

DENET VERGİ DUYURU



Duyuru Tarihi : 31.03.2020
Duyuru No : 2020/060
Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN DERGİSİ -
NİSAN 2020 SAYI : 195

Halit BAŞBUĞA
E. SGK Denetmeni

KORONAVİRÜS (COVID-19) NEDENİYLE İŞLETMELERİN İŞ HUKUKU BAĞLAMINDA ALMASI GEREKEN TEDBİR VE DÜZENLEMELER

ÖZET

Çin’de başlayıp dünyada yaklaşık 110 ülkeye yayılmış durumda olan ve DSÖ tarafından küresel salgın olarak nitelendirilen COVID-19 ülkemizde tespit edilmiş olup sağlık, sosyal, ekonomi ve uluslararası ticaret alanlarında yaşanan olumsuzluklar kendini göstermektedir. Salgın hallerinde işveren - işçi ilişkilerinin hukuki boyutları ve alınabilecek iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri çalışma hayatımız için önem arz etmektedir. Aşağıda koronavirus ile ilgili yürürlükteki mevzuat çerçevesinde genel bilgilendirme ve alınabilecek önlemler değerlendirilmiştir.

ANAHTAR KELİMELER

Kısa Çalışma Ödeneği, Koronavirüs (COVID-19), ücretsiz izin uygulaması, telafi çalışması, zorlayıcı nedenler, haklı fesih, mücbir sebep.

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited’in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2019 yılında 9,6 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167’den fazla ülkede bulunan 1.809 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 88.110 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

GİRİŞ

Ülkemiz dünya genelinde yaşanan Koronavirüs (COVID-19) salgını nedeniyle zorlu bir süreçten geçmektedir. Çin de meydana gelen ve tüm dünyaya yayılan bu salgın nedeniyle Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) pandemi ilan etmiş ve tüm ülkelere gerekli tedbir ve uyarılarda bulunmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) koronavirüs nedeniyle dünya genelinde 25 milyon insanın işsiz kalacağını açıklamıştır.

Dünyada yaşanan ve ülkemize sirayet eden tüm bu gelişmeler sadece sağlık konusunda tedbir almamızı gerektirmemekte, çalışma yaşamında da önemli değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanununda¹ belirlenen ilkeler çerçevesinde işletmelerin alması gereken önlemler, ücretsiz izin, yıllık izin, toplu izin, telafi çalışma, kısa çalışma, zorlayıcı nedenlerle fesih veya askıya alma, uzaktan çalışma uygulamaları hakkında yapılması gerekenler makalenin konusunu oluşturmaktadır.

I. ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI

Ücretsiz izin uygulaması iş sözleşmesinin askıya alınmasına ilişkin özel bir uygulamadır. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenler, işçileri ücretsiz izne çıkararak, ekonomik konjonktürün işletme üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmeyi amaçlamaktadırlar. Ücretsiz izin uygulaması işçi aleyhine esaslı değişiklik oluşturmaktadır.

İş Kanununun 22. maddesinin I. fıkrası uyarınca işveren tarafından yapılan ücretsiz izin önerisinin yazılı yapılması gerekmektedir. İşveren tarafından yapılan ücretsiz izin önerisi, işçiler tarafından altı işgünü içinde, yazılı olarak kabul edilirse iş sözleşmesi askıya alınmış olur. Kabul edilmemesi durumunda ise öneri reddedilmiş sayılacaktır. İşçi yazılı onay vermediği takdirde de işçi işverenin tek taraflı kararıyla ücretsiz izne çıkarılamaz. İşçilerin rızası alınmaksızın tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarılmaları, söz konusu işçilerin iş güvencesi hükümlerine tabi olup olmamasına göre kötü niyetli, geçersiz veya haksız fesih sayılacaktır.²

Ayrıca yıllık izin, toplu izin, telafi çalışma, uzaktan çalışma uygulamaları, kısa çalışma hükümlerinden faydalanma şartlarının olup olmaması da işveren tarafından yapılan ücretsiz izin önerileri bakımından önem taşır. İşverenliğin özellikle yukarıda bahsi geçen uygulamaları hayata geçirmeden ve özellikle kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için Bakanlığa başvurmadan işçileri ücretsiz izne çıkarma yoluna gitmesi halinde geçerli bir nedenin varlığı kabul edilemeyecektir.³ Bu durumda işçinin ücretsiz izne çıkarmadan önce kısa çalışma talebinde bulunulması, uzaktan çalışma modeli gibi esnek çalışma yöntemlerine başvurulması gerekir. Bu yolların tüketilmesi veya sonuçsuz kalması

¹ 10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

² Efe Yamakoğlu/Eda Karaçöp, İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulaması, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2014 s.492,493.

³ Yamakoğlu/Karaçöp, s.494.

durumunda fesihle son çare ilkesi gereğince işçileri ücretsiz izne çıkarması gerekmektedir. Ücretsiz izin uygulamasının da sonuçsuz kalması durumunda işveren tarafından artık iş akdi sonlandırılabilir.

İş sözleşmesinin askıya alınması halleri mevzuatımızda düzenleme alanı bulmuştur. 4857 sayılı İş Kanununun 24/III fıkrasında bir haftadan fazla süreyle işin durması gerektiren haller ile 25/III. Fıkrasında belirtilen bir haftadan fazla süreyle işçinin çalışmasına engel olan zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması durumunda iş akdi bir hafta süreyle askıya alınır.⁴

İşçilerin uygulamada işverenlerce süresiz izne çıkarıldığı, belirli bir sürenin geçmesinin ardından işçilerin iş akdini haklı nedenle feshettiği görülmektedir. Bu durumda her ne kadar fesih iradesi işçiden gelse de gizli bir fesih iradesinin varlığı kabul edilecektir. İşveren işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödemek zorunda kalacak ayrıca şartları oluşmuşsa işçi de işe iade davası açabilecektir.⁵

Ücretsiz izin süresi boyunca işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu askıya alınmış olur. İşçinin işverene itaat etme ve sadakat borcu, işverenin işçiyi gözetme borcu devam eder.

Makul süre konusunda öğreti de benimsenen üç aylık süre temel ölçüt olarak alınmalıdır. Bu süre dürüstlük kuralına aykırı olmamak koşuluyla uzatılabilir. Ülkemizde yaşanan koronavirüs salgını ile ilgili alınan önlemlerin, işverence işçilere doğru anlatılması halinde ücretsiz izin uygulaması da işçiler tarafından anlayışla karşılanabilecektir. DSÖ tarafından COVID-19 un pandemik ilan edilmesinin ardından ortaya çıkan tabloda; 3 aylık süre makul kabul edilebilecektir. Küresel salgınının mucbir sebep ilan edilmesi yerinde olacaktır.

II. YILLIK İZİN UYGULAMASI

Yıllık ücretli izin yönetmeliğinde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşçilerin tek taraflı olarak yıllık izin talep etmesi işveren tarafından kabul edilmesi zorunluluğu doğurmaz.

İşçilerin yıllık ücretli izin kullanılma zamanının belirlemesi işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilebilir. İşverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Ülkemizde yaşanan koronavirus salgınından dolayı zorunlu yıllık izin uygulaması da bir seçenek olarak değerlendirilebilir. Yıllık izne hak kazanmamış personelde bir sonraki yıla ait izinlerini avans izin olarak kullanabilir. Avans yıllık ücretli izin kullanımını halinde de, bir sonraki yılın ücretli izninden kullanılacağı için, yine form doldurulmalı ve işverenlikçe bu izinlerin “avans” olarak kullanıldığı belgelenebilir olmalıdır.

⁴ Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Yenilenmiş 11.baskı, s.527.

⁵ Süzek, s,518.

Yıllık izin kullandırılmasından işverenlerin 4857 sayılı İş Kanununun 60.maddesine dayanılarak çıkarılan yıllık ücretli izin yönetmeliğine uygun olarak yönetmelik ekinde belirtilen şekilde yıllık izin formu doldurulmalıdır. Formda, İşçinin kimlik bilgileri, izin başlangıç ve bitiş tarihleri, izin dönüşü işe başlama tarihi, kalan yıllık izin ve hak kazanılan izin süreleri, işçinin imzası gibi bilgilerin mutlaka yer alması gerekmektedir.

Hizmet süresini en az bir yıl dolduran işçi yıllık izne hak kazanacaktır. Bu süre bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) 14 gün, beş yıldan fazla on dört günden az olanlarda 20 gün, on beş yıl dahil ve üzeri olanlarda 26 günden olamayacaktır. Bu sürelerinin hesaplanmasında iş günleri dikkate alınacaktır. 18 yaş altı ve 50 yaş ve üzeri işçilerde her halde 20 günden az değildir. Belirmek gerekir ki, ücretsiz izin süresi işçinin yıllık izin süresinin hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır. İşlerin durma noktasına gelmiş veya geçici olarak kapatılması duyurulan işyerlerinde; işverenlerin öncelikle varsa işçilere hemen yıllık izin sürelerini kullandırması gerektiğini düşünüyoruz.

III. TOPLU İZİN UYGULAMASI

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin⁶ 10. maddesi uyarınca, işveren veya işveren vekili **Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu** arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir. Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir. Toplu izin uygulamasında, izin kurulu (işçi sayısının 100 üzerinde olan işletmelerde zorunludur) toplu izne çıkacak işçilere ilişkin bir liste düzenler ve bunu ilan eder. Toplu izin kullandırılması durumunda, kullandırılan izinlerin çalışanların yıllık ücretli izinlerinden düşürülebilir. Kullandırılacak izinler için işçilere yıllık ücretli izin formu doldurulmalıdır.⁷

IV. TELAFİ ÇALIŞMA UYGULAMASI

İş Kanununun 64 üncü Maddesinde '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, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz' Denilmektedir.

Telafi çalışması yaptırılabilmesi için maddede belirtilen 'zorunlu nedenlerle işin durması' hali şu an ki hal ve koşullarda mevcut diyebiliriz. Küresel salgın işletmeler için zorunlu neden sayılabilir. Kaldı ki İçişler Bakanlığınca çıkarılan genelgede belirtilen geçici olarak kapatılan işyerleri için bu koşul gerçekleşmiş sayılır.

⁶ 03.03.2004 tarih ve 25391 sayılı R.G. yayınlamıştır.

⁷ Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU, Talat CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28.Baskı, s.533.

Ücretsiz, Yıllık ve Toplu izin uygulamalarından sonuç alınmadığı takdirde telafi çalışma uygulaması tercih edilebilir. Ayrıca koronavirüs salgını ile ilgili alınan tedbirler içerisinde telafi çalışma süresi 4 aya çıkartılmıştır. Telafi çalışması günlük 11 saatlik çalışma süresinin aşılmaması koşuluyla günde üç saati geçmemek üzere yaptırılır. Bu sürelerde işçiye fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmez.

V. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ UYGULAMASI

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.

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 durumlar zorlayıcı sebepler kapsamında değerlendirilmektedir. Gündemde olan koronavirüsü de bu kapsamda değerlendirilmektedir. Dolayısıyla virüs nedeniyle etkilenen tüm işverenler kısa çalışma ödeneğine başvurabilecektir.

Kısa çalışma yapılması halinde işçilere işsizlik sigortası fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. Günlük kısa çalışma ödeneği sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın yüzde altmışıdır. Zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma yapılması halinde kısa çalışma ödemeleri, İş Kanununun 40.maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sona başlar.⁸

Kısa çalışma kararını veren işverenin durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazı ile bildirmelidir. Kısa çalışma talebi öncelikle kurum tarafından değerlendirilecektir. Kısa çalışma talepleri, İş Kurumu İl Müdürlüklerince gereği yapılmak üzere Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına ivedi olarak gönderilir. Teftiş Başkanlığı bölgesine göre Grup Başkanlıkları tarafından kısa çalışma talepleri değerlendirmeye alınır. Rehberlik ve Teftiş Başkanlıkları bünyesinde görevli İş Müfettişleri tarafından kısa çalışma talepleri öncelikle incelemeye alınır.

Kısa çalışma talepleri; gerek duyulması halinde İş Müfettişleri tarafından işyeri sahasında denetim yapılarak değerlendirilir. Yapılan incelemelerde kısa çalışma talebine ilişkin gerekçe, kısa çalışma süresi, kısa çalışma yaptırılacak işler ve

⁸ Süzek, s,718.

işçilere bakılır. Yapılacak inceleme sonucunda kısa çalışma talebine ilişkin rapor tanzim edilerek gereği yapılmak üzere İşkur İl müdürlüklerine gönderilerek sonucundan işverene bilgi verilir. Kısa çalışma talebinin olumlu olması durumunda kısa çalışmada belirtilen sürelerde geçerli olacaktır. Talebin olumsuz değerlendirilmesi durumunda ise belirtilen sürelerde kısa çalışma ödeneği verilmeyecek, bu karara karşı yargı yolunun açık olduğunu söyleyebiliriz.

VI. ZORLAYICI NEDENLERLE İŞ AKDİNİN ASKIYA ALINMASI VEYA FESHİ

4857 sayılı İş Kanununun 24/III' üncü maddesi uyarınca; "İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa." işçi iş akdini haklı nedenle fesih edebilecektir. Kanununun 25/III. Maddesi uyarınca; "İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması." İşveren iş akdini haklı nedenle derhal feshedilecektir.

Bir haftalık zorlayıcı durumun ortaya çıkması halinde 4857 sayılı İş Kanununun 40.maddesi uyarınca bir haftalık süre içinde işverenin her gün için işçiye yarım günlük ücret ödemek zorundadır. Bir haftalık sürenin sona ermesinden sonra fesih iradesi ortaya konulmazsa iş akdi askıda kalmaya devam eder.

Zorlayıcı nedenle işçi işyerine gidemez ve iş görme edimini yerine getiremezse bu durumda zorlayıcı neden işyerinde değil, işçinin çevresinde meydana gelmekte, işçinin kusuru olmaksızın iş görme borcunu yerine getirememektedir. Salgın hastalık nedeniyle bölgenin dışına çıkılmasının yasaklanması zorlayıcı nedendir. İşveren iş akdini bir haftalık sürede değil, bir haftalık süre geçtikten sonra haklı nedenle feshedebilecektir. Zorlayıcı neden devam ettiği sürece sözleşme askıda kalmaya devam eder ve zorlayıcı neden ortadan kaldığında işveren işçiyi çalıştırmak, işçide işe devam etmek zorundadır.

VII. UZAKTAN ÇALIŞMA

Uzaktan çalışma 4857 sayılı İş Kanununun 14/4. fıkrasına eklenen maddeyle⁹ mevzuatımıza girmiştir. Uzaktan Çalışma; "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." Şeklinde tanımlanmıştır. Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.

⁹ 06.05.2016 tarih ve 6715 sayılı Kanununun 2.maddesiyle eklenmiştir.

Uzaktan çalışma, esnek çalışma modeli olarak iş mevzuatımıza girmiş ve son dönemlerde yaygınlık kazanmıştır. Uzaktan çalışma, hızla yayılan koronavirüsün etkilerini bertaraf etmek anlamında önemli olacaktır. İşin niteliğine uygun işletmeler bu çalışma modelinde işçileri çalıştırabilecektir. Küresel salgının etkilerini en aza indirmek, işçi maliyetlerinin azaltılması, işçilerin psikolojik ve fiziksel sağlığının korunması anlamında uzaktan çalışma modeli avantaj sağlayacaktır. Bu çalışma modelinde; bağımlılık unsurunun azalması, denetim mekanizmasının güçlüğü, emir ve talimat ileri sürmekte zorluk, verimlik ve performans azlığı gibi husus bu modelin zayıf yönleridir. Ancak küresel salgının sonuçlarını dikkate alırsak bu çalışma modeli oldukça cazip hale gelmektedir.

VIII. SONUÇ

Ülkemiz küresel salgın nedeniyle zor bir süreçten geçmekte ve çalışma ilişkileri de bundan etkilenen durumlardan biridir. Dünyada hızla yayılan ve ülkemizde de etkisini hissettiren bu salgın nedeniyle devlet bir takım önlemler almak zorunda kalmıştır. İçişleri Bakanlığının 81 İl Valiliğine Koronavirüs Tedbirleri konulu genelge göndermiş, sinema, tiyatro, eğlence mekanları gibi işyerlerinin geçici bir tedbirle kapatma kararı almıştır. Söz konusu kararlarla birlikte bu işletmelerin iş mevzuatı kapsamında nasıl hareket edeceği noktasında belirsizlikler ortaya çıkmıştır. Gerek Genelgede belirtilen sektörler, gerekse de diğer sektörler de yaşanan ekonomik kriz işten çıkarmaları da beraberinde getirmiştir.

Dünyada ve ülkemizde yaşanan bu salgın kanımızda bir zorlayıcı neden olarak kabul edilebilecektir. Bu kapsamda işyerini kapatmak zorunda kalan ya da işleri durma noktasında gelen işverenlerin öncelikle işten çıkarma yoluna gitmeden önce işçileri yıllık izin kullandırılması gerekirse toplu izin uygulaması yoluna gidebilecektir. Yıllık izinlerin de kullandırılması ve salgınla birlikte yaşanan ekonomik kriz devam etmesi durumunda işçilerin de rızasını almak kaydıyla ücretsiz izin uygulamasına başvurabilecektir. Ücretsiz izne çıkarmaya kabul etmeyen işçiler yönünden 4857 sayılı İş Kanununun öncelikli 40.maddesi kapsamında bir hafta süreyle yarım ücret ödemek suretiyle iş akdinin devam ettirecek daha sonrada aynı kanununun 25/III. Fıkrası kapsamında iş akdini haklı nedenle feshedip işçiye kıdem tazminatı ve diğer haklarını ödemek suretiyle iş akdini sonlandırabilecektir.

Yaşanan salgından dolayı işletmeyi kapatma ya durdurma noktasına gelen ya da çalışma sürelerini azaltmayı düşünen işletmeler, İş Kurumu İl Müdürlüklerine kısa çalışma talebinde bulunabilecek ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilecektir. Kısa çalışma ödeneğini hak kazanma koşullarının oluşması durumunda öncelikle 3 ay süreyle işverenler kısa çalışma ödeneği verilebilecektir. Bu süre tekrar başvuru yapmak suretiyle de uzatılabilecektir. Bu süreçte işletmeler gerek kısa çalışma başvurusunda bulunmak gerekse de yıllık ücretli izin, ücretsiz izin, telafi çalışması gibi müesseselere işler hale getirebilecektir.

Son olarak, yapılan işin niteliğine göre işletmeler uzaktan çalışma modeline de geçebilecektir. Bu kapsamda atipik bir çalışma düzeninde işçilerin iş görme borcunun yerine getirildiği ve işverenin de ücret ödeme borcunun sürdürülebildiği kompozisyonda bağımlılık unsuru azalmakla birlikte, salgının etkilerini de en aza indirerek işçilerin sağlıklarının korunmasına katkıda bulunan ve işin de sürdürülebildiği alternatif bir model olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- 1- ÇELİK Nuri, CANIKLIOĞLU Nurşen, CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta, 28.baskı.
- 2- SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 11.baskı, Beta yayınları.
- 3- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 04.02.2011 tarih, 27836 sayılı R.G. yayımlanmıştır (www.mevzuat.gov.tr).
- 4- 12- 4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarih, 10 Haziran 2003 tarih, 25134 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 5- Efe Yamakoğlu/Eda Karaçöp, İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulaması, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2014 s.492,493.
- 6- YAMAKOĞLU Eda, KARAÇÖP Efe, İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulaması, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 2014.