

**Tarih : 19.03.2020**

**Sayı : 2020 / 1**

**Konu : Corona Virüsü (COVID-19) Salgını Sürecinde İşyeri Uygulamaları Hakkında Bilgilendirme ve Açıklanan Tedbirler**

Gerek Corona Virüsü (COVID-19) vakalarının küresel ekonomide ve çalışma hayatında yarattığı aksamalardan, gerek genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerlerinde alınabilecek tedbirlere ve Ekonomik İstikrar Kalkanı hakkındaki açıklamalara aşağıdaki sirkülerimizde yer verilmiştir.

## **A. Mücbir Sebep Hali**

Corona Virüsü vakalarının ülkemizde de görülmesi üzerine bir kısım önleme ilişkin açıklamalar yapılmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından da salgın olarak nitelendirilen halin vergi kanunlarımız açısından mücbir sebep hali olduğu konusunda henüz bir belirleme yapılmamıştır.

Mücbir sebep halinin tanımı ve belirlenmesi 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun 13. maddesinde yapılmıştır. Mezkur kanunun mücbir sebeplerle gecikme başlıklı 15. maddesi ile de gecikme halinde kanuni sürelerin ne şekilde işleyeceği hususu belirlenmiştir.

2006 yılında ülkemizde ortaya çıkan kuş gribi hastalığı nedeniyle zarar gören kanatlı hayvan eti ve her türlü yumurta üreticisi olan mükelleflerin durumu, Vergi Usul Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca mücbir sebep hali olarak kabul edilmiştir.

Mücbir sebep hallerinde, mücbir sebebin başladığı tarih ile ortadan kalktığı tarih arasında geçen süreler işlememekte, ancak vergi ödevlerinin yerine getirilmesi bakımından mücbir sebep halinin başlangıç tarihi belirsizlik arz etmekte ise başladığı ve sona erdiği tarihin tespiti mükellefler yönünden güçlük oluşturmaktadır. Bu gibi hallerde mücbir sebep halinin başladığı ve ortadan kalktığı tarihin diğer bir ifade ile işlemeyen sürenin Vergi Usul Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca idarece tespit edilmesi gerekmektedir.

Corona virüsünün varlığı tek başına mücbir sebep hali değildir. 2006 yılındaki gibi Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın buna ilişkin belirlenmesinin beklenmesi yerinde olacaktır.

Yurtdışından gelen kişilere hekim tarafından "Z03.8 ve Z03.9" kapsamında tanı konulması halinde 14 güne kadar istirahat raporu düzenleneceği ve bu vatandaşların iş göremezlik ödeneğinin SGK tarafından karşılanacağı belirlenmiştir.

## **B. Ekonomik İstikrar Kalkanı ile Getirilen Vergisel Tedbirler**

Ayrıntıları ve usule ilişkin açıklamaların bilahare yapılacağı Ekonomik İstikrar Kalkanı ile getirilen vergisel tedbirler aşağıda yer aldığı şekildedir.

1- Perakende, AVM, Demir-Çelik, Otomotiv, Lojistik-Ulaşım, Sinema-Tiyatro, Konaklama, Yiyecek-İçecek, Tekstil-Konfeksiyon ve Etkinlik-Organizasyon sektörleri için Muhtasar ve KDV, Nisan, Mayıs ve Haziran ödemeleri 6'şar ay ertelenmiştir.

Ayrıca burada dikkat edilmesi gereken diğer bir husus ise Şubat/2020 dönemine ilişkin Muhtasar ve KDV beyannamelerinin Mart/2020 döneminde (bu ayda) beyan edilip ödenmesi gerekliliğidir.

Belirlenen sektörlerin dışında kalan diğer sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler bu avantajlardan yararlanma imkanı bulunmamaktadır.

2- Konaklama vergisi Kasım ayına kadar uygulanmayacaktır.

13/7/1956 tarihli ve 6802 sayılı Gider Vergileri Kanununun yeniden düzenlenen 34 üncü maddesinde ihdas edilen konaklama vergisi, Kasım/2020 dönemine kadar uygulanmayacaktır.

3- İç havayolu taşımacılığında 3 ay süreyle KDV oranını yüzde 18'den yüzde 1'e indirilmiştir.

### **C. Ekonomik İstikrar Kalkanı ile Getirilen Sosyal Güvenlik Tedbirleri**

Ekonomik İstikrar Kalkanı olarak isimlendirilen tedbirler paketi ile;

1- Perakende, AVM, Demir-Çelik, Otomotiv, Lojistik-Ulaşım, Sinema-Tiyatro, Konaklama, Yiyecek-İçecek, Tekstil-Konfeksiyon ve Etkinlik-Organizasyon sektörleri için SGK primlerinin Nisan, Mayıs ve Haziran ödemeleri 6'şar ay ertelenmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından daha önceki mücbir sebep uygulamasında olduğu gibi ülkemizin yaşadığı bu problemde de alınan tedbirinin şu şekilde uygulanacağı düşünülmektedir.

Sosyal Güvenlik primlerine ilişkin beyanlar zamanında verilmeye devam edecek ödemeler ise ertelenecektir. Bu durumun sebebi ise çalışan personelin sosyal güvencesinin devamını sağlamaktır. Diğer bir ifade ile Sosyal Güvenlik Kurumu beyanları alacak ki, çalışanların hastane, ilaç v.b. giderleri karşılayabilsin. Aksi takdirde beyanlar verilmezse Sosyal Güvenlik Kurumu, ilgili çalışanın çalıştığını teyit edemez ve sosyal haklarından yararlandıramaz.

2- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

Kanunu'nun geçici 78. maddesi ile özellikle 2018 ve 2019 yıllarında uygulanan asgari ücret desteğine devam edilecektir.

3- İstihdamdaki sürekliliği temin etmek amacıyla 2 aylık telafi çalışma süresini 4 aya çıkartılmıştır.

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışma, telafi çalışmasıdır. Bunun iki ay içerisinde yapılması gerekirken dört ay içerisinde gerçekleştirilmesi sağlanacaktır.

### **D. İzinlerin Kullanılması**

Corona Virüs salgını nedeniyle işin durması veya tamamen tatil edilmesi halinde başvurulabilecek diğer bir yöntem işçiye birikmiş yıllık ücretli izinlerini kullandırmaktır. Yıllık izin kullandırma işverenin yönetim hakkı kapsamında olup, işçi kural olarak bu yönde verilecek emir ve talimata aykırı davranamaz. Fakat bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, işverenin bu yönde vereceği bir emir ve talimat ancak işçinin hak ettiği bütün izni kesintisiz kullanması yönünde olabilecektir. Yıllık iznin bölünmesi ancak işçinin onayı ile mümkün olduğundan, yıllık iznin sadece bir kısmının kullanılması amaçlanıyorsa işçiden bu yönde onay alınması gerekecektir.

Öncelikle geçmiş yıllardan kalan ve yeni yılda hak kazanılan ücretli yıllık izinler varsa bu izinler kullanılmalı hamile, doğum yapmış, emzikli kadınlar için; ilk önce ücretli izinleri akabinde 6 aya kadar olan ücretsiz izin haklarından yararlanabilmeleri sağlanabilir.

### **E. İş Sözleşmelerinin Feshi**

Corona virüsün yayılımının engellenmesi adına işyerinde yeni tedbirler alınması gerekliliği söz konusudur. Bu hem toplumsal sağlığı ve güvenliği hem de iş sağlığı ve güvenliği sağlamak için yasal bir zorunluluktur. Bu önlemler alınmadığında işçiler işyerinde gerekli önlemlerin alınmadığı gerekçesiyle iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilecek, işveren de alınan önlemlere uymayan işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

Bu nedenle işyeri hekimlerinin yönlendirilmesi ile işyerinde aşağıdaki yer alan alternatiflerden işyerine uygun olan tedbirlerin alınması, alınan tedbirler çerçevesinde çalışanların bilgilendirilmesi gerekmektedir. İşyeri hekimi ile görüşerek aşağıdaki alternatifler üzerinden bir yol haritası belirlenmesi mümkündür.

İşletmelerden işçi çıkarılması gerekliliği söz konusu olması halinde; 2 aylık deneme süresinde olan işçilerin iş sözleşmeleri öncelikli olarak feshedilebilir. Toplu işten çıkarmalarda yasa ile getirilen şartlara uymak gerekliliği akıldan çıkarılmamalıdır.

Akabinde risk grubunda yer alanlar, karı-koca aynı işyerinde çalışanlardan biri veya kabul edeceği düşünülen diğer işçilerin iş sözleşmeleri feshedilebilir. Kıdem tazminatına hak kazanmış çalışanlar arasında maliyetler gözetilerek iş sözleşmelerinin feshedilmesi bir başka dikkat edilmesi gereken husustur.

İşçilerin talebi ve onayı olmak kaydıyla bu olağanüstü durumdan kaynaklı belli bir süre için ücretsiz izne ayrılabilir.

#### F. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa Çalışma Talep Formunu ve kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi manyetik ve yazılı ortamda doldurarak İŞKUR'a ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya kısa çalışma bildiriminde bulunulmak koşulu ile işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu durumlarda "Kısa Çalışma Ödeneği" yoluna gidilebilir.

Yine ayrıntıları önümüzdeki günlerde belirlenmesi beklenen Ekonomik İstikrar Kalkanı olarak isimlendirilen tedbirler paketi ile "Kısa Çalışma Ödeneği"nin devreye alınması, bundan faydalanmak için gereken süreçlerin kolaylaştırılacağı ve hızlandırılacağı; böylece faaliyetine ara veren işyerlerindeki işçilere geçici bir gelir desteği verirken, işverenlerin de maliyetlerinin azaltılması sağlanacaktır.

#### 2020 yılı için aylık kısa çalışma Ödeneği Hesabı

	Son 12 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık	Hesaplanan Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi	Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı
Son 12 Ay Asgari Ücretle Çalışan	2.943,00	1.765,80	13,40	1.752,40
Son 12 Ay 4.000 TL ile Çalışan	4.000,00	2.400,00	18,22	2.381,78
Son 12 Ay 7.000 TL ile Çalışan	8.000,00	4.414,50 (*)	33,51	4.380,99

#### G. Uzaktan Çalışma

Bununla birlikte; Teknopark şirketleri ile AR-GE ve Tasarım Merkezleri, evinden çalışmalarını uygun gördükleri personel sayılarını aylık olarak Sanayi ve Teknoloji Bakanlığına bildirerek, muafiyet ve teşviklerden 2020 yılı Nisan ayı sonuna kadar faydalanmaya devam edebileceklerdir. İki aylık bu geçici uygulama ile; AR-GE ve Tasarım Merkezlerinde çalışan personelin evden çalışmalarının önü açılmıştır. Bahse konu şirketler, mevcut personel yapısını dikkate alarak uzaktan çalışma konusunda gerekli tedbirleri almaya yetkilidir.

İşyerinde yürütülen işin niteliği uygun olduğu takdirde kritik dönemler atlatılınca kadar evde çalışma sistemine geçilmesi gerekmektedir. İşin niteliğinin uygunluğu noktasında henüz ilgili Yönetmelik yayımlanmadığından, genel bir değerlendirme yapılması gerekmekte, işin belirli bir oranından fazlası evde yapılabiliriyorsa, tüm unsurlarıyla evde yapılması aranmamalı, yapılamayan bölümlerin sürecin sonuna ertelenerek yine de evde çalışmaya geçilmelidir. Bu durumda kritik hususlar aşağıdaki gibidir.

- İşçinin uzaktan çalışma çerçevesinde gerek duyacağı araç ve gereçlerin işveren tarafından temin edilmesi,
- İşçinin uzaktan çalışma süreci ile ilgili teknik olarak bilgilendirilmesi,
- İşçinin uzaktan çalışma sürecinde iş edimini nasıl yerine getireceği hakkında bilgilendirilmesi,
- İşçinin uzaktan çalışmayı gerçekleştireceği ortamda (ev) iş sağlığı ve güvenliği riskleri nedeniyle bilgilendirilmesi.
- Uzaktan çalışmaya geçiş kararı alındıktan sonra aşağıda belirtilen sürecin izlenmesi gerekmektedir.

Ayrıca ayrıntıları önümüzdeki günlerde belirlenecek şekilde Ekonomik İstikrar Kalkanı olarak isimlendirilen tedbirler paketi ile mevzuatımızdaki esnek ve uzaktan çalışma modellerinin daha etkin hale getirilmesini temin edileceği belirlenmiştir.

## H. Olası Bir Tatil Edilme Hali

Kamu otoriteleri tarafından işyerlerinin tatil edilmesi durumunda yukarıda bahsedilen genel çerçevede aşağıdaki adımlar izlenebilecektir.

- i. İşyerinin tatil edilmesi sonrasındaki ilk haftada yarım ücret ödenmesi zorunluluğu doğacaktır.
2. İlk haftadan sonra aşağıdaki yöntemlerden bir tanesinin yönetsel karar olarak tercih edilmesi gerekliliği doğacaktır.
  - Kısa çalışma başvurusu yapılması,
  - Çalışanların yıllık izinlerinin hak ettikleri yıllık izin süresi bölünmeden bir bütün halinde kullanılması, (22 gün yıllık izni olan çalışanın 22 gün boyunca yıllık izin kullanması, kapatmanın sona ermesi neticesinde tekrar çalışmaya başlanması)
  - İş sözleşmesinin askıya alınması nedeniyle onaya tabi olmadan ücretsiz izin uygulamasının hayata geçmesi.
  - Çalışanların iş sözleşmelerinin feshedilmesi.

## I. İhracatta Stok Finansmanı

İhracattaki geçici yavaşlama sürecinde kapasite kullanım oranlarının korunması amacıyla ihracatçıya stok finansmanı desteği verilecektir.

Ülkemizde otomotiv sektöründe uygulama alanı bulan, otomotiv bayilerinin stoklarındaki araçlar karşılığında kredi kullanmalarını sağlayarak bayilere kolay ve uygun finansman imkanı sağlayan "stok finansmanı" yönteminin ihracat yapan tüm firmalara belirli koşullar ve muhtemel ihracat bedellerine göre devlet bankaları, Kredi Garanti Fonu ve EximBank aracılığıyla kullanılacağını ve ayrıca stok finansmanı kullanan işletmelerin kullanılan finansmanın şartlarının kolaylaştırılacağını düşünmekteyiz.

**Not :** Bu sirküler bilgilendirme amaçlıdır. Sirkülerde yer alan konu ile ilgili olarak profesyonel bir danışmana başvurunuz.