



COVID-19'UN İŞ HUKUKU KURALLARI VE UYGULAMALARINA ETKİSİ

COVID-19, bilinen adıyla Koronavirüs'ün 11 Mart 2020 tarihinde pandemi ilan edilmesi ve ülkemizde görülen vakaların da artış göstermesiyle birlikte, Devlet tarafından alınan önlemler uyarınca, birçok işveren de işyerleri bakımından çeşitli ve benzer uygulamalara geçme hususunda bireysel değerlendirmeler yapmak durumunda kalmaktadır. Mevzuatın bu tip ifayı zorlayan veya bazı durumlarda imkânsız kılan "force majeure" olayları karşısında belirleyici bir düzenleme içermemesi ve söz konusu durumun oldukça yeni olması karşısında, işverenler de ne tür aksiyonlar alabilecekleri konusunda tereddütte kalmaktadır. Bu kapsamda, temel iş hukuku kurallarının COVID-19 kapsamında alınan önlemler karşısında ne şekilde uygulanabileceğine dair en sık karşılaşılan sorular ile ilgili değerlendirmelerimizi dikkatlere getirmek istedik:

1. Türk İş Hukuku'nda evden/uzaktan çalışma yapılması mümkün müdür?

4857 sayılı İş Kanunu'nda uzaktan çalışma, işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir. İş Kanunu'nun, evden/uzaktan çalışmanın en başta yazılı olarak kararlaştırılması şartını araması karşısında, bu tür bir çalışmaya düzenine geçilmesi durumunda da, itiraz edilmemiş olması işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Peki, mevcut durumda ne olacaktır, virüsün yayılmasına karşı alınan tedbirlerde dahi işçinin yazılı onayına mı gidilecektir? Bu kapsamda, işverenler, Yönetim Hakkı prensibi çerçevesinde işyerlerinde yürütülen faaliyetler bakımından ayrı ayrı değerlendirmeler yaparak, kendi takdirleri doğrultusunda evden/uzaktan çalışma yapılmasını sağlayabileceklerdir. Virüsün yayılmasının önlenmesi ve çalışanların sağlığının korunması, işveren yönüyle meşru bir sebep oluşturması karşısında evden/uzaktan çalışma çalışanın onayı aranmaksızın, tek taraflı olarak işveren inisiyatifiyle uygulamaya konabilecektir. İş Kanunu'ndaki düzenlemeler karşısında, evden/uzaktan çalışma süresinin uzayacağı veya bazı çalışanlar yönüyle geçici olmaktan çıkıp uzun süreli veya kalıcı hale geleceği öngörülmüyorsa artık evden/uzaktan çalışmanın şartlarının kanunda belirtilen şartları taşıyan bir sözleşme ile düzenlenmesi tercih edilmelidir.

2. Evden/uzaktan çalışma söz konusu olduğunda, çalışanlar tam aylık ücretlerine hak kazanır mı?

İşverenin, çalışanların uzaktan çalışmalarına izin vermesi ve bu çalışanların fiziki olarak işyerinde bulunuyorlarmış gibi çalışmalarını beklediği takdirde, çalışanlar aylık tam ücretlerine hak kazanacaklardır.

THE EFFECTS OF COVID-19 ON THE LABOR LAW PRINCIPLES AND PRACTICES

In light of the fact that COVID-19, also known as the coronavirus, was declared a pandemic by the World Health Organization on 11 March 2020, and as the number of cases continues to increase in Turkey, many employers are forced to make individual evaluations in relation to labor law related issues. As the applicable legislation lacks a "force majeure" provision for events that prevent the performance of obligations and/or render it impossible, and since the issue is rather new, many employers are hesitant when deciding what actions to take to help alleviate the effects of the COVID-10 pandemic. In this context, we would like to bring to your attention our evaluations in relation to the most frequently asked questions on how the basic labor law principles can be implemented with regard to the measures taken during the COVID-19 pandemic:

1. Is remote working / home office allowed under the Turkish Labor Law?

Remote working/home office is a working concept regulated under the Turkish Labor Code numbered 4857 based on the performance of duties from home or from outside of the office through technological communication tools within the organization of the employer, which can be decided in written form. Although the Labor Code requires a written agreement for remote working/home office, in the event that the employer chooses to implement remote working/home office, lack of an objection from the company's employees will also indicate a written agreement. That said, in the current situation, is consent needed to enforce remote working/home office practices as a measure against the spread of the COVID-19 pandemic? In this respect, employers, in line with their right to manage their businesses, are entitled to make separate evaluations in relation to the works carried out in their workplace and may allow remote working/home office at their own discretion. As measures taken against the spread of the COVID-19 pandemic and the protection of employees' health creates a legitimate ground for employers, employers may unilaterally decide to implement home office/remote working practices. In light of the Labor Code, if it is foreseen that home office/remote working practices will take place longer than expected and/or may become permanent, home office/remote working and its conditions should be put in writing through an agreement.

2. During remote working/home office, do employees receive their full salaries?

In the event that the employer allows its employees to work remotely and expects employees to work full time as they would if they were physically present in the office, the employees would be entitled to their full pay as usual. Employers cannot unilaterally adopt and implement a decision stating that employees should work part time while working remotely. As this would amount to a substantial change in the employees' working conditions (employees working less and in

İşveren, uzaktan/evden çalışma imkanı sağlaması halinde, tek taraflı alacağı bir karar ile çalışanların kısmi süreli çalışması uygulamasına geçmesini temin edemeyecektir. Bu tür bir değişiklik çalışanların çalışma koşullarında esaslı değişiklik anlamına geleceğinden, (daha az çalışılması ve karşılığında daha az ücrete hak kazanılması) söz konusu uygulama ancak çalışanın yazılı onayı üzerine uygulanabilir hale gelecektir.

3. İşveren çalışanlarından birikmiş yıllık ücretli izinlerini kullanmalarını talep edebilir mi?

Mevzuat uyarınca, İşveren yıllık ücretli izinlerin kullanılacağı dönemleri tek taraflı belirleme hakkını haiz ise de, ücretli yıllık izin çalışanın kendi takdiri doğrultusunda işverene yapacağı taleple kullanılacaktır. Bu nedenle, İşverenler, çalışanlarını yıllık ücretli izinlerini kullanmaya zorlayamayacaklardır. Ancak, COVID-19 salgınının zorlayıcı neden olarak değerlendirilmesi kuvvetle muhtemel olduğundan, İşverenlerin işyerlerini dışarıdan zorlayıcı bir neden olmasa da mevcut durum karşısında hükümetçe alınan veya alınması tavsiye edilen önlemler çerçevesinde kendi inisiyatifleriyle açmıyor ve/veya işin doğası gereği evden/uzaktan çalışma sistemine geçemiyor olmaları halinde, İşverenlerin çalışanların yıllık ücretli izinlerini kullanmalarını tek taraflı olarak talep edebileceği kabul edilecektir.

4. İşveren çalışanlarından ücretsiz izin kullanmalarını talep edebilir mi?

Çalışan onay vermedikçe, işveren çalışanlarını ücretsiz izin kullanmaya zorlayamaz. İşveren çalışanlarından ücretsiz izin kullanmalarını talep etmek istiyorsa, bu amaçla çalışanlara yazılı bir talepte bulunmalıdır. Çalışan, altı iş günlük süre içerisinde, işverenin talebine açık bir şekilde talebe rıza göstermez veya sessiz kalırsa, çalışanın işverenin talebini reddettiği kabul edilir. Çalışanın talebi reddetmesi halinde, işveren çalışana ücretsiz izin kullandırma konusunda ısrarcı olursa, çalışan iş ilişkisini haklı sebebe dayanarak sonlandırabilir ve bu durumda kıdem tazminatı gibi yasal ödemelere hak kazanır. Eğer çalışan talebi reddederse ve işveren hala söz konusu değişikliği uygulamak isterse, bu durumda işveren geçerli sebebe dayanarak çalışanın yasal haklarını ödemek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Bu halde, işverenin değişikliğin geçerli nedenden kaynaklandığını gösterebilecek konumda olması gerekir. İşveren iş sözleşmesinin feshedilmesi bakımından geçerli bir neden gösteremezse, olası bir uyuşmazlık durumunda mahkeme büyük bir ihtimalle çalışanlar lehine karar verecektir. Olası bir uyuşmazlık durumunda, COVID-19 salgını fesh için geçerli neden olarak değerlendirilebilecektir.

5. Devlet tarafından uygulanan bir çalışma yasağı söz konusu mudur?

Mevcut durumda, İçişleri Bakanlığı'nın 16 Mart 2020 tarihli Genelgesi uyarınca tiyatrolar, sinemalar, gösteri merkezleri, konser alanları, düğün yerleri, restoranlar (yalnızca paket servis yapmak üzere çalışmalarını devam ettirebileceklerdir), müzik aktiviteleri yapılan kafeteryalar, kulüpler, kafeler, internet kafeler, oyun merkezleri, iç mekan çocuk oyun alanları (alışveriş merkezleri ve restoranlarda bulunanlar dahil olmak üzere) kulüp evleri, lunaparklar, yüzme havuzları, saunalar, masaj salonları, termal banyolar, spa merkezleri ve spor merkezleri geçici bir süreyle kapatılmıştır.

6. Devlet tarafından uygulanan bir sokağa çıkma yasağı söz konusu olması halinde, işverenlerin hakları ne olacaktır?

Herhangi bir işyerindeki faaliyetlerin işverenin inisiyatif ile değil de, Devlet tarafından uygulanan bir karar sebebiyle durdurulduğu hallerde, mevzuat uyarınca işveren aşağıdaki hakları haiz olacaktır:

- İş Kanunu uyarınca çalışanların çalışmasını engelleyen zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde (işyeri faaliyetlerinin devlet görevlileri tarafından dayatılan hukuki gereklilikler veya karantina nedeniyle durması gibi), işveren bir haftaya kadar,

exchange being paid less), this can only be adopted and implemented upon the written consent of the employee.

3. Are employers entitled to request employees to use their accrued paid annual leave days?

Under the applicable legislation, employers are entitled to determine the period during which their employees may use their annual leave; however, employees use annual leave days at their own discretion upon obtaining approval from the employer. Therefore, employers are not entitled to force their employees to use their accrued paid annual leave days. That said, considering that the COVID-19 pandemic is likely to be considered a compelling reason, if employers cannot open their workplaces even if no State imposed lockdown has been mandated and/or wish to allow remote working/home office due to the nature of the work in light of the measures adopted by the State or suggested to be adopted by State officials, then the employer may request its employees to take their paid annual leave days instead.

4. Are employers entitled to request their employees to take unpaid leave?

Employers cannot force employees to take unpaid leave. As this would constitute a substantial change in the employees' working conditions, this is only allowed upon receipt of the employees' written consent. If the employer wishes to request its employees to use their annual leave, then the employer may make a written request to its employees to this end. The employee then has six business days to respond to the employer's request, and if the employee does not explicitly consent to the request or remains silent, the employee is considered to have rejected the employer's request. If the employee rejects the request and the employer still insists on changing the employee's working conditions without consent, the employee may terminate its employment relationships based on just cause and receive its statutory rights, such as severance pay. If the employee rejects the request and the employer still wants to apply such change, the employer may terminate the employment agreement based on valid reason by paying their statutory rights. In such case, the employer needs to be in a position to show that the change originates from a valid reason. If the employer fails to show a valid reason for terminating the employee, in case of a potential dispute, the court would very likely rule in favor of the employees. In case of a potential dispute, the COVID-19 pandemic may constitute a valid reason for termination.

5. Is there a State imposed lockdown decision on businesses?

In the current situation, as per the Circular issued by the Ministry of Internal Affairs dated 16 March 2020, theaters, cinemas, exhibition centers, concert areas, wedding venues, restaurants (allowed to provide take out services/home delivery) and cafeterias with musical activities, clubs, coffee shops, internet cafes, game centers, indoor children playgrounds (including those located in shopping malls and restaurants), clubhouses, amusement parks, swimming areas, saunas, massage parlors, thermal baths, spas, and sports centers are closed for a temporary period.

6. What are the legal rights of employers in case of a State imposed lock down?

If the operations in a workplace are suspended not on the initiative of the employer but due to a legal requirement imposed by state officials, then the employer would have different rights under the applicable legislation, namely:

- In the event that there is a compelling reason preventing the employee from working (such as the suspension of workplace activities due to legal requirement imposed by state officials or due to a quarantine), the employer may deduct the employees' salaries for each day up to one week and pay half the salary corresponding to this period.

her bir gün için çalışanların ücretlerinden kesinti yapabilir ve ilgili süre boyunca yarım ücret ödeyebilir.

- Zorlayıcı sebebin bir haftadan uzun sürmesi halinde, işveren çalışanların iş sözleşmelerini haklı sebeple feshetme yetkisine sahip olacaktır. Böyle bir durumda, işveren ihbar süresi tanımayacak ancak çalışanlara kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır.

7. İşveren, çalışanların iş sözleşmelerini feshedebilir mi?

İşveren bu durumda doğrudan haklı sebeple iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip değildir. Bununla birlikte, zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması (örneğin bazı sektörlerde mücbir sebep ilan edilmiş olması) halleri gibi zorlayıcı durumların meydana gelmesi halinde, işveren bir haftaya kadar çalışanın günlük ücretinin yarısını ödeyebilir. Bu bir haftalık sürenin dolması durumunda, zorlayıcı sebep hala devam ediyor ise bundan sonra işveren, iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme hakkına sahiptir. Bu durumda, işveren kıdem tazminatı ve kullanılmamış yıllık izin günleri ücretleri, ödenmemiş ücret, bonus, prim gibi diğer birikmiş işçilik alacaklarını da ödemekle yükümlüdür. Devlet kararı ile kapatılan işyerleri bakımından, işverenlerin fesih hakkını haiz olduğu açıktır. Ancak, Devlet kararı olmaksızın, işverenin kendi inisiyatifile kapatılmış olan ve işin doğası gereği evden/uzaktan çalışmanın mümkün olmadığı işyerleri bakımından da COVID-19 salgını bir force majeure hali olarak değerlendirilebilecek ve bu vesile ile işverene fesih hakkı sağlayabilecektir. Bununla birlikte, feshin son çare olması ilkesi gereğince, işverenler, feshe başvurmadan önce çalışanlara ücretsiz izin kullandırmayı değerlendirebileceklerdir.

8. Çalışma sürelerinin kısaltılması mümkün müdür?

Genel ekonomik sebepler, sektörel ve bölgesel krizler veya mücbir sebep halleri nedeniyle mevzuat uyarınca çalışma saatlerinin kısaltılmasına izin verilmektedir. Mevzuat mücbir sebep hallerini deprem, yangın, sel, heyelan, salgın hastalık veya savaş gibi dış etkenlerden kaynaklanan, öngörülemez, engellenemez ve aşılamaz olaylardan kaynaklanan ve çalışma saatlerinin geçici olarak kısaltılması veya faaliyetlerin tamamen durması ile sonuçlanan durumlar olarak tanımlamaktadır. Mevzuat, "salgın hastalıkları" da mücbir sebep durumu olarak değerlendirmektedir; bu sebeple, COVID-19 salgını, iş faaliyetlerinin kısmen veya geçici kesilmesi ile sonuçlanır veya çalışanların çalışma saatlerinde kısaltmaya sebep olur ise, bu durumda mücbir sebep olarak nitelendirilebilecektir. Her halükarda, COVID-19 salgınına karşı alınan tedbirlerin bir parçası olarak; hükümet COVID-19 salgını kapsamında, işverenlerin kısa çalışma uygulamasına başvurabileceğini açıkladığından, COVID-19'un mücbir sebep olarak kabul edildiğini söylemek mümkün olacaktır. Hazine ve Maliye Bakanı tarafından yapılan resmi açıklama ile, perakende ticaret yapan işyerleri ve alışveriş merkezleri, demir çelik ve metal sanayii, otomotiv sektörü, lojistik-ulaşım sektörleri, sinema ve tiyatro faaliyetleri, konaklama sektörü, yiyecek ve içecek sektörleri, tekstil ve konfeksiyon faaliyetleri, etkinlik ve organizasyon sektörü, sağlık hizmetleri, mobilya imalatı, madencilik ve taş ocaklığı, inşaat sektörü, endüstriyel mutfak ekipmanları, araç kiralama hizmetleri, basılı yayın ve matbaacılık sektörleri ile gelir vergisi mükelleflerinin tamamı bakımından, vergi süreçlerinde, COVID-19'un mücbir sebep sayılması yönünde bir tebliğ hazırlığı olduğu ifade edilmiştir.

9. Kısa çalışma nasıl uygulanır?

Kısa çalışma uygulamasına geçmek için, işveren aşağıdaki seçeneklerden birisini uygulama talebiyle Türkiye İş Kurumu'na başvuruda bulunacaktır. Bu talepler şu şekildedir:

- Haftalık çalışma saatlerini en az 1/3 oranında azaltmak, veya
- Kısmi veya tam olarak faaliyetlerin en az 4 hafta boyunca durdurulması

Türkiye İş Kurumu'na başvurulduktan sonra, Türkiye İş Kurumu başvuruyu kağıt üzerinde değerlendirir (COVID-19'a karşı alınan tedbirlerin bir parçası olarak işyerini ziyaret etmek

- If the compelling reason lasts more than one week, the employer would become entitled to terminate the employment agreements on just grounds. In such case, the employer would not be obliged to give notice but would be under the obligation to pay severance to the employees.

7. Are employers allowed to terminate the employment agreements of the employees?

Employers are not entitled to directly terminate employees in this case based on just cause. However, in case of a compelling reason (for example, this being officially considered a force majeure event for certain industries), the employer is entitled to pay half of an employee's daily wages for up to one week. Upon expiry of such one-week period, if the compelling reason still remain in place, the employer then becomes entitled to terminate the employment agreement based on just cause. In such event, the employer would be obliged to pay severance and any other accrued unused annual leave days, unpaid salary, any bonus, premium, etc. For workplaces affected by a State imposed lockdown, the employer's entitlement to termination is clear. For other workplaces that are closed based on the initiative of the employer, and where remote working/home office is not possible due to the nature of the work, the COVID-19 pandemic may be considered a force majeure event resulting in a potential termination decision on the part of the employer. That said, in line with the principle that termination should be the last resort, employers may consider resorting to unpaid leave instead of directly resorting to termination.

8. Is it possible to reduce working hours during this period?

Reducing the working hours is allowed under the applicable legislation due to a general economic, sectoral, or regional crisis or a force majeure event. The applicable legislation defines a force majeure event as circumstances that result in a temporary reduction in working hours or partial or complete cease of operations that are driven by an external, unforeseeable, unavoidable, and unsurmountable event such as an earthquake, fire, flood, landslide, epidemic, or war and considers "epidemics" as a type of force majeure event; therefore, the coronavirus outbreak may qualify as a force majeure event if it results in the partial or temporary cease of business operations or causes a reduction in the employees' working hours. In any event, as part of the measures taken against the COVID-19 pandemic, the government has announced that employers are entitled to apply for reductions in working hours; therefore, it is safe to say that the COVID-19 pandemic is considered a force majeure event. As per the official announcement made by the Minister of Treasury and Finance, a communiqué is being prepared to ensure that the COVID-19 pandemic is considered as a force majeure event for tax related processes in the following industries: "the retail industry and shopping malls, the iron-steel and metal industry, automobiles, logistics-transportation, cinema and theater, accommodation, beverage and food industries, textile and ready-to-wear industry, event and organization industry, health services, furniture manufacturers, mining and quarry industries, construction industry, industrial kitchen equipment industry, car rental services, publication and print house services and all income tax payers."

9. How will the reduction in working hours be applied?

In order to apply such a reduction to the employees' working hours, the employer should file a request with the labor authority to implement one of the below options:

- To decrease its weekly working hours by at least 1/3, or
- To partially or fully cease its operations for a minimum of four weeks.

After applying to the labor authority, the labor authority will review the application (on paper and not via a site visit as would usually be the case under the applicable legislation since, as part of the measures taken against COVID-19, the government

suretiyle yapılan inceleme kağıt üzerinde inceleme olarak değiştirildiğinden, normalde işyerinin ziyaret edilmesiyle yapılan bu değerlendirme kağıt üzerinde yapılacaktır) ve işverenin mücbir sebepten etkilendiği kanaatine varır ise, işyerinde kısa çalışma yapılmasına onay verir. Kısa çalışma, en fazla üç aylık bir süre için uygulanabilecek ve bu süre ancak Cumhurbaşkanlığı kararıyla altı aya kadar uzatılabilecektir.

10. Kısa çalışma uygulanması halinde, herhangi bir ödenek sağlanacak mıdır?

Kısa çalışma uygulanması halinde, şartları sağlayan çalışanlar (120 gündür çalışanlar ve son üç yıl boyunca 600 gün üzerinde işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar) kısa çalışma ödeneğine hak kazanır. Bu ödeneğin miktarı, son on iki aylık prime esas kazançların dikkate alınmasıyla hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %60'ıdır. Bu ödenek aylık asgari ücretin %150'sini geçemez ve ödeneye yalnızca ilgili çalışanın çalışmayı tamamen durdurması halinde hak kazanılabilir. İşyerinde çalışmanın tamamen durdurulmadığı ve fakat çalışma saatlerinin kısaltılması üzerine, ödenek kısaltılan çalışma saatlerinin tam çalışma saatlerine oranına göre hesaplanır. Ödenek mücbir sebep durumunun ortaya çıktığı tarihten itibaren ilk haftasının sona ermesinden itibaren ödenmeye başlar. İlk hafta boyunca ise, işveren çalışanların günlük ücretlerin yarısını ödeme hakkını haizdir. Çalışılmayan/kısa çalışılan zamanlara denk gelen genel sağlık sigortası primleri de (sosyal güvenlik primleri) bu süre boyunca devlet tarafından karşılanacaktır.

Daha fazla bilgi ve sorularınız için:

Ufuk Yalçın (uyalcin@herguner.av.tr)
İsmet Bozoğlu (ibozoglu@herguner.av.tr)
Begüm Ergin (bergin@herguner.av.tr)

Büyükdere Caddesi 199, Levent 34394 İSTANBUL
Telefon: (90) 212 310 18 00 Fax: (90) 212 310 18 99

<http://www.herguner.av.tr>

- © 2020 Hergüner Bilgen Özeke Avukatlık Ortaklığı
-Hergüner Bilgen Özeke Türk ve yabancı müvekkillere hukukun her alanında hizmet veren bir avukatlık ortaklığıdır. Bu bülten Türkiye'de hukuk alanındaki gelişmeleri paylaşmak amacıyla hazırlanmıştır. Bülten hukuki bir görüş veya yönlendirme olarak düşünülmemelidir. Özel sorular ve sorunlar bakımından hukuki danışman görüşü alınmalıdır.

changed the onsite visit to on paper). If the labor authority determines that the employer is affected by the force majeure event, it will decide in favor of the reduced working hours. The reduced working hours can only be applied for a term of three months at a maximum; however, the President of the Republic of Turkey may extend this period up to six months.

10. Is there a State allowance in case of reduction in the working hours?

In such case, employees who meet the specified criteria (i.e., who have been working for 120 days and who have paid unemployment insurance for 600 days over the course of the last three years) will be eligible for reduced working hour allowance. The amount of such allowance is 60% of the employee's average gross daily salary calculated based on the preceding twelve months' salary. The allowance cannot exceed 150% of the minimum wage and the allowance is only applicable if the relevant employee ceases to work completely. Upon a reduction in working hours, the allowance is calculated pro rata to the reduced hours against the full working hours. The allowance will only be paid after expiry of the first week of the force majeure event, and during such first week, the employer will be entitled to pay half of the daily wages to the employees. General health insurance premiums (social security premiums) corresponding to the unworked/reduced working times will also be covered by the State during such period.

For further information please contact:

Ufuk Yalçın (uyalcin@herguner.av.tr)
İsmet Bozoğlu (ibozoglu@herguner.av.tr)
Begüm Ergin (bergin@herguner.av.tr)

Büyükdere Caddesi 199, Levent 34394 İSTANBUL
Telephone: (90) 212 310 18 00 Fax: (90) 212 310 18 99

<http://www.herguner.av.tr>

- © 2020 Hergüner Bilgen Özeke Attorney Partnership
-Hergüner Bilgen Özeke is a full-service Turkish law firm with major local and international clientele. This bulletin is to inform the recipients concerning certain recent legal developments in Turkey. It does not constitute legal advice or legal opinion on any specific facts or circumstances, and the contents are intended to be general information purposes only. The advice of legal counsel should be obtained for specific questions and concerns.

Bu e-postayı düzgün görüntüleyemiyorsanız lütfen tıklayınız.
Bilgilendirme e-postalarını almak istemiyorsanız lütfen tıklayınız.