

Employment / İş Hukuku

## COVID-19: Termination Prohibition Back On the Agenda

### Recent Development

Law No. 7252 on the Establishment of Digital Platforms Commission and Amendment of Certain Laws was published in the Official Gazette No. 31199 on 28 July 2020 ("**Law**").

In addition to various other regulations, the Law (i) brings new exceptions to the termination ban for employment agreements, (ii) regulates that the termination ban and unpaid leave periods can be extended until 30 June 2021, (iii) re-regulates the President's existing authority to extend the short-term working system, (iv) sets forth support for social security premiums for certain workplaces, and (v) postpones the effective date of the obligation to appoint a workplace doctor and an occupational safety expert, for workplaces with less than 50 employees and that are classified as less hazardous.

### What Does the Law Regulate?

#### **Prohibition of Termination and Unpaid Leave**

For a period of three months starting from 17 April 2020, employers were prohibited from terminating any kind of employment or service agreements (i.e., labor service), regardless of whether the agreement was covered by the Labor Law No. 4857 ("**Labor Law**"), except for terminations arising from the employee's behavior contrary to the rules of ethics and goodwill and similar cases in section (II) of the first paragraph of Article 25 of the Labor Law and the respective provisions of other laws. It was also regulated that the employer, completely or partially, could send an employee on unpaid leave during the termination prohibition and the President was granted authorization to extend the three-month period up to a total of six months. The termination prohibition and the employers' option to send their employees on unpaid leave during such period was, afterwards, extended until 17 August 2020.

The Law has regulated new exceptions to the prohibition of termination and has given the President authority to extend the period of the prohibition. In this respect:

- i. The President has been authorized to extend the periods of the prohibition of termination and unpaid leave until 30 June 2021, each time at an interval of three months.
- ii. Expiry of the term in fixed-term employment or service agreements, closure of the workplace for any reason and termination of the workplace's activities, termination of the work in service procurements and

construction works conducted in accordance with the relevant legislation, have been added among the exemptions from the prohibition of termination.

The above-stated regulations entered into force on 28 July 2020.

### **Short-term Working Allowance**

With Law No. 7226 on Amendments to Certain Laws amending Law No. 4447 on Unemployment Insurance, conditions for benefiting from short-term working allowance were facilitated and the President was authorized to extend the period for short-term working allowance application until 31 December 2020, in general, for all business lines.

The Law has re-regulated the aforementioned authority of the President. In this respect, the Law has given authority to the President to extend the application period for the short-term working allowance due to COVID-19, and/or the period from benefiting from the short-time working allowance, until 31 December 2020, either for certain business lines or for all business lines in general.

The above-stated regulations entered into force on 28 July 2020.

### **Social Security Insurance Premium Support**

The Law has regulated that social security insurance premium support will be provided in case (i) private sector workplaces, which had applied for short-term working before 1 July 2020 and where employees, who benefit from short-term working allowance work, cease the short-term working and return to their regular weekly working hours, and (ii) employees, for whom the employer had applied for cash fee support before 1 July 2020 and who have been benefiting from such support, return to their regular weekly working hours.

In this respect, for a period of three months, and in any case until 31 December 2020, respective employers will be provided with social security insurance premium support from the Unemployment Insurance Fund. Accordingly, the employer and employee's social security premium share, calculated based on the minimum statutory salary amount, will be deducted from the monthly social security premium payments to be made by employers to the Social Security Institution.

If it is identified that the employer benefited from the short-term working allowance without any justified grounds, or if the outcome of the compliance review for the short-term working application is negative, or if it is identified that the employer benefited from the cash fee support without any justified grounds, the workplace will not be able to benefit from the support provided from the Unemployment Insurance Fund or will be deemed to have benefited from it without any justified grounds. If it is identified that the employer benefited from the support without any justified grounds, the amount of the support provided to the employer will be collected from the employer, along with penalties for delay and increases for delay.

Employers benefiting from the support regulated in the Law will not be able to benefit from other insurance premium discounts, incentives and supports for the same individuals and for the month in which they have benefited from support regulated in the Law. In addition, the employer cannot be requested to pay the employee the amount of the support it receives from the Unemployment Insurance Fund, which corresponds to the employee's share of the social security premiums.

The above-stated regulations will enter into force on 1 August 2020.

### **Occupational Health and Safety**

Occupational Health and Safety Law No. 6331 sets forth various obligations for employers, depending on the hazard classification of the workplaces and the number of employees working in the workplaces. With the Law, the effective date of the obligation to appoint a workplace doctor and an occupational safety expert for workplaces with less than 50 employees and which are classified as less hazardous, has been postponed from 1 July 2020 until 31 December 2023.

The above-stated regulations entered into force on 28 July 2020, to be effective as of 1 July 2020.

## Conclusion

The COVID-19 pandemic substantially affected Turkey and the Turkish employment practice. In this respect, certain steps are continued to be taken in order to assist employers and to protect employees. We recommend employers monitor all developments as the COVID-19 pandemic progresses.

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

## COVID-19: Fesih Yasağı Tekrar Gündemde

### Yeni Gelişme

7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ("**Kanun**") 28 Temmuz 2020 tarihli ve 31199 numaralı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Kanun, çeşitli düzenlemelerin yanı sıra, (i) iş sözleşmelerinin feshedilmesi yasağına yeni istisnalar getirmekte, (ii) fesih yasağı ile ücretsiz izin sürelerinin 30 Haziran 2021 tarihine dek uzatılabileceğini düzenlemekte, (iii) Cumhurbaşkanı'nın kısa çalışma uygulamasının uzatılmasına dair mevcut yetkisini yeniden düzenlemekte, (iv) bazı işyerleri için sosyal sigorta prim desteği öngörmekte ve (v) 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğünün başlangıç tarihini ertelemektedir.

### Kanun Neleri Düzenliyor?

#### Fesih Yasağı ve Ücretsiz İzin

4857 sayılı İş Kanunu'nun ("**İş Kanunu**") kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin, 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 işverenler tarafından feshedilmesi 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren 3 aylık süre ile sınırlı olarak yasaklanmıştı. Buna ek olarak, fesih yasağı sırasında işverenin işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne gönderebileceği düzenlenmiş Cumhurbaşkanı, fesih yasağı ile azami ücretsiz izin sürelerini altı aya kadar uzatmaya yetkili kılınmıştı. Sonrasında fesih yasağının süresi ve fesih yasağı boyunca işverenlerin çalışanlarını ücretsiz izne gönderme imkânı 17 Ağustos 2020 tarihine dek uzatılmıştı.

Kanun, fesih yasağına istisna olacak yeni halleri düzenlemiş ve fesih yasağının uzatılması konusunda Cumhurbaşkanı'na yetki vermiştir. Bu kapsamda:

- Cumhurbaşkanı'na, fesih yasağı ile ücretsiz izin sürelerini her defasında en fazla üçer aylık süreler için olacak şekilde 30 Haziran 2021 tarihine kadar uzatma yetkisi verilmiştir.
- Belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri fesih yasağının istisnaları arasına eklenmiştir.

Yukarıda yer alan düzenlemeler 28 Temmuz 2020 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

#### Kısa Çalışma Ödeneği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda değişiklik yapan 7226 sayılı Kanun ile kısa çalışmadan yararlanma şartları kolaylaştırılmış ve Cumhurbaşkanı'na, COVID-19 kaynaklı yapılacak kısa çalışma başvuru tarihini tüm sektörler için bir bütün olarak 31 Aralık 2020 tarihine kadar uzatma yetkisi verilmiştir.

Kanun Cumhurbaşkanı'nın söz konusu yetkisini yeniden düzenlemiştir. Bu kapsamda Kanun, COVID-19 kaynaklı kısa çalışma başvurusunda bulunma süresinin ve/veya kısa çalışma ödeneğinden yararlanma süresinin sektörel olarak ayrı ayrı veya tüm sektörler için bir bütün olarak 31 Aralık 2020 tarihine kadar uzatılabilmesine

ilişkin olarak Cumhurbaşkanı'na yetki vermiştir.

Yukarıda yer alan düzenlemeler 28 Temmuz 2020 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

### **Sosyal Sigorta Prim Desteği**

Kanun, COVID-19 salgını kaynaklı zorlayıcı sebebe bağlı olarak (i) 1 Temmuz 2020 tarihinden önce kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanan sigortalıların çalıştıkları özel sektör işyerlerinde kısa çalışmanın sona ermesi ve haftalık normal çalışma sürelerine dönülmesi ile (ii) 1 Temmuz 2020 tarihinden önce başvuruda bulunarak nakdi ücret desteğinden yararlandırılan sigortalıların haftalık normal çalışma sürelerine dönmeleri halinde işverenlere sosyal sigorta prim desteği sağlanacağını düzenlemiştir.

Bu kapsamda, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında, her ay söz konusu işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödeyecekleri tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle 31 Aralık 2020 tarihini geçmemek üzere üç ay süreyle ilgili işverenlere İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmak üzere prim desteği sağlanacaktır.

Kısa çalışmadan yersiz yararlandığının tespiti veya kısa çalışma başvurusuna yönelik uygunluk tespitinin olumsuz sonuçlanması veya nakdi ücret desteğinden yersiz yararlandığının tespiti halinde, işyeri İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanan destekten yararlanamayacak veya yersiz yararlanmış sayılacaktır. Söz konusu destekten yersiz yararlandığının tespiti halinde, yararlanılan destek tutarı işverenden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilecektir.

Kanun'da öngörülen prim desteğinden yararlanmakta olan işverenler, bu destekten yararlanılan ayda aynı sigortalı için diğer sigorta primi indirimini, teşvik ve desteklerinden yararlanamayacaktır. Ayrıca, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından işverene sağlanan ve sigortalı hissesine karşılık gelen destek tutarının sigortalıya ödenmesi işverenden talep edilemeyecektir.

Yukarıda yer alan düzenlemeler 1 Ağustos 2020 tarihinde yürürlüğe girecektir.

### **İş Sağlığı ve Güvenliği**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerinin tehlike sınıflarına ve işyerlerinde çalışan kişi sayısına bağlı olarak, işverenler için çeşitli yükümlülükler öngörmektedir. Kanun ile, 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğünün başlangıç tarihi 1 Temmuz 2020 tarihinden 31 Aralık 2023 tarihine ertelenmiştir.

Yukarıda yer alan düzenlemeler 1 Temmuz 2020 tarihi itibarıyla geçerli olacak şekilde 28 Temmuz 2020 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

### **Sonuç**

COVID-19 salgını, Türkiye'yi ve Türkiye'deki çalışma yaşamına dair uygulamaları esaslı bir şekilde etkilemiştir. Bu kapsamda, işverenlere destek olmak ve çalışanları korumak amacıyla bazı uygulamaların yürürlüğe konulmasına devam edilmektedir. İşverenlerin COVID-19 salgınına ilişkin gelişmeler oldukça konu ile ilgili tüm değişiklikleri yakından takip etmelerini tavsiye ederiz.

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