



GÜZELDERE ♦ BALKAN
LAW FIRM

Telephone : (212) 244 84 94
Facsimile : (212) 244 85 95
Address : İnönü Cad. Dilaram Apt.
No: 19/9-11 Taksim 34437 İstanbul
E-Mail : info@guzeldere-law.com
Web : www.guzeldere-law.com

Sayın İlgililer;

İşbu bilgi notu, Korona virüs hastalığının (COVID-19) çalışma hayatına etkileri dolayısıyla iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alınacak önlemler ve tedbirlere ilişkin sizleri bilgilendirmek amacıyla hazırlanmıştır.

I) İş Hukuku Açısından:

1. Söz konusu virüs salgını devam ederken iş hukuku açısından çalışma süreleri ile ilgili uygulanabilecek tedbirler aşağıda belirtilmiştir.

• İzin ve Esnek Çalışma Sistemlerinin Uygulanması

Eğer işyerindeki iş hacmi düşmüşse, çalışanların iş görme edimlerini yerine getirme imkanları azalmışsa, bu durumda söz konusu dönemler için bir kadro çalışması yapılarak, özellikle fazla yıllık izni bulunan çalışanlar çalışanın onayı ile izne çıkarılabilir. Eğer işyerinde iş tamamen durmuşsa, tüm çalışanlar için toplu izin mekanizması devreye sokulabilir. Ya da belli departman ya da gruplar için de yapılabilir. Yine yıllık izin hakkı olmayan çalışanlar için çalışanların onayıyla ücretsiz izin mekanizması da uygulanabilir. İşverence, çalışanların herhangi bir onayı gerekmeksizin ücretli idari izin ilan edilebilir. Ayrıca çalışanın söz konusu virüs sebebiyle tedirgin olduğu için işe gelmek istememesi halinde işveren tarafından henüz uzaktan çalışma durumuna geçilmemiş olması halinde yıllık izin kullanılabilir. Ancak burada yine çalışanın onayı gerekmektedir.

Dear Madam / Sir;

This legal memorandum has been prepared to inform you about the precautionary measures to be taken due to the effects of Corona virus (COVID-19), within the scope of the Turkish labor laws and occupational health and safety regulations.

I) In Terms of Labor Law:

1. While the virus pandemic continues, the measures which can be applied regarding working hours in terms of labor law are listed below.

• Leave of Absence and Flexible Working Systems

If the volume of business in the workplace and the ability of the employees to fulfill their performance have decreased, a reorganization of the staff can be carried out for these periods, and especially those who have accumulated vacation time can be given a leave of absence with the approval of the employee. If the work has completely stopped in the workplace, the collective leave of absence mechanism can be activated for all employees or for certain departments or groups. For employees who do not have the right for an annual leave, an unpaid leave of absence mechanism can be applied with the approval of the employees. Paid administrative leave can be declared by the employer without the need of any approval of the employees. Also, during the time when the employer has not yet started the practice of working from home / remote working, in the event that an employee does not want to be present at the work place because she/he is uneasy due to the virus, the annual leave of absence option can be used. However, the approval of the employee is required here.



Bu uygulama tedbirleri alındıktan sonra halen çalışma yapılamıyorsa (izin mekanizmalarının tüketilmesi, ücretsiz izin teklif edilmesi, fazla çalışmaların sona erdirilmesi, kısa çalışma, telafi çalışması imkânı ve benzeri önlemler tüketildikten sonra) esaslı değişiklik kapsamında imkân varsa kısmi süreli çalışma gibi esnek çalışma sistemleri de çalışanlara teklif edilebilir.

Şirketin alt yapısının müsait olması halinde uzaktan çalışma yapılması önerilebilir. Uzaktan çalışma, yaşanan süreç dikkate alındığında, iş sağlığı ve güvenliği yönünden alınabilecek en iyi tedbirlerden biridir.

• Kısa Çalışma Uygulaması

İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2 maddesi kapsamında üç ayı geçmemek üzere 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 uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması halinde kısa çalışma uygulanabilmektedir.

Zorlayıcı sebep, işverenin 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 etmektedir.**

If the work is still not possible after these precautionary measures are taken (exhausting the leave of absence mechanisms, offering unpaid leave of absence, ending overtime work, short-time working, compensatory work and similar measures are consumed); flexible working systems such as part-time work may also be offered to employees as part of a substantial change.

Also, if the infrastructure of the company is suitable, remote-working can be suggested. Considering the phase we are going through, remote work is one of the best measures to be taken in terms of occupational health and safety.

• Short-Time Working

In line with the Additional Article 2 of the Unemployment Insurance Law, in the event that the weekly work hours are reduced significantly for a temporary time or the activity is completely or partially suspended in a workplace due to compelling reasons caused by general economic, sectoral or regional crisis, short-time working can be applied for a term up to three months if the working period is temporarily reduced by at least one third in the whole or part of the workplace or the activity is stopped completely or partially for at least four weeks without a continuity condition.

Compelling reasons refer to **situations such as earthquakes, fires, floods, landslides, epidemic diseases and mobilization, or periodic situations that arise from external effects**; that are not caused by the will of the employer, which are unpredictable, which are unavoidable, which lead to temporary reduction of the working time or suspension of the operation completely or partially. If this working time is reduced by at least 1/3 due to the virus



Virüs sebebiyle bu çalışma süresinin en az 1/3 oranında azalması ve bu azalmanın 4 hafta süreyle süreceği olması durumunda 3 ayı aşmamak üzere (Cumhurbaşkanı kararıyla 6 aya uzayabilir) kısa çalışma ödeneği ödenmektedir.

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez.

İşverenin kısa çalışma talebinin iş müfettişlerince başvuru evrakı üzerinden yapılan inceleme sonucu uygun bulunması halinde, kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki 60 gün boyunca aynı iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan ve son 3 yıl içerisinde en az 450 günlük prim ödemesi yapılmış olan kişiler kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmektedir. İş müfettişlerinin incelemesine sunulacak isim listesinde kısa çalışmaya katılacak çalışanların bu bilgilerinin bulunması gerekmektedir. Kısa çalışma için çalışanın muvafakatine gerek yoktur.

• İş Sözleşmesinin Feshi

Yukarıda belirtilen uygulamalar çalışan tarafından kabul edilmiyor ya da işyerindeki işin niteliği kısmi çalışmaya uygun değilse, "feshin son çare olması ilkesi" gereği, çalışanın sözleşmesi işyeri ve işletmesel gerekçelerle geçerli sebeple kıdem tazminatı ödenmek suretiyle feshedilebilecektir. Ancak, iş güvencesine tabi işyerlerinde sözleşmesi bu şekilde feshedilen çalışanların işe iade davası açma hakkı bulunacaktır.

and the reduction continues for 4 weeks, the short-time work State allowance can be paid for a term up to 3 months (the President can extend this grant up to 6 months).

The daily short-time working State allowance is 60% of the average daily gross earnings calculated with the insured persons' premium based earnings of the last 12 months. The short-time working State allowance cannot exceed 150% of the monthly gross minimum wage.

If the employer's short-time work State allowance application is approved by the labor inspectors after the examination of the submitted documents, the employees who have worked with the same employment contract for the last 60 days with at least 450 days of paid premium in the last 3 years as of the start of the short-time work, can benefit from the short-time work State allowance. It is necessary to have such information included in the list of employees who will participate in the short-time working grant application which will be submitted to the assessment of the inspectors. The employee's consent is not required for short-time working.

• Termination of the Employment Contract

If the above-mentioned practices are not accepted by the employee or the characteristic of the work is not suitable for partial work, in line with "the principle of termination as a last resort", the contract of the employee may be terminated with a valid reason due to workplace and operational explanations, with severance payment. However, in workplaces subject to job security, employees whose contracts are terminated with such reasons will have the right to file a reemployment lawsuit.



2. Söz konusu virüs salgını sona erdikten sonra iş hukuku açısından çalışma süreleri ile ilgili sahip olunan haklar aşağıda belirtilmiştir.

• **Telafi Çalışmasının Uygulanması**

Yaşanan salgın hastalık sebebiyle işyerinde meydana gelen mal veya hizmet üretiminin düşmesi sonucu oluşan ya da önemli ölçüde azalan işgücü ihtiyacının karşılanamaması halinde işveren, çalışılmama durumunun ortadan kalkmasını takip eden dört ay içinde (iki aylık süre Cumhurbaşkanı kararı ile dört aya uzatılmıştır) çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu duruma örnek vermek gerekirse; virüs korkusu sebebiyle alışveriş merkezlerindeki müşteri sayısının düşmesine bağlı perakende sektörünün satışlarının ve işlerinin düşmesi dolayısıyla yukarıda andığımız önemlerden bir veya bir kısmı ile çalışanların çalıştırılmaması sonrasında telafi çalışmaları yaptırılabilir. Bir başka örnek de önlem olarak fabrikada üretimin durdurulması veya azaltılmasının gerektiği hallerde önleme neden olan sebebin ortadan kalkması sonrasında fabrikada üretim süresinin artırılarak telafi çalışması yaptırılabilmesidir. İş hukuku açısından burada dikkat edilmesi gereken, telafi çalışmasının işveren tarafından ilan edilmesinin gerekmesidir. Telafi çalışması için bu ilan yeterli olup, işçinin onayı aranmamaktadır. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile (11 saat) günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

• **Denkleştirme Çalışmasının Uygulanması**

İşveren ve çalışanların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.

2. Options regarding working hours in terms of labor law, after the virus epidemic has ended, are stated below.

• **Compensatory Work**

In the event that the workforce required due to the decline in production of goods or services in the workplace or the decline in workforce, caused by the epidemic disease cannot be delivered, the employer can demand for compensatory work for the non-working periods within four months (the President has extended the regular two month term) following the end of the compelling reason. For example; compensatory work can be carried out after the employees are not able to work as one or some of the aforementioned measures are taken because of the decline in the sales and business of the retail sector based on the decrease in the number of customers visiting shopping malls due to fear of the virus. Another example is the compensatory work which can be performed by increasing the production time in the factory once the reason for stopping or reducing the production by precautionary measures ends. It is important, from an employment law perspective, for the compensatory work to be announced by the employer. This declaration is sufficient for the compensatory work, and the approval of the employee is not requested. Compensatory work cannot exceed three hours each day, and it also should not cause the maximum daily working time (11 hours) to be exceeded. Compensatory work cannot be carried out on holidays.

• **Balancing Work**

With the consent of the employees, the weekly regular working time can be distributed between the working days unevenly, provided that it does not exceed eleven hours each day.



Denkleştirme çalışması, zorlayıcı sebebin ortadan kalkmasından itibaren en fazla iki aylık süre için uygulanabilir. Bu iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. İş hacminin düşmesine bağlı olarak günlük 11 saatin ve gece 7,5 saatin aşılması şartıyla denkleştirme yoluyla söz konusu sürelerde bazı haftalar eksik bazı haftalar fazla çalışılma yapılabilir. Bunun için çalışanın muhakkak sözleşme ya da eki bir belge ile onayı gerekmekte olup, ayrıca işverence de ilan edilmesi gerekmektedir.

II) İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından

• İşverenin Yükümlülüğü

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla sorumludur. Bu yükümlülük, ortaya çıkabilecek her türlü riske karşı işverenin tedbir alma zorunluluğunu içermektedir.

İşyerinde fiilen çalışma varsa, iş güvenliği uzmanı ve hekimlerin rehberliğinde tedbirlerin alınması gerekmektedir. Salgın hastalıklar dönemlerinde bu tedbirler genel olarak, işyerinin dezenfekte edilmesi, tuvaletlerde kolonya, kağıt havlu gibi ürünlerin bulundurulması, işyerinin çeşitli bölmelerine anti bakteriyel jel benzeri ürünlerin yerleştirilmesi, çalışanların özellikle el temizliğini sağlamaları için uyarıcı görsellerin yerleştirilmesi, işyeri hekimlerinin düzenli aralıklarla duyurular yapması ve çalışanlarla birebir temasa geçmesi, biyometrik parmak okuma sistemi varsa bu sistemin iptali ya da sürekli olarak (her iki kullanım arasında) temizlenmesi, çalışma sistemi uygunsa işyerinde eldiven ve maske kullanımının özendirilmesi ve işverence bunların dağıtılması, özellikle yurtdışı seyahatler ya da

The balancing work can only be applied for a term of two months once the compelling reason has ended. During this two-month period, the average weekly working time of the employee cannot exceed the regular weekly working time. Depending on the reduction of the work load, the work can be balanced by way of working overtime some weeks and working less on other weeks, provided that the day time working hours do not exceed 11 and the night time working hours do not exceed 7,5 hours. This practice is required to be announced by the employer and approved by the employee with an agreement or an additional document.

II) In Terms of Occupational Health and Safety

• Liability of the Employer

The employer is responsible for providing the workers' occupational health and safety. This obligation includes the necessity to take measures against any and all risks that may arise.

If work is being carried out at the workplace, precautions are required under the guidance of occupational safety specialists and physicians. In times of pandemic, these measures generally include but are not limited to, disinfecting the workplace, providing products such as cologne and paper towels in toilets, placing antibacterial gel-like products in various locations of the workplace, placing warning signs especially encouraging the hygiene of hands, regular announcements and direct communication with employees by the workplace physicians, cancelling any biometric finger print system or regularly cleaning (between any two uses) the device, encouraging the use of and distributing gloves and masks in the workplace if the characteristics of the work is suitable, determining the risks in foreign travels or public



toplular taşımalardaki riskin belirlenmesi, yurtdışı seyahati yapan çalışanların 14 gün süreyle işyerinde çalıştırılmaması (izin, uzaktan çalışma ve benzeri sistemler uygulanması), öksürme, hapşırma, soğuk algınlığı gibi halsizlik, sürekli yorgunluk gibi belirtileri hisseden çalışanların işyeri hekimine sevkı, çalışanların bu konuda eğitilmesi, yurtdışına çıkacaklar için riskli ülkelerin belirtilmesi ve seyahat yapılmamasının önerilmesi ve benzeri uygulamalardır.

- **Çalışanları Bilgilendirme**

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işverenin, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak bilgilendirme sorumluluğu bulunmakta olup, bu sorumluluğunu Korona virüs hastalığı (COVID-19) ile ilgili olarak da yerine getirmelidir.

- **Yurtdışına Seyahat Edenlerin Sorumluluğu**

Çalışanların sağlığını koruma yükümlülüğü gereği, yurtdışına seyahat edenlerin 14 gün süreyle, uzaktan çalışma, yıllık izin ya da aile hekiminden istirahat raporu alınması gibi süreçlerin izlenerek, bu süreyle işyerine fiilen gelmemesi gerekmektedir. Belirtilen süre dolduktan sonra çalışan işyeri hekiminin muayenesi ve onayı sonrasında yeniden işyerinde çalışmaya başlayabilecektir.

- **Uzaktan Çalışma**

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

transportations, not allowing employees who have traveled abroad to work in the workplace for 14 days (providing optional leave of absence, remote work etc.), referring the employees with disease symptoms such as coughing, sneezing, cold, fatigue, etc. to the workplace physician, training employees on these matters, informing employees of the countries with risk and recommending for them not to travel.

- **Informing the Employees**

In order to ensure and maintain occupational health and safety in the workplace, the employer has a responsibility to inform the employees and employee representatives about the Corona virus disease (COVID-19), in line with the characteristics of the workplace.

- **Responsibility of International Travelers**

In line with the responsibility of preserving the employees' health; employees traveling international should not be present at the work place for 14 days by following procedures such as working remotely, taking annual leave of absence or obtaining an absentee report from the family physician. After such period has expired, the employee will be able to work at the workplace again once the workplace physician has examined and approved.

- **Remote-Working**

The employer is obliged to inform the remote-working employee about occupational health and safety measures, to provide the necessary training, to provide health surveillance and to take the necessary occupational safety measures regarding the equipment it provides, taking under consideration the characteristics



çalışma yapacak kişilere, uzaktan eğitim sistemleriyle de olsa, iş sağlığı ve güvenliği uzman ve hekimlerin uzaktan çalışmada dikkat edilmesi gereken hususlar temelinde eğitim vermesi faydalı olacaktır.

Bu eğitimde özellikle, uzaktan çalışma sırasında iş saatlerinde meydana gelen kazaların iş kazası sayılacağı ve muhakkak işverene bildirilmesi gerektiği vurgulanmalıdır. Ayrıca, bu eğitim kapsamında evden çalışma sisteminin planlanması, çalışma ortamının aralıklarla havalandırılması ve benzeri durumların kontrolü gibi konularda bilgilendirme yapılması gerekmektedir.

Uzaktan çalışma sistemi ile evden çalışanlar için bu durumun geçici olduğu, sürecin sona ermesine ilişkin bilgi verileceği, söz konusu uygulamanın işveren tarafından her an sonlandırılabilirliği ve bu bilgi verilene kadar uzaktan çalışmaya devam edileceğinin yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir.

Korona virüs (COVID-19) salgını süresince çalışma süreleri ile ilgili alınabilecek tedbirler, salgın sona erdikten sonra çalışma süreleri ile ilgili sahip olunan haklar ve iş sağlığı ve güvenliği açısından işverenin yükümlülüklerini açıkladığımız hukuki bilgilendirme notumuz burada sona ermiştir.

Konu hakkında herhangi bir soru veya yorumunuz bulunduğu takdirde lütfen Hukuk Büromuz ile iletişime geçmekte tereddüt etmeyin.

Saygılarımızla,
Güzeldere | Balkan Hukuk Bürosu

of the work. For this reason, it is beneficial for the remote-working employees to be trained through distant training by occupational health and safety specialists and workplace physicians on the points to take into account while working remotely.

In this training, it should be emphasized that in remote-working, accidents which occur during working hours will be considered as a workplace accident, and such accidents should be notified to the employer. In addition, in this training, it is necessary to educate employees on topics such as the planning of remote-working, regular ventilation of the working environment.

Remote-workers should be notified in writing that this situation is temporary, that the ending time of the practice will be announced, that this practice can be stopped by the employer at any time and that the remote-working period will continue until such time.

Our legal memorandum on the measures to be taken regarding working hours during the Corona virus (COVID-19) epidemic, the options regarding working hours after the epidemic has ended and the employer's obligations in terms of occupational health and safety ends here.

Should you have any queries or comments regarding any of the foregoing, please do not hesitate to contact our Law Firm.

Kind Regards,
Guzeldere | Balkan Law Firm