

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJESİ
SONUÇ RAPORU**

COVID-19 Salgını Boyunca İncelenen ve alımların alımla Süreleri ile alımla Modellerine İlişkin Hak, Yetki ve Yükümlülükleri

Doç. Dr. Gaye Baycık

Arş. Gör. HAZAL TOLU
Arş. Gör. STEM CEYSU DİNÇ
DAR PERSONEL AYRILMASI EBRU GÜLTEKİN

20Y0901003

29.04.2020 - 29.08.2020

27.08.2020

Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri
Ankara - 2020

I. Projenin Türkçe ve İngilizce Adı ve zetleri

Türkçe Adı	:	COVID-19 Salgını Boyunca veren ve çalı anların çalı ma Süreleri ile çalı ma Modellerine li kin Hak, Yetki ve Yükümlülükleri
İngilizce Adı	:	RIGHTS, AUTHORITIES AND OBLIGATIONS OF EMPLOYEES & EMPLOYERS WITH REGARD TO WORKING TIME & WORKING TYPES TO BE USED DURING COVID 19 PANDEMY

Özetleri

: Proje kapsamında öncelikle covid 19 salgınının hukuku açısından nitelendirilmesi yapılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla, borçlar hukuku kavramı olan “mücbir neden” ve “beklenmeyen hal” kavramları incelenmiştir; ardından hukuku özetinde mücbir sebep olarak kabul edilen “zorlayıcı neden” kavramı üzerinde durulmuştur. Covid-19 salgınının hangi durumlarda, Kanunu’nun 24/III ve 25/III bentleri kapsamında zorlayıcı neden-mücbir sebep tekil edebileceği açıklanmıştır. Ardından, Kısa Çalışma Yönetmeliği’nde kullanılan “zorlayıcı neden” kavramının, mücbir sebep ve dolayısıyla K 24/III ve 25/III bentlerinde yer verilen “zorlayıcı neden” kavramından daha geniş tanımlandığı ve yönetmelikle salgınların doğrudan kısa çalışmaya neden olan zorlayıcı nedenler içinde sayıldığı belirtilmiştir. Bu şekilde, idari veya yasal bir tasarrufla kapanmak zorunda olmayan işyerlerinde K 24/III ve 25/III uygulanamazken, salgın nedeniyle çalışma sürelerinin azaltılması yahut işyerinin kapanmasının, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine vücut verebileceği ortaya konmuştur. Bunların yanında, iş hukukunda yer alan ve fazla çalışmaları ile telafi çalışmaları bakımından önem arz eden “zorunlu neden” kavramı üzerinde ayrıca durulmuş ve “zorunlu neden”in zorlayıcı sebep olarak ifade edilen mücbir sebep’ten çok daha geniş bir içeriğe sahip olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle, covid 19 salgınının K 41’de düzenlenen zorunlu nedenle fazla çalışma ile K 64’te düzenlenen telafi çalışmasına evleliyetle sebep olabileceği açıklanmıştır.

Söz konusu kavramsal ayrımlar ortaya konduktan sonra, covid 19 salgını sırasında işverenlerin başvurabileceği hukuka uygun yöntemler ayrı ayrı açıklanmıştır. Salgın sırasında işverenlerce işçilerin birikmiş yıllık izinlerini kullanması talimatı verilmesi, avans yıllık izin kullanılarak kullanılmayacağı ve toplu izin uygulaması üzerinde durulmuş; salgın döneminde ülkemizde öncelikle başvurulan “birikmiş izinlerin kullanılması” yönteminin ortaya çıkardığı sakıncaların nasıl giderilebileceği, 132 sayılı ILO sözleşmesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Paktı, 2003/88 sayılı AB Direktifi de dikkate alınarak belirlenmiştir. Ücretli yıllık izin haklarının kullanılması yanında, işverenlerin başvurabileceği bir diğer yöntem olan telafi çalışması, ücretli izne ayırma, evden çalışma veya dönüşümlü çalışma geçme, zorunlu nedenle fazla çalışma uygulamaları ile bunların koşulları ve hukuki sonuçları, bu uygulamalar sırasında karşılaşılan sorunlara yönelik çözüm önerileri açıklanmıştır. Bunların yanında, salgın döneminde genelgeyle kapatılması zorunlu kılınan işyerleri, karantinaya alınan, 65 yaş üstü ve kronik hastalığı olan işçiler açısından söz konusu süreçlerde sözleşmesinin nasıl devam edeceği ve işçinin geçimini nasıl sağlayacağı üzerinde durulmuştur.

7244 sayılı Kanunun 9. maddesiyle 4857 sayılı Kanunu’na eklenen geçici 10. maddeyle sözleşmelerinin feshi belirli istisnalar dışında yasaklandıktan sonra, yasak devam ettiği sürece sözleşmelerinin hangi koşullarda devam edebileceği, anılan geçici 10. maddeyle, Kanunu’nun 22. maddesine istisna getirilerek işverene tanınan, işçiyi “tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırma” hakkının kullanım koşulları ve hatta kullanım zorunluluğu ile 7244 sayılı kanunun 7. maddesiyle kısa çalışma ve işsizlik sigortasının düzenlendiği 4447 sayılı kanunun geçici 24. maddesi olarak eklenen hükümlerle getirilen nakdi ücret desteğinin koşulları ve sonuçları üzerinde durulmuş; bu konularda birtakım önerilerde bulunulmuş ve işverenlerin bu uygulamalardaki hatalarının sebep olabileceği dava türlerine ve bunların ayrı sonuçlarına yer verilmiştir. Bununla birlikte, işverenlerin ücretsiz izne çıkarma yetkisini kullanmadan önce başvurmakla yükümlü oldukları kanaatine vardığımız kısa çalışma sistemi proje kapsamında ayrıntılı şekilde incelenmiştir. Zira salgın döneminde ülkemizdeki birçok işyerinin başvurduğu kısa çalışma sisteminin eksiklikleri üzerinde durulmuş ve birtakım kanun ve hatta sistemdeki ikli teklifinde bulunulmuştur.

Covid 19 salgınının, birçok borçluyu kişi bakımından, sözleşmenin ifasını engelleyici “mücbir sebep” olarak değerlendirildiği bilinen bir gerçektir. Bununla

birlikte özellikle para borçları bakımından salgının mücbir sebep tekil etmeyeceği, ancak sözleşmelerin de işleniş şartlarına uygun hale getirilmesinin mahkemeden talep edilebileceği örneğinde haklı olarak ifade edilmektedir. İvereninin gözetme borcu açısından covid 19 salgını ele alındığında ise, işvereninin çalışanlarını salgına karşı her türlü önlemi alarak korumakla yükümlü olduğu ve hem yargı içtihadıyla hem de örneğinde kabul edildiği gibi, 6331 sayılı Kanunun 4. maddesinde de ayrıca düzenlendiğinden, projemiz kapsamında yaptığımız değerlendirmeler sonucunda, salgının işvereni gözetme borcundan kurtaran bir mücbir sebep olmadığı, tam aksine işvereninin salgına karşı her türlü önlemi almamakla yükümlü olduğu ve bu önlemleri almamakta kusurlu davranması nedeniyle salgının iş yerinde yayılması halinde ayrıca işçilere tazminat ödemekle de yükümlü tutulacağı, dolayısıyla covid 19 pozitif çıkan işçi açısından, yapılan iş veya iş yeri koşulları ile hastalık arasında uygun illiyet bağına salgının kestiğinden söz edilmesinin mümkün olmadığı açıklanmıştır. Bununla birlikte, covid 19 pozitif işçiler açısından bunun 5510 sayılı Kanun açısından “iş kazası” mı “meslek hastalığı” mı yoksa “hastalık” mı olduğu üzerinde ayrıca durulmuştur. Zira bilindiği üzere, SGK tarafından yayınlanan 2020/12 sayılı Genelgede covid 19 hastalığının, “hastalık sigortası” kapsamında dikkate alınması gerektiği, kanuna aykırı şekilde belirtilmiştir. Halbuki, covid 19 hastalığının, iş yeri koşullarından ayrı olacak şekilde işçinin sosyal çevresinde ortaya çıkması, “hastalık” olarak nitelendirilecekken, iş yeri koşullarından kaynaklanması halinde “iş kazası” olacaktır, sağlık çalışanları açısından ise, özellikle hastalık boyutuna varan virüs maruziyeti için bir süre virüse maruz kalma gerekli olduğundan, “meslek hastalığı” nitelendirmesi yapılması gerektiği açıklanmıştır. Nitekim Fransa Sağlık Bakanlığı tarafından, sağlık çalışanları açısından, covid 19 hastalığının hiçbir şart aranmaksızın meslek hastalığı olarak nitelendirilmesi gerektiği kabul edilmiştir. Covid 19’un hastalık sigortası kapsamında kabulü halinde, bu sigorta kolundan geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi için belirli bir süre prim ödeme koşullarının sağlanmasının zorunlu olması yanında, sigortalıya sadece 3. günden itibaren geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Covid-19 hastalığının iş kazası veya meslek hastalığı olarak nitelendirilmesi halinde ise, %10 ve üzerindeki iş göremezliklerde ayrıca sigortalıya gelir bakanlığından ve bu nedenle ölüm halinde geride kalan çocuk ve eşiyle belirli şartlarda anne ve babaya ölüm geliri bakanlığından, özellikle sağlık çalışanları açısından herhangi bir şart aranmaksızın “meslek hastalığı” nitelendirmesinin yapılmasının önemi ortaya konmuştur.

Covid 19’un 5510 sayılı Kanun bakımından “iş kazası” veya “meslek hastalığı” olarak nitelendirilmesi ile işverenin tazminat sorumluluğunun doğması açısından “iş kazası” ve “meslek hastalığı” nitelendirilmesinin ayrıca yapılması gerektiği üzerinde önemle durulmuştur. Zira işverenin tazminat sorumluluğunun doğması için, ayrıca işverenin salgına karşı gerekli önlemleri almamış, yani kusurlu olması gerektiği gibi, işçinin de iş yerindeki koşullar içinde hastalığa yakalandığının ortaya konması gerekmektedir. Buradaki nedensellik (uygun illiyet) bağına ispat edilmesindeki güçlük projede de tartışılmış ve covid 19 hastalığının kuluçka süresinin 2-14 gün arasında değişmesi, bulaşmanın solunum ve temasla kolaylıkla gerçekleşmesi nedenleriyle fiyasyon raporlarından da yararlanılabileceği sonucuna varılmıştır.

Salgın döneminde işverenin başvurabileceği hukuka uygun yöntemler yanında ayrıca, çalışanların da salgın nedeniyle maruz kaldıkları çalışma koşulları dolayısıyla başvurabilecekleri haklar ile işverenlere karşı açılacak dava türleri üzerinde ayrıca çalışılmıştır. Zira çalışanların, 6331 sayılı Kanunun 13. maddesinde düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkının belirli bir prosedüre tabi tutulmuş olması karşısında, Anayasa’nın 90/son fıkrası uyarınca ILO’nun 155 sayılı sözleşmesinin 19. maddesinde sadece işvereni bilgilendirerek iş yerini terk etme hakkının da var olduğu sonucuna varılmıştır. Bu itibarla, ülkemizde de, SG

Kurulundan veya i verenden herhangi bir onay alınmaksızın, ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halinde çalışanların iş yerini terk etme hakkının bulunduğu ve bunun için sadece iş vereni bilgilendirmekle yükümlü oldukları sonucuna varılmıştır. Bunların yanında, iş yerinde önlem alınmayan işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshedebilecekleri ve kıdem tazminatlarına da hak kazanacakları üzerinde durulmuştur. İşçinin fesih hakkını kullanabilmesi için, ya iş verenin salgına karşı gerekli önlemleri almaması ya da işçinin mesai arkadaşının bu bulaıcı hastalığa yakalanması ve işçinin de hastalanan mesai arkadaşıyla bulaşma ihtimalini oluşturacak şekilde çalışması gerekmektedir. Bu nedenle ancak K 24/II-f veya 24/I-b fıkralarındaki durumlardan birinin gerçekleşmesi halinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkının bulunduğu kabul edilebilir. Sonuç itibarıyla, çalışmaktan kaçınma hakkı için iş yerinde salgının ciddi ve yakın bir boyuta ulaşması, haklı nedenle derhal fesih hakkının kullanımı için de iş yerinde önlemlerin alınmaması ya da alınsa dahi iş yerinde bulaıcı hastalığa neden olacak işçilerin mevcudiyeti gerektiği düşünülmektedir. Bunların yanında çalışanların iş verenleri idari yaptırım uygulanması için şikâyet etmeleri de mümkündür. Bu durumda iş yerinde hayati tehlike olduğu durumlarda işin durdurulması yaptırımı uygulanacak, hayati olmayan yakın tehlikelerde idari para cezası kesilecek, diğer durumlarda ise iş verene gerekli önlemleri alması için süre verilebilecektir. İşçinin şikâyet hakkını kullanması nedeniyle işten çıkarılması halinde iş verenin fesih işleminin geçersiz veya duruma göre kötüniyetli fesih olduğu ana ilkin Yargıtay Kararları mevcut olduğundan, şikâyet hakkının kullanılmasının feshin makul sebebi olmadığı kolaylıkla söylenebilecektir.

İş verenlerin, covid 19 hastalığının görülmesi nedeniyle maruz kalabileceği tazminat davaları yanında, ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşı 5510 sayılı Kanunun 21, 23 ve 76. maddeleri uyarınca rücu sorumluluğu da söz konusudur. Ancak bunlar için, iş verenin covid 19 hastalığına gerekli önlemleri almayarak sebep olması veya işçiyi sigortasız çalıştırması gerekmektedir. Rücu sorumluluğu için, yukarıda iş verenin tazminat sorumluluğu için gerektiği belirtilen şartların mevcut olması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bunun tek istisnasını, covid 19'un 5510 sayılı Kanun bakımından iş kazası olarak nitelendirildiği durumlarda, işçinin sigortasız çalıştırılması oluşturur.

İş verenlerin karşılaabilecekleri bir diğer dava türü ise, 7244 sayılı Kanunla getirilen "tam veya kısmen ücretsiz izne ayırma" hakkının, kısa çalışmaya ödeneğine hak kazanma koşullarını sağlayan işçiler bakımından da kullanılması halinde, işçinin nakdi ücret desteği (NÜD) ile kısa çalışmaya ödeneği (KÇÖ) arasındaki farkın talebine yönelik tazminat davasıdır. Zira 7244 sayılı Kanunun amacı, son 60 günlük hizmet akdi devamı ile son 3 yıl içinde 450 günü sızlık sigortası primi ödeme koşullarını sağlayamaması için KÇÖ'ne hak kazanamayan işçilerin ücretsiz izne çıkarılmaları halinde NÜD'den yararlanmalarının sağlanmasıdır. Bu nedenle işçinin KÇÖ'ye hak kazanması halinde iş verenin kısa çalışmaya başvurusu yapması gerektiği açıktır. İş verenin sadece idari prosedürden kaçmak için kısa çalışmaya başvurmaksızın kendisine tanınan tek taraflı ücretsiz izne çıkarma yetkisini kullanırsa, işçinin aylık brüt ücretinin %60'ını KÇÖ olarak alacakken, günlük sadece 39,24 TL NÜD almasına sebep olacaktır. Bu halde iş verenin hukuka ve ahlaka aykırı davranışıyla işçiyi zarara uğratması söz konusu olduğundan, projemizde, aradaki farkın iş verenden tazminat olarak talep edilebileceği sonucuna varılmıştır. Bunun gibi, 7244 sayılı Kanunun 9. maddesiyle 4857 sayılı Kanuna geçici 10. madde olarak eklenen hükümlerle, işçilerin ücretsiz izne çıkarılmaları halinde bunun haklı fesih sebebi yapılmayacağı belirtilmiştir. Ancak işçinin KÇÖ'ye hak kazanacakken, NÜD almaya sebep olunması, iş verenin gözetme borcunun ihlali ile çalışmaya koşullarını uygulamaması olarak nitelendirilecek ve işçi bu halde kıdem tazminatına hak kazanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Bu halde işçi açısından fesih yasağı olduğu ana ilkin söz

edilemeyece i sonucuna varılmı tır.

verenlerin kar ıla abilecekleri di er bir dava türü olarak ise, i verenlerin 7244 sayılı Kanunla getirilen fesih yasa ını ihlal etmesi halinde açılacak i e iade davası incelenmi tir. e iade davası esasında i yerinde en az 30 i çi çalı ması ve i çinin altı aylık kıdeminin bulunması halinde açılabilir bir davadır. Ancak 7244 sayılı Kanunun 9. maddesinde mutlak bir fesih yasa ı getirilmi tir. Bu yasa ın mutlak olması, covid 19 salgını üzerine getirilmesi ve amacının istihdamı korumak oldu u dikkate alındı ında, bu yasa a aykırı davranı ın yaptırımının geçersizlik oldu u ve mutlak i e iade davası açılabilir i sonucuna varılmı tır. Bu durumda i çinin, sadece 4 aylık bo ta geçen süre ücretini de il, bo ta geçen tüm süre ücretini isteyebilece i dü ünülmektedir.

ngilizce Özeti

Within the scope of this project, firstly it has been tried to qualify the covid-19 pandemic in terms of labor law. For this purpose, the notions of “force majeure” and “fortuitous event”, which are the notions of law of obligations, have been examined. Then, the notion of "forcible reasons", which is accepted as force majeure in labor law doctrine, is studied. It has been explained in which cases the Covid-19 outbreak may constitute a forcible reason-force majeure within the scope of article 24/III and article 25/III of the Turkish Labour Act no. 4857. Then, it has been stated that the notion of "force majeure" used in the Short-time Working Regulation is defined more broadly than the notion of “force majeure” and therefore the notion of "forcible reason" used in article 24/III and article 25/III of Labour Act; and according to the said Regulation the pandemics are considered as forcible reasons that directly cause short-time work. Thus, it has been reached the conclusion that art. 24/III and art. 25/III shall not be applied in workplaces that are not obliged to be closed due to an administrative or legal act; but the reduction of working hours or closure of the workplace due to the epidemic may result in short-time working and short-time working allowance. In addition, the notion of "requisite reason", which is used in the labor law and takes an important place in terms of overtime and compensation work, has been examined and it has been reached that "requisite reason " has a much wider content than "forcible reason”. For this reason, it has been accepted that the Covid-19 pandemic may cause the compulsory overtime work regulated in art. 41 and the compensation work regulated in art. 64 of Labour Act. No. 4857.

After revealing the conceptual distinctions in question, legal options that can be pursued during the Covid-19 pandemic have been explained. In this context, taking accumulated annual leaves by employees on employers' instructions, taking advance annual leave, collective leave application has been examined by taking into account ILO Convention no. 132, Revised European Social Charter and EU Directive no. 2003/88. The possible solutions to eliminate the drawbacks of taking accumulated leaves during the pandemic have been discussed. In addition to the paid annual leave option, other tools, that employers can adopt, such as compensatory work, paid leave, work at home or alternate work, overtime work for compulsory reasons, their conditions and legal consequences, and solutions for the problems encountered during these practices are explained. In addition, workplaces that were obliged to be closed by a Circular during the epidemic, the employees who were quarantined, the employees over the age of 65 and with chronic diseases are studied. The methods to assure the continuity of employment contracts and the revenue of these employees were discussed.

Since the termination of employment contracts is prohibited with some exceptions by the provisional article 10 of the Labor Law no. 4857 entered into force by article 9 of the Law no. 7244, the conditions under which the employment contracts can continue as long as the ban continues, the conditions of use and even

the obligation of use of the right to “take completely or partially unpaid leave” introduced by the aforementioned provisional article 10, the conditions and results of the cash wage support introduced by the provisional article 24 of the law no. 4447 have been examined. Some suggestions have been made on these issues and the types of lawsuits that can occur during pandemic are explained. On the other hand, the short time working system, which we believe that employers are obliged to apply before they exercise their unpaid leave right, has been examined in detail within the scope of the project. Likewise, the shortcomings of the short time working system, which is applied by many workplaces during the pandemic, were emphasized and some law and even system changes were proposed.

It is known that the Covid-19 pandemic is considered as a "force majeure" that prevents the execution of the contracts in terms of many debtor-creditor relationships. However, it is rightly stated by the doctrine that the pandemic will not constitute force majeure, especially in terms of pecuniary debts. However, it can be requested to adapt the contracts to the changing conditions from the Courts. Considering the Covid-19 pandemic in terms of the employer's duty to protect the employee, the employer is obliged to protect its employees by taking all kinds of precautions against the pandemic, as accepted in both judicial jurisprudence and the doctrine, as well as regulated in article 4 of Law No. 6331. As a result of the evaluations we made in our project, the pandemic does not constitute a force majeure that releases employer from the debt to protect employee, on the contrary, the employer is obliged to take all kinds of precautions against the pandemic. In the event that the epidemic spreads in the workplace because of the employer's failure to take these measures, she will also be liable to pay compensation to its employees. Therefore, for the employee whose Covid-19 test result is positive, it is not possible to mention that the pandemic prevents the appropriate causality link between the work or workplace conditions and the disease. On the other hand, for the employees who has been exposed to the virus, it has been also discussed whether this is an "occupational accident", "occupational disease" or "disease" in terms of Law no. 5510. Because, as it is known, in the Circular No. 2020/12 published by the Social Security Institution, it is illegally stated that the Covid-19 disease should be considered as a simple disease. However, the occurrence of Covid-19 disease in the social environment of the employee, separate from the workplace conditions, will be described as "disease", while it will be a "work accident" if it is caused by workplace conditions. In terms of healthcare employees, it has been explained that Covid-19 should be considered as "occupational disease", since it is necessary to be exposed to the virus for a while to qualify the virus as a disease. As a matter of fact, in France, it has been accepted that in terms of healthcare professionals, Covid-19 should be qualified as an occupational disease without any conditions.

In case of the qualification of Covid-19 as a disease, the insured person will only receive temporary disability allowance from the 3rd day of the disease under certain premium conditions. If Covid-19 is qualified as occupational accident or occupational disease, the insured person will benefit from an additional income in case of incapacity of 10% or more, and in case of her death due to the pandemic, this income will be attributed to her children, husband, mother and father under certain conditions. In this respect, it is important that Covid-19, per se, has to be considered as occupational disease, especially for healthcare employees.

It was emphasized that the qualification of Covid-19 as "occupational accident" or "occupational disease" in terms of Law No. 5510 and its qualification in terms of employers' compensation liability has to be examined separately. Because, the employer has to fail in her obligations to take necessary precautions against the epidemic, so that she has to be culpable to be held responsible for compensation, and the employee has to be infected because of the workplace conditions. The

difficulty in proving the causality (appropriate causation) link here has been also discussed in the project and it was concluded that since the incubation period of the Covid-19 varies between 2-14 days and the contamination occurs easily with respiration and contact, filiation reports may be used.

In addition to the legal options that the employers may pursue during the epidemic period, the rights that the employees can exercise due to their working conditions during the epidemic and the types of lawsuits that can be brought against the employers were also studied. In this respect, it has been concluded that even if the right to refrain from work regulated in Article 13 of Law No. 6331 is subject to a certain conditions and procedure, employees has right to refrain from work only by informing the employer according to the article 19 of the ILO Convention no. 155 in accordance with the last paragraph of article 90 of Turkish Constitution. Hence, it has been concluded that employees have the right to leave the workplace in case of serious and imminent danger, without any approval from the OHS Board or the employer, and they are only obliged to inform the employer. Besides that, it was emphasized that employees who work in workplaces, in which any precautions have not been taken, can immediately terminate their employment contracts for a just cause and will also be entitled to severance pay.

In order to terminate employment contract for a just cause, either the employer must not take necessary measures against the pandemic or the employee's colleague, with whom employee is physically in contact, must have exposed to the virus. For this reason, the employee has the right to terminate her employment contract for a just cause only if the conditions in the articles of 24/II-f or 24/ I-b are met. As a result, the exercise of right to refrain from work necessities the epidemic to reach a serious and imminent level in the workplace. The exercise of the right to terminate employment contract for a just cause requires either the employer's failure to take measures in the workplace or the presence of employees who can cause infectious diseases in the workplace. On the other hand, it is possible for employees to exercise their petition rights to administrative bodies. In cases where life-threatening circumstances occurs in the workplace, work will be ceased as an administrative sanction; in cases where danger has not reached to life-threatening levels, administrative fines will be imposed; and in other cases, the employer may be given time to take the necessary measures. In the event that the employee is dismissed due to the exercise of his right to petition, it can be easily said that the use of the right to petition is not a reasonable cause for termination, since there are Supreme Court decisions stating that in this case the termination is "termination in bad-faith" or invalid.

In addition to compensation lawsuits, employers' recourse liability against the Social Security Institution in accordance with articles 21, 23 and 76 of the Law No. 5510 may also occur. However, in this case employers' failure to take the necessary precautions against Covid-19 or informal employment of the employee is required. It has been concluded that the conditions specified above for the employer's compensation liability must also be met for the recourse liability. The only exception to this is that the employee is employed informally and the Covid-19 is qualified as an occupational accident.

Another type of lawsuit that employers may be faced is the compensation lawsuit arising from the income difference between cash wage support (CWS) and short-time work allowance (SWA), if the employer's "right to completely or partly unpaid leave" enacted by law no.7244 is also used for employees who meet the conditions for short-time work. Since the ratio legis of Law No. 7244 is to ensure that employees who does not meet the premium and work continuity conditions for SWA, can benefit from CWS. For this reason, it is clear that the employer has to apply for a short time work in case the employee meets the conditions for SWA. If the employer exercises her unilateral unpaid leave right just to avoid the

administrative procedure of SWA, employee will receive 39,24 TL per day instead of 60% of his monthly gross wage. In this case, it was concluded that employee may demand compensation arising from the income gap between CWS and SWA from the employer, who caused the employee to suffer material damage, due to her unlawful and immoral behavior. Likewise, according to the article 9 of Law no. 7244 and provisional article 10 of Law No. 4857, if the employees are on unpaid leave, they cannot terminate their employment contract on this ground.

However, if the employee receives CWS while he is entitled to SWA, this can be considered as the employer's failure to ensure working conditions and breach of the duty to protect the employee, the employee can terminate his employment contract for just cause and will be entitled to severance pay. In this case, it has been concluded that the termination will not be subject to a termination prohibition.

Another lawsuit that employers may face is the reemployment lawsuit, if they violate the termination prohibition imposed by the law no. 7244. The reemployment lawsuit is essentially a lawsuit that can be filed if at least 30 employees work in the workplace and the employee has six months of seniority. Nevertheless, an absolute termination prohibition has been enacted in article 9 of Law No. 7244. Considering that this ban is absolute, and it aims at regulating and protecting employment relationship during Covid-19 pandemic, it is concluded that the termination of the contract contrary to this prohibition is invalid and an absolute reemployment lawsuit can be filed. In this case, the employee not only demands wages for a maximum of 4 months spent unemployed but may also demand wages for the whole period of unemployment.

II. Amaç ve Kapsam

Bu projenin amacı, covid 19 salgını sırasında iş sözleşmelerinin tarafları olan işçi ve işverenin bilmesi ve dikkat etmesi gereken hukuki konular hakkında bilgi vermek, işçi ve işverenlerin bu konularda hukuka uygun davranmalarını sağlamak, bu süreçte işçilerin en az gelir kaybı ya da işverenin ekonomik geleceğini tehlikeye atmasının önlenmesi için başvurulabilecek hukuki yolları açıklamak, salgının ülke ekonomisine, sanayiye ve kişilerin gelirlerine en az zarar verecek şekilde atlatılması için uygulanabilecek yöntemleri açıklamak ve sorunlara çözümler bulmaktır. Projede ayrıca, salgın sürecindeki hukuka aykırılıklar veya bu süreç nedeniyle ortaya atılacak talepler kapsamında açılacak davalarda hangi konuların önem arz ettiğinin ve nelerin dikkate alınması gerektiğinin açıklıkla ortaya konması amaçlanmıştır.

Bu amaçlardan yola çıkılarak, covid 19 salgınının iş hukukundaki niteliğinin, çeşitli hukuki yollar açısından ayrı ayrı yapılmıştır. İşverenlerin hangi durumlarda hangi yöntemlere hangi koşullarda başvurabilecekleri ayrıntılı şekilde ortaya konmuştur. Örneğin, işverenin zorunlu nedenle fazla çalışmaya başvurabileceği hallerde kısa çalışmaya başvuramayacağı açıkça belirtilmiştir. Bunun gibi, birikmiş yıllık izin kullanımlarında işçilerin Anayasal dinlenme hakkının ihlal edilmemesi için son yılın izninin bu izne dahil edilmemesi veya takip eden yıl içinde orantılı yıllık izin uygulamasına cevaz verilmesi ve yıllık izin sürelerinin uluslararası düzenlemelerle dikkate alınarak artırılması gereği ortaya konmuştur. Bunun gibi, kısa çalışma ödeneği hakkı olan işçiler açısından ücretsiz izin uygulamasına gidilmemesi gerektiği, karantinadaki işçi açısından 7244 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 17.04.2020 tarihinden sonra K 25/III'e göre iş akdinin feshedilemeyeceği, aksi halde bu fesih işleminin geçersiz olacağı ve işçinin mutlak işe iade davası açabileceği gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Bunun gibi, K 25/III'ün uygulanma imkanı doğan hallerde dahi, bunun son çare olarak uygulanması gerektiğine ayrıca vurgu yapılmıştır. Bu şekilde, işverenlerin başvurabilecekleri hukuka uygun yöntemler detaylı şekilde ortaya konmuştur; işverenlerin hukuka aykırı davranarak işçilerin haklarına zarar vermelerinin önüne geçilmeye çalışılmıştır, bu şekilde aslında işverene salgın döneminde uygulayabilecekleri bir rehber program hazırlanmıştır. Projenin, işverenlerin başvurabilecekleri hukuka uygun yöntemleri ortaya koymak yanında, ayrıca çalışanların da başvurabilecekleri hukuki yolları açıklama amacı taşıdığı dikkate alınarak, çalışanların da hukuka aykırılıklar kapsamında başvurabilecekleri yollar üzerinde durulmuştur.

Bu itibarla projenin diğer bir amacını, çalışanların salgın döneminde veya salgın sonrasında hakları ile işverene karşı açabilecekleri davaların ayrıntılı şekilde incelenmesi olmaktadır. Bu kapsamda, çalışanların, KÇÖ ile NÜD arasındaki farkı talep edebilecekleri, işverene karşı iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle tazminat davası açabileceği, iş sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshedebileceği, çalışmaktan kaçınma hakkını hangi hallerde ve nasıl kullanmaları gerektiği ayrıntılı şekilde incelenmiştir. Bu şekilde çalışanların hakları ve açabilecekleri davalar bakımından da bir rehber hazırlanma amacı kılınmıştır.

III. Materyal ve Yöntem

Bu proje, hukuk alanında gerçekleştirildiğinden ve covid 19 salgınının yarattığı konullardaki hakları, yetkileri ve yükümlülükleri ele aldığından, çalı mamız sırasından en büyük kaynağımız Nisan ayında yapılmaya başlanan mevzuat değişiklikleri ve sosyo-ekonomik hayatta yaşanan sorunlar olmuştur. Zira covid-19 salgınının ortaya çıkmasıyla birlikte alınan kararlarla kapanan iş yerleri, yurtdışındaki görevden dönen işçilerin karantinaya tabi tutulmaları, 65 yaş üstü ve kronik hastalığı olanların sokağa çıkma yasağı ile salgının kısa çalı ma için yeterli bir koşul olarak kabul edilmesi ve kısa çalı ma ödeneğine hak kazanma şartlarınının 7226 sayılı Kanunla hafifletilmesi, ardından kısa çalı ma ödeneğine dahi hak kazanamayan işçiler için nakdi ücret desteğinin öngörülmesi, fesih yasağı getirilmesi ve istihdamın bu şekilde korunmaya çalışılması, işverenlerin ve çalışanların bir anda karıla tıkları salgın kar ısında tecrübesizce hukuki yöntemler arasında tercih yapamamaları, tercih yapmaları halinde dahi bunları uygulamaya geçirirken birçok sorunla karşılaşmaları, bu projenin temel laboratuvarını oluşturmuştur. Bu nedenle projemiz kapsamında, özetle de belirtildiğ i şekilde, öncelikle kavramlar üzerinde durulmuşt u, covid 19 salgınının iş hukuku açısından hangi kavramlarla kar ılandı ı açıklanmış ve netleştirilmiştir. Bu şekilde hazırlanan metin, “Covid 19 salgınının iş hukuku açısından nitelendirilmesi” başlıklı makale olarak yayına hazırlanmıştır.

Kavramlar ortaya konduktan sonra, bu kavramlara dayalı olarak işverenlerin hangi hukuki yöntemlere başvurmaları gerektiğ i sırasıyla açıklanmıştır. Burada, feshin son çare olarak uygulanması gerektiğ i ve işverenlerin öncelikle işçilerin birikmiş yıllık izinlerini kullandırmaları gerektiğ i, ardından, mümkün ise telafi çalı masına başvurulması gerektiğ i, telafi çalı masının iş in niteliğ i gereğ i tercih edilemeyeceğ i durumlarda işverenlerin tek taraflı olarak işçileri ücretli izne çıkarabileceğ i, ancak 7442 sayılı Kanun yürürlüğe girinceye kadar ücretsiz izin için işçilerin yazılı rızasının alınması gerektiğ i sonucuna varılmıştır. İş yerinin kapanması, zorunlu karantina veya sokağa çıkma yasağının söz konusu olduğu iş ililerinde K 24/III ve 25/III uyarınca bir haftalık askı halinin yasa gereğ i olacağı, ardından tarafların iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecekleri, ancak bunun 17.04.2020 tarihinden sonra yasaklandığı ve fesih yasağının halen devam ettiğ i ve devam ettirme yetkisinin de 30.06.2021 tarihine kadar Cumhurbaşkanına tanındığı bir ortamda artık 4857 sayılı Kanununun geçici 10. maddesinde yer verilen istisnalar dışında işverence iş sözleşmelerinin feshinin mümkün olmadığı, ikale sözleşmelerinin de bu kapsamda geçerliliğinin daha detaylı sorgulanması gerektiğ i, fesih yasağı süresince işverene tanınan ücretsiz izne çıkarma yetkisinin aslında aynen kısa çalı ma gibi tamamen veya kısmen olabileceğ i, bu halde eksik gün bildiriminin farklı kodla yapılması gerektiğ i, ancak kısmen ücretsiz izne çıkarma halinde de işçilerin çalıştı kları süreler için ücretlerine hak kazanacakları, bu şekilde istihdamın ve gelir güvencesinin sağlanmaya çalışıldığ ı, aynı zamanda iş yerlerinin de kapanmasının önüne geçildiğ i ayrıntılı şekilde ortaya konmuştur. Bu şekilde yapılan tespitler ve varılan sonuçlar “Covid 19 salgını döneminde işverenlerin başvurabilecekleri yöntemler” başlıklı makalede yer almış ve yayına hazır hale getirilmiştir.

Bunların yanında salgın döneminde işverenlerin başvurdukları en önemli yöntem, kısa çalı ma oldu undan, bu kurum ayrıca incelenmiştir; kısa çalı manın her yönden hukuki sonuçları tartışılmış ve yaşanan sorunlara çözümler getirilmiştir. Bu çalışmanın kamuya paylaşılması amacıyla “Covid 19 sürecinde kısa çalı ma” başlıklı makalemiz hazırlanmıştır.

Covid 19 sürecinde çalışanların hakları da ayrıca çalış ma konusu haline getirilmiştir. Salgın döneminde ve sonrasında çalışanların hangi hakları işverenden talep edebilecekleri, bunların şartları ve hukuki sonuçları üzerinde ayrıntılı şekilde durulmuştur. Çalışanların çalış maktan kaçınma hakkı, bunun uluslararası düzenlemeler kar ısındaki yeri, iş kazası, meslek hastalığı veya hastalık olarak nitelendirilmesi hallerinde farklılaşan haklar ve talepler, işverenin yanlı hukuk uygulamaları kar ısında çalışanların hakları, talepleri ve işverenlerin karşılabilecekleri dava türleri özel olarak incelenmiştir. Bu nedenle “Covid 19 süresince veya sonrasında çalışanların hakları” başlıklı makale ayrıca hazırlanmıştır.

IV. Analiz ve Bulgular

Proje kapsamında öncelikle covid 19 salgınının hukuku açısından nitelendirilmesi yapılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla, borçlar hukuku kavramı olan “mücbir neden” ve “beklenmeyen hal” kavramları incelenmiş, bunların ayırt edici özellikleri ve iki kavramı birbirinden ayıran hususlar ortaya konmuştur. Mücbir nedenin, nisbî bir kavram olduğu; dolayısıyla her olayın peşinen mücbir neden kabul edilmesinin mümkün olmayacağı açıklanmıştır. Bu ekinde, mücbir nedenin nisbîliğini göz ardı eden, ülkede başlayan salgının her koşulda ve her hukuki ilde mücbir neden teşkil ettiği ifade eden bazı öğreti görüşlerini kabul etmenin hukuken mümkün olmadığı ortaya konmuştur. Bu açıklamalar sonucunda, “covid 19 salgını var ise, bu nedenle mücbir sebep olur” kabulünün doğru olmadığı, covid 19 salgınının, meydana geldiği zaman, etkilediği sözleşmenin konusu, sözleşmeyi nasıl ve ne ölçüde etkilediğine göre değerlendirme yapmak gerektiği belirlenmiştir.

Bunun gibi, mücbir sebebin her durumda borcu sona erdirmeye, bazı hallerde sadece temerrüt, dolayısıyla temerrüt faizine neden olduğu, ancak tazminata vücut vermediği; bazı hallerde aşırı ifa güçlüğü yaratarak TBK 138 uyarınca sözleşmenin uyarılmasına neden olabileceği; bazı hallerde ise, borcu kalıcı ve kesin ekinde imkansız hale getirerek sözleşmenin her iki tarafının borcunu sona erdirdiği, daha önce ifa edilen edimlerin de iadesinin sebepsiz zenginleşme kurallarına göre yapılması gerektiği sonuçlarına varılmıştır. Bu ekinde, covid 19 salgınının, meydana geldiği zaman, etkilediği sözleşmenin konusu, bunu nasıl ve ne ölçüde etkilediğine göre yapılan değerlendirme sonucunda, mücbir neden olduğu kabul edilse dahi, bunun hukuki sonuçlarının sözleşme medeni sözleşmeye farklılık göstereceği sonucuna varılmıştır.

Söz konusu sonuçlara ulaşıldıktan sonra, covid 19 salgınının işçi-işveren arasındaki işli kişi üzerindeki etkileri ayrıca incelenmiştir. Bu salgının, Kanunu’nun 24/III ve 25/III. maddelerinde düzenlenen “mücbir sebep-zorlayıcı sebep” niteliği taşıyabilmesi için; öngörülmez, kaçınılmaz ve dâsal olması gerektiğinden, genelgeyle kapanan işyerleri, karantinaya alınan veya sokak çıkma yasağına tabi tutulan işçiler ile salgın nedeniyle alınan önlemler dolayısıyla işyerini kapatmak zorunda kalan işyerleri (örneğin; hammadde yasağı, ithalat yasağı nedeniyle çalışamaz hale gelenler) bakımından K 24/III ve 25/III’ün uygulama alanı bulacağı sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte, işverenin salgın nedeniyle işlerinin azalması, mülteri kaybı gibi ekonomik risklerin mücbir neden teşkil etmediği, dolayısıyla K 24/III ve 25/III’ün kapsamı dışında kaldığı belirlenmiştir.

İşçileri mücbir neden ile aynı olan, ancak iş hukukunun özellikleri nedeniyle hukuki sonuçları ayrıca düzenlenen “zorlayıcı sebep”in öncelikle K 24/III ve 25/III uyarınca bir haftalık askı haline ve yarım ücret ödeme zorunluluğuna vücut verdiği, 7244 sayılı Kanun ile getirilen fesih yasağına kadar derhal fesih işleminde neden olabildiği belirlenmiştir. Bu itibarla, 7244 sayılı Kanunun 17.04.2020 tarihinde yürürlüğe girmesinden önce, K 24/III ve 25/III uygulanan işyerlerinde ilk bir haftalık askı halinde işçilere yarım ücret ödenmiş; ardından durumun özelliklerine ya işçi ya da işveren sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmiştir. 7244 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 17.04.2020 tarihinden sonra ise, bu kanunla getirilen fesih yasağı nedeniyle K 24/III ve 25/III’ün uygulanmasıyla bir haftalık askı süresinden sonra ya “kısa çalışma” ya da “tamamen veya kısmen ücretsiz izin” uygulamasına geçilmesi gerektiği; zira artık fesih yasağıyla birlikte bu tarihten sonra K 24/III ve 25/III’e göre haklı nedenle derhal fesih yapılmasının mümkün olmadığı kanaatine ulaşılmıştır. Zira ücretsiz izne çıkarılan işçinin de bu nedenle iş sözleşmesini feshi 7244 sayılı kanunla yasaklanmıştır. Bununla birlikte, yukarıda da belirtildiği üzere, işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanmasına rağmen ücretsiz izne çıkarılması, işverenin gözetme borcunu ihlali ve çalışma koşullarının uygulanmaması teşkil edeceğinden, bu durumda işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği ve kıdem tazminatına hak kazanacağı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, salgın döneminde ücretsiz izne çıkarma hakkını bu ekinde kötüye kullanan işverenlere karşı işçilerin izleyebilecekleri yolların belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. Aynı ekinde, fesih yasağına rağmen işçinin işten çıkarılması da ayrıca incelenmiştir. Bu durumda işveren “yasaklayıcı hüküm”ü ihlal etmiş olacağından, yaptığı fesih işleminin mutlak geçersiz olduğu; dolayısıyla işçinin mutlak işe iade davası açabileceği, diğer bir anlatımla, hem işe iadesini sağlayabileceği hem de boşta geçen tüm süre ücretini isteyebileceği sonucuna varılmıştır. Bu dava türü ve sonuçları da, 7244 sayılı Kanun’daki fesih yasağı ile ortaya çıktığına kanaat getirdiğimiz bir diğer önemli proje sonucumuz olmuştur.

Buna karılık, mücbir nedenin-zorlayıcı sebebin nisbîli i ilkesi uyarınca, kapanması zorunlu olmamakla birlikte, salgının etkisiyle i hacminin veya kârının dü mesi nedeniyle i veren inisiyatifiyle kapanan i yerleri bakımından zorlayıcı sebep söz konusu olamayaca ndan, K 24/III veya 25/III'ün hiçbir zaman uygulanamayaca ı sonucuna varılmı tır. Bununla birlikte, projenin en ba nda ortaya koydu umuz kavramlar arasında yer alan kısa çalı maya imkan veren zorlayıcı nedenler'in, mücbir nedenlerden daha geni tanımlandı ı açıklanmı tır. Dolayısıyla, K 24/III ve 25/III'ün uygulanmasına imkan vermeyen, ancak kısa çalı ma uygulamasına imkan veren zorlayıcı nedenler incelenirken, “salgın”ın do rudan Kısa Çalı ma Yönetmeli i'nde kısa çalı maya için gerekli olan “zorlayıcı neden”ler arasında sayıldı ı belirlenmi tir. Bu nedenle, salgın nedeniyle i hacmi veya kârı azalan, dolayısıyla çalı ma sürelerini i yerinde en az 1/3 oranında dü üren yahut i yerini tamamen geçici süreyle kapatan i verenlerin, bir haftalık askı süresi olmaksızın do rudan kısa çalı maya ba vurabilecekleri sonucuna ula ılmı tır. Nitekim ülkemizde salgın döneminde birçok i veren kısa çalı ma uygulamasına geçmi ve 60 günlük i sözle mesi ile son 3 yılda en az 450 gün i sızlık sigortası primi ödenmi olan i çiler kısa çalı ma ödene ine hak kazanmı tır. Bu ekilde hem i yerlerinin tamamen kapanması önlenmi hem de bu süreçte i çilerin geçimlerini sa layabilecekleri kısa çalı ma ödene ini almaları sa lanmı tır. Bilindi i üzere, salgının ülkemizde görülmesiyle birlikte kısa çalı ma ödene ine hak kazanma ko ulları, 7226 sayılı Kanunla kolayla tırılmı ; son 120 gün i sözle mesinin devamı ile son 3 yıl içinde en az 600 gün prim ödeme ko ulu, 60 günlük i sözle mesi devamı ve son 3 yıl içinde en az 450 gün prim ödeme ko uluna dü ürülmü tür. Bununla birlikte, projemiz kapsamında Fransa örne i özellikle incelenmi ve en azından ileride i sızlık sigortası ve kısa çalı ma sisteminde bir de i iklik yapılması halinde rehber olması açısından farklılık arz eden Fransız sistemi açıklanmı tır. Zira Fransa'da, i çilerin kısa çalı ma ödene ine hak kazanması için herhangi bir süreyle i sözle melerinin devam etmi olması veya belirli bir süre prim ödemi olmaları artı aranmamaktadır. Kısa çalı maya geçen her i veren, “kısa çalı ma tazminatı” olarak adlandırılan ve i yerindeki çalı an sayısı ile çalı ma sürelerine göre hesaplanan tazminatı almakta, bu tazminatı yine mevzuatta belirlenen oranlarda i çilere da ıtmaktadır. Dolayısıyla Fransız sisteminde i çiyeye ödenek verilmemekte, i verene tazminat ödenmekte ve bundan tüm i çiler, herhangi bir prim ve süre ko ulu aranmaksızın yararlanmaktadır. Ancak bu sistemde, Türk sistemine göre en büyük farklılık, kısa çalı ma tazminatının Hazine bütçesinden kar ılanıyor olmasıdır. Di er bir anlatımla, kısa çalı ma tazminatı, primsiz ödemeler rejimine tabi bir sosyal yardım gibi de erlendirilmektedir. Ülkemizde ise kısa çalı ma ödene i, i sızlık sigortası fonundan kar ılandı ndan, primsiz ödemeler rejimine de il, sosyal sigorta rejimine, yani primli sisteme tabidir. Bu nedenle ülkemizde belirli bir süre i sözle mesinin devam etmesinin ve belirli bir prim ko ulunun aranması, sistemsal ve hukuksal açıdan isabetlidir. Ancak, KÇÖ'nin, primli rejime de il de, primsiz rejime tabi tutulması ve Hazine bütçesinden kar ılanarak tüm i çilerin bundan yararlanmasının sa lanması, kanımızca sosyal devlet ilkemize çok daha uygun olacaktır. Bunun için, sistemsal de i iklik gerekti i açıktır. Ancak bu yöndeki bir de i ikli in gerekli oldu u sonucuna, covid 19 salgını döneminde i çilerin ya adıkları ekonomik sıkıntılar ve hatta buhranlar dikkate alındı nda ula ılmı tır. Nitekim 7226 sayılı Kanunla KÇÖ'ye hak kazanma ko ulları hafifletilmi , ancak ülkemizde bu ko ulları da sa layamayan birçok i çi için daha sonra 7244 sayılı Kanunla nakdi ücret deste i adı altında bir sosyal yardım tanımlanmı , ancak buna teknik açıdan sosyal yardım nitelendirmesi de yapılamamı tır. Zira söz konusu NÜD de i sızlık sigortası fonundan, yani primli rejimden kar ılanmı tır. Halbuki, prim ödemesi bulunmayan i çilere prim ödeyen i çilerce olu turulmu fondan destek sa lanması, primli rejim sisteminin temel özelliklerine aykırıdır. Bu nedenle, NÜD'nin aslında sosyal yardım olarak Hazine bütçesinden kar ılanması gerekirdi. Ülkemizde, Fransa'daki gibi bir sistemin mevcut olmamasının yarattı ı eksiklik, salgın döneminde, 7244 sayılı Kanunla getirilen tamamen veya kısmen ücretsiz izne çıkarma ve NÜD ile giderilmeye çalı ılmı ; ancak bu yapılırken, primlerle olu turulmu i sızlık sigortası fonu kullanılarak primli rejim sisteminin temel ilkeleri ve aktüeryal denge sarsılmı tır. Projemizde vardı ımız en önemli sonuçlar biri de, bu de erlendirmeler olmu tur.

Proje kapsamında yapılan kavramsal incelemelerde zorlayıcı neden kavramından daha geni olan “zorunlu neden” kavramına da yer verilmi tir. Zira i hukukunda zorunlu nedenle fazla çalı ma ile telafi çalı masında “zorunlu neden” kavramı önem arz etmektedir. Zorunlu neden ise, beklenmeyen halleri ve hatta sözle menin do asında var olan, ortaya çıkması muhtemel, ancak gerçekle memesi

umulan olay ve olguları da kapsar. Bu nedenle, i verenin bu tür durumlarda zorunlu nedenle fazla çalı maya veya telafi çalı masına ba vurması mümkündür. Covid 19 salgınının, her durumda mücbir neden olmadı ı, ancak her durumda “zorunlu neden” niteli i ta ıdı ının kabul edilmesi gerekti i sonucuna varılmı tır. Bu nedenle, salgın döneminde örne in kargo irketlerinde veya marketlerde zorunlu nedenle fazla çalı maya ba vurulması mümkün iken, çalı ma süresi azalan yahut geçici süreyle kapanan i yerlerinde, kısa çalı maya ba vurulmadan önce telafi çalı masına ba vurulması mümkün olmu tur. Nitekim bu nedenle telafi çalı masının süresi de 7226 sayılı Kanunla telafi çalı ma yaptırılma süresi iki aydan dört aya çıkarılarak i verenlere pandemi sürecinde kolaylık sa lanması amaçlanmı tır. Bu nedenlerle projemizde, son çare ilkesi de dikkate alınarak, i verenin salgın döneminde ba vurabilece i hukuki yolları, i çıye en az zarar verecek olandan ba layarak uygulaması gerekti i sonucuna varılmı tır. Örne in, i çilerin birikmi yıllık izinlerinin bulunması halinde öncelikle bunların kullandırılması, daha sonra mümkün ise telafi çalı masına ba vurulması, ancak telafi çalı masıyla kar ılanamayacak bir duraklama söz konusu olacak ise kısa çalı maya ba vurulması ve feshin mümkün oldu unca ötelenmesi gerekti i belirtilmi tir. Nitekim 7244 sayılı Kanun ile fesih yasa ı getirilerek, bu yöndeki kanaatimiz kanun hükmü haline getirilmı tir.

hukuku ö retisinde birikmi yıllık izinlerin i verenlerce tek taraflı kullandırılıp kullandırılmayaca ı tartı ma konusu olmu tur. Zira yıllık iznin amacı, Anayasal dinlenme hakkı ve i çinin manen, fiziken ve mental olarak dinlenmesinin sa lanması iken, pandemi döneminde birikmi izinlerin, i verenin tek taraflı talimatıyla ve soka a çıkma ile seyahat yasaklarının oldu u bir dönemde kullandırılması, yıllık iznin amacını kar ılamamı tır. Buna kar ılık, i çiler bu dönemde tam ücretleri alabilmi ler, fesihler, kısa çalı malar, askı halleri bir süre ötelenmi ve aynı zamanda i çiler i yerinde gitmeyerek salgına kar ı da korunmu tur. Bu nedenle i hukuku ö retisinde hakim görü , birikmi yıllık izinlerin salgın döneminde tek taraflı kullandırılabilme i yönünde olmu tur. Proje kapsamında bizim de vardı ımız sonuç, i verence salgın döneminde birikmi yıllık izinlerin kullandırılabilme i yönündedir. Bununla birlikte, birikmi izinlerin kullandırılmasının yarattı ı sorunlara da bir çözüm bulmak zorunlu olmu tur. Projemiz kapsamında dikkate alınan ILO sözleşmeleri, AB Direktifleri ve Gözden Geçirilmi Avrupa Sosyal artı hükümlerine de atıf yapılarak, ölkemizdeki yıllık ücretli izin sürelerinin artırılması gerekti i öncelikle belirlenmi tir. Bunun yanında, birikmi yıllık izinlerin kullandırıldı ı pandemi döneminde, izleyen yıl içinde i çilerin gerçekten dinlenme haklarını kullanabilmeleri için orantılı yıllık ücretli izne imkan tanınması gerekti i veya birikmi izinler kullandırılırken en son yılın izninin korunması gerekti i ve bunun izleyen yıl içinde dinlenme amaçlı kullanımının sa lanması gerekti i sonuçlarına varılmı tır. Bu ekilde birikmi izinlerinin tamamını i çinin soka a çıkma yasa ının da sürece dahil oldu u pandemi dönemi içinde kullanması engellenmi olacak veya i çıye izleyen yıl dinlenme hakkı tanınmı olacaktır. Projemizde, avans yıllık izin kullanımının ise hukuka aykırı olaca ı sonucuna varılmı tır. Buna ra men avans yıllık izin kullanımının geçersiz olaca ı ve i çinin yıllık ücretli izin hakkını kullanmadı ı eklinde yorumlanması gerekti i belirtilmi tir.

Salgın döneminde i verenlerin hem i sa lı ı ve güvenli i (SG) önlemi hem de i lerin azalması nedeniyle kısa çalı ma veya kısmen ücretsiz izinle birlikte uyguladıkları “evden çalı ma” veya “dönü ümlü çalı ma” da birtakım hukuki sorunları içinde barındırmı tır. Öncelikle ortaya çıkan sorun, salgın nedeniyle i verenin tek taraflı talimatıyla bu tür çalı malara geçi yapma yetkisini haiz olup olmadı ıdır. çinin ücretinde bir azalma olmaksızın evden çalı ma veya dönü ümlü çalı maya geçi , salgın döneminde aynı zamanda bir SG önlemi oldu u için, i verence tek taraflı geçilebilen bir çalı ma ekli olarak kabul edilmelidir. Bunun gibi, yol yardımı, yemek yardımı, gece vardiya primi gibi, i çinin i e gelmesi sebebiyle ortaya çıkan masrafları veya i çinin i riskini kar ılamayı amaçlayan ücret eklerinin evden çalı ma veya dönü ümlü çalı ma döneminde i e gidilmeyen süreyle orantılı ekilde kesilmesi de i verence tek taraflı yapılabilecek bir de i iklidir. Zira bu halde i çinin söz konusu ücret eklerine hak kazanmak için i e gitme, i yerinde ö le molası verme veya gece vardiyasında çalı ma ko ullarını sa lamadı ı açıktır. Buna kar ılık, i verenin evde veya dönü ümlü çalı mada, i çinin evden çalı ması nedeniyle ortaya çıkacak, elektrik, internet gibi masraflara katlanması gerekti i açıktır. Bu nedenle projemizde bu masrafların i çıye yüklenmesi halinde, i çinin buna itiraz etme hakkı oldu u, masrafların hiçbir ekilde i çıye yüklenmemesi gerekti i, ancak i çinin özel ya amı için de internet ve elektrik kullandı ı dü ünüldü ünde, bu tür ortak kullanımlı masraflar bakımından i verenin belirli oranda masraflara katılım sa lamasının da hukuka uygun

olacağı sonucuna varılmıştır.

Evde çalışması ve dönüşümlü çalışmalarda, işçinin her an ulaşılabilir olmasının beklenmemesi gerektiği, çalışması ve dinlenme sürelerine riayet edilmesi gerektiği, aksi halde işçinin fazla çalışması ücreti talep edebileceği veya çalışması koşullarının uygulanmaması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği sonucuna varılmıştır. Aynı şekilde evde çalışması halinde işçinin birtakım aksaklıklar yaşamamasının mazur görülmesi ve özen borcu ihlali olarak kabul edilmemesi gerektiği belirtilmiştir. Performans değerlendirilmelerinde bu dönemin kapsamı dışında tutulması gerektiği veya bu dönemin kendi koşulları içinde değerlendirilmesi gerektiği de projemizde yer verdiğimiz sonuç önerilerimizden biridir.

Covid 19 döneminde işverenlerin karşılaştıkları problemleri dava türleri bakımından da iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat ve rücu davaları, KÇÖ ile NÜD arasındaki farkın talep edildiği tazminat davaları ile geçersiz feshe (fesih yasa ihlaline) dayalı işe iade davaları incelenmiştir. Covid 19 hastalığının sağlık çalışanları açısından meslek hastalığı kabul edilmesi gerektiği, hatta bunun için Fransa'da olduğu gibi otomatik kabul sistemi getirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Diğer çalışanlar bakımından ise, işçinin iş yerinde veya iş yeri koşullarında covid 19 hastalığına maruz kaldığı ispat edilebiliyorsa, bunun iş kazası olarak nitelendirilmesi gerektiği, bu illiyet bağının kurulması için fiyasyon raporlarından da yararlanılması gerektiği yine projemizde var olduğumuz önemli sonuçlardan biridir. Ancak iş kazası olduğu ispat edilemediği durumlarda, işçinin sadece hastalık sigortasından yararlanabileceği de ayrıca kabul edilmiştir.

İşverenin, iş kazası veya meslek hastalığı kabul edilen bir covid 19 vakasına karşı tazminat sorumluluğunun şartları ayrıca belirlenmiştir. Bunun için işverenin ayrıca kusurlu olması gerektiği açık olduğundan, işverenin gerekli önlemleri almaması, örneğin sosyal mesafeyi sağlamayacak yemekhane ve servis önlemleri almaması, ofisleri sosyal mesafeye uygun düzenlememesi, maske ve dezenfektan gibi koruyucu malzemeleri sağlamaması durumunda tazminat sorumluluğunun doğması belirlenmiştir. Buna karşılık işverenin hiçbir kusurunun bulunmadığı durumlarda tazminat sorumluluğunun doğmasından söz edilmesi kanımızca mümkün olmayacaktır. İşverenin SGK'ya rücu tazminatı sorumluluğunun doğduğunun kabul edilmesi için de, aynı şekilde, kusurlu olması gerektiği düşünülmektedir. Bunun tek istisnasının, işçinin sigortasız çalıştırılması olduğu ise 5510 sayılı Kanununun 23. maddesinden ulaştığımız bir başka sonuçtur.

7244 sayılı Kanunla getirilen fesih yasağının ihlali halinde işe işverence yapılan feshin geçersiz olduğu ve işçinin, iş güvencesi kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın işe iade davası açabileceği ve boşta geçen tüm süre ücretini ve ücret eklerini talep edebileceği sonucuna varılmıştır.

İşçilerin üzerinde durduğumuz bir diğer hakkı ise, çalışmaktan kaçınma hakkıdır. 6331 sayılı Kanununun 13. maddesinde düzenlenen bu hakkın kullanımı için kanunumuz ciddi ve yakın tehlike ile birlikte SGK Kurulu veya bulunmadığı yerlerde işveren veya vekilinin kararını art koşuluyla, ILO 155 sayılı sözleşmesinde sadece işvereni bilgilendirme koşulu arandıktan, ILO 155 sayılı sözleşmenin anılan hükmünün Anayasa'nın 90/son maddesinin uygulanmasıyla ülkemizde de doğrudan uygulanamayacağı tartışması incelenmiştir. Sağlık ve güvenli iş hakkının yaşam ve sağlık hakkı ile doğrudan bağlantılı olmasının, çalışmaktan kaçınma hakkını temel insan hakkı olarak nitelendirilmesine cevaz verdiği, dolayısıyla 155 sayılı ILO sözleşmesinin anılan hükmünün ülkemizde doğrudan uygulanması gerektiği, bu nedenle işçilerin sadece işvereni bilgilendirerek çalışmaktan kaçınabilecekleri sonucuna varılmıştır. Ancak bunun için, iş yerindeki salgın tehlikesinin ciddi ve yakın olması gerektiği açıktır.

V. Sonuç ve Öneriler

Ülkemizde 11 Mart 2020 tarihinde ilk vakanın görülmesiyle birlikte ortaya çıkan salgının ilk etkilerinde hazırlıksız ve deneyimsiz yakalanmamız üzerine ülkemiz çok hızlı ve do ru yöntemlerle bu süreci kontrol altında tuttu u yadsınamaz bir gerçektir. Bununla birlikte, bu süreçte kar ıla tı ımız birçok sorun söz konusu olmu , bunlardan bazılarına do ru ve etkili çözümler bulunmu ken, bazılarında bu ba arıyı yakalayamamı olabiliriz. Bu nedenle projemiz kapsamında birtakım önerilerde de bulunulmu tur. Zira ikinci dalganın ba laması veya ileride bir ba ka salgınla kar ıla ılması halinde çok daha hazırlıklı olmamız, ülkemizin istihdamının, sosyo-ekonomik yapısının korunması açısından önem arz etmektedir.

Salgınlar gibi mücbir sebeplerin ortaya çıktığı dönemlerde i ç-i veren ili kisinin ayakta tutulmasına, i güvencesinin sa lanmasına ve i yerlerinin kapanmasının önlenmesine hizmet eden en önemli kurumlardan biri olan kısa çalı ma sisteminin önemi, covid 19 salgını döneminde çok ciddi ekilde hissedilmi ve ya anmı tır. Kısa çalı ma ödene i alan i çiler bu dönemi çok daha rahat atlattı ken, bu haktan yararlanamayan i çilerin günlük 39,24 TL ile geçimlerini sa layabilmeleri tabii ki mümkün olmamı ve hem medyada hem de sosyal çevremizde çok üzücü durumlarla kar ıla ılmı tır. Türk toplumunun yardımsever yapısı, toplum içi dayanı mayı ön plana çıkarmı ve birçok vatanda ımız di erlerine yardım etmi tir. Ancak bunun, sürdürülebilir olmayaca ı da bilinen bir gerçektir. Bu nedenle projemiz kapsamında ilk önerece imiz husus, kısa çalı ma ödene inden yararlanma artlarının sıfırlanması ve bir gün önce i e giren i çinin dahi kısa çalı ma ödene inden yararlanmasının sa lanması için gerekli yasal düzenlenmelerin yapılmasıdır. Bunun için sistemin tamamen de i mesi ve kısa çalı ma ödene inin, i sizlik sigortası fonundan de il, Hazine bütçesinden kar ılanması gerekti i ise açıktır. Zira aksi halin kabulü, primli rejimlere tabi sosyal sigorta ilkelerine aykırılık te kil edecektir. Bunun yapılmasının çok mümkün olmaması ve hükümetimiz tarafından uygun görülmemesi halinde ise, nakdi ücret deste inin miktarının kısa çalı ma ödene i miktarı ile e itlenmesi için gerekli yasal de i ikliklerin yapılmasını önermekteyiz. Bu halde KÇÖ.nün de il, ancak KÇÖ.ye hak kazanamayan i çiler açısından NÜD.nin Hazine bütçesinden kar ılanması için de gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerekti i kanaatindeyiz. Ancak NÜD.nin miktarının mutlaka artırılması gerekti i açıktır.

Ülkemizde yıllık ücretli izin sürelerinin artırılması ve en az dört hafta olarak belirlenmesi gerekti i yıllardan beri ileri sürülen görü ler arasında yer almaktadır. Aynı görü te olmakla birlikte, bir adım daha ileri giderek, çalı ma süresiyle orantılı yıllık ücretli izin hakkına cevaz verilmesi gerekti i, bu yönde de bir yasa de i ikli i yapılması gerekti i kanaatindeyiz.

verenlerin salgın dönemlerinde ba vurabilecekleri hukuki yolları tercih ederken, i çiyeye en az zarar verecek olan yollardan ba lamaları gerekti i, feshi her zaman en son çare olarak dü ünmeleri gerekti i, bu itibarla, öncelikle birikmi yıllık izinlerin kullanılması, sonrasında telafi çalı ması yaptırılması, bundan sonra ise kısa çalı ma veya ücretsiz izin uygulamalarına ba vurmaları gerekti i projemizde varılan sonuçlardan en önemlileri arasında yer almaktadır. Bu nedenle i verenlerin, keyfi davranmak gibi bir haklarının bulunmadı ı, kısa çalı ma yerine ücretsiz izne ba vurmanın i çiyeye hem tazminat hem de haklı fesih hakkı verdi i; fesih yasa ına ra men i sözleşmenin feshinin geçersizlikle malul olaca ı ve mutlak i e iade davasına vücut verece i; yine i verenin salgını bahane ederek i çii maliyetlerinden kurtulmaya çalı arak kâr elde etmeyi amaçlaması halinde gerçe e aykırı beyanda bulunan i verene idari para cezası kesilece i ve ödenen miktarların i verenden geri alınaca ı belirlenmi tir. Bu nedenle i verenlerin keyfi davranmaksızın, hukuk içinde kalarak ve i çiyeye en az zarar verecek yolları tercih ederek bu süreci yönetmesi en önemli önerilerimiz arasında yer almaktadır. Salgın döneminde ba vurulan yöntemlerde de ölçülülük ilkesi ve bu ilkeyi olu turan, gereklilik, yeterlilik ve orantılılık unsurlarının her daim dikkate alınması ortaya konmu tur.

Covid 19 salgınının, sa lık çalı anları açısından otomatik ekilde meslek hastalı ı kabul edilmesi gerekti i kanaatinde oldu umuzdan, bu yönde bir yasal de i iklik yahut SGK Genelgesine ihtiyaç oldu u açıktır. Bunun dı ında, SGK'nın 2020/12 sayılı Genelgesinde covid 19 hastalı ının sadece "hastalık" olarak kabul edilece inin belirtilmesi, 5510 sayılı Kanununa açıkça aykırı oldu undan kanımızca geçersizdir. Bu nedenle önerimiz, her somut olayda covid 19 vakası ile çalı ma ko ulları veya yürütülen i le nedensellik ba ı bulunup bulunmadı ının ara tırılması ve i kazası mı yoksa normal hastalık mı oldu unda bu ekilde karar verilmesidir. Bu durumda 5510 sayılı Kanun uyarınca i kazası olarak nitelendirilmesi halinde geride kalanlar veya sürekli i göremez hale gelen

sigortalının SGK'dan ayrıca gelir alacağı dü ünüldü ünde, bu ayrımların do ru ve titizlikle yapılması önem arz etmektedir. Tek bir Genelge ile tüm vakaları “hastalık” olarak de erlendirmek, kanuna aykırı oldu u gibi, hayatın gerçekleriyle de çeli ecektir. Bu nedenle karar verilirken anılan Genelge'ye göre de il, 5510 sayılı Kanununun 13 ve 14. maddelerine göre bir de erlendirme yapılmasını önermekteyiz.

Son olarak, çalı anların i yerinde covid vakası çıkmasıyla birlikte durumu de erlendirmesi ve i yeri ko ullarının kendileri için ciddi ve yakın tehlike arz etti ini dü ünmeleri halinde durumu i verenlerine veya vekillerine bildirerek i yerini terk etmelerinin hukuka uygun kabul edilmesi gerekti i, 6331 sayılı Kanununun 13. maddesi ile ILO 155 sayılı sözleşme'nin 19. maddesinin çeli ti i, bu çeli kinin ise Anayasa'nın 90/son fıkrası uyarınca ILO sözleşme'si lehine çözümlenmesi gerekti i ve anılan sözleşme hükmü nedeniyle sadece bildirim yapılarak i yerinin terk edilebilece inin kabul edilmesi gerekti i dü ünülmektedir.

VI. Gelece e li kin Öngörülen Katkıları

Proje kapsamında 4 makale yayınlanması planlanmaktadır. Bunlar; “Covid 19 salgınının i hukuku açısından nitelendirilmesi”, “Covid 19 salgını döneminde i verenlerin ba vurabilecekleri yöntemler”, “Covid 19 sürecinde kısa çalı ma” ve “Covid 19 süresince veya sonrasında çalı anların hakları” başlıklı makalelerdir. Bu makalelerde, yukarıda yer verilen sonuçlar ve çözüm önerilerinin detaylı hukuki analizi yapılacak ve her bir çözüm önerimizin hukuki temelleri ortaya konacaktır. Bu ekilde, makalelerimizde yukarıda yer verilen her türlü soruna getirdi imiz çözümün hukuki gerekçesi ayrıntılı ekilde açıklanacak ve bu yöndeki kanun de i iklikleri için bir alt yapı olu acaktır.

VII. Sa lanan Altyapı Olanakları ile Varsa Gerçekle tirilen Projeler

Sa lanan altyapı ile sadece i bu proje gerçekle tirilmi tir.

VIII. Sa lanan Altyapı Olanaklarının Varsa Bilim/Hizmet ve E itim Alanlarındaki Katkıları

Proje kapsamında sa lanan altyapı olanakları ile ülkemizde halen devam eden covid 19 salgını sırasında i verenlerin ba vurabilecekleri hukuki yollar, bu yollara ba vuru usulü ve hukuki sonuçları ile çalı anların hakları konularında yayınlar yapılarak, i hukuku bilim alanına katkı sa lanacaktır.

IX. Kaynaklar

- AKANDJI-KOMBÉ, Jean-François: Sosyal Hakların Uluslararası Kaynakları (Çev. Gülten Kurt), Anayasal Sosyal Haklar (Ed. brahim Kabo lu), stanbul 2012, 35-44.
- AKIN, Levent: Covid-19'un li kilerine Olası Etkileri, Çimento veren Dergisi, C. 34, S.3, s. 16-71.
- AKIN, Levent: Kazasından Do an Maddi Tazminat, Ankara 2001.
- AKTAY, Nizamettin/ ARICI, Kadir/ KAPLAN-SENYEN, E. Tuncay: Hukuku, B.3, Ankara 2009.
- AKY T, Ercan: Kısa Çalı ma, TÜH S, A ustos-Kasım 2004, 1-35.
- ALP, Mustafa: Covid-19 Nedeni ile Ücretsiz zin ve Kısa Çalı ma Arasında Öncelik li kisi ile Hukukunda Olası Sonuçlar Hakkında Bir Deneme, Legal Blog, <https://legal.com.tr/blog/author/mustafaalp/>.
- ALP, Mustafa: Sözle mesinin De i tirilmesi, Ankara 2005.
- ALP, Mustafa: Tele Çalı ma (Uzaktan Çalı ma), Prof. Dr. Sarper Süzek'e Arma an C. 1 (Ed. Süleyman Ba terzi), stanbul 2011, 795-854.
- ALP, Nihat Seyhun: Sosyal Sigortalar ve Genel Sa lık Sigortası Kanunu Kapsamında Rücu Davaları, Ankara 2018. (Rücu Davaları)
- ALPAGUT, Gülsevil: Pandemi Sürecinde Hukuku, <https://www.youtube.com/watch?v=8S0nxWmAtrc>.
- ALSTON, Philip - HEENAN, James: Shrinking the International Labor Code: An Unintended Consequence of the 1998 Ilo Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work?, New York University Journal of International Law and Politics, 2004, C. 36, 221-264.
- ALSTON, Philip: 'Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime, European Journal of International Law, 2004, C. 15, S. 3, 457-521.
- ARAT, Ay e: Sözle menin De i en artlara Uyarlanması, Ankara 2006.
- ARSLAN, Seda: verenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, XII Levha, stanbul 2012.
- ASTARLI, Muhittin: Hukukunda Çalı ma Süreleri, Turhan Kitapevi, Ankara 2008.
- ASTARLI, Muhittin: Türk Hukukunda Çalı ma Süreleri, Doktora Tezi, Ankara 2008. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- AYDEM R, Murteza: Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Sözle melerine Etkisi, Terazi Hukuk Dergisi, Nisan 2020, C. 15, S. 164, 791-804.
- AYDIN, Ufuk: Kısa Çalı ma Uygulaması ve Güncel Geli meler, Sicil Hukuku Dergisi, Mart 2009, S. 13, 29-40.
- AYDINLI, brahim: yerinde Çalı an çilerin Görmekten Kaçınma Hakkı, Çimento veren Dergisi, Temmuz 2005, C. 19, S. 4, 14-29.
- AYKAÇ, Hande Bahar: Hukukunda Alt veren, Ankara 2010. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- BA BU , Aydın: Sendikalar ve Toplu Sözle mesi Kanunu'na Göre Sendika Üyeli i, Sicil Hukuku Dergisi, S.28, Aralık 2012, 173-184.
- BA TERZ , Süleyman/ YILDIZ, Gaye Burcu: Sosyal Sigortalar Kurumunun verene Rücu Hakkı, Türkiye veren Sendikaları Konfederasyonu, Sosyal Sigortalar Kurumunun verene Rücu Hakkı, veren Özel Eki, Eylül 2005, 3-22.
- BA TERZ , Süleyman: sızlık Sigortası, Ankara 1996. (sızlık Sigortası)
- BA TERZ , Süleyman: Pandemi Sürecinde Hukuku, <https://www.youtube.com/watch?v=8S0nxWmAtrc>.
- BA TERZ , Süleyman: Türkiye'de Feshe Kar ı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve stihdam Üzerine Etkileri, AÜHFD Yıl 2005, 53-94.
- BAYCIK, Gaye: Çalı anların Sa lı ı ve Güvenli ine li kin Haklarında Yeni Kazası ve Meslek Hastalı ı Nedeniyle verenin Sorumlulu u Düzenlemeler, Ankara Barosu Dergisi, 2013/3, 104-170.
- BAYCIK, Gaye: Hukukunda Yenilik Do uran Haklar, Ankara 2011.
- BAYCIK, Gaye: Sosyal Güvenlik Kurumunun Kazası ve Meslek Hastalı ından Kaynaklanan Rücu Davalarına Ele tirel Bakı , Sosyal Güvenlik Dergisi, C.7, S.1, 2017, 31-69. (Ele tirel Bakı)
- BAYHAN, Tevfik: 202 Soru ve Cevapta Açıklamalı ve Örnekli Kısa Çalı ma Rehberi, Ankara 2010.
- BAYSAL, Ba ak: A ırı fa Güçlü ü, Prof. Dr. smet Sungurbey'e Arma an, C.II, stanbul, stanbul

Barosu Yayınları, 2014, s. 332- 342.

BELLACE, Jannice. R.: The ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2001, C. 17, S. 3, 269–287.

Berger, Klaus Peter/Behn, Daniel: Force Majeure and Hardship in the Age of Corona (April 12, 2020). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3575869>

BLOCH, Stéphane: Covid-19 et responsabilité civile de l'employeur, Les Cahiers du DRH, No. 276, 1.6.2020. (<https://www.lamyline.fr>)

BOZKURT GÜMRÜKÇÜO LU, Yeliz: Sa lı ı ve Güvenli ine li kin Önlemlerin Alınmaması Sebebiyle çinin Görmekten Kaçınma Hakkı”, Fasikül Hukuk Dergisi, Mayıs 2012, C. 4, S. 30, 23-38.

BÜYÜKTARAKÇI, Sevil: Hukukunda Mevsimlik ler ve Kampanya leri, Ankara 2010.

CANBOLAT, Talat: e ade Kararının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı, Güvencesi ve e ade Davaları, stanbul 2010.

CAN KL O LU, Nur en: 4857 sayılı Kanunu'na Göre Kısa Çalı ma ve Kısa Çalı ma Ödene i, A. Can TUNCAY'a Arma an, stanbul, 2005, 499-547.

CAN KL O LU, Nur en: 6111 Sayılı Kanun'la sizlik Sigortası Kanununda Yapılan De i iklikler, Toprak veren Dergisi, S.89, <http://toprakisveren.org.tr/tr-tr/alt-sayfalar/170/makaleler>.

(De i iklikler)

CAN KL O LU, Nurten: Kısmi Süreli Çalı maya Geçi ve Yarım Çalı ma Ödene i, Eme in Kurultayı II, Ankara 2016, 115-153. (Yarım Çalı ma)

Chen, Jiang/Weber, Morreel: Le Coronavirus et la Force Majeur: Comparaison entre la Chine et la France, Publié sur Dalloz Actualité, 24 Mars 2020 (<https://www.dalloz-actualite.fr>)

C VAN, Orhan Ersun: Hukukunda Uzaktan Çalı ma (Evde Çalı ma/Tele Çalı ma), Legal SGHD, 26, 2010, 523-573.

C VAN, Orhan Ersun: Kazası veya Meslek Hastalı ndan Do an Rücu Hakkının Hukuki Niteli i ve Sosyal Güvenlik Kurumu Kar ısında Sorumlulu un Ko ulları, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.64, S.3, 2015, 531-594.

CREIGHTON, Breen: The Future of Labour Law: Is There a Role for International Labour Standards?, The future of labour law: Liber Amicorum Bob Hepple QC (Ed. Catherine Barnard), Oxford 2004, 253-273.

ÇELEB DEM R, Duygu: Kar ıla tırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmi Geçici li kisi, Ankara 2019. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

ÇEL K, Nuri – CAN KL O LU, Nur en - CANBOLAT, Talat: Hukuku Dersleri, B. 30, stanbul 2017.

ÇEL K, Nuri/ CAN KL O LU, Nur en/ CANBOLAT, Talat: Hukuku Dersleri, B.31, stanbul 2018.

Çil, ahin: 4857 Sayılı Kanunu'na Göre Fazla Çalı ma Ve Fazla Sürelerle Çalı ma, Çalı ma ve Toplum Dergisi, 2007/3, s. 57-79.

ÇOBAN, Nazlı: Hukukunda çi Sendikası Üyeli inin Korunması, Ankara 2019.

DEM R, Fevzi: Kısa Çalı malar ve Sözle meleri Üzerine Etkileri, L HSGHD, C. VI, S. 22, 2009, 540-552.

DURAL, Mustafa: Borçlunun Sorumlu Olmadı ı Sonraki mkansızlık, stanbul 1976.

EKMEKÇ , Ömer: Kısa Çalı ma ve Kısa Çalı ma Ödene i Uygulamasına li kin Sorunlar, Sicil Hukuku Dergisi, Haziran 2009, S. 14, 47-59.

EKONOM , Münir: Do um veya Evlat Edinme Sonrası Çocu un Bakımı ve Yeti tirilmesi Amacıyla Ücretsiz zin ve Kısmi Süreli Çalı ma Hakları, Legal Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.12, S.47, 2015, 21-48.

ENDES, Nurtaç: Türk Hukukunda Kısa Çalı ma, Ankara 2017.

ENG N, Murat: gücünün Temsili ve yerinde Sosyal Diyalog, stanbul 2012.

ERDO AN, Ç. - KULP, Z. B: verenin çiyi Gözetme Borcu Ba lamında li kisinde Fiziksel iddetin Önlenmesi, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Nisan 2020, C. 5, S. 1, 1253-1288.

ERDO AN, Ça la: veren ve veren Vekilinin Kazasından Do an Cezai Sorumlulu u, Ankara

2016.

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku ve Hukuku Açısından verenin Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974. (Kazası)

Eren, Fikret: Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İliyet Bağı Teorisi, Ankara 1975.

EREN, Fikret: Sorumluluk Hukuku Açısından Uygun İliyet Bağı Teorisi, Ankara 1975. (İliyet Bağı)

ERGEN, Berin: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu verene Rücuya Nasıl Bakıyor, Sicil Hukuku Dergisi, Aralık 2006, S.4, 129-140.

ERTAN, Latife Çiğdem: Kısa Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2006.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

FRANGIÉ-MOUKANAS, Joumana – POTIER, Corinne: Coronavirus : un risque professionnel ?, Semaine Sociale Lamy, No. 1909, 25.5.2020. (<https://www.lamyline.fr>)

Gözübüyük, Abdullah Pulat: Hukuki Mesuliyet Bakımından Mücbir Sebepler ve Beklenmeyen Haller, Kazancı Yayınevi, Ankara 1977.

Gozubu?k, Abdullah Pulat: Sözleşmelerin Fesih ve Tadili Bakımından Mücbir Sebepler ve Beklenmeyen Haller, Ankara, 1945 (Sözleşmelerin Fesih ve Tadili).

Guimard, Pascale: La grippe, les épidémies et la force majeure en dix arrêts, Publié sur Dalloz Actualité, 4 Mars 2020 (<https://www.dalloz-actualite.fr>)

GÜLMEZ, Mesut: Çimdeki Ükde: Hukuku ve Sosyal Politika Önemlerinin Sosyal İnsan Hakları ile İmtihanı (1938-2015), Ankara 2015.

GÜNE, Başak: Kazası ve Meslek Hastalıklarında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun verene Rücu Hakkı, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2011. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

GÜZEL, Ali – OKUR, Ali Rıza – CAN KL ÖLÜ, Nurhan: Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 16, İstanbul 2016.

GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza /CAN KL ÖLÜ, Nurhan: Sosyal Güvenlik Hukuku, B.18, İstanbul 2020.

HEKİMLER, Alpay: Federal Almanya'da Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi, Sosyal Siyaset Konferansları / Journal of Social Policy Conferences Sayı / Issue: 68 – 2015/1, 155-185.

NCE, Ergun : Hukukunda Zorlayıcı Sebep, Hukuku Dergisi, C.I, S.8, İstanbul, 1969.

KARAHASAN, Mustafa Reşit: Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.I, II, III, İstanbul, 1992.

KAYIRGAN, Hasan: Bireysel Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler, İstanbul 2019.

KESER, Hakan: verenin Kazası ve Meslek Hastalığı Dolayısıyla Kurumun Yaptığı Harcamalardan Sorumlu Olmasının Koşulları ve Kaçınılmazlık, Sicil Hukuku Dergisi, Haziran 2006, S.2, 136-146. (verenin Sorumluluğu)

KESER, Hakan: Korona Virüs (COVID-19) Özelinde Bir Salgın Durumunda Mevzuatı Kapsamında Çiğdem ve verenin Kullanabileceği Zin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih hakları Üzerine Bir Değerlendirme, L SGHD, C.17, S. 65, 2020, 23-94.

KESER, Hakan: Korona Virüs (COV D 19) Özelinde Bir Salgın Durumunda Mevzuatı Kapsamında Çiğdem ve verenin Kullanabileceği Zin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme, Legal SGHD, 2020, C. 17, S. 65, 29-94.

KILIÇOĞLU, Ahmet: Özel ve Sosyal Sigortalarda Halefiyet ve Rücu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.31, S.1, 1974, 395-446.

KOCAYUSUFPAOĞLU, Necip (Kocayusufpa oğlu/ Hatemi/ Serozan/Arpacı) : Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İnceleme, Sözleşme (Borçlar Hukuku Genel Bölüm), C.1, İstanbul 2008. (Borçlar Hukuku).

KÖSEÖĞLU, Ali Cengiz: Türk Hukukunda Analık, ve Hayat Dergisi, S.4, 2016, 97-124.

KUZGUN, Neci: Türkiye'de Kısa Çalışma, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.23, S.2, 33-52.

KÜPELİ, Özgür: Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Yeri Analizi ve Türkiye Kurumu için Model Önerisi, Türkiye Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2014.

LANDIVAUX, Ludovic: Contrats et coronavirus : un cas de force majeure ? Ça dépend..., Le droit en débat, Dalloz, 2020.

MALFETTE, Loic: Coronavirus : condamnation de Renault, Dalloz Actualité, (20.5.2020) Erişim adresi: <https://www.dalloz-actualite.fr/flash/coronavirus-condamnation-de-renault#.XwIBI8fVI2w>.

MALFETTE, Loic, Coronavirus : confirmation de la condamnation d'Amazon en appel, Dalloz Actualité (29.4.2020), Erişim adresi: <https://www.dalloz-actualite.fr/flash/coronavirus-confirmation-de-condamnation-d-amazon-en-appel#.XwIBI8fVI2w>.

MANTOUVALOU, Virginia: Are Labour Rights Human Rights?, European Labour Law Journal, 2012, C. 3, S. 2, 151-172.

MOLLAMAHMUTO LU, Hamdi – ASTARLI, Muhittin – BAYSAL, Ula : Hukuku Dersi Kitabı Cilt 1: Bireysel Hukuku, Ankara 2017.

MOLLAMAHMUTO LU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin: Hukuku, B.5, Ankara 2012.

NARMANLIO LU, Ünal: Hukuku Ferdi li kileri I, B. 5, stanbul 2014.

NARMANLIO LU, Ünal: Hukuku II – Toplu li kileri, B. 3, stanbul 2016. (Toplu li kileri)

NARMANLIO LU, Ünal: verenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Baskılayıcı mıdır?, Sicil Hukuku Dergisi, S. 3, Eylül 2006, 9-19. (Değişiklik)

OCAK, Saim: Türk Hukukunda Kısa Çalışma, stanbul 2008. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.

Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, stanbul 2018, C.1.

ÖKTEM SONGU, Sezgi – BİR BEN, Ertan: Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yapılabilir mi? DEÜHFD, 2007, C. 9 Özel Sayı, s. 273-288.

ÖZ, Turgut: Yeni Borçlar Kanununun Getirdiği Baskılayıcı Değişiklikler ve Yenilikler, stanbul 2012.

ÖZÇELİK, Ş. Barış : Covid-19 Salgını Çerçevesinde Alınan Önlemlerin Sözleşme Hukuku ve Mücbir Sebep Kavramı Açısından Değerlendirilmesi, Lexpera Blog, 20.04.2020 <https://blog.lexpera.com.tr/covid-19-salgini-cercevesinde-alinan-onlemlerin-sozlesme-hukuku-ve-mucbir-sebep-kavrami-acisindan-degerlendirilmesi/>

ÖZDEMİR, Erdem: Sağlıklı ve Güvenli İş Hukuku, stanbul 2014.

ÖZTÜRK, Tuba: Hukukunda Mücbir Sebep, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, stanbul 2011.

SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: Sağlıklı ve Güvenli İş Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesi, stanbul 2015.

SAVAŞ, Burcu: Sözleşmenin veren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, stanbul 2012.

SAYMEN, Ferit Hakkı: Türk Hukuku, stanbul 1954.

SEÇKİN, M. Hakan: Çalışma Ekonomisi ve Hukuku Açısından Kısa Çalışma, stanbul 2015.

SERATLI, Gaye Burcu: Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003.

SEROZAN, Rona: Sözleşme Dönme, stanbul 2007.

SOYER, Polat: Küresel Kriz Sürecinde İletme Gereklere Dayanan Fesihler ve İstihdam Sorunu, Sicil Hukuku Dergisi, S. 12, Aralık 2008, 68-72.

SÖZER, Ali Nazım: Hamilelik ve Hukukundaki Sonuçları, Adalet Dergisi, S.6, Kasım-Aralık 1982, 1049-1072. (Hamilelik)

SÖZER, Ali Nazım: Çiğ, Baskımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, B.4, stanbul 2019.

SÖZER, Ali Nazım: Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, B. 2, stanbul 2015.

SUR, Melda: Sosyal Hakları Kin Andlaşmaların İş Hukukunda Yeri, Devrim Ulucan'a Armağan (Ed. M. Uçum) stanbul 2008, 47-62.

SÜMER, Haluk Hadi: Sağlıklı ve Güvenli İş Hukuku, B. 3, Ankara 2019.

SÜZEK, Sarper: Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz Zinler, Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 115-133. (Askı)

SÜZEK, Sarper: Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz Zinler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. IX, Özel Sayı, 2007, 115-133. (Ücretsiz Zin)

SÜZEK, Sarper: Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989. (Askı)

SÜZEK, Sarper: Güvenli İş Hukuku, Ankara 1985. (Güvenli İş)

SÜZEK, Sarper: Hukuku, B. 18, stanbul 2019.

Süzek, Sarper: Hukuku, Beta Yayıncılık, 13. B., stanbul 2019.

SÜZEK, Sarper: Hukuku, Yenilenmiş B.18, stanbul 2019.

SÜZEK, Sarper: Hukukunun Genel Esasları. Ankara 1998. (Genel Esaslar)

AHNEMER, Asiye: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Ankara 2019.

AKAR, Müjdat: Kazası veya Meslek Hastalığı Sebebiyle Sosyal Sigortaları verene Rücuunda Kusur artının Sınırlanması Sorunu, Sicil Hukuku Dergisi, Haziran 2006, S.2, 129-135.

AKAR, Müjdat: Kazası veya Meslek Hastalığında Sosyal Sigortaların verene Rücuu, Mali Çözüm Dergisi, S.77, 2006, 205-211. (verene Rücuu)

Tandog?an, Haluk: Kusura Dayanmayan Sözle me Dı ı Sorumluluk Hukuku, Ankara, 1981.

TA KENT, Sava : Sözle mesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz in Uygulaması, Sicil Hukuku Dergisi, S. 3, Eylül 2006, 20-28.

TEZCAN, Mehmet: Clausula Rebus Sic Stantibus İkesi Ve Sözle menin De i en Ko ullara Uyarlanması, Yayınlanmamı Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2004.

TOLU, Hazal: Sözle mesinin Haksız Feshi, Beta Yayınları, stanbul 2017.

TUNCAY, A. Can/ SAVA KUTSAL, F. Burcu: Toplu Hukuku, stanbul 2017.

TUNCAY, A. Can: Kurumun verene Rücuu – Olayda Kaçınılmazlık Durumu, Sicil Hukuku Dergisi, Aralık 2006, S.4, 183-188. (Kaçınılmazlık)

TUNCAY, A. Can: Yeni Mevzuat Açısından Yabancıların Çalışma Hakkı, Legal ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2017, C.14, S.53, 77-124.

TUNCAY, Can: ILO Normları I 1 ında Gemiadamının Çalışma ve Dinlenme Süreleri, Devrim Ulucan'a Arma an (Ed. M. Uçum) stanbul 2008, 91-127.

TURAN, Ercan: 5510 sayılı Yasa Kapsamında Rücuun Tazminat Davaları, Sicil Hukuku Dergisi, Eylül 2009, S.15, 193-211.

UGAN ÇATALKAYA, Deniz: Kişisel Yaşamı Kapsamında çinin, verence “Ula ılabilir Olmama” Hakkı, ÜHFİM, 2016, C. 74, Özel Sayı, s. 737-755.

U UR, Suat/ U UR, Ömer: Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynli e li kin Hakları, Süleyman Demirel Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.22, S.3, 2017, 663-684.

ULUSAN, İhan: verenin çiyi Gözetme Borcu ve Bundan Do an Sorumlulu u, stanbul 1990.

YAMAKO LU, Efe/ KARAÇÖP, Eda: Hukukunda Ücretsiz in Uygulamaları, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Arma an, stanbul 2014, 479-506.

YUVALI, Ertu rul: Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların Sözle mesi Üzerindeki Etkileri, Kamu- , C. 12, S. 3, 2019, s. 1-27.

YÜCESOY, Yasemin: Kısa Çalışma Uygulaması ve Sözle mesine Etkileri ile Kısa Çalışmanın Nedensel ve Süresel Ko ulları, Sicil Hukuku Dergisi, 2019, S. 42, 144-172.

X. Ekler

a) Mali Bilanço ve Açıklamaları:

Toplam Bütçe: 15.000,00 TL
Harcanan: 14.982,46 TL
Kalan: 17,54 TL

b) Makine ve Teçhizatın Konumu ve lerideki Kullanımına Dair Açıklamalar:

Dizüstü bilgisayar, printer ve fotokopi makinası halen kullanılabilir haldedir ve ileride de üniversitemiz bünyesinde yürütülecek di er akademik faaliyetler ve projelerde kullanılmaya devam edilecektir.

c) Teknik ve Bilimsel Ayrıntılar :

Bu proje kapsamında varılan sonuçlar, covid 19 salgınının halen devam ettiği ülkemizde özellikle 2. dalganın beklendi i eylül ayından itibaren i veren ve çalışmalara yönelik bir rehber niteli i ta ıyacaktır. Bu nedenle proje kapsamında varılan sonuçların makale olarak yayınlanması bilimsel ve uygulama alanı açısından önem arz etmektedir.

d) Sunumlar (bildiriler ve teknik raporlar) (Altyapı ve Yönlendirilmi Projeler için uygulanmaz):

e) Yayınlar (hakemli bilimsel dergiler) ve tezler (**Altyapı ve Yönlendirilmi Projeler için uygulanmaz**):