31 Savaş, s.133.

32 "Davacının iş sözleşmesi, hizmet alım sözleşmesinin dayanağı ihalenin İdare Mahkemesi'nce iptali nedeni ile işin sona erdiği gerekçe gösterilerek davalı işverence feshedilmiştir. Mahkemece, feshin zorlayıcı sebebe dayandığı kabulü ile davacının ihbar tazminatı isteği reddedilmiş ise de, 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (III) numaralı bendinde işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde işverenin derhal fesih hakkının olduğu belirtilmiştir. Yani işçiyi çalışmaktan alıkoyan nedenler işçinin çevresinde meydana gelmelidir. İşyerinden kaynaklanan ve çalışmayı önleyen nedenler bu madde kapsamına girmez. İşyerinden kaynaklanan nedenler bu madde kapsamında zorlayıcı neden sayılmaz. İşyerinden kaynaklanan zorlayıcı nedenler ise değinilen madde kapsamında olmayıp aynı Kanununun 24/III maddesinde düzenlendiği üzere işçiye derhal fesih hakkı veren nedenlerdir. Dosya kapsamı ile işyerinin ihalenin feshi nedeni ile kapandığı ve feshin davalı işveren tarafından bu nedenle yapıldığı açıktır. İşyerinin kapanması nedeni ile İş Kanununun 24/III. maddesi uyarınca fesih hakkı davacı işçiye aittir. Mahkemece davalı işverenin feshinin İş Kanununun 25/III. maddesine dayanılarak feshedildiği, bu nedenle davacının ihbar tazminatına hak kazanamayacağı belirtilerek bu talebin reddine karar verilmiş ise de davalı işverenin bu maddede dayanılarak haklı fesih hakkı bulunmadığı anlaşıldığından ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken bu hususun gözetilmemesi

hatalı olmuştur." Yarg. 22 HD. 13.01.2020, 2017/26701 E., 2020/91 K. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasilmecimWeb/>

33 Yarg.9. HD., 18.09.2019, 2016/9116 E., ss.2019/16141 K. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasilmecimWeb/>

34 "... Somut uyumsuzlukta, Mahkemece iş sözleşmesinin davalı tarafça haksız olarak feshedildiği kabul edilmiş ise de bu kabul dosya kapsamına uygun değildir. ... Davalı taraf, davacının son olarak çalıştığı işyerinin bulunduğu Libya'da iç savaş çıktığını, iç karışıklık ve savaş hali nedeniyle zorunlu olarak iş sözleşmesinin feshedildiğini savunmuş olup fesihle ilgili belgede de çıkışın işin durdurulması nedeniyle yapıldığı yazılıdır. Yine davacı tanıkları da savunmayı doğrulamışlardır. Buna göre fesih nedeni olan iç savaş halinin 4857 sayılı İş Kanununun 25/ III madde hükmünde belirtilen zorlayıcı sebep niteliğinde olduğu, bu durumda işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı ancak ihbar tazminatı hakkı bulunmadığı anlaşılmıştır. Açıklanan nedenle Mahkemece ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken hatalı değerlendirme ile ihbar tazminatının hüküm altına alınması bozmayı gerektirmiştir." Yarg. 9. HD., 09.04.2019, 2016/26112 E., 2019/8165 K. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasilmecimWeb/>

35 <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/basvuru-icin-gerekli-belgeler-ve-il-iletisim-adresleri/>

7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'da yeni koronavirüs (Covid-19) salgını, zorlayıcı sebep gerekçesi olarak kabul edilmiş ve bu çerçevede bazı düzenlemeler yapılmıştır<sup>36</sup>.

Genel olarak sözleşme hukuku çerçevesinde baktığımızda mücbir sebep ya da zorlayıcı sebep nisbi bir kavramdır ve olayın öncesinde bazı olayların mutlaka zorlayıcı sebep olduğu söylenemez. Her olay meydana geldiği an, içinde bulunulan durum, işletmenin niteliği çerçevesinde somut olayın şartlarına göre değerlendirilir<sup>37</sup>. Kaçınılmazlık uygun illiyet bağıni kesen sebeplerden biri olup, zorlayıcı sebebin bir unsurudur. İş Kanunu'nda kaçınılmazlık tanımlanmamıştır, ancak Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 45 nci maddesinin üçüncü fıkrası bu kavramı düzenlemiştir. Yönetmeliğe göre, *"İşverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır. Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez."*

Yargıtay kararlarında kaçınılmazlık, hukuksal ve teknik anlamda; fennen önlenmesi mümkün bulunmayan diğer bir ifade ile işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan, önüne geçmenin imkânsız olduğu veya ne kadar özen gösterilirse gösterilsin, hangi tedbir alınırsa alınsın meydana gelmesi engellenemeyen bir durumu ifade eder. Bu bağlamda işveren mevzuatta yer almasa bile, iş sağlığı ve güvenliği yönünden

aklın, bilimin, tekniğin gerekli gördüğü her türlü önlemi almak zorundadır<sup>38</sup>.

Covid-19 salgını da bir işletme için kaçınılmazlık unsurunu taşımaktadır. Bu virüsün tüm dünyayı etkilemesi ve halen bir çözüm üretilmemiş olması işverenin hareketsiz kalmasını gerektirmez. İşveren işçiyi gözetme borcu çerçevesinde bu riski gidermek için elinden geleni yapmalıdır<sup>39</sup>. Bu salgının ortaya çıkışı engellenememiş ve bu virüs kaçınılmaz olarak tüm dünyaya yayılmış olmasına karşın, bu salgın hastalıkla tüm dünya mücadele etmekte ve çare aranmaktadır. Bu bağlamda zaman içinde koşullar değişecek ve mücbir sebep ortadan kalkacaktır<sup>40</sup>. Bu çerçevede her olayın meydana geldiği an ve koşullar çerçevesinde bir değerlendirme yapılması önem arz etmektedir.

Örneğin Covid-19 nedeniyle idari bir kararla kapatılmış bir işyeri ya da karantinaya alınmış bir şehir veya sokağa çıkma yasakları nedeniyle faaliyetin devam ettirilemediği ya da bulaş riski olan veya bu virüse yakalanmış işçilerin olduğu bir işyerinin kapatılması ya da karantinaya alınması gibi durumlar için söz konusu salgın bir zorlayıcı sebep olarak değerlendirilecektir. Diğer bir ifade ile İçişleri Bakanlığı genelgesiyle kapatılan sinema, gösteri merkezi, bar, spor salonları, hamam, eğlence mekanları, düğün salonları gibi işyerleri veya İçişleri Bakanlığının 22 Mart 2020 tarihli Ek Genelgesi uyarınca, 65 yaş üstü olanlar veya kronik rahatsızlığı bulunanların sokağa çıkmasının yasaklanması sebebiyle işe gidemeyen ya da salgın hastalık nedeniyle işyerinin karantina alınması durumunda işini ifade edemeyen işçiler için zorlayıcı nedenin olduğu söylenebilecektir. Ancak sadece şu anda ülkemizde Covid-19 salgınının olması zorlayıcı neden olarak nitelendirilemez. Bu çerçevede örneğin sokağa çıkma yasaklarına rağmen işyerinde faaliyetin devam ediyor olması ya da işyerinin idari bir kararla kapatılmaması olması

36 Ayrıntılı bilgi için bkz. Süleyman Başterzi, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, <https://www.youtube.com/watch?v=3pO4PHUpivk>; Talat Canbolat, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkisi, <https://www.youtube.com/watch?v=EJnQea2zmVg>; Gülsevil Alpagut, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, <https://www.youtube.com/watch?v=3pO4PHUpivk>.

37 Eren, s.630; Levent Akın, Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri, Çimento İşveren, Mayıs 2020, s.31; Kayırgan, s.9.

38 Yarg.10.Hukuk Dairesi 15.01.2020, 2018/5151 E., 2020/164 K.Yarg. 21. HD., 20.02.2020, E.2019/5246, 2020/975 K. bkz. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasilisitemciWeb/>

39 Akın, s.17-18.

40 Akın, s.32.

gibi durumlarda bu işyerlerinde çalışan işçi ya da işçileri çalıştıran işverenler zorlayıcı nedene bağlı olarak iş sözleşmesini feshedemez.

## II. Covid-19 Salgınının İş Sözleşmesine Etkisi

### A. Edimlerin İfasına Etkisi

#### 1. Ücretsiz İzin

İş Kanunu'nda ücretsiz izin tanımlanmamıştır, ancak yıllık ücretli izne ve analık iznine ilişkin düzenlemelerde ücretsiz izne yer verilmiştir. Uygulamada işveren ya da işçi tarafından ücretsiz izin uygulaması talepleri olduğu görülmekle birlikte, ücretsiz izin işçi ve işverenin anlaşması doğrultusunda şekillenmektedir.

İş Kanunu'nun 56 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinlerin veya dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık izne mahsup edilemeyeceği, beşinci fıkrasında da yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelenmeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işverenin toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorunda olduğu düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinin beşinci fıkrasında da isteği halinde kadın işçiye, yasal doğum izninin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilebileceği düzenlenmiştir. Ücretsiz izin süresince iş sözleşmesi askıdadır<sup>41</sup>.

Salgın sürecinde 7244 sayılı Kanunun dokuzuncu maddesi ile İş Kanunu'na geçici onuncu madde olarak ücretsiz izne ilişkin bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre, söz konusu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir ve bu kapsamda ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez. Cumhurbaşkanı bu üç

aylık süreyi altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.

Bu süreçte istihdamın korunması ve toplum sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması amacıyla alınan tedbirler kapsamında işverenler işçilere ücretsiz izin kullanılabilmektedir. Ücretsiz izin kullanılarak 7244 sayılı Kanun öncesi ve sonrası olarak değerlendirmek gerekmektedir. 10 Mart 2020 tarihinde ülkemizde Covid-19 salgınının tespiti ile bazı işyerlerinde, örneğin müşteri gelmemesi nedeniyle faaliyetlerine son vermek zorunda kalan turistik otellerde işçiler ücretsiz izne çıkarılmak istenmiştir. 7244 sayılı Kanun yürürlüğe girene kadar işverenin işçileri tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma hakkı bulunmamaktaydı. İş Kanunu'nun 22 nci maddesi çerçevesinde ancak işçinin yazılı rızası ile bu mümkün olabilmekteydi. Nitekim ücretsiz izin sırasında iş sözleşmesi askıda kabul edildiği ve bu süreler çalışma süresi olarak kabul edilmediği için işçilerin ücretsiz izne çıkarılması çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir<sup>42</sup>. Yine 7244 sayılı Kanun öncesinde işçi çalışma koşullarında esaslı değişiklik nedeniyle iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24/II-f maddesi uyarınca haklı nedenle feshedebilmekteydi<sup>43</sup>. İşverenin işçilerin yazılı rızasını almaksızın ve İş Kanunu'nun 22 nci maddesindeki hükümleri işletmeksizin, işçilerin öneriyi kabul etmemelerine rağmen işçileri tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarması halinde, söz konusu işçilerin iş güvenliği hükümlerine tabi olup olmamasına göre kötü niyetli, geçersiz veya haksız fesih söz edilir<sup>44</sup>.

7244 sayılı Kanun ile üç aylık süre ile hem işverene fesih yasağı hem işçileri rızaları aranmaksızın ücretsiz izne çıkarma hakkı getirilmiştir. Bu bağlamda söz konusu Kanunun yürürlüğü ile ücretsiz izin teklifine işçinin uyması zorunludur. İşçinin bu sebeple iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı da bulunmamaktadır.

İşverenin işçiye ücretsiz izin kullanması halinde bu sürenin yıllık ücretli iznin hesabında esas

42 Sarper Süzek, İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, <https://legalbank.net/pdf/81843b10942cbbc2214648e2a60173c9>, s.127.

43 Süzek, Ücretsiz İzin, 129.

44 Süzek, İş, s. 487; Süzek, Ücretsiz İzin, s.133.

41 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.770.



alınıp alınmayacağı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İş Kanunu'nun 55 inci maddesinin j bendine göre işveren tarafından verilen diğer izinler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır. Kanunda ücretsiz iznin yıllık ücretli izin hesabına dahil edilmesini engelleyici bir düzenleme yoktur. Bu çerçevede ücretsiz izin diğer izinler kapsamında değerlendirilebilir ve yıllık izin ücretinin hesabında dikkate alınır<sup>45</sup>.

Ücretsiz izin bağlamında diğer bir problem işverenin kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için başvuru yapmadan işçileri ücretsiz izne ayırma yoluna gitmesi hususudur. 7244 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesine kadar ücretsiz izin işçinin yazılı onayına bağlı olduğu için işverenler öncelikle işçilere yıllık ücretli izinlerini kullandırmaya ya da kısa çalışma uygulamasını seçme yoluna gitmişlerdir. 7244 sayılı Kanun ile birlikte bazı işverenler kısa çalışma başvurusu yapmaksızın doğrudan işçileri ücretsiz izne çıkarmışlardır. Ancak bu durum kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkı olan işçiler aleyhine sonuç doğurmaktadır. Nitekim kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkına sahip olup, ücretsiz izne çıkarılan işçi kısa çalışma ödeneği yerine daha düşük miktarda nakdi ücret desteği alacak ve kısa çalışma ödeneği alan işçilere göre gelirinde düşme olacaktır. Bu çerçevede aynı işyerinde çalışan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkı olan bazı işçiler bu ödenekten yararlandırılıyor, bazı işçiler ücretsiz izne çıkarılıyorsa, bu durum işverenin eşit işlem yapma borcuna aykırılık olarak değerlendirilebilir<sup>46</sup>. Öğretide bir görüşe göre kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilme imkanına sahip olmasına rağmen işverence ücretsiz izne çıkarılan işçinin gelirinde bir düşüş meydana geldiği için, bu uygulama çalışma şartlarında esaslı değişiklik sayılacaktır<sup>47</sup>. Diğer bir görüşe göre, *ücretsiz izin uygulaması kısa çalışma ödeneğinden veya işsizlik sigortasından yararlanamayan işçileri yasal*

olarak koruma altına alma amacı taşımaktadır. Bu bağlamda kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkına sahip işçinin işveren tarafından ücretsiz izne ayrılması işçi açısından haklı fesih nedeni ortaya çıkarabilir<sup>48</sup>.

Bu bağlamda işverenlerin öncelikle kısa çalışma başvurusu yapması ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkına sahip olan işçilerin ücretsiz izne çıkarılmaması isabetli gözükmesine karşın, kısa çalışma uygulamasını işverenin işletmesel karar hakkı bağlamında değerlendirmek gerekmektedir. Bu bağlamda hiçbir işverene zorla kısa çalışma uygulaması yaptırılamaz. Yasal düzenlemeye bakıldığında da 7244 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işverenin işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabileceği düzenlenmiş olup, işverenin önce kısa çalışmaya başvurması ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanması ön şartı getirilmemiştir. Bu çerçevede işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkı olsa bile işveren ücretsiz izne ayırma hakkına sahiptir. Söz konusu Kanunun yedinci maddesinde nakdi ücret desteğine ilişkin olarak *"Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ..."* denilerek nakdi ücret desteğinden kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçilerin yararlanabileceği düzenlenmiş olsa da kısa çalışma ödeneği için başvuru yapılması da kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulu olup, işverenin başvuru yapmamış olması kısa çalışma ödeneğinin koşullarının gerçekleşmediği şeklinde değerlendirilebilir.

## 2. Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izin hakkı hem İş Kanunu'nun 53 üncü maddesi hem Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile düzenlenmiştir. Yönetmeliğin sekizinci madde-

45 Akın, s.53.

46 Ayrıca bkz. Şahin Çil, 7244 sayılı Kanunun İş Hukukuna Etkileri ve Zorlayıcı Nedenler, <https://www.youtube.com/watch?v=b-EhknZeaAl>.

47 Bu konuda ayrıca bkz. Akın, s.53.

48 Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, <https://www.sabah.com.tr/memurlar/haberler/2020/04/20/isverenler-kisa-calisma-odeneği-yerine-keyfi-olarak-uccretsiz-izne-basvuramaz>.

sine göre işçi yıllık ücretli izin isteminde bulunur. İzin kurulu veya işveren işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. İşveren yönetim hakkı çerçevesinde işçinin talebi, iş durumu, aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarihi dikkate alarak öncelik belirleyebilir. Bu bağlamda salgın döneminde de olsa, işçi işverenin onayı olmaksızın yıllık ücretli iznini kullanamaz<sup>49</sup>.

Covid-19 salgını sürecinde 7244 sayılı Kanun ile işverene getirilen ücretsiz izne ayırma imkanı çerçevesinde işverenin yıllık ücretli izni olan işçiye bu izni kullanılmak yerine işçiyi ücretsiz izne ayırması ve yıllık ücretli izin hakkı olmayan işçiye avans olarak bir sonraki yılın ücretli iznini kullanarak kullanılmaması bağlamında bazı problemler doğurmuştur.

Öncelikli olarak 7244 sayılı Kanun işçileri ücretsiz izne ayırma ya da işçilere yıllık ücretli izin kullanma konusunda işverene bir seçim hakkı vermiştir. İşveren yönetim hakkı çerçevesinde bu tercihi yapar. Öğretide bir görüşe göre işveren ücretsiz izne ayırma uygulamasına geçmesine rağmen işçi yıllık ücretli iznini kullanmak isterse veya işveren işçiye yıllık ücretli izin kullanılmak istemesine rağmen işçi ücretsiz izin kullanmak isterse tercih hakkı kanunen işverene bırakıldığı için işçinin işverenin verdiği karara uyması beklenmelidir<sup>50</sup>. Kanaatimizce her ne kadar yıllık ücretli izin işverenin yönetim hakkı çerçevesinde kullanılırsa da, salgın sürecinde işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullanmak istemesi halinde işçinin tercihi öncelik verilmesi isabetli olacaktır. Bununla birlikte işçinin birikmiş izinleri varsa ücretsiz izin yerine bu izinlerin tamamı kullanılmalıdır. Amaç işçiyi salgına karşı korumak olduğu için bu noktada işçi birikmiş izinlerini kullanmak istemiyorsa dahi işçinin ücretsiz izne ayrılması yerine bu izinlerin kullanılmasının uygun olacağı

değerlendirilmektedir. Salgın sürecinde işyerini kapatmak zorunda kalan işveren de işçiye birikmiş olan yıllık izinlerini işçinin rızasını almaksızın kullanabilir<sup>51</sup>. Salgın gibi zorlayıcı bir sebebin olmadığı bir dönemde işçinin rızası veya talebi olmaksızın işçiye birikmiş izin kullanılmak mümkün olmamasına karşın yaşanan bu süreçte işçinin işverenin bu teklifine itiraz etmesi, sadakat borcuna aykırılık oluşturur<sup>52</sup>.

İş Kanunu'nun 53 üncü maddesine göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. İşçinin geçmiş yıllara ilişkin yıllık ücretli izinlerinin tamamını kullanmış olması ya da henüz bir yılını doldurmadığı için yıllık ücretli izne hak kazanmamış olması halinde avans olarak bir sonraki yıla ilişkin yıllık ücretli izin hakkını kullanıp kullanamayacağı da tartışmalı bir husustur<sup>53</sup>. Uygulamada pek çok işyerinde işçilere daha sonraki yıllara ilişkin yıllık ücretli izin hakkının kullanıldığı görülmektedir. Anayasa'nın 50 nci maddesine göre dinlenmek çalışanların hakkıdır ve yıllık ücretli izin hakkının temeli de çalışanların dinlenmesidir. İş Kanunu'nda yıllık ücretli iznin avans olarak kullanılmasına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Avans izin yıllık ücretli iznin tanımına ve amacına aykırıdır. İş Kanunu'nun 54 üncü maddesinin dördüncü fıkrasına göre işçi her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır. Kanunun 53 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre de yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Bu iki mad-

49 Hakan Keser, "Korona Virüs (Covid-19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme", Legal İHSGHD, C.17, S.65, 2020, s.33.

50 Akın, s.55.

51 Keser, s.45; Gaye Baycık, Corona Virüs Salgınının İş İlişkilerine Etkileri, <http://gayebaycik.av.tr/wp-content/uploads/2020/04/CORONA-VI%CC%87RU%CC%88S-SALGINININ-1%CC%87S%CC%A7-1%CC-87LI%CC%87S%CC%A7KI%CC%87LERI%CC%87NE-ETKI%CC%87LERI%CC%87.pdf>

52 Baycık, <http://gayebaycik.av.tr/wp-content/uploads/2020/04/CORONA-VI%CC%87RU%CC%88S-SALGINININ-1%CC%87S%CC%A7-1%CC%87LI%CC%87S%CC%A7KI%CC%87LERI%CC%87NE-ETKI%CC%87LERI%CC%87.pdf>

53 Alpagut, <https://www.youtube.com/watch?v=3pO4PHUpivk>; Zeki Okur, Pandemi Sürecinde İş Hukukunda Güncel Sorunlar, <https://www.youtube.com/watch?v=EkbFLVW6Rmo>; Bektaş Kar, Zorlayıcı Nedenlerin İş Hukukuna Etkisi, <https://www.youtube.com/watch?v=TsK3rEadV8A>.

de birlikte değerlendirildiğinde hak edilen yıllık iznin gelecek hizmet yılı içinde kullanılması yasal bir zorunluluktur<sup>54</sup>. Öğretide bir görüşe göre de işçinin henüz hak kazanmadığı yıllık izin hakkının avans olarak kullandırılması, Anayasal dinlenme hakkının ihlali anlamına gelir. Bununla birlikte işçiye doğmamış bir hakkın kullandırılması, borçlar hukuku bağlamında geçersiz olacağı için, işçi avans izin kullansa dahi, işçinin ileride doğan yıllık izin hakkını talep edebileceği kabul edilmelidir<sup>55</sup>.

Öğretide aksi yönde bir görüşe göre ise, mevcut sürecin atlatılması amacıyla iş sözleşmesinin feshi yerine işçiye sonradan düşülmek üzere henüz hak etmemiş olduğu yıllık ücretli izinlerin işverence işçinin talebi dışında önceden kullandırılması mümkündür<sup>56</sup>.

Kanaatimizce salgın sürecinde işçilerin maddi kayıp da yaşamaması adına işçinin talebi veya rızası ile bir sonraki yıla ilişkin yıllık ücretli izin hakkının belirli bir kısmının avans olarak kullanılmasının kabulü isabetli gibi gözükse de öncelikli olarak yıllık ücretli iznin avans olarak kullanılmasına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte işçinin avans olarak yıllık iznini önceden kullanması ve bir sonraki yıl yıllık izin hakkını kullanamaması hem dinlenme hakkının ihlalini oluşturacak hem yıllık ücretli iznin mantığı ile bağdaşmayacaktır. Aynı zamanda bir yıl sonra işçinin sözleşmesinin devam edip etmeyeceğinin belirsiz olması nedeniyle de bazı problemler doğması muhtemeldir. İşçi ya da işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilebilir. Bu durumda kullanılan avans izin bazı sorunları ortaya çıkaracaktır.

### 3. Ücretli İzin

İşveren yıllık ücretli izin hakkı olmayan işçileri ücretsiz izne ayırmak yerine yönetim hakkı çerçevesinde tek taraflı olarak ücretli izne gönder-

rebilir ve işçileri salgının etkilerine bağlı olarak çağırabilir ya da sonrasında 7244 sayılı Kanun uyarınca ücretsiz izne ayırabilir. Bu bağlamda işçiler her an iş görmeye hazır bir şekilde çalışmasızın işveren tarafından çağrılmayı beklemelidir. Bu süreçte işçiler çalışmadıkları halde ücretlerini alırlar. İşçilerin ücretli izne ayrılması ücretlerini almaya devam etmeleri nedeniyle çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturmaz, bu çerçevede söz konusu değişiklik için işçinin rızasının alınması gerekmez.

### 4. Toplu İzin

Covid-19 salgını ile birlikte bu salgının etkilerinin önüne geçebilmek ve işyerlerinde çalışanların sağlığını korumak amacıyla işverenler tarafından işçilere toplu izin kullandırıldığı görülmektedir. Toplu izin uygulaması; Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin onuncu maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, işveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de dahil edecek şekilde işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir.

Yönetmeliğin 11 inci maddesinde toplu izin uygulaması dışında tutulacak işçiler düzenlenmiştir. Buna göre, işveren işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeterli sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir. Bu durumda olan işçilerin yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilir. Bu durumda işveren toplu izin uygulaması dışında bıraktığı işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması için gereken önlemleri almalı ve işçilerin bu kurallara ve tedbirlere uymasını sağlamalıdır.

### 5. İşyerinde Faaliyetin Durdurulması

#### a. İdari Karar ile İşyerinin Kapatılması Suretiyle Faaliyetin Durdurulması

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 14 Mart 2020 tarihli Genelgesi ile Bakanlık izniyle açılan özel kreş, gündüz bakımevi ve çocuk kulüp-

54 Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.1334. Ayrıca bkz. Süzek, İş, s.823.

55 Baycık, <http://gayebaycik.av.tr/wp-content/uploads/2020/04/CORONA-V1%CC%87RU%CC%88S-SALGINININ-1%CC%87S%CC%A7-1%CC%87LI%CC%87S%CC%A7KI%CC%87LERI%CC%87NE-ETKI%CC%87LERI%CC%87.pdf>

56 Keser, s.46.

lerinin bir sonraki açıklamaya kadar tatil edileceği belirtilmiştir<sup>57</sup>.

İçişleri Bakanlığının 15 Mart 2020 tarihli Genelgesinde; pavyon, diskotek, bar, gece kulübelerinin<sup>58</sup>, 16 Mart 2020 tarihli Genelgesi ile 81 ilde, tiyatro, sinema, gösteri merkezi, konser salonu, nişan/düğün salonu, çalgılı/müzikli lokanta/kafe, gazino, birahane, taverna, kahvehane, kıraathane, kafeterya, kır bahçesi, nargile salonu, nargile kafe, internet salonu, internet kafe, her türlü oyun salonları, her türlü kapalı çocuk oyun alanları (AVM ve lokanta içindekiler dahil), çay bahçesi, dernek lokalleri, lunapark, yüzme havuzu, hamam, sauna, kaplıca, masaj salonu, SPA ve spor merkezlerinin<sup>59</sup>, 21 Mart 2020 tarihli Genelgesi ile berber, kuaför, güzellik merkezlerinin faaliyetlerinin geçici süreliğine durdurulacağı bildirilmiştir<sup>60</sup>.

Yargıtay kararları çerçevesinde de sokağa çıkma, karantina gibi devlet otoritesi ile yapılan sınırlamalar zorlayıcı sebep sayılır<sup>61</sup>. 7244 sayılı Kanun öncesinde bu sebeple iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshi mümkündür. İşyerlerinin idari kararlarla kapatılarak geçici süreliğine faaliyetinin durdurulması İş Kanunu'nun 24/III maddesi anlamında zorlayıcı sebep niteliğindedir<sup>62</sup>. Öğretide

bir görüşe göre işyerinin idari kararlarla kapatılması halinde de, eğer iş evden çalışmaya uygun bir iş ise işçiye evden çalışma talimatı verilebilir<sup>63</sup>. Uzakta çalışma yapılması mümkün değilse, işverenin işçilere İş Kanunu'nun 40 ıncı maddesi uyarınca bir haftalık yarım ücret ödemesi yapması gerekmektedir. İşçi iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahip olup, bu hakkını kullanmazsa askı süresi içinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak 7244 sayılı Kanun ile üç ay süre ile işverenin işçileri ücretsiz izne ayırma imkânı getirildiği için idari kararlarla işyerinde faaliyeti geçici bir süre durdurulan işveren işçilerini ücretsiz izne ayırdığı takdirde işçilerin bu sebeple iş sözleşmesini fesih hakkı olmayacaktır.

### **b. İşverenin Kendi Kararı ile İşyerinin Kapatılması Suretiyle Faaliyetin Durdurulması**

Anayasanın 48 nci maddesine göre herkes, dediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğüne sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir. İşyeri açmak ve faaliyeti sürdürmek serbest olduğu gibi işverenler dürüstlük ilkesi çerçevesinde işyerini kapatma, faaliyetlerini durdurma hakkına da sahiptir. İşyerinin işverenin kararı ile kapatılması iş sözleşmesinin feshi bakımından zorlayıcı neden sayılmaz<sup>64</sup>. Nitekim işyerinin kapatılması o işyerinde, faaliyetin kesin ve devamlı olarak son bulmasıdır. Bu durumda geçici bir imkânsızlık değil, sürekli olarak faaliyetin durması söz konusudur. Bu nedenle de işletme riskini işçi değil, işveren taşır<sup>65</sup>. İşveren İş Kanunu'nun 17 nci maddesi çerçevesinde iş sözleşmesini süreli fesihle feshedebilir ve işçi şartları oluşmuşsa kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanır<sup>66</sup>.

57 <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakan-selcuk-81-ilde-yeni-tip-koronavirus-ile-mucadelede-mevcut-tedbirlerimiz-sahadaki-etkinligini-daha-da-artirmak-icin-yeni-tedbirlerimiz-d-e-yer-aldigi-genelgemizi-gonderdik/>

58 <https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-coronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge-gonderdi>

59 <https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-koronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge-gonderildi>

60 <https://www.icisleri.gov.tr/bakanligimiz-81-il-valiligine-koronavirus-tedbirleri-konulu-ek-bir-genelge-daha-gonderdi>

61 "... 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/III'e göre işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması durumunda zorlayıcı bir sebepten söz edilir. Böyle hallerde geçici ifa imkansızlığı oluşur. İş sözleşmesi askıda kabul edilir. Zorlayıcı sebepler tüketici olarak sayılmamakla birlikte gerek öğretide gerek uygulamada sel, kar, deprem gibi doğal olaylar ile sokağa çıkma karantina gibi devlet otoritesi ile yapılan sınırlamalar sayılabilir. İşçi böyle hallerde ihbar tazminatına hak kazanamaz." Yarg. 9. HD., 25.04.2008, 2007/16205E., 2008/10253 K.; <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2007-16205-k-2008-10253-t-25-04-2008>.

62 Akın, s.57.

63 Jens Günther/Matthias Böglmüller, COVID-19-Pandemie und Home-Office, ArbRAktuell 2020, beck-online.beck.de, s.187.

64 Yarg. 9. HD., 25.04.2008, 2007/16205E., 2008/10253 K.; <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2007-16205-k-2008-10253-t-25-04-2008>; Yarg. 9. HD., 18.09.2019, 2016/9116 E., 2019/16141 K. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/pf/sorgula.xhtml>

65 Yarg. 9. HD., 25.04.2008, 2007/16205E., 2008/10253 K.; <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2007-16205-k-2008-10253-t-25-04-2008>

66 Süzek, İş, s.207.

İşveren işyerini sürekli olarak kapatmayı, ekonomik sebeplerle geçici olarak işyerinde faaliyeti durdurursa, bu bir işletmesel karar olacağı için işveren bakımından zorlayıcı sebep olarak değerlendirilemez. Covid-19 çerçevesinde işveren talep azlığı, satış ya da pazarlama olanağının kalmaması veya işyerinde bulaş riski nedeniyle faaliyetini durdurabilir. Örneğin salgın sürecinde özellikle turistik oteller müşteri gelmemesi nedeniyle faaliyetlerini geçici olarak durdurmuştur. Bu durumda 7244 sayılı Kanun öncesinde işveren kısa çalışma ya da işçinin yazılı rızasını almak suretiyle ücretsiz izin uygulamasına gidebilirdi. İşverenin bu süreçte İş Kanunu'nun 17 nci maddesi çerçevesinde fesih hakkı da bulunmaktaydı ve işçi şartları oluşmuşsa kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanabilmekteydi. Ancak 7244 sayılı Kanun sonrasında işverenin fesih hakkı sadece İş Kanunu'nun 25/II maddesi çerçevesinde olduğu için işveren kısa çalışma ya da işçinin rızasına gerek olmaksızın ücretsiz izin uygulamasına gidebilmektedir.

İşyerinde faaliyetin geçici olarak durdurulması mevsimlik iş sözleşmelerini de etkilemektedir. Mevsim sonunda iş sözleşmesi sona ermemekte, gelecek mevsim dönemine kadar iş sözleşmesi askıda kalmaktadır<sup>67</sup>. Yeni mevsim döneminde işe başlatılmayan işçinin yeni dönem başı itibarıyla sözleşmesinin feshedildiği kabul edilmektedir. Ancak askı süresi açık veya örtülü olarak uzatılabilir<sup>68</sup>. Sezonun başlaması gereken tarihte o işyeri Covid-19 nedeniyle halen faal durumda değilse, işverenin işçiyi işe başlatamaması nedeniyle iş sözleşmesinin askı hali devam edecektir<sup>69</sup>. Buna karşın işveren mevsim başında işçiyi işe çağırıp Covid-19 nedeniyle faaliyetini devam ettirememesine bağlı olarak çalıştırmaya devam edemiyorsa, bu durumda işçi işe davet edilip başladığı için sezon başlamış sayılır. İşçi bir haftaya kadar yarım ücretini alır, bir haftadan sonra iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 24/III maddesi çerçevesinde

feshedebilir ya da işveren işçiyi ücretsiz izne ayırabilir veya kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilir. Ancak sezon başlamasına ve işyeri faaliyetine devam etmesine rağmen işveren işçilerin bir kısmını işe başlatıp bir kısmını başlatmıyorsa işe başlatılmayan işçinin iş sözleşmesi haksız feshedilmiş olur<sup>70</sup>.

## 6. Sokağa Çıkma Yasakları

İçişleri Bakanlığının 21 Mart 2020 tarihli Genelgesi ile 65 yaş ve üzeri ile bağışıklık sistemi düşük ve kronik akciğer hastalığı, astım, KOAH, kalp/damar hastalığı, böbrek, hipertansiyon ve karaciğer hastalığı olanlar ile bağışıklık sistemini bozan ilaçları kullanan vatandaşların sokağa çıkmaları yasaklanmıştır<sup>71</sup>. 3 Nisan 2020 tarihi itibarıyla 20 yaş altı vatandaşlara da sokağa çıkma kısıtlaması getirildi. İçişleri Bakanlığının 5 Nisan 2020 tarihli Genelgesi ile 18-20 yaş arasında olup kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların, özel sektörde düzenli çalıştığını sosyal güvenlik belgesiyle ortaya koyanların ile mevsimlik tarım işçilerinin sokağa çıkma yasağından muaf tutulacağı belirtildi<sup>72</sup>.

Covid-19 salgınının görüldüğü andan itibaren, Sağlık Bakanlığı ve Bilim Kurulu'nun önerileri de dikkate alınarak, ülkemizde birçok tedbir alınmış olup; bu kapsamda İçişleri Bakanlığınca, önce 30 büyükşehir ve Zonguldak'ta il sınırları içerisinde ve daha sonra 15 büyükşehirde belirli dönemlerde, Ramazan Bayramı süresince de 81 ilde sokağa çıkma yasağı uygulamasına da gidilmiştir.

Sokağa çıkma yasakları çalışma hayatını da etkilediği için bazı sorulara da cevap bulunmasını gerektirmektedir. Öncelikli olarak sözü edilen sokağa çıkma yasağının zorunlu neden ya da zorlayıcı neden olup olmadığı tartışılabilir. Bir borcun yerine getirilmesini engelleyen, borçlunun işletmesel faaliyeti ile ilgisi olmayan, dışarıdan gelen, öngörülemez ve kaçınılmaz olaylar zorlayıcı sebep olarak nitelendirilmektedir. Bu bağlamda

67 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.463; Süzek, İş, s.257.

68 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.463-464.

69 Ayrıca bkz. Okur, <https://www.youtube.com/watch?v=EkbFLVW6Rmo>; Kar, <https://www.youtube.com/watch?v=Tsk3rEadV8A>.

70 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.464.

71 <https://www.icisleri.gov.tr/65-yas-ve-ustu-ile-kronik-ra-hatsizligi-olanlara-sokaga-cikma-yasagi-genelgesi>

72 <https://www.icisleri.gov.tr/sokaga-cikma-yasagi-bulunan-18---20-yas-arasindaki-genclerle-ilgili-istisnalar>



sokağa çıkma yasağı da zorlayıcı sebep niteliğindedir. Öğretide bir görüşe göre sokağa çıkma yasağı kapsamında olan işçilerin işe devamlarını engelleyici bu durum işçi bakımından zorlayıcı sebep sayılır<sup>73</sup>.

İşveren 7244 sayılı Kanun öncesinde İş Kanunu'nun 25/III maddesi çerçevesinde söz konusu maddede belirtilen bir haftalık süre sonrasında iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmekteydi. Bu Kanun sonrasında üç ay süreyle fesih yasaklandığı için işverenin zorlayıcı sebebe dayalı fesih hakkı bulunmamaktadır. Kanaatimizce 7244 sayılı Kanun öncesinde 65 yaş ve üzeri olan ve kronik hastalığı olan sokağa çıkma yasağı kapsamında kiler bakımından işverenin İş Kanunu'nun 25/III maddesi çerçevesinde derhal fesih hakkı vardı. Ancak hafta sonları ya da resmi ya da dini bayramlarda ara günlerle birleştirilmek suretiyle istisnalar dışında tüm vatandaşlar için uygulanan sokağa çıkma yasaklarında hem İş Kanunu'nun 24/III hem 25/III maddesi çerçevesinde zorlayıcı sebepten bahsedilebilir. Bu bağlamda sokağa çıkma yasağı, dışardan gelen, öngörülme, kaçınılmayan ve kusuru ortadan kaldıran bir zorlayıcı sebeptir. Sebebi ne olursa olsun genel sokağa çıkma yasağı iş sözleşmesinin her iki tarafı açısından zorlayıcı sebep etkisi meydana getirir.

### 7. Çalışanların veya İşyerinin Karantinaya Alınması

Kendisinde Covid-19 şüphesi olan işçinin öncelikle bir sağlık kurumuna başvurması ve durumu ivedilikle işverene bildirmesi, Covid-19 nedeniyle enfekte olması durumunda da derhal bu işçinin tedavi sürecinin başlatılması, sağlık problemi nedeniyle istirahatli sayılması ve bu işçinin karantinaya alınması gerekmektedir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İşyerlerinde Koronavirüse (Covid-19) Karşı Alınması Gereken Önlemleri yayınlamıştır. Buna göre hastalık şüphesi bulunan kişi maske takarak işyeri hekimine gitmeli ve muayenesi yapılarak şüpheli Covid-19 durumu bulunduğu takdirde diğer çalış-

şanlardan izole edilerek daha önceden belirlenen ve enfeksiyonun yayılmasını önleyecek nitelikte olan kapalı alanda bekletilmelidir. Covid-19 şüphesi bulunan bu çalışanın işyeri hekimi ile iletişime geçmesi sağlanır ve Sağlık Bakanlığının tedbirlerine uyulur. Sağlık kuruluşları tarafından rapor verilen çalışan, işvereni işyerine gitmeden bilgilendirmelidir<sup>74</sup>.

İşçinin kendisinde böyle bir şüphe olmasa dahi, yakınlarının enfekte olması halinde yine bu işçinin karantinaya alınması söz konusu olacaktır. İşyerinde çalışan işçilerden bir ya da birkaçının kendisinin Covid-19 ile enfekte olması ya da bulaş riski olması işyerinin karantinaya alınmasını da gerektirebilir. Bu durum zorlayıcı sebep sayılır.

İş Kanunu'nun 40. maddesine göre, 24 ve 25. maddelerin III numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir. İşyerinde çalışan işçinin ya da işyerinin karantinaya alınması halinde işçilere bir haftaya kadar yarım ücret ödendikten sonra iş ilişkisi askıya alınacaktır.

İşçinin, iş görme borcu gereği yurtdışına çıkması ve ülkeye dönmesi üzerine on dört gün süreyle zorunlu olarak karantinaya alınması durumunda ise, iş görme borcunun ifasına bağlı olarak karantina uygulaması yapıldığı için, işverenin İş Kanunu'nun 25/III maddesi uyarınca iş sözleşmesini feshi, öğretide bir görüşe göre isabetli olarak hakkın kötüye kullanılması niteliği taşır. Nitekim işçi, tamamen iş görme borcunun bir sonucu olarak karantinaya alınmaktadır. Bu çerçevede işletme rizikosunun işçi üzerinde bırakılması iş hukukunun temel ilkelerine ve hakkaniyete aykırıdır. Söz konusu işçiye ücretinin tam olarak ödenmesi gerekmektedir<sup>75</sup>. Nitekim edimin ifa edilememesi

74 <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/40969/isyerlerinde-koronaviruse-covid-19-karsi-alinmasi-gereken-onlemler.pdf>

75 Baycık, <http://gayebaycik.av.tr/wp-content/uploads/2020/04/CORONA-VI%CC%87RU%CC%88S-SALGINININ-I%CC%87S%CC%A7-I%CC%87LI%CC%87S%CC%A7KI%CC%87LERI%CC%87NE-ETKI%CC%87LERI%CC%87.pdf>

73 Akın, s.58.

işverenin talimatı ile iş görme borcunu ifa etmek üzere seyahat eden işçiden kaynaklanmamaktadır. Ancak işçinin, seyahat kısıtlamaları öncesinde işi ile bağlantılı olmaksızın kendi inisiyatifiyle yurtdışına çıkıp dönmesi nedeniyle karantina uygulanması durumunda, işçiye bir hafta boyunca yarım ücret ödenmesi gerekir. Bu sürecin bir haftadan fazla sürmesine bağlı olarak işverenin de İş Kanunu'nun 25/III maddesi anlamında derhal fesih hakkı vardır<sup>76</sup>.

## B. İşçinin Çalışma Şekline ve Sürelerine Etkisi

### 1. İşyerinde Tam Zamanlı/Kısmi Zamanlı ya da Vardiyalı Çalışma

2020 yılının Mart ayından bu yana bazı işyerleri üretime devam etmek zorunda kalmıştır. Bu bağlamda bazı çalışanlar tam zamanlı olarak Covid-19 öncesi çalışma saatleriyle aynı şekilde çalıştırılarak, bazı işçiler ise kısmi süreli ya da vardiyalı çalışmaya geçirilmek suretiyle faaliyete devam edilmektedir. Nitekim işyerinde faaliyetin devam ediyor olması halinde, yapılan iş uzaktan çalışmaya uygun nitelikte değilse, işçi İçişleri Bakanlığı Genelgesi çerçevesinde 65 yaşın altında ise veya kronik hastalığı yoksa işveren işçiyi işyerinde çalıştırmaya devam edebilir.

İşveren işçiyi gözetme borcu çerçevesinde işçilerin işyerinde sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlamak zorundadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 417 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre, işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; bunun karşılığında işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSG Kanunu) ve ilgili diğer mevzuat uyarınca, işverenler işyerinde çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İSG Kanunu'nun

dördüncü maddesi işverenin genel yükümlülüklerini düzenlemiştir. Buna göre işverenin, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini korumak için mesleki riskleri önlemek, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbiri almak, organizasyonu yapmak, gerekli araç ve gereçleri sağlamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak yükümlülükleri vardır.

Salgın sürecinde üretimi sürdüren işverenler de bu süreçte çalışanların iş sağlığı ve güvenliği korumak için gereken tedbirleri en üst düzeyde almalıdır. Bu çerçevede işverenler tarafından işyerinde gerekli dezenfektanlar ve hijyenik ürünler temin edilmeli, işçilere maske ve eldiven dağıtılmalı, işyerinde Covid-19 hastası olup olmadığı denetlenmeli ve bu yönde bir şüphe var ise gerekli önlemler alınmalıdır. Servis araçları sağlanmalı, çalışanlar işe başlamadan önce ve belirli aralıklarla hijyen kurallarına dikkat etmeli, parmak okutma gibi ortak araçlar kullanılmamalı, ortak kullanım alanlarında hijyen kurallarına uyulmalı, ateş, öksürük, grip benzeri rahatsızlığı olan kişilerle temastan kaçınılmalı, iş seyahatleri mümkün olduğunca ertelenmeli, toplantılar konusunda öncelikle teknoloji imkanları kullanılarak görüntülü iletişim imkanları kullanılmalıdır<sup>77</sup>.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun karşısında işçinin de işverenin aldığı tedbirlere uyma yükümlüğü bulunmaktadır. İSG Kanunu'nun 19 uncu maddesi çerçevesinde çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten

<sup>76</sup> Baycık, <http://gayebaycik.av.tr/wp-content/uploads/2020/04/CORONA-VI%CC%87RU%CC%88S-SALGINININ-1%CC%87S%CC%A7-1%CC%87LI%CC%87S%CC%A7KI%CC%87LERI%CC%87NE-ETKI%CC%87LERI%CC%87.pdf>

<sup>77</sup> <https://ailevecalisma.gov.tr/covid19>

etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Ayrıca kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek, görev alanlarında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak da diğer yükümlülükleri arasında sayılabilir. Bu çerçevede işçiler işyerinde Covid-19 salgını çerçevesinde işveren tarafından alınan tüm tedbirleri uygulamak ve uyarılara uymak, sosyal mesafeyi korumak ve kendilerine verilen koruyucu malzemeleri kullanmak zorundadır. İşçiler bu hastalığa yakalanması ya da bulaş riski olan kişilerle yakın temaslarının bulunması halinde işvereni derhal bilgilendirmelidir.

Covid-19 salgını ile mücadele sürecinde işyerinde tam ya da yarı zamanlı çalışmaya devam eden işçiler iş görme edimini özenle ifa etmelidir. İşveren İSG Kanunu doğrultusunda tüm önlemleri aldığı halde işçinin, iyi niyetli olmaksızın işin ifasından kaçınma hakkı bulunmamaktadır. İşverence iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmasına rağmen salgın sürecinde işini ifa etmek istemeyen işçi yıllık ücretli izin ya da ücretsiz izin kullanma talebinde bulunmalıdır.

İşyerinde Covid-19 enfeksiyonun tespit edilmesi gibi ciddi ve yakın bir tehlike ortaya çıkarsa, tehlike giderilinceye kadar çalışanlar iş görmekten kaçınabilir. Nitekim İSG Kanunu'nun 13 üncü maddesine göre, işyerinde ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar İSG kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli ted-

birler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir<sup>78</sup>. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Bir işyerinde çalışan işçilerin Covid-19'u ciddi ve yakın tehlike görmeleri ve bu maddedeki prosedürü uygulamadan çalışmaktan kaçınmaları mümkündür. Bu durumda işçiler yasal prosedürün işletilmemesi nedeniyle mağdur edilmemelidir<sup>79</sup>.

Salgın sürecinde kargo şirketleri, perakende gıda şirketleri, hijyenik malzemelerin üretim yerleri gibi bazı işyerlerinde işçi ihtiyacı doğmuş, buna karşın bazı işyerlerinde de azalan işe ya da geçici ekonomik sorunlara bağlı olarak küçülme ya da işçi maliyetini azaltma ihtiyacı oluşmuştur. Bu çerçevede kimi işyerlerinde yeni işçi alımı olurken; bazı işverenler de tam süreli çalışanlara kısmi süreli iş teklif etmiştir. Kısmi süreli işe geçiş, çalışma süresinde azalmaya bağlı olarak ücrette de bir azalma sonucunu doğurduğu için çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturmaktadır. Bu bağlamda işveren İş Kanunu'nun 22 nci maddesi çerçevesinde çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçinin bu değişikliği kabul etmemesi halinde söz konusu madde çerçevesinde işverenin geçerli nedenle fesih hakkı bulunmaktadır. Ancak 7244 sayılı Kanunun dokuzuncu maddesi ile iş sözleşmesinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık dışında üç ay süreyle işveren tarafından feshedilemeyeceği düzenlenmiştir. Fesih yasağı nedeniyle işveren bu teklifinin işçi tarafından kabul edilmemesi nedeniyle sözleşmeyi feshedemez. Bu durumda fesih yasağı getirildiği için üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Söz konusu düzenleme 17 Nisan 2020 tarihinde yürürlüğe girdiği için bu tarih öncesinde iş güvencesi hükümlerine uygun olarak yapılmış fesih bildirimleri geçerlidir. Salgın

78 Ayrıca bkz. Canbolat, <https://www.youtube.com/watch?v=EJnQea2zmVk>.

79 Akın, s.35.

sebebiyle ülkemizde yaşanan ekonomik problemler işletmeden kaynaklanan geçerli sebep sayılır<sup>80</sup>.

Bazı işyerlerinde aynı anda çok sayıda işçinin bir arada olmamasını sağlamak ve sosyal mesafeyi korumak amacıyla vardiya usulüne geçilmiş ya da çalışanların vardiyaları değiştirilmiştir. Vardiya sisteminin değiştirilmesi de çalışma şartlarında esaslı değişiklik oluşturduğu için İş Kanunu'nun 22 nci maddesindeki usul çerçevesinde yapılmalıdır<sup>81</sup>. Bu bağlamda kısmi süreli çalışmaya geçişte söylediklerimiz, vardiyalı çalışmaya geçiş için de geçerli olacaktır.

## 2. Kısa Çalışma

Kısa Çalışmanın yasal dayanağı, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek ikinci maddesi ile Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliktir. Bu bağlamda genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumu'na, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ödenir<sup>82</sup>.

80 Akın, s.38.

81 "... Somut olayda; davalı işyerinde çalışan bir işçinin ayrılması üzerine davacıdan ayrılan işçinin vardiyasında da çalışması istenilmiştir. Bu talep fazla çalışma olgusunu da aşan, iş koşullarında esaslı değişiklik mahiyetindedir. Davacı bu durumu kabul etmeyerek kendi vardiyasında işyerine gelmiş ancak işverence işyerine alınmayarak iş sözleşmesi haksız olarak fesih edilmiştir. Buna göre davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken yazılı gerekçelerle reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yarg. 9. HD., 23.09.2010, 2010/26258 E., 2010/25378 K. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>

82 Kısa çalışma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Nurşen Caniklioğlu, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005, s.501 vd.; Tuba Kayalı Çetinkaya, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Ankara Barosu Dergisi,

Kısa çalışma ile ilgili düzenlemelere bakıldığında, kısa çalışma yaptırılması için işçiye yapılması gereken yazılı bir bildirim veyahut işçinin kısa çalışmaya yazılı bir onayı öngörülmemiştir. Bu bağlamda öğretide genel olarak kısa çalışma uygulaması iş sözleşmesinde esaslı değişiklik olarak değerlendirilmemektedir. Diğer bir ifade ile kısa çalışma uygulaması işçinin kabulüne bağlı değildir<sup>83</sup>.

Aynı yönde kanaatimizce de isabetli olan diğer bir görüşe göre kısa çalışma kanunda sayılan nedenlerin meydana gelmesi halinde işverenin, devletin onayı ile çalışma şartlarını geçici süre ile değiştirebilmesine imkân tanıyan hukuki bir yol olup, işçinin onayına tabi değildir. Bu durum her ne kadar işçiler açısından esaslı değişiklik oluştursa da, işin korunması amacıyla özel bir kanun hükmü ile getirilmiş geçici bir çözüm olduğu için kanun koyucu işverene işçinin onayına tabi olmadan geçici süre ile esaslı değişiklik yapma imkanı tanımıştır. Bu çerçevede kısa çalışma uygulaması İş Kanunu'nun 22 nci maddesi kapsamı dışında kalacaktır<sup>84</sup>.

Kısa çalışma uygulaması ile ekonomik kriz veya zorlayıcı sebepler altındaki işverene, içinde bulunduğu zor durumdan kurtulması için geçici bir sürede olsa hem kendisine hem de işçilerin yararına olacak şekilde sözleşme şartlarında tek taraflı değişiklik yapma yetkisi vermektedir. Bu nedenle işçi de rızası dışında dahi olsa, işyerindeki bu ge-

2014/4,file:///C:/Users/AB137690/Downloads/K\_\_sa%20\_\_al\_\_\_\_ma%20ve%20K\_\_sa%20\_\_al\_\_\_\_ma%20\_dene\_i[%23374529]-398219.pdf, s.420 vd.

83 Kübra Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik, III. Yılında İş Yasası, 21-25 Eylül 2005, Bodrum, s.126; Sarper Süzek, Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, C.1, S.1, Mart 2006, <https://www.tisk.org.tr/yayin/Akademi-Mart-2006.pdf>, s.15; Fatih Uşan, 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik Ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, <https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz9ozel/fusan.pdf> s.242; Caniklioğlu, s.503; Çetinkaya, s.424.

84 Keser, s.52; Cem Kılıç, İşverenler ve çalışanlar açısından kısa çalışma hakkında her şey, 8 Nisan 2020, <https://www.milliyet.com.tr/yazarlar/cem-kilic/isverenler-ve-calisanlar-acisindan-kisa-calisma-hakkinda-her-sey-6183766>. Ayrıca bkz. Çil, <https://www.youtube.com/watch?v=b-EhknZeaAl>.



çici uygulamaya uymak zorundadır<sup>85</sup>.

Aksi yöndeki görüşe göre ise kısa çalışmanın çalışma süresinin azaltılması şeklinde uygulanması durumunda tarafların İş Kanunu'nun 22 nci maddesine göre iş sözleşmesinin koşullarında esaslı değişikliğe gitme hususunda anlaşmalarını kabul etmek gerekir. İşçinin çalışma saatlerinin azaltılması biçimindeki kısa çalışma uygulamasını reddetmesi halinde İş Kanunu'nun 22 nci maddesi hükümlerinin işletilmesi mümkün olacaktır<sup>86</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2013 yılında vermiş olduğu bir kararında kısa çalışma uygulamasına geçilmesi için işçinin rızasının aranmayacağı ve bu uygulamanın çalışma şartlarında esaslı değişiklik olmadığı sonucuna varmıştır<sup>87</sup>.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında işverenin işçinin rızası bulunmaksızın kısa çalışma uygulamasına gidebileceğini kabul etmekle beraber zorlayıcı nedenlere bağlı kısa çalışma halinde işçinin İş Kanunu'nun 24/III, diğer sebeplerle kısa çalışma uygulamasına gidilmesi halinde ise 24/II-f maddesi uyarınca haklı nedenle fesih hakkı olduğuna hükmetmiştir<sup>88</sup>.

Kısa çalışma, işyerinde haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması veya faaliyetin durdurulması şeklinde uygulanabilir. Haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması yöntemiyle gerçekleşen kısa çalışma, sözleşmenin askıya alınması sonucunu doğurmaz. İş sözleşmesi geçici bir süre için kısmi süreli olarak devam eder. Buna karşılık, faaliyetin durdurulması suretiyle yapılan kısa çalışma, iş sözleşmesinin askıya alınması sonucunu doğurur. Kısa çalışma nedeniyle iş sözleşmesinin askıya alınması kısa çalışma uygulamasının süresi ile sınırlıdır. Başka bir anlatımla, kısa çalışma uygulaması sona erince iş sözleşmesinin askı hali sona erer. Bu çerçevede kısa çalışma uygulaması sırasında iş sözleşmesi sona ermemekte, kanun gereği askıya alınmaktadır<sup>89</sup>.

Kısa çalışma genel ekonomik kriz, sektörel ve bölgesel kriz ve zorlayıcı sebeplerin bulunması halinde işverenin başvurduğu bir uygulama olup, işçilerin iş sözleşmeleri kanun gereği üç aya kadar askıya alınmakta ve işçiler bu süre zarfında kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmektedir. Bu üç aylık sürenin bitiminde de askı halinin sona erdiğinin kabulü gerekir<sup>90</sup>. Kısa çalışma dönemi bir askı hali olması sebebiyle bu dönemde işçi herhangi bir çalışma yapmamakta ve işveren de ücret ödeme borcunu geçici olarak ifa etmemektedir. İşçi İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği almaktadır. İşyerinde faaliyetin durdurulması halinde kısa çalışma döneminde işçi herhangi bir çalışma yapmayacağı için fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı

85 Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.522.

86 Görüşler için bkz. Nurtaç Endes, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.13-14,dn.44; <http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/14619/377663.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

87 "Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2013 yılına ait bir başka kararında da, kısa çalışma yaptırılabilir haller kanunda genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebep olarak sınırlanmış ve bakanlık onayına tabi tutularak geçici olduğu belirtilmiş ancak işçinin rızasının gerektiği hususunda herhangi bir açıklama yapılmamıştır. Kısa çalışma sistemi kanundan doğan işçiye yüklenmiş bir yükümlülük olup, işçinin rızasının aranmayacağı işveren lehine yapılan nadir düzenlemelerden biridir ve bu çalışma sisteminde işçinin ücretinde düşüş olması doğaldır. Kısa çalışma sistemine geçilmesi kanundan kaynaklı olup, İş Kanununun 22.maddesinde düzenlenen iş şartlarında esaslı değişiklik şartları gerçekleşmediğinden kıdem tazminatının reddi gerekirken yerinde olmayan gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yarg.9. HD. 08.07.2013, E.2011/26182, K.2013/20765. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>

88 "Kısa çalışma uygulaması ile işverene, Kanun'da yer alan belirli koşulların gerçekleşmesi halinde işçilerin rızaları bulunmaksızın çalışma koşullarında geçici olarak değişiklik yapma, Kanun ve sözleşme hükümleriyle belirlenen çalışma koşullarını yine geçici bir süre uygulamama imkânı verilmektedir. Buna karşın, uygulamada da görül-

düğü üzere çoğu zaman ne kadar süreceği de belli olmayan kısa çalışma uygulaması bakımından ücret kaybı da olmasına rağmen işçiye haklı nedenle fesih hakkının verilmemesi ise menfaatler dengesine ve hakkaniyete uygun düşmez. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu açısından kısa çalışma ödeneğinden yararlanıp yararlanmadığından bağımsız bir değerlendirme ile işçinin, kısa çalışma uygulamasının kaynağı zorlayıcı nedenler ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin III numaralı bendi uyarınca, diğer kısa çalışma nedenleri yönünden ise yine aynı maddenin II numaralı bendinin "f" alt bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğinin kabulü yerinde olacaktır." Yarg.22. HD. 05.12.2012, E.2012/4892, K. 2012/27269. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>

89 Caniklioğlu, s.518.

90 Çetinkaya, s.428.



da doğmayacaktır<sup>91</sup>. Askı süresi içinde işçinin iş görme borcundan kurtulduğu oranda işverenin yönetim hakkı ile işçinin itaat borcu da ortadan kalkar<sup>92</sup>. Buna karşılık, işçinin sadakat borcu ve işverenin gözetme borcu gibi yan borçları devam eder. Askı halinin sona ermesi ile birlikte iş sözleşmesi önceki şartlarıyla işlerlik kazanır<sup>93</sup>.

Covid-19 sebebiyle 25 Mart 2020 tarihinde 7226 sayılı Kanunla kısa çalışma alanında ödeneğe hak kazanmayı kolaylaştırıcı geçici düzenlemeler yapılmıştır<sup>94</sup>. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir. Bu bağlamda hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olma koşulu 7226 sayılı Kanun ile 29 Şubat 2020 tarihinden geçerli olmak üzere kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olma şeklinde değiştirilmiştir.

7226 sayılı Kanun ile İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici 23 üncü madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde İş Kanunu'nun 25/II maddesinde bendinde yer alan sebepler hariç olmak üzere işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Bu bağlamda işveren tarafından süreli ya da sağlık sebeplerine ya da zorlayıcı sebeplere veya gözaltı ya da tutuklanma nedenlerine dayalı derhal fesih imkânı ortadan kaldırılmıştır.

Yine bu madde kapsamında yapılan başvurular, uygunluk tespitleri hariç olmak üzere başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.

91 Çetinkaya, s.452.

92 Ercan Akyiğit, Kısa Çalışma, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.1-2, Ağustos-Kasım 2004, s. 19.

93 Süzek, Askı, s. 419; Akyiğit, Kısa Çalışma, s. 19; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s. 519.

94 Ayrıntı için bkz. Başterzi, <https://www.youtube.com/watch?v=3pO4PHUpivk>

Cumhurbaşkanı bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya yetkilidir.

7244 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanuna geçici 25 inci madde eklenmiştir. Buna göre yeni koronavirüs (Covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

### 3. Uzaktan Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinde uzaktan çalışma düzenlenmiştir. Buna göre işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi uzaktan çalışma olarak isimlendirilmektedir. İnternet ağının ve mobil telefon kullanımının artması uzaktan çalışmayı daha da gerekli kılmış ve 2016 yılında 6715 sayılı Kanun ile bu esnek çalışma modeli düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu çalışma biçimi, işçinin genellikle kendi evinde, işverenin doğrudan bir yönetimi ve denetimi olmaksızın bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulması şeklinde yapılmaktadır. Çalışma mevzuatının, değişen ekonomik koşulları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması amacıyla evden çalışma ve tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek uzaktan çalışma tanımı yapılmıştır. Bu bağlamda uzaktan çalışma, işçinin mal ve hizmet üretmek amacıyla işyeri dışında, işverenin gözetiminden uzak bir yerde iş görme edimini ifa ettiği ve bunun karşılığında işverenden ücret aldığı iş ilişkisidir. Uzaktan çalışma iş ilişkisinde, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurları varlığını devam ettirmektedir<sup>95</sup>.

Türk Borçlar Kanunu'nun 461 inci maddesinde

95 <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf>

de evde hizmet sözleşmesi düzenlenmiştir. Buna göre evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir. Bu madde çerçevesinde işçi, evde hizmet sözleşmesinde örneğin bir mağazaya, kendi evinde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermeyi, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemeyi üstlenebilir<sup>96</sup>.

Evde hizmet sözleşmesi ile tele çalışma birbirinden farklıdır. Öncelikle tele çalışmada işin görülmesinde teknolojik araçlar önem taşır ve bu çalışmada, işyerinde yapılabilecek bir iş bilgi ve iletişim teknolojisi araçları ile ifa edilip, işin sonuçları yine bu araçlar yardımı ile işverene gönderilir. Bu kapsamda evde halı dokuma veya kendisine teslim edilen ürünleri paketleme gibi el emeği gerektiren bir faaliyette bulunan kişi tele çalışan değil, Türk Borçlar Kanunu kapsamında evde hizmet sözleşmesi ile çalışandır<sup>97</sup>.

Covid-19'un Türkiye'de ilk görüldüğü Mart ayından itibaren salgının daha fazla kitleye yayılmaması amacıyla Sağlık Bakanlığı ve Bilim Kurulu'nun tavsiyeleri doğrultusunda pek çok tedbir alınmış ve zorunlu olmadıkça vatandaşların evde kalması tavsiye edilmiştir. Yetkili kişi, kurum ve kuruluşlar tarafından vatandaşların zorunlu olmadıkça evden çıkmamaları yönünde duyurular yapılmış ve tavsiyeler verilmiştir. Bu bağlamda pek çok işveren de işyerindeki riskleri bertaraf edebilmek amacıyla işçilere evden çalışma imkânı tanımıştır. Bu çerçevede Covid-19 çerçevesinde sözü edilen evden çalışma İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi bağlamında uzaktan çalışmadır<sup>98</sup>.

Kural olarak işveren tek taraflı olarak bir işçi-

sini işyerinden eve ya da evden işyerine geçirme yetkisine sahip değildir. İş Kanunu'nun 22 nci maddesi çerçevesinde çalışma şartlarında esaslı değişiklik usulüne göre işçinin yazılı onayı ile bu değişiklik yapılabilir. Ancak Covid-19 salgını sürecinde sosyal mesafeyi ve iş sağlığı ve güvenliğini korumak amacıyla işverenin fiziki olarak işyerinde çalışan işçileri evden çalıştırması, çalışma koşullarında başka bir değişiklik olmaması koşuluyla, esaslı değişiklik olarak kabul edilmez<sup>99</sup>. Nitekim bu geçici bir değişiklik olup, işverenin işçiyi işyeri ortamında ya da işe gidiş-dönüşü sırasında bulaş riskinden korumak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği bağlamında uyguladığı bir yöntemdir. İşveren riskli olan bir bölgeye gidip dönmüş ya da bulaş riski olan kişilerle iletişim kurmuş olan ya da hamileliği sebebiyle işyerine gelmesi riskli olan veya küçük çocuğu olan işçilere hem işletme menfaatlerini korumak hem çalışanların sağlığını korumak için evden çalışma talimatı verebilir<sup>100</sup>. Bu bağlamda işveren işçiyi gözetme borcu çerçevesinde bu değişikliği yapmaktadır<sup>101</sup>.

Salgın sürecine bağlı olarak işçilerin geçici bir süre evden çalıştırılması İş Kanunu'nun 22 nci maddesi kapsamında değerlendirilmezken, işveren çalışmasını evden sürdüren işçinin ücretinde tek taraflı olarak indirim yaparsa, bu durum çalışma şartlarında esaslı değişiklik oluşturur. İş Kanunu'nun 62 nci maddesine göre, her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi ya da işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle veya bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun indirim yapılamaz. Ücretin eksiltilmesi iş şartlarında esaslı değişiklik oluşturacağı için, işveren ancak İş Kanunu'nun 22 nci maddesi çerçevesinde işçinin yazılı onayı ile ücretini eksiltebilir. Aksi halde işçi İş Ka-

96 <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf>

97 Seda Güneş Emrağ, 4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Yayın Sayısı: 51, Cilt: 13, <https://legalbank.net/belge/4857-sayili-is-kanununun-degisik-14-maddesi-isiginda-tele-calisma/3382823/%22uzaktan+%c3%a7al%c4%b1%c5%9fma%22>

98 Ayrıca bkz. Akın, s.40.

99 Ayrıca bkz. Alpogut, <https://www.youtube.com/watch?v=3pO4PHUpivk>.

100 Michael Fuhlrott/Katharina Fischer: Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts, NZA 2020, beck-online. beck.de, s.349; Günther/Böglmüller, s.188.

101 Bu konuda ayrıca bkz. Alpogut, <https://www.youtube.com/watch?v=3pO4PHUpivk>.

nunu'nun 24/II-e maddesi uyarınca işveren tarafından ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

Açıkladığımız bu sebepler çerçevesinde işveren yönetim hakkı çerçevesinde Covid-19 salgını nedeniyle işçilerin işlerini, yürütülen işte bir değişiklik olmamak ve ücrette indirim yapılmamak koşuluyla, evden görmelerini isteyebilir. Evden çalıştırma yetkisi işverene verilmiş olup, işçinin tek taraflı olarak evden çalışmaya karar verme yetkisi bulunmamaktadır. İşveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini tam olarak alıyorsa ve işçinin işyerinde çalışmasında risk yoksa işçinin evde kalarak iş görme edimini ifa etme hakkı yoktur. Bu çerçevede salgın sürecinde işverenin talimatı ile geçici olarak evden çalışan işçinin de salgın bitiminde işverenin çağrısı ile işyerine gelerek çalışmaya devam etmesi gerekmektedir<sup>102</sup>.

İşverenin işyerinde çalışan işçileri salgın sürecinde geçici olarak evde çalıştırabilmesi için öncelikle yapılan işin evde çalışmaya uygun bir iş olması, işverenin laptop, telefon ya da diğer malzemeleri işçiye temin etmesi, bu bağlamda teknik destek sağlaması gerekmektedir<sup>103</sup>. Öğretide evde çalışmanın, uzaktan bir çalışma olması ve çalışanları yalnızlığa itmesi sebebiyle işverenlere güvenli internet programları üzerinden toplantılar yaparak çalışanları sosyalleştirmesi tavsiye edilmektedir<sup>104</sup>.

Öğretide bir görüşe göre işveren işçilere yol masrafı ve yemek ücreti veriyorsa, bu ödemelerde kesinti yapılması iş sözleşmesinin ihlaline yol açmaz<sup>105</sup>. Kanaatimizce işçi artık işe gelmediği için aynı ya da nakdi yol yardımında kesinti yapılabilir, ancak yemek yardımının ödenmeye devam edilmesi isabetli olacaktır. Nitekim bu yardım fiili çalışmaya bağlıdır ve işçi evden çalış-

masını devam ettirmektedir.

Çalışma şartlarında esaslı değişiklik olmamasına rağmen işçinin işverenin kendisine yapmış olduğu uzaktan çalışma teklifini kabul etmemesi halinde bu durum işverenin yönetim hakkı çerçevesinde vermiş olduğu talimata aykırılık olarak kabul edilerek, işverene İş Kanunu'nun 25/II-h maddesi çerçevesinde işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesine dayanarak haklı nedenle fesih hakkı verir<sup>106</sup>. İşveren uzaktan çalışma talimatını işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla verdiği için, işverenin bu teklifinin işçi tarafından reddi işverene aynı zamanda İş Kanunu'nun 25/II-ı maddesi bağlamında işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesine dayalı olarak da derhal fesih hakkı verir<sup>107</sup>. İşverenin bu sebeple dayalı fesih hakkı 7244 sayılı Kanun öncesinde olduğu gibi, fesih sebebinin İş Kanunu'nun 25/II maddesine dayanması nedeniyle bu Kanun sonrasında da söz konusudur.

Uzaktan çalışmada işverenin işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması, bu bağlamda işçilerin kendini koruyabilmesi için gerekli eğitimi vermesi ve tavsiyelerde bulunması gerekmektedir. Diğer önemli husus da kişisel verilerin korunmasıdır. İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinin son fıkrasına göre uzaktan çalışmada verilerin korunması ve paylaşılmasına ilişkin işletme kurallarının uygulanması ile diğer hususlar Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılan yönetmelikle belirlenir. Ancak bu Yönetmelik henüz çıkarılmamış olup, öğretide Türk Borçlar Kanunu'nda işçinin özen ve sadakat borcunu düzenleyen 396 ncı maddesi hükmünün, işçinin işi ile ilgili verileri koruma yükümlülüğünü de kapsar şekilde yorumlanabileceği belirtilmiştir<sup>108</sup>. Bu maddenin

102 Günther/Böglmüller, s.188.

103 Joachim Schwede, Homeoffice wegen Covid-19 – Arbeitsschutzrechtliche Erwägungen, ArbRAktuell 2020, beck-online.beck.de, s.161-162; Fuhlrott/Fischer, s. 349.

104 Schwede, s.161-162.

105 Akin, s.40. Ayrıca bkz. Alpagut, <https://www.youtube.com/watch?v=3pO4PHUpivk>; Kar, <https://www.youtube.com/watch?v=Tsk3rEadV8A>.

106 Akin, s. 41.

107 Akin, s. 41.

108 Mustafa Alp, "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul, 2011, s.830; Emrağ, <https://legalbank.net/belge/4857-sayili-is-kanununun-degisik-14-maddesi-isiginda-tele-calisma/3382823/%22uzaktan+%c3%a7al%c4%b1%c5%9fma%22>.

dördüncü fıkrasına göre işçi, işi ifa ettiği sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz.

Salgın sona erdikten sonra işverenin işçiyi evden çalıştırmaya devam etmek istemesi halinde İş Kanunu'nun 22 nci maddesi uyarınca işçinin yazılı onayını alması gerekmektedir. Nitekim burada amaç salgın sürecinde çalışanların mümkün olan en az derecede birbirleriyle sosyal temasının olması olup, evden çalışma geçici niteliktedir<sup>109</sup>.

#### 4. Telafi Çalışması

İş Kanunu'nun 64 üncü maddesi telafi çalışmasını düzenlemiştir. Buna göre, *"Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir."* 25/3/2020 tarihli ve 7226 sayılı Kanununun 43 üncü maddesiyle daha önce "iki ay" olan süre "dört ay" şeklinde değiştirilmiştir. Süre şu an için dört ay olmakla birlikte Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir.

Salgın sürecinde Covid-19'un somut olayın şartları çerçevesinde zorlayıcı neden olması sebebiyle sokağa çıkma yasakları ya da işyerinde faaliyetin geçici süre durdurulması hallerinde işçilere çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırılıp yaptırılmayacağı sorunu ortaya çıkmıştır. Bir haftaya kadar olan sokağa çıkma yasaklarında çalışılmayan bu sürelerin daha sonra telafi edilmesi mümkündür. Aynı şekilde 65 yaş ve üstünde olan ya da kronik hastalığı olup yaklaşık 3 aydır sokağa çıkma yasağı olan veya idari kararla kapatılan işyerlerinde çalışan işçilerin çalışmadığı sürelerin telafi edilmesi mümkündür. İşyerinde faaliyetin yürütülmediği zamanın kısa ya da uzun olması bir fark yaratmamaktadır<sup>110</sup>. İş Kanunu'nun 40 ıncı

maddesi uyarınca işveren, zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bir haftaya kadar her gün için yarım ücret öder. Kanun gereği ödenmesi gereken bu ücret sosyal bir ürettir ve telafi çalışmasından bağımsız bir ödemedir<sup>111</sup>. Öte yandan, zorlayıcı sebeplerle işyerindeki faaliyet tamamen durmuşsa, işveren işçinin çalıştırılmadığı sürelerin telafi edilmesine karar verdiğinde, telafi çalışmasının yapıldığı süre için işçiye kalan ücretinin ödenmesi gerekir<sup>112</sup>.

Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 7 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 64 üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek ve ilgili işçilere hangi tarihte çalışmaya başlanacağını bildirmek zorundadır. İşçi telafi çalışması uygulamalarına uymakla yükümlüdür, işçilere telafi çalışması yaptırmak için işçinin onayı aranmaz<sup>113</sup>. İş Kanunu'nun 64 üncü maddesinde işverenin dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabileceği belirtildiği için işçinin onayına gerek olmaksızın işveren telafi çalışması yaptırabilir<sup>114</sup>. Ancak işveren telafi çalışması yaptıracığı işçiye iyi niyet kuralları çerçevesinde uygun bir süre öncesinde telafi çalışması yaptıracığı zamanı bildirmelidir<sup>115</sup>. Uygulamada telafi çalışmasının bu çalışmanın yapılmasını gerektiren durumun sona ermesinden sonra yapılabileceği gibi bu durumun ortaya çıkmasından önce de yapılabileceğini kabul eden görüşler<sup>116</sup> olmasına karşın kanaatimizce de isabetli olan görüşe göre telafi çalışmasının, bu çalışmanın yapılmasını gerektiren zorlayıcı sebebin ortadan kalkmasından sonra yapılmasının daha uygun olacağı değerlendirilmektedir<sup>117</sup>.

111 Eyrenci, s.40.

112 Eyrenci, s.40.

113 Ekonomi, s.1254-1255; Ekmekçi, s.35; Keser, s.49.

114 Keser, s.50.

115 Ekmekçi, s.35.

116 Ekonomi, s.1255-1256. Ayrıca bkz. Keser, s. 50, dn.30 da belirtilen eserler.

117 Keser, s.50; Tuba Oyuktaş/Tuğba Bayraktar, Sokağa Çıkma Yasağı Nedeni ile Çalışılmayan Günlerde Yıllık İzin Uygulaması ve Telafi Çalışması, <https://lexist.com.tr/blog/2020/04/27/sokaga-cikma-yasagi-nedeni-ile-cali>

109 Günther/Böglmüller, s.187-188.

110 Keser, s.50.



Telafi çalışması yapılması halinde bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz ve tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz (İş K.m.64).

## C. İşçinin Ücret ve Diğer Haklarına Etkisi

### 1. Kısa Çalışma Halinde Ücret ve Diğer Haklar

#### a. Kısa Çalışma Uygulamasının İşçinin Kıdeme Bağlı Haklarına Etkisi

Kısa çalışma uygulaması çalışma süresinin kısaltılması suretiyle uygulandığında, iş sözleşmesi askıda değildir. Bu durumda kısa çalışma süresinin işçinin tüm kıdeme bağlı haklarının belirlenmesinde göz önünde bulundurulacağı açıktır. Kısa çalışma uygulamasının faaliyetin durdurulması şeklinde gerçekleşmesi halinde ise, sözleşme askıda kalmakta olup<sup>118</sup>, sözleşmenin askıda kaldığı sürenin işçinin kıdemine bağlı haklarının tespitinde dikkate alınıp alınmayacağı önem arz etmektedir.

İşçinin kıdemine bağlı olarak belirlenen bir hak olan yıllık ücretli izin İş Kanunu'nun 53 üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. Aynı Kanununun 55 inci maddesinde ise, yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller sayılmış; (j) bendinde kısa çalışma sürelerinin de çalışılmış gibi sayılan hallerden olduğu öngörülmüştür. Kanunun açık hükmü karşısında faaliyetin durdurulması suretiyle uygulanan kısa çalışma süresinin yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınması gerekir.

Salgın sürecinde kısa çalışma uygulaması esnasında çalışılmayan sürenin işçinin kıdem taz-

silmayan-gunlerde-yillik-izin-uygulamasi-ve-telafi-calismasi/

118 Akyiğit, Kısa Çalışma, s.19; Caniklioğlu, s.518; İş sözleşmesinin askıya alınması hakkında geniş bilgi için bkz. Süzek, Askı, s.13 vd.

minatına esas alınacak hizmet süresine etkisi de tartışma konusu olmuştur. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bulunan 14 üncü maddesine göre, iş sözleşmesi maddede belirtilen şekilde sona eren işçiye, işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Öğretide, kanuni grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler hariç olmak üzere iş sözleşmesinin kanunen askıda kaldığı sürelerin de çalışılmış sayılan süreler gibi, kıdem tazminatının belirlenmesinde dikkate alınması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>119</sup>. Yargıtay ise, raporlu sürenin bildirim süresine altı haftanın eklenmesiyle oluşan kısmı hariç, askıda geçen sürelerin kıdem tazminatına esas süreye eklenemeyeceğine karar vermektedir<sup>120</sup>. Ancak Yargıtay kısa çalışma uygulaması kapsamında askıda geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabında göz önünde bulundurulması gerektiğine karar vermiştir<sup>121</sup>.

119 Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 2014, s. 556; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, 24.Baskı, Ankara 2019, s. 129.

120 "Mahkemece fiili çalışma süresi yanında çalışılmayan süre için de kıdem tazminatı ödemesi yapılmasının işyeri uygulamasına dönüştüğü kabul edilmiş ise de, 1475 sayılı Yasanın 14/2. maddesine kıdem tazminatının işçilerin işyerinde geçen çalışma sürelerine göre hesaplanacağı hükme bağlanmıştır. İş sözleşmesinin askıya alındığı ve işçinin fiili çalışmasının olmadığı dönem için kıdem tazminatı ödenmesi yasaya aykırıdır. Davalı işverence birkaç işçiye hatalı olarak askıda geçen süreler için kıdem tazminatı ödenmesi, aksine işyeri uygulamasının varlığını ortaya koymaz...". Yarg. 9.HD, 18.03.2015, E.2013/16764, K.2015/11083. (Kişisel arşiv). Aynı yönde, Yarg. 9.HD., 22.03.2016, E.2014/31195, K.2016/6844, Yarg. 22.HD., 16.06.2014, E.2013/15220, K.2014/17334. (Kişisel arşiv). "İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresinde değerlendirilmesi yerinde olur. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini 6 hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır..." Yarg. 22.HD, 16.09.2019, E.2016/18428, K.2019/16294. (Kişisel arşiv). Aynı yönde, Yarg. 9.HD, 14.10.2019, E.2016/7714, K.2019/18059. (Kişisel arşiv).

121 "Somut olayda davacı işçinin 22.12.2008-18.06.2009 tarihleri arasında Yasa'ya uygun biçimde 5 ay 27 gün kısa çalışma yaptığı ve kısa çalışma süresinin çalışılmış sayılan süre kapsamında kıdemine eklenmesi gerektiği tartışmasıdır. Dosyada sorun "çalışılmış gibi sayılan ve bu nedenle kıdem süresine eklenecek kısa çalışma süresinin Yasa'da ilk olarak belirtilen azami 3 aya kadar ki süre mi, yoksa 5838 sayılı yasanın 1.maddesi ile değiştirilen Geçici 8. maddesinde



İş Kanunu'nun 55/j maddesine göre kısa çalışma süreleri yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır. Buradan yola çıkılarak kanaatimizce de kısa çalışma uygulaması esnasında çalışılmayan sürelerin kıdem tazminatının hesabında işçinin kıdem süresinden sayılması gerekir.

### **b. Kısa Çalışma Uygulamasının Ücret ve Diğer Haklara Etkisi**

Kısa çalışma uygulamasının işçinin ücret ve diğer haklarına etkisi, kısa çalışma yöntemine göre farklılık gösterir. Yukarıda belirtildiği gibi, kısa çalışma, çalışma süresinin azaltılması şeklinde uygulanması halinde, iş sözleşmesi geçici bir süre için değiştirilen çalışma şartlarıyla devam eder<sup>122</sup>. Bu süre içinde işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borçları tamamen ortadan kalkmaz. İşçiye çalıştığı süreyle orantılı ücret ödenecektir. Kısa çalışma sona erince, iş sözleşmesi kısa çalışmadan önceki şartları çerçevesinde devam eder. İşçi, çalışmadığı süre açısından kısmi bir işsizlik yaşadığı için, diğer şartları haiz olmak kaydıyla, kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilecektir. Kısa çalışmanın bu yönteminde çalışılan süre ücretine ilave olarak işveren tarafından ödeme yapılabilir.

Kısa çalışmanın işyerinde faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulması şeklinde uygulanması halinde, işçinin iş görme işverenin ise ücret ödeme borcu askıdadır<sup>123</sup>. İşçi, bu durumda diğer

şartlarını taşımak kaydıyla kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilir.

4447 sayılı Kanun ek madde ikiye göre kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir. Bu bağlamda kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için işverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması, işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması şarttır<sup>124</sup>.

4447 sayılı Kanunun ek ikinci maddesine göre günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu çerçevede hesaplanan kısa çalışma ödeneğinin miktarı, İş Kanunu'nun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez. Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri İş Kanunu'nun 24/III ve 40 ıncı maddelerinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Cumhurbaşkanı kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye yetkilidir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

Kısa çalışma ödeneği ile işçilerin bu süreçte gelir kaybı kısmen telafi edilse de çalışanların gelirindeki bu eksilmenin işveren tarafından tamamlanıp tamamlanamayacağı bir sorun olarak ortaya çıkmıştır<sup>125</sup>. Öğretide bir görüşe göre, işyerinde

*belirtilen ve 2008, 2009 ve 2010 yıllarında geçerli 6 aylık sürenin mi uygulanacağıdır. Yasa koyucu 5838 sayılı yasanın 1.maddesi ile yapılan değişiklik ile 2008,2009 ve 2010 yılları için azami kısa çalışma süresini 3 aydan 6 aya çıkarmıştır. Bu nedenle davacının kıdemine eklenen kısa çalışma yaptığı süre Yasanın Geçici 8.maddesinde 5838 sayılı yasanın 1.maddesi ile yapılan değişiklik kapsamında kaldığından 5 ay 27 günlük fiili kısa çalışma süresinin kıdemine eklenmesine ilişkin Mahkeme kararının Yasa koyucunun iradesine ve Yasaya uygun olduğu açıktır". Yarg. 9.HD., 14.07.2011, E.2010/50993, K.2011/27305. (Kişisel arşiv). <https://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2010-50993-k-2011-27305-t-14-07-2011-bakiye-kidem-tazminatı-alacağı/916082>. Buna karşılık, kısa çalışmanın sadece üç aylık süresini kıdem tazminatı hesabında dikkate alan ilk derece mahkemesinin kararının onandığına ilişkin karar için bkz. Yarg. 7.HD., 23.02.2016, E.2015/5639, K.2016/4112. (Kişisel arşiv).*

122 Akyiğit, Kısa Çalışma, s. 19; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s. 519, dn. 52.

123 Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.518.

124 Cem Baloğlu, Koronavirüsle (Kovid-19) İlgili Bir "Kısa Çalışma" ve İki Öneri, <http://www.alomaliye.com/2020/03/30/koronavirus-kisa-calisma/>

125 Bu konudaki tartışmalar için bkz. İrem Kartal/Tuba Köse, İşyerinde Çalışmanın Durdurularak Kısa Çalışma Ödeneğine Geçiş Yapılması Hallerinde İşveren İşçinin Ücretini Tamamlayabilir mi? <https://lexist.com.tr/blog/2020/04/10/is-yerinde-calismanin-durdurularak-kisa-calisma-odenegine-gecis-yapilmasi-hallerin->

faaliyetin durması halinde iş sözleşmesi askıda olacağı ve prim gün sayısı bildirilmeyeceği için bu mümkün olmamasına karşın, çalışma sürelerinin azaltılması suretiyle uygulanan kısa çalışma uygulamasında çalışılan süreler için daha yüksek bir ücret belirlenmesi suretiyle işçilerin gelir kaybından doğan mağduriyetlerinin giderilebileceği belirtilmiştir<sup>126</sup>. Kanaatimizce işverenin kısa çalışma ödeneği ile işçiye normal şartlarda ödenen ücret arasındaki farkı tamamlaması mümkündür. Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesi'ne göre kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir/durdurulur<sup>127</sup>. Bu çerçevede işçinin ek bir ödeme alması kısa çalışma ödeneğinin kesilmesine sebep olan bir hal olarak belirlenmemiştir. Ancak faaliyetin durdurulması şeklinde uygulanan kısa çalışma kapsamındaki işçiye ilave ödeme yapılması mümkün ise de, bunun teknik anlamda ücret olarak gösterilmesi imkânı yoktur. Çünkü işçi bu dönemde çalışmamaktadır. Kanaatimizce işveren tarafından yapılacak ilave ödemenin sosyal yardım niteliğinde gösterilmesinin Sosyal Güvenlik Kurumu yönünden sorun oluşturmaması gerektiği değerlendirilmektedir<sup>128</sup>.

Kısa çalışma uygulaması ne şekilde gerçekleşirse gerçekleşsin, bu dönemde bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılmış olan sosyal ücret ödemesinin yapılıp yapılmayacağı tartışmalıdır. Zorlayıcı sebebe dayalı kısa çalışmanın faaliyetin durdurulması şeklinde uygulanması halinde, bir haftalık süreden sonra işverenin ücret ödeme

borcu askıda olduğundan, ücret ve ücret eklerinin ödenmesi söz konusu olmaz. Ancak, sosyal ücret niteliğindeki ödemeler bakımından aynı sonuca varılamaz. Çünkü sosyal ücret, doğrudan çalışma karşılığı olmayan bir niteliğe sahiptir. Bu nedenle, sosyal düşüncelerle bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle ödeneceği kararlaştırılan sosyal ücret, fiili çalışmaya bağlanmamışsa, işçiye tam olarak ödenmelidir. Şayet fiilen çalışılan günler için ödeme yapılacağı kararlaştırılmışsa, iş sözleşmesinin askıda olduğu süre için sosyal ücret niteliğindeki ödemeler yapılamaz. Çalışma süresinin azaltılması suretiyle uygulanan kısa çalışmada ise, sosyal ücretin fiili çalışmaya bağlı olarak ödenmesi kararlaştırılmışsa, işçinin çalışma süresiyle orantılı olarak ödenmesi gerekir.

Covid-19 çerçevesinde kısa çalışma uygulamaları çerçevesinde kısa çalışma yapılırken yıllık ücretli izin kullandırılıp kullandırılmayacağı sorunu da oluşmuştur. Ancak kısa çalışma ve yıllık ücretli izin uygulamasının iç içe geçmesi mümkün değildir. Nitekim kısa çalışma ile iş ilişkisi askıya alınmaktadır ve askı süresinde işçinin iş görme borcu olmadığı için yıllık ücretli iznin kullanımından da söz edilemeyecektir.

## 2. Nakdi Ücret Desteği

Covid-19 salgınıyla bağlantılı olarak, 7244 sayılı Kanunla 4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici 24 üncü maddenin birinci fıkrası ile ücretsiz izne ayrılan işçilere nakdi ücret desteği yapılmasına ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. Nakdi ücret desteği, ücretsiz maaş desteği olup, ücretsiz izne ayrılan, kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan, 15 Mart'tan sonra iş sözleşmesi feshedilen ancak işsizlik ödeneğine hak kazanmamış olan ve yaşlılık aylığı almayan işçilere yönelik bir uygulamadır.

Geçici 24 üncü madde uyarınca bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte İş Kanunu'nun geçici onuncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/03/2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik öde-

de-isveren-iscinin-ucretini-tamamlayabilir-mi/. Ayrıca bkz. Çil, <https://www.youtube.com/watch?v=b-EhknZeaAl>.

126 Baloğlu, <http://www.alomaliye.com/2020/03/30/koronavirus-kisa-calisma/>

127 <http://www.alomaliye.com/wp-content/uploads/2020/04/pasif-isgucu-genelgesi-2020-1.pdf>

128 Ayrıca bkz. Okur, <https://www.youtube.com/watch?v=EkFLVW6Rmo>.

neğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve İş Kanunu'nun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan günlük 39,24 Türk Lirası nakdi ücret desteği verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz.

İş Kanunu'nun geçici 10 uncu maddesi uyarınca verilen ücretsiz izin süresi, 17/04/2020 tarihinden itibaren üç ay ile sınırlıdır. Cumhurbaşkanlığı bu süreyi altı aya kadar uzatabilir. İş sözleşmesi 17/04/2020 tarihi itibarıyla devam edenler bakımından nakdi ücret desteği üç ayı geçmemek üzere verilen ücretsiz izin süresiyle sınırlıdır. Bu süre içinde işe alınıp ücretsiz izne ayrılanlar nakdi ücret desteğinden yararlanamazlar. Nitekim söz konusu maddenin yürürlüğe girdiği sırada iş sözleşmesi bulunan işçiler diğer koşulların da gerçekleşmesi ile nakdi ücret desteğinden yararlanır.

4447 sayılı Kanun'un geçici 24 üncü maddesinin üçüncü fıkrasına göre, nakdi ücret desteğinden yararlananlardan 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, aynı Kanunun 60. maddesinin 1. fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortası primleri, işsizlik sigortası fonundan ödenir.

Geçici 24 üncü maddenin ikinci fıkrasında, nakdi ücret desteğinden yararlanmakta olan işçinin işveren tarafından fiilen çalıştırıldığına tespiti halinde cezai ve hukuki yaptırım düzenlenmiştir. Buna göre, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında Kurumu İl Müdürlüklerince idari para cezası verilir. Ayrıca ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir. İşçinin bu süre içerisinde başka bir işyerinde çalışması halinde nakdi ücret desteği kesilir. Bundan dolayı işveren hukuki veya

cezai yaptırıma tabi tutulamaz.

### 3. Sokağa Çıkma Yasağı ve Karantina Durumunda Ücret ve Diğer Haklar

Covid-19 salgını nedeniyle 20 yaşından küçükler ve 65 yaşından büyükler veya kronik hastalar için konulan ya da hafta sonları veya dört güne kadar getirilen sokağa çıkma yasakları, bu yasak kapsamındaki için geçici ifa imkânsızlığına yol açar. İş Kanunu'nun 40 ıncı maddesi uyarınca zorlayıcı sebeple ifa ya da ifayı kabul imkânsızlığı halinde, bir haftaya kadar çalışılmayan süre için işçiye yarım ücret ödenmesi gerekir. Bunun için zorlayıcı sebebin hangi taraf üzerinde etki meydana getirdiği önemli değildir. Bir haftayı aşan süre için ücret ödenmez. Bir hafta süreyle işçiye ödenen bu ücret herhangi bir çalışma karşılığı olmadığı için sosyal ücret niteliğindedir<sup>129</sup>.

Sokağa çıkma yasaklarının olduğu kişilere bir haftalık yarım ücret ödendikten sonra işveren iş sözleşmesinin ayakta tutulması ve istihdamın devamı amacıyla yıllık ücretli izin ya da telafi çalışması uygulamalarına gidebilmektedir. Bazı işverenlerin işçilerin evde kaldığı bu günleri yıllık ücretli izinden düştüğü görülmektedir. Ancak yıllık ücretli iznin amacının dinlenme hakkı olduğu düşünüldüğünde sokağa çıkma yasaklarında zorunlu olarak evde kalmanın bu amacı tam olarak gerçekleştirip gerçekleştirmediği de tartışılabilir. Bu bağlamda söz konusu sürenin yıllık ücretli izin süresi olarak kullanılması için işçinin de onayının alınmasının uygun olacağı söylenebilir de salgın sürecinde bu yasakların amacının toplum sağlığını korumak olduğu dikkate alındığında işveren işçilerin onayını almadan birikmiş izinlerini kullanabilir<sup>130</sup>. Kronik hastalığı olan ya da 65 yaş üzeri işçilerin birikmiş yıllık izinlerinin olmaması halinde bir haftadan sonraki kısım için iş sözleşmesi askı halindedir. İşveren bir haftalık yarım ücret süresinden sonraki dönem için kısa

129 Süzek, Askı, s.101 vd.; Savaş, s.136.

130 Aksi görüş için bkz. <https://www.pwc.com.tr/tr/Hizmetlerimiz/sosyal-guvenlik/bultenler/2020/covid-19-ozelinde-isveren-bilgilendirme-rehberi.pdf>

çalışma başvurusu yapabilir.

İş Kanunu'nun telafi çalışmasını düzenleyen 64 üncü maddesine göre, zorunlu nedenlerle işin durması halinde işverenin dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabileceği düzenlenmiştir. Sokağa çıkma yasakları da bir zorlayıcı neden olması ve zorunlu nedenin zorlayıcı nedeni de kapsamı nedeniyle işçilerin çalışmadıkları bu süreyi daha sonra telafi çalışması ile telafi edebilecekleri kabul edilmelidir. Bu çerçevede sokağa çıkma yasağında zorlayıcı nedenle çalışılmaması halinde, işçiler çalışılmayan süreler için zorlayıcı sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren dört ay içinde günlük 11 saat çalışma süresini aşmamak ve günde üç saatten fazla olmamak koşulu ile telafi çalışması yapabilir. Bu işçilere daha önce bir haftaya kadar olan süre için yarım ücret ödendiği için, işçiler daha sonra yapmış oldukları çalışma nedeniyle kalan yarım ücretlerini alırlar ve fazla çalışma ücreti talep edemezler. İşçi izinli sayıldığı dönemde ücretini tam olarak almışsa işçiye telafi çalışması yaptığı saatler karşılığında normal ücreti de ödenmez. Nitekim işçi izinli sayıldığı süreçte telafi çalışması yapacağı sürenin ücretini önceden almış olmaktadır<sup>131</sup>. Telafi çalışması için ödenecek ücret işçinin normal çıplak ücretidir. Ancak işverenin bu gibi çalışmalar için de zamlı ücret kararlaştırmasına bir engel bulunmamaktadır<sup>132</sup>.

Sokağa çıkma yasağı nedeniyle bazı işçiler çalışmadığı için diğer bazı işçiler fazla çalışma yapmak durumunda kalabilir. Bu durumda işçi İş Kanunu'nun 41 inci maddesi çerçevesinde fazla çalışma ücretine hak kazanır.

İş Kanunu'nun 55/d maddesine göre, çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü işçinin yeniden işe başlaması şartıyla yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılır. Bu çerçevede kronik hasta ya da 65 yaş üstünde olup, sokağa çıkma yasağı nedeniyle bir haftadan uzun

süredir çalışamayan işçilerin bu süreçte çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü yıllık izin bakımından çalışılmış sayılacaktır.

Hafta sonları ya da örneğin dört güne kadar yapılan sokağa çıkma yasaklarında işçinin bu süreçte çalışmaması nedeniyle hafta tatilinin nasıl belirleneceği de bir sorundur. Hafta tatili İş Kanunu'nun 46 ncı maddesinde düzenlenmiş olup, İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat hafta tatili verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Zorlayıcı nedene bağlı olarak çalışılmayan süreler çalışılmış sayılan sürelerden sayılmamıştır. Söz konusu maddeye göre işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin III numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir. Bu çerçevede çalışılmayan sokağa çıkma yasaklarının olduğu günler hafta tatili bakımından çalışılmış sayılmaz.

Türk Borçlar Kanunu'nun 409. maddesinde uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçinin, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edememesi halinde, işverenin, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlü olduğu öngörülmüştür. Kuşkusuz İş Kanunu'nda boşluk bulunması halinde genel hükmün uygulanması gerekecektir. Zorlayıcı sebeple iş görme borcunun ifa edilememesi halinde İş Kanunu'nun 40. maddesinde bir haftaya kadar ücret ödeneceği belirtilmiştir. Buna göre, İş Kanunu'na tabi iş ilişkilerinde genel hükme başvurulmasını gerektiren bir boşluk söz konusu değildir.

İşçinin salgın nedeniyle karantinaya alınması da ifa imkânsızlığına yol açar. Bu durumda da,

131 Ekmekçi, s.37.

132 Ekmekçi, s.38.

kural olarak İş Kanunu'nun 40 ıncı maddesi uyarınca bir haftaya kadar süre için işçiye yarım ücret ödenmesi gerekir. Ancak, işçinin salgına yakalanmasından dolayı tedavisinin yapılması amacıyla karantina altına alınması durumunda, İş Kanunu'nun 48 inci maddesi hükmünün uygulanması söz konusu olur. Anılan hükme göre, "işçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir. Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir".

Yurtdışından dönüp evlerinde veya yurt, okul vb. yerlerde veya sağlık tesislerinde karantina tedbirleri uygulananlara ve Covid-19 teşhisi nedeniyle tedavi görenlere, istirahat raporu almaları halinde hastalık sebebiyle iş göremezliklerinin başladığı tarihten önceki son bir yıl içinde en az 90 gün prim ödenmiş ise istirahat raporunun üçüncü gününden itibaren Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından geçici iş göremezlik ödeneği verilir<sup>133</sup>.

## Sonuç

Covid-19 dünyayı etkisi altına almış olup, ülkemizde de ekonomik ve sosyal hayatı önemli ölçüde etkilemiştir. Mart ayında Ülkemizde ilk Covid-19 vakasına rastlanması ile birlikte tüm vatandaşların sağlığının korunması ve istihdamın devamlılığının sağlanması için pek çok tedbir alınmış ve çalışma mevzuatında bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu bağlamda kısa çalışma başvuru süreçleri kolaylaştırılmış, iki ay olan telafi çalışma süresi dört aya çıkarılmış, yıllık izin kullanımında esneklik getirilmiş, uzaktan çalışma, kısmi süreli çalışma ya da vardiyalı gibi esnek çalışma modelleri uygulanmıştır. Her ne kadar işveren tarafından işçinin onayı alınmaksızın ücretsiz izne çıkarılması İş Kanunu'nun 22 nci maddesi gereği

mümkün değilse de, 7244 sayılı Kanun ile işverene 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere İş Kanunu'nun 25/II maddesi dışındaki sebeplere dayalı fesih yasağı ve işçiye tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırma hakkı getirilmiştir. Bu düzenleme kapsamında işverenin işçiye ücretsiz izne ayırması, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez. Yine aynı Kanun ile ücretsiz izne ayrılan işçilere nakdi ücret desteği yapılmasına ilişkin bir düzenleme yapılmıştır.

Çalışmada bu çerçevede öncelikle sadece şu anda ülkemizde Covid-19 salgınının olmasının doğrudan iş hukukunda zorlayıcı neden olarak nitelendirilemeyeceği, mücbir sebep ya da zorlayıcı sebebin nisbi bir kavram olduğu, bu çerçevede örneğin Covid-19 nedeniyle idari bir kararla kapatılmış bir işyeri ya da karantinaya alınmış bir şehir veya sokağa çıkma yasakları nedeniyle faaliyetin devam ettirilemediği bir işyeri ya da bulaş riski olan veya bu virüse yakalanmış işçilerin olduğu bir işyerinin kapatılması ya da karantinaya alınması gibi durumlar için söz konusu salgının bir zorlayıcı sebep olarak değerlendirileceği belirtilmiştir.

Yeni düzenlemelerle kısa çalışma koşulları kolaylaştırılmış olup çalışmada kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulamalarından hangisine öncelik verilmesi gerektiği hususu tartışılmıştır. İşverenlerin öncelikle kısa çalışma başvurusu yapması ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkına sahip olan işçilerin ücretsiz izne çıkarılmaması isabetli gözükmeye karşın kısa çalışma uygulamasını işverenin işletmesel karar hakkı bağlamında değerlendirmek gerekmektedir. Bu bağlamda hiçbir işverene zorla kısa çalışma uygulaması yaptırılamaz. Bunun yanı sıra kanunda da ücretsiz izin uygulamasından önce kısa çalışma başvurusunda bulunma zorunluluğu bulunmamaktadır.

İşveren işçilere yönetim hakkı çerçevesinde yıllık ücretli izinlerini kullanabilir. İşçinin birikmiş izinleri varsa işveren bu izinlerin tamamını kullanırdır. Bu hususta işçinin rızası aranmaz. Salgın döneminde pek çok işyeri işçilere yıllık ücretli

133 <https://www.pwc.com.tr/Hizmetlerimiz/sosyal-guvenlik/bultenler/2020/covid-19-ozelinde-isveren-bilgilendirme-rehberi.pdf>



izinlerini avans olarak kullandırmıştır. Ancak hukukumuzda avans izin uygulaması yoktur. İşçinin avans olarak yıllık iznini önceden kullanması ve işçinin bir sonraki yıl yıllık izin hakkını kullanmaması hem dinlenme hakkının ihlalini oluşturacak hem de yıllık ücretli iznin mantığı ile bağdaşmayacaktır. İşveren işçilerin sağlığını korumak amacıyla ücretli izin ya da toplu izin de kullandırabilmektedir.

Bu süreçte bazı işyerleri idari kararlar kapatılmıştır. İşyerlerinin idari kararlar kapatılarak geçici süreliğine faaliyetinin durdurulması İş Kanunu'nun 24/III maddesi anlamında zorlayıcı sebep niteliğindedir. Yine bu süreçte bazı işçiler kendisinde Covid-19 şüphesi olmasa dahi, yakınlarının enfekte olması ya da bulaş riski nedeniyle karantinaya alınmış ve işyerine gidememiştir. Bu durum da İş Kanunu'nun 25 inci maddesi çerçevesinde zorlayıcı sebep sayılmaktadır. Ancak işçinin görevli olarak yurtdışına gitmesi sonrası döndüğünde karantinaya alınması zorlayıcı sebep sayılmamalı, işçi ücretini tam olarak alabilmelidir. Nitekim bu durumda işçi işverenin talimatı ile iş görme borcunun ifası çerçevesinde yurtdışına seyahat etmiştir. Edimin ifa edilememesi işçinin kendisinden kaynaklanmamaktadır.

Mevsimlik iş sözleşmelerinin durumu da tartışma konusu olmuştur. Sezonun başlaması gereken tarihte o işyeri Covid-19 nedeniyle halen faal durumda değilse, işverenin işçiyi işe başlatamaması nedeniyle iş sözleşmesinin askı hali devam edecektir.

Salgın sürecinde hafta sonları ve belli yaş grubundaki kişiler ile kronik hastalar için sokağa çıkma yasakları uygulanmış ve uygulanmaya devam etmektedir. Sokağa çıkma yasağı, dışardan gelen, öngörülme, kaçınılmayan ve kusuru ortadan kaldıran bir zorlayıcı sebeptir. Sebebi ne olursa olsun genel sokağa çıkma yasağı iş sözleşmesinin her iki tarafı açısından zorlayıcı sebep etkisi meydana getirir. Sokağa çıkma yasakları, bu yasak kapsamındaki için geçici ifa imkânsızlığına yol açar. İş Kanunu'nun 40 inci maddesi uyarınca zorlayıcı sebeple ifa ya da ifayı kabul imkânsızlığı

halinde, bir haftaya kadar çalışılmayan süre için işçiye yarım ücret ödenmesi gerekir.

Salgın sürecinde bazı işyerlerinde faaliyet geçici ya da sürekli olarak durdurulmuş olmasına karşın, bazı işyerlerinde faaliyet kesintisiz devam etmektedir. Üretimi sürdüren işverenler de bu süreçte çalışanların iş sağlığı ve güvenliği korumak için gereken tedbirleri en üst düzeyde almalıdır. Bu bağlamda işveren işçiyi gözetme borcu kapsamında işçileri uzaktan çalıştırabilir. Amaç iş sağlığı ve güvenliğini korumak olduğu için, çalışma koşullarında başka bir değişiklik olmaması koşuluyla, bu durum İş Kanunu'nun 22 nci maddesi kapsamında değerlendirilmez. İş Kanunu'nun 22 nci maddesi çerçevesinde işçilerin yazılı onayı ile kısmi çalışma ya da vardiyalı çalışmaya geçirilmesi de mümkündür.

Covid-19 sebebiyle 25 Mart 2020 tarihinde 7226 sayılı Kanunla kısa çalışma alanında ödeneye hak kazanmayı kolaylaştırıcı geçici düzenlemeler yapılmıştır. Kısa çalışma kanunun özel hükmü ile düzenlenmiş olup, işgücü piyasasının ve istihdamın devamlılığı amacıyla getirildiği için İş Kanunu'nun 22 nci maddesi kapsamında değerlendirilmemektedir. Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ödenir. Kanaatimizce işverenin kısa çalışma ile işçinin gelir kaybı olduğu için kısa çalışma ödeneği ile işçiye normal şartlarda ödenen ücret arasındaki farkın sosyal yardım adı altında bir ödeme ile tamamlaması mümkündür. Kısa çalışma esnasında yıllık ücretli izin kullanılıp kullanılmayacağı da tartışılmakla birlikte kısa çalışma ve yıllık ücretli izin uygulamasının iç içe geçmesi mümkün değildir. Nitekim kısa çalışma ile iş ilişkisi askıya alınmaktadır ve askı süresinde işçinin iş görme borcu olmadığı için yıllık ücretli iznin kullanımından da söz edilemeyecektir.

Ülkemizde küresel düzeydeki salgınla mücadele konusunda pek çok önleyici tedbir alınmış olup, çalışma hayatında da istihdamı koruyucu ve kolaylaştırıcı bazı geçici düzenlemeler yapılmıştır. Salgın kontrol altında tutulmakta olup, önümüzdeki dönemde de vaka sayılarına bağlı

olarak yeni tedbirlerin alınabileceği ve/veya bazı kısıtlamaların kaldırılabilmesi düşünülmektedir. Bu çerçevede çalışanların ve işverenlerin alınan tedbirlere uyması, faaliyetine devam eden işyerlerinde maskeyle dolaşılması, sosyal mesafeye ve hijyene dikkat edilmesi önem arz etmektedir. Son olarak Covid-19 sürecinde çalışma hayatında salgın durumlarına ilişkin bir düzenleme olmadığı görülmüş ve ivedi olarak geçici düzenlemeler yapılmıştır. Tabii ki bu süreçten hem işçiler hem işverenler etkilenmekte ve uygulamada pek çok konu tartışılmaktadır. Zaman içinde öğreti görüşleri ve yargı kararları ile bu sorular cevap bulacaktır. Bu noktada önemli olan istihdamın devamlılığının sağlanması ve salgından işveren ve işçilerin asgari düzeyde etkilenmesidir.

### KAYNAKÇA

- Akın Levent, Covid-19'un İş İlişkilerine Olası Etkileri, Çimento İşveren, Mayıs 2020.
- Akyiğit Ercan, Kısa Çalışma, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.1-2, Ağustos-Kasım 2004 (Kısa Çalışma).
- Akyiğit Ercan, Telafi Çalışması, TÜHİS, Şubat, 2005.
- Alp Mustafa, "Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul, 2011.
- Alpagut Gülsevil, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, <https://www.youtube.com/watch?v=3pO4P-HUpivk>.
- Astarlı Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008.
- Astarlı Muhittin, Telafi Çalışması, Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, Yayın Sayısı: 7, 2008.
- Baloğlu Cem, Koronavirüsle (Kovid-19) İlgili Bir "Kısa Çalışma" ve İki Öneri, <http://www.alomaliye.com/2020/03/30/koronavirus-kisa-calisma/>.
- Başterzi Süleyman, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, <https://www.youtube.com/watch?v=3pO4P-HUpivk>.
- Baycık Gaye, Corona Virüs Salgınının İş İlişkilerine Etkileri, <http://gayebaycık.av.tr/wp-content/uploads/2020/04/CORONA-VI%CC%87RU%C-C%88S-SALGINININ-I%CC%87S%CC%A7-I%C-C%87LI%CC%87S%CC%A7KI%CC%87LERI%C-C%87NE-ETKI%CC%87LERI%CC%87.pdf>.
- Canbolat Talat, Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkisi, <https://www.youtube.com/watch?v=EJnQea2zmVk>.
- Caniklioğlu Nurşen, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005. (Kısa Çalışma).
- Caniklioğlu Nurşen, 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, III. Yılında İş Yasası Semineri, 21-25 Eylül 2005, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını.
- Çelik Nuri/Caniklioğlu Nurşen/Canbolat Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul 2017.
- Çetinkaya Tuba Kayalı, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Ankara Barosu Dergisi, 2014/4, file:///C:/Users/AB137690/Downloads/K\_\_sa%20\_\_al\_\_\_\_ma%20ve%20K\_\_sa%20\_\_al\_\_\_\_ma%20\_\_dene\_\_i[%23374529]-398219.pdf.
- Çevik Seda Öktem, İşverenin İş Kazalarından Doğan Sorumluluğu, Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, Yayın Sayısı 5, <https://legalbank.net/belge/isverenin-is-kazalarindan-dogan-sorumlulugu/824887/%22m%c3%-bccbir+sebeb%22>.
- Çil Şahin, 7244 Sayılı Kanunun İş Hukukuna Etkileri ve Zorlayıcı Nedenler
- <https://www.youtube.com/watch?v=b-EhknZeaAl>
- Ekmekçi Ömer, 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2005.
- Ekonomi Münir, Telafi Çalışması, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004/4.
- Emrağ Seda Güneş, 4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku

- Dergisi, Yayın Sayısı: 51, Cilt: 13, 2016. <https://legalbank.net/belge/4857-sayili-is-kanununun-degisik-14-maddesi-isiginda-tele-calisma/3382823/%22uzaktan+%c3%a7al%c4%b1%c5%9fma%22>
- <https://legalbank.net/belge/telafi-calismasi/824898/%22k%c4%b1sa+%c3%a7al%c4%b1%c5%9fma%22>.
  - Endes Nurtaç, Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, <http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/14619/377663.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  - Eren Fikret, Borçlar Hukuku, 24. Baskı, Ankara 2019.
  - Eyrenci Öner, 4857 sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007.
  - Eyrenci Öner/Taşkent Savaş/ Ulucan Devrim, İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 2019.
  - Fuhlrott Michael / Fischer Katharina, Corona: Virale Anpassungen des Arbeitsrechts, NZA 2020, beck-online.beck.de
  - Gümrükçüoğlu Yeliz Bozkurt, <https://www.sabah.com.tr/memurlar/haberler/2020/04/20/isverenler-kisa-calisma-odenegi-yerine-keyfi-olarak-ucretsiz-izne-basvuramaz>.
  - Günther Jens/ Böglmüller Matthias, COVID-19-Pandemie und Home-Office, ArbRAktuell 2020, beck-online.beck.de.
  - Kar Bektaş, Zorlayıcı Nedenlerin İş Hukukuna Etkisi, <https://www.youtube.com/watch?v=TsK3rEadV8A>.
  - Kartal İrem/Köse Tuba, İşYerinde Çalışmanın Durdurularak Kısa Çalışma Ödeneğine Geçiş Yapılması Hallerinde İşveren İşçinin Ücretini Tamamlayabilir mi? <https://lexist.com.tr/blog/2020/04/10/is-yerinde-calismanin-durdurularak-kisa-calisma-odenegine-gecis-yapilmasi-hallerinde-isveren-iscinin-ucretini-tamamlayabilir-mi/>
  - Kayırgan Hasan, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, İstanbul 2019.
  - Keser Hakan, Korona Virüs (Covid-19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme, Legal İHSGHD, C.17, S.65, 2020.
  - Kılıç Cem, İşverenler ve Çalışanlar Açısından Kısa Çalışma Hakkında Her Şey, 8 Nisan 2020, <https://www.milliyet.com.tr/yazarlar/cem-kilic/isverenler-ve-calisanlar-acisindan-kisa-calisma-hakkinda-her-sey-6183766>.
  - Kılıçoğlu Ahmet, Borçlar Hukuku, Genişletilmiş 21. Bası, Ankara 2017.
  - Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş, İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014.
  - Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 2014.
  - Oğuzman M. Kemal/Öz Turgut, Borçlar Hukuku, Gözden Geçirilmiş 16. Baskı, C.1, İstanbul 2018.
  - Okur Zeki, Pandemi Sürecinde İş Hukukunda Güncel Sorunlar <https://www.youtube.com/watch?v=EkbFLVW6Rmo>.
  - Oyuktaş Tuba/Bayraktar Tuğba, Sokağa Çıkma Yasağı Nedeni ile Çalışılmayan Günlerde Yıllık İzin Uygulaması ve Telafi Çalışması, <https://lexist.com.tr/blog/2020/04/27/sokaga-cikma-yasagi-nedeni-ile-calisilmayan-gunlerde-yillik-izin-uygulaması-ve-telafi-calismasi/>.
  - Savaş F. Burcu, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012.
  - Schwede Joachim, Homeoffice wegen Covid-19 –Arbeitsschutzrechtliche Erwägungen, ArbRAktuell 2020, beck-online.beck.de.
  - Seçkin M. İhsan, Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma, İstanbul 2015, <https://legal.com.tr/Book/7tv-N1mv9kGC7ILZQbmh3A/78f99015af044797802d9daaaa60309f?s=m%-c3%bccbir+sebeb>.
  - Songu Sezgi Öktem/Birben Erhan, Çalışılmayan Cumartesi Günü telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün Müdür? <https://legalbank.net/pdf/b4546c1da3612a2f30e9ccb888caaf1b>.
  - Sümer Haluk Hadi, İş Hukuku, 24.Baskı, Ankara 2019.

- Süzek Sarper İş Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, İstanbul 2019 (İş Hukuku)
- Süzek Sarper, Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, C.1, S.1, Mart 2006, <https://www.tisk.org.tr/yayin/Akademi-Mart-2006.pdf>.
- Süzek Sarper, İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler, <https://legalbank.net/pdf/81843b10942cbbc2214648e2a60173c9>.(Ücretsiz İzin).
- Süzek Sarper, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989. (Askı).
- Thilo Emile, "Laesi O Enormis,, ve "Clausul A Rebus Sic Stantibus,, İle Bir Para Borcunda Mücbir Sebep Hakkında Not. (çev. Bülent N. Esen), <http://static.dergipark.org.tr/article-download/imported/1023005635/1023005171.pdf?>.
- Uşan Fatih, 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007, <https://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz9ozel/fusan.pdf>.
- Von Tuhr Andreas, Borçlar Hukuku, 1-2, çev. Cevat Edege, Ankara 1983.
- Yenisey Kübra Doğan, Çalışma Koşullarında Değişiklik, III. Yılında İş Yasası, 21-25 Eylül 2005, Bodrum.
- Yuvalı Ertuğrul, İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş, C:12, S:3/2012.
- <https://ailevecalisma.gov.tr/covid19>
- <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>
- <https://tr.wikipedia.org/wiki/Pandemi>
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/40969/isyerlerinde-koronaviruse-covid-19-karsi-alinmasi-gereken-onlemler.pdf>
- <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/haberler/bakan-selcuk-81-ilde-yeni-tip-koronavirus-ile-mucadelede-mevcut-tedbirlerimizin-sahadaki-etkinligini-daha-da-artirmak-icin-yeni-tedbirlerimizin-de-yer-aldigi-genelgemizi-gonderdik/>
- <https://www.icisleri.gov.tr/65-yas-ve-ustu-ile-kronik-rahatsızligi-olanlara-sokaga-cikma-yasagi-genelgesi>
- <https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-coronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge-gonderdi>
- <https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-koronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge-gonderildi>
- <https://www.icisleri.gov.tr/bakanligimiz-81-il-valiligine-koronavirus-tedbirleri-konulu-ek-bir-genelge-daha-gonderdi>
- <https://www.icisleri.gov.tr/sokaga-cikma-yasagi-bulunan-18---20-yas-arasindaki-genclerle-ilgili-istisnalar>
- <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/basvuru-icin-gerekli-belgeler-ve-il-iletisim-adresleri/>
- <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2007-16205-k-2008-10253-t-25-04-2008>.
- <https://www.pwc.com.tr/tr/Hizmetlerimiz/sosyal-guvenlik/bultenler/2020/covid-19-ozelinde-isveren-bilgilendirme-rehberi.pdf>
- <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf>
- <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf>
- <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem27/yil01/ss213.pdf>
- <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>.