

Erdoğan SAĞLAM  
YMM, Eski Hesap Uzmanı

## **ÇORONA VİRÜS SEBEBİYLE ÇALIŞANLARIN ÜCRETLERİNDE İNDİRİM YAPILABİLİR Mİ?**

**İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) ise ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşmedir.**

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Anayasa md.55'te, "ücretin emeğin karşılığı olduğu" belirtildikten sonra, devletin çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alacağı hükme bağlanmıştır. Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre, işçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için ise en temel borçtur.

İŞKUR Yönetim Kurulu, yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma ödeneği için başvuru yapılabileceğini kabul etmiştir.

İşyeri kapatılan veya ekonomik nedenlerle işyerini kapatmak zorunda kalan işyerlerinde işverenler ücreti düşürebilir mi?

Bir başka ifade ile "feshin son çare olması gerektiği" ilkesi uyarınca fesihden önceki bir tedbir olarak ücretlerde indirim yapılabilir mi?

İş akdinin devamlılığını sağlamak amacıyla işçi ve işverenin anlaşarak ücretlerde indirim yapmaları mümkündür. Ancak bunun şartları vardır.

İş Kanunu md.22'ye göre işveren, iş sözleşmesindeki veya uygulamasındaki esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından 6 iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda işe iade davası açabilir. Bu kriz ortamında açılan davalarda ne yönde karar verileceğini kestirmek mümkün değildir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilirler. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

Buna göre, ücretin düşürülmesini öngören değişiklikler mutlaka çalışanın bunu kabul etmesi ile mümkün sağlanabilir.

Özetle ücretin değiştirilmesinde şu yöntem izlenecektir:

Ücret değişikliği işçiye yazılı olarak bildirilecektir.

İşçi, bu değişikliği yazılı olarak kabul etmedikçe, ücret değişikliği işçiye bağlamaz.

İşçi ücret değişikliğini kabul etmezse işveren geçerli neden olduğunu iddia ederek yazılı bir şekilde iş sözleşmesini feshedebilir.

İşçi ise bu durum karşısında işe iade davası açabilir.

Tavsiyemiz: Corona virüs salgını toplumsal hayatı etkilediği kadar, ekonomik hayatı da daha önce örneği görülmemiş şekilde etkilemiştir. Birçok şirket faaliyetini durdurmak veya azaltmak zorunda kalmıştır. Mevcut iş akitlerinin devam ettirilmesi güçleşmiştir. Bu durum işverenlerin olduğu kadar işçilerin de sorunudur. Çünkü varlığını devam ettiremeyen işyerinde iş ilişkisini sürdürme imkânı da yoktur.

Uluslararası Para Fonu (IMF), dünyayı etkisi altına alan yeni tip koronavirüs salgını nedeniyle küresel ekonomik büyümenin 2020'de "ciddi anlamda negatife" döneceğini ve 1930'lardaki 'Büyük Buhran'dan bu yana en büyük düşüşü tetikleyeceğini ifade etmiştir.

Bu kriz ortamı empati, sağduyu ve fedakarlık ile aşılabılır...