

Güncelleme: 30.04.2020

Ekonomik Kriz Ortamında İşverenlerin Can Simidi**Olan Kısa Çalışma Ödeneği Süresi 3 Aydan 6 Aya Çıkarıldı.****Ödenek Corona Virüsü (COVID19'u) da Kapsar mı?**

Corona Virüs (COVID19)'ün Zorlayıcı Sebep olarak ortaya çıkması ile Ekonomik krizin (Genel, bölgesel, sektörel veya dışsal etkilerden kaynaklı) etkilerini iyice hissettirmeye başladığı şu dönemde artan işçilik maliyetleri, iç pazardaki daralma, döviz fiyatlarındaki artış sebebiyle girdi maliyetlerinin artması, stoklardaki artış gibi durumlar işverenleri ayağını yorganına göre uzatmaya zorluyor.

Bunun sonucu olarak ilk akla gelen seçenek ise çalışan işçi sayısını azaltmak, yani işçi çıkarımı...

Oysa devletin bu durumlarda işçi çıkarmadan önce ara bir seçeneği var.

Kısa Çalışma...

Nedir bu kısa çalışma

İşçilere verecek işimiz azalmışsa, stoklarımız artıyorsa çalışma sürelerinizi azaltabilir, 3 ay süre ile faaliyetinizi kısmen veya tamamen durdurabilirsiniz. Bu durumda iş veremediğiniz çalışanlarınızın maaşını devlet işsizlik sigortasından karşılayabilmektedir.

İşverenler bu destekle 6 aya kadar süre ile oluşacak işçilik maliyetini büyük ölçüde azaltabilmektedirler.

25/8/199 tarihli 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun ek 2'inci maddesinde belirtilen esaslar dahilinde dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamında zorlayıcı neden gerekçesiyle kısa çalışma uygulanan işyerleri için 31/12/2019 tarihine kadar uzatma başvurusunda bulunulması, kısa çalışma uygulaması devam eden ve aynı kişileri kapsayan uzatma talepleri hariç diğer talepler için yeni bir uygunluk tespiti yapılması şartıyla, kısa çalışma ödeneğinin süresi (Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 26 Haziran 2019 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan kararla) **ilave 3 ay daha uzatılmıştır.**

COVID-19 ve Kısa Çalışma Ödeneği**Kısa Çalışma Kapsamında;**

- * İşçilere kısa çalışma ödeneği (çalışılmayan günlerin ücretinin) ödenmesi,
- * Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesi, hizmetleri sağlanmaktadır.

İşyerinde Kısa Çalışma Uygulanması;

- İşverenin; **genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde** İŞKUR'a başvuruda bulunması ve İş Müfettişlerince yapılacak incelemede uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir.
- İşçiyi, işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.(4857/25-II)Dolayısıyla **COVID19 salgını zorlayıcı bir sebeptir. (İŞKUR Yönetim Kurulu bu yönde karar almıştır)COVID19 SALGINI ZORLAYICI SEBEP OLUŞTURACAĞINDAN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN BU SÜRELERİN ÜCRETİNİN / İŞSİZLİK SİGORTASI FONUNDAN AŞAĞIDA BELİRTİLDİĞİ ŞEKİLDE KARŞILANACAĞIDIR.**

İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanması;

- İşverenin kısa çalışma talebinin yapılacak incelemede uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50. maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması (Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde en az 450 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar),
- Kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması,

gerekmektedir.

Kısa Çalışma Talebinde Bulunma ve Talebin Değerlendirilmesi

İşverenler, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle [Kısa Çalışma Talep Formunu](#) ve [kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi](#) manyetik ve yazılı ortamda doldurarak kısa çalışma başvurusunda bulunulabilir.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel

COVID-19 ve Kısa Çalışma Ödeneği

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.

İşverenin kısa çalışma talebinin uygunluğuna ilişkin İş Müfettişleri tarafından uygunluk tespiti gerçekleştirilir.

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.

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerden dolayı işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğunun 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.

Kısa Çalışma Ödeneği Süresi, Miktarı ve Ödenmesi

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, çalışmadığı süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.

Aşağıda 2020 yılı için aylık kısa çalışma ödeneği hesabı verilmiştir.

COVID-19 ve Kısa Çalışma Ödeneği

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

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

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak verilir.

Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesini;

- “18-Kısa Çalışma Ödeneği” olarak,
- Birden çok sebep varsa “27-Kısa Çalışma ve Diğer Sebepler”
- Pandemi dolayısıyla Ücretsiz İzine ayrılmışsa “28- Pandemi Ücretsiz İzin”
- Başka eksik gün varsa “29- Pandemi Ücretsiz İzin ve Diğer Sebepler” olarak bildirmek gerekir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır ve kısa çalışma ödemeleri, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir.

COVID-19 ve Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 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.

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.

Kısa Çalışma Ödeneği Alınan Süre İçin Ödenen Primler

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

Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi

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.

Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi

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.

İşverenin Kayıt Tutma Zorunluluğu

COVID-19 ve Kısa Çalışma Ödeneği

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

KISA ÇALIŞMA YAPMAYA BENİM İŞYERİM UYGUN MU? BEN YARARLANABİLİRMİYİM?

Bu hususta lütfen bizimle irtibata geçiniz.

Sizi aydınlatalım.

Mali tablolarınızı inceleyelim.

Çalışma şartlarınızı görelim.

Size yardımcı olalım.

“Kısa Çalışma Ödeneği Başvuru Dilekçesi” için aşağıdaki linke tıklayınız

<https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/basvuru-icin-gerekli-belgeler-ve-il-iletisi-m-adresleri/>

Canpolat CERAN

Em. İş Başmüfettişi