



Özet Bülten

Tarih : 24.04.2020

Sayı : 2020/73

Değerli Müşterimiz;

Ülkemizi de etkileyen virüs salgınının yarattığı ekonomik ve sosyal olumsuzluklar nedeniyle resmi kurumlar tarafından sürekli düzenlemeler yapılmaktadır.

Yapılan düzenlemelerin amacı ekonomik ve sosyal yaşamın fazla etkilenmeden normale dönmesini sağlamaktır.

Bu kapsamda yapılan düzenlemeler konu başlıkları itibariyle aşağıdadır.

A- Konu Başlıkları;

- 1- Nisan Ayı Bordrolarında Kısa Çalışma Ödeneği Yönünden Dikkat Edilecek Hususlar,**
- 2- Türkiye İş Kurumu Tarafından Nakdi Ücret Desteği Uygulamasına İlişkin Usul ve Esaslar Yayınlanmıştır.**

Söz konusu gelişmeleri konu başlıkları altında özetle bilgilerinize sunuyoruz.

B- Konu Özetleri;

- 1- Nisan Ayı Bordrolarında Kısa Çalışma Ödeneği Yönünden Dikkat Edilecek Hususlar,**

Kısa çalışma ödeneği ile ilgili gerekli açıklamalarımız aşağıdaki Duyuru, Özet ve Özel Bültenlerimizde yer almaktadır.

-23.03.2020 Tarih ve 2020/45 sayılı Özet Bülten,

-29.03.2020 Tarih ve 2020/52 sayılı “ “

-04.04.2020 Tarih ve 2020/58 sayılı “ “

-07.04.2020 Tarih ve 2020/61 sayılı “ “

-22.04.2020 Tarih ve 2020/72 sayılı “ “

-25.03.2020 Tarih ve 2020/245-1 sayılı Özel Bülten



- 26.03.2020 Tarih ve 2020/14 sayılı Duyuru,
- 04.04.2020 Tarih ve 2020/19 sayılı “
- 13.04.2020 Tarih ve 2020/20 sayılı “
- 23.04.2020 Tarih ve 2020/26 sayılı “

Esas itibarıyla kısa çalışma ödeneği; 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 sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Öncelikle kısa çalışma ödeneğinden süre şartlarını taşıyan her seviyedeki çalışan faydalanabilir. Şirketin genel müdürü, teknik elemanı, büro görevlisi şartlara haiz olması durumunda yararlanma imkanına sahiptir.

Kısa çalışma ödeneği; her halükârda işçinin ücretinden daha az olan bir ödemedir. Her ne kadar kısa çalışma ödeneği brüt ücret üzerinden hesaplanırsa da tavanı işçinin ücretinin %60'ı olduğu için ayrıca bu %60'lık oran asgari ücretin %150'sini de geçemeyeceğinden sonuç itibarıyla kısa çalışma ödeneği her durumda işçinin aylık ücretinden az olacaktır. Bu kapsamda hak sahibine **1.752,40 TL ile 4.380,99 TL aralığında** kısa çalışma ödeneği ödenebilmektedir.

Bu çerçevede kısa çalışma ödeneği ödemelerinin öncelikle yapılması amacıyla, idare işverenin beyanını esas alarak ödemeleri gerçekleştirecektir. Ancak beyanın gerçeği yansıtmadığının sonradan iş müfettişince tespit edilmesi durumunda, yapılan ödemelerin faiziyle geri alınması söz konusu olacaktır.

Bu günlerde Nisan ayı bordroları hazırlanmakta olduğundan, **sürecin izlenmesi** amacıyla aşağıdaki açıklamaların yapılmasında yarar görülmüştür.

-Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı açıklamalarına göre, üç yüz bine yakın işveren üç milyon işçi için kısa çalışma ödeneğine başvurmuştur. Her ne kadar iş müfettişlerinin uygunluk tespitleri beklenmeden, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemelerinin gerçekleştirileceği belirtilmekle beraber bu durumun bilinmesi gerekmektedir.

-İşverenin başvuruyu yapmasının ardından İŞKUR, işveren tarafından gönderilen işçi listesini kontrol edecektir. Bu işlemin ardından İŞKUR kısa çalışma ödeneğine hak kazanan işçileri işverene bildirecektir.

-İŞKUR'dan gelen bu güncel liste istenilen formatta, İBAN numaraları ile birlikte İŞKUR'a geri gönderilmesi gerekmektedir. Bu aşamada, işveren, ödeneğe hak kazandığı halde çeşitli nedenlerle kısa çalışmadan yararlandırmak istemediği işçileri bu listeye eklemek zorunda değildir.

-Kısa çalışma ödeneğinin onayının yapılıp yapılmadığı, onaylanan sigortalıların kimler olduğu ve bu sigortalılara ödeme yapılıp yapılmadığı hususlarına İŞKUR web sitesinin Online İşlemler menüsünden ulaşılabilmeniz mümkündür.

-Mevzuatta kısa çalışma başvurularının altmış gün içinde sonuçlandırılacağı belirtilmekte ise de İŞKUR personelinin ödeneklerin 5 Mayıs'a yetiştirilmesi için yoğun emek harcadığı bilinmektedir.

-İşverenlerin burada dikkat edeceği en önemli husus; ücret bordroları ve SGK bildirimlerinin başvurulara uygun şekilde yapılmasını sağlamaktır.

-Nisan ayı bordroları yapılırken, kısa çalışmanın ilk yedi günü bu döneme geliyorsa, bu yedi günlük sürede yarım ücret ödenecektir. İşveren isterse bu süre için tam ücret ödeyebilir. Buna engel bir durum bulunmamaktadır. İşyerinde kısa çalışma nedeniyle faaliyet geçici olarak durdurulmayacaksa; örneğin haftada 15 saat çalışma yapılacaksa, bu durumda işçi ilk yedi günlük sürede iki gün çalışacaktır. Bu nedenle ilk yedi günlük ücretin iki günü tam, diğer beş günü de yarım ücret olarak ödenecektir.

-**İlk yedi günden sonra** kalan sürede işyerinde faaliyetin geçici olarak durup durmadığına göre puantajlar tamamlanıp bordroların hazırlanması sürecine geçilecektir. Buna göre; işyerinde faaliyet geçici olarak durmuş ise Sosyal Güvenlik Kurumu'na kısa çalışma süresinin 18 kodla belirlenmesinde orantılı olarak işlem yapılmalıdır.

-Örneğin; 1 Nisan itibarıyla kısa çalışmaya başvuran ve haftalık çalışma süresini 30 saat azaltan işveren 7 gün yarım ücret nedeniyle prim günü bildirecektir. Ayrıca kalan 23 günün de 8 gününde orantısız olarak çalışma yapmış sayılacak ve toplamda SGK'ya 15 gün sigorta prim ödeme günü bildirecektir. Geri kalan 15 gün içinde 18 eksik gün koduyla bildirimde bulunulacaktır. İşyerinin faaliyetine geçici olarak tamamen ara vermesi halindeyse prim ödeme günü 7, 18 kodla bildirilecek eksik gün sayısı ise 23 olacaktır.

-Peki, prim ödeme gün sayılarını bu şekilde belirleyen işveren ücret ödemelerini nasıl yapmalıdır? Burada işveren çalışma gün sayılarıyla orantılı olarak ücret ödeyecektir. Geri kalan 18 ya da duruma göre 27 eksik gün koduyla bildirilen günlerin ücreti de İŞKUR tarafından ödenecektir. İŞKUR işçinin son bir yıllık kazancına göre belirlenen günlük kazancının % 60'ı kadar ve çalıştırılmayan süreyle orantılı olarak kısa çalışma ödeneği ödeyecektir.

Bu durumda işçinin kısa çalışma ödeneği tutarı ile o döneme ilişkin net ücret farkı işveren tarafından ödenebilir mi? Evet, son gelişmeler çerçevesinde işçinin bu kaybının sosyal denge/prim olarak ödenmesinde bir sakınca bulunmamaktadır.

2- Türkiye İş Kurumu Tarafından Nakdi Ücret Desteği Uygulamasına İlişkin Usul ve Esaslar Yayınlanmıştır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 24'üncü maddesi kapsamında yapılacak **nakdi ücret desteğine** ilişkin ödeme usul ve esaslara ilişkin düzenleme Türkiye İş Kurumu tarafından 22.04.2020 tarihinde yayınlanmıştır.

Düzenlemeye konu usul ve esaslar, 4447 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılardan;

-17.04.2020 tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin bulunduğu işveren tarafından 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 10 uncu maddesi uyarınca ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçileri,

-15.03.2020 tarihinden sonra 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve aynı Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçileri, kapsamaktadır.

2.1. 17.04.2020 Tarihi İtibariyle İş Sözleşmesinin Bulunduğu İşveren Tarafından İş Kanunu'nun Geçici 10'uncu Maddesi Uyarınca Ücretsiz İzne Ayrılan İşçiler Bakımından;

-17.04.2020 tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin bulunduğu işveren tarafından 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca ücretsiz izne ayrılmak,

-Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmamak,

-Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak,

-Sosyal Güvenlik Kurumu'na 01, 04, 05, 06, 12, 14, 20, 29, 32, 35, 39, 52, 53, 54 veya 55 no.lu belge türlerinden bildirilmiş olmak,

koşullarını birlikte taşımaları ve işverenleri tarafından aşağıda detaylı olarak belirtilen usullere uygun olarak gerekli bildirimlerin yapılması halinde, 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi kapsamında ücretsiz izne ayrıldıkları süre kadar nakdi ücret desteğine hak kazanacaktır.

İşverenleri tarafından kısa çalışma başvurusunda bulunulan ve başvurunun kabul edilmesine karşın gerekli prim şartlarını sağlamadıkları gerekçesiyle kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayan işçiler diğer koşulları taşımaları ve işverenleri tarafından ilgili dönem için eksik gün gerekçelerinin 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi kapsamında verilen ücretsiz izin olarak güncellenmesi halinde, ücretsiz izne ayrıldıkları süre kadar nakdi ücret desteğine hak kazanacaktır.

Başvuru esaslarına ilişkin olarak;

a. Nakdi ücret desteğinden yararlanılabilmesi için ücretsiz izne ayrılan işçilere ilişkin aylık bildirimler, "<https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi>" internet adresinden ücretsiz iznin verildiği ayı takip eden ayın 3'üne kadar işverenlerce yapılacaktır.

Bu şekilde bildirim yapılan işçiler için ilgili aya ait Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde eksik gün nedeninin, "28-Pandemi Ücretsiz İzin" olarak seçilmesi gerekmektedir.

5510 sayılı Kanunun Ek-9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden fazla sigortalı çalıştıranlar ise bu durum değişikliğini, ücretsiz iznin verildiği ayın

sonuna kadar aynı eksik gün koduyla Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine/Sosyal Güvenlik Merkezlerine bildireceklerdir.

b. 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi kapsamında verilen ücretsiz izin bilgilerine ilişkin işverenler tarafından yapılan başvuru ve güncelleme işlemleri, ücretsiz iznin uygulandığı ayı takip eden ayın sonuna kadar SGK'ya bildirilecektir.

Ancak bu şekilde uygulamanın yürürlükte olduğu sürenin tamamlanmasından sonra izleyen ay sonuna kadar yapılan ve hak doğurucu nitelikteki başvurular en fazla bir önceki ay için yapılacaktır.

c. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayanlar için Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde bildirilmiş olan “18-Kısa Çalışma Ödeneği” gerekçesinin ikinci fıkradaki süreler içerisinde “28-Pandemi Ücretsiz İzin” olarak güncellenmesi ve işverenler tarafından birinci fıkrada belirtilen esaslar çerçevesinde ücretsiz izin başvurusunda bulunulması gerekmektedir.

Ayrıca 17.04.2020 tarihinden sonra ücretsiz izne ayrılmasına rağmen, Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde “28-Pandemi Ücretsiz İzin” eksik gün nedeni yerine yanlışlıkla başka bir koddan bildirim yapanların, eksik gün kodunun değiştirilmesi için SGK'nın ilgili il müdürlüğü/sosyal güvenlik merkezine başvurularını gerekmektedir.

d. İşveren, nakdi ücret desteğinin uygulama süresi kapsamında, ilgili ayda işçinin ücretsiz izne ayrıldığı gün sayısını, işçinin TC Kimlik Numarasını, işçinin IBAN numarasını ve cep telefonu bilgilerini SGK başvuru ekranı üzerinden bildirecektir.

Nakdi ücret desteği ödeme süresi ve tutarına ilişkin olarak;

a. 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi kapsamında ücretsiz izne ayrılanlar için, 17.04.2020-17.07.2020 tarihleri arasında ücretsiz izinli olunan süreleri kapsamaktadır. Cumhurbaşkanı tarafından 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak sürenin uzatılması halinde, nakdi ücret desteği de aynı süre için uzatılacaktır.

b. Nakdi ücret desteğini hak eden her bir kişi için yapılacak ödeme, **39,24** Türk Lirası olarak belirlenen **bir günlük tutardan damga vergisi düşüldükten** sonra hesaplanan tutar ile ödemeye hak kazanılan **gün sayısı çarpımı sonucu** elde edilen tutara tekabül etmektedir.

Hesaplanan ödeme tutarından damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamayacaktır. Nakdi ücret desteği, bir ay içerisinde en çok 30 gün olmak üzere ödeme kanalları yoluyla işçinin kendisine ödenecektir.

c. Birden fazla işyerinde çalışırken, bu işyerlerinden 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi kapsamında ücretsiz izne ayrılanlar adına işverenler tarafından bildirilen prim ödeme gün sayıları toplanacaktır.

Bu kişiler adına 30 günden eksik kalan gün sayısı kadar nakdi ücret desteği ödenecektir. İlgili ayda toplamda 30 gün ve üzeri prim bildirim yapılmaması durumunda, bu kişiler nakdi ücret desteğine hak kazanamayacaktır.

2.2. 15.03.2020 Tarihinden Sonra 4447 Sayılı Kanununun 51'inci Maddesi Kapsamında İş Sözleşmesi Feshedilen ve Aynı Kanunun Diğer Hükümlerine Göre İşsizlik Ödeneğinden Yararlanamayan İşçiler Bakımından;

-15.03.2020 tarihinden sonra 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesi kapsamında;

*iş sözleşmesi feshedilen ve yine aynı Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler,

*Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamaları kaydıyla,

*4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere,

işsiz kaldıkları süre kadar nakdi ücret desteğine hak kazanacaktır.

-4447 sayılı Kanunun 50/4-1'nci maddesi doğrultusunda daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneği tekrar başlatılanlar, 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, ödemenin bittiği tarihten itibaren nakdi ücret desteğine hak kazanacaktır.

Başvuru esaslarına ilişkin olarak;

a. 15.03.2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen ancak işsizlik ödeneği başvurusuna rağmen bu ödeneye hak kazanamayan işsizlerin nakdi ücret desteği ödemeleri, ayrıca başvuru yapmalarına gerek bulunmaksızın İŞKUR tarafından re'sen gerçekleştirilecektir.

b. 15.03.2020 tarihinden sonra 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ancak işsizlik ödeneği başvurusunda bulunmayan işsizlerin nakdi ücret desteği ödemeleri "<https://esube.iskur.gov.tr/>" internet adresinden veya e-Devletten işsizlik ödeneği başvurusunda bulunmaları üzerine İŞKUR tarafından gerçekleştirilecektir.

Nakdi ücret desteği ödeme süresi ve tutarına ilişkin olarak;

a. 15.03.2020 tarihinden sonra 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve yine aynı Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler için nakdi ücret desteğinin süresi, 17.04.2020-17.07.2020 tarihleri arasında işsiz olarak geçen süreleri kapsamaktadır.

Cumhurbaşkanı tarafından 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak sürenin uzatılması halinde, nakdi ücret desteği de aynı süre için uzatılacaktır.

b. Nakdi ücret desteğini hak eden her bir kişi için yapılacak ödeme, 39,24 Türk Lirası olarak belirlenen bir günlük tutardan damga vergisi düşüldükten sonra hesaplanan tutar ile ödemeye hak kazanılan gün sayısı çarpımı sonucu elde edilen tutara tekabül etmektedir. Hesaplanan ödeme tutarından damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamayacaktır.

Nakdi ücret desteği, bir ay içerisinde en çok 30 gün olmak üzere ödeme kanalları yoluyla işçinin kendisine ödenecektir.

2.3. Nakdi Ücret Desteğinden Yararlananların Genel Sağlık Sigortası Primi Ödemeleri Bakımından;

Nakdi ücret desteğinden yararlananlardan, 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, aynı Kanununun 60/1-g inci maddesi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır.

Bu madde kapsamında SGK tarafından tescili yapılan kişilere ait genel sağlık sigortası primleri, İŞKUR tarafından SGK'ya aktarılacaktır.

2.4. Nakdi Ücret Desteğine İlişkin Hak Düşürücü Sebepler ve Yaptırımlar Bakımından;

Ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığı tespit halinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki 4857 sayılı Kanununun 39 uncu maddesinde belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanacaktır.

Nakdi ücret desteğinden yararlanan dönemde, aynı veya başka bir işyerinde işe başlanması ve/veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alınmaya başlanması halinde nakdi ücret desteği kesilecektir. Fazla ve yersiz ödemeye sebep işverenlerden, ödenen nakdi ücret desteği, ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte tahsil edilecektir.

İşveren tarafından SGK'ya yapılacak düzeltme ve güncelleme bildirimleri nedeniyle oluşan fazla ve yersiz ödemeler, işçinin takip eden ay için yapılacak nakdi ücret desteği ödemesinden mahsup edilecektir.

4857 sayılı Kanununun geçici 10 uncu maddesi kapsamında fesih işleminin yapılamayacağı dönemi izleyen ayın sonuna kadar mahsuba yeter veya hiç nakdi ücret desteği alamayacak kişi bakımından ortaya çıkan fazla ve yersiz ödemeler, işverenden genel hükümlere göre İŞKUR tarafından tahsil edilecektir.

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