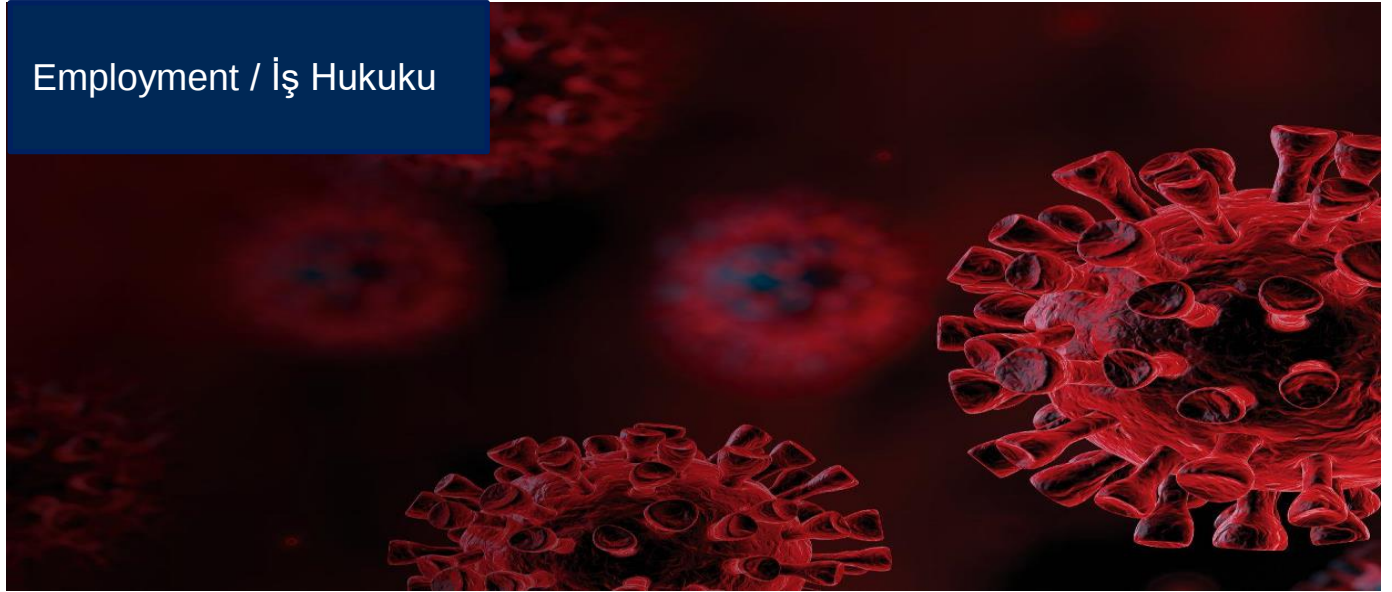


Employment / İş Hukuku



COVID-19: Termination of Employment Agreements Prohibited for Three Months

Recent Development

Within the scope of the measures taken due to the COVID-19 pandemic, according to the Law on Reducing the Effects of the Novel Coronavirus (COVID-19) Pandemic on Economic and Social Life and the Law on the Amendment of Certain Laws No. 7244 ("Law") published in the Official Gazette No. 31102 and dated April 17, 2020, employers are prohibited from terminating employment agreements for three months.

Furthermore, the Law allows employers to unilaterally send employees on unpaid leave for a maximum period of three months. According to the Law, certain employees will be provided with salary support as detailed below. In addition, applications for short-term working allowance have been facilitated. Finally, certain periods were extended for three months under the Trade Unions and Collective Bargaining Agreement Law.

What's New?

Prohibition of termination

For three months starting from April 17, 2020 until July 17, 2020, regardless of whether or not it is covered by the Labor Law, any kinds of employment or service agreements (i.e. labor service) cannot be terminated by the employer except for terminations arising from the employee's behavior contrary to the rules of ethics and goodwill and similar cases in paragraph (II) of the first paragraph of Article 25 of the Labor Law and the respective provisions of other laws.

After April 17, 2020, the employer can completely or partially send the employee on unpaid leave for a maximum period of three months. The fact that the employer sends an employee on unpaid leave does not give the employee the right to terminate their employment agreement based on just cause.

Within the scope of the Law, if the employer or employer representative terminates the employment agreement of the employees contrary to the prohibition of termination, the employer and employer representative will be imposed an administrative fine equal to the minimum monthly gross salary valid on the termination date per employee.

The President has been empowered to extend the periods of termination prohibition and maximum unpaid leave for up to a total of six months.

Salary support

The employees listed below will receive salary support amounting to TRY 39.24 per day from the unemployment fund while they are on unpaid leave or are unemployed for the periods of prohibition of termination provided that they do not receive a pension pay from any social security organization:

- Employees sent on unpaid leave under the Law and who cannot benefit from the short-term working allowance; and
- Employees who are covered by Article 51 of the Unemployment Insurance Law, whose employment agreements are terminated after March 15, 2020, and who cannot benefit from unemployment insurance benefits.

The payments will not be subject to any deduction, excluding stamp tax.

If it is determined that the employee benefiting from the salary support is actually physically employed by the employer while they were on unpaid leave, the employer will be subjected to an administrative fine equal to the minimum monthly gross salary valid on the violation date, per employee per month, and the paid salary support will be collected from the employer plus the legal interest accrued from the payment date of the salary support.

Short-term working allowance applications

Short-term working allowances will be made in accordance with the employers' declaration, without waiting for the completion of the eligibility assessment for the short-term working applications for compelling reasons arising from COVID-19 made by the employer. Overpayments and improper payments made due to incorrect information and documents provided by employers will be collected from the employer, along with interest.

These amendments to short-term working applications came into effect retroactively on February 29, 2020.

Extension of the periods in the Trade Unions and Collective Bargaining Agreement Law

The periods regarding granting mandate, executing collective bargaining agreements, resolution of collective labor disputes, and strike and lockout under the Trade Unions and Collective Labor Agreement Law have been extended for three months. The President has been authorized to extend the three-month period up a total of six months.

Conclusion

Within the scope of the measures taken in response to COVID-19, significant changes have been made to the prohibition of termination, unpaid leave application, salary support, short-term working allowance application and extension of certain periods.

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

COVID-19: İş Sözleşmelerinin Feshi 3 Ay Yasaklandı

Yeni Gelişme

COVID-19 nedeniyle alınan önlemler kapsamında, 17 Nisan 2020 tarihli, 31102 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ("**Kanun**") uyarınca, 3 aylık süreyle çalışanların iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshi yasaklanmıştır.

Bununla birlikte, işverenlerin çalışanları tek taraflı olarak 3 aylık süreyi geçmemek üzere ücretsiz izne ayırabileceğine ilişkin de düzenleme yapılmıştır. Kanun kapsamında belirtilen çalışanlara aşağıda anlatıldığı

üzere nakdi ücret desteği sağlanacaktır. Ayrıca kısa çalışmaya yönelik de başvurularda kolaylık sağlanmıştır. Son olarak, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında bazı süreler 3 ay süre ile uzatılmıştır.

Değişiklik ne getiriyor?

Fesih yasağı

Kanun ile birlikte 17 Nisan 2020 tarihinden başlayarak 17 Temmuz 2020 tarihine kadar 3 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.

17 Nisan 2020 tarihinden itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. İşverenin işçiyi ücretsiz izne ayırması, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermeyecektir.

Kanun kapsamında yasak hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için feshin yapıldığı tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası öngörülmüştür.

Cumhurbaşkanı fesih yasağı ve azami ücretsiz izin sürelerini altı aya kadar uzatmaya yetkili kılınmıştır.

Nakdi ücret desteği

Aşağıda sayılan işçilere herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve fesih yasağı süresini geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre kadar işsizlik fonundan günlük 39,24 TL nakdi ücret desteği verilecektir:

- Kanun kapsamında ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile
- 15 Mart 2020 tarihinden sonra İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. Maddesi kapsamında olup iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler.

Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmayacaktır.

Ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığına tespiti halinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

Kısa çalışma başvuruları

Yeni koronavirus (COVID-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilecektir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

Kısa çalışma uygulaması başvurularına getirilen bu değişiklikler 29 Şubat 2020 tarihinden itibaren geriye etkili olarak yürürlüğe girmiştir.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki sürelerin uzatılması

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki yetki tespitlerinin verilmesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler 3 ay süreyle uzatılmıştır. Cumhurbaşkanı, 3 aylık süreyi bitiminden itibaren 3 aya kadar uzatmaya yetkili kılınmıştır.

Sonuç

COVID-19 nedeniyle alınan önlemler kapsamında, fesih yasağı, ücretsiz izin uygulaması, nakdi ücret desteği, kısa çalışma uygulaması ve bazı sürelerin uzatılması konularında önemli değişiklikler yapılmıştır.

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