

Tutuklanan işçiye ücret ödenmesi ve SGK bildirimi

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 13.01.2020

Kaynak: 4857 sayılı İş Kanunu (17, 25/IV ve 26'ncı maddeler), 1475 sayılı İş Kanunu 14'üncü madde ve 5510 sayılı Kanun uygulamaları

Kısa Cevap

Tutuklu işçiye ücret ödenip ödenmeyeceği iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesindeki hükme bağlıdır; hüküm yoksa ücret ödenmez. Ücret ödense bile SGK bildirimi fiilî çalışmaya bağlı olduğundan, tutukluluk süresi **eksik gün nedeni olarak tutukluluk hâli bildirilmek suretiyle sıfır gün ve sıfır kazanç** şeklinde bildirilir. Tutukluluk iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmez; sözleşme askıda kabul edilir. Ancak devamsızlık **4857 sayılı Kanun'un 17'nci maddesindeki bildirim süresini aşarsa** işverenin aynı Kanun'un 25/IV bendi uyarınca derhal fesih hakkı doğar.

Ücret ve SGK Bildirimi

Tutuklu olanlara ücret ödeneceğine dair iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmadığı müddetçe ücret ödenmez; hüküm varsa ödenir. 4857 sayılı Kanun tutukluluk süresi için işverene bir ücret ödeme yükümlülüğü getirmemektedir.

SGK uygulamalarında ise **fiilen çalışmaya bağlı bildirim esası** geçerlidir. Tutuklu olanların işyerinde çalışması mümkün olmadığından, ücret ödense dahi bildirim eksik gün nedeni olarak tutukluluk hâli beyan edilerek **sıfır kazanç ve sıfır gün** şeklinde yapılır. Tutukluluk hâlinde iş akdi sonlanmaz, askıda kabul edilir.

Sözleşmenin Askıda Olması ve İşverenin Fesih Hakkı

Sözleşmenin askıda olması, tutukluluğun sözleşmeyi kendiliğinden sona erdirmediği anlamına gelir. Buna karşılık 4857 sayılı Kanun işverene ayrı bir fesih hakkı tanır:

“IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.”

Bu bent, işverene **haklı nedenle derhal fesih** hakkı veren hâller arasındadır. Devamsızlığın aşması gereken süreler, işçinin kıdemine göre değişir:

İşçinin kıdemi	Bildirim süresi (md. 17)
Altı aydan az	2 hafta
Altı aydan bir buçuk yıla kadar	4 hafta
Bir buçuk yıldan üç yıla kadar	6 hafta
Üç yıldan fazla	8 hafta

Bu süreler asgari olup sözleşmelerle artırılabilir; sözleşmede daha uzun bir süre kararlaştırılmışsa fesih hakkı da o süreye göre doğar.

Altı iş günlük süre bu bende uygulanmaz. 4857 sayılı Kanun’un 26’ncı maddesindeki altı iş günlük hak düşürücü süre, yalnızca **ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâllere** (md. 24/II ve 25/II) dayanan fesihler için öngörülmüştür; tutukluluk sebebiyle fesih 25/IV kapsamındadır.

Kıdem tazminatı ödenir. 1475 sayılı Kanun’un yürürlükteki 14’üncü maddesi, kıdem tazminatını “işveren tarafından bu Kanunun 17’nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında” yapılan fesihlerde öngörür. Bu bent 4857 sayılı Kanun’un 25/II bendine karşılık geldiğinden, **25/IV uyarınca yapılan fesihte diğer şartların varlığı hâlinde kıdem tazminatı ödenmesi gerekir.** İhbar tazminatı ise haklı nedenle derhal fesihte söz konusu olmaz.

İşverenler İçin Pratik Notlar

- **Bekleme süresi hesaplanmalıdır.** Fesih hakkı, devamsızlık md. 17’deki süreyi **aştığında** doğar; süre dolmadan yapılan fesih haklı nedene dayanmaz.
- **Tahliye hâlinde.** İşçi bildirim süresi dolmadan tahliye edilip işe dönerse fesih hakkı doğmaz; sözleşme askıdan çıkar ve kaldığı yerden devam eder.
- **Ücret ödenmesi bildirimi değiştirmez.** Sözleşme gereği ücret ödense bile SGK’ya gün ve kazanç bildirimi fiilî çalışmaya göre yapılır.
- **Eksik gün belgelendirmesi.** Eksik gün nedeninin tutukluluk olarak bildirilmesi hâlinde, Kurumca istenmesi ihtimaline karşı tutukluluğu gösteren resmî belgenin işyeri dosyasında saklanması yerinde olur.

- **Yıllık izin ve kıdem süresi.** Sözleşmenin askıda olduğu dönemde fiilî çalışma bulunmadığından, bu sürenin yıllık izne esas çalışma süresinden ve kıdem hesabından nasıl düşüleceği somut olayın koşullarına göre değerlendirilmelidir.

Sık Sorulan Sorular

Tutuklanan işçiye ücret ödenir mi?

İş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde ücret ödeneceğine dair hüküm varsa ödenir; hüküm yoksa ödenmez.

Ücret ödense bile SGK'ya nasıl bildirilir?

SGK bildirimini fiilî çalışmaya bağlı olduğundan, eksik gün nedeni olarak tutukluluk hâli beyan edilerek sıfır kazanç ve sıfır gün şeklinde bildirilir.

Tutukluluk iş sözleşmesini sona erdirir mi?

Kendiliğinden sona erdirmez; sözleşme askıda kabul edilir. Ancak devamsızlık 4857 sayılı Kanun'un 17'nci maddesindeki bildirim süresini aşarsa işverenin 25/IV uyarınca derhal fesih hakkı doğar.

İşveren ne zaman fesih hakkını kullanabilir?

Devamsızlık, işçinin kıdemine göre 2, 4, 6 veya 8 haftalık bildirim süresini aştığında. Süreler sözleşmeyle artırılmışsa artırılmış süre esas alınır.

Bu fesihte altı iş günlük süre işler mi?

İşlemez. 26'ncı maddedeki altı iş günlük süre yalnızca ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâllere dayanan fesihler için öngörülmüştür.

25/IV uyarınca feshedilirse kıdem tazminatı ödenir mi?

1475 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesi kıdem tazminatını yalnızca ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık (4857 md. 25/II) hâlinde hariç tuttuğundan, 25/IV uyarınca yapılan fesihte diğer şartların varlığı hâlinde kıdem tazminatı ödenir. İhbar tazminatı ödenmez.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (17'nci madde — süreli fesih; 25'inci madde — işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı; 26'ncı madde — derhal fesih hakkını kullanma süresi)
 - 1475 sayılı İş Kanunu (yürürlükteki 14'üncü madde — kıdem tazminatı)
 - 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
-

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı

Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın.

prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/

Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/

Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

prozon.net/hesap-makineleri/

Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

analiz.prozon.net

Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

prozon.net/yillik-parametreler/

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

prozon.net/mevzuat-takvimi/

Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/tutuklanan-isciye-ucret-odenmesi-ve-sgk-bildirimi/> adresindeki sirkülerden 20.09.2026 23:54 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net