



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

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

Tel: (0216) 345 10 66

DUYURU

16.03.2020

KONU: Koronavirüsünden (Covid-19) Dolayı Yaşanan İstihdam Daralmasına Yönelik Alınabilecek Önlemler

Bilindiği üzere, tüm dünyayı etkileyen Koronavirüs nedeniyle ülkemizde de kamu kurumları ve bakanlıklar tarafından bir takım tedbirler alınmaya başlanmıştır. Koronavirüs insan sağlığı yanı sıra ekonomiyi de ciddi şekilde etkilemeye başladı.

Kamu kurumlarında hamileler, yasal süt izni kullananlar, engelliler, yöneticiler hariç 60 yaş ve üzerindeki, kanser tedavisi gören hastalar, kronik solunum yolu, obezite, diabet, kalp damar, organ nakli olanlar ve kronik hastalara 16 Mart'tan itibaren 12 gün idari izinli sayılmıştır

Bu düzenleme **özel sektörü kapsamamakla** birlikte vücut dirençleri ve bağışıklıklarının düşük olması nedeniyle tehlikeye daha açık olan gebe, engelli, kronik hastalığı bulunanlar, kanser tedavisi gören hastalar, kronik solunum yolu, obezite, diabet, kalp damar, organ nakli olanlar, 60 yaş üstü yönetici olmayan çalışanlar ile stajyerlerin bu dönemde yıllık izin kullandırılması, evden çalıştırılması veya idari izinli sayılmasını tavsiye edilmektedir.

Koronavirüsü nedeniyle üretim ve faaliyete ara verilmesi veya iş potansiyelinde ciddi düşmeler olması beklenmektedir. Başta turizm, otelcilik, eğitim, hava-deniz-karayolu yük ve yolcu taşımacılığı, lojistik ve limancılık, restoran ve eğlence yerleri ile AVM'lerde bulunan işletmeler olmak üzere çok sayıda sektörün etkilendiği ve bir çok işletmede iş hacminde ciddi düşüşler olduğu ve iş kaybından kaynaklanan atıl iş gücü ortaya çıktığı görülmektedir.

Koronavirüs nedeniyle alınan ve alınacak önlemler kapsamında 16.03.2020 tarihi itibarıyla umuma açık istirahat ve eğlence yerleri olarak faaliyet yürüten ve vatandaşların çok yakın bir mesafede bir arada bulunarak hastalığın bulaşma riskini artıracak pavyon, diskotek, bar ve gece kulüplerinin geçici olarak faaliyetleri sonlandırılmıştır.



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

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

Tel: (0216) 345 10 66

Önümüzdeki günlerde koronavirüs kapsamında insanların toplu olarak bir araya gelebileceği lokanta, restoran ve kafe, spor salonları, yüzme havuzları ve bazı spor tesisleri, kulüpler, dernekler, galeriler, kütüphaneler, ibadethaneler, parklar, AVM ve otobüs terminallerinin de faaliyetlerinin geçici olarak sonlandırılması beklenmektedir.

Bu gibi kriz ve ekonomik zorluk dönemlerinde öncelikle feshin son çare olması ilkesinden hareketle fesih öncesinde bir takım önlemler alınabilecektir.

Bu kapsamda;

- Yıllık izinlerin kullanılması,
- Telafi çalışması,
- Kısmi süreli çalışmaya geçirilme,
- Talep eden çalışanlara ücretsiz izin kullanılması,
- Kısa çalışma,
- Denkleştirme çalışması ve
- Uzaktan/evden çalışma yapılabilecektir

Bu kapsamda işletmelerin/şirketlerin Koronavirüse yönelik alabilecekleri ekonomik tedbirler aşağıda detaylıca açıklanmıştır.

1. ÜCRETSİZ İZİN KULLANIMI

Ücretsiz izin uygulaması, belli koşullarda iş sözleşmesinin askıya alınmasıdır. İş Kanunumuzda işçilere tanınan ücretsiz yol izni ve analık izni konusunda olup bunların dışında ancak işçinin talep etmesiyle ücretsiz izin gündeme gelebilmektedir.

Özellikle ekonomik kriz ve zorluk dönemlerinde işverenler, işçileri ücretsiz izne çıkararak, ekonomik konjonktürün işletme üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmeyi amaçladığı görülmektedir. Koronavirüsten kaynaklı olarak çalışanlarında sağlık gerekçesiyle işçiler işverenlerinden ücretsiz izne ayrılmayı talep edebilirler. **Ücretsiz izin kullanımı, ancak çalışanların yazılı olarak talep etmesi halinde mümkündür. İşveren çalışanı tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkartamaz.** Çalışanlar yazılı olarak talep etmemesine rağmen işveren çalışanları ücretsiz izin kullanmaya zorlandığı takdirde işçi tarafından haklı nedenle fesih hakkı doğabilir.

İşverenlerin işçinin isteği dışında ve tek taraflı olarak (hangi nedenle olursa olsun) ücretsiz izin kullanması mümkün değildir. Ancak buna rağmen aşağıdaki riskler alınmak suretiyle ücretsiz izin uygulaması başlatılabilir.



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

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

Tel: (0216) 345 10 66

İşverenlerin, işçiyi isteği dışında ücretsiz izne göndermesinin iki sonucu doğacaktır;

Ya işçi işverenin bu isteğini kabul ederek ücretsiz izin kullanacak (**burada işçinin talepte bulunması gerektiğine dikkat edilmelidir**) ve bu sürenin bitmesi halinde tekrar işyerinde çalışmaya devam edecektir. Bu durumda, işçiden işverene yönelik ücretsiz izne ayrılmak istediğini belirten bir dilekçe alınarak ücretsiz izne çıkarılmaları olanaklıdır. Söz konusu ücretsiz izin dilekçesi veya ücretsiz izin talep formunun eksik gün bildiriminin gerekçesi olarak ileride bir denetimde talep edildiğinde ibraz edilmek üzere işyerinde arşivlenmesi uygun olacaktır. Ücretsiz izin kullanan işçinin bu sürede başka bir işyerinde çalışmasına yasal bir engel bulunmamaktadır.

Ya da, öte yandan işçi ücretsiz izne çıkmayı kabul etmeyecektir. Bu durumda işçi İş Kanunu 24. Maddeye göre fesih yapacaktır.

İşçilerin **buna yanaşmaması durumunda** iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi söz konusu olduğunda ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi gerekecektir. Ayrıca işçiler işe iade davası da açabilecektir.

Kıdem tazminatı hesabında işçinin talebi üzerine kullandığı ücretsiz izin süreleri dahil edilmez.

4/a sigortalıları için bir takvim yılı içerisinde toplam bir ayı aşmayan ve işverenlerince belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde, genel sağlık sigortalılıkları devam edecektir. 5510 sayılı Kanunun Sağlık hizmetlerinden yararlanma şartları başlıklı 67 md. Göre ; "4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların 4857 sayılı İş Kanununun 56 ncı ve 74 üncü maddeleri ile diğer iş kanunlarında ücretsiz izin sayılan süreler haricinde ayrıca bir takvim yılı içerisinde toplam bir ayı aşmayan ve işverenlerince belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde genel sağlık sigortalılıkları devam eder." Hükmü bulunmaktadır

Burada işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeleri halinde işsizlik sigortasından yararlanma imkanları da olduğundan belki bu konuyu da dikkate almak faydalı olabilir. Böylece İşK.24. Maddeye göre fesih yapan işçilere kıdemleri ve kullanmadıkları yıllık izin paraları ödenecek, ihbar tazminatı ödenmeyecek ve bu süreçte de işsizlik sigortasından para alabileceklerdir.

Özetle, işyerinde zorunlu sebeplerle faaliyet 1 hafta durdurulacak ise, bu sürelerde yıllık izin/ücretli izin kullanılması veya bu süreler izin olarak kabul edilmeden daha sonra telafi çalışması yaptırılması mümkündür. Ancak çalışanlar yazılı olarak talep etmediği takdirde ücretsiz izin kullanılamaz. İşveren tarafından ücretsiz izine gönderilen çalışanlara İşK.24. maddeye göre haklı nedenle fesih hakkı doğar.



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

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

Tel: (0216) 345 10 66

2. YILLIK İZİN KULLANDIRILMASI

Bu tür olağanüstü dönemlerde yıllık izin bakiyesi fazla olan çalışanlardan başlanarak izinlerin kullandırılması yoluna gidilebilir.

İşveren yönetim yetkisi kapsamında yıllık izin kullanılacak dönemi belirleyebilir. Burada cari dönemde kullanılması nedeniyle yıllık izin hakkı bulunmayanlar ile bu işyerinde henüz 1 yıllık kıdemi olmadığından yıllık izin hak edışı bulunmayanlardan yazılı taahhütname almak gerekecektir.

3. TELAFİ ÇALIŞMASI

Diğer bir alternatif ise işyerinde 1 haftalık süreyle zorunlu nedenlerle üretimi durdurmak ve daha sonra 2 aylık süre içerisinde bu sürelerle ilişkin telafi çalışması yaptırmaktır. Bu durumda çalışanlardan onay alınmasına ihtiyaç bulunmayacaktır. Genel olarak telafi çalışması, işçinin ücretini aldığı ancak çeşitli sebeplerden dolayı çalışmadığı bir süreyi sonradan çalışarak yerine getirmesidir.

4857 Sayılı İş Kanununun 64. maddesine göre, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde telafi çalışması yaptırılabilir.

Telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın kanunda sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır. Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır.

Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz.

4. KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI

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 olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlardır. Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlardır.



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

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

Tel: (0216) 345 10 66

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. Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki 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.

5. KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

Koronavirüs nedeni ile faaliyete ara verilmesi veya iş potansiyelinde ciddi düşmeler olması nedeniyle çalışanlara esnek çalışma modellerinden biri olan kısmi süreli çalışma teklifi sunulabilir. Çalışan kısmi süreli çalışmaya yazılı onay verdiği takdirde ek bir protokol düzenlenerek bu süreçte kısmi çalışma yapılabilir.



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

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

Tel: (0216) 345 10 66

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi **“işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.”** şeklinde tanımlanmıştır.

İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği ile **“işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisine kadar yapılan çalışma”** kısmi süreli çalışma olarak kabul edilecektir.

Örneğin haftalık 45 saat çalışılan işyerlerinde, çalışma süresinin üçte ikisinden (haftalık otuz saatten) daha az olan çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli çalışan olarak kabul edilecektir.

Aynı şekilde haftada 40 saat çalışılan işyerlerinde ise haftalık çalışma süresinin üçte ikisi olan 26 saat 40 dakikalık süreden az çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli çalışan olarak kabul edilecektir.

İş sözleşmesi, saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanunu’na göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar bir güne tamamlanır. Örneğin ayda 75 saat çalışan kısmi süreli işçi $75/7,5=$ 10 gün olarak SGK’na bildirilir.

6. DENKLEŞTİRME ÇALIŞMASI

2 aylık süreyle denkleştirme yapılabilir. 4857 sayılı Kanun’un, çalışma süresi başlıklı 63’üncü maddesinde, haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi kuralına esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir. Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

İşyerlerinde denkleştirme uygulaması yapılması durumunda fazla çalışma ücreti ödenmeden çalışma sürelerinin ortalama 45 saat uygulanması mümkündür.



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

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

Tel: (0216) 345 10 66

Haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması durumunda, o işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa bir işçi haftada en çok $11 \times 6 = 66$ saat, 5 gün çalışılıyorsa en çok $11 \times 5 = 55$ saat çalıştırılabilecektir. Böylece, çeşitli nedenlerle işyerlerinde 'yoğunlaştırılmış iş haftası' uygulanabilecektir. Bu tür çalışmalarda işverene iki aylık bir denkleştirme süresi tanınmıştır. Bu süre, toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Bu şekilde, yoğunlaştırılmış iş haftasından sonraki haftalarda işveren işçiyi daha az sürelerle çalıştırması durumunda, işçiye fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalmayacaktır.

Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışılması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Burada üzerinde durulması gereken konu, öncelikle iş sözleşmesiyle denkleştirme esasına göre çalışmanın düzenlenip düzenlenemeyeceği hususudur.

Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışılması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Burada üzerinde durulması gereken konu, öncelikle iş sözleşmesiyle denkleştirme esasına göre çalışmanın düzenlenip düzenlenemeyeceği hususudur.

Denkleştirme esasına göre çalışma zamanı, işin yoğunluk durumuna göre işverence belirleneceğinden, iş sözleşmesiyle önceden zamanlama yönünde biçimlemek çok güçtür. En makul olanıysa her denkleştirme süresi için denkleştirme esasına göre çalışmanın ilkelerinin iş sözleşmesiyle düzenlenmesi ve bu çalışma sürecinin sürekli yazılı tablo-listelerle izlenmesidir. Esasen 'denkleştirme' iki aylık süre içinde tamamlanacaktır.

Bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. 'Denkleştirme dönemi' içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir (Yönetmelik, m.5). Söz konusu 'denkleştirme süresi', ayın herhangi bir gününde başlatılabilir. İki aylık süre, denkleştirme esasının başladığı tarihten itibaren hesap edilmelidir. Denkleştirme yoluyla doğacak ücretli denkleştirme izni hakkının iki aylık denkleştirme süresi içerisinde, 1 saate 1 saat olarak kullandırılması gereklidir. Bu şarta uyulduğu takdirde, denkleştirme süresi sonunda işçinin fazla çalışma alacağı sıfır (0 TL) olacaktır. Eğer iki aylık süre dolmasına rağmen denkleştirme dengesi kurulamamışsa, sıfırlanamayan süre kadar yüzde 50 zamlı serbest zaman hakkı (4857 s. K. m.41 ve 63) hesaplanacaktır. Serbest zaman kullanmayı istemeyen işçiler, 2 ay içerisinde kullanamadıkları denkleştirme izin sürelerini, yüzde 50 zamlı fazla çalışma ücreti olarak 3. ayın ücret bordrosu tahakkuku ile işverenden alabileceklerdir.

İşçinin yazılı talebi doğrultusunda, yüzde 50 zamlı ücret yerine, 1 saate 1.5 saat serbest zaman kullanımı mümkündür. Örneğin 2 aylık denkleştirme döneminde yapılan fazla çalışma 70 saat, kullandırılan denkleştirme izni ise 45 saat olsun. Bu durumda, denkleştirilemeyen kalan (70-45) 25 saatlik fazla çalışmanın ya yüzde 50 zamlı fazla çalışma ücretinin 3'üncü ayın



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

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

Tel: (0216) 345 10 66

ücret bordrosunda tahakkuk ettirilerek ödenmesi ya da işçinin serbest zaman kullanımı talebi doğrultusunda serbest zaman kullanımını başlatılması ve 6 ay içerisinde tamamlanması gerekmektedir.

7. EVDEN/UZAKTAN ÇALIŞMA

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 sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.

İşverenin, uzaktan çalışma ilişkisinde dikkat etmesi gereken en önemli husus iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine dair çalışanını bilgilendirmek, ona gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almaktır. Özellikle işçiye teslim edilen ekipmanların kullanımı ve güvenliği hakkında eğitim ve bilgilendirme yapılmalı ve bu durum yazılı hale getirilmelidir.

Uzaktan Çalışma İş Sözleşmesinde Olması Gereken Unsurlar	
	İşin tanımı
	İşin yapılma şekli
	İşin süresi ve yeri
	Ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar
	İşveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına dair hükümler
	İşverenin işçiyle iletişim kurması
	Genel ve özel çalışma şartları

İşveren uzaktan çalışma sistemine göre çalıştırdığı işçinin yapılan işin şekline göre iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemleri alma ve bu konuda çalışan personeli bilgilendirme ile sorumludur. Söz konusu iş kanununda işverenin uzaktan çalışmaya tabi personelin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aşağıda sıralanan koşulları yerine getirmekle sorumludur.

- 1- Çalışanı bilgilendirmek
- 2- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli eğitimi vermek
- 3- İşçinin sağlık gözetimini sağlamak
- 4- İşverenin işin yapılması için sağladığı ekipmanlar ile ilgili gerekli iş güvenliği ve tedbirlerini almakla yükümlüdür

Saygılarımızla,



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

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

Tel: (0216) 345 10 66

ÜCRETSİZ İZİN TALEP DİLEKÇESİ

..... İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRLÜĞÜ'NE

KONU : Ücretsiz İzin Talebi,

İşverenliğinizde TC Kimlik nosu ile bölümünde çalışmaktayız. Bildiğiniz üzere tüm dünyada coronavirus nedeniyle işler azalmış bulunmaktadır. Bu süreçte ailemle daha fazla vakit geçirmek ve risklerden uzak kalmak adına/...../2020 ve/...../2020 tarihleri arasında gün ücretsiz izin kullanmak istiyorum./...../2020 tarihinde işbaşı yapacağım. Ücretsiz izinde geçen sürenin iş sözleşmemin karşılıklı olarak askıya alınması anlamına geldiğini, bu sürenin sonunda çalışmaya devam edeceğimi, bu süre için herhangi bir hak edişim olmayacağını bilmekteyim, Durumumu ve ücretsiz izin talebimin kabul edilerek gereği için takdirlerinize arz ederim.

Saygılarımla,

İŞÇİNİN ADI VE SOYADI :

İMZASI :

TARİH :



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

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

Tel: (0216) 345 10 66

AVANS YILLIK İZİN PROTOKOLÜ

Bu protokol ile taraflar, bir yıl dolmadan kullanılan yıllık ücretli izinlerin, bir yıl sonunda hak kazanılan yıllık ücretli izin günlerinden veya bir dolmadan işten ayrılmanın gerçekleşmesi halinde işçilik alacaklarından mahsup edileceği hususunda tarihi itibariyle mutabakata varmışlardır:

İşbu protokol, taraflar arasında imzalanan tarihli belirli süreli iş sözleşmesinin ayrılmaz bir parçasıdır.

İŞVEREN :

İŞÇİ :

- 1- İşbu protokol, personelin yıllık ücretli izin talebi üzerine yapılmıştır.
- 2- İşe giriş tarihine göre çalışma süresi itibariyle işçi yıllık ücretli iznini hak etmediğinden işverenliğe iletilen gerekçeli hal doğrultusunda, bir yıllık kıdem süresini doldurmasıyla hak edeceği yıllık ücretli izninden mahsup edilmek üzere yıllık ücretli izin kullanması konusunda taraflar anlaşmışlardır.
- 3- İşçi işbu protokolde yer alan hususların aksini iddia etmesi halinde kullandığı yıllık ücretli izin tutarının ücretinden kesileceğini kabul etmiştir.
- 4- İşçi, yıllık ücretli izne hak kazanmadan işyerinden herhangi bir nedenle ayrılması halinde, hak etmeden kullanmış olduğu yıllık izin bedelini, brüt günlük ücreti ölçeceği üzerinden ödemeyi kabul etmiştir. İşçinin yeterli hak edişi varsa, bu ödeme tutarı, öncelikle hak edişinden mahsup edilecektir.
- 5- İşçi, bir yıl çalışma koşulu gerçekleşmeden tarihleri arasında toplamda günlük yıllık ücretli izin hakkını kullanmak istediğini ifade etmiş; işveren bu talebi uygun görmüştür.
- 6- İşbu protokol gereğince, avans olarak kullanılacak yıllık izin süreleri, bir yıllık kıdem süresinin sonunda hak edilecek 14 günlük yıllık izin süresinden düşülecektir.
- 7- İşçi, tarihinde saat:.....'da iş başı yapacağını kabul etmiştir.
- 8- İşbu 8 maddeden oluşan Mutabakat Protokolü, tarihinde taraflar arasında birlikte düzenlenmiş okunarak ve iki suret olarak tanzim edilerek imza edilmiştir.

İŞÇİ

İŞVEREN



Global İnsan Kaynakları

info@global-ik.com

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

Tel: (0216) 345 10 66

EVĐEN/UZAKTAN ÇALIŞMA BİLDİRİMİ

Sayın Bildiğiniz üzere, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de koronavirüs salgını görünmektedir. adresinde kurulu işyerimizde Virüsün dağılımını önlemek ve çalışanlarımızın sağlık güvenliğini sağlamak adına..... tarihinden itibaren evden çalışma uygulamasına geçecektir. İş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemleri almanız, riskli davranışlardan kaçınmanız ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa ve ilgili mevzuatta belirtilen hususlara uygun şekilde evden çalışılmasını rica ederiz.

.....
İşveren Vekili
İmza

Tebellüğ ettim./0../2020
İşçi Adı ve Soyadı:
İmza