



## MÜCADELEDE ALINAN TEDBİRLER VE SÖZLEŞMELERE ETKİLERİ

KOKSAL  
AVUKATLIK ORTAKLIĞI

KÖKSAL ATTORNEY PARTNERSHIP

# İçerik

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| Önsöz                                               | 03 |
| Cumhurbaşkanlığı Tedbirler Paketi                   | 04 |
| I • Seyahat Yasağı Kuralları                        | 06 |
| II • Pandeminin Sözleşmelere Etkisi                 | 07 |
| III • İş Sözleşmeleri: İşçi ile İşverenin İmkanları | 08 |



Av. Prof. Dr. iur.  
*Mehmet Köksal*

## Önsöz

Tüm dünya, artık bir pandemiye dönüşmüş olan “Corona” isimli virüse karşı mücadele veriyor. Bu pandemi hayatımızın her alanını olumsuz etkilemektedir. Özellikle ekonomik sonuçlarını daha uzun yıllar hissedeceğiz.

Tüm hükümetler, pandeminin en az zararla atlatılması ve en az iz bırakması, ekonominin tekrar hızla düzelebilmesi için tedbirler almaktadırlar. Ekonomik alandaki tedbirlerin yanı sıra, insanların sağlıklarının korunmasına yönelik tedbirler alınmaktan da geri durulmamaktadır.

Bu bilgilendirme notumuzda özellikle ekonomik alanda sonuçlara ilişkin tedbirlerin neler olduğunu ele alacağız.

# Cumhurbaşkanlığı Tedbirler Paketi

Cumhurbaşkanı Erdoğan ilk tedbirler paketini, pandemiden Türkiye'nin de etkileneceğinin ortaya çıkmasından hemen sonra açıklamıştır.

Buna göre aşağıdaki tedbirler öncelikle alınıp uygulanacaktır:

**1)** Perakende, AVM, Demir-Çelik, Otomotiv, Lojistik-Ulaşım, Sinema-Tiyatro, Konaklama, Yiyecek-İçecek, Tekstil-Konfeksiyon ve Etkinlik-Organizasyon sektörleri için muhtasar ve KDV tevkiyatı ile SGK primlerinin Nisan, Mayıs ve Haziran ödemeleri 6'şar ay ertelenmiştir.

**2)** Konaklama vergisini Kasım ayına kadar uygulanmayacaktır.

**3)** Otel kiralamalarına ilişkin irtifak hakkı bedelleri ve hasılat payı ödemeleri Nisan, Mayıs ve Haziran ayları için 6 ay süreyle ertelenmiştir.

**4)** İç havayolu taşımacılığında 3 ay süreyle KDV oranı yüzde 1'e indirilmiştir.

**5)** Nakit akışı bozulan firmaların bankalara olan kredi anapara ve faiz ödemeleri asgari 3 ay ertelenecek ve gerektiğinde bunlara ilave finansman desteği sağlanacaktır.

**6)** İhracatçıya stok finansmanı desteği verilecektir.

**7)** Esnaf ve sanatkârların Halkbank'a olan kredi borçlarının, Nisan, Mayıs ve Haziran anapara ve faiz ödemelerini 3 ay süreyle ve faizsiz olarak ertelenecektir.

**8)** Küçük ve orta ölçekli işletmeler için kredi garanti fonu oranları artırılarak, destekleneceklerdir.

**9)** Tüketiciler için uygun ve avantajlı şartlarda kredi paketleri kolaylaştırılacaktır.

**10)** 500 bin liranın altındaki konutlarda kredilendirilebilir miktar yüzde 90'a çıkartacaktır.

**11)** Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında temerrüde düşen firmaların kredi siciline "mücbir sebep" notu düşülecektir.

# Cumhurbaşkanlığı Tedbirler Paketi

**12)** Stopaj ödemelerini içeren muhtasar beyannamelerin süreleri 3 ay boyunca ertelenecektir.

**13)** Asgari ücrete verilen destek devam ettirilecektir.

**14)** Mevzuatımızdaki esnek ve uzaktan çalışma modelleri etkin hale getirilecektir.

**15)** Kısa Çalışma devreye alınacaktır.

**16)** En düşük emekli maaşı 1.500TL olacaktır.

**17)** Emeklilerin bayram ikramiyesi Nisan ayı başında ödenecektir.

**18)** İhtiyaç sahibi ailelere yapılacak nakdi yardımlar için ilave 2 milyar liralık bir kaynak ayırılmıştır. (İhtiyaç sahibi her aileye 1.000TL ödeme yapılacaktır.)

**19)** İstihdamdaki sürekliliği temin etmek amacıyla 2 aylık telafi çalışma süresini 4 aya çıkartılmıştır.

**20)** 80 yaş üstü yaşlılar için, sosyal hizmet ve evde sağlık hizmetlerinden oluşan periyodik takip programını devreye alınmıştır.

Son olarak seyahat yasağı da getirilmiştir.

Ancak buradaki açıklamalarımızı **(I)** seyahat yasağına ilişkin olan ve **(II)** pandeminin genel olarak sözleşmelere ve **(III)** iş sözleşmelerine etkisi konuları ile sınırlandırıyoruz.



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
CUMHURBAŞKANLIĞI

# I. Seyahat Yasağı Kuralları

Genel olarak 65 yaş üstü insanlar bakımından bir sokağa çıkma yasağı söz konusudur. 65 yaş üstü insanlar evlerini, alış veriş için bile olsa terk edemezler. Bu kişilerin ihtiyaçları, polis, jandarma ve diğer yardım kuruluşları tarafından veya komşular tarafından sağlanmaktadır. 65 yaş üzeri kişilerin çalışmak için bile olsa evi terk etmeleri yasaktır.

Tüm varış noktalarına yurt dışı uçuşlar durdurulmuştur. İç hat uçuşlardan da sadece belirli büyük şehirlere yapılabilmektedir.

İller arası tüm toplu taşıma işlemleri izne tabi hale getirilmiştir. Evden çıkmaları yasak olmayan kişiler, iller arası seyahat edebilmek için ilgili Valiliğin iznine ihtiyaç duymaktadırlar. Bu yasağın istisnasını, iller arası çalışanları taşıyan araçlar oluşturmaktadır. Çalışmak için bir ilden diğer ile giden işçiler ve onları taşıyan araçların Valilik iznine ihtiyaçları yoktur.

Özel araçlarla iller arası seyahatler serbesttir. Ancak, özel araçlarla toplu taşıma yapılamaz.

Şehir içi toplu taşıma araçlarında da en az 1,5 metre mesafeyi koruyacak şekilde seyahat edilmesi gerektiği hususu da düzenlenmiştir.

Dışarıda spor yapmak, koşmak, piknik yapmak, balık tutmak ve sahillerde yürüyüş yapmak tüm yaş grupları için yasaklanmıştır.



## II. Pandeminin Sözleşmelere Etkisi

Pandemi hali, yayınlanan bir Kanunla mücbir sebep (Force Majeure) olarak tanınmıştır. Bu özellikle sözleşmelerin feshine ve ifa edilmemesine ilişkin sonuçlar doğurmaktadır.

Mücbir sebep, sözleşmelerin ifa edilmemesinin sonuç doğurmasını engellemektedir. 7226 Sayılı 26/03/2020 tarihli Kanun'da bir hali özellikle açık olarak düzenlenmektedir. İşyeri kiralarının 01/03/2020 ile 30/06/2020 tarihleri arasındaki kira bedellerinin ödenmemesi, sözleşmenin feshi sebebi oluşturmaz. Pandemi, bu Kanun ile mücbir sebep ilan edildiğinden, diğer sözleşmeler de çekilmez hale geldiklerinde feshedilebileceklerdir. Böylece sözleşmenin erken feshinden dolayı tazminat ödemeleri de olmayacaktır. Sözleşmenin feshi yerine, pandemiden etkilen sözleşme tarafı, sözleşmenin yeni şartlara uydurulmasını da talep edebilecektir. Bu da mücbir sebep çerçevesinde imkan dahilindedir.





## III. İş Sözleşmeleri ve İmkanlar

Prensip olarak mücbir sebep iş sözleşmeleri bakımından da geçerlidir. İş Hukukunda, iş sözleşmesinin feshinden önce işverene başkaca birkaç olanak daha sunulmaktadır. Amaç istihdamın mümkün olduğunca çok ayakta kalabilmesini sağlamaktır.

### 1. Zorlayıcı Sebepler

Türk İş kanunu m. 24/III hükmüne göre eğer işyerinde bir haftadan daha uzun bir süre işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa, bu durum işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı verir. İşveren de işçiden kaynaklanan bir sebeple, işçinin zorlayıcı bir sebepten dolayı çalışma edimini bir haftadan fazla süre yerine getirememesi halinde m. 25/III'e göre sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir.

Bu halin ortaya çıkmasında Türk İş Kanunu hem işçiye hem de işverene bu duruma bir hafta katlanma yükümlülüğü getirmiş ve sözleşmenin feshini sonrasına bırakmıştır.

Yaygın salgın hastalık (pandemi) halinde, sağlığını korumak amacıyla işçinin evde kalma hakkı vardır. Böyle bir mücbir sebep halinde işveren, iş gelmediğinden bahisle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yoluna gidemez.

### 2. Yarım Ücret

İş Hukukunda krizleri aşmada ikinci araç, İş Kanunumuzun m. 40 hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre; 24/III ve 25/III'deki zorlayıcı sebepler halinde bir haftalık süre içerisinde işçiye son almış olduğu ücretin yarısı kadar ücret ödemesi yapılacaktır.

İş Kanunu m. 40'a göre yarım ücret mi yoksa tam ücret mi ödeyeceği kararı işverene bırakılmıştır. Ancak hiçbir ödeme yapmamak olmayacaktır. Burada mücbir sebebin sözleşmeleri sona erdirmeye serbestisine getirilen bir yasal sınırlandırmanın örneğini, görmekteyiz.



## III. İş Sözleşmeleri ve İmkanlar

### 3. Kısa Çalışma

Kısa çalışma uygulaması Corona yaygın virüsü salgını nedeniyle tekrar hayata geçirilmiştir. Hükümet bu kararıyla çalışanları korumayı ve işyerlerini ayakta tutmayı istemektedir. Kısa çalışmadan yararlanmak için birçok şart yerine getirilmelidir:

- a) Ülke geneline yayılmış bir zorlayıcı bir sebep bulunmalı veya ülke geneline yaygın bir ekonomik kriz olmalıdır. Corona pandemide bu durumun varlığı Kanunla tespit edilmiştir.
- b) Kısa çalışma başvurusu öncesinde Türk İş Kanunu m. 40 hükmüne göre yarı ücret çalışması yapılmış olmalıdır. İşveren m. 40 hükmüne rağmen bu hafta içinde tam ücret de ödeyebilecektir.
- c) İşletmenin faaliyetleri ya tam olarak sonlandırılmış ya da önemli ölçüde azaltılmış olacaktır. Ayda 4 hafta çalışılan bir işyerinde sadece bir hafta çalışılması hali, faaliyetin önemli ölçüde azaltılmış olduğuna bir örnek teşkil etmektedir.

Ancak işin yarı yarıya azalması önemli ölçüde azalma olarak kabul edilmeyecektir. Korona pandemisi sebebiyle İşkur, işyerinde işin %30 üzeri azalmasını veya işyerinin %30'undan fazla bölümünde işin durdurulmasını da önemli ölçüde azalma olarak kabul etmektedir.

d) Kısa çalışma dilekçesi işveren tarafından verilir. İşçinin kısa çalışma talep etmeye hakkı yoktur. Dilekçeye kısa çalışmaya tabi olacak işçilerin listesi ve işletmenin tam olarak mı yoksa önemli ölçüde mi faaliyetlerine son verdiği sebepleri gösterilir. Dilekçeler 60 gün içerisinde sonuçlandırılır.

e) Çalışanların kısa çalışma başvurusuna itiraz hakları yoktur.

f) Kısa çalışma ödeneğine şimdilik 30/06/2020 tarihine kadar ödenek almak üzere başvurulabilir. Bu sürenin uzatılıp uzatılmayacağı belli değildir.

g) Kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak işçilerin son üç yıl içerisinde en az 450 gün sigorta primi ödemiş olmaları gereklidir.

## III. İş Sözleşmeleri ve İmkanlar

**h)** Kısa çalışma ödeneğinin miktarını son bir yıldaki prime esas kazanç tutarına göre belirlenir. Kısa çalışma ödeneğinin miktarı buna göre, son bir yıldaki prime esas kazancın %60'dır. Bu miktar asgari ücretin 1,5 katını aşamaz.

**i)** Kısa çalışma ödeneğinin geri kalan %40'ını işveren ödeyebilir. Bu kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi sebebi değildir. Ancak, yeknesaklık kazanmış bir uygulama söz konusu olmadığı için ve özellikle işyerinde Sendika varsa, sendika ile de bu konunun görüşülmesi ve bir kez de ilgili İşkur'dan sorulmasını tavsiye ediyoruz.

**j)** Kısa çalışma ödeneği süresince iş sözleşmesi askıdadır. Ne çalışan ne de işveren sözleşmeyi, feshedebilirler. Kısa çalışma ödeneğine geçilmiş olması ve bu yüzden işçilerin daha az maaş alıyor olması işçiye de sözleşmeyi kısa çalışma süresi içerisinde haklı nedenle fesih hakkı vermez. Kısa çalışma süresi boyunca iş sözleşmesi sadece ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık oluşturan sebeplerden dolayı haklı nedenle feshedilebilir.

**k)** Başka bir işyerinde dahi olsa, işveren kısa çalışma ödeneği alan işçisini çalıştıramaz. İşçi de başka bir yerde çalışamaz.

**l)** Kısa çalışma ödeneği süresince ne ücretli ne de ücretsiz izin uygulaması yapılabilir.

**m)** Kısa çalışma ödeneği süresince bordrolama yapılırken sadece genel sağlık sigortası primlerinin ödeneceğine dikkat edilmesi gerekir. Bordroda kısa çalışma ödeneği ücret diye gösterilip primler tahakkuk ettirilir ama çalışma süresi "sıfır" olarak gösterilir.

Kısa çalışma ödeneğinin dezavantajı, kazanılmış veya ileride kazanılacak olan işsizlik ödeneğine mahsup edilecek olmasıdır. Bir başka söyleyişle, kısa çalışma ödeneği alan bir işçi, kısa çalışma süresi sonunda işsiz kalırsa, işsizlik ödeneğinden, süresi kalmamışsa yararlanamayacaktır.

# KOKSAL

AVUKATLIK ORTAKLIĞI

KÖKSAL ATTORNEY PARTNERSHIP

## Lütfen sağlıklı kalın!

Tel.: +90 212 276 98 20  
Fax: +90 212 276 98 80

[www.koksal.av.tr](http://www.koksal.av.tr)  
[mkoksal@koksal.av.tr](mailto:mkoksal@koksal.av.tr)

Sun Plaza, Kat 23  
Maslak, İstanbul