

SAYI: 2020/26

TARİH: 19.03.2020

KONU: CORONA (COVID-19) VİRÜSÜ NEDENİYLE YAŞANAN EKONOMİK SORUNLAR KARŞISINDA SGK MEVZUATI AÇISINDAN İŞVEREN VE İŞÇİ İLİŞKİLERİNE İLİŞKİN ÖNERİLER

S İ R K Ü L E R 2020

“Yirmi yılı aşkın süredir sizlerle birlikteyiz.”



**İSTANBUL
GLOBAL DENETİM**

Adnan Kahveci Bulvarı No: 198 Aker Plaza 34188 Bahçelievler – İstanbul / TÜRKİYE

www.istanbulymm.com www.istanbulglobalbd.com

Bilindiği üzere Çin'de başlayıp tüm Dünyaya yayılan Corona (Covid-19) virüsünün başta ekonomik olmak üzere sosyal, siyasi, psikolojik etkileri; özellikle ulaşımkanallarında kısıtlanması ile birleşince doğal olarak arz kanallarını yani üretimi ciddi oranda olumsuz etkilemektedir. Tüm üretim süreçlerinde ne olursa olsun üretim daralmasından en fazla etkilenecek olan girdilerin başında emek arzının geleceği açıktır. Bu yüzden Dünya konjonktüründe yaşanan bu sorun altında işverenler olarak istihdam etmiş olduğunuz işçilerinizin ücretli izin şartları, ücretsiz izin şartları, işten çıkarma (toplu veya münferit), istihdamı koruyabilmek adına devletin sağladığı imkanların neler olabileceği konularında genel hatlarıyla siz değerli işverenlerimizi aydınlatmak amacıyla bu bilgi notu hazırlanmıştır.

1- ÜCRETLİ İZİN

İşyerinde faaliyete ara verilmesi ya da faaliyet kısıtlamasına gidilmesi gerekiyorsa;

a) Yönetim kararı alınarak, yıllık izinleri bulunan işçilere yıllık izin verilebilir, yıllık izin hakkı bulunmayan işçilere de ücretli izin verilebilir,

b) Üretim azalması yapılacaksa, birimlerde çalışanlar için bu önlemler gruplar halinde alınabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53 üncü maddesine göre; işyerinde işe başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de içinde olmak kaydıyla, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık izin verilmesi gerekmektedir. Yıllık izne ait hususların emrediciliği nedeniyle bu haktan vazgeçilmesi mümkün değildir. Nitelikleri gereği, bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara yıllık izin hükümleri uygulanmayacaktır. İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) 1 yıldan 5 yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara 14 günden,

b) 5 yıldan fazla 15yıldan az olanlara 20 günden,

c) 15 yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara 26günden az olamaz.

Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Ancak kıdem süresine bakılmaksızın 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle, 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz.

Adnan KahveciBulvarı No: 198 Aker Plaza 34188 Bahçelievler – İstanbul / TÜRKİYE

www.istanbulymm.comwww.istanbulglobalbd.com

SİRKÜ NO 2020 / 26

Yukarıda belirtilen süreler asgari (minimum) süreler olup, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile bu süreler arttırılabilir.

Ana ilke olarak yıllık izin süresinin işveren tarafından bölünmemesi ve bu sürelerin sürekli bir şekilde kullanılması öngörülmüştür. Ancak, izin sürelerinin, tarafların anlaşması halinde bir bölümünün 10 günden aşağı olmamak üzere en fazla üçe bölünebilmesi mümkündür.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istekte bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren tarafından toplam 4 güne kadar ücretsiz izin verilmek zorundadır.

Yıllık izin süresine rastlayan Ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günleri izin süresinden sayılmaz.

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

2- ÜCRETSİZ İZİN

Ücretsiz İzin kavramının tanımı ve nasıl kullanılacağı 4857 sayılı İş Kanununda açıkça belirtilmemiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 56 ve 74.maddelerinde hak olarak verilen ücretsiz izinler dışında diğer tüm ücretsiz izinlerde işçi ve işveren taraflarının rızası gerekmektedir.

4857 sayılı yasanın 56.maddesinde belirtilen ücretsiz izin, yıllık iznini başka bir şehirde geçirecek olan işçiye, talep etmesi durumunda verilen 4 günlük ücretsiz yol iznidir. Bu ücretsiz izin, gidiş dönüş sürelerinde işçinin yolda geçireceği süreler gözetilerek, işçiye kanunen tanınmış bir haktır ve işçinin talebi durumunda işveren, bu izni vermekle yükümlüdür.

4857 sayılı yasanın 74.maddesinde belirtilen ücretsiz izin ise doğum nedeniyle raporlu olan kadın işçinin, raporu bitiminde talep etmesi durumunda, 6 aya kadar

Adnan Kahveci Bulvarı No: 198 Aker Plaza 34188 Bahçelievler – İstanbul / TÜRKİYE
www.istanbulymm.com www.istanbulglobalbd.com

SİRKÜ NO 2020 / 26

kullanabildiği ücretsiz doğum iznidir. Bu izinler kanunen tanınmış bir hak olduğu için işverenin rızası/onayı/icazeti aranmaz.

İşçi ücretsiz izin talep edecek ise bunu yazılı olarak işverene bildirmek zorundadır. Ücretsiz izin dilekçesi işveren tarafından kabul edilen ve ücretsiz iznine çıkan işçiye bu günler için ücret ödemesi yapılmaz, SGK primi tahakkuk ettirilmez. Ücretsiz izinli günler için 21-diğer ücretsiz izin kodu kullanılmak suretiyle Aylık Prim Hizmet Belgelerine eksik gün bildirimi yapılır. Bu süre içerisinde iş sözleşmesi askıda kalacaktır.

Ücretsiz izin teklifi işverenden gelmişse bu durum çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılacağından, İş Kanununun 22 nci maddesi uyarınca işverenin **ücretsiz izin teklifini işçiye yazılı olarak iletmesi, işçinin de bu teklifi altı işgünü içinde yazılı olarak kabul etmesi** gerekir. Dolayısıyla işçi kabul etmediği sürece işveren tek taraflı olarak işçiyi ücretsiz izne ayıramaz. İşçi ücretsiz izne ayrılmayı kabul etmediği halde işveren ısrar ederse bu durum işçi açısından haklı fesih sebebi sayılır ve işçi isterse iş sözleşmesini feshedebilir, yani işten ayrılabilir. En az bir yıllık çalışma süresini doldurmuşsa işverenden kıdem tazminatı da isteyebilir. Eğer işçi onay vermez de işveren işçiyi ücretsiz izne çıkarırsa artık bu sefer işçi 4857 S. K 24-II-f maddesi kapsamında haklı olarak sözleşmesini feshedebilir. Diğer taraftan, işçi onay verirse ücretsiz izin başlar. Ancak onay vermezse işveren, durumun geçerli feshe neden olduğu gerekçesiyle (işçilerin hakları saklı kalarak) sözleşmeyi feshedebilir.

İster iş kanununda işçiye hak olarak verilen ücretsiz izinler olsun isterse işverenin inisiyatifiyle kullandırılmış olsun, sözleşme askıda kabul edildiğinden kıdem süresi hesaplanırken ücretsiz izinde geçen süreler hesaba katılmaz. İşçinin kıdem süresi ücretsiz izinde olduğu günler kadar geri tarihe kayar.

Ücretsiz iznin bir süre kısıtı yoktur. Yine iş yerinde çalışanların sayısı ile ilgili bir sınırlama da söz onuşu değildir. Tamamen işveren ve işçinin anlaşmasına dayalı bir tedbir yöntemidir.

3- TOPLU VEYA BİREYSEL İŞTEN ÇIKARMA

3.1. Genel Açıklama

Toplu işçi çıkarma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde düzenlenmiş ve işveren tarafından ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu işçi çıkarmak istenmesi halinde izlenmesi gereken prosedürler ile bir takım bildirim yükümlülükleri belirlemiştir.

İş Kanunu'nun 29 uncu maddesi uyarınca işyerinde çalışan işçi sayısı;

- 20 ila 100 işçi arasında ise en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

1 aylık süre içerisinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde işveren tarafından İş Kanunu m.17 hükümlerine göre işten çıkarılması halinde toplu işçi çıkarma hükümleri devreye girmektedir.

Buna göre, işveren işçiyi işten çıkaracağı tarihi dikkate alarak bir ay içerisinde aynı veya farklı tarihlerde İş Kanunu m. 17 uyarınca iş akdi sonlandırılacak çalışanlar olup olmadığına bakmalı ve toplu işçi çıkarma hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağına dair çalışan sayısı hesabını toplam sayı üzerinden yapmalıdır.

Çalışan sayısının tespitinde, mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı İş Kanunu m.29/7'de açıkça belirtildiğinden, bu işçiler hesaplamada dikkate alınmayacaktır.

Kanun maddesi "işyerinde çalışan işçi sayısı" ifadesine yer vermekte olup, çalışan işçi sayısının ve iş sözleşmesi feshedilen işçi sayılarının tespitinde; işverene tabi veya işletme bünyesindeki toplam işçi sayısının değil, toplu işçi çıkarımının yapıldığı her bir işyerindeki işçi sayılarının ayrı ayrı esas alınması gerekmektedir.

3.2. Bir aylık sürenin hesabı

İşçi çıkarımının toplu işçi çıkarımı sayılması için 1 aylık süre içinde ve yukarıda belirtilen oranlarda yapılması gerekir. Bir aylık süre, ilk işçi ve/veya işçilerin işten çıkarılma

SİRKÜ NO 2020 / 26

tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır. Bu süre içinde yasanın aradığı sayıda işçinin çıkarılması halinde toplu işçi çıkarma hükümleri uygulanacaktır. İşçilerin işten çıkarılmalarının ay içinde aynı gün veya birbirini takip eden günlerde yapılmasının bir önemi yoktur.

Örnek-1: 50 işçi çalıştıran işyeri 2016/Ekim ayının beşinci günü 4, yirmi ikinci günü 4 olmak üzere İş Kanunu'nun, 29.maddesi kapsamında 8 işçi çıkarmıştır. Bu işyerinde yasa hükmüne göre işçi çıkarımı 10 işçinin altında kaldığından toplu işçi çıkarımı olarak mütalaa edilmeyecek ve toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmayacaktır.

Örnek-2: 100 işçi çalışan işyerinde 2016/Ekim ayının yirminci günü 5, yirmi altıncı günü 4, Kasım ayının yedinci günü 6 olmak üzere İş Kanunu'nun, 29.maddesi kapsamında toplam 15 işçi işten çıkarılmıştır. İlk işçi çıkarımı tarihinden itibaren 30 gün içinde toplam 15 işçi çıkarıldığından toplu işçi çıkarma olarak mütalaa edilecek ve toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanacaktır.

3.3.İzlenmesi gereken prosedür ve yapılması gereken bildirimler

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde bunu; en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek zorundadır.

Bu bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Sendika söz konusu ise önce sendika temsilcileriyle görüşme yapılması, bilgi verme ve danışma toplantısı yapılması ve bu toplantıların yapıldığını gösterir belge düzenlenmesi gerekmektedir.

Bu bildirim ve görüşmelerin ardından yapılacak fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden 30 gün sonra hüküm doğurur. Buna göre, İş Kanunu m.17 de yer alan bildirim süreleri Bölge Müdürlüğü'ne yapılan bildirimden 30 gün sonra işlemeye başlayacaktır. İşveren tarafından bu 30 günlük sürenin bitiminden

Adnan Kahveci Bulvarı No: 198 Aker Plaza 34188 Bahçelievler – İstanbul / TÜRKİYE
www.istanbulymm.com www.istanbulglobalbd.com

SİRKÜ NO 2020 / 26

sonra bildirim sürelerine ilişkin ücretleri peşin ödenmek kaydıyla fesihler gerçekleştirilebilir. Eğer işveren 30 günlük sürenin dolmasını beklemeden peşin ödeme yoluna gitmişse, fesih 30 günün sonunda hüküm doğuracaktır. İşveren, toplu işçi çıkarmalarda işçilere çalışma sürelerine uygun olarak ihbar öneli vermek veya ihbar tazminatı ödemek bunun yanında kıdem tazminatı da ödemek zorundadır. Kullanılmamış izin bakiyelerinin işçiye ödenmesi gerekmektedir.

İşyerinin bütünüyle kapatılması ve kesin olarak faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece 30 gün önceden Bölge Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.

Aynı kanuni düzenleme, işverenin bu şekilde toplu işçi çıkarmasının kesinleşmesinden itibaren 6 ay içerisinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi alması gerekirse, çıkardığı işçilerden nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağıracağı düzenlenmiştir.

3.4. Toplu işçi çıkarma hükümlerine aykırılığın yaptırımı

Bu yükümlülüklere uyulmaması halinde işverene, İş Kanunu m.100 uyarınca İş Kanunu m.29'a aykırı davranarak işten çıkarılan her işçi için idari para cezası uygulanması öngörülmüştür.

Yükümlülük maddesi	Ceza maddesi	Cezaya Neden Olan Fiil	2020 yılı için Ceza tutarı	Cezanın Ölçü Birimi
29	100	Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	1.050,53 TL	İşten çıkarılan her işçi için

3.5. İşçilerin dava açma hakkı

İşverenin, toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri İş Kanunu'nun 18, 19, 20 ve 21. Maddelerinin, yani iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamayacağı kanunda açıkça düzenlenmiştir. Aksi halde işçilerin, iş güvencesi hükümleri uyarınca işe iade davası açabileceklerine de yine aynı kanun maddesinde yer verilmiştir.

Adnan Kahveci Bulvarı No: 198 Aker Plaza 34188 Bahçelievler – İstanbul / TÜRKİYE
www.istanbulymm.com www.istanbulglobalbd.com

Dolayısıyla, uygulamada yerleşmiş olan toplu işçi çıkarıldığı takdirde işe iade davalarıyla karşılaşılmayacağı şeklindeki algı doğru değildir. İşçilerin yine İş Kanunu m.20 uyarınca geçerli olmayan sebep ile fesih yapılması iddiası ile işe iade davası açma hakkı saklıdır.

Bu nedenle de, toplu işçi çıkarmada da tıpkı İş Kanunu m.18 uyarınca işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle fesihlerde olduğu gibi, **işletmesel karar alınması ve uygulamaya konulması** gerekmektedir. Örneğin, işveren tarafından ekonomik kriz nedeniyle bir işletmesel karar alınmakta ve toplu işçi çıkarma yoluna gidilmekte ise, mahkemece yine işyerinin krizden etkilenip etkilenmediği, ekonomik krizin global mi, sektörel veya coğrafi mi olduğu hususları dahil olmak ama bunlar ile sınırlı olmayan her türlü bilgi bilançolar ve yazılı kayıtların da incelenmesi suretiyle incelenecek ve değerlendirilecektir. Olası uyuşmazlıkta mahkemelerce, alınan bu kararlarla ilgili içerik denetimi yapılmamakla birlikte, istihdam fazlasının oluşup oluşmadığı, norm kadro belirlenip belirlenmediği, alınan kararın tutarlı uygulanıp uygulanmadığı, feshin gerçekten kaçınılmaz olup olmadığı gibi hususlar değerlendirilmektedir.

İşçilerin, iade davası dışında ve bunlara ek olarak eğer kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, gibi feshe bağlı hak kazandığı tazminat alacakları ve/veya fazla mesai ücreti alacağı, prim alacağı gibi ücretlerinin de hiç ödenmemiş ya da eksik ödenmiş olması halinde, her zaman ilgili zamanaşımı süreleri içinde alacak davası açma hakları da söz konusudur.

4- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

4.1. Genel Bilgi

Kısa Çalışma Ödeneği de İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında sağlanan bir imkan olup, 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 sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır. Bakanlar Kurulu kararı ile üç aylık süre (Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir.) altı aya kadar uzatılabilir.

SİRKÜ NO 2020 / 26

Kısa çalışma ödeneğine başvuru genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerin varlığı iddiasıyla işveren tarafından yapılmaktadır. Söz konusu sebepler denildiğinde;

- Genel ekonomik kriz ile ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar,
- Bölgesel kriz ile ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlar,
- Sektörel kriz ile ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlar,
- Zorlayıcı sebep ile de işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, **salgın hastalık**, seferberlik ve benzeri nedenler anlaşılmalıdır.

Başvuru şartlarının oluştuğunu düşünen işveren, genel ekonomik, bölgesel veya sektörel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine olan etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu açıklayarak, bunlara ilişkin kanıtları ile işyerine ait bilgi ve belgeleri de ibraz ederek İş Kur'a başvurmalıdır.

Kısa çalışma için başvuru yapıldığında bu hallerin oluşup oluşmadığına İş-Kur yönetim kurulunca karar verilmektedir. Zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde ayrıca yönetim kurulu kararı gerekmemektedir. İşletmeden kaynaklanan nakit akışında bozulma, yönetsel sorunlar veya pazar daralması gibi nedenler kısa çalışmaya gerekçe oluşturmamaktadır.

4.2. Kısa çalışma ödeneğinden faydalanma koşulları

İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, işverence Kuruma yapılan başvurunun uygun bulunmasının yanında, kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120

SİRKÜ NO 2020 / 26

gün içinde kesintisiz çalışmış olması ve son üç yıl içinde adına en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması gerekmektedir.

Ayrıca zorlayıcı nedenlerle ödenek alınacak olunması halinde ödeneğe esas süre, İş Kanununun 24üncü maddesine göre işyerinde zorlayıcı sebeplerle işin bir haftadan daha uzun süre durması halinde bu süreden sonra başlamaktadır.

4.3. Kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve süresi

Sigortalıya yapılacak olan günlük ödeme sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları üzerinden hesaplanacak günlük ortalama kazancın %60'ı üzerinden gerçekleştirilmektedir. Ancak bu şekilde yapılacak hesaplama sonucunda bulunan tutar, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyecektir. Ödemelerden yalnızca damga vergisi kesilmektedir. Kısa çalışma ödeneği en fazla üç ay için ve işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde aylık olarak işçiye ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneği süresinde çalışanların genel sağlık sigortası primleri ödenmekte olup, kısa vadeli sigorta kollarına ait primlerle emeklilik için gerekli olan uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin primler ödenmemektedir.

4.4. 2020 YILI KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HESABI

Kazanç Tutarlar	Son 12 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi	Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı
Son 12 Ay Asgari Ücretle Çalışan	2.943,00 TL	1.765,80 TL	13,40 TL	1.752,40 TL
Son 12 Ay 4.000 TL ile Çalışan	4.000,00 TL	2.400,00 TL	18,22 TL	2.381,78 TL
Son 12 Ay 8.000 TL ile Çalışan	8.000,00 TL	4.414,50 TL (+)	33,51 TL	4.380,99 TL

Adnan Kahveci Bulvarı No: 198 Aker Plaza 34188 Bahçelievler – İstanbul / TÜRKİYE
www.istanbulymm.com www.istanbulglobalbd.com

5-SALGIN BULUNAN ÜLKELERDEN DÖNEN İŞÇİLER İLE SALGIN BULUNAN ÜLKELERE GİTMESİ ZORUNLU OLAN İŞÇİLERİN DURUMU

Yurt dışından dönecek olan işçilere 14 gün boyunca istirahat raporu verileceğinden sözleşmede daha farklı bir husus yoksa rapor paraları SGK tarafından ödenecektir.

Salgın hastalık olan ülkelere işçi gönderilmesi gerekiyorsa, İSG kurulu/işyeri hekimi ile durum değerlendirilmesi ve karar alınmalıdır. Salgın hastalığın olduğu ülkelere bu karar alınmadan gönderilmek istenen işçi, sağlığının tehlikeye düşebilme ihtimali nedeniyle 4857 sayılı İş Kanununun 24-l-a maddesi gereğince sözleşmesini feshedebilir.

İYİ ÇALIŞMALAR DİLERİZ...

Bilgi:

Kapakta yer alan sirküler numarası ve tarihinden kontrol ederek tarafınıza ulaşmayan sirküler ya da duyuruyu Burcu Hn.'dan (0090 212 452 89 19) isteyebilirsiniz.