

Employment / İş Hukuku

The New "Normal": Are Employers Ready?

According to the President of Turkey's speech on May 4, 2020, the government will lift certain restrictions previously put in place due to the COVID-19 pandemic. These restrictions include:

- The odd-even license plate number practice for commercial taxis (taxis with odd license plate numbers could circulate on certain days and taxis with even license plate numbers to circulate on certain days) in Istanbul, Ankara and Izmir ended as of May 5, 2020.
- Businesses such as barbershops, hairdressers, and beauty salons can start operating as of May 11, provided that they meet the necessary sanitation requirements and work based on an appointment system.
- Similarly, shopping malls can serve customers as of May 11, provided that they follow the rules set by the Ministry of Health and the Ministry of Commerce.
- Businesses where products such as clothing, shoes, bags, and glassware are sold can start operating as of May 11, provided that they comply with the specified conditions.

We have created a guide of the seven key areas employers should consider when planning to reopen their business and transition to the new normal.

Table of Contents

1. Recalling Employees to the Workplace
2. Termination of Short-term Working and Unpaid Leave Applications
3. Workplace Health and Safety
4. Testing & Health Screening
5. Occupational Accident
6. Prohibition of Termination
7. Legal Time Limits

1. Calling Employees Back to the Workplace

The reopening of workplaces and calling of employees back to the workplace have important employment law and occupational health and safety connotations.

Employers have extensive occupational health and safety obligations. Considering a workplace's current physical conditions, the presence of all employees in the workplace at the same time may pose a risk for

occupational health and safety. As such, employers may prefer to open the workplace gradually. Alternatively, employers can shorten working hours or implement working in shifts. Furthermore, the employer can consider extending the remote work system period for employees whose physical presence is not required at the workplace and who can work remotely.

Calling employees back to the workplace, especially those that are in the at-risk group or those with family members in the at-risk group, may increase the risk of disease. Therefore, it would be useful for employers to discuss this issue with occupational health and safety experts and, if necessary, to obtain the opinions of health institutions before deciding to call these employees back to the workplace.

In principle, it is not possible for employees to reject the request to return to the workplace. However, if a grave and imminent danger arises in the workplace (e.g., an employee who physically works in the workplace is confirmed to be infected with COVID-19), employees have the right to cease working until the danger is eradicated pursuant to the Occupational Health and Security Law. Similarly, employees may refuse to attend meetings or travel, if meetings or travels are located in one of the regions considered unsafe or if there is a grave and imminent danger in the respective region/destination.

2. Termination of Short-term Working and Unpaid Leave Practices

Some employees may have been subject to the short-term working system, under which the government provides the employee with short-term working allowance. Employers should carefully handle ending the short-term working system and the related procedures by contacting the Turkish Employment Institution. The employer may be required to make a new application or notification to the Turkish Employment Institution with respect to the changed conditions. Furthermore, employers must notify the employees and the union at the workplace, if any, that the short-term working system will be terminated.

Employers who do not meet the conditions for applying for the short-working system or whose applications were rejected may have entirely or partially sent their employees on unpaid for the period of April 17, 2020 – July 17, 2020 in accordance with the Provisional Article 10 of the Labor Code No. 4857 (“**Labor Code**”). When an employer decides to reopen the workplace and call employees back to the workplace, the method of calling the respective employees back to the workplace is also important.

In principle, the notifications envisaged in the Labor Code must be made in writing and by obtaining the employee's signature in return. Employees subject to the short-term working system or sent on unpaid leave must also be notified in writing to be called back to the workplace and their signatures must be obtained in return. However, this method may not be possible during the pandemic. Therefore, if it is challenging to notify employees through a physical document and request the employees sign and return the notifications, employers may notify the employees via e-mail and request confirmation that they have received and read the e-mail. Moreover, employers may ask employees to send a photograph of the wet signed page to the employer and deliver the original wet signed page to human resources upon returning to the workplace.

It is legally possible to call back to the workplace some but not all of the employees subject to the short-term working system or sent on unpaid leave, and to have the remaining employees continue on short-term working or unpaid leave. However, in this case, if there is no objective and substantial reason for the employer to continue to keep these employees on short-term working or on unpaid leave, this method may be contrary to the employer's equal treatment obligation and the respective employees can file discrimination claims against the employer.

3. Workplace Health and Safety

Employers generally have extensive occupational health and safety obligations. In addition to this, various governmental institutions have issued a number of additional measures to be taken in the workplace in terms of occupational health and safety due to the COVID-19 epidemic. For example, the Ministry of Family, Labor and Social Services published general and sector-specific guidelines on occupational health and safety measures. Similarly, the Ministry of Industry and Technology issued measures for production centers such as organized industrial zones, factories and techno parks. These guides are available on the relevant ministries' websites.

Occupational health and safety has thus been one of the most controversial issues during the COVID-19

outbreak. In this context, although the government has indicated that some workplaces may soon be operational, it is imperative that these workplaces have taken the necessary health and safety measures to continue their activities.

Calling employees back to the workplace may require employers to set company policies or rules on the following topics. It would be useful for employers to discuss these issues with occupational health and safety experts and take the necessary measures before reopening their workplaces.

- Maintaining social distance between employees, as well as between employees and visitors and limiting physical contact between these individuals;
- Issuing banners and posters about good hygiene practices;
- Providing adequate hand washing facilities, hand sanitizer and tissues;
- Cleaning communal areas;
- Providing employees with information on the symptoms of the virus and what to do if they suspect that they are infected with the virus;
- Taking additional measures for employees in the at-risk group;
- Isolation between the employees showing symptoms or who share a household with individuals showing symptoms and other employees; and
- Business travels and meetings.

Besides adhering to the ministerial guidelines and creating new policies and practices, it is essential for employers to train employees on the rules they must comply with.

4. Testing & Health Screening

Within the framework of health and safety measures in the workplace, some employers may wish to implement health tests and health screenings for their employees and third parties, such as customers and visitors.

As per the Law on Personal Data Protection ("**Law**"), the temperatures or health test results of employees or visitors would constitute health information and, therefore, a special category of personal data. Without explicit consent, employers may process this data only if (i) the data processing is conducted for public health and safety purposes and by someone under a confidentiality obligation, such as a workplace doctor; or (ii) there is an express legal basis for doing so under Turkish law (which could include any specific instructions from competent government authorities, a possibility given the severity of the pandemic).

On March 27, 2020, the Personal Data Protection Authority ("**DPA**") issued an announcement on data processing activities during the COVID-19 outbreak in scope of the Law. According to the DPA, employers must obtain employees' explicit consents for the processing of health data. Given the spreading rate of the virus, employees can also notify their employers that they have contracted or are experiencing symptoms of the virus. The DPA also stated that workplace doctors may process health data without the data subjects' explicit consents. In any case, employers must inform employees or visitors of the data processing activities by providing them with a short, accessible and easy-to-understand notice written in clear and plain language.

In light of the foregoing, given employers' obligations to take reasonable precautions to protect the health and safety of all employees, the safest approach (for workplaces other than manufacturing facilities) would be to ask employees whether they experience any symptoms of COVID-19, without subjecting them to tests or to let the workplace doctor run the tests. If an employee experiences symptoms, it would be best for the employee to inform the designated workplace doctor, if available, or request permission to leave the workplace to see a health professional.

5. Occupational Accident

An employee contracting COVID-19 may be considered an occupational accident if it is determined that the employee was infected with COVID-19 due to their job/duty. In this case, employers must handle the situation carefully and make sure to comply with all health and security obligations, including notifying the respective governmental authorities about the occupational accident. Taking the measures mentioned in item number (3) of this guide can reduce the spread of the virus and therefore the number of cases, as well as reduce or eliminate

the employer's responsibility of a possible occupational accident.

6. Prohibition of Termination

In reopening a workplace, employers should also be careful about disciplinary practices and possible layoffs. For three months starting from April 17, 2020 until July 17, 2020, regardless of whether or not it is covered by the Labor Code, employers cannot terminate any employment or service agreements (i.e. labor service), except for terminations arising due to the employee's behavior being contrary to the rules of ethics and goodwill, and due to similar cases listed in sub-paragraph (II) of the first paragraph of the Article 25 of the Labor Code and other law provisions. The President of Turkey has been empowered to extend the termination prohibition period for up to a total of six months.

If the employer acts in a way that is contrary to the termination prohibition, the employer may receive an administrative fine equal to the minimum monthly gross salary valid on the termination date per employee terminated, and there is a risk that the termination be considered invalid.

7. Legal Time Limits

Employers should follow all recent developments regarding legal proceedings during the transition to new normal. Legal time limits were suspended until April 30, 2020. On April 30, 2020, the President issued "The Decree to Extend the Suspension Period to Prevent the Loss of Legal Rights", extending the suspension of time limits (e.g. statute of limitation) in legal proceedings to June 15, 2020.

Please stay up to date with further developments through [the Esin Attorney Partnership Coronavirus Helpdesk](#).

Yeni "Normal": İşverenler Buna Hazır mı?

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı'nın 4 Mayıs 2020 tarihindeki konuşması uyarınca, COVID-19 küresel salgını nedeniyle getirilen bazı kısıtlamalar devlet tarafından kaldırılacaktır. Örneğin;

- İstanbul, Ankara ve İzmir'deki ticari taksiler için tek-çift plaka uygulaması (bir gün yalnızca tek plaka numaralı taksilerin trafiğe çıkmasına izin verildiği, diğer gün ise yalnızca çift plaka numaralı taksilerin trafiğe çıkmasına izin verildiği uygulama) 5 Mayıs 2020 itibariyle sona ermiştir.
- Gereken temizlik şartlarının sağlanması ve randevu sistemiyle çalışılması şartıyla berber, kuaför, güzellik salonu gibi işletmeler 11 Mayıs'ta faaliyete geçebilecektir.
- Benzer şekilde, Sağlık Bakanlığı'nın ve Ticaret Bakanlığı'nın belirlediği kurallara uymaları şartıyla alışveriş merkezleri 11 Mayıs'tan itibaren hizmet vermeye başlayabilecektir.
- Giyim eşyası, ayakkabı, çanta, züccaciye gibi ürünlerin satıldığı işletmeler belirlenen şartlara uymaları kaydıyla 11 Mayıs'ta hizmete açılacaktır.

İşverenlerin işyerlerini yeniden açmayı ve yeni normale geçiş yapmayı planlarken göz önünde bulundurmaları gereken yedi önemli konu ile ilgili bir rehber hazırladık.

İçindekiler

1. Çalışanların İşyerine Geri Çağırılması
2. Kısa Çalışma ve Ücretsiz İzin Uygulamalarının Sona Erdirilmesi
3. İş Sağlığı ve Güvenliği
4. Testler ve Sağlık Taramaları
5. İş Kazası
6. Fesih Yasağı
7. Yasal Süreler

1. Çalışanların İşyerine Geri Çağırılması

İşyerlerinin yeniden açılması ve çalışanların işyerine geri çağırılması hem iş hukuku açısından hem de iş sağlığı ve güvenliği açısından önem arz etmektedir.

İşverenlerin kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bulunmaktadır. İşyerinin mevcut fiziki şartları düşünüldüğünde tüm çalışanların aynı anda işyerinde bulunması iş sağlığı ve güvenliği açısından risk yaratabilecektir. Bu nedenle işverenler, işyerinin kademeli olarak açılmasını tercih edebilirler. Bir diğer alternatif olarak, çalışma saatlerinin kısaltılması veya çalışanların vardiyalı olarak çalıştırılması söz konusu olabilir. İşyerinde bulunmalarına gerek olmayan ve işlerini uzaktan çalışma yöntemiyle yapabilen çalışanlar için ise uzaktan çalışma sisteminin bir süre daha devam ettirilmesi düşünülebilir.

Özellikle risk grubunda bulunan çalışanların veya risk grubunda bulunan aile bireyleri olan çalışanların işyerine çağırılması hastalık riskini arttırabilecektir. Bu nedenle söz konusu çalışanların işyerine çağırılıp çağırılmamasına karar verilmeden önce konunun iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarıyla görüşülmesi ve gerektiği hallerde sağlık kuruluşlarının görüşlerinin alınması faydalı olacaktır.

İşyerine geri çağırılan çalışanların kural olarak bu talebi reddetmeleri mümkün değildir. Ancak eğer işyerinde yakın ve ciddi bir tehlike var ise (örneğin işyerinde fiilen çalışan kişilerden birinde COVID-19 virüsü tespit edilmiş ise) çalışanların, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, tehlike giderilinceye kadar çalışmaktan kaçınma hakları bulunmaktadır. Benzer şekilde, iş toplantıları veya seyahatleri riskli bölgelerde gerçekleşecek ise veya ilgili bölgede/seyahat edilecek yerde yakın ve ciddi bir tehlike varsa çalışanlar, toplantılara katılmayı veya seyahat etmeyi reddedebilir.

2. Kısa Çalışma ve Ücretsiz İzin Uygulamalarının Sona Erdirilmesi

Bazı çalışanlar, kendilerine devlet tarafından kısa çalışma ödeneğinin temin edildiği kısa çalışma uygulamasına dâhil edilmiş olabilirler. İşverenler, kısa çalışma uygulamasının sona ermesi ve buna bağlı prosedürleri Türkiye İş Kurumu ile iletişime geçerek dikkatli bir şekilde ele almalıdır. Bu noktada Türkiye İş Kurumu'na değişen şartlar ile ilgili yeni bir başvuru veya bildirim yapmak gerekebilir. Ayrıca, kısa çalışma uygulamasına son verileceği konusunda çalışanlara ve varsa, işyerindeki sendikaya da işverenlerce bildirimde bulunulması gerekecektir.

Kısa çalışma uygulamasına başvurma yeterliliği bulunmayan veya bu başvurusu reddedilen işverenler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun ("**İş Kanunu**") Geçici 10. Maddesi uyarınca çalışanlarını 17 Nisan 2020 - 17 Temmuz 2020 dönemi için tamamen veya kısmen ücretsiz izne çıkarmış olabilirler. İşyerinin yeniden açılması ve çalışanların işyerine çağırılması kararı alındığında, söz konusu çalışanların işyerine çağırılma yöntemi önem arz etmektedir.

İş Kanunu'nda öngörülen bildirimlerin kural olarak yazılı ve imza karşılığında yapılması gerekir. Kısa çalışma uygulamasına dâhil edilmiş veya ücretsiz izne çıkarılmış olan çalışanların işyerine çağırılması konusunda da çalışanlara yazılı ve imza karşılığında bildirimde bulunulması gerekmektedir. Ancak küresel salgın döneminde bu yöntemin uygulanması mümkün olmayabilecektir. Dolayısıyla eğer çalışanlara fiziki belge ile bildirim yapmak ve onlardan imzalı suretleri talep etmek işveren açısından zorlayıcı ise, çalışanlara e-posta yoluyla bildirim yapılarak, kendilerinden e-postayı aldıklarını ve okuduklarını bildiren bir cevap göndermeleri talep edilebilir. Buna ek olarak, ıslak imzalı sayfanın fotoğrafını işverenle paylaşıp, işyerine döndüğünde ıslak imzalı sureti insan kaynaklarına teslim etmeleri de çalışanlardan talep edilebilir.

Kısa çalışma uygulamasına dâhil edilmiş veya ücretsiz izne çıkarılmış olan bazı çalışanların işyerine çağırılması ve fakat bazılarının çağırılmaması ve bu çalışanlar için kısa çalışma ve ücretsiz izin uygulamalarının devam ettirilmesi hukuken mümkündür. Ancak bu durumda, işverenin söz konusu çalışanları kısa çalışma veya ücretsiz izin uygulamasında tutmaya devam etmesinde objektif ve esaslı bir neden bulunmuyorsa, bu yöntem işverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık teşkil edebilir ve ilgili çalışanlar işverene karşı ayrımcılık iddiasında bulunabilir.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği

İşverenlerin genel olarak oldukça kapsamlı iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri bulunmaktadır. Buna ek olarak çeşitli devlet kurumları işyerlerinde COVID-19 küresel salgını kapsamında iş sağlığı ve güvenliği açısından alınması gereken bir dizi ek önlemler yayınlamıştır. Örneğin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında gerek çeşitli sektörlerle özgü gerek genel nitelikte kılavuzlar yayınlamıştır. Benzer şekilde Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, organize sanayi bölgeleri, fabrikalar ve teknoparklar

gibi üretim merkezleri için alınması gereken tedbirleri yayınlamıştır. Bu kılavuzlara ilgili bakanlıkların web sitelerinden ulaşılabilir. Bu kılavuzlara ilgili bakanlıkların web sitelerinden ulaşılabilir.

Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği, COVID-19 salgını süresince oldukça tartışılan konulardan biri olmuştur. Bu bağlamda, her ne kadar devlet bazı işyerlerinin yakında faaliyete geçebileceğini belirtmiş olsa da, söz konusu işyerlerinin faaliyetlerine devam edebilmeleri için gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini almış olmaları zorunludur.

Çalışanların işyerine geri çağırılması, işverenlerin aşağıdaki konularda şirket politikaları veya kuralları belirlemelerini gerektirebilecektir. Bu konularla ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ile görüşülmesi ve işyeri yeniden açılmadan önce gerekli önlemlerin alınması faydalı olacaktır.

- Çalışanların birbirleriyle ve ziyaretçilerle olan sosyal mesafelerinin korunması; bu kişilerin birbirlerine temas etmesinin sınırlandırılması;
- Hijyen kuralları konusunda afişlerin ve posterlerin hazırlanması;
- Yeterli sayıda el yıkama alanları, el dezenfektanı ve peçetelerin sağlanması;
- Ortak kullanım alanlarının temizlenmesi;
- Çalışanlara virüsün semptomları ve eğer virüs ile enfekte olduklarına dair şüpheleri varsa ne yapmaları gerektiği hakkında bilgi verilmesi;
- Risk grubunda yer alan çalışanlara yönelik ek önlemler alınması;
- Virüsün semptomlarını gösteren çalışanların veya virüsün semptomlarını gösteren kişilerle aynı haneyi paylaşan çalışanların diğer çalışanlardan izole edilmesi; ve
- İş seyahatleri ve toplantılar.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bakanlıklar tarafından yayınlanan yeni kurallara uymalarının yanı sıra, çalışanlara da uymaları gereken kurallar hakkında eğitim vermeleri hayati önem taşımaktadır.

4. Testler ve Sağlık Taramaları

Kimi işverenler, işyerindeki sağlık ve güvenlik önlemleri çerçevesinde çalışanlarını ve ayrıca müşteriler ve ziyaretçiler gibi üçüncü kişileri sağlık testlerine ve sağlık taramalarına tabi tutmak isteyebilirler.

Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ("**Kanun**") uyarınca, çalışanların veya ziyaretçilerin ateş ölçüm değerleri ve sağlık test sonuçları sağlık verisi, dolayısıyla özel nitelikli kişisel veri niteliğindedir. Bu kapsamda, işverenler çalışanların açık rızaları alınmaksızın bu verileri ancak (i) verilerin işyeri doktoru gibi gizlilik yükümlülüğü altında bulunan bir kişi tarafından kamu sağlığı ve güvenliği amacıyla işlenmesi veya (ii) Türk mevzuatında söz konusu veriyi işlemek için açık bir yasal dayanak olması (küresel salgının ciddiyeti göz önüne alındığında, yetkili devlet kurumları tarafından bu konuda özel talimatlar da yayımlanabilecektir) durumunda işleyebilir.

27 Mart 2020 tarihinde Kişisel Verileri Koruma Kurumu ("**Kurum**") COVID-19 ile mücadele sürecinde Kanun kapsamında bilinmesi gerekenlere ilişkin bir duyuru yayınlamıştır. Bu kapsamda, Kurum'a göre işverenler sağlık verilerinin işlenmesi bakımından çalışanın açık rızasını alma yoluna gidebileceği gibi, salgının yayılma hızı dikkate alınarak çalışan kendi rızası ile de hastalık bildirimini yapabilecektir. Her halükarda, sağlık verilerinin işyeri hekimleri tarafından açık rıza alınmaksızın işlenmesi mümkün görünmektedir. Ayrıca işverenlerin, aydınlatma yükümlülüğü kapsamında çalışanlara veya ziyaretçilere yapacağı bilgilendirmenin kısa, kolay erişilebilir, anlaşılır olması ve bilgilendirmede açık ve sade bir dil kullanılması gerekmektedir.

Yapılan açıklama ışığında işverenlerin tüm çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülükleri bulunduğundan, çalışanların teste tabi tutulmak yerine, çalışanlardan (üretim tesislerinde çalışanlar hariç) COVID-19'un semptomlarını göstermeleri halinde bu durumu işverene bildirmelerinin talep edilmesi ya da testleri işyeri hekiminin yapması hukuken en sağlıklı yol olacaktır. Çalışanlardan birinin COVID-19'un semptomlarını göstermesi halinde ilgili çalışanın bu durumu işyeri hekimine bildirmesi ya da bir sağlık uzmanına muayene olmak için işverenden izin istemesi en doğru yöntem olacaktır.

5. İş Kazası

Bir çalışanın işi/görevi nedeniyle COVID-19'a yakalandığı tespit edilirse, bu durum iş kazası olarak kabul

edilebilecektir. Böyle bir durumda bu olay dikkatli bir şekilde ele alınmalı ve işverenler, iş kazasının ilgili devlet kurumlarına bildirilmesi de dâhil olmak üzere tüm sağlık ve güvenlik yükümlülüklerine uyduklarından emin olmalıdır. Yukarıda (3) numaralı başlıkta bahsedilen tedbirlerin alınması virüsün yayılmasını ve dolayısıyla vaka sayısını azaltabileceği gibi olası bir iş kazasında işverenin sorumluluğunu azaltabilecek veya ortadan kaldıracaktır.

6. Fesih Yasağı

İşyerinin yeniden açılması durumunda, işverenler disiplin uygulamaları ve olası işten çıkarmalar konusunda da dikkatli olmalıdır. Zira 17 Nisan 2020 tarihinden başlayarak 17 Temmuz 2020 tarihine kadar üç aylık süreyle, İş Kanunu'nun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, İş Kanunu'nun 25. maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemeyecektir. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı fesih yasağı süresini altı aya kadar uzatmaya yetkili kılınmıştır.

Anılan fesih yasağına aykırı davranılması durumunda işten çıkarılan her işçi başına fesih tarihinde yürürlükte olan aylık asgari ücret tutarında idari para cezası doğabileceği gibi, feshin geçersiz sayılma riski de mevcuttur.

7. Yasal Süreler

İşverenler yeni normale geçiş sürecinde yasal işlemlerle ilgili bütün güncel gelişmeleri takip etmelidir. Yasal süreler, 30 Nisan 2020 tarihine kadar durdurulmuştu. 30 Nisan 2020 tarihli Yargı Alanındaki Hak Kayıplarının Önlenmesi Amacıyla Getirilen Durma Süresinin Uzatılmasına Dair Cumhurbaşkanı Kararı ile (zamanaşımı gibi) yasal sürelerin durma tarihi 15 Haziran 2020 tarihine kadar uzatılmıştır.

COVID-19 salgını ile ilgili hukuki düzenlemelerle ilgili bilgilere [Esin Avukatlık Ortaklığı Coronavirüs Masası](#)'ndan ulaşabilirsiniz.