



## **Özet Bülten**

Tarih : 23.03.2020

Sayı : 2020/46

### **Değerli Müşterimiz;**

Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve hızla tüm dünyaya yayılan COVID-19 (Koronavirüsü) pandemisinin yarattığı kaos; günlük hayat, sosyal ilişkiler, ekonomi ve ticaret gibi alanları derinden etkilemeye ve piyasa dengelerini alt üst etmeye devam etmektedir.

Bu çerçevede meydana gelen gelişmeler, konu başlıkları itibariyle aşağıdadır.

#### **A- Konu Başlıkları;**

- 1. Gelir İdaresi Başkanlığınca Yeni Korona Virüs Hastalığı (Kovid-19) ile Etkin Mücadele Kapsamında Alınan Bazı Tedbirler Hakkında Duyuru Yayınlanmıştır.**
- 2. Corona Virüs Nedeniyle İş İlişkilerinde İşverenlerin Alabileceği Önlemler,**

Söz konusu gelişmeleri konu başlıkları altında özetle bilgilerinize sunuyoruz.

#### **B- Konu Özetleri;**

- 1. Gelir İdaresi Başkanlığınca Yeni Korona Virüs Hastalığı (Kovid-19) ile Etkin Mücadele Kapsamında Alınan Bazı Tedbirler Hakkında Duyuru Yayınlanmıştır.**

Gelir İdaresi Başkanlığının yeni korona virüs hastalığı ile etkin mücadele kapsamında alınan bazı tedbirler hakkında 19.03.2020 tarihli duyurusu aşağıda yer almaktadır.

“Yeni Korona Virüs Hastalığı (Kovid-19) ile mücadele kapsamında uzmanların yaptığı tavsiyeler, değerlendirmeler ve analizler çerçevesinde zorunlu durum olmadıkça vatandaşlarımızın kalabalık ortamlarda bulunmaması önem arz ettiğinden, Başkanlığımızca yapılan değerlendirmeler sonucunda vergi uygulamaları konusunda aşağıdaki tedbirlerin alınması kararlaştırılmış olup söz konusu tedbirlere mükelleflerimizce de uyulması tüm toplum sağlığı açısından önem arz etmektedir.

-10/04/2020 tarihine kadar vergi dairesine verilmesi gereken **tüm dilekçelerin İnteraktif Vergi Dairesi uygulaması üzerinden elektronik ortamda verilmesi ya da posta yoluyla** gönderilmesi gerekmektedir.

Bu çerçevede;



\*İşe başlama, işi bırakma, şube açılış-kapanış, borcu yoktur yazısı, mükellefiyet durum yazısı, tecil başvurusu,

\*Uzlaşma talebi vb. **tüm dilekçeler,**

\*elektronik ortamda İnteraktif Vergi Dairesi'nin web (ivd.gib.gov.tr) veya mobil uygulaması (GİB Mobil) üzerinden ya da posta yoluyla,

**gönderilecektir.**

**-10.04.2020 tarihine kadar;**

\*Gayrimenkul sermaye iradı,

\*Menkul sermaye iradı,

\*Ücret ile diğer kazanç ve iratlar,

için sadece **Hazır Beyan Sistemi üzerinden beyannameler verilecektir.**

Bilindiği üzere;

\*31 Mart 2020 tarihine kadar verilmesi gereken **gelir vergisi beyannamelerinin verilme süresi 30 Nisan 2020 tarihine kadar uzatılmış olup,**

\*Belirtilen gelir unsurlarına ilişkin gelir vergisi beyannameleri **Hazır Beyan Sistemi üzerinden web (hazirbeyan.gib.gov.tr) veya mobil uygulamalarını kullanarak ya da posta yolu ile**

gönderilebilecektir.

-Kredi kartı ile İnteraktif Vergi Dairesi üzerinden veya anlaşmalı bankalar aracılığıyla ödenebilen vergi, harç ve idari para cezası ile değerli kağıt bedellerine ilişkin **ödemeler 10.04.2020 tarihine kadar** vergi dairesi vezneleri yerine **İnteraktif Vergi Dairesi üzerinden veya anlaşmalı bankalar aracılığıyla yapılacaktır.**

-Kurumlar vergisi mükelleflerinin vergi ödemeleri vergi dairelerinin vezneleri yerine alternatif **ödeme kanalları (İnteraktif Vergi Dairesi, anlaşmalı bankalar ve PTT) kullanmak suretiyle gerçekleştirilecektir.**

-Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmayan kişiler, potansiyel vergi kimlik numarası taleplerini İnteraktif Vergi Dairesi'nin web (ivd.gib.gov.tr) uygulaması üzerinden gerçekleştirecek ve potansiyel vergi kimlik numarası elektronik ortamda oluşturularak kendilerine tevsik edici resmi belge söz konusu uygulama üzerinden sunulacaktır.

Bu nedenle Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmayan kişilerin potansiyel vergi kimlik numarası almak için bundan böyle vergi dairelerine müracaat etmelerine gerek bulunmamaktadır.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur.”

## 2. Corona Virüs Nedeniyle İş İlişkilerinde İşverenlerin Alabileceği Önlemler,

Çin’de başlayıp dünyada yaklaşık 110 ülkeye yayılmış durumda olan ve DSÖ tarafından küresel salgın olarak nitelendirilen COVID-19 virüsü ülkemizde de tespit edilmiş olup bu durum sağlık başta olmak üzere sosyal, ekonomik ve uluslararası ticaret alanlarında birçok olumsuzluğu beraberinde getirmiştir.

Salgın hallerinde işveren–işçi ilişkilerinin hukuki boyutları ve işverenlerce alınabilecek iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri çalışma hayatımız için önem arz etmektedir.

Aşağıda, yürürlükteki mevzuat çerçevesinde, koronavirus ile ilgili genel bilgilendirme ve **işçi işveren ilişkilerinde alınabilecek önlemler** değerlendirilmiştir.

### 2.1. Ücretsiz İzin Uygulaması;

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. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22’nci maddesi uyarınca ücretsiz izin uygulamasına ilişkin **önerinin yazılı yapılması gerekmektedir.**

İşveren tarafından yapılan öneri; işçiler tarafından **altı işgünü içinde, yazılı olarak kabul edilirse iş sözleşmesi askıya alınmış olur. Kabul edilmemesi durumunda ise öneri reddedilmiş sayılacaktır.**

İşveren tarafından önerilen ücretsiz izin **makul bir süre** öngörülerek yapılmalıdır. İşçi yazılı onay vermediği takdirde de işçi işverenin **tek taraflı kararıyla ücretsiz izne çıkarılamaz.** Bu durumda işverenin tek taraflı ücretsiz izne çıkarma işlemi iş sözleşmesinin işverence **haksız feshi olarak vasıflandırılacaktır.**

Haklı fesih durumunda işçiye **kıdem tazminatı ödenecek** ancak işçi iş akdini kendisi feshettiğinden **ihbar tazminatı alamayacaktır.** Ayrıca haklı fesih durumunda işçi iş güvencesinden de mahrum kalacaktır.

Uygulamada işçilerin 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. **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 öğretilen 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.

Dünya Sağlık Örgütü tarafından COVID-19'un pandemik ilan edilmesinin ardından ortaya çıkan tabloda; 3 aylık süre makul kabul edilebilecektir. Küresel salgınının mücbir sebep ilan edilmesi yerinde olacaktır.

## 2.2. Yıllık İzin Uygulaması;

İşçilerin yıllık ücretli izin kullanılması zamanının belirlenmesi **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 personele** dahi bir sonraki yıla ait izinlerin **avans izin** olarak kullandırılması mümkündür.

Avans yıllık ücretli izin kullanımı halinde de, bir sonraki yılın ücretli izninden kullanılacağı için, yine **form doldurulmalı** ve işverenlikçe bu izinlerin "**avans**" olarak kullandırıldığı belgelenebilir olmalıdır.

İşlerin durma noktasına geldiği veya geçici olarak kapatılması düşünülen işyerlerinde **öncelikle yıllık izinlerin kullandırmasının uygun olacağı kanısındayız.**

## 2.3. Toplu İzin Uygulaması;

03.03.2004 tarih 25391 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan **Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği**'nin 10'ncü maddesi uyarınca, işverenler Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilirler.

Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir.

## 2.4. Telif Çalışma Uygulaması;

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 telif çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz*" denilmektedir.

**Telif çalışması yaptırılabilmesi için maddede belirtilen "zorunlu nedenlerle işin durması"** halinin şu anki hal ve koşullarda mevcut olduğunu söyleyebiliriz. Küresel salgın işletmeler için "**zorunlu neden**" sayılabilir.

Kaldı ki İçişler Bakanlığınca çıkarılan genelge ile geçici olarak kapatılan işyerleri için bu koşul gerçekleşmiştir. Ücretsiz izin, yıllık izin ve toplu izin uygulamalarından sonuç alınamadığı takdirde telafi çalışma uygulaması tercih edilebilir.

Ayrıca corona virüs salgını ile ilgili alınan tedbirler içerisinde **telafi çalışma süresinin 4 aya çıkarılacağı duyurulmuştur**. Telafi çalışması günlük 11 saatlik çalışma süresinin aşılması koşuluyla **günde üç saati geçmemek üzere yaptırılır**. Bu sürelerde işçiye **fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmez**.

#### **2.5.Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması;**

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 corona virüsü 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 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan **günlük ortalama brüt kazancın %60'ıdır**.

Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez. Zorlayıcı nedenlerle kısa çalışma yapılması halinde kısa çalışma ödemeleri, İş Kanunu'nun 40'ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sona başlar.

**Kısa çalışma kararını veren işveren durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna**, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazı ile bildirmelidir. Kısa çalışma talebi **öncelikle İŞKUR tarafından** değerlendirilecektir.

Kısa çalışma talepleri, İŞKUR 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 incelenir**.

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 işçilere bakılır.

Yapılacak inceleme sonucunda kısa çalışma talebine ilişkin rapor tanzim edilerek gereği yapılmak üzere İŞKUR il müdürlüklerine gönderilerek sonucundan işverene bilgi verilir.

Talebin olumsuz değerlendirilmesi durumunda ise belirtilen sürelerde kısa çalışma ödeneği verilmeyecektir. Bu karara karşı yargı yolu açıktır.

Bu çerçevede; **Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kısa Çalışma Ödeneği başvurularının 23.03.2020(bugün) tarihinden itibaren elektronik ortamda yapılabileceğini duyurdu.**

Bakanlık; yeni koronavirüsten olumsuz etkilenen ve bu sebeple kısa çalışma uygulamasından yararlanmak isteyen işverenlerin İŞKUR İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezlerine özel olarak oluşturulan **elektronik posta adresleri aracılığıyla gerekli belgeleri göndererek başvurularını gerçekleştirebileceklerini duyurdu.**

Başvurularla ilgili açıklamanın [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr) adresi üzerinden yayımlanacağını belirten Bakanlık, “**Kısa Çalışma Ödeneği**”nin devreye alınması, Ekonomik İstikrar Kalkınma Paketi'nde yer aldığı ifade edilmektedir.

Ayrıca İŞKUR yönetim kurulunun da süreci hızlandırmak adına başvuruların yapılabilmesi için karar aldığı, Kısa çalışma ödemelerinin, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığımızca yapılacak **uygunluk tespitinin ardından** gerçekleştirileceği belirtilmektedir.

Bakanlık açıklamasında ayrıca, başvuruların yapılması ve sonuçlandırılmasına ilişkin süreç hakkında İŞKUR internet sitesinde ([www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr)) detaylı duyurunun yapılacağını bildirdi. (Konu hakkında ayrıntılı bilgiye 23.03.2020 gün ve 2020-45 sayılı Özet Bültenimizden ulaşabilirsiniz)

## **2.5. Zorlayıcı Nedenlerle İş Akdinin Asliya Alınması ya da Feshi;**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/III'ncü maddesi uyarınca; “*İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa*” işçi iş akdini haklı nedenle fesih edebilecektir.

Yine aynı kanununun 25/III'ncü maddesi uyarınca; “*İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebep ortaya çıkarsa*” işveren iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir.

Bir haftalık zorlayıcı nedenin ortaya çıkması halinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 40'ncü maddesi uyarınca bir haftalık süre içinde işverenin **her gün için işçiye yarım günlük ücret ödemesi zorunludur.** 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, işçi kusuru olmaksızın iş görme borcunu yerine getirememektedir.



Salgın hastalık nedeniyle bölgenin dışına çıkılmasının yasaklanması zorlayıcı nedendir. İşveren iş akdini bir haftalık süre geçtikten sonra haklı nedenle feshedebilecektir.

Sözleşmenin feshedilmemesi halinde ise zorlayıcı neden devam ettiği sürece sözleşme askıda kalmaya devam eder. Zorlayıcı neden ortadan kalktığında ise işveren işçiyi çalıştırmak, işçi de işe devam etmek zorundadır.

**Saygılarımızla**  
**Hasan Zeki Süzen (YMM) – Ekrem Kayı (YMM)**