

Korona Virüs Nedeniyle İş Hukuku Alanında Getirilen Yeni Düzenlemeler

17 Nisan 2020 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7244 sayılı “Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” (“**Kanun**”) ile Covid-19 salgınının sosyal ve ekonomik hayat üzerindeki olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi amacıyla özellikle **işçi işveren** ilişkilerine yönelik bir takım yeni düzenlemeler getirilmiştir.

1. İş Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Feshi 3 Ay Yasaklandı

Kanun’un yürürlüğe girdiği tarih olan 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren 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.

Kanun’da ayrıca bu hükme aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi **için fesih tarihindeki aylık brüt asgari ücret tutarında** idari para cezası verileceği öngörülmüştür.

17 Nisan 2020 tarihinden itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilecektir. İşverenin işçiyi ücretsiz izne

New Regulations on Labor Law due to Coronavirus

“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” (“**Law**”) numbered 7244, published in the Official Gazette and entered into force on April 17, 2020 has introduced new regulations regarding labor law in order to minimize the negative effects of Covid-19 outbreak on social and economic life.

1. Termination of Employment Agreements by the Employer Prohibited for Three Months

For three months starting from the date of entry into force of the Law on April 17, 2020 regardless of whether or not it is regulated by the Labor Law, any kind of employment or service agreements will not 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 Article 25 of the Labor Law and the respective provisions of other laws.**

Law also states that in case of breach of foregoing restriction the employer or employer’s representative shall be imposed an administrative fine for each employee whose employment agreement has been terminated, **in an amount equal to the minimum monthly gross salary of each employee on the termination date.**

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 provide an entitlement to the

ayırması, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermeyecektir

Cumhurbaşkanı'nın 3 aylık fesih yasağı ve azami ücretsiz izin sürelerini altı aya kadar uzatmaya yetkili olduğu belirtilmiştir.

2. İşçilere Nakdi Ücret Desteği Getirildi

Kanun uyarınca, İşveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile iş akdi 15.03.2020 tarihinden sonra feshedilen ancak işsizlik ödeneğinden faydalanamayan işçilere 3 aylık fesih yasağı süresini geçmemek üzere günlük 39,24 Türk Lirası tutarında nakdi ücret desteği sağlanacaktır.

Nakdi ücret desteği feshin yasak olduğu ve işsiz kalan süre ile sınırlı olacak şekilde uygulanacak olup, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alan sigortalılar ise kapsam dışında tutulacaktır.

Bu kapsamda 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 çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanacak ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

employee the right to terminate their employment agreement based on just cause.

It is stated that the President is authorized to extend the 3-month termination prohibition and maximum unpaid leave period up to six months.

2. Salary Support for the Employees

Pursuant to the Law; employees sent on unpaid leave and who cannot benefit from the short-term working allowance, employees whose employment agreements have been terminated after March 15, 2020, and who cannot benefit from unemployment insurance benefits will be provided with a salary support of TRY 39.24 per day for the period not exceeding the 3- month termination prohibition period.

Salary support will be limited to the period of termination prohibition and the time spent unemployed, and the persons who receive an old age pension from any social security institution will not benefit from the salary support.

In this context, in case it is determined that the employee benefiting from the salary support has actually been actively working on the employer's orders despite being on unpaid leave, the employer will be subjected to an administrative fine for each employee who continued to work, in an amount equal to the minimum monthly gross salary each employee were to receive for the month the employee continued to work. Moreover, the administrative fine will not be a one-off payment but the employer will have to pay a separate fine for each individual month the employee continued to work despite being on unpaid leave. In addition to the administrative fine, the employer will have to pay back the received salary support

3. Kısa Çalışma Başvuru Sürecinde Değişiklik Yapıldı

Kanun uyarınca 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici 25. madde doğrultusunda; covid-19 sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemeleri yapılacaktır.

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

4. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki Bazı Süreler Uzatıldı

Covid-19 salgını kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki yetki tespitlerinin verilmesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler Kanun'un yürürlüğe girdiği tarih olan 17.04.2020 itibarıyla üç ay süreyle uzatılmıştır.

Cumhurbaşkanı, bu üç aylık süreyi bitiminden itibaren üç aya kadar uzatabilecektir.

along with its legal interest to be operated from the date of payment of the salary support to the employer.

3. Amendment in Short-term Working Application Process

In accordance with the provisional Article 25 added to the Unemployment Insurance Law numbered 4447 pursuant to the Law; the employers applying for the short-term working allowances due to compelling reasons arising from Covid-19 will be paid immediately following their declaration to that effect, without waiting for the completion of the eligibility assessment for the short-term working applications.

Overpayments and improper payments made due to incorrect information and documents provided by the employer will be collected from the employer along with their legal interest.

4. Certain Periods in the Trade Unions and Collective Bargaining Agreement Law Have Been Extended

Based on the existence of a compelling reason arising from Covid-19 pandemic; the periods regarding granting mandate, executing collective bargaining agreements, resolution of collective labor disputes, strikes and lockouts under the Trade Unions and Collective Labor Agreement Law numbered 6356 have been extended for three months starting from 17.04.2020.

The President has been authorized to extend the three-month period up to a total of six months if needed.