

- Kısa Çalışma Ödeneği
- 7244 Sayılı Kanun Kapsamında Ücretsiz İzin Uygulaması
- İşten Çıkarma Yasağı

I- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek 2. Maddesi bu uygulamanın yasal dayanağını oluşturmaktadır. Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan kentinde ortaya çıkan ve birçok ülkede tesirini gösteren yeni tip Koronavirüsün olası etkileri dikkate alınarak "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamında kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır.

Kısa çalışma ödeneği; zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma (45 saat) sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın faaliyetin tamamen durdurulması hallerinde, üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Bu üç aylık süreler 16/03/2020-16/06/2020 tarihleri arası veya 01/04/2020-30/06/2020 tarihleri arası uygulanabilir.

İlk ay için 7 günlük süreye isabet eden ücretin yarısı asgari ücretin altında kalmamak şartı ile işveren tarafından ödenir ve bu tutar prime esas kazançta dâhil edilir. Kısa çalışma uygulaması kapsamında, işçiye toplamda ödenecek ücret 83 (90-7) gün üzerinden hesaplanır.

Örneği 16 Mart itibari ile kısa çalışma uygulamasına dahil olan bir işyeri Mart ayı ücret bordrosunda 15+7=22 gün SSK günü hesaplayacaktır. 9 gün ise; '18-Kısa Çalışma Ödeneği' kodu ile bildirilecektir. Nisan ayında başlayanlar için ise; 30-7=23 gün kısa çalışma ödeneğine ilişkin eksik günlerinin bildirimini yine '18-Kısa Çalışma Ödeneği' kodu ile bildirilecek, 7 günlük sürede hak edilen ücretin yarısı işverence ödenecek ve prime esas kazançta tabi tutularak bildirimini yapılacaktır. İlk 7 güne ilişkin hesaplanan yarım ücret isteğe bağlı olarak tam ücret olarak hesaplanabilecektir.

Konuya ilişkin örnek çalışma aşağıdadır:

Örnek 1:

20.03.2020-17.06.2020 tarihleri arasında zorlayıcı nedenlerle ara veren ve kısa çalışma uygulanan işyerinde asgari ücretle bir çalışanın 2020/Mart bordro kaydı;

19 günlük normal ücret = 19*98,10 = 1.863,90 PEK, (prim günü 19)

7 günlük yarım ücret (20-21-22-23-24-25-26) = 98,10*7/2 = 343,35 PEK (prim günü 7)

Prim günü = 19+7=26

PEK = 1.863,90 + 343,35 = 2.207,25

26 günlük taban = 98,10 * 26 = 2.550,60

Ek matrah = 2.550,60 - 2.207,25 = 343,35

Brüt Ücret = 2.207,25

PEK Ücret = 2.250,60

İşçi Payı (%15) = 382,59

GV Matrahı = 1.824,66

GV Kesintisi (%15) = 273,70

DV Kesintisi = 16,75

Net Ücret = 1.524,21

Prim Günü (26), PEK (2.550,60), Eksik Gün Sayısı (5), Eksik Gün Nedeni (18) olacaktır.

2020/Mart İŞKUR kısa çalışma ödeneği hesabı; son 12 aylık pek tutarı; 2.500 TL olduğu varsayarsak;

$2.500 * \%60 = 1.500$ (30 günlük)

$1.500/30*5 = 250$ (5 günlük)

$250 - (250*0,00759) = 248,10$ TL (5 günlük) ödenecek net

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez.

Örnek Hesaplama Tablosu:

Son 12 Aylık PEK Ortalama (TL)	Damga Vergisi	%60'lık sınır	Aylık Ödeme Tavanı*	Ödenecek Ödenek Miktarı
3.000,00	22,77	1.786,34	4.380,99	1.786,34
8.000,00	60,72	4.763,57	4.380,99	4.380,99

Aylık Ödeme Tavanı= (2020 yılı ilk altı ay için belirlenen asgari ücret%150-Damga vergisi)

Bu kapsamda bir işçinin faydalanabileceği kısa çalışma ödeneği aylık en az 1.752,40 TL en yüksek 4.380,99.TL'dir.

Kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için istenen; son 3 yılda prim günü 600 günden 450 güne, son 120 gün hizmet akdi ile çalışma şartı 60 güne düşürülmüştür. Emekli çalışanlar kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayacaktır. Ayrıca kısa çalışma ödeneğinde müfettiş onayı kaldırılmıştır.

Kısa çalışma talep eden işveren; buna ilişkin kanıtlarla birlikte Kısa Çalışma Talep Formu ile kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi, bağlı olduğu İŞKUR biriminin elektronik posta adresine, elektronik posta ile göndermek suretiyle kısa çalışmaya başvuru yapabilir. Buna ek olarak işverenler tarafından, iş yerinin durumunu izah eden yönetim kurulu kararı da elektronik posta ile gönderilecektir.

II- 7244 SAYILI KANUN KAPSAMINDA ÜCRETSİZ İZİN UYGULAMASI

17/04/2020 tarihinde 4857 sayılı Kanunun 7. Maddesi uyarınca işverenlere işçinin rızası aranmaksızın ücretsiz izne çıkarma hakkı verilmiştir. Ücretsiz izin ödeneği ile çalışanlara günlük 39,24 TL / aylık 1177,20 TL nakit ücret desteği ödenecektir.

Ücretsiz izin süresi boyunca genel sağlık sigortası İŞKUR tarafından ödenecektir. Bu hususta çalışanın bakmakla yükümlü olduğu kişiler, GSS kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanabilecektir.

Ücretsiz izne çıkartılan çalışanların 17/04/2020 ile 30/04/2020 tarihleri arasında nakdi ücret desteğinden yararlanabilmeleri için e-Bildirge şifresiyle www.uyg.sgk.gov.tr/internet adresinden 3 Mayıs 2020 tarihine kadar başvuru yapmayı ihmal etmeyin.

3 Mayıs tarihinin hafta sonuna tekabül etmesi dolayısıyla 4 Mayıs saat 23.59'a kadar sisteme giriş yapılabilecektir. Nisan ayında 14 gün ücretsiz izin ödeneği yapılacaktır. Eksik gün nedeni olarak '28-Pandemi Ücretsiz İzin' seçilecektir.

15.03.2020 tarihi dahil olmak üzere iş akdi 'işverence' feshedilmiş olan sigortalılar, İŞKUR'a bireysel olarak başvurmaları halinde en fazla 3 ay süre ile ücretsiz izin ödeneğinden faydalanabileceklerdir.

Kısa çalışma veya ücretsiz izin nedeniyle hiç çalışma yapılmayan aylar için sigortalıya prim ve ikramiye niteliğinde ücret dışı ödemeler yapılabilecektir.

Prim gün sayısının 0 (sıfır) olduğu ayda sigortalıya prim/ikramiye niteliğinde ücret dışı bir ödeme yapılırsa, İşveren Uygulama Tebliği uyarınca ilgili ayda e-Bildirgeye hem prim günü hem de SPEK tutarı 0 (sıfır) olarak yazılır. Ücret dışı bu ödeme sigortalının prim gününün bulunduğu takip eden iki ayı geçmemek üzere ilgili ayların prime esas kazancına dahil edilir. Sigortalının ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ayda da ücret ödemesine hak kazanmadığı durumlarda, ücret dışı bu ödemeler prime esas kazanca dahil edilemez.

Örnek 1:

Aylık brüt ücreti 20.000,00 TL olan (D) sigortalısının 2020 Mayıs ayında ücretsiz izinli olduğu ve ilgili ayda brüt 25.000,00 TL ikramiye ödendiği varsayıldığında, 01.01.2020 ile 31.12.2020 tarihleri arasında aylık kazanç üst sınırı 22.072,50 TL olduğu nazara alınarak bahse konu sigortalının Mayıs ayında prim ödeme gün sayısı bulunmadığından, ücret dışındaki ikramiye Haziran ve Temmuz aylarının prime esas kazançlarına dahil edilecektir.

- 2020 Mayıs ayındaki prime esas kazancı=0 TL
- 2020 Haziran ayındaki aylık brüt ücret 20.000,00 TL ücret + 2.072,50 TL ikramiye = 22.072,50 TL tavan matraha ulaşılacaktır.
- 2020 Temmuz ayındaki prime esas kazancı 20.000,00 TL ücret + 2.072,50 TL ikramiye = 22.072,50 TL prime esas kazanç kuruma bildirilecektir.
- 2020 Ağustos ayında ise prime esas kazanç 20.000,00 TL bildirilecektir (30 gün çalışmaya karşılık). İkramiyeden kalan 20.855,00 TL artık SSK matrahına dahil edilmeyecektir.
- 2020 Mayıs, Haziran ve Temmuz aylarında prime esas kazancın olmaması halinde 25.000,00 TL ikramiye işçiye Mayıs ayında yapıldığından gelir ve damga vergisine tabii tutularak, vergisi muhtasar vergisi beyannamesi ile beyan edilecektir. Ancak bu ikramiye Ağustos ayında SSK matrahına dahil edilmeyecektir.

Örnek 2:

Aylık brüt ücreti 5.000,00 TL olan (E) sigortalısının 2020 Mayıs ayında ücretsiz izinli olduğu ve ilgili ayda brüt 25.000,00 TL ikramiye ödendiği varsayıldığında, 01.01.2020 ile 31.12.2020 tarihleri arasında aylık kazanç üst sınırı 22.072,50 TL olduğu nazara alınarak bahse konu sigortalının Mayıs ayında prim ödeme gün sayısı bulunmadığından, ücret dışındaki ikramiye Haziran ve Temmuz aylarının prime esas kazançlarına dahil edilecektir.

- 2020 Mayıs ayındaki prime esas kazancı=0 TL
- 2020 Haziran ayındaki aylık brüt ücreti 5.000,00 TL ücret + 17.072,50 TL ikramiye = 22.072,50 TL tavan SSK matraha ulaşılacaktır.
- 2020 Temmuz ayındaki prime esas kazancı 5.000,00 TL ücret + 7.927,50 TL ikramiye = 12.927,50 TL prime esas kazanç kuruma bildirilecektir.
- 2020 Ağustos karşılık). İkramiyeden kalan olmadığından 5.000,00 TL kuruma bildirilecektir.
- 2020 Mayıs, Haziran ve Temmuz aylarında prime esas kazancın olmaması halinde 25.000,00 TL ikramiye işçiye Mayıs ayında yapıldığından gelir ve damga vergisine tabii tutularak, vergisi muhtasar vergisi beyannamesi ile beyan edilecektir. Ancak bu ikramiye Ağustos ayında SSK matrahına dahil edilmeyecektir.

Örnek 3:

Aylık brüt ücreti 2.943,00 TL (Asgari ücret) olan (F) sigortalısının 2020 Mayıs ayında ücretsiz izinli olduğu ve ilgili ayda brüt 5.000,00 TL ikramiye ödendiği varsayıldığında, 01.01.2020 ile 31.12.2020 tarihleri arasında aylık kazanç üst sınırı 22.072,50 TL olduğu nazara alınarak bahse konu sigortalının Mayıs ayında prim ödeme gün sayısı bulunmadığından, ücret dışındaki ikramiye Haziran ve Temmuz aylarının prime esas kazançlarına dahil edilecektir.

- 2020 Mayıs ayındaki prime esas kazancı=0 TL
- 2020 Haziran ayındaki aylık brüt ücreti 2.943,00 TL ücret + 5.000,00 TL ikramiye = 7.943,00 TL SSK matrahına ulaşılacaktır.
- 2020 Temmuz ayındaki aylık brüt maaşı 2.943,00 TL ücret + 0 (sıfır) TL ikramiye = 2.943,00 TL prime esas kazanç kuruma bildirilecektir.
- 2020 Ağustos ayında ise prime esas kazanç 2.943,00 TL bildirilecektir (30 gün çalışmaya karşılık). İkramiyeden kalan olmadığından artık SSK matrahına dahil edilmeyecektir.
- 2020 Mayıs, Haziran ve Temmuz aylarında prime esas kazancın olmaması halinde 5.000,00 TL ikramiye işçiye Mayıs ayında yapıldığından gelir ve damga vergisine tabii tutularak, vergisi muhtasar vergisi beyannamesi ile beyan edilecektir. Ancak bu ikramiye Ağustos ayında SSK matrahına dahil edilmeyecektir.

III- İŞTEN ÇIKARMA YASAĞI

7244 Sayılı Kanunun 9. Maddesi ile 17/04/2020-17/07/2020 tarihleri arasında işten çıkarmalar yasaklanmıştır.

4857 kanununun 25/2g bendi gereği iyi niyet kurallarına uymama (hırsızlık gibi) halleri, ailevi nedenlerinden dolayı işçinin kendi iradesiyle tek taraflı iş akdini fesih etmesi halleri ve emeklilik nedeniyle iş akdinin sonlandırılması, işten çıkarma yasağı kapsamı dışındadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ermesi ve inşaat taahhüt işlerinde işin sonlanması halleri kapsamı itibari ile işverence fesih sayılmamaktadır. Ancak bu tür işten çıkışlara ilişkin oluşan soru işaretlerinin ikincil düzenleme yapılmak suretiyle giderileceği kanaatindeyiz.

DEĞER KATMAYA DEVAM EDİYORUZ!

Dünyayı ve ülkemizi tehdit eden Koronavirüs salgını nedeniyle önemli tedbirler alındı. Sizlere olan desteğimizi eksiksiz bir şekilde sürdürmeye devam ediyoruz.

