

## DENET İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK SİRKÜLERİ



Sirküler Tarihi : 14.04.2020  
Sirküler No : 2020/049  
Yayımlandığı Yer : GAZETE VATAN - 14.04.2020

Dr. Cahit EVCİL  
E. SGK Başmüfettişi

### 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](http://www.bdo.com.tr)

### İŞVEREN SOKAĞA ÇIKMA YAŞAĞI NEDENİYLE İŞE GİDEMİYEN İŞÇİYE ÜCRET ÖDEMEK ZORUNDA MI ?

Kısa çalışma ödeneği verilen işçilerin aylık kazançlarında bir miktar düşüş oluyor. İşveren, sosyal sorumluluk gereği işçisinin işe sadakatini ödüllendirme veya iyilik yapma sebebiyle işçinin ücret gelirinde yaşadığı kaybı üstlenmek amacıyla, “atıfet kabilinden ücret” ödeyebilir.

İşçileri Bakanlığı'nın “65 Yaş ve Üstü ile Kronik Rahatsızlığı Olanlara Sokağa Çıkma Yaşığı Genelgesi” ile bazı vatandaşların sokağa çıkmaları sınırlandırılmıştır. Genelgeye göre, 65 yaş ve üzeri olanlar ile kronik akciğer, astım, KOAH, kalp/damar, böbrek, hipertansiyon ve karaciğer hastalığı olanlar ile bağırsıklık sistemini bozan ilaçları kullanan vatandaşların 21 Mart günü gece yarısından sonra ikametlerinden dışarı çıkmaları, açık alanlarda, parklarda dolaşmaları ve toplu ulaşım araçları ile seyahat etmeleri sınırlandırılmış ve sokağa çıkmaları yasaklanmıştır.

Söz konusu genelge, iş ve sosyal güvenlik açısından birçok soruyu gündeme getirmiştir. Kronik rahatsızlığı olan bu kişilerin raporlu sayılıp sayılmayacakları, bu dönemde yıllık izin ya da ücretsiz izin kullanılıp kullanılmayacağı, ilgili dönemde ücret ödenip ödenemeyeceği ve nihayetinde söz konusu kişilerin iş akitlerinin sonlandırılıp sonlandırılmayacağı bu soruların başında gelmektedir.

*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 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.*

Konuya ilişkin olarak İş Kanunu'na baktığımızda işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması haklı fesih nedeni olarak öngörülmüş ve işverene bu durumda olan işçinin iş akdini haklı fesih yetkisi tanımıştır.

İş Kanunu'nun başka bir maddesinde de işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması halinde, işçiye bu bir haftalık süre zarfında yarım ücret verilmesi gerektiğine hükmedilmiştir.

Bir haftalık süreden sonra, yukarıda da belirttiğimiz gibi işveren iş akdini feshedebileceği gibi bu yetkisini kullanmayabilir. Bu durumda iş akdi askıda kalacaktır. İş akdinin askıda kaldığı durumlarda işçinin iş görme borcunu, işverenin de ücret ödeme borcunu yerine getirme yükümlülükleri bulunmamaktadır.

Hemen belirtelim ki, İçişleri Bakanlığı'nın yasakları nedeniyle işçinin işe gidememesi işverene 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/III'üncü maddesinde öngörülen fesih ya da iş akdini askıya alma hakkını verecektir.

İlgili madde, işverenin iş akdini feshetmeyip askıya alması durumunda ücret ödeme yükümlülüğü olmayacağından bahsetmiştir. Her ne kadar kanuna göre işverenin bu dönemde ücret ödeme yükümlülüğü bulunmasa da genellikle tek geçim kaynağı ücret olan işçinin bu dönemde gözetilmesi ve başka seçenekler üzerinde durulması yerinde olacaktır. Bu kapsamda mümkünse işverenin işçisini evden çalıştırması, kısa çalışma ödeneğine başvurulması, işçinin yıllık izinlerinin olması halinde izinlerini kullandırması yollarının denenebileceği kanısındayım.

### **Kısa çalışma ödeneği ödenen işçilere ücret farkları ödenebilecek...**

Kısa çalışma ödeneği verilen işçilerin aylık kazançlarında bir miktar düşüş olmaktadır. Bazı işverenlerimiz bu kaybı telafi etmeyi istemelerine rağmen, İŞKUR mevzuatından kaynaklanan bir nedenle bu ücret farkının telafi edilemeyeceği hususuna daha önceki yazılarımda değinmiştim.

Bu konuda bazı sivil toplum örgütü temsilcilerinin, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın bürokratları ile yaptığı görüşmeler olumlu sonuçlanmıştır. Buna göre; işveren, sosyal sorumluluk gereği işçisinin işe sadakatini ödüllendirme veya iyilik yapma sebebiyle işçinin ücret gelirinde yaşadığı kaybı üstlenmek amacıyla, "*atıfet kabilinden ücret*" ödeyebilecektir. İşçinin gelirindeki kaybı telafi etmek amacıyla yapılan bu ödemenin tamamen işverenin tercihine bağlı olduğunu da önemle vurgulamak gerekir.

Önemle belirtilmesi gereken diğer bir husus da, mevzuata uygunluk açısından atıfet kabilinden yapılan bu ödemelerin prim olarak ödenip vergi ve SGK kesintisine tabi tutulması gerektiğidir.

Bu vesileyle, bu sorunun çözümüne ve çalışma barışına katkı sağlayan sivil toplum örgütü yöneticileri ile Bakanlık personeline şükranlarımı sunuyorum.