

KORONAVİRÜS PANDEMİSİ NEDENİYLE İŞLETMELERİN ÇALIŞMA DÜZENİNDE YAPABİLECEĞİ DEĞİŞİKLİKLER



ÖNEMLİ!

Bu bilgilendirme sunumu, «Koronavirüs Nedeniyle Faaliyetleri Geçici Bir Süreliğine Durdurulan İşyerleri ve 65 Yaş Ve Üstü ve/veya Kronik Rahatsızlığı Olan Çalışanların Durumuna İlişkin Düzenlemeler» hariç olmak üzere hazırlanmıştır.

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NUN SAĞLADIĞI ESNEKLİKLER: SÖZLEŞME TÜRLERİ VE İŞİN DÜZENLENMESİ

DENKLEŞTİRME	TELAFİ ÇALIŞMASI	UZAKTAN ÇALIŞMA	YILLIK ÜCRETLİ İZİN	ÜCRETSİZ İZİN
Fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma ücreti ödenmeden çalışma sürelerinin ortalama 45 saat uygulanacak şekilde yeniden düzenlenmesine imkan tanır.	İşin zorunlu nedenlerle durması veya önemli ölçüde azalması sebebiyle çalışma süresinin azaltılması veya tamamen tatil edilmesi halinde bu dönemde çalışılmayan sürenin daha sonra(en çok 2 ay içinde) normal çalışma zamanlarına eklenerek telafi edilmesini sağlar.	Çalışanların, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik erişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı kurulan iş ilişkisidir. İş sözleşmesinin buna uygun şekilde tesis edilmesi gerekir.	Çalışan/İşveren mutabık kalınarak, geçmiş yıllardan devreden veya ilgili yılda hak edilmiş yıllık ücretli izinler kullanılabilir. ESNEK ÇALIŞMA Çalışanın talebi üzerine, kısmi süreli, puantaj usulü veya çağrı üzerine çalışmaya geçilebilir.	Çalışan/İşveren mutabık kalarak çalışanın iş görme edimini, işverenin de ücret ve prim ödeme yükümlülüğünü yerine getirmemesi yoluna gidilebilir. Uygulama, iş akdinin feshini gerektirmez, sözleşmeye bağlı hakları ortadan kaldırmaz.

KISA ÇALIŞMA

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az 1/3 oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetlerin tamamen veya kısmen en az 4 hafta süreyle durdurulması hallerinde, en fazla 3 ay olmak kaydıyla sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

SÜREÇ NASIL İŞLEYECEK?

- Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işveren İŞKUR web sitesinde yer alan <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/> linkinden temin edeceği Kısa Çalışma Talep Formu ile kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi bağlı olduğu İŞKUR biriminin elektronik posta adresine, elektronik posta göndermek suretiyle başvuru yapabilir.
- İş Müfettişlerince yapılacak uygunluk tespiti incelemeleri, mahalline gidilmeksizin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında veya Grup Başkanlıklarında sadece ilgili başvuru evrakı ve ekleri üzerinden ve tespit tutanağı düzenlenmeksizin gerçekleştirilecektir.
- Başvuru evraklarında eksiklik olduğunun değerlendirilmesi halinde, ivedilikle işverenler ile irtibata geçilerek söz konusu eksik evrakların elektronik ortamda sunulması istenecek ve inceleme evrak bazında tamamlanacaktır.
- Bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerden dolayı işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu, İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işverene, İŞKUR tarafından bildirilecektir. Kısa çalışma talebi uygun bulunan işveren Kurumca bildirilen sürede Kısa Çalışma Bildirim Listesini güncelleyerek İŞKUR'A gönderecektir.

SIKÇA SORULAN SORULAR

Kısa çalışma ödeneği başvurusuna tüm çalışanları dahil edebilir miyiz?

- İşverenin kısa çalışma talebinin Türkiye İş Kurumu'nca uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanununun 50'nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması koşulu aranmaktadır. *

* ÖNEMLİ!

Kamuoyunda «Torba Yasa» olarak bilinen «Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapan Kanun Teklifi» TBMM Genel Kurulu'nda kabul edildi. Resmi Gazete'de yayımlanmasından sonra yürürlüğe girecektir. Buna göre; İş Kanunu'nda yer alan yer alan Kısa Çalışma başvuru koşulları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

- **Son 120 günlük hizmet akdi süresi 60 güne,**
- **Son 3 yıl içinde 600 prim gün süresi 450 güne düşürülmüştür.**

SIKÇA SORULAN SORULAR

Kısa çalışma ödeneği tutarı ne kadardır?

- 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.

SIKÇA SORULAN SORULAR

Halihazırda belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam ettiğimiz personelimiz için «uzaktan çalışma» uygulaması başlatabilir miyiz?

- Uzaktan çalışma, esnek çalışma biçimlerinden biridir. 6715 Sayılı Kanun ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi ile düzenlenmiştir.
- Uzaktan çalışmaya ilişkin yeni bir sözleşme oluşturulması; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanacak ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işveren/diğer çalışanlar ve iş gereği 3. kişiler ile kurulacak iletişimin yöntemi/şekli, genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümlerin belirlenmesi gereklidir.
- Yukarıdaki gibi düzenlemelerin yapılması mevcut çalışanlarınız için «işin esaslı unsurlarında değişiklik» anlamına gelmektedir.

Mevcut çalışanlarınız için koronavirüs pandemisi nedeniyle evden çalışma sistemine geçmiş olmanız mevcut iş sözleşmelerinde belirtilen hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz. Kanunda belirtilen olağan üstü haller/mücbir sebepler dolayısıyla işverenin idari düzenleme hakkı kapsamında değerlendirilecektir.

- İşverenin ücret ödeme yükümlülüğü
- İşverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri alma yükümlülükleri geçerliliğini korumaktadır.

SIKÇA SORULAN SORULAR

Uzaktan, evden çalışma veya esnek çalışma halinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gerekenler nelerdir?

- Ne şekilde olursa olsun uzaktan çalışma halinde, belirlenen çalışma/mesai süreleri içerisinde oluşan kazalar iş kazası kapsamında değerlendirilir.
- Aynen normal çalışmada olduğu gibi uzaktan çalışma halinde de işveren, çalışanı iş güvenliği ve çalışan sağlığı konusunda bilgilendirmek, gerekli eğitimleri vermek/verdirmek, sağlık gözetimi sağlamak, gerekli ekipmanları sağlayarak iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

SIKÇA SORULAN SORULAR

Uzaktan/evden çalışma halinde ücret ve diğer haklara ilişkin yeni bir düzenleme yapılabilir mi?

- Uzaktan çalışma halinde, esaslı bir neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal çalışana göre farklı işlem/uygulama yapılamaz.
- Ofiste çalışan ve uzaktan çalışanlara emsal ücret ve yan haklar sağlanır.
- Sadece işyerine gelme dolayısıyla çalışana sağlanan yol yardımı gibi haklar, sözleşmede aksine bir hüküm yoksa, ödenmez. Bu durum «eşit muamele» ilkesine aykırılık teşkil etmez.



AKTİF İSTİHDAM HİZMETLERİ LTD. ŞTİ.

info@aktifis.com - www.aktifis.com

0 216 8070717



İŞKUR
TÜRKİYE İŞ KURUMU

Aktif İstihdam Hizmetleri Ltd. Şti. Türkiye İş Kurumu'nun 04.07.2018 tarihli ve 985 No'lu lisans sahibi özel istihdam bürosudur.