



KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Sıkça Sorulan Sorular

01. Kısa Çalışma Nedir?

İşyerindeki çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması veya durdurulması hallerinde, çalışanların çalışmadıkları dönem için İŞKUR'dan ödenek almasını sağlayan bir uygulamadır.

Süre bakımından 3 ayı aşmamak üzere verilmektedir. Ancak, Cumhurbaşkanı bu süreyi 6 aya kadar uzatabilir.

02. Kısa çalışmadan yararlanabilmek için faaliyetin ne kadar azalmış olması gerekmektedir?

- İşyerindeki haftalık çalışma sürelerinin en az üçte bir oranında azaltılması veya
- İşyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması gerekmektedir.

Haftalık çalışma süresinin en az 1/3 oranında azalması ile ilgili olarak çalışma saati veya çalışma gün sayısının 1/3'ünü aldığınızda, o kadar saat veya gün veya daha fazla süreyle çalıştırılmayacak olması gerekmektedir.

03. Çalışanların Kısa Çalışmadan Ödeneğinden yararlanma şartları nelerdir?

- Kısa çalışma başlama tarihinden önceki 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan.
- Son 3 yılda 450 gün süreyle prim ödemiş olanlar ödenekten yararlandırılır.
- Emekliler kısa çalışma ödeneğinden faydalanamazlar.

Bu şartlarla ilgili gerekli denetimi İŞKUR yapmaktadır. Çalışanların şartları sağlaması halinde ödenek bağlanmaktadır.

04. Kısmi süreli çalışanlar kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilirler mi?

Son 60 günde hizmet akdinin devam etmesi yeterlidir, eksik gün olan çalışanlar da kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilir.

05. Kısa çalışma başvurusu nereye ve nasıl yapılmaktadır?

Kısa çalışma başvurusu işverenler tarafından bağlı bulunulan İŞKUR biriminin e-posta adresine gerekli evrakların iletilmesiyle yapılmaktadır. Evrakların elden teslim edilmesine gerek yoktur.

06. Kısa çalışmaya başvurmak için işyerleri hangi evrakları göndermelidir?

- Kısa çalışma talep formu
- Kısa çalışma uygulanacak çalışan listesi

Yukarıdaki iki doküman doldurulduktan sonra firmanın imza sirkülerinde yer alan yetkili kişi tarafından imzalanmalıdır.

Bunun yanında uygunluk denetiminde kullanılmak üzere ek olarak aşağıdaki dokümanlar da talep edilmektedir:

- Yönetim kurulu kararı
- Çalışma süresinin azaltıldığını veya durduğunu gösteren belgeler (örnek olarak; bordrolar, siparişlerin veya sözleşmelerin iptal edildiğine dair belgeler vb.)

07. İşyerinin birden fazla şubesi varsa başvuru nasıl olacak?

- Her şube için ayrı ayrı başvuru yapılmalıdır.
- Başvuru evrakları şubelerin bulunduğu yerdeki İŞKUR biriminin e-posta adresine gönderilmelidir.

08. Başvuru sonrası süreç nasıl işlemektedir?

- İŞKUR'a e-posta ile gönderilen belgeler, İŞKUR tarafından Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarına gönderilir.
- Kısa çalışma ödeneği talep edilen çalışanların yararlanma şartları İŞKUR tarafından kontrol edilecektir.
- Uygunluk tespiti yapıldıktan sonra yine e-posta ile sonuç bildirilir.
- İşveren başvurusunun onaylanması halinde durumu, işyerinde çalışanların görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi çalışanlara yazılı bildirim yapılmalıdır.
- Kısa çalışma ödenekleri, ileride işsiz kalınması halinde kullanılacak işsizlik sigortasından mahsup edilmektedir.
- İŞKUR'a verilen çalışan listesinde daha sonra değişiklik yapılabilir. Ancak bu durum yeni bir talep gibi değerlendirilir.

09. Başvuruma ne kadar sürede cevap alırım?

İŞKUR 60 gün içerisinde uygunluk testini yapıp size sonucu bildirecektir.

10. Kısa çalışma ödeneği miktarı ne kadardır? Nasıl Hesaplanır?

12 aylık brüt ortalamanın

%60'ı

ödenir, asgari ücretin

%150'sini

geçemez

Kısa çalışma ödeneği tutarı;

- Çalışanların son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır.
- İŞKUR bu hesaplamayı yaparken aylık prime esas brüt kazanç tutarlarını dikkate almaktadır.
- Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği tutarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez.
- Ödemeler çalışanların çalışmadıkları günler için yapılmaktadır.
- Faaliyetin tamamen durdurulması ve ayın tamamı için çalışma olmaması halinde kısa çalışma ödeneği 1.752,40 TL ile 4.380,99 TL arasında değişebilmektedir.
- Kısa çalışma ödeneği süresince çalışanların Genel Sağlık Sigortası ödemeleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Ancak, diğer kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin primler bu süre için ödenmemektedir.

Örneğin:

Faaliyetin / çalışma süresinin yarı yarıya azaltıldığı bir durumda, çalışanlar 1 ay için 15 gün çalışacak 15 gün kısa çalışma nedeniyle çalışmayıp İŞKUR'dan ödenek alacaksa;

- İŞKUR günlük kısa çalışma ödeneği miktarını belirlemek için; 12 aylık ortalama brüt maaş üzerinden önce aylık brüt prime esas kazanç üzerinden günlük bir tutar hesaplayıp %60'ını alıyor. Bu tutar günlük kısa çalışma ödeneği miktarı oluyor.
- Ayrıca bu tutar yine günlük asgari brüt ücretin %150'sini geçemiyor.

- Daha sonra çalıştırılmayan 15 gün için bir ödenek hesaplayıp

bu tutarı çalışanlara ödüyor.

İŞKUR'un ödenek miktarı ile ilgili hükümleri aşağıdaki şekildedir:

- 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, çalışanın 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 çalışanlar 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. maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir.
- İŞKUR hükümlerine göre zorlayıcı sebep: "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." Dolayısıyla, Covid-19 salgını da zorlayıcı sebep sayılmakta ve kısa çalışma süresinin ilk haftası için işveren tarafından yarım ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. İkinci haftadan itibaren İŞKUR ödeneği bağlanacaktır.
- Kısa çalışma yapan çalışanın 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 olarak yapılan ödemeler işsizlik ödeneği süresinden düşülmektedir. Ancak, mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.
- Bununla birlikte, işverenler çalışanların çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.
- İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle fazla ve yersiz ödemeler yapılmışsa, yasal faizi ile birlikte işverenden, çalışanın kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte çalışandan tahsil edilecektir.

11. Kısa çalışma ödeneği uygulanan dönem için SGK bildirimleri nasıl olacaktır?

- Kısa çalışma nedeniyle ortaya çıkacak eksik gün nedeni SGK'ya 18-Kısa Çalışma Ödeneği olarak bildirilecektir.
- İşveren kısa çalışma ödeneği süresine ait günler için çalışanlara ücret ödemesi yapmayabileceklerdir, SGK primi ve gelir vergisi ödeme yükümlülüğü de olmayacaktır.
- İşverenlerin kısa çalışma ödeneği bağlanmadan önceki 1 haftalık süre için yarım ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Örnek olarak, aşağıdaki durumlara göre bir değerlendirme yaparsak;

- 1 Nisan 2020 itibariyle kısa çalışma dönemi başlatıldı.
- Faaliyet tamamen durdu ve çalışanlar tam ay için çalışmayıp kısa çalışma ödeneğinden faydalanacak.
- Haftalık çalışma 6 gün ve yarısı 3 gün,

Böyle bir durumda uygulama aşağıdaki gibi olacaktır:

- 1 Nisan 2020 itibariyle çalışma olmayacaktır.
- 1 Nisan – 7 Nisan tarihleri arasında İşveren tarafından yarım ücret ödenecektir, (3.5 gün üzerinden) Bu süre için İŞKUR tarafından ödeme yapılmayacaktır.
- 8 Nisan – 30 Nisan tarihleri arasında İŞKUR tarafından ödeme yapılacaktır.

Bir başka örnek olarak ise, kısa çalışma süresinin 19 Mart 2020 tarihinde 3 ay süreyle başladığını varsayarsak sonuçlar aşağıdaki gibi olacaktır;

- 18 gün için normal ücretler ödenecek ve tüm yasal kesintiler (gelir vergisi, SGK, vb) normal her zamanki şekilde yapılacaktır.
- 19 Mart itibariyle geriye kalan günler için 18-kısa çalışma ödeneği seçilerek SGK bildirimleri yapılacaktır.
- 18 günlük ücrete ek olarak 19-25 Mart tarihleri arası için yarım ücret ödenecektir.
- 3 aylık süreden kalan 83 günlük sürenin ödemesi İŞKUR tarafından yapılacaktır. Bu süreler için eksik gün nedeni 18-Kısa Çalışma Ödeneği seçilerek SGK bildirimleri yapılacaktır

12. Kısa çalışma ödeneğinin sona erme halleri

Kısa çalışma uygulamasının beklenenden erken sona ermesi ve normal çalışma haline dönülmesi söz konusu ise;

- İşveren bu durumu İŞKUR birimine (varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya) ve çalışanlara altı işgünü önce yazılı olarak bildirir.
- Bildirimde belirtilen tarih ile birlikte kısa çalışma sona erer.
- Geç bildirim olması halinde yersiz ödeme durumu ortaya çıkmışsa bu ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.



Ayrıca aşağıdaki durumlarda kısa çalışma ödeneği kesilecektir:

Kısa çalışma ödeneği alanların;

- işe girmesi
- Yaşlılık aylığı almaya başlaması
- Herhangi bir sebeple silah altına alınması
- Herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması
- Geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla

Kısa çalışma ödeneği kesilecektir.



Astoria Towers

Kempinski Residences

Büyükdere Caddesi No:127

B Kule Kat:8 34394

Esentepe / Şişli / İstanbul / Türkiye

www.cottgroup.com

ask@cottgroup.com

Telefon: +90 212 244 9222

Fax: +90 212 244 9221