

KORONAVİRÜS SALGINI İLE MÜCADELE KAPSAMINDA ALINAN TEDBİRLER VE MEVZUAT DEĞİŞİKLİKLERİ

Bilindiği üzere, COVID-19 ve “Koronavirüs” olarak bilinen solunum yolu ile bulaşan hastalık ilk defa 31.12.2019 tarihinde, Çin’in Wuhan şehrinde görülmüştür. Hastalık dünyaya yayılmış ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından salgın hastalık (pandemi) olarak ilan edilmiştir. Ülkemiz dâhil hemen her ülkede salgının ekonomik ve ticari olumsuz etkilerini azaltmak için tedbirler alınmaya başlanmıştır. Bu bağlamda, salgının Türkiye’de ortaya çıktığı 10 Mart 2020 tarihinden bu yana İçişleri Bakanlığı tarafından çeşitli genelgeler¹ yayımlanmış, kamu kurumları birçok önlem almış ve de [7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun](#) (“7226 sayılı Kanun”) ile mevzuatta çeşitli değişiklikler yapılmıştır. 7226 sayılı Kanun, 26 Mart 2020 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bu bilgi notumuz, Koronavirüs salgınına ilişkin alınan tedbirler ile mevzuat değişikliklerinin genel bir özetini tek bir yerde sunmaktadır.

1. Yargılamaya ve Usul Hukukuna Etkileri

Genel Olarak

İlk etapta alınacak tedbirler kapsamında, Hakimler ve Savcılar Kurulu (“**HSK**”) cumhuriyet başsavcılıklarına, adalet komisyonu başkanlıklarına, bölge adliye ve bölge idare mahkemelerine yazı göndermiş ve, tutuklu işlere yönelik soruşturma ve kovuşturmalar ile ivedi sayılacak diğer hususlar hariç, duruşma ve keşiflerin ertelenmesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir. Akabinde, uygulamada yaşanabilecek zorluklar ve hak kayıplarının önlenmesi amacıyla 7226 sayılı Kanun’da yasal sürelerle ilişkin yeni bir düzenleme yapılmıştır. 7226 sayılı Kanun’un Geçici 1. maddesi ile aşağıdaki uyuşmazlıklara ilişkin süreler 30 Nisan 2020 tarihine (bu tarih dâhil) kadar durdurulmuştur. Bu dönemde, duruşmaların ve müzakerelerin ertelenmesi de dâhil olmak üzere her türlü tedbirin alınması konusundaki yetki ilgilerine göre Yargıtay ve Danıştay bakımından ilgili başkanlar kuruluna, bölge adliye ve bölge idare mahkemelerine, HSK’na ve Adalet Bakanlığı’na verilmiştir.

Durdurulan Süreler

13 Mart 2020 tarihinden itibaren, dava çeşidi ayırımı yapılmaksızın, dava açma, icra takibi başlatma, başvuru, şikâyet, itiraz, ihtar, bildirim, ibraz ve zamanaşımı süreleri, hak düşürücü süreler ve zorunlu idari başvuru süreleri ile bir hakkın doğumu, kullanımı veya sona ermesine ilişkin tüm süreler, hâkimler tarafından tayin edilen süreler, arabuluculuk ve uzlaştırmaya ilişkin süreler ile aşağıdaki kanunlar da belirlenen süreler özel hukuk ve kamu hukuku ayırımı yapılmaksızın 30 Nisan 2020 tarihine (bu tarih dâhil) kadar durdurulmuştur:

¹ İçişleri Bakanlığı tarafından alınan tedbirler kapsamında yayımlanan genelgelere <https://www.icisleri.gov.tr> adresinden ulaşabilirsiniz.

TURUNÇ

- 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu
- 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu
- 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile usul hükmü içeren diğer kanunlar

İstisnalar

Aşağıda belirtilen süreler kapsam dışında bırakılmıştır. Söz konusu süreler işlemeye devam edecektir.

- Suç ve ceza, kabahat ve idari yaptırım ile disiplin hapsi ve tazyik hapsi için kanunlarda düzenlenen zamanaşımı süreleri
- 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu’nda düzenlenen koruma tedbirlerine ilişkin süreler
- 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda düzenlenen ihtiyati tedbiri tamamlayan işlemlere ilişkin süreler

İcra İşlemleri

7226 sayılı Kanun’un Geçici 1. Maddesinin “b” bendinde “İcra ve İflas Kanunu ile takip hukukuna ilişkin diğer kanunlarda belirlenen süreler” ayrıca düzenlenmiştir. Kanundaki düzenleme uyarınca, 2004 sayılı İcra İflas Kanunu’na göre açılacak davalar, icra ve iflas daireleri tarafından tayin edilen süreler, taraf ve takip işlemleri, yeni icra ve iflas takip taleplerinin alınması, ihtiyati haciz kararlarının icra ve infazına ilişkin işlemler, diğer kanunlardaki sürelerden farklı olarak, 22 Mart 2020 tarihinden 30 Nisan 2020 tarihine (bu tarih dâhil) kadar durmuş sayılacaktır. Durdurma sadece nafaka alacakları bakımından uygulanmayacak, nafaka alacaklarının icrası bu dönemde de devam edecektir. Ek olarak, icra ve iflas daireleri tarafından ilan edilmiş olan satış gününün durma süresi içinde kalması halinde, talep aranmaksızın icra ve iflas dairelerince yeni bir satış günü verilecektir. Konkordato mühletinin alacaklı ve borçlu bakımından sonuçları durma süresince devam edecektir.

2. Şirketler Hukuku ve Ticari Hayat Bakımından Etkileri

Genel Kurullar

Koronavirüs salgınına ilişkin Ticaret Bakanlığı tarafından alınan önlemler kapsamında, anonim ve limited şirketlerin genel kurullarının—şu an için süresiz olarak—ertelenmesi uygun görülmüştür. Buna göre, usulüne uygun olarak toplantıya çağırılmış genel kurulların şirketlerin yönetim organlarının alacağı bir karar ile iptal edilebileceği hususu Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi internet sitesinde ilan edilmiştir.

Ayrıca, Ticaret Bakanlığı tarafından, genel kurulların elektronik ortamda yapılmasını düzenleyen 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 1527. maddesi uyarınca, fiziken katılımı en aza indirmek üzere şirketlere, pay sahiplerinin fiziki ortamda katılımda bulunmaksızın toplantının elektronik ortamda gerçekleştirilmesi hususunda takdir haklarını kullanmaları tavsiye edilmiştir. Bu çerçevede

TURUNÇ

şirket sözleşmelerinde veya esas sözleşmelerinde kurul toplantılarının elektronik ortamda gerçekleştirilmesine imkân tanıyan hüküm bulunmayan şirketlerin, bu dönemde gerçekleştirmeyi planladıkları toplantıları Elektronik Genel Kurul Toplantı Sistemi ve Elektronik Yönetim Kurulu Sistemi üzerinden gerçekleştirilebilmelerine yönelik tedbir alındığı belirtilmiştir. Esas sözleşmelerinde bu yönde hüküm bulunmayan şirketler, bu konuda yapacakları esas sözleşme tadilini bundan sonra yapılacak ilk genel kurulda gerçekleştirilebileceklerdir.

Faaliyetleri Durdurulan İşletmeler

İçişleri Bakanlığı tarafından yayımlanan genelgelerle, 15 Mart – 18 Mart 2020 tarihleri arasında, ülke çapında pavyon, diskotek, bar, gece kulüpleri, 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 (alışveriş merkezleri (AVM) ve lokanta içindikiler dâhil), çay bahçesi, dernek lokalleri, lunapark, yüzme havuzu, hamam, sauna, kaplıca, masaj salonu, “spa” ve spor merkezlerinin geçici süre ile kapatılmasına karar verilmiştir. Sayılanların yanı sıra birçok işyeri ve AVM de ihtiyari olarak faaliyetlerini geçici süre ile durdurmuştur. İşyerlerinin genelge ve/veya salgın durumun yarattığı tedbirler kapsamında zorunlu veya ihtiyari olarak kapatılması, özel hukuk ve sözleşmeler bakımından soru ve sorunlara sebep olmaktadır. Bu hususlar, “Özel Hukuka Tabi Sözleşmeler Bakımından Etkileri ve Uygulamadaki Belirsizlikler” bölümünde ayrıca değerlendirilmektedir.

Krediler

7226 sayılı Kanun’un 48. maddesi ile 5834 sayılı Karşılıksız Çek ve Protestolu Senetler ile Kredi ve Kredi Kartları Borçlarına İlişkin Kayıtların Dikkate Alınmaması Hakkında Kanuna gerçek ve tüzel kişiler, ticari faaliyette bulunan ve bulunmayan gerçek kişiler ve kredi müşterileri bakımından geçici bir madde eklenmiştir. Buna göre, anapara ve/veya taksit ödeme tarihi 24 Mart 2020’den önce olup da kullandığı nakdi ve gayri nakdi kredilerinin anapara, faiz ve/veya ferilerine ilişkin ödemelerini aksatan kişilerin karşılıksız çıkan çek, protesto edilmiş senet, kredi kartı ve diğer kredi borçlarına ilişkin Türkiye Bankalar Birliği Risk Merkezi nezdinde tutulan kayıtları, söz konusu borçların ödenmesi geciken kısmının 31 Aralık 2020’ye kadar tamamının ödenmesi veya yeniden yapılandırılması halinde, bu kişilerle yapılan finansal işlemlerde, kredi kuruluşları ve finansal kuruluşlar tarafından dikkate alınmayacaktır. Ek olarak, kredi kuruluşları ve finansal kuruluşların mevcut kredileri yeniden yapılandırması veya yeni kredi kullandırması, bu kuruluşlara hukuki ve cezai sorumluluk doğurmayacaktır.

Çekler

7226 sayılı Kanun’un 49. maddesi ile 5941 sayılı Çek Kanunu’nda yapılan değişikliğe göre, 24 Mart 2020’ye kadar işlenen suçtan dolayı mahkum olanların cezalarının infazı 26 Mart 2020 tarihi itibarıyla durdurulmuştur. Hükümlünün, tahliye tarihinden itibaren en geç üç ay içinde çek bedelinin ödenmeyen kısmının onda birini alacaklıya ödemesi ve kalan kısmını üç aylık sürenin bitiminden itibaren ikişer ay arayla 15 eşit taksitle ödemesi durumunda mahkemece ceza mahkumiyetinin bütün sonuçlarıyla ortadan kaldırılmasına karar verilebilecektir.

3. Özel Hukuka Tabi Sözleşmeler Bakımından Etkiler ve Uygulamadaki Belirsizlikler

Genel Olarak

Yukarıda bahsi geçtiği üzere, Koronavirüs salgını sebebiyle birçok şirket zorunlu veya ihtiyari olarak işyerlerini kapatmak durumunda kalmış, ticari faaliyetler ciddi anlamda sekteye uğramış ve bu durum sözleşmelerin ifası sırasında yaşanacak olası zorluklar ve imkânsızlıkları da beraberinde getirmiştir. Ticari hayatta yaşanan sorunlar, Koronavirüs salgınının mevcut sözleşmelerin ifasını ne şekilde etkileyeceği ve mücbir sebep olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorusunu beraberinde getirmektedir.

Mücbir sebep kavramı, Türk kanunlarında düzenlenmemektedir. Bu durumda, mücbir sebebin tanımı ve uygulama alanı, doktrin ve Yargıtay kararları ışığında belirlenmektedir. Yargıtay, kararlarında mücbir sebebi “*sorumlu veya borçlunun faaliyet veya borcun ihlaline mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü olay*” olarak tanımlamaktadır. Yargıtay’ın özellikle tacirler açısından mücbir sebep durumunu dar yorumladığı gözlemlenmektedir. Bu sebeple, mücbir sebebin varlığının tespiti açısından her somut olayın niteliğine göre ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekmektedir. Koronavirüs salgınının küresel salgın ilan edilmesi ve Türkiye dâhil tüm dünyayı etkisi almış olması sebebiyle, bugüne kadar ortaya çıkan diğer hastalıklardan (ör. domuz gribi) farklı değerlendirilerek bir mücbir sebep durumu yarattığı söylenebilir. Ancak, şu an için Koronavirüs’ün Türk Hukuku kapsamında mücbir sebep oluşturup oluşturmayacağı yönünde kanun koyucunun bir tasarrufu olmadığı gibi, durumun henüz yeni olması sebebiyle ilgili bir Yargıtay kararı da bulunmamaktadır. Bu sebeple, konuya ilişkin belirsizlik mevcudiyetini korumaktadır.

Salgının mücbir sebep olarak kabul edilmesi halinde, sözleşmelerdeki mücbir sebep hükümleri sözleşme serbestisi kapsamında uygulama alanı bulabilecektir. Ancak, bu tarz hükümler her sözleşmede farklı olarak düzenlendiğinden hükmün geçerliliği, uygulama alanı ve sonuçları her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Koronavirüs salgınına ilişkin sözleşmedeki mevcut mücbir sebep hükümlerinin uygulanabilmesi için “salgın hastalık” veya benzer bir ibare içermesi ve/veya mücbir sebep hallerinin sınırlı olarak *sayılmaması* olması gerektiğini düşünüyoruz.

Mücbir sebep maddesi içermeyen sözleşmeler bakımından ise salgın hastalığın var olması mücbir sebebe dayanılması için tek başına yeterli olmayacaktır. Zira, bir mücbir sebebin varlığının ileri sürülebilmesi için bu durumun doğrudan sözleşme konusu borcun ifasına etki etmesi gerekmektedir.

Ticari nitelikteki sözleşmelere ilişkin olarak, tarafların edimlerini yerine getirememeleri halinde, Türk Borçlar Kanunu (“TBK”) m.136’da yer alan “ifa imkânsızlığı” veya TBK m.138’de yer alan “aşırı ifa güçlüğü” maddeleri uygulama alanı bulabilecektir.

Mücbir sebebe ilişkin olarak bir ifa imkânsızlığının ileri sürülebilmesi ve TBK m.136’dan faydalanılabilmesi için taraflardan birinin edimini ifasını imkânsız hale getiren bir durumun ortaya çıkması gerekmektedir. Söz konusu madde uyarınca, ifanın borçlunun sorumlu tutulamayacağı sebeplerle imkânsızlaşması halinde, sözleşme konusu borç sona erecek ve buna bağlı sözleşme ihlali meydana gelmeyecektir.

Sözleşmenin yapıldığı sırada, taraflarca öngörülme ve öngörülmesi de beklenmeyen olağanüstü durum var idiyse ve, dürüstlük kuralı uyarınca, borcun yerine getirilmesi borçludan beklenemeyecek hale gelirse, edimini ifa etmekte zorluk çeken borçlu uyarılma talep edebilecektir (TBK m.138, *aşırı ifa güçlüğü*). Bu durumda, sözleşme konusu edimin ifası imkânsız değildir. Ancak, borcun yerine getirilmesi borçlu açısından zorluk yaratmaktadır. Ayrıca, uyarılmanın mümkün olmadığı hallerde, borçlu sözleşmeden dönme veya sürekli edimli sözleşmeler açısından fesih hakkını kullanabilecektir. Koronavirüs salgınının taraflar arasındaki sözleşmenin ifasını aşırı derecede güç duruma düşürmesi halinde—bu durum mücbir sebep olarak sayılmasa dahi—bu madde hükmünün uygulama alanı bulabileceğini düşünüyoruz.

Yaşanan salgının, sözleşmenin tarafları açısından “ifa imkânsızlığı” mı yoksa “aşırı ifa güçlüğü” mü yarattığı sorusu salgının sözleşme üzerinde yarattığı sonuçlara bakılarak, her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

İşyeri Kira Sözleşmeleri

Genel olarak Koronavirüs’ün sözleşmeler üzerindeki etkisi için yukarıda bahsi geçen hususların hepsi, kira sözleşmeleri bakımından da geçerlidir. Ancak, özellikle genelge ile bazı işyerlerinin zorunlu olarak kapatılması, perakende sektöründe talebin hatırı sayılır şekilde azalması ve AVM’lerin birçoğunun kapanması sebebiyle işyeri kiralarnın ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu sebeple, işyeri kiralarnı bakımından Koronavirüs salgını göz önüne alınarak 7226 sayılı Kanun’da geçici bir düzenleme yapılmıştır.

7226 sayılı Kanun’da yer alan Geçici 2. maddede, 1 Mart 2020 tarihinden 30 Haziran 2020 tarihine kadar işleyecek iş yeri kira bedelinin ödenememesinin kira sözleşmesinin feshi ve tahliye sebebi oluşturmayaacağı düzenlenmiştir. Bir başka deyişle, kiracılar 1 Mart 2020 tarihi ile 30 Haziran 2020 tarihi arasındaki kira dönemlerine ilişkin kira bedellerini ödemediği takdirde, bu durum sözleşmenin feshine ve kiralanan işyerini tahliyesine sebep olmayacaktır. Ancak, kiracının bu döneme ilişkin kira ödeme yükümlülüğü ortadan kalkmamakta, bir nevi üstü kapalı şekilde ertelenmektedir.

TBK uyarınca kiracının asli yükümlülüğü, kira bedeli ödeme yükümlülüğüdür. Ancak, bu düzenlemenin neticesi olarak, 1 Mart 2020 – 30 Haziran 2020 tarihi ile sınırlı olmak üzere, kiraya veren TBK m.315 uyarınca kiracının kira ödememesi sebebiyle sözleşmeyi feshedemeyecektir. TBK m.352 uyarınca bir yıldan kısa süreli kira sözleşmelerinde kira süresi içinde, bir yıl ve daha uzun süreli kira sözleşmelerinde ise bir kira yılı veya bir kira yılını aşan süre içinde kira bedelini ödemediği için kiracıya yazılı olarak bu döneme ilişkin iki haklı ihtarda bulunulması halinde, kiraya veren dava yoluyla kira sözleşmesini sona erdirebilir. Ancak, yapılan düzenleme ile bu döneme ilişkin ödenmeyen kira bedellerine istinaden iki haklı ihtarda bunulsa dahi kira sözleşmesinin sona erdirilmesi için dava açılmayacaktır. Ayrıca, kiraya veren tarafından bu döneme ilişkin olarak 2004 sayılı İcra İflas Kanunu (“İİK”) m.269 uyarınca tahliye talepli icra takibi de başlatılamayacaktır. Ancak, yapılan düzenleme kiracının bu döneme ilişkin kira ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmadığından, durma süresinin sona ermesi ile birlikte alacağı ilişkin genel haciz yolu ile ilamsız icra takibi yoluna başvurulabilecektir.

Bununla beraber, kira sözleşmeleri bakımından, işyerinin genelge ile kapatılıp kapatılmadığı, AVM içinde bulunan işletmeler bakımından AVM’nin açık mı kapalı mı olduğu gibi özel durumların da sözleşmenin akıbeti bakımından etkili olması muhtemeldir.

TURUNÇ

Ayrıca, Geçici 2. maddede, bu döneme ilişkin ödenmeyen kira bedellerinin tahsili usulüne değinilmemiş ve tahsilde faiz uygulanıp uygulanmayacağı yönünde bir düzenleme yapılmamıştır. Yapılan düzenlemenin amacına ulaşması için bu döneme ilişkin kira alacaklarına faiz işletilmemesi yönünde ek bir düzenleme yapılmasının yerinde olacağı kanaatindeyiz.

4. Çalışma Hayatına ve İş Hukukuna Etkiler

Genel Olarak

İş sözleşmeleri ve dolayısıyla işçi-işveren ilişkileri salgından çok etkilenmektedirler. Salgın nedeniyle işyerlerine gidemeyen, ancak işi ifa borcunu evden de yerine getirebilecek durumda olan işçiler açısından, iş sözleşmesinin devamında bir aksama doğmamış olacaktır. Bu nedenle, işçinin yapabiliyorsa görevini evde çalışarak ifa etmeye devam etmesi, alınması gereken ilk tedbirdir.

Ancak, zorlayıcı sebep olarak nitelendirilen küresel düzeydeki salgın iş akdinin normal seyrini etkileyebilir. Bu durum, işçinin geçici ve kusursuz olarak iş görme borcunu yerine getirmesini olanaksız kılabilir. İşveren açısından da, iş akdi ile üstlendiği borçları ifa etmesini zorlaştırabilir.

Böyle bir tabloda, işçilerin yıllık izinlerini kullanmaları, ücretsiz izin kullanmaları, işçilere kısa çalışma yaptırılması gibi seçenekler karşımıza çıkar.

Kısa Çalışma

Yukarıda sayılan seçeneklerden biri olan kısa çalışma, en fazla üç ay süreyle:

- işyerinde uygulanan çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması, veya
- en az dört hafta süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulmasını

ifade eder.

Zorlayıcı nedenler sonucunda kısa çalıştırılan işçilerin ortaya çıkan gelir kayıpları, belirli koşullarla işsizlik sigortası tarafından kısa çalışma ödeneği ödenmek suretiyle karşılanmaya çalışılmaktadır.

Kısa çalışmanın bir koşulu da, işverenin Türkiye İş Kurumu'na ("İŞKUR") talepte bulunmasıdır. Kısa çalışma yapılmasını isteyen işveren, talebini gerekçeleri ile birlikte İŞKUR Genel Müdürlüğü'ne veya varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya da ayrıca ve yazılı olarak bildirir. Başvuruların uygunluğunu tespiti, iş müfettişleri tarafından ivedilikle yapılır. İnceleme sonucu, Kurum tarafından işverene ve işyerinde yazılı olarak ilan edilmek suretiyle işçilere bildirilir. Kısa çalışma uygulaması ile ilgili olarak aşağıdaki hususlar önemlidir:

- Kısa çalışma uygulaması için, işçiden onay alınma zorunluluğu yoktur.
- Kısa çalışma ödeneği verilme süresi üç aydır. Ancak bu süre, Cumhurbaşkanlığı kararı ile, altı aya kadar uzatılabilir.
- Kısa çalışma halinde, işçiye İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ödenir.

TURUNÇ

İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, İŞKUR tarafından 22 Mart 2020 tarihli bir duyuru yapılmış ve 7226 sayılı Kanun'un 41. maddesi ile 4447 İşsizlik Sigortası Kanununa kısa çalışmaya ilişkin geçici bir madde eklenmiştir.

Bahsi geçen maddeye göre, Ek 2. maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç, Koronavirüs kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, 30 Haziran 2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, işçinin işsizlik sigortası hak etmesi için:

- kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olması ve
- son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışmış ve işsizlik sigortası primi ödenmiş olması gerektiği

düzenlenmiştir.

Bu koşulları taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere, son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam ederler.

Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde İş Kanunun 25. maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler (yani işverenin işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerine dayalı fesih hakkı) hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Bu madde kapsamında yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılacaktır.

Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31 Aralık 2020 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkrada belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir.

Kısa çalışma ödeneği, işçinin işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, yasadan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması halinde kesilir.

İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar verirse, durumu İŞKUR'a, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı gün önceden yazılı olarak bildirmek zorundadır.

Telafi Çalışması

Telafi çalışmaları, işçilerin bazı nedenle çalışmamaları halinde:

- kaybedilen çalışma sürelerinin belirli bir zaman dilimi içerisinde,
- normal çalışma süreleri üstünde çalıştırılarak,
- fazla çalışma ücreti ödenmesine gerek kalmaksızın

telafi edilmesidir.

TURUNÇ

İş Kanunu, belirli koşulların varlığı halinde ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi çerçevesinde, işverenlere telafi çalışması yaptırma olanağı sağlamıştır. 7226 sayılı Kanun'un 43. maddesi yapılan değişiklikle iki ay içinde yaptırılması gereken telafi çalışmasının dört ay içinde yaptırılabilmesine imkân tanınmıştır. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar arttırmaya yetkilidir.

Bu çalışmalar, yukarıda da belirttiğimiz gibi, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Dört aylık süre, zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işverenin normal çalışma dönemine başlamasını izleyen süredir.

Telafi çalışmaları günlük on bir saati aşmamak koşuluyla uygulanabilir ve günde üç saatten fazla yaptırılamaz. Yine tatil günlerinde (yasal ya da sözleşmeye dayalı), telafi çalışması yaptırılamaz.

Koronavirüs'ün Kişisel Verilerin Korunması Anlamında İşyerlerine Etkisi

Kişisel Verileri Koruma Kurulu ("**Kurul**"), Koronavirüs ile Mücadele Sürecinde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında Bilinmesi Gerekenler" başlıklı bir duyuru yayımlamıştır.

Koronavirüs salgını ile mücadele sürecinde gerekli önlemlerin alınabilmesi için sağlık verisi başta olmak üzere T.C. Kimlik numarası, ad, adres, işyeri, seyahat bilgileri gibi birçok kişisel verinin işlenmesi gerekmektedir. Kurul duyurusunda, bu dönemde Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ile öngörülen işlemeye ilişkin temel ilkelerin ve veri sorumluları ile ilgili kişiler bakımından hak ve yükümlülüklerin aynen uygulanmaya devam edildiğini hatırlatmaktadır.

Dolayısıyla, özellikle işyerlerinde Koronavirüs'e karşı alınan önlemler kapsamında gerçekleştirilen kişisel veri işleme faaliyetleri gerekli, amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olmalıdır. Bu çerçevede:

- Koronavirüs tespit edilen çalışanların buna ilişkin verileri ancak işyeri hekimi tarafından işlenebilir. İşyeri hekimi bulunmayan hallerde ilgili kişiden verinin işlenmesi için açık onay almak gerekmektedir.
- İlgili çalışana Koronavirüs'ün kendisinde tespit edildiğine ilişkin bilginin, bununla ilgili olarak diğer kişisel verilerin—örneğin seyahat bilgisi—işleneceği ve bu olağanüstü halin sonlanmasını müteakip imha edileceği bildirilmelidir. Bu bildirim, işyeri e-posta hesabına gönderilmek suretiyle yapılabilir.
- İşyerindeki vakalar hakkında çalışanlar bilgilendirilebilir. Yapılacak duyuruda Koronavirüs taşıyan veya taşıma ihtimali bulunan bir çalışanın olduğu belirtilebilir. Ancak, çalışanın kim olduğu, zorunlu olmadığı sürece şirket içi seviye ya da ekip gibi çalışanın kim olduğunun tespitini doğrudan sağlayacak detaylar paylaşılmamalıdır. Ancak işveren, bu kişi ile temasta bulunan kişileri tespit ederek kendilerini durum hakkında bilgilendirmelidir.
- Evden çalışma halinde, işverenin sistemler arasındaki veri trafiğinin güvenli iletişim protokolleriyle gerçekleştirilmesi, anti-virüs sistemlerinin ve güvenlik duvarlarının güncelliğinin sağlanması başta olmak üzere, her türlü teknik tedbiri alması ve kişisel verilerin güvenliği konusunda çalışanları bilgilendirmesi gerekmektedir.
- İşveren, işyerindeki Koronavirüs vakasının ortaya çıktığı hususunu ve ilgili kişinin sağlık verilerini kamu sağlığının korunması gereği yetkili birimlerle paylaşabilir.

Tavsiyeler

Görüldüğü üzere, Koronavirüs salgınının etkileri, iş sözleşmelerini de yakından etkileyecektir. Sözleşmelerin devamı için alınacak tedbirler değerlendirilirken tavsiyemiz, yaşanan durumun öngörülemez olduğu, işçinin kendi kusuru ile ifa borcunu aksatmadığı ve de iş ilişkilerinde işçinin korunması gereken ve işverene göre daha zayıf bir konumda bulunduğu göz önünde bulundurulmasıdır. Bu itibarla, her iki taraf için de adil çözüm yolları üzerinde durulması uygun ve yerinde olacaktır. Özellikle, sık sık gündeme gelen “ücretsiz izin” gibi çalışanın rızası olmadan işveren tarafından tek taraflı uygulanması mümkün olmayan değişiklikler ve amaçla bağlantılı/sınırlı/ölçülü olmama riski taşıyan kişisel veri işleme uygulamaları gibi konularda işverenlerin dikkatli olması gerekmektedir.

Yukarıda anılan hususlar, ilgili değişikliklerin genel bir değerlendirmesidir ve hukuki mütalaa niteliğinde değildir. Her durum ayrıca incelenerek, kendi özellikleri çerçevesinde değerlendirilmeli, hukuki yapı buna göre tertip edilmelidir.

Konuyla ilgili sorularınıza Av. Noyan Turunç (nturunc@turunc.av.tr), Av. Kerem Turunç (kturunc@turunc.av.tr), Dr. Esin Çamlıbel (ecamlibel@turunc.av.tr), Av. Gizem Günel (ggunel@turunc.av.tr) ve Av. Nazlı Ecem Kütükçüler (ekutukculer@turunc.av.tr) memnuniyetle cevap verecektir.