

SİRKÜLER

Sirküler No : 2020-41
Sirküler Tarihi :08.04.2020

Konu : Kısa Çalışma Ödeneği-Sıkça Sorulan Sorular

Covid-19 sebebiyle uygulanacak olan Kısa Çalışma Ödeneği'ne ilişkin <https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/kisa-calisma-odeneği/> internet adresinde yayınlanan "Kısa Çalışma Ödeneği - Sıkça Sorulan Sorular" aşağıda sunulmaktadır.

Kısa çalışma uygulanan işçiler adına çalışılmayan günler için SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesinin "18-Kısa Çalışma Ödeneği" olarak bildirilmesi gerekmektedir.

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ Sıkça Sorulan Sorular

1. Kısa çalışma nedir?

İşyerindeki çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması veya durdurulması hallerinde, üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

2. Kısa çalışmanın amacı nedir?

Kısa çalışma uygulamasının temel amacı istihdamın korunmasıdır. Kısa çalışma ile çalışılmayan sürelerde işçilere gelir desteği sağlanmaktadır. Aynı zamanda istihdam korunarak, deneyimli personelin işten çıkarılmasının önüne geçilmektedir.

3. Kısa çalışmadan ne kadar süreyle yararlanılabilir?

Kısa çalışmanın azami uygulanma süresi üç aydır.

4. Kısa çalışma ödeneğine hangi işverenler müracaat edebilir?

Covid-19 sebebiyle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak en az üçte bir oranında azaltan veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetini tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durduran işverenler kısa çalışma başvurusu yapabilir. İşyerindeki 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 gerekmektedir.

5. Kısa çalışmadan yararlanabilmek için faaliyet ne kadar azaltılmalıdır?

İşyerindeki 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 gerekmektedir.

6. Haftalık çalışma süresinin 1/3 oranında azaltılması ne demektir?

Haftalık çalışma süresinin en az 1/3 oranında azalması, 6 iş günü çalışmanın yapıldığı bir işyerinde 4 gün ve daha az çalışma yapıldığı durumu ifade eder.

7. İşyerinde faaliyet tamamen durdu ise kaç kişi için kısa çalışmadan yararlanılabilir?

Kısa çalışma talebinin uygun bulunması hâlinde kısa çalışmaya tabi tutulan işçilerden kısa çalışma başlama tarihinden önceki 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son 3 yılda 450 gün süreyle prim ödemiş olanlar ödenekten yararlandırılır.

8. Daha önce ekonomik sebeplerle kısa çalışmadan yararlanan bir işyeri, koronavirüs nedeni ile de kısa çalışmadan yararlanabilir mi?

Daha önce farklı bir gerekçeyle kısa çalışmadan yararlanan işyerleri de Covid-19 kapsamında kısa çalışmadan yararlanabilirler.

9. İşyerinin kısa çalışma yapması için asgari çalışan sayısı şartı var mı?

Kısa çalışma uygulamasından yararlanmak için asgari çalışan sayısı şartı yoktur.

10. İşbaşı Eğitim Programından faydalanan bir işveren kısa çalışmadan faydalanabilir mi?

İşverenler, kısa çalışmadan yararlandıkları dönemde işbaşı eğitim programı kapsamında katılımcı talebinde bulunamamaktadır. Bununla birlikte, işbaşı eğitim programı devam ederken kısa çalışma ödeneği başvurusunda bulunan ve kısa çalışma ödeneğine hak kazanan işyerlerinde mevcut işbaşı eğitim programları devam edebilmektedir. İşverenlerin talepleri doğrultusunda işbaşı eğitim programlarına ara verilmesi de mümkündür.

11. Belediyelerin kurmuş oldukları şirketlerde çalışan işçiler kısa çalışmadan yararlanabilirler mi?

Belediye şirketlerinin talebinin İş Müfettişlerince uygun bulunması ve işçilerinin yasada aranan prim ödeme şartlarını sağlamaları halinde kısa çalışmadan yararlanabilirler.

12. Konkordato ilan etmiş bir işveren kısa çalışmadan faydalanabilir mi?

Kısa çalışmadan yararlanmasında konkordato bir engel teşkil etmemektedir.

13. SGK ve Maliye'ye borcu olan bir işveren, kısa çalışma başvurusunda bulunabilir mi?

Evet, SGK ve Maliye'ye borç bulunması kısa çalışma başvurusunu engellememektedir.

14. Kısa çalışma başvurusu nereye ve nasıl yapılmaktadır?

İşverenler; gerekli belgeleri bağlı buldukları İŞKUR biriminin elektronik posta adresine göndermek suretiyle başvuru yapabilirler.

Elektronik posta adreslerine [https://www.iskur.gov.tr/ isveren/kisa-calisma-odeneği/basvuru-icin-gerekli-belgeler-ve-il-iletisim-adresleri/](https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/basvuru-icin-gerekli-belgeler-ve-il-iletisim-adresleri/) adresinden ulaşılabilir. Ayrıca evrakların fiziki ortamda teslimine gerek bulunmamaktadır.

15. Kısa çalışmaya başvurmak için işyerleri hangi evrakları göndermelidir?

- Kısa çalışma talep formu
- Kısa çalışma uygulanacak işçi listesi
- Çalışma süresinin azaltıldığını veya faaliyetin kısmen/tamamen durdurulduğunu ortaya koyan belgeler (örneğin: ücret bordroları, puantaj kayıtları, üretimin, hizmetin ve/veya ihracatın azaldığına, siparişlerin ve/veya sözleşmelerin iptal edildiğine dair vb. belgeler) ile
- Resmi makamlar tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri kapsamında olduğuna dair diğer belgeler.

16. İşverenin kısa çalışma talep formunu imzalaması zorunlu mudur?

Evet, kısa çalışma talep formu işveren tarafından imzalanmalıdır.

17. Bir işletmede işçi olarak çalışan bir kişi doğrudan kısa çalışma için başvuruda bulunabilir mi?

Hayır, kısa çalışma başvuruları işverenler tarafından yapılmalıdır.

18. İşyerinin birden fazla şubesi olması halinde nasıl başvuru yapmalıdır?

Birden fazla şubesi olan işyerleri her bir şubesi için ayrı ayrı başvuru yapmalıdır. Başvuruların şubelerin bulunduğu yerdeki İŞKUR birimlerinin e-posta adreslerine yapılması gerekmektedir.

19. Başvuru yaptıktan sonra süreç nasıl ilerlemektedir?

İŞKUR'a teslim edilen belgeler İŞKUR birimleri tarafından uygunluk tespiti yapılabilmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarına gönderilmektedir.

Bu çerçevede, iş müfettişlerince yapılacak uygunluk tespiti sonucu işverene başvurunun yapıldığı aynı yöntemle İŞKUR tarafından işverenin başvuru yaptığı e-posta adresine bildirilecektir.

20. İŞKUR'a verilen kısa çalışma yapacak işçi listesinde değişiklik (azaltma, artırma veya isim değiştirme) yapmak mümkün müdür?

İş müfettişlerince uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra yeni işçi ve/veya çalışılmayan sürenin artırılması için talepte bulunulabilmekle birlikte bu durum yeni bir başvuru olarak değerlendirilmektedir. Ancak, çalışılmayan sürenin azaltılması veya işyerinin tekrar faaliyete başlama durumlarının İŞKUR'a hızlı bir şekilde bildirimini yeterlidir.

21. İş Müfettişinin yapacağı uygunluk tespiti nedir?

İşverenin, kısa çalışma talebinin uygunluğuna ilişkin iş müfettişleri tarafından yapılan inceleme faaliyetlerini ifade etmektedir. Örneğin Covid-19 salgınından olumsuz etkilenildiğine ilişkin durumun tespiti anlamını taşımaktadır.

22. Her işçi kısa çalışma ödeneği alacak mı? İşçilerin ödenekten yararlanabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmaya tabi tutulması ve
- Kısa çalışmanın başladığı tarih itibarıyla son 60 gün hizmet akdine tabi olması ve son 3 yılda en az 450 gün süreyle prim ödeme şartlarını taşıması gerekmektedir.

23. Son 60 gün koşulunun değerlendirilmesinde, eksik prim gün bildirimleri kesintiye sebep olmakta mıdır?

Hizmet akdinin feshinden önceki son 60 günde hizmet akdinin devam etmiş olması yeterlidir. Eksik gün bildirilmiş olsa bile hizmet akdi bulunması halinde kısa çalışma ödeneğinden faydalanılabilir.

24. İşçilerin alacağı ödenek tutarı nedir?

Kısa çalışma ödeneği tutarı; sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı olarak belirlenir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği tutarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez.

Bu kapsamda, işçilerin çalışmadıkları günler için ödeme yapılacak olup, tamamen faaliyetin durdurulması halinde 1.752,40 TL ile 4.380,99 TL aralığında kısa çalışma ödeneği ödenebilmektedir.

25. Kısa çalışma ödeneği işverene mi yoksa çalışanlara mı ödenmektedir?

Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için işçinin kendisine ödenir.

26. Yabancı işçiler kısa çalışma ödeneği alabilir mi?

İşsizlik sigortası primleri ödeyerek çalışmalarını ve gerekli şartları taşımaları halinde yararlanabilirler.

27. Kronik hasta ve 65 yaş üstü olan kişiler kısa çalışmadan yararlanabilir mi?

İşyerinde kısa çalışma uygulanabilmesi için gerekli şartları taşıyan işyerlerindeki diğer işçiler gibi kronik hasta ve 65 yaş üstü olan kişiler de kısa çalışmadan yararlanabilecektir.

28. Yarım çalışma ödeneğinden faydalanan kişi aynı süre içerisinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilir mi?

Yarım çalışma ödeneğinden yararlanan işçinin işyerinde faaliyeti azaltma şeklinde kısa çalışma uygulanması halinde, fiilen çalıştığı dönemde yarım çalışma ödeneğinden de yararlanabilir. Ancak çalışılan günden fazla yarım çalışma ödeneği ödenemez. Bununla birlikte, faaliyetin tamamen durdurulması halinde sadece kısa çalışma ödeneği ödenir.

29. Kısa çalışma talebi uygun bulunan bir işyerinde işçiler ne zaman ödenek alır?

Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için işçinin kendisine ve aylık olarak ödenmektedir.

30. Kısa çalışmadan yararlandıktan sonra devlete bir borç olacak mıdır?

İstihdamı koruma amaçlı olan bu uygulamadan yararlananların devlete herhangi bir borcu olmayacaktır.

31. Kısa çalışma uygulaması süresince çalışılmayan günler için primler SGK'na nasıl bildirilir?

Kısa çalışma ödeneği ödenen dönemde, prim yatırılan günler için ödeme yapılma imkânı bulunmamaktadır. Kısa çalışma uygulanan işçiler adına çalışılmayan günler için SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesinin "18-Kısa Çalışma Ödeneği" olarak bildirilmesi gerekmektedir.

32. Kısa çalışma hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilir mi?

Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler işsizlik ödeneği süresinden düşülmektedir. Ancak, mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

33. Kısa çalışma ödeneği alırken rapor ücreti alınabilir mi?

Kısa çalışma ödeneği alındığı dönemde geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği durdurulur. Durdurulan dönem için geçici iş göremezlik ödeneği ödenir. İşverenlerin bu durumu İŞKUR'a bildirmesi gerekmektedir.

34. Kısa çalışma ödeneği alırken sağlık hizmetlerinden yararlanılabilir mi?

Kısa çalışma uygulaması süresince işçilerin çalışmadıkları günler için Genel Sağlık Sigortası primleri İŞKUR tarafından SGK'na bildirilmekte olup ilgililer ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler sağlık hizmetlerinden faydalanabilir.

35. Kısa çalışma uygulamasının erken sona ermesi veya işçinin işten ayrılması durumunda ne yapılmalıdır?

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 hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir. İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; İŞKUR'a, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.

36. Kısa çalışma uygulanan sürede işveren işten çıkarma yapabilir mi?

İşyerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25/II bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir.

Bilgilerinize sunulur.

Saygılarımızla,

KAPSAM YMM LTD. ŞTİ.