



# KANIT YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

Sakıp ŞEKER

Sicil No : 861

Mühür No: 898

Ankara YMM Odası

Burhan DÜZ

Sicil No :1494

Mühür No: 3641

Ankara YMM Odası

Adres : Ahlatlıbel Mah. 1822. Sok. No:70 Çankaya/ ANKARA Tel : (312) 417 05 96 - 489 20 18

Vergi Dairesi : Doğanbey

Vergi Kimlik No

: 4960640814

Fax: (312) 417 66 73

Web: [www.kanitymm.com.tr](http://www.kanitymm.com.tr) E-mail : [sakipseke@kanitymm.com.tr](mailto:sakipseke@kanitymm.com.tr) ; [burhan.duz@kanitymm.com.tr](mailto:burhan.duz@kanitymm.com.tr)

**SİRKÜLER 2019 / 8**

**Ankara, 06.03.2019**

## MUHASEBE BİRİMLERİ VE FİRMA YÖNETİCİLERİNİN DİKKATİNE!

### I- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILDI

Kısa çalışma ödeneği 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 maddesinde düzenlenmiştir. 30.04.2011 tarih ve 27920 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan **kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği** hakkında yönetmelikte 09.11.2018 tarihli 30590 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan yönetmelikle değişiklik yapılmıştır.

Kısa çalışma, 3 (üç) ayı geçmemek üzere 4447 sayılı Kanunun Ek 2 maddesinde sayılan gerekçeler ile işyerinde uygulanmakta olan çalışma süresinin iş yerinin bir bölümünde veya geçici olarak en az (1/3) üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az 4 (dört) hafta süre ile faaliyetin tamamen kısmen durdurulmasını ifade eder. Yapılan yönetmelik değişikliği ile zorlayıcı unsurların kapsamı genişletilmiş zorlayıcı sebepler, işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan önceden kestirilemeyen iradesi ve bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkan bulunmayan geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları olarak tanımlanmıştır. Dışsal etkenlerden kaynaklanan dönemsel durumlarda oluşabilecek zorlayıcı sebepler karşısında işverenleri piyasa koşullarına karşı korumak kısa çalışma ödeneği ile de işçileri korumaya yönelik bir tedbirdir. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için; işverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması, işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte işsizlik maaşına hak kazanmış olması ve kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması gerekmektedir.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, kısa çalışma talep formu ile Türkiye İş Kurumu'na ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunur. İşveren bildiriminde; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu, işyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikayı ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını, varsa iddiasını kanıtlayıcı somut belgeleri belirtmek zorundadır. İnceleme esnasında; kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren liste, işveren tarafından kurumca belirlenen formatta hazırlanarak, manyetik ve yazılı ortamda kurum yetkilisine teslim edilir.

İşverenin kısa çalışma talebi, Türkiye İş Kurumu tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilecek, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarınca iddia edilmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde konu, Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunca değerlendirilerek karara bağlanır.

Kısa çalışma uygulanmasına ihtiyaç duyulması halinde uygunluk tespiti İş Müfettişlerince gerçekleştirilecektir. Uygunluk tespiti sonuçları kurumun ilgili birimince işverene bildirilecek işveren durumu işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan edecek ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirecektir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda kısa çalışma talebi işçilere yazılı olarak bildirilecektir. Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri ise yeni başvuru olarak değerlendirilecektir.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39'uncu maddesine göre işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150 geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60 ı olacak ve kısa çalışma ödeneği, 4447 sayılı kanunun Ek 2 inci maddesine aykırı olmamak koşuluyla aynı kanununun 50 inci maddesindeki esaslara göre ödenir.

Buna göre 2019 yılı için aylık kısa çalışma ödeneği brüt asgari ücret ve brüt 4.000 TL için aşağıdaki gibi olacaktır.

	Son 12 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması (A)	Hesaplanan Ödenek Miktarı (AX%60)	Damga Vergisi	Ödenecek Miktarı	Ödenek Miktarı
Son 12 Ay Asgari Ücretle Çalışan	2.558,40	1.535,04	11,65		1.523,19
Son 12 Ay 4.000 TL ile Çalışan	4.000,00	2.400,00	18,22		2.381,78

- Kısa çalışma ödeneğinin süresi 3 ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır. Bu süre Cumhurbaşkanı tarafından 6 aya kadar uzatılabilmektedir.
- Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak verilir.
- Kısa çalışma ödemeleri, bu uygulamadan yararlanan kişinin işsiz kalması durumunda, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir.
- İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir. Söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmaz.

Kısa Çalışma Ödeneği, işçinin işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde kesilir. Ayrıca geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir.

İşverenin, kısa çalışma uygulaması devam ederken, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu Türkiye İş Kurumu'na bildirir. Ayrıca varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere 6 işgünü önceden yazılı olarak bildirmesi zorunludur. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erecek geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.

## **II- ŞUBAT, MART VE NİSAN 2019 AYLARINDA İŞE ALINAN SİGORTALILARIN SİGORTA PRİMLERİ VE ÜCRETLERİ İŞSİZLİK SİGORTASI FONUNDAN KARŞILANACAKTIR**

22.02. 2019 Tarihli 30694 Sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan 7166 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 8. Maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 19'uncu maddesine son fıkrasından önce gelmek üzere "01.2.2019 ila 30.4.2019 tarihleri arasında işyerlerinde 2018 yılı Ocak ila Aralık ayları/döneminde aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirim yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısına ilave olarak işe alınanların, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenlerle feshedilmesi hariç olmak üzere, işe alındıkları tarihten itibaren **9 (dokuz) aylık sürede iş sözleşmesi feshedilmeksizin çalıştırılmaları** halinde bu maddede belirtilen prim desteği ile birlikte işe alındıkları ay dâhil 3 (üç) aylık süre için prim ödeme gün sayısının 67,36 Türk lirası ile çarpımı sonucu bulunacak tutar Fondan karşılanmak üzere işverene destek olarak ayrıca sağlanır. Bu fıkra kapsamında işverene sağlanan ücret desteği işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borçlarına mahsup edilir, ancak işverene ödenmez." hükmü getirilmiştir.

Buna göre 7166 sayılı kanunla getirilen düzenlemeyle ilave istihdam teşvikine ilaveten 01.02.2019 ila 30.04.2019 tarihleri arasında işyerlerinde 2018 yılı Ocak ila Aralık ayları/döneminde 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirim yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısına ilave olarak işe alınanların, bildirdiği gün sayısının 67,36 TL ile çarpılması sonucu bulunacak tutar (30 gün çalışan 1 sigortalı için bu tutar 2.020,8.-TL), işverenin SGK'ya olan borçlarına, borcu yoksa 2019 Aralık ayı dahil tahakkuk edecek prim tutarlarına mahsup edilecektir.

Bu destekten yararlanmak için, daha önceki teşvik ve desteklerden yararlanmak için gereken şartlara ilave olarak, 01.02.2019 ila 30.04.2019 tarihleri arasında işyerlerinde 2018 yılı Ocak ila Aralık ayları/döneminde 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirim yapılan aydaki/dönemdeki sigortalı sayısına ilave olarak işe alınanların 2019 Aralık ayı dahil, aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile SGK'ya bildirilmesi gerekmektedir.

Öte yandan bu kapsamda işe alınanların ücretlerinin, ilgili yılda uygulanan asgarî ücretin aylık brüt tutarının prim ödeme gün sayısına isabet eden tutarı üzerinden hesaplanan gelir vergisinin asgarî geçim indirimi uygulandıktan sonra kalan kısmı, verilecek muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden terkin edilir. Bu madde kapsamında yapılan ücret ödemelerine ilişkin düzenlenen kâğıtlara ait damga vergisinin aylık brüt asgarî ücretin prim ödeme gün sayısına isabet eden kısmı beyan edilmez.

### **III- İHRACAT BEDELLERİNİN 180 GÜN İÇERİSİNDE TÜRKİYE'YE GETİRİLMESİ VE %80'İNİN BANKAYA BOZDURULMASI ZORUNLULUĞUNA İLİŞKİN SÜRE 03.03.2019 TARİHİNDEN İTİBAREN 180 GÜN (ALTI AY) DAHA UZATILDI**

2018-32/48 sayılı Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ ile (İhracat Bedelleri Hakkında) 04.09.2018 tarihinden itibaren 180 gün (altı ay) süre ile ihracat bedellerinin 180 gün içerisinde Türkiye'ye getirilme ve %80'nin bankaya bozdurma zorunluluğu getirilmişti ve bu süre 04.03.2019 tarihi itibarıyla sona ermekteydi. Ancak, 03.03.2019 tarihli ve 30703 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 2019-32/53 Tebliğ ile söz konusu tebliğin yürürlük süresi 180 günden (altı aydan) 24 aya (bir yıla) çıkarılmıştır.

Buna göre 04.03.2019 tarihinden itibaren 180 gün (altı ay) daha Türkiye'de yerleşik kişiler tarafından gerçekleştirilen ihracat işlemlerine ilişkin bedellerin ithalatçının ödemesini müteakip doğrudan ve gecikmeksizin ihracata aracılık eden bankaya transfer edilmesi veya getirilmesi, bedellerin yurda getirilme süresinin fiili ihraç tarihinden itibaren 180 günü geçmemesi, söz konusu bedellerin en az %80'inin bir bankaya bozdurulması (DAB alınması) zorunludur. Türkiye'de yerleşik kişilerce bu Tebliğin yürürlükte bulunduğu süre içinde fiili ihracı gerçekleştirilen ihracat işlemlerine ilişkin bedel getirme süresinin Tebliğin yürürlükten kalktığı tarihten sonra sona ermesi halinde, Tebliğ hükümleri uygulanmaya devam edilecektir. İhraç edilen malların bedelinin süresinde yurda getirilerek, bankalara bozdurulmamasından ve ihracat hesabının süresinde kapatılmasından öncelikle ihracatçılar sorumlu olacaktır. Ticari amaçla mal ihracında, bedelleri yurda getirilme süresi içinde gelen ihracat ile ilgili hesaplar aracı bankalarca kapatılacaktır. Süresi içinde kapatılmayan ihracat hesapları aracı bankalarca 5 iş günü içinde muamelenin safhalarını belirtecek şekilde yazılı olarak ilgili Vergi Dairesi Başkanlığına veya Vergi Dairesi Müdürlüğüne bildirilecektir.

### **IV- KİTAP VE SÜRELİ YAYINLARDA KDV İSTİSNASI**

7166 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle satış değeri ne olursa olsun 22.02.2019 tarihinden itibaren kitap ve süreli yayınlarda (dergi ve gazetelerde) katma değer vergisi kaldırılmıştır. Ancak Küçükleri Muzır Neşriyattan Koruma Kanununa göre poşet içinde satılan kitap ve süreli yayınlarda bu istisna uygulanmayacaktır.

Saygılarımızla.

**KANIT YEMİNLİ MALİ  
MÜŞAVİRLİK A.Ş.**