



Sayı : 2020/SGK/09

Konu : Kısa Çalışma Ödeneği

 **PrimeGlobal**
An Association of
Independent Accounting Firms


@universalpartners

 **UNIVERSAL**
& PARTNERS

+90 (212) 279 18 95 | info@universalpartners.com.tr
Premier Kampüs Ofis, İmrahor Cad. A Blok No.29 Kat.4 Kağıthane / İSTANBUL

KISA ÇALIŞMA ve KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Kısa Çalışma; 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 hallerine kısa çalışma, işyerinde üç ayı aşmamak üzere (Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir.) sigortalılara/ işçilere çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan uygulamaya ise kısa çalışma ödeneği denilmektedir.

Ekonomik anlamda zor durumdaki işverenler için genel itibarıyla uygulama alanı bulan kısa çalışma işsizlik ile mücadelede önemli bir istihdam politikasıdır. Bu uygulama ile işçilerin çalışma süreleri esnekleşecek ve ücret ödemelerinin bir kısmı devlet tarafından karşılanacaktır. Kısa çalışma ödeneği kapsamındaki tutarlar işsizlik sigortası fonundan yapılacaktır.

KISA ÇALIŞMA UYGULAMASINDAKİ HALLER

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Genel Ekonomik” kriz

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

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Bölgesel Kriz”

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

Kısa çalışma uygulaması bakımından “Sektörel Kriz”

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

Kısa çalışma uygulaması bakımından “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. (Covid 19-Salgın hastalık kapsamında zorlayıcı sebep sayılacaktır)

İŞYERİNDE KISA ÇALIŞMA UYGULANABİLMESİ İÇİN;

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 yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir.

İşveren işyerinde toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikası var ise bunlara yazılı bildirimde bulunur.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak isteyen işverenlerin ekte sunulan formu doldurarak İŞKUR İl Hizmet Müdürlüklerine teslim etmeleri gerekmektedir.

İşveren bildiriminde;

- Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu belirtmek,
- İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasını, işyeri İŞKUR numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını belirtmek,
- Manyetik ve yazılı ortamda Kurumca belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi Kurum birimine teslim etmek,

Zorundadır.

Kısa çalışma talepleri İŞKUR hizmet merkezi bazında alınmıyor olsa da aynı ilde birden çok işyerinin olması durumunda başvuruların İŞKUR İL Müdürlüklerine tek seferde iletilmesi mümkündür.

BAŞVURU TALEPLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Kurum birimi tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde konu, İŞKUR Yönetim Kurulunca karara bağlanır.

Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar için diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurular için Yönetim Kurulu Kararı aranmaz.

Kısa çalışma talepleri; iş müfettişlerince uygunluk tespiti yapılması amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının ilgili birimine ivedilikle gönderilir.

Uygunluk tespiti sonucu ilgili Kurum birimine gönderilir. Uygunluk tespiti sonuçları Kurum birimince işverene bildirilir.

İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir.

İlan yoluyla işçilere duyuru yapılmadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.

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.

UYGUNLUK TESPİTİ YAPILMASI AMACIYLA TALEP EDİLEN VE İŞVEREN VEYA YASAL VEKİLİNCE ONAYLI BAŞLICA BİLGİ VE BELGELER: (başvuru formunun arkasında belirtilen belgeler)

(İşverenin tercihi doğrultusunda, başvuru esnasında teslim edilebileceği gibi, uygunluk tespiti esnasında da Bakanlık İş Müfettişine teslim edilebilir. Başvuru esnasında belgelerin teslim edilmesi, sürecin etkin ve verimli işlenmesini kolaylaştıracaktır.)

- İşverenin Kısa Çalışma Talebine İlişkin Gerekçeli Ve Yazılı Beyanı,
- Ücret Bordroları,
- İşçi Ücretlerinin Ve Bununla İlgili Sigorta Primi Ve Vergi Kesintilerinin Ödendiğini Gösteren Kayıtlar,
- Kısa Çalışma Uygulanan/Talep Edilen Döneme Ait Çalışma Sürelerini Gösteren Ve İşçi İmzalarını İçeren Belgeler (Puantaj Kayıtları, İşçi Takibinin Yapıldığı Elektronik Dökümler vb.),
- Cari Yıl Ve Bir Önceki Yıla Ait; Geçici Gelir Beyannameleri
- Tasdikli Mali Tabloların Kayıtları,
- Üretilen malların/hizmetlerin satış miktarı ve cirosu,
- Üretimde Meydana Gelen Artış Ve Azalış Miktarlarını Gösteren Belgeler Veya Aynı Döneme Ait Söz Konusu Bilgileri İçerir Nitelikte Düzenlenmiş Tasdikli Bir Mali Analiz Raporu,
- Stokların durumu, stokların borçlanma veya peşin temin edilip edilmemesi,
- Yapılan ve yapılmayan tahsilatların durumu,
- Kısa çalışma yapılacak dönemin başlangıç ve bitiş tarihleri ile birlikte kısa çalışma ödeneklerinin ödeme süreleri,
- Alınan Ve İptal Edilen Siparişlere Ve Sözleşmelere İlişkin Belgeler,
- Borçlar hesabındaki artış ve azalışlar,
- Varsa Faaliyetin Kısmen Ya da Tamamen Durduğuna İlişkin Belgeler,
- Varsa İşyerindeki Toplu İş Sözleşmesi Tarafı Sendika İle Kısa Çalışma Uygulanmasına İlişkin Düzenlenmiş Protokol,
- Varsa Yangın, Deprem, Sel, Su Baskını, Salgın Hastalıklar Gibi Mücbir Sebeplerin Varlığını Gösteren Belgeler,
- Varsa Konuya İlişkin Diğer Belgeler.
- Üretime katılan işçi sayısı ve işçi sayısında meydana gelen değişiklikler,
- Çalışma süreleri,
- Üretim maliyetindeki artış ve azalışlar,
- Faaliyet karı veya zararı,
- Kısa çalışma ödeneğinden faydalanacak işçiler ile ilgili detaylı liste,
- Kısa çalışma yapılacak dönemin başlangıç ve bitiş tarihleri ile birlikte kısa çalışma ödeneklerinin ödeme süreleri,
- Mahallinde yapılacak incelemelerde işveren veya vekilinin gerekçeli beyanı ile işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulaması var ise sendika yetkilileriyle veya işyerinde çalışan işçiler ile görüşülmesi.

İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilmesi İçin;

- İşverenin kısa çalışma talebinin iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 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.

Kısa Çalışma Kapsamında;

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

Hizmetleri sağlanmaktadır.

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 geçmez.

Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Ödemeler PTT Bank aracılığı ile işverenlikten istenen puantaj kayıtlarına göre yapılmaktadır. Sürece ilişkin hususlarda İŞKUR yetkilileri işverenliğe yol gösterecektir. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.

Aşağıda 2020 yılı için aylık kısa çalışma ödeneği hesabı verilmiştir.

	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 gerekçesi "18-Kısa Çalışma Ödeneği" olarak bildirilir.

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

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

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.

Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsili

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 Alman 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

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