

Adres

Tarih: 24.03.2020

Sayı: YMM-2020/38

Konu: Kısa Çalışma Ödeneği

1- GİRİŞ:

Bilindiği üzere, 18 Mart 2020 tarihinde Cumhurbaşkanı'nca açıklanan Koronavirüs (Covid-19) salgınına ilişkin ekonomik kararlardan bir tanesi de; "**Kısa Çalışma Ödeneğinin devreye alınması, bundan faydalanmak için gereken süreçlerin kolaylaştırılması ve hızlandırılmasıdır.**"

Bu karar üzerine, birçok ülkede tesirini gösteren yeni tip Koronavirüsün (Covid-19) olası etkileri dikkate alınarak İŞKUR tarafından "**dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep**" kapsamında kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır.

Bu sirkülerimizde; **İŞKUR** tarafından yayınlanan Kısa Çalışma Ödeneği bilgilendirme notlarına başta olmak üzere, konu hakkında bazı bilgilere yer verilecektir.

2- KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI:

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya **zorlayıcı sebeplerle** işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere (Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir.) sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Bu kapsamda;

- İşçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesi,
- Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesi,

hizmetleri sağlanmaktadır.

3- KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI BAKIMINDAN BAZI TANIMLAR:

Genel Ekonomik kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlardır.

Bölgesel Kriz: Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlardır.

Sektörel Kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlardır.

Zorlayıcı Sebepler: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân 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 durumlardır.

Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan kentinde ortaya çıkan ve birçok ülkede tesirini gösteren yeni tip **Koronavirüsün (Covid-19)** olası etkileri dikkate alınarak "**dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep**" kapsamında kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır.

4- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI:

İşyerinde kısa çalışma uygulanabilmesi için; İşverenin genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde İŞKUR'a veya varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına başvuruda bulunması ve İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir.

5- İŞÇİNİN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI:

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışma talebinin iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanununun 50'nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması (Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar),
- İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması,

gerekmektedir.

6- KISA ÇALIŞMA TALEBİNDE BULUNULMASI VE TALEBİN DEĞERLENDİRİLMESİ:

İşverenler, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle **Kısa Çalışma Talep Formunu** ve **kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi** tanzim ederek kısa çalışma başvurusunda bulunulabilir.

Kısa çalışma başvuruları, işçiler adına işverenler tarafından yapılır. İşçiler kısa çalışma talebinde bulunamazlar.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığının işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarınca iddia edilmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde konu, İŞKUR Yönetim Kurulunca değerlendirilerek karara bağlanır. Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar için diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurular için Yönetim Kurulu Kararı aranmaz.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerle ilgili Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir.

İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilir.

7- YENİ TİP KORONAVİRÜS (COVID-19) ETKİLİ KISA ÇALIŞMA TALEBİNDE BULUNULMASI VE TALEBİN DEĞERLENDİRİLMESİ:

Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işveren; buna ilişkin kanıtlarla birlikte **Kısa Çalışma Talep Formu** ile **kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi** bağlı olduğu İŞKUR biriminin **elektronik posta adresine**, elektronik posta göndermek suretiyle kısa çalışmaya başvuru yapabilir.

Başvuruların işyerine gidilmeden de belge üzerinden hızlı bir şekilde sonuçlandırılabilmesi için koronavirüsten olumsuz etkilendiğine dayanak teşkil eden belgelerin başvuruya eklenmesi önem taşımaktadır. Gerekliğinde işverenle irtibata geçilerek ilave belgeler talep edilebilecektir. İşverenlere başvurusunun alındığı yine aynı yolla en kısa sürede bildirilecek ve başvurular uygunluk tespiti amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilecektir.

8- İŞVERENE KISA ÇALIŞMA TALEBİNİN SONUCUNUN BİLDİRİLMESİ:

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerden dolayı işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu, İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işverene, İŞKUR tarafından bildirilir. İşveren de durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır. Kısa çalışma talebi uygun bulunan işveren Kurumca bildirilen sürede **Kısa Çalışma Bildirim Listesini** güncelleyerek gönderir.

Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işverenlere başvurularının sonucu, elektronik posta yoluyla taleplerini gönderdikleri adrese yapılır. Talebi uygun bulunan işverenler, Kurumca bildirilen sürede **Kısa Çalışma Bildirim Listesini** güncelleyerek başvuru yaptıkları İŞKUR biriminin elektronik posta adresine gönderir.

9- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ SÜRESİ, MİKTARI VE ÖDENMESİ:

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.

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Ödemeler PTT Bank aracılığı ile yapılmaktadır. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.

Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.

Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi “**18-Kısa Çalışma Ödeneği**” olarak bildirilir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanununun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir.

Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenir.

2020 Yılı İçin Aylık Kısa Çalışma Ödenek Miktarları Örneği;

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

(*) Hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçmeyeceği için ödenecek aylık kısa çalışma ödeneği miktarı bu şekilde hesaplanmıştır. 2020 yılında brüt asgari ücret 2.943,00 TL'dir.

10- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ KAPSAMINDA FAZLA VEYA YERSİZ ÖDEMELERİN TAHSİLİ:

İşverenin 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.

11- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ ALINAN SÜRE İÇİN ÖDENEN PRİMLER:

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir. Söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmaz.

12- KISA ÇALIŞMANIN ERKEN SONA ERMESİ:

İşverenin, kısa çalışma uygulaması devam ederken, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmesi zorunludur.

Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

13- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN KESİLMESİ:

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

14-İŞVERENİN KAYIT TUTMA ZORUNLULUĐU:

Kısa alışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.

Saygılarımızla,

[İşKUR Kısa alışma deneĐi Bilgilendirme Notu için **tıklayınız....**](#)

[Kısa alışma Talep Formu için **tıklayınız....**](#)

[Kısa alışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren liste için **tıklayınız....**](#)

[Kısa alışma Başvurularında Kullanılacak Elektronik Posta Adresleri **tıklayınız....**](#)