

# DENET VERGİ DUYURU



Duyuru Tarihi : 22.05.2020  
Duyuru No : 2020/110  
Yayımlandığı Yer : T24 Bağımsız İnternet Gazetesi - 22.05.2020

Erdoğan SAĞLAM  
YMM, Eski Hesap Uzmanı

## COVID-19 SEBEBİYLE ÜCRETSİZ İZİN, İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ, NAKDİ ÜCRET DESTEĞİNDEKİ DÜZENLEMELERİN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ

**Bu düzenlemeler işçi hakları açısından son derece endişe vericidir**

Önceki yazımda kâr dağıtım kısıtlamasını açıklarken 17 Nisan'dan itibaren 3 ay süreyle işçi çıkarılmasının yasaklandığını söylemiştim. Gelen sorular üzerine bugün konuyu tüm yönleriyle açmaya karar verdim.

Önce genç arkadaşlar için meslek seçiminde yararlı olabilecek bir tespitimi (öneri de denilebilir) paylaşmak isterim. Aslında bu tespit Covid-19 öncesinde yapılmıştı, ancak şimdi ifade etme şansını buluyorum. Yani pandemi öncesinde de dünya "dijitalleşme" diye adlandırılan bir değişim/dönüşüm süreci yaşamaktaydı. Yani iş yapma biçiminde önemli değişiklikler gerçekleşmeye/denenmeye başlamıştı.

Pandemi beklenmedik bir şekilde pratik yapma olanağı sundu. Şirketlerin hiç beklenmeyen bölümleri bile evden (uzaktan) çalışmayı çok başarılı bir şekilde gerçekleştirdiler.

### 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'dan 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 durumlara 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.*

Bu girişten sonra iş hayatına yeni gireceklere önerim, insan kaynaklarının her alanına (bunu geçici bir süre için söylüyorum, çünkü dijitalleşme bu alanda da çalışma olanaklarını zamanla azaltacak) veya bilişim, bilgi güvenliği, bilgisayar mühendisliği, informatik gibi alanlara yönelmeleri...

Önce eski normalin (genel ve şimdilik kalıcı düzenleme) çalışma hayatına dair önemli kurumlarını kısaca açıklamak istiyorum. İşverenler tek başına alacakları bir kararla iş sözleşmesini işçiye yasal haklarını vererek her zaman sonlandırılabilirler.

İşçinin rızası olmadan onu ücretsiz izne gönderemezler, ücretinde indirim yapamazlar! Kanunda "işçi" denildiği için bu kavramı kullanıyorum, bir iş sözleşmesine bağlı olarak ücret karşılığında bağımlı çalışan herkes bu terminolojiye göre işçidir.

Vergi kanunları bazen onlara "*hizmet erbabı*" der, ama mavi veya beyaz yakalı veya son dönemde kullanılan tabirle yakasız tüm çalışanlar bu açıdan işçidir. İşçi rızası olmadan ücretsiz izne gönderilirse veya ücreti indirilirse, iş sözleşmesini (bu uygulamalar işçiye haklı bir sebep verdiği için) kıdem vs. yasal haklarını alarak sonlandırabilir.

#### **Pandemi sürecinde bu konuda birkaç önemli değişiklik yapıldı...**

Önce 17 Nisan'dan başlayarak 3 ay süreyle iş sözleşmelerinin sonlandırılması yasaklandı. Daha teknik ifade etmek gerekirse, 3 ay süreyle, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında **iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilemeyeceği** yasal hükme bağlandı.

Bu kısıtlama nedeniyle mağdur (!) olan işverenlerin elini rahatlatmak için de bu süre içinde (yani 3 ay süreyle) işverenin tek taraflı kararı ile işçiyi ücretsiz izne göndermesine olanak tanındı. Bu şekilde ücretsiz izne çıkarılan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle (yani yasal haklarını alarak) sonlandırılmayacağı da hüküm altına alındı.

Söyleyin bakalım neticede kim mağdur oldu? Bu düzenlemeler işçi hakları açısından son derece endişe vericidir. Krizi finanse edecek en son kesim çalışanlardır. Bu yolla çalışanlar da maliyete katılmaktadır.

Sonuçta bu düzenleme ile mağdur edildiği anlaşılan çalışanlara da "nakdi ücret desteği" adı altında bir ödeme yapılmasına karar verildi.

Nakit ücret desteği günlük 39,24 TL, bir ay için en fazla 30 gün bu ödemeye hak kazanılabiliyor. Bu ödeme de kısa çalışma ödeneğinde olduğu gibi devlet kaynaklarıyla değil, İşsizlik Fonu kaynaklarıyla finanse ediliyor.

Toplumdaki hatalı bir algıyı düzeltmeye çalışıyorum: İşsizlik Fonu işçi, işveren ve devlet katkısıyla oluşturulan müşterek bir birikimdir. Devlet sadece Fonu yönetir ve dörtte biri oranında katkı sağlar. Yani Fonun sahibi devlet değildir. Fondan yapılan ödemeleri de dolayısıyla devlet yapmıyor...

## Ödenecek destek tutarı ve süresi

Nakdî ücret desteği günlük 39,24 TL olup bundan sadece binde 7.59 oranındaki damga vergisi kesiliyor, başka bir kesinti yapılmıyor. Bir ayda en çok 30 gün için ödeme yapılıyor.

Ödemeler takip eden ayın 8'inde doğrudan çalışana yapılıyor. Mayıs ayına ilişkin nakdî ücret desteği ödemelerinin 8 Haziran tarihinde yapılması gerekiyor. Bayram nedeniyle daha önce ödenmesi ihtimali var.

## Önemli notlar...

- İşvereni tarafından ücretsiz izne çıkarılan işçiler için başvuru işveren tarafından yapılıyor. İşveren ücretsiz izne ayrılan işçilere ilişkin aylık bildirimleri "<https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi>" internet adresinden ücretsiz iznin verildiği ayı takip eden ayın 3'üne kadar yapmak zorunda.
- Ücret desteğinden yararlanabilmek için işsizlik ve kısa çalışma ödeneğinde olduğu gibi belli bir süre hizmet akdine tabi olma ve belli bir gün işsizlik sigortası primi ödemiş olma şartı aranmıyor. İş Kanunu'na tabi sigortalı olmak ödemeye hak kazanabilmek için yeterli.
- Öncelikle kısa çalışmaya başvurma şartı da yok, işveren kısa çalışmaya başvurmadan da çalışanları ücretsiz izne ayırabilir ve nakdî ücret desteği için başvurabilir. Ancak çalışan lehine olması dolayısıyla öncelikle kısa çalışmaya başvurulmasını öneriyorum.
- Emeklilere ve işsizlik maaşı alanlara kısa çalışmada olduğu gibi nakdî ücret desteği de ödenmiyor. Çünkü onlar emekli maaşı alıyorlar.
- Destekten yararlanabilmek için ücretsiz izne çıkarmanın işveren tarafından yapılması gerekiyor.
- Ücretsiz izinli gösterildiği dönemde işçinin çalıştırılmaması gerekiyor. Bu yasağa rağmen destekten yararlanan işçileri çalıştıranlara, her ay ve her işçi için asgari ücret tutarında (yani 2.943 TL ) ceza uygulanacak. Ayrıca işçiye verilen ücret desteği faiziyle birlikte işverenden tahsil edilecek.
- Nakdî ücret desteğinden yararlananlardan, genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, genel sağlık sigortalısı sayılıyor. Bu kişilere ait genel sağlık sigortası primleri SGK'ya İŞKUR tarafından aktarılıyor.
- Ekleme, değişiklik, düzeltme yapılmak istenmesi halinde takip eden ayın sonuna kadar giriş yapılabilecek. Düzeltme ve güncelleme bildirimleri nedeniyle oluşan fazla ve yersiz ödemeler, işçinin takip eden ay için yapılacak ödemesinden mahsup edilecek.