

COVID-19 Salgını Kapsamında Alınan Ekonomik Tedbirleri Düzenleyen 7244 Sayılı Torba Kanun'un Şirketlere Etkisi

22 Nisan 2020



İş Mevzuatında Özellik Arz Eden Konular

Rıza Eroğlu, Kıdemli Müdür, GSG Hukuk



Covid-19 özelinde kısa çalışma ödeneği

Kısa çalışma, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve Kanununun Ek 2.nci maddesine dayanılarak çıkarılan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

Kısa çalışma üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade etmektedir.

- En fazla 3 ay boyunca,
- Çalışma süresinin işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak 1/3 oranında azaltılması veya,
- Süreklilik koşulu aranmadan en az dört hafta faaliyetin tamamen ya da kısmen durdurulması kısa çalışmadır.

Covid-19 özelinde kısa çalışma ödeneği

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda kısa çalışma yapılabilecek durumlar tahdidi olarak sayıldığından bu haller dışında kısa çalışma yapmak mümkün değildir.

Kısa çalışma yapılabilecek durumlar ;

- 1- Genel ekonomik kriz
- 2- Sektörel kriz
- 3- Bölgesel kriz
- 4- Zorlayıcı sebep

Covid-19 özelinde kısa çalışma ödeneği

İşyerinde kısa çalışma uygulanabilmesi ve işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

1. İşverenin, İŞKUR'a başvuruda bulunması gerekmektedir.
2. İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, geriye dönük 3 yıl içinde en az 450 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olması ve son 60 gün hizmet akdine dayalı olarak çalışılması (7226 sayılı Kanun ile değişik) gerekmektedir.
3. Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, işyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanununun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. (7226 sayılı Kanun ile değişik)

Covid-19 özelinde kısa çalışma ödeneği

Kısa çalışma başvurusu

Başvuru işveren tarafından yapılır. İşçiler kısa çalışma başvurusunda bulunamazlar.

Covid-19 salgınından olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işveren,

1-Kısa Çalışma Talep Formu,

2-Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesini

3- İspatlayıcı kanıtları,

bağlı olduğu İŞKUR biriminin elektronik posta adresine göndermek suretiyle kısa çalışmaya başvuru yapabilirler.

Covid-19 özelinde kısa çalışma ödeneği

Kısa çalışma ödeneğinin miktarı

Günlük kısa çalışma ödeneği, sigortalının son oniki 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.

Bu yöntemle bir ay tam olarak kısa çalışma yapacak (işyerinde çalışmayacak) işçiye yapılabilecek en düşük kısa çalışma ödeneği ; 1.752,40.-TL, en yüksek kısa çalışma ödeneği ise 4.380,99.-TL olacaktır. (İŞ KURUMU hesaplaması)

7226 Sayılı Kanunun İşveren Sendikalarına İlişkin Yardım Düzenlemesi

7226 Sayılı Torba Kanun

MADDE 50- 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26 ncı maddesinin onuncu fıkrasında yer alan “yüzde yirmi beşini” ibaresi “yüzde otuz beşini” şeklinde değiştirilmiştir.

6356 / 26.madde 10.fıkra

(10) (Ek: 10/9/2014-6552/19 md.) İşveren sendikaları, tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararıyla belirlenmek kaydıyla, işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcudunun yüzde otuz beşini aşmamak üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabilir.

7244 Sayılı Torba Kanun

1. Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri, toplu iş uyuşmazlıkları, grev ve lokavta ilişkin sürelerin üç ay süreyle uzatılması

Kanununun 2.maddesi (I) bendi (1) fıkrası ile işyerlerinde yetki tespiti, toplu iş sözleşmelerinin yapılması (dolayısı ile devam eden toplu iş görüşmeleri), toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü, grev ve lokavta ilişkin sürelerin uygulanması üç ay süre ile uzatılmıştır.

7244 Sayılı Torba Kanun

2. Kısa Çalışma Başvurularının Yanıtlanmasına İlişkin Süre Değişikliği

Kanunun 6.maddesi İşsizlik Sigortası Kanununda yaptığı değişiklikle kısa çalışma başvurularının uygunluk tespiti hariç 60 gün içinde sonuçlandırılacağını düzenlemektedir. Daha önce bu süre 4447/Geçici 23.maddede uygunluk tespiti dahil 60 gün olarak düzenlenmekteydi.

7244 Sayılı Torba Kanun

3. Kısa Çalışma Başvurularının Değerlendirilmesi

Torba Kanununun 8.maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 24.madde ile iş müfettişleri tarafından yapılacak uygunluk tespiti beklenmeden işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemelerinin gerçekleştirileceği, işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi halinde yapılan fazla ve yersiz ödemelerin yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceği düzenlenmektedir.

7244 Sayılı Torba Kanun

4. İşten Çıkarma Yasası, Ücretsiz İzin

4857 Sayılı İş Kanununa eklenen geçici 10.maddeyle ;

- a) 17 Nisan 2020 Cuma gününden başlayarak üç ay süre ile ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar ve benzerleri dışında her türlü iş ve hizmet sözleşmelerinin feshedilemeyeceği,
- b) 17 Nisan 2020 Cuma gününden itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işverenin işçiyi tamamen ya da kısmen ücretsiz izne ayırabileceği,
- c) Bu madde çerçevesinde ücretsiz izne ayrılmanın işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermeyeceği,
- d) Madde hükmüne aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya vekiline, çıkarma yasasına aykırı her fesih işlemi için uygulanmak üzere, fesih tarihindeki brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verileceği,

Hususları düzenlenmiştir.

7244 Sayılı Torba Kanun

5. Nakdi Ücret Desteği

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici 24.maddeyle;

- a) İş Kanununun geçici 10.maddesi kapsamında ücretsiz izne çıkarılan ve kısa çalışma ödeneğinden faydalanamayan işçilere herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamaları koşuluyla fesih yapılamayacak süre boyunca ücretsiz izinde buldukları süre kadar,
- b) 15.03.2020 tarihinden sora 4447 sayılı Kanunun 51.maddesi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre (son üç yılda 600 prim günü, 120 gün kesintisiz hizmet şartları) işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamaları kaydıyla fesih yapılamayacak süre boyunca işsiz kaldıkları süre kadar,

İşsizlik Sigortası Fonun'dan günlük 39,24.- TL brüt nakdi ücret desteği verilmesi düzenlenmiştir.

7244 Sayılı Torba Kanun

5. Nakdi Ücret Desteği

Ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığının tespiti halinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacağı ve ödenen nakdi ücret desteğinin ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceği de aynı madde ile düzenlenmiştir.

Ar-Ge Mevzuatında Yapılan Düzenlemeler

Özlem Elver, Şirket Ortağı, Ar-Ge Danışmanlığı
Kaan Memişoğlu, Direktör, Ar-Ge Danışmanlığı



COVID 19 Durumunda Ar-Ge ve Tasarım Merkezlerini İlgilendiren Hususlar (1)

5746 sayılı Kanun kapsamında Ar-Ge ve Tasarım faaliyetlerine devam edilmesi

1. Şirket bünyesinde (Ar-Ge/Tasarım Merkezinde) çalışılması

- *Asgari TZE Ar-Ge/Tasarım personeli şartının sağlanması durumunda destek ve teşviklerden yararlanır*

2. Evden çalışma (home office) yapılması

- *7244 sayılı Kanun ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı duyurusu kapsamında; evden çalışma durumunda, çalışmayı yapan Ar-Ge personeli için «COVID 19» koduyla Sanayi ve Teknoloji Bakanlığına bildirim yapılarak destek ve teşviklerden yararlanması mümkündür*

3. Kısa çalışma ödeneğinden (KÇÖ) yararlanılması

- *KÇÖ isabet eden süreler hariç , Şirket tarafından tahakkuku yapılan ve fülen Ar-Ge ve tasarım faaliyetlerinde çalışılan süreler kapsamında asgari TZE Ar-Ge / Tasarım personeli istihdamının (Nisan – Haziran döneminde Tasarım merkezlerinde 10 TZE tasarım personeli, Ar-Ge merkezlerinde 15 /30 TZE Ar-Ge personeli istihdamının) sağlanması durumunda destek ve teşviklerden yararlanılabilir*

COVID 19 Durumunda Ar-Ge ve Tasarım Merkezlerini İlgilendiren Hususlar (2)

5746 sayılı Kanun kapsamında Ar-Ge ve Tasarım faaliyetlerine devam edilememesi

1. Mücbir sebep nedeniyle geçici süre teşviklerden yararlanılmaması (yönetmelik madde 22/2)

- «Mücbir sebep olarak kabul edilebilecek hallerin ortaya çıkması durumunda, bu haller sona erinceye kadar Ar-Ge Merkezi Belgesi veya Tasarım Merkezi Belgesi sahibi işletme, Kanunla sağlanan destek ve teşviklerden yararlanamaz. Bu hallerin sona erdiğinin işletme tarafından bildirilmesini müteakip, Bakanlık tarafından yerinde yaptırılacak denetim sonucunda Değerlendirme ve Denetim Komisyonu onayı esas alınarak işletme, Ar-Ge veya tasarım merkezi için yeniden başvuru yapmaksızın, Değerlendirme ve Denetim Komisyonu kararının alındığı tarihten itibaren Kanunla sağlanan destek ve teşviklerden yararlanmaya devam eder.»

2. Asgari Ar-Ge/Tasarım personeli istihdamının Şirket bünyesinde sağlanamaması (yönetmelik madde 23)

- «(1) Ar-Ge veya tasarım merkezinde çalışan tam zaman eşdeğer Ar-Ge veya tasarım personeli sayısı; çalışan personelin, çalışma sürelerine göre üçer aylık dönemler itibarıyla toplam çalışma süresinin, bir kişinin üç aylık tam zamanlı çalışma süresine bölünmesi suretiyle hesaplanır. Haftada kırk beş saatin üzerindeki ve ek çalışma süreleri bu hesaplamada dikkate alınmaz. Üçer aylık dönemler, Ar-Ge veya tasarım merkezini bünyesinde bulunduran işletmenin geçici vergilendirme dönemleridir.

...

(4) Herhangi bir üç aylık dönemde asgari Ar-Ge veya tasarım personeli çalıştırma şartını ihlal eden işletmeler, şartların ihlal edildiği tarihten tekrar sağlandığı tarihe kadar Kanun kapsamında sağlanan destek ve teşviklerden yararlanamazlar.»

Mali Konularda Yapılan Düzenlemeler

Ulaş Ceylanlı, Şirket Ortağı, Vergi Hizmetleri



Sermaye şirketleri için 2019 yılı kar dağıtım kısıtlaması

Düzenleme:

- 30.09.2020 tarihine kadar 2019 yılı net dönem kârının yalnızca %25'ine kadarının dağıtımına karar verebilir (%75 dağıtıma konu edilemez)
- 30.09.2020 tarihine kadar geçmiş yıl karları, yasal yedekler kar dağıtımına konu edilemez
- 30.09.2020 tarihine kadar avans kar dağıtım konusunda yönetim kuruluna yetki verilemez

Genel kurulda kar dağıtım kararı alan, fiilen kar dağıtım yapmayan şirketlerin durumu:

- %25'i aşan kısım fiilen dağıtılamaz

Cumhurbaşkanı'na verilen yetki:

- Süreyi 3 ay uzatma / kısaltma

İstisnaların belirlenmesi:

- İstisnalar ile uygulamaya dair usul ve esasları belirlemeye, Hazine ve Maliye Bakanlığının görüşünü almak suretiyle Ticaret Bakanlığı yetkilidir

Diğer düzenlemeler

Torba Kanun düzenlemeleri

- Faaliyetleri durdurulan veya faaliyette bulunamayan işletmelerin yıllık ilan ve reklam vergileri ile yıllık çevre temizlik vergilerinin, faaliyetleri durdurulan veya faaliyette bulunulamayan dönemlere isabet eden kısımlarının alınmaması

Son 1 haftada yapılan düzenlemeler:

- Kurumlar vergisi beyan süresinin 1 Haziran 2020'ye ertelenmesi (127 Nolu VUK Sirküleri)
- E-defter beratlarının yükleme süresinin 1 Haziran 2020'ye ertelenmesi (128 Nolu VUK Sirküleri)