

# **TAYSAD**

## **TAŞIT ARAÇLARI TEDARİK SANAYİCİLERİ DERNEĞİ**

**COVID 19 VE SOSYAL GÜVENLİK İŞLEMLERİ BAĞLAMINDA**

**YARIM ÜCRET ÖDEMESİ,**

**KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ,**

**NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ**

**SİGORTA PRİM DESTEĞİ**

**3 EYLÜL 2020**

**MUSTAFA İTİŞKEN ; SOSYAL GÜVENLİK, İŞKANUNU  
DANIŞMANLIK, EĞİTİM VE MÜTALÂA HİZMETLERİ**

# TEMEL KANUNİ DAYANAKLAR

## I- GİRİŞ :

2019/Aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan ve bütün dünyaya yayılan ölümcül Koronavirüs (COVID-19) salgını, Dünya ülkelerinin hemen hemen tamamını etkisi altına alarak, bütün sektörlerle birlikte iş hayatını da olumsuz etkilemiş bulunmaktadır.

Bütün dünya ülkelerinde olduğu gibi, ülkemizde de başta sağlık, ticaret, turizm, tarım, eğitim, sosyal güvenlik, sosyal politikalar vb. hizmet üreten hemen hemen bütün Devlet organları/kamu kuruluşları bu krizden çıkışa yönelik olarak kendi görev alanlarına giren konularda çeşitli önlemler geliştirmiştir.

Konumuz, bu kriz döneminde, iş kanunu, istihdam ve sosyal güvenlik mevzuatını uygulayan kamu kuruluşlarınca geliştirilen önlemler konusunda önemli hak kazanımına veya kaybına yol açabilecek usul ve esaslar hakkında ilgili tarafların bilgilendirilmesini sağlamaktır.

### ÖNLEMLER NELER ?

Bu kriz döneminde iş hayatında karşılaşılabilecek sorunları gidermek veya asgariye indirmek amacıyla Devletimiz tarafından alınan önlemleri;

- Yarım ücret ödemesi,
- Kısa çalışma ödeneği,
- Nakdi ücret desteği,
- Sosyal sigorta prim teşviki,

olmak üzere 4 temel konuda toplayabiliriz.

## TEMEL KANUNİ DAYANAKLAR

### TEMEL KANUNLAR ve UYGULAYICI KURUM VE KURULUŞLAR

Koronavirüs nedeniyle alınan bütün bu tedbirler genel olarak;

- 4857 sayılı İş Kanununun (Aile Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı),

- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun (Türkiye iş kurumu ),

yürürlükte bulunan bazı maddelerine dayandırılarak,

veya bu kanunlara bazı yeni hükümler ilave edilerek hayata geçirilmiş

bulunmaktadır.

### **BİR ÖNEMLİ HATIRLATMA !**

Kanununda herhangi bir değişiklik yapılmamakla birlikte;

Uygulamada, çalışan herkesin sosyal güvenlik hak ve hukukunun da korunması gerektiğinden ayrıca, destek ve teşviklerle ilgili olarak kayıtlı verileri esas alındığından 55510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık sigortası Kanununun uygulayıcısı olan **SOSYAL GÜVENLİK KURUMUDUR.**

Ülkemizde sosyal güvenlik kapsamı dışında çalışmak mümkün olmadığından yapılan destek ve teşvik uygulamalarından yararlanabilmek için, bu işlemlerin sosyal güvenlik mevzuatına uygun, tam ve doğru olarak uygulanması önem arz etmektedir.

## YARIM ÜCRET ÖDEMESİ

Bu uygulamaları kendi bütünlükleri içinde ayrı ayrı değerlendirmekte yarar bulunmaktadır.

### II- YARIM ÜCRET ÖDEMESİ :

#### Kanuni dayanağı !

- 4857 sayılı İş Kanununun 40 ıncı maddesinde;

“24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.” hükmü yer almaktadır.

#### Zorlayıcı sebep nedir ?

4857 sk.

Md.24/25 (III) ; İşçinin ve işverenin haklı nedenle sözleşmelerini derhal fesih hakları düzenlenmektedir.

İşçinin, çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durdurulmasını gerektirecek, işçiyi çalışmaktan alıkoyan sebeplerin zorlayıcı bir sebepler olarak nitelendirildiği anlaşılmaktadır.

**Kısa çalışma ödeneği ne zaman başlar ?**

**- 4447/ek 2. 5. fıkrasında;**

Kısa çalışma ödeneğinin, “Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.” hükmü uyarınca;

**Kısa çalışma uygulaması, 4857 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen 7 günlük yarım ücret ödemesi yapılmasından sonra değerlendirilmesi gerekmektedir.**

## SOSYAL GÜVENLİK BOYUTU !

### \* Yarım ücret SGK' na bildirilebilir mi ?

Yarım ücret ödemesi, 5510/82.2. fıkrası uyarınca sigorta primine esas günlük kazanç tutarı, sigorta primine esas asgari asgari kazanç tutarından aşağı olamayacağına göre, bildirilecek olan sigorta primine esas günlük kazanç, bu gün için geçerli olan 98.10 TL. dan aşağı olamayacaktır.

Bu tutarın altında bir tutarın ortaya çıkması halinde, aynı maddenin (3.) fıkrası uyarınca; ortaya çıkan bu tutar ile sigorta primine esas asgari günlük kazanç arasındaki fark tutarın sigortalı ve işveren hissesi prim tutarlarının tamamının işveren tarafından ödenmesi gerekmektedir.

### Sigorta primine tabi tutulur mu, Hizmet verilir mi ?

SPE asgari kazanca tamamlanarak bir hafta süreyle (7 gün) ödenen yarım günlük ücret tutarı tüm sigorta kollarından prime tabi tutulur.

Bu sigortalılar adına düzenlenecek belgelerde 7 günlük hizmetin (prim ödeme gün sayısı/çalışılan gün) belirtilmesi gerekmektedir.

## YARIM ÜCRET ÖDEMESİ

**Örnek: (spek tutarına ilişkin)**

**Fark ücret !!**

Günlük 150 TL. ücretle çalışan bir sigortalı için yarım günlük brüt ücret olarak 75 TL. esas alınacaktır.

SPE asgari günlük kazanç, bu gün için 98.10 TL. olduğundan ve bu tutarın altında bildirimde bulunulamayacağından, kuruma yapılacak günlük bildirimde de, yarım günlük brüt ücret tutarı olan 75 TL. ile SPE asgari kazanç tutarı olan 98.10. TL. nin arasındaki fark tutar eklenerek (98.10-75= 23.10 TL. nin) eklenerek yapılması gerekmektedir.

**Bu gün için toplam prim nedir ?**

Yine, 5510/82.(2.) fıkrası uyarınca bu tutarın sigorta priminin tamamının/sigortalı ve işveren hissesinin de işveren tarafından ödeneceği ve yarım çalışma süresinin 7 günlük süreyi kapsadığı dikkate alındığında işveren tarafından ödenecek olan 7 günlük fark tutar primi (23.10 x % 37.5 = 8.66 x 7 =) 60.62 TL. olmaktadır.

**Yarım ücret SPE Asgari kazancın üstünde ise !!**

SPEK in SPE asgari kazançla tamamlanma zorunluluğu, Yarım günlük brüt ücretin SPE asgari günlük kazançtan daha az olması halinde SPE asgari kazançla tamamlanması gerekmekte olup, sigortalının yarım günlük ücret tutarının, sigorta primine esas asgari günlük kazancın üstünde olması halinde gerçek tutardan bildirim yapılması icap etmektedir.



# YARIM ÜCRET ÖDEMESİ

**Eksik gün durumu !!**

**Yarım ücret ödeme uygulamasından önce çalışma varsa ! (eksik gün) !! ??**

5510/86 ncı maddesinin (4.) ve (5.) fıkraları uyarınca, Kuruma verilecek ilgili aya ait APHB de ay içinde çalışılmayan günlerin (eksik günler) nedenlerini açıklayan, durumlara uygun eksik gün kodlarının beyan edilmesi/işaretlenmesi gerekmektedir.

Kısa çalışma ödeneğine, 7 günlük yarım ücret ödemesinden sonra başlanacağından dolayısıyla, işyerinde 7 günlük yarım ücret ödemesi ile karşı karşıya kalınmadan önce de çalışma söz konusu olabileceğinden,

İlgili aya ait APHB nin;

**Çalışılan süre + Yarım ücret ödenen 7 günlük süre + Kısa çalışmaya ilişkin eksik gün sayısı** dikkate alınarak düzenlenmesi gerekmektedir.

## III- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

### Kanuni dayanağı !

Kısa Çalışma ödeneği 4447 sk. nun önceden mevcut olan Ek 2. Md. ile ve G. 23 üncü maddelerinde düzenlenmiştir.

- Ek 2. Maddede KÇÖ nin temel unsurları,

- 23 üncü maddede ise Coronavirüs den dolayı uygulamaya konan çeşitli destek ve teşviklerden yararlanabilmenin önkoşulları belirtilmektedir.

**KÇÖ nin uygulamaya yönelik ayrıntıları; «Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik» de açıklanmaktadır.** (30/4/2011- 27920 sayılı RG. de yayımlanmıştır)

“Kısa Çalışma”; 4447/Ek 2 nci maddesinde; (Genel olarak);

“Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak *önemli ölçüde azaltılması* veya işyerinde *faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması* halleri (...)”

olarak tanımlanmaktadır.

### Kısa çalışma ödeneği süresi nedir ?

Ek 2/(1.) fıkra uyarınca, KÇ. işyerinde üç ayı aşmamak üzere yapılabilir.

## Zorlayıcı sebepler neler olabilir ?

4447/Ek 2. md. ile ilgili yönetmelikte;

**Kısa çalışmanın;** Bölgesel, sektörel veya genel ekonomik kriz ile zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması hallerinde gündeme geldiği,

**Zorlayıcı sebepler ise;** çalışma süresinin kısmen veya tamamen durdurulması sonucunu doğuran, giderilmesi imkanı bulunmayan, işveren ve işyeri dışından kaynaklanan durumlar, olarak değerlendirilmektedir.

## Faaliyetin önemli ölçüde azaltılmasının ölçüsü nedir ?

Ek 2 nci maddede belirtilen, faaliyetin önemli ölçüde azaltılması unsuru ile haftalık çalışma süresinin 1/3 oranında azaltılması, örneğin, haftada 6 gün çalışılan işyerlerinde 2 gün azaltılarak (4 gün) çalışılması kastedilmektedir.

## Kimler başvurabilir ?

- \* İşçilerin kısa çalışma talebinde bulunmaları mümkün bulunmamaktadır.
- \* Hizmet akdi ile sigortalı çalıştıran işverenler, işçileri adına başvurabilmektedir.
- \* İşverenlerin KÇ taleplerini en kısa zamanda gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna yazı ile ve varsa TİS tarafı sendikaya bildirilmeleri gerekmektedir.

## **Taleplerin kabulü, uygunluk denetimi !! ??**

(Genel uygulama kapsamında) KÇ talepleri, Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca uygulamaya konulan yönetmelik hükümleri uyarınca, İş Müfettişlerince işyerinin krizden etkilenip etkilenmediğine ilişkin uygunluk denetimi değerlendirilmesini yapılarak, sonucuna göre kabul veya reddedilir.

## **Koronavirüs için de uygunluk denetimi yapılıyor mu ?**

7244/8. md. ile 4447 sk. na eklenen G. 25. madde gereğince KÇ. ödeneğinde uygunluk testi kaldırılmamış, sadece işverenlerin mağdur olmaması, taleplerin kısa süre içinde sonuçlandırılması amacıyla uygunluk denetimi sonucu beklenmeden, kısa çalışma talep formunda beyan edilen bilgilere itibar edilerek işlem yapılması yaklaşımı benimsenmiştir.

Uygunluk denetimi yapılmaya devam edilecektir.

## **Kısa çalışma ödeneği hangi kurum tarafından ödenmektedir ?**

Kısa çalışma ödeneği İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

**İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılabilmesi için !! ??**

**Hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını (4447/51)**

**yerine getirmesi gerekmektedir.**

**Yabancı sigortalılar ve SGDP tabi olarak çalışanlar da yararlanabilir mi ?**

- 4447/ek 2. maddede kronik hastalık, yaş sınırı vb. gibi başkaca hiçbir önkoşul aranmadığına göre, işsizlik sigortası primleri ödenerek çalışan ve gerekli diğer şartları da taşıyan yabancı uyruklu sigortalılar için de kısa çalışma ödeneğinden yararlanılması mümkün bulunmakta,

- Buna karşılık SGDP ne tabi olarak çalışanlar için yararlanılması mümkün bulunmamaktadır.

**Kısa çalışma ödenek tutarı ne kadardır ?**

**Günlük kısa çalışma ödeneği;**

Sigortalının son 12 aylık SPEK dikkate alınarak bulunan, günlük ortalama brüt kazancının % 60'ı olarak hesaplanmaktadır.

**Kısa çalışma ödeneğinde bir sınır var mı ?**

Kısa çalışma ödeneğinde;

Hesaplanan kısa çalışma ödenek tutarı, 4857 sayılı Kanununun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan;

**aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150' sini geçemez.**

**Kısa çalışmadan yararlanabilmek için, prim ödeme süresi ile hizmet akdi sürelerinde bir kolaylaştırma yapıldı mı ?**

**Önceden nasıldı ?**

Koronavirüs öncesinden beri yürürlükte bulunan 4447/ek 2. maddesine göre sigortalının Kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için; hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortasını hak etme koşullarını yerine getirilmesi şartı aranmaktadır. Başka bir ifade ile Koronavirüs dışındaki kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmek için son 3 yıl içinde 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması ve hizmet akdi sona ermeden önce de 120 gün süre ile hizmet akdi tabi olması şartı aranmaktayken,

**Koronavirüs için nasıl ?**

7226/41. md. ile 4447 sk. na eklenen G. 23. madde ile (korona virüse özel) kısa çalışma ödeneğinden hak etme şartlarının kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olmak ve son 3 yıl içinde 450 sigortalı çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olmak şeklinde uygulanması benimsenmiştir.

Sonuç itibarıyla genel olarak son 3 yıl içinde 600 gün çalışmak şartı 450 güne ; 120 gün hizmet akdine tabi olmak şartı 60 güne çekilmiş olmaktadır.

Koronavirüsten dolayı aranılan önemli şartlardan olan kısa çalışmaya başlamadan önceki 60 günlük sürede bildirilen prim ödeme gün sayıları değil, hizmet akdinin sürekliliği esas alınmaktadır.

## KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

### **Kısa çalışma ödeneği sigorta primine tabi mi ?**

\* Kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan kişiler,

kısa çalışma ödeneğinin ödendiği süre içinde uzun vadeli sigorta kollarına tabi tutulmamakta (MYÖ, İKMH, hastalık ve analık sigortası kapsamında değildirler)

Dolayısıyla sadece, GSS kapsamında sigortalı sayılmaktadır.

### **Primleri nasıl ödenir ?**

Kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan ve GSS primine tabi tutulan kişilerin GSS primleri, Türkiye İş Kurumu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmektedir.



## KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

### **Kısa çalışma ödeneği eksik gün kodu !! ??**

Sosyal güvenlik mevzuatında zaman zaman gündeme gelen, kısa çalışma ödeneğinin ödendiği dönemlerin, bu duruma özgü olarak üretilen ve önceden beri var olan “18-Kısa Çalışma Ödeneği” eksik gün kodu ile belirtilmesi gerekmektedir.

### **Kısa çalışma nedeninin yanı sıra başka bir eksik gün nedeni daha varsa !!**

Kısa çalışma ödeneği ödenmesi gereken durumlarla birlikte diğer eksik çalışma halleri ile karşılaştığı durumlarda ise yine bu durumlara özgü olarak üretilen “27-Kısa Çalışma ve diğer nedenler” eksik gün kodu işaretlenerek, eksik günlere ilişkin işlemler tamamlanmaktadır.

### **Örnek : (Eksik gün bildirimine ilişkin)**

- 1 Nisan 2020 tarihinden itibaren yarım ücret ödemesi yapılan ve kısa çalışma talebi kabul edilen,1 sigortalı çalıştırılan işyerinde 1-7 Nisan 2020 tarihleri için 7 günlük çalışılan süre, 23 gün (18-Kısa çalışma ödeneği) eksik gün kodunun işaretlenmesi,

- Bu işyerinde bu sigortalının 1-5/Nisan/2020 tarihlerinde raporlu, 6-12/Nisan/2020 tarihleri arasında yarım ücret ödendiği varsayıldığında; düzenlenecek belgede 7 günlük hizmet, 23 gün için de bu defa “27-Kısa çalışma ödeneği ve diğer nedenler” eksik gün kodunun işaretlenmesi,

icap etmektedir.

## Kısa çalışma ödeneği hangi hallerde kesilir ?

Kısa çalışma ödeneği,

- Yararlanan işçilerin bir işe girmeleri,
- Taraflarına yaşlılık aylığı bağlanması,
- Askere alınmaları,
- Herhangi bir kanunun emredici hükmü gereğince işinden ayrılması,
- Geçici işgöremezlik ödeneği almaya başlaması, (rapor tarihinden itibaren), hallerinde kesilmektedir.

## Kısa çalışma sona erdiğinde bildirim zorunluluğu ?

Kısa çalışma uygulamasının sona ermesi halinde işverenlerin bu durumu **6 iş günü öncesinden Türkiye İş Kurumuna ve taraf olan sendikaya** yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir.

Bu süreden sonra bildirim yapılması halinde geç bildirimden kaynaklanan yersiz olarak alınan ödemeler Kanuni faizi ile birlikte tahsil edilmektedir.

**Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait Sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler,**

**5510 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür.**

**Kısa çalışma ödeneğinin uzatılması !!**

**4447 sk. nun Ek 2. maddesinde, kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemelerin başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşüleceği belirtilmektedir.**

**Gerek bu maddede yer alan kısa çalışma ödenek süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye ,**

**Gerekse de ek. 23. maddede belirtilen koronavirüse ilişkin kısa çalışma ödeneğinin sektörel veya bir bütün olarak uzatılıp uzatılmayacağı konusunda,**

**Cumhurbaşkanı yetkili bulunmaktadır.**

**\* İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.**

## IV- NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ (ücretsiz izine çıkartma)

### Kanuni dayanağı !

7244 sayılı kanunun;

- 9 uncu maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununa eklenen Geçici 10 uncu madde,
- 7 nci maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici 24 üncü

maddelerin çok iyi anlaşılması gerekmektedir.

## NAKĐİ ÜCRET DESTEĞİ

**Kanun koyucu, İş Kanununa (7244/9 md. ile) eklediği Geçici 10 uncu madde ile;**

**Bir taraftan, her türlü iş veya hizmet sözleşmesi,**

**\* Maddenin yürürlüğe girdiği 17/4/2020 tarihinden itibaren üç ay süre ile (17/7/2020 tarihine kadar) 25/1 (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında feshedilmesini engellemekte iken,**

**Diğer tarafta,**

**\* Aynı maddenin ikinci fıkrası ile, işverenlere bu 3 aylık süre içinde işçiyi ücretsiz izine ayırabilme imkanını sağlanmış olmaktadır.**

**\* Ayrıca, ücretsiz izine ayrılan işçinin, bu gerekçe ile işten ayrılması durumunda «haklı nedenle sözleşmeyi feshetme» niteliğinde değerlendirilmeyeceği,**

**\*Bu hükümlere aykırı olarak iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde; işveren ve işveren vekiline fiil tarihindeki brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verileceği,**

**Cumhur Başkanının üç aylık süreleri, altı aya kadar uzatmaya yetkili olduğu, belirtilmektedir.**

## NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ

**4447 sayılı Kanuna** (7244/9 md. ile) **eklenen Geçici 24 üncü maddesinde ise;**

**Maddenin yürürlüğe girdiği 17/4/2020 tarihi itibarıyla iş sözleşmesi bulunan ve (4857 sk/G.10 uncu maddesi gereğince) ücretsiz izine ayrılan, kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile**

**15/3/2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve İşsizlik sigortası Kanunu hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere;**

**Her hangi bir sosyal güvenlik Kurumunda yaşlılık aylığı almamaları kaydıyla, 4857/G.10 uncu maddesinde belirtilen fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere,**

**Ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, işsizlik sigortası Fonundan günlük 39.24 TL. nakdi ücret desteği verilmesi, öngörülmektedir.**

**Yapılan nakdi ücret destek tutarından (DV. hariç) herhangi bir kesinti yapılamamaktadır.**

Ayrıca,

**Ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığıının tespiti halinde;**

Çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki (4857/39. md.de belirlenen) aylık brüt asgari ücret tutarında İPC uygulanacak,

Ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

**Nakdi ücret desteğinden yararlananların sigortalılık durumu !**

Nakdi ücret desteğinden yararlananlardan 5510 sk kapsamında genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler,

aynı Kanununun 60/1(g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılmaktadırlar  
GSS primleri Fondan karşılanacaktır..

## Nakdi ücret desteğine ilişkin eksik gün kodları !

4447/G.24 üncü maddesi kapsamında yapılacak nakdi ücret desteğine esas olması için 17/4/2020 tarihinden geçerli olmak üzere 4857 sayılı İş Kanununun geçici 10 uncu maddesi uyarınca;

ücretsiz izne ayrılan sigortalılar için 2020 Nisan ayı belgelerinden itibaren ;  
“28-Pandemi Ücretsiz İzin (4857 Geç.10.Md)”,

Aynı ayda başka eksik gün nedeni olması halinde ise :

“29-Pandemi Ücretsiz İzin (4857 Geç.10.Md) ve Diğer” adında eksik gün kodlarının seçilebilmesi gerekmektedir.

Bu kod numaralı eksik gün nedenlerinin yabancı uyruklu sigortalılar için de seçilebilmesi mümkün bulunmaktadır.



## COVID 19 DA SON DURUM

- **KISA ÇALIŞMA ÖDENEK SÜRESİ UZATILYOR,**
- **İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHEDİLEMESİ UZATILYOR**
- **COVID 19 KAYNAKLI SİGORTA PRİM TEŞVİKİ GELDİ**

## KISA ÇALIŞMA SÜRESİNİN UZATILMASI

**CB. nın 2706 sayılı Kararı ile (30/6/2020 - 31171 s. RG. de yayımlanmıştır)**

4447/ek 2. Maddesi ile G. 23. maddesinde belirtilen esaslar çerçevesinde yeni koronavirüs nedeniyle **30/6/2020 tarihine kadar kısa çalışma başvurusunda bulunmuş olan işyerleri için** yeni bir başvuru ve uygunluk testi yapılmaksızın, **kısa çalışmadan yararlanan aynı işçiler için aranan şartlarda olmak üzere;**

**-Bu kararın yayım tarihi olan 30/6/2020 tarihinden önce kısa çalışma uygulaması biten işyerleri için 1/7/2020 tarihinden itibaren bir ay süreyle, (1/8/2020 tarihine kadar)**

**-Kararın yayımlandığı 30/6/2020 tarihinde kısa çalışma uygulaması devam etmekte olan işyerleri bakımından kısa çalışma uygulamasının bitiş tarihinden itibaren bir ay süreyle,**

**Uzatılmıştır.**

Yapılan ödemeler başlangıçta belirtilen işsizlik ödenek süresinden de düşülmeyecektir.

Bu gün için, her iki haldeki durumlar ayrı ayrı muhafaza edilerek 1/7/2020 tarihinden itibaren 1 ay uzatılarak **1/8/2020 tarihine kadar uzatılan süre CB. nın 2810 s. K. ile bu defa 1/9/2020 tarihine kadar, Kısa çalışma uygulaması devam edenler bakımından da bitiş tarihinden itibaren 1 ay daha uzatılmış olmaktadır.**

# İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLEMEMESİ VE ÜCRETSİZ İZİNE ÇIKARILMAYA İLİŞKİN İLİŞKİN SÜRE UZATILYOR

## Feshedilebilecek sözleşmeler belirlendi !

4857 sk.na Kanuna (7244/9 uncu md. ile eklenen) G. 10 uncu madde ile maddenin yürürlük tarihi olan 17/4/2020 tarihinden itibaren 3 ay süre ile 17/7/2020 tarihine kadar iş ve hizmet sözleşmelerinin (aynı Kanununun 25/1 (II) numaralı bendinde belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller dışında) feshedilmesi engellenmiştir.

## 7252/5 inci md. ile 28/7/2020 tarihinden geçerli olmak üzere;

- Belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde, sürenin sona ermesi,
  - İş yerinin kapanması ve faaliyetine son verilmesi,
  - Hizmet alımlarında ve yapım işlerinde işin sona ermesi,
- Hallerinde sözleşmelerin feshedilebileceği belirtilmiştir.

Ayrıca, iş sözleşmesinin feshedilememesine ilişkin 3 aylık süre ile işçinin ücretsiz izine ayrılabilmesine ilişkin 3 aylık sürenin, en fazla 3 er aylık süreler halinde 30/6/2021 tarihine kadar uzatılması konusunda Cumhurbaşkanı yetkili bulunmaktadır.

# İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLEMEMESİ VE ÜCRETSİZ İZİNE ÇIKARILMAYA İLİŞKİN İLİŞKİN SÜRENİN UZATILMASI

**2707 sayılı CB. kararı ile** (30/6/2020 - 31171 s. RG. de yayımlanmıştır)

Bu defa 4857/G. 10. Maddesinin 1. ve 2. fıkralarında belirtilen süreler 1 ay uzatılmıştır.

Yapılan düzenleme ile İş kanunun söz konusu hükümleri uyarınca 17/4/2020 tarihinden itibaren 3 ay süresince;

- işverenin işçi ile olan sözleşmesini feshedemeyeceğine;
- işverenin işçiyi bu süre içinde ücretsiz izine çıkartabileceğine;
- işçinin bu gerekçelerle sözleşmeyi feshedemeyeceğine

ilişkin sürelerin hepsi 1 ay uzatılarak,

**17/8/2020 tarihine kadar ötelenmiş olmaktadır.**

# İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHEDİLEMESİ VE ÜCRETSİZ İZİNE ÇIKARILMAYA İLİŞKİN İLİŞKİN SÜRENİN UZATILMASI

**2811 sayılı CB. Kararı ile** (31/7/2020-31202 s. RG. de yayımlanmıştır.)

4857/G. 10. Maddesinin 1. ve 2.fıkralarında belirtilen sürelerin 17/8/2020 tarihinden itibaren 1 ay süreyle uzatılmasına karar verilmiştir.

Yapılan düzenleme ile **2707 sayılı CB. Kararı ile 17/8/2020 tarihine kadar uzatılmış olan;**

-işverenlerin işçi ile olan sözleşmelerini feshedemeyeceklerine ilişkin süre,

-İşçiyi ücretsiz izine çıkarabileceklerine ilişkin süre,

-İşçinin bu nedenlerle sözleşmesini feshedemeyeceğine ilişkin süre süre,

**Bu kararla 17/9/2020 tarihine kadar uzatılmış olmaktadır.**

# COVID 19 SÜRECİNDE SİGORTA PRİM TEŞVİKİ

## COVID 19 - SİGORTA PRİM TEŞVİKİ

### I-GİRİŞ :

Bilindiği gibi, Devletimiz Koronavirüs nedeniyle ekonomik tedbirler almaya devam etmekte olup gerek 4857 sayılı İş Kanununun gerekse de, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunları kapsamında yapılan ve önceden hayata geçirilen;

Yarım ücret ödemesi, Kısa çalışma ödeneği ve Nakdi ücret desteği uygulamalarından sonra şimdi de 7252 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi ile 4447 sayılı Kanuna G. 26 ncı madde ilavesi yapılarak,

Kapsam içindeki işverenlere sigorta primi (işçi ve işveren hissesi) desteği sağlanmış bulunmaktadır.

Destekten yararlanılması veya yararlanılamaması sonucunu doğurabilecek önemli unsurların bilinmesinde yarar bulunmaktadır.

## II- TEŞVİKTEN YARARLANABİLMENİN USUL VE ESASLARI

### 1- Genel kapsam

4447 sayılı Kanuna 7252 sayılı Kanununun 4 üncü maddesi ile eklenen Geçici 26 ncı maddede açıklanan desteğin iki ana grubu kapsadığı söylenebilir.

Bunlar;

1) 4447/G.23 üncü maddesi kapsamında, 1/7/2020 tarihinden önce kısa çalışma başvurusunda bulunan özel sektör işyerlerinin, kısa çalışma ödeneğinden yararlanan sigortalıların kısa çalışmalarının sona erdirilerek aynı işyerinde haftalık normal çalışma sürelerine dönmeleri,

2) 4447/G.24 üncü maddesi kapsamında, 1/7/2020 tarihinden önce başvuruda bulunarak nakdi ücret desteğinden yararlanan sigortalıların haftalık normal çalışma süresine dönmeleri,

Halinde;

özel sektör işverenlerinin yararlanmaları söz konusu bulunmaktadır.



## Destekten yararlanma süresi,

Kısa çalışmanın veya nakdi ücret desteğinin; sona erdiği tarihi takip eden aydan itibaren,

Kısa çalışma ödeneği veya nakdi ücret desteği alınan aylık ortalama gün sayısı kadar olmak üzere 3 ay süresince sürecek,

hiçbir koşulda 31/12/2020 tarihini geçemeyecektir.

## Desteğin maddi boyutu;

5510 sayılı Kanununun 82 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında belirlenen sigorta primine esas asgari günlük kazanç tutarının (bu gün için 98.10 TL. dir.) sigortalı ve işveren hissesi tutarı kadardır.

## 2- İşyerleri, sigortalılar ve prim belgelerine ilişkin şartlar

4447/G. 26 ncı maddesinde açıklanan destekten yararlanabilmek için;

**1-**İşverenin destek kapsamında bildireceği sigortalının, G.23 üncü madde kapsamında Koronavirüs sebebiyle kısa çalışma ödeneğinden,  
Veya 24 üncü madde kapsamında nakdi ücret desteğinden,  
yararlanmış olması, (ve)

bu nitelikte yararlanmaların sonlandırılmasını müteakip, işyerinde haftalık normal çalışma süresine dönmüş olması,

gerekmektedir.

## 2- Hangi işyerleri kapsam dışı !

İşyerinin, ihale konusu iş üstlenen işyerleri hariç olmak üzere özel sektör nitelikli işyeri olması gerekmekte olup,

\* 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu,

\* 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki alım ve yapım işleri,

\* 4734 sayılı Kanununun 3 üncü maddesi kapsamında istisna olan alım ve yapım işleri ile

\* Uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işlerinde çalışan sigortalılardan dolayı destekten yararlanılması mümkün bulunmamaktadır.

Dolayısıyla,

İhale konusu iş üstlenen işyerleri ile mahiyet kodu (1) veya (3) olarak tescil edilen işyerleri ile mahiyet kodları (2) veya (4) olan resmi nitelikli işyerlerinin

bu destekten yararlanmaları mümkün değildir.

## 3- Alt işverenlerin durumu ?

4447/G.26 ncı maddesi kapsamındaki sigorta prim desteğinden, kapsama giren işverenlerin alt işverenleri de şartları uygun sigortalılarından dolayı asıl işverenlerinden ayrıca değerlendirilmek suretiyle yararlandırılmaktadır.

## 4-Belge verilirken seçilecek kanun numarası !

Malûm prim desteğinden yararlanabilmek için aylık prim ve hizmet belgesinin/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin/prim belgesinin “07252” sayılı kanun numarası seçilmek suretiyle düzenlenerek müteakip kuruma verilmiş olması icap etmektedir.

## 5-Destek hükümlerinden;

\*Sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışanlar,

\*Aday çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenciler,

\*Staja tabi tutulan öğrenciler

\*Türkiye İş Kurumu kursiyerleri,

\*Harp malülleri, 3713 ve 2330 sayılı Kanunlara göre vazife malüllüğü aylığı alanlardan yalnızca kısa vadeli sigorta kollarına tabi olanlar,

\*Yurt dışında çalışanlar,

\*Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği alanlar,

üzerinden destekten yararlanılamayacağından;

İşyerleri tarafından, 2, 7, 12, 14, 20, 21, 22, 23, 28, 39, 41, 42, 43, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 90, 91, 92 numaralı belge türleri seçilmek suretiyle düzenlenecek aylık prim ve hizmet belgelerinde 07252 sayılı Kanun numarasının seçilmesi mümkün bulunmamaktadır.

## III- BAŞVURUYA İLİŞKİN USULLER

4447/G.26 ncı maddesi kapsamına giren sigortalılardan dolayı destekten yararlanmak isteyen işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna “e-SGK” kanalıyla başvuru yapmaları gerekmektedir.

Başvuruların, [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr) adresinden giriş yapılarak ulaşılan “e-SGK/İşveren/İşveren Sistemi/Teşvikten Faydalanılacak Sigortalı Tanımlama” ekranlarında yer alan;

“4447 Sayılı Kanun Geçici 26. Madde desteği” menüsü vasıtası ile yapılması mümkün bulunmaktadır.

**Bu ekranlar vasıtasıyla yapılan tanımlama işlemleri sırasında; (tanımlama tarihi itibarıyla)**

- 4447/G.23 üncü maddesi kapsamında 1/7/2020 tarihinden önce kısa çalışma başvurusunda bulunan işyerlerinde destek kapsamında bildirilecek sigortalının kısa çalışma ödeneğinden yararlanıp yararlanmadığı,

- 4447/G.24 üncü maddesi kapsamında 1/7/2020 tarihinden önce nakdi ücret desteği başvurusunda bulunan işyerinde destek kapsamında bildirilecek sigortalının nakdi ücret desteğinden yararlanıp yararlanmadığı,

- İşyerinde kısa çalışmanın/nakdi ücret desteği uygulamasının sona erip ermediğinin

- Kısa çalışma ödeneği alan sigortalının kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısının,

- Nakdi ücret desteğinden yararlandırılan sigortalının nakdi ücret desteği aldığı aylık ortalama gün sayısı,

**Türkiye İş Kurumundan web servisi suretiyle temin edilmektedir.**

## IV- SİGORTA PRİMİ DESTEĞİNDEN YARARLANMA SÜRESİ

### 1-Destekten yararlanma süresi

4447/G.26 ncı maddesi uyarınca destekten, kapsama giren sigortalılardan dolayı 31/12/2020 tarihini geçmemek üzere kısa çalışmanın/nakdi ücret desteğinin sona erdiği tarihi takip eden aydan itibaren üç ay süreyle her bir ay için;

- Kısa çalışma ödeneği alan her bir sigortalı için kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısı,

- Nakdi ücret desteğinden yararlanan her bir sigortalı için nakdi ücret desteği aldığı aylık ortalama gün sayısı,

Kadar yararlanılacaktır.

### **DİKKAT ! (Aybaşı 15-14 olan işyerlerinde Aralık ayı)**

Destek süresi hiçbir şekilde 31/12/2020 tarihini geçemeyeceğinden, aybaşı kavramlarını ayın 15'i ile takip eden ayın 14'ü arasında uygulayan özel sektör işyerlerinin destekten; 2020/Aralık ayında (15/12-14/1 dönemi için) kısa çalışma ödeneği/nakdi ücret desteği alınan aylık ortalama gün sayısını geçmemek üzere 17 gün yararlandırılmaları söz konusu olmaktadır.



## \* Normale dönüş destek kanunun yürürlük tarihinden önce ise !

Destek uygulaması 1/8/2020 tarihinden itibaren uygulamaya konulduğundan, işyerinde haftalık normal çalışma süresine dönülen tarihi takip eden ayın kanunun yürürlük tarihinden (2020/Ağustos ayından) önceki aylara denk gelmesi halinde; destekten kanunun yürürlük tarihinden sonraki süreler için yararlanılabilecektir.

**Örneğin,** Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan 1 sigortalının çalıştığı işyerinde kısa çalışma uygulamasının 15/6/2020 tarihinde sona erdiği ve normal haftalık çalışma süresine döndüğü varsayıldığında; bu işyerinin (Haziran ayını takip eden Temmuz ayında henüz kanun yürürlükte bulunmadığından bu işyeri, desteğin 1. ayında destekten yararlanamayacak olup) 2020/Ağustos ve Eylül ayları için destekten yararlanması sözkonusu olmaktadır.

Bu işyerinin, kısa çalışma uygulamasının 15/5/2020 tarihinde sona erdiği düşünüldüğünde bu işyeri bu defa (Haziran ve Temmuz aylarında destekten yararlanamayacağından) destekten sadece 2020/Ağustos ayı için destekten yararlanabilecektir.

## **2- Destekten yararlanan sigortalı işten ayrılmış ve tekrar işe girmişse !**

Destek süresi içinde işyerinde çalışan sigortalının işten ayrılıp destek süresi sona ermeden aynı işyerinde yeniden işe başlaması halinde destekten kalan süre kadar yararlanılabilecektir. Ancak, bu sigortalının aynı işverenin diğer bir işyerinde veya farklı bir işverene ait işyerinde işe başlaması halinde su sigortalıdan dolayı destekten yararlanılamayacaktır.

## **3- Kısa çalışma uygulaması nedeniyle destek kesilmişse !**

İşyerinde kısa çalışma veya nakdi ücret desteği uygulamasından yararlanmaya başlanması nedeniyle destek uygulaması kesilmişse, kısa çalışma veya nakdi ücret desteği uygulamalarından yararlanma süresi sona erdiğinde kalan süre kadar destekten yararlanmaya devam edilebilecektir.

**Örneğin,** kısa çalışma uygulamasına 20/4/2020 tarihinde başlayan, 20/7/2020 tarihinde sona erdirilen, aylık ortalama gün sayısı 20 olan bir işyerindeki bir sigortalının 2020/Ağustos, Eylül ve Ekim aylarında destekten yararlanması mümkün bulunmaktadır.

Bu sigortalının Ağustos ve Eylül aylarında destekten yararlandıktan sonra 1/10/2020 tarihinde kısa çalışma hak sahipliği belirlenmişse 2020/Ekim ayı desteği ödenemeyecektir, bu işyerinde kısa çalışma ödeneği 30/10/2020 tarihinde sona erdirildiğinde, bu işveren bu sigortalı için talepte bulunduğu anda arta kalan 2020/Kasım ayı desteğinden yararlanabilecektir.

## V-AYLIK ORTALAMA GÜN SAYISININ TESPİTİ

### 1-Kısa çalışma süresine ilişkin olarak

Kısa çalışma süresi gün sayısı, kısa çalışma ödeme gün sayısı ve kısa çalışma ödeneği aylık ortalama gün sayısı, sigorta prim teşvikinin en önemli faktörlerini oluşturmaktadır.

**-Kısa çalışma süresi gün sayısı :** 1/7/2020 tarihinden önceki dönemde yapılan kısa çalışma ödemesinin ilk ödeme başlama ve (Cumhur başkanı tarafından uzatılan tarihlerde dahil) bitiş tarihleri (bu tarihler dahil) arasındaki takvim gün sayısının toplamından oluşan gün sayısıdır.

**-Kısa çalışma ödeneği ödeme gün sayısı :** Kısa çalışma uygulama süresi içinde kısa çalışma ödeneği olarak ilgiliye yapılan ödeme gün sayısı toplamıdır.

**-Kısa çalışma ödeneği aylık ortalama gün sayısı:** Kısa çalışma ödeneği ödeme gün sayısının 30 ile çarpılıp, kısa çalışma süresi gün sayısına bölünmesi ile elde edilen sayıdır.

## COVID 19 - SİGORTA PRİM TEŞVİKİ

İşyerinde zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma uygulaması yapılması halinde, 4857 sayılı Kanununun 40 ıncı maddesi ile 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendi uyarınca kısa çalışma ödemesi yapılmayan, yarım ücret ödenen 7 günlük süre bu sürelere dahil edilmez.

**Örneğin,** 1 Nisan 2020 ile 30 Mayıs 2020 tarihleri arasında kısa çalışma uygulaması yapılan ve Nisan ve Mayıs aylarında 20'şer gün kısa çalışma ödemesi yapılan bir sigortalı için;

**Kısa çalışma süresi gün sayısı:** (yarım ücret ödenen 7 günlük süre hariç tutulmak suretiyle 30/5/2020-1/4/2020-7+1) 53 gün; kısa çalışma ödeneği ödeme gün sayısı (20+20) 40 gün ve kısa çalışma ödeneği aylık ortalama gün sayısı ise (40 x 30/53) 23 olmaktadır.

## 2-Nakdi ücret destek süresine ilişkin olarak

- 4447/G.24 üncü maddesi gereğince; 1/7/2020 tarihinden önce, nakdi ücret desteğinden yararlandırılan sigortalının;

- Nakdi ücret destek süresi: Nakdi ücret desteği olarak ödeme yapılan ayların takvim gün sayılarının toplamından oluşmaktadır.

- Nakdi ücret desteği ödeme gün sayısı : Nakdi ücret destek süresi içinde, nakdi ücret desteği olarak ilgili sigortalıya yapılan ödeme gün sayıları toplamıdır.

- Nakdi ücret desteği aylık ortalama gün sayısı: Nakdi ücret ödeme gün sayısının 30 ile çarpılarak nakdi ücret destek süresine bölünmesi ile bulunun sayıdır.

**Örneğin,** Nisan ayında 10, Mayıs ayında 20 ve Haziran ayında da 20 gün nakdi ücret desteği yapılan sigortalı için nakdi ücret destek süresi gün sayısı:  $(30/6/2020-17/4/2020+1)$  75; nakdi ücret desteği ödeme gün sayısı  $(10+20+20)$  50 ; nakdi ücret desteği aylık ortalama gün sayısı da  $(50 \times 30 / 75)$  20 olmaktadır.

**3-** Kısa çalışma ödeneği ödeme gün sayısı toplamının veya nakdi ücret destek süresi gün sayısının toplamının 30 günden aşağı olduğu durumlarda; Ödeme yapılan gün sayısı toplamı aylık ortalama gün sayısı olarak esas alınmaktadır. (11 Haziran ile 30 Haziran arasında 20 gün kısa çalışma ödeneği/nakdi ücret desteği ödenen sigortalı için aylık ortalama gün sayısının 20 olarak dikkate alınması icap etmekte olup, bitiş tarihi 30 Hazirandır.)

**4-** Kısa çalışma ödeneğinden yararlananların nakdi ücret desteğinden de yararlandığı durumlarda aylık ortalama gün sayısı; Kısa çalışma süresi ve nakdi ücret desteği sürelerinin toplamı ile ödenek ödeme gün sayısı toplamı dikkate alınarak bulunmaktadır. (1/4/2020 ile 30/5/2020 tarihleri arasında, Nisan ayında 20, Mayıs ayında 20 gün kısa çalışma ödeneği, 1/6-30/6/2020 tarihleri arasında da 21 gün nakdi ücret desteği alan sigortalı için; kısa çalışma süresi 53, Nakdi ücret desteği 30, gün sayısı toplamı 83, ödeme gün sayısı toplamı ise (40+21) 61 gün olmaktadır. Dolayısıyla aylık ortalama gün sayısı ( 61x30/83) 22 olarak belirlenmektedir. (Bitiş tarihi 30 Haziran 2020 dir.)

## COVID 19 - SİGORTA PRİM TEŞVİKİ

**5-** Aylık ortalama gün sayısının küsuratlı çıkması halinde; 0.50 ile yukarısı tama iblağ edilmekte olup, 0.49 ile aşağısı dikkate alınmamaktadır.

**6-** Aynı ayda birkaç işyerinde çalışan, şartları haiz sigortalılardan dolayı çalıştığı işyerlerinin de kısa çalışma veya nakdi ücret desteğinden yararlanması mümkün bulunmaktadır.

## VI-İŞVERENE SAĞLANACAK SİGORTA PRİMİ DESTEK TUTARI

4447/G. 26 ncı maddesi kapsamında yararlanılacak işverenlere sağlanan destek tutarı, 5510/82 nci maddesinin birinci fıkrası uyarınca belirlenen (bu gün için 98.10 TL.) sigorta primine esas günlük kazanç tutarının sigortalı ve işveren hissesi tutarı kadar olmaktadır.

Bu tutar, her ay bu işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyecekleri tüm prim tutarından mahsup edilmek üzere Türkiye İş Kurumu tarafından kuruma aktarılacaktır.

Burada bir hususa açıklık getirmekte yarar bulunmaktadır. Ki o da desteğin sadece sigorta primine esas asgari kazançla çalışan sigortalıları kapsadığı şeklinde anlaşılması gerektiğidir.

Destekten şartlara uygun bütün sigortalılar için yararlanılabilmekte olup, gerçek kazancı sigorta primine esas kazancın üzerinde olan sigortalılar için de sigorta primine esas asgari kazanç esas alınmak suretiyle destek tutarı hesaplanmaktadır.



**Örneğin,** bir sigortalının SPEK ının 4000.-TL. olduğu, 2020/Ağustos, Eylül ve Ekim aylarında destekten yararlanacağı, ilgili aylarda kısa çalışma ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısının 18 olduğu, bu aylarda prim ödeme gün sayısının 30 olduğu düşünülürken;

İşverenin her ay için  $(4000 \times \%37.5=)$  1500.- TL sigorta primi ödemesi söz konusu olmaktadır  $(18 \times 98.10 = 1765.80.- \% 37.5 =)$  662.18 TL. tutarında destekten yararlanacak ve ödemesi gereken sigorta primi  $(1500-662.18=)$  837.82 TL. olacaktır.

## VII-DİĞER ÖNEMLİ HUSUSLAR

### 1-Teşvikin sigortalı hissesi sigortalıya ödenebilir mi ?

Sigortalılar tarafından, işverene yapılan destek tutarının sigortalı hissesinin kendilerine ödenmesi talep edilemez.

### 2-Destekten sehven yararlanamayanların bir daha yararlanma şansları yok mu ?

4447/G.26 ncı maddesi kapsamında destekten yararlanabilmekte iken yararlanamayan işverenlerin, sonradan geriye doğru destekten yararlanma talebinde bulunmaları halinde; 29/5/2018 tarihli, 2018-17 sayılı SGK genelgesinde belirtilen usul ve esaslar dahilinde yararlanma talebinde bulunulan ayı takip eden 6 ay içinde başvurmaları gerekmekte olup aksi taktirde bu talepleri kabul edilmemektedir.

### 3-Aynı sigortalı için başka bir teşvik, indirim veya destekten yararlanılabilir mi?

4447/G.26 ncı madde kapsamındaki destekten yararlanıldığı ayda aynı sigortalı için diğer sigorta primi indirim, destek veya teşviklerinden yararlanmaları mümkün bulunmamaktadır.

**??!!** Kısa çalışma ödeneği veya nakdi ücret desteğinden 07252 sayılı kanun numarası seçilerek yararlanan sigortalının ayın arta kalan süreleri için aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar hizmet beyannamesinin kanun numarası seçilmeden kuruma verilmesi gerekmektedir. **??!!**

### 4- Prim desteği sürerken işyeri nakil olursa !!

İşveren prim desteğinden yararlanan işyerinin, kurumun farklı bir ünitesinin görev alanına girdiği bölgeye nakil olması halinde destekten kalan süreler için yararlanması mümkün bulunmaktadır.

### 5- Gelir, gider unsuru olarak kabul edilebilir mi ?

Destek tutarlarının Gelir Vergisi ve Kurumlar Vergisi uygulamalarında gelir, gider veya maliyet unsuru olarak gösterilmesi mümkün bulunmamaktadır.

## **6-Prim belgesi süresinde verilmedi, primler ödenmediyse !!**

4447/G.26 ncı madde kapsamında destekten yararlanan işverenler, gerekli şartları sağlamaları kaydıyla destekten yararlanılacak aya dair prim belgesinin süresinde verilip verilmediğinin ve tahakkuk eden primlerinin süresinde ödenip ödenmediğinin üzerinde durulmadan destekten yararlandırılmaktadırlar.

## **7- 7252 sk kapsamındaki sigorta prim desteğinden yersiz yararlandıysa !!**

4447 sayılı Kanununun G.23 üncü maddesi kapsamında kısa çalışma ödeneğinden yersiz yararlandığının veya uygunluk tespitinin olumsuz sonuçlandığının veya nakdi ücret desteğinden yersiz yararlandığının tespiti halinde, yersiz yararlanılmış durumuna düşen sigorta prim destekleri 5510 sayılı Kanununun 89 uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca tahsil edilecektir.

# TEŐEKKÜR EDERİM

## MUSTAFA İTİŞKEN

SOSYAL GÜVENLİK VE İŞ KANUNU  
DANIŞMANLIK EĞİTİM VE MÜTALÂA HİZMETLERİ

0532 400 88 29

[www.isverenislemleri.com](http://www.isverenislemleri.com) ; [mitiskenm@gmail.com](mailto:mitiskenm@gmail.com) ;