



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

**FESİH YASAĞI, KISA ÇALIŞMA VE ÜCRETSİZ İZİN HUSUSLARINDA ÖNEMLİ
DÜZENLEMELERİN YER ALDIĞI KANUN RESMİ GAZETE'DE YAYIMLANDI**

29 TEMMUZ 2020

KAPSAM

- İşbu çalışma, ***“7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”*** kapsamında hazırlanmıştır.

1. Giriş

- Fesih yasağı, kısa çalışma ve ücretsiz izin gibi konularda önemli düzenlemelerin yer aldığı; 7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ("**7252 Sayılı Kanun**") 23.07.2020 tarihinde meclis üyeleri tarafından kabul edilmişti.
- Bu kez; 28.07.2020 tarih ve 31199 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yürürlüğe giren mezkur Kanun ile;
 - COVID-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle uygulanan kısa çalışma ödeneğinin süresi sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak Cumhurbaşkanı tarafından 31.12.2020 tarihine kadar uzatılabilecek (3. madde),
 - 01.07.2020 tarihinden önce kısa çalışma ödeneğinden yararlananlar ile nakdi ücret desteğinden yararlananların çalıştıkları iş yerinde haftalık normal çalışma süresine dönülmesi halinde, sigortalı ve işveren paylarının tamamı 31.12.2020 tarihini geçmemek üzere üç ay süreyle İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak olup, işverene her bir ay için sağlanacak destek süresi; kısa çalışma ödeneği alanlar için sigortalının kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısını, nakdi ücret desteğinden yararlandırılanlar için nakdi ücret desteği aldığı aylık ortalama gün sayısını geçemeyecek (4. madde),

- *“Belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde süresinin sona ermesi, iş yerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetin sona ermesi, ilgili mevzuata göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi”* halleri; İş Kanunu’nun geçici 10. maddesi ile öngörülen fesih yasağına aykırılık teşkil etmeyecek (5. madde),
 - Fesih yasağı; en fazla üçer aylık sürelerle olmak üzere Cumhurbaşkanı tarafından 30.06.2021 tarihine kadar uzatılabilecek (5. madde),
 - 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 6. ve 7. maddelerinde düzenlenen işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın bu hususta sağlaması öngörülen desteklerin yürürlük tarihinin 01.07.2020 tarihinden 31.12.2023 tarihine ertelenecek olup, yapılan değişiklik ile iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu, 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 31.12.2023 tarihinde yürürlüğe girecek (10. madde),
- şeklinde düzenlemeler yapılmıştır.

2. Kısa Çalışma Ödeneğinin Süresi Uzatılabilecektir

- 7252 Sayılı Kanun'un 3. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 23. maddesinin 3. fıkrasına "*başvuru tarihini*" ibaresinden sonra gelmek üzere "*ve/veya kısa çalışma ödeneğinin süresini sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak*" ibaresi eklenmiştir.
- Yapılan düzenleme ile COVID-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle uygulanan **kısa çalışma ödeneğinin süresi sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak Cumhurbaşkanı tarafından 31.12.2020 tarihine kadar uzatılabilecektir.**
- Bu kapsamda; kısa çalışma ödeneğinden yararlanma süre uzatımı bazı sektörleri kapsayıp bazılarını kapsamayabilecek veya farklı sektörler için farklı uzatma sürelerine karar verilebilecektir. Başka bir ifadeyle, kısa çalışma ödeneğinden yararlanma süresinin salgından en fazla etkilenen sektörler için uzatılabilmesinin önü açılmış olmuştur.

Yürürlük Tarihi: 28.07.2020 tarihi itibarıyla

3. Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteğinden Yararlanan İşçilerin Normal Çalışmaya Dönmesi Durumunda SGK Sigortalı ve İşveren Paylarının Tamamı İşsizlik Sigortası Fonundan Karşılacaktır

- 7252 Sayılı Kanun'un 4. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici 26. madde eklenmiştir. Söz konusu madde; *"Geçici 23 üncü madde kapsamında, 1/7/2020 tarihinden önce kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan özel sektör işyerlerinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanan sigortalıların; işyerindeki kısa çalışmanın sona ermesi ve aynı işyerinde haftalık normal çalışma sürelerine dönmeleri durumunda, 31/12/2020 tarihini geçmemek üzere kısa çalışmanın sona erdiği tarihi takip eden aydan itibaren üç ay süreyle, 5510 sayılı Kanununun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında, her ay bu işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyecekleri tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle işverene prim desteği sağlanır ve destek tutarı Fondan karşılanır.*
- *Geçici 24 üncü madde kapsamında, 1/7/2020 tarihinden önce başvuruda bulunarak nakdi ücret desteğinden yararlandırılan sigortalının haftalık normal çalışma süresine dönmesi durumunda, işveren söz konusu sigortalı için birinci fıkra kapsamındaki destekten ilgili fıkrada belirtilen süreler ve şartlarla yararlandırılır.*
- *Birinci ve ikinci fıkralar kapsamında işverene her bir ay için sağlanacak destek süresi; kısa çalışma ödeneği alanlar için sigortalının geçici 23 üncü madde kapsamında kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısını, geçici 24 üncü madde kapsamında sağlanan nakdi ücret desteğinden yararlandırılanlar için nakdi ücret desteği aldıkları aylık ortalama gün sayısını geçemez.*

- *Bu madde hükümleri; 5335 sayılı Kanununun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile 2886 sayılı Kanuna, 4734 sayılı Kanuna ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri ve sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar, 5510 sayılı Kanununun ek 9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar ve yurtdışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz.*
- *Geçici 23 üncü madde kapsamında işyerinde uygulanan kısa çalışmadan yersiz yararlandığının tespiti veya kısa çalışma başvurusuna yönelik uygunluk tespitinin olumsuz sonuçlanması ya da geçici 24 üncü madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yersiz yararlandığının tespiti halinde, işyeri bu madde kapsamında sağlanan destekten yararlanamaz veya yersiz yararlanmış sayılır. Bu madde kapsamında destekten yersiz yararlandığının tespiti halinde, yararlanan destek tutarı işverenden 5510 sayılı Kanununun 89 uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir.*
- *Bu maddeyle sağlanan teşvikten yararlanmakta olan işverenler, bu teşvikten yararlanan ayda aynı sigortalı için diğer sigorta primi indirimi, teşvik ve desteklerinden yararlanamaz.*
- *Bu madde kapsamında Fon tarafından işverene sağlanan, sigortalı hissesine karşılık gelen destek tutarının sigortalıya ödenmesi işverenden talep edilemez.*
- *Fondan bu madde kapsamında karşılanan tutarlar, gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gelir, gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz.*
- *Cumhurbaşkanı, birinci fıkrada yer alan üç aylık süreyi sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.*
- *Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir.”* şeklindedir.

- Yapılan düzenleme ile 01.07.2020 tarihinden önce kısa çalışma ödeneğinden yararlananlar ile nakdi ücret desteğinden yararlananların çalıştıkları iş yerinde haftalık normal çalışma süresine dönülmesi halinde, **sigortalı ve işveren paylarının tamamı 31.12.2020 tarihini geçmemek üzere üç ay süreyle İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak (işverenin ödeyeceği primlere mahsup edilecek) olup, işverene her bir ay için sağlanacak destek süresi; kısa çalışma ödeneği alanlar için sigortalının kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısını, nakdi ücret desteğinden yararlandırılanlar için nakdi ücret desteği aldığı aylık ortalama gün sayısını geçemeyecektir.**

3.1. Destekten Yararlanma Süresi

Özetle işverene her bir ay için sağlanacak destek süresi;

- **Kısa çalışma ödeneği** alanlar için sigortalının, kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısını,
- **Nakdi ücret desteğinden** yararlandırılanlar için nakdi ücret desteği aldıkları aylık ortalama gün sayısını, geçemeyecektir.

3.2. Destek Tutarı

- Destek kapsamında işverenin yararlanabileceği maksimum tutar aşağıdaki gibidir. Buna göre;

Hesaplama	Tutar (TL)
Prime Esas Kazanç Alt Sınırı (30 Günlük)	2.943,00
SSK Primi İşçi Hissesi (%14)	412,02 (2.943,00*0,14=)
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Hissesi (%1)	29,43 (2.943,00*0,01=)
SSK Primi İşveren Hissesi (%20,5)*	603,32 (2.943,00*0,205=)
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Hissesi (%2)	58,86 (2.943,00*0,02=)
Faydalanılabilecek Maksimum Toplam Destek Tutarı	1.103,63

*7252 sayılı Kanun'un 4. maddesinin lafzından; destekten yararlanacakların malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarın Hazine tarafından karşılanmasına ilişkin destekten yararlanamayacağı anlamına gelmekte olup, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından çıkarılacak Genelge ile açıklığa kavuşturulacağı düşünülmektedir.

Örnek 1: 10.000 TL brüt ücret ile çalışan (X) sigortalısının Ağustos 2020 döneminde **kısa çalışma ödeneği** aldığı aylık ortalama gün sayısı 15 olup, Ağustos 2020 döneminde işverene sağlanacak destek tutarı aşağıdaki gibidir. Buna göre;

Brüt Ücret Tutarı (A)	10.000 TL
Prime Esas Kazanç Alt Sınırı (Günlük) (B)	98,10 TL
Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanılan Aylık Ortalama Gün Sayısı (C)	15 Gün
İşçi ve İşveren SSK Primi ve İşsizlik Sigortası Primi Toplamı (D)	%37,5
Destek Tutarı [E=(B*C*D)]	551,81

Örnek 2: 15.000 TL brüt ücret ile çalışan (Y) sigortalısının Ağustos 2020 döneminde **nakdi ücret desteği** aldığı aylık ortalama gün sayısı 20 olup, Ağustos 2020 döneminde işverene sağlanacak destek tutarı aşağıdaki gibidir. Buna göre;

Brüt Ücret Tutarı (A)	15.000 TL
Prime Esas Kazanç Alt Sınırı (Günlük) (B)	98,10 TL
Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanılan Aylık Ortalama Gün Sayısı (C)	20 Gün
İşçi ve İşveren SSK Primi ve İşsizlik Sigortası Primi Toplamı (D)	%37,5
Destek Tutarı [E=(B*C*D)]	735,75

3.3. Destekten Yararlanamayacak Olanlar ve Destekten Yersiz Yararlananlar

- Söz konusu destekten;
 - 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri,
 - 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu'na, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile Kamu İhale Kanunu'ndan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri ve sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar,
 - 5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde çalışan sigortalılar ve yurtdışında çalışan sigortalılar, yararlanamayacaktır.

3.4. Destek Kapsamında Diğer Önemli Hususlar

- Destekten yersiz yararlanıldığının tespiti halinde, yararlanılan destek tutarının işverenden 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 89/2. maddesi uyarınca gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilmesi söz konusudur.
- Destek tutarı, gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gelir, gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınamayacaktır.
- Ayrıca, söz konusu destekten yararlanmakta olan işverenler, bu teşvikten yararlanılan ayda aynı sigortalı için diğer sigorta primi indirimi, teşvik ve desteklerinden yararlanamayacaktır.

Yürürlük Tarihi: 01.08.2020 tarihi itibarıyla

4. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Geçici 10. Maddesine Eklenen İbare ile Bazı Haller Fesih Yasağı Kapsamına Girmeyecektir

- 7252 Sayılı Kanun'un 5. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 10. maddesinin 1. fıkrasına "*haller ve benzeri sebepler*" ibaresinden sonra gelmek üzere "*belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları yapım işlerinde işin sona ermesi halleri*" ibaresi eklenmiştir.
- Yapılan düzenleme ile;
 - **Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler,**
 - **Belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi,**
 - **İşyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi,**
 - **İlgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi,**halleri dışında, iş veya hizmet sözleşmesi işveren tarafından feshedilemeyecektir.

- Diğer bir deyişle, iş veya hizmet sözleşmesi, **ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebeplere ilave olarak;**
 - **Belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi,**
 - **İşyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi,**
 - **İlgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi,**
durumlarında feshedilebilecektir.

Yürürlük Tarihi: 28.07.2020 tarihi itibarıyla

5. Fesih Yasağı 30.06.2021 Tarihine Kadar Uzatılabilecektir

- 7252 Sayılı Kanun'un 5. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 10. maddesinin 4. fıkrasında yer alan "*altı aya*" ibaresi "*her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/06/2021 tarihine*" şeklinde değiştirilmiştir.
- Bilindiği üzere; ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemeyeceği düzenlenmiştir.
- Yapılan düzenleme ile fesih yasağı, **en fazla üçer aylık sürelerle olmak üzere Cumhurbaşkanı tarafından 30.06.2021 tarihine kadar** uzatılabilecektir.

Yürürlük Tarihi: 28.07.2020 tarihi itibarıyla

6. 50 Kişiden Az Çalışanı Olan ve Az Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerlerinin İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu 31.12.2023 Tarihinde Başlayacaktır

- 7252 Sayılı Kanun'un 10. maddesi ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 38. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinin 1 numaralı alt bendinde yer alan "1/7/2020" ibaresi "31/12/2023" şeklinde değiştirilmiştir.
- Yapılan düzenleme ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. ve 7. maddelerinde düzenlenen işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerin ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın bu hususta sağlaması öngörülen desteklerin yürürlük tarihinin 01.07.2020 tarihinden 31.12.2023 tarihine ertelenecek olup, yapılan değişiklik ile **iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu, 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 31.12.2023 tarihinde yürürlüğe girecektir.** Söz konusu düzenleme ile amaçlanan; salgın nedeniyle eğitimlerin aksaması ve ilgili sınavların yapılmamasından kaynaklı olarak meydana gelen uzman ve hekim açıklarının önlenmesi olarak düşünülmektedir.

- **Erteleme kapsamı sadece işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam yükümlülüğüne ilişkin olup, bunun dışında kalan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun öngördüğü diğer yükümlülükler ertelenmemiştir.**
- Bu kapsamda, az tehlikeli sınıf işletmelerde 1 Ocak 2013 tarihi itibariyle;
 - **Risk değerlendirme raporu,**
 - **Acil durum planı,**
 - **İş güvenliği eğitimi,**
 - **Çalışan temsilcisi ve destek elemanı atamaları,**
 - **Yıllık değerlendirme raporu, yıllık eğitim planı,**
 - **Yıllık çalışma planı evraklarını yapmış olma,**

zorunluluğu devam etmekte olup, söz konusu yükümlülüklerle ilişkin herhangi bir erteleme yapılmamıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bahse konu evrakların tamamlanmamış olması halinde geriye dönük idari para cezası uygulanması söz konusu olabilecektir.

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında 2020 yılında uygulanacak idari para cezaları aşağıdaki gibidir. Buna göre;

Yerine Getirilmeyen Yükümlülük	Ceza Tutarı (TL)
Risk Değerlendirme raporu yapmamak veya yaptırmamak	10.560
Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak	3.516
Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak	2.342
İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlememek, İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlememek	3.516
İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmemek	2.342

- Dolayısıyla, herhangi bir idari para cezası ile karşı karşıya kalmamak adına; çalışan temsilcisi ve destek elemanı atama belgesi, yıllık değerlendirme raporu, yıllık çalışma raporu, yıllık eğitim planı gibi belgelerin temin edilmesinde fayda bulunduğu düşünülmektedir.**

Yürürlük Tarihi: 01.07.2020 tarihinden geçerli olmak üzere 28.07.2020 tarihinde



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

SAYGILARIMIZLA

Sitemizde(cumhurbilenymm.com.tr) paylaşılan vergi ve vergileme ile ilişkili çalışmalarda şahsi görüş ve yorumlarımız yer almaktadır. Sitemizde yer alan bilgi veya verileri kullanmanız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir. Sitemiz ve yazarları, söz konusu kullanımdan dolayı (ihmkarlık kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) her türlü özel, dolaylı veya arzi zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.