



For the latest from BDO Turkey, follow us



**Sirküler Tarihi** : 03.09.2020  
**Sirküler No** : 2020/136  
**Yayımlandığı Yer** : GAZETE VATAN - 03.09.2020

Dr. Cahit EVCİL  
E. SGK Başmüfettişi

## FESİH YASAĞI, ÜCRETSİZ İZİN VE MOBBING

Pandemi ücretsiz izni işverene işçisini tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarabilmesi hakkını vermektedir. Ancak işveren, tüm haklarda olduğu gibi bu hakkını da iyi niyet kurallarına uygun olarak kullanmak zorunda.

İşveren fesih yasağına uymadan iş sözleşmesini feshettiği her bir işçi için 2.943 TL idari para cezası öder.

Kısa çalışma uygulaması iki ay daha uzatıldı. Kısa çalışma uygulayan işyerleri için fesih yasağı Ekim ayı sonuna kadar uzamış oldu. Ancak kısa çalışma uygulanmayan işyerleri için şimdilik fesih yasağı 17 Eylül'de bitiyor.

Bilindiği üzere Cumhurbaşkanı'nın bu süreyi 2021 yılının Haziran ayı sonuna kadar uzatma yetkisi bulunuyor.

İş sözleşmesinin işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları nedeniyle feshi yasak kapsamı dışında tutulmuştur.

Belirli süreli sözleşmelerin kendiliğinden sona ermesi ise yasak kapsamına girmez. Ancak belirli süreli sözleşmelerin süre sona ermeden işveren tarafından feshi yasak kapsamındadır.

## 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)

*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 yayını, 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.*

İşyerinin kapanması ve faaliyetine son vermesi, ilgili mevzuata göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi de yasak kapsamının dışındadır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence haklı sebep bildirilmeden feshi, toplu işçi çıkarılması, işveren tarafından sağlık nedenleriyle fesih, işveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih ve diğer nedenlerle fesih yasak kapsamında olan durumlara örnek olarak verilebilir.

Deneme süresi içinde işçi iş akdini feshedebilir. Ancak işveren tarafından deneme süresi içinde işçi çıkarılması yasak kapsamındadır. İşçinin istifa etmesi, emekliliğe başvurması, yaş haricinde diğer koşulları doldurması suretiyle kıdem tazminatı talebiyle işten ayrılmak istemesi yasak kapsamı dışındadır.

İşveren fesih yasağına uymadan iş sözleşmesini feshettiği her bir işçi için 2.943 TL idari para cezasına maruz kalacaktır. Bu ceza 15 gün içinde ödendiğinde ceza tutarı  $\frac{1}{4}$  oranında azalır. Ancak önemle belirtelim ki, işyerinde kısa çalışma uygulanıyorsa işçi kısa çalışmadan yararlansın veya yararlanmasın iş akdi yukarıda belirtilen istisnalar dışında feshedilemez. Feshedilmesi halinde yukarıda belirttiğimiz idari para cezasının yanısıra ödenen kısa çalışma ödenekleri faiziyle birlikte işverenden alınıp kısa çalışma uygulaması sona erdirilir.

Ücretsiz izne ayrılan işçinin onayının alınmasına gerek yoktur. Pandemi ücretsiz iznine ayrılan işçiye 39,24. TL nakdi ücret desteği ödenmektedir. Ancak emekli işçi kısa çalışma ödeneğinden yararlanmadığı gibi nakdi ücret desteğinden de yararlanamaz.

Kıdem tazminatının kimlere ödeneceği 1475 sayılı Kanununun 14'üncü maddesinde belirtilmiştir. Burada sayılanlar dışında kıdem ödenemez. Ödenirse bu kıdem tazminatı değil ücret olur. İstifa da bu kapsamdadır. İstifa edene kıdem tazminatı ödenemez.

Ancak fesih yasakları kapsamında birçok işveren işçiden “*kıdem tazminatımın ödenmesi şartıyla istifa etmek istiyorum*” şeklinde dilekçe alarak kıdem tazminatı ödemekte ve işçiyi istifa 03 işten ayrılış koduyla çıkarmaktadır. Böylece fesih yasağını bertaraf ettiklerini düşünmektedirler. Ancak bu işlem istifa değil ikale sözleşmesidir. İşçi icapta bulunmakta ve işveren de kabul etmektedir. Bu durumda vergi kanunlarında yapılan düzenlemeye göre ikale sözleşmesiyle ödenen kıdem tazminatı tavanı aşmadığı sürece gelir vergisinden istisna tutulmuştur. Bu nedenle vergi doğmaz. Ancak bu durumda çıkış kodu 03 istifa değil 22 ikale olmalıdır. Bu kod da fesih yasakları kapsamındadır ve 2.943. TL idari para cezasını gündeme getirir.

İşçi açısından bakıldığında her iki kodla çıkışta da işçi işsizlik ödeneği alamaz. Bu nedenle işçi açısından istifa ya da ikale sözleşmesiyle işten çıkarılmasının farkı yoktur.

İşveren açısından olası bir denetimde 22 kodla çıkış yapılması gerektiği halde 03 ile yapılması cezadan kurtulmak için muvazaalı bir işlem olarak değerlendirilip idari para cezası kesilmesine, aynı zamanda kısa çalışma uygulanan işyerlerinde kısa çalışma ödeneklerinin faiziyle geri ödenmesine neden olabilir.

Diğer yandan işverenin ücretsiz izne çıkardığı işçiler arasında ayırım yapmaması, bu konuda eşitlik ilkesine uygun hareket etmesi gerekmektedir. Aksi halde bir işçinin cezalandırılması amacıyla, eşitliğe aykırı bir biçimde ücret izne çıkarılması işverenin mobbing ve eşitliğe aykırılık iddialarıyla karşı karşıya kalmasına neden olabilir. Bu durumda işveren mobbing dolayısıyla bir tazminat yüküyle karşı karşıya kalabilir. Yine işçi eşitliğe aykırılık nedeniyle ücretiyle nakdi ücret desteği arasındaki farkı işverenden talep edebileceği gibi ücretinin dört katına kadar bir tazminat talebinde de bulunabilir. Örneğin işveren, kısa çalışmadan yararlanmakta olan işçisini, kısa çalışmadan çıkardıktan kısa bir süre sonra pandemi ücretsiz izne ayırması bu taleplerle karşı karşıya kalmasına neden olabilir.

Sonuç olarak, pandemi ücretsiz izni işverene işçisini tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarabilmesi hakkını vermektedir. Ancak işveren, tüm haklarda olduğu gibi bu hakkını da iyi niyet kurallarına uygun olarak kullanmak zorundadır. Aksi halde ciddi yaptırımlarla karşı karşıya kalabilir.