



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. No: 439/7 Suadiye-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

DUYURU

13.03.2020

KONU: Coronavirüs iş dünyasına etkileri ve alınacak ekonomik tedbirler

Coronavirüs (Covid-19) insan sağlığına yönelik etkileri yanında işyerlerini ve işletmeleri de ekonomik olarak etkilemektedir. Bir yandan çalışanların sağlıklarının korunması açısından önlemler alınırken, diğer taraftan da ekonomiye etkileri değerlendirilmekte ve önlemler alınmaktadır.

Özellikle üretimin bir parçası olan hammadde ithalatının kısıtlanması, Çin, İtalya veya virüsün yoğun şekilde görüldüğü ülkelerle yapılan ticaretin kısıtlanması/yasaklanması veya tedarikçi firmanın ürün göndermemesi, hammadde veya ara malların tedarik edilmesi nedeniyle üretime ara vermesi, üretimin azalması, çalışanların işyerine gelememesi gibi riskler yaşanabilecektir.

İşyerlerinde mal ve hizmet üretimin durması veya ciddi şekilde azalması halinde bazı önlemler alınabilecektir.

Çalışan “iş görme” ve işveren de çalışana “iş verme” borcu altındadır. İş Kanunu’nun 24/III ve 25/III maddelerinde “zorlayıcı neden” düzenlenmektedir. Zorlayıcı nedenlerle üretimin durması halinde ücret ödeme yükümlülüğü 1 hafta süreyle yarım ücret şeklinde devam etmektedir. Üretimin durma süresi 1 haftalık süreyi aştığında iş akdi askı durumuna geçecektir.

Ayrıca bu tür durumlarda işletmelerde insan gücü personel politikalarının etkin bir şekilde kullanılması ile olası ekonomik risklerin de engellenmesi mümkün olabilecektir. İşyerlerinde mal veya hizmet üretiminin ciddi şekilde düşmesi nedeniyle kısmi olarak üretime devam edilmesi halinde çalışanların iş sözleşmelerinin feshedilmeyerek sırayla **yıllık izinlerin kullandırılması, fazla mesailerin kaldırılması, telafi çalışması yaptırılması, kısa çalışma uygulamasına geçilmesi, uzaktan çalışma ve evden çalışma modeline geçilmesi** ile iş sözleşmeleri feshedilmeyerek çalışmaya devam edilmesi mümkündür.



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. No: 439/7 Suadiye-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

Ayrıca yurtdışından dönen çalışanların sağlık sunucusundan 14 günlük kuluçka süresi için istirahat raporu alması veya uzaktan/evden çalışma yoluna gidilmesi, bu şekilde yurtdışından dönen çalışanlara idari ücretli izin verilmesi gibi uygulamalar hayata geçirilerek olası riskler bertaraf edilebilir. Son 14 günü özellikle Çin, İran, İtalya, Güney Kore ve Irak gibi 5 ülkede geçirmiş olan öğrenci veya çalışanların aile hekimlerine müracaat etmelerini veya sağlık kuruluşlarına müracaatları halinde dönüş tarihlerini 14 güne tamamlamak üzere izinli sayılmaları belirtilmiştir.

Yine bazı durumlarda kısa çalışma uygulanabilmektedir. Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere (Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir.) sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlardır. İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlardır.

Kısa Çalışma Kapsamında;

* İşçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesi,

* Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesi, hizmetleri sağlanmaktadır.

İşverenin; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde İŞKUR'a başvuruda bulunması ve İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir.

İşverenin kısa çalışma talebinin iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması, İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması (Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar), İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması, gerekmektedir.



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

Bağdat Cad. No: 439/7 Suadiye-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez.

Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Ödemeler PTT Bank aracılığı ile yapılmaktadır. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.

Özetle, Coronavirüs (Covid-19) işyerinde mal veya hizmet üretiminin ciddi şekilde düşmesi nedeniyle kısmi olarak üretimin devam etmesi durumunda çalışanların iş sözleşmelerinin feshedilmeyerek yıllık izinlerin kullanılabilmesi, fazla mesailerin kaldırılması, telafi çalışması yaptırılması, kısa çalışma uygulamasına geçilmesi, uzaktan çalışma ve evden çalışma modeline geçilmesi ile iş sözleşmeleri feshedilmeyerek çalışmaya devam edilmesi mümkündür.

Mevcut riskin "zorlayıcı neden" olarak kabulü durumunda ücret ödeme yükümlülüğü 1 hafta süreyle yarım ücret şeklinde devam etmektedir. Üretimin durma süresi 1 haftalık süreyi aştığında iş akdi kendiliğinden askı durumuna geçecektir.

Çalışanlar yazılı olarak talep etmediği takdirde işverenlerin zorlamasıyla ücretsiz izin kullanılamaz. İşveren tarafından ücretsiz izine gönderilen çalışanlara İşK.24. maddeye göre haklı nedenle fesih hakkı doğacaktır.

Saygılarımızla,