

Sokağa Çıkma Yasağı Süresinde İşçilere Ücret Ödenir mi

Sokağa Çıkma Yasağı Süresinde İşçilere Ücret Ödenir mi?

Son dönemde sokağa çıkma yasağı uygulamaları ile beraber işe gidemeyen ve bu nedenle çalışamayan işçilerle ilgili olarak bu günler için ücret ödenmesi gerekir mi, İşveren bu günler için ücret ödemek zorunda mı gibi sorular gündeme gelmektedir.

Öncelikle çalışan ile işveren arasında yapılmış olan “İş Sözleşmesi” hükümlerine bakmak lazım. Burada ücret ödeme şekli saat başı mı, günlük mü yoksa “AYLIK MAKTU ÜCRET” olarak mı belirlenmiş. Saat başı, günlük, puantaj usulü gibi ücret türlerinde bu sorun çokça yaşanmamakta daha çok maktu aylık ücret sisteminde tereddütler olmakta ve bu tartışmalar yaşanmaktadır.

Bu durumda çalışılmayan bu günlerin, hatta hak kazanılmayan hafta tatili ücretlerinin kesilmesi veya kesilebileceği akla ilk gelen seçenek olabilir. Ancak bu seçeneğin en son seçenek olabileceğini olması gerektiğini düşünüyorum....

Şöyle ki, 4857 sayılı İş Kanunu **ÇALIŞMA SÜRELERİNİ VE BİÇİMLERİNİ OLDUKÇA ESNEK HALDE UYGULANABİLİR** kılmıştır. Bunları sıralamak gerekirse;

- Günlük, haftalık, aylık hatta iki aylık olarak yeni duruma göre **çalışma süreleri yeniden düzenlenebilir.**
- Çalışılmayan bu günlerin yerine takip eden 4 ayda **telaflı çalışması** yapılabilir.
- Yıllık ücretli izinlerine mahsup edilebilir ve ücreti kesilmeyebilir.
- En son seçenek de **ücret kesintisi** yapılabilir / çalışan **ücretsiz izinli** sayılabilir.

Şimdi bu seçenekleri sırayla inceleyelim.

1. Çalışma Sürelerinin Yeni Durum ve Şartlara Göre Esnek Düzenlenmesi

Çalışma süreleri günde 7,5 saat, 8 saat, 9 saat hatta 11 saate kadar çalışma şekilleriyle farklı olarak belirlenebilir. Bu yapılamıyorsa DENKLEŞTİRME uygulaması ile haftalık ve aylık çalışmalar ortalama 45 saate denk getirilerek bazı haftalar 45 saatin altında bazı haftalar da 45 saatin üstünde çalışılarak 2 aylık süreli denkleştirmeler yapılabilir. 4857 Sayılı İş Kanunu;

Madde 63- Çalışma Süreleri “Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, **günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma**

Sokağa Çıkma Yasağı Süresinde İşçilere Ücret Ödenir mi

süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.

Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. ...

Bu seçenek ile haftalık ve aylık/2 aylık toplam çalışma süreleri çalışılan günlere bölünerek ortalama haftalık çalışma süresi 45 saati aşmıyorsa bu şekilde de çalışma yapmak mümkündür. Biz buna İş Hukukunda **DENKLEŞTİRME diyoruz**. Bazı haftalar 30 saat bazı haftalar 60 saat çalışılarak bunu 2 aylık süre içinde ortalama 45 saate denk getirile bilirse eksik çalışılan hafta ve aylar için ücret kesintisi, fazla çalışılan hafta ve aylar için de fazla mesai ücreti ödenmesi söz konusu olmayacaktır.

2. Ücret Kesintisi Yapmak Yerine Telafi Çalışmasının Tercih Edilmesi

Çalışılmayan bu günlerin ücreti kesilmemeli, tam ödenmeli, bunu yerine takip eden 4 aylık süre içinde uygun zamanlarda eksik çalışılan süreler **kadar telafi çalışması** yapılmalıdır.4857 Sayılı İş Kanunu;

*“Madde 64 – **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 **telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.***

3. Çalışılmayan bu günlerin ücreti kesilmemeli, (yıllık ücretli izinlerin bir bölümü 10 gün kesintisiz kalan kısmı da birer gün olarak kullanılabileceğinden) **yıllık ücretli izinlere** karşılıklı mutabakatla mahsup edilebilir.
4. Son seçenek de çalışılmayan bu günler ile haftalık 45 saat doldurulmadığı için hak kazanılamayan hafta tatil günü ücretlerinin kesilerek bordroda **ÜCRETSİZ İZİN** olarak gösterilmesidir. Bu şekilde yapılan ve ücretsiz izin olarak gösterilen günler için Nisan 2020 ayından itibaren (4857 sayılı yasa/7244 sa.yasa ile eklenen Geç.10. madde) SGK Prim eksik günleri **“28-Pandemi Ücretsiz İzin”** olarak bildirilirse **Nakit Ücret Desteginden** işçinin bu günler için yararlanması söz konusu olabilecektir.

Öte yandan **MAKTU AYLIK ÜCRETLE** çalışan işçiler için bu günlerin ücretinin kesilip kesilemeyeceği hususu da ayrıca tartışmalıdır. Zira 4857 Sayılı İş Kanunu 49. Maddesi;

Sokağa Çıkma Yasağı Süresinde İşçilere Ücret Ödenir mi

“Madde 49 – **Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen** aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir”

Burada tartışma maktu aylık ücret sistemi uygulanan işler ve işyerlerinde gündeme gelmektedir. Zira 4857 sayılı yasanın 32. Maddesindeki düzenlemeye bakarsak;

“**Madde 32** – Genel anlamda ücret **bir kimseye bir iş karşılığında** işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır...” şeklindedir.

“**Madde 62** – Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.”

Ortada yapılan bir iş olmayınca bu günler için ücret ödenmeli midir? Bu hususta da 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı yasa uygulamaları arasında tam bir uyumda söz konusu değildir. Ör. Raporlu süreler SGK Prim Ödeme gün sayısında eksik gün olarak gösterilebiliyorken 4857 sayılı yasanın 49. Maddesine göre de tam olarak ödenmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Ancak saat ücreti, günlük veya puantaj türü ile belirlenen ücret sisteminde ise bir çalışma yapılmadığı için çalışılmayan bu günler için ücret zaten ödenmemektedir.

Bütün bu tahlilden sonra sokağa çıkma yasağı nedeniyle çalışılmayan günlerin ücreti öncelikle kesilmemeli ve yukarıda sayılan seçeneklerden hangisi işyerine ve çalışana uyuyorsa o tercih edilmeli, ücretsiz izin / ücret kesme son seçenek olmalıdır.

Canpolat CERAN

Em. İş Başmüfettişi