



İSTANBUL
SANAYİ ODASI

**SORULAR İLE
KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ**

15 Nisan, 2020

1. Kısa çalışma ödeneği nedir?

Genel, sektörel veya bölgesel ekonomik kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar (sipariş iptali, nakit sıkıntısı) veya deprem, yangın, sel, doğal afet, salgın hastalık, gibi zorlayıcı nedenlerle iş yeri çalışma süresinin üçte bir oranında azalması ya da süreklilik koşulu aranmaksızın dört haftadan fazla süreyle işin tamamen durması durumunda çalışılmayan süreler isabet eden ücretlerin işsizlik sigortası fonundan karşılanmasına kısa çalışma ödeneği denilmektedir.

2. Kısa çalışma ödeneği şartları nelerdir?

- İş yerinde çalışma süresini azaltan ya da durduran genel, sektörel veya bölgesel ekonomik kriz ile deprem, yangın, sel, doğal afet, salgın hastalık, nakit darboğazı, sipariş azalması gibi zorlayıcı sebebin ortaya çıkması,
- Kısa çalışma ödeneğinden yararlanacak işçilerin ödeneğin başlayacağı tarih esas alınarak son 3 yıl içinde en az 450 gün prim gün sayısına sahip olması ve iş yerinde hizmet akdinin 60 gündür devam ediyor olması,
- Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar hariç dışsal etkilerden kaynaklı zorlayıcı sebeplerle genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz sebeplerine dayanılarak yapılan başvurularda İŞKUR Yönetim Kurulu kararının alınması, (İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından Koronavirüs dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı neden olarak kabul edilmiştir.)
- İş yerinin kısa çalışma şartlarına haiz olduğuna yönelik İş Müfettişlerince yapılan inceleme sonucunda uygunluk onayının verilmesi gerekmektedir.

3. Çalışma süresinin azalması veya işin durması ne anlama gelir?

Bir işyerinde donanımın, hammaddenin, ürünlerin korunması ve işyeri güvenliği için yapılan çalışmalar hariç mal veya hizmet üretimine yönelik hiçbir işin yapılamaz hale gelmesi, işin durması olarak tanımlanabilir. Kısa çalışmada önemli olan nokta, iş sürelerindeki azalmadır. İş sürelerinde belirlenen seviyelerde azalma olmadığı halde, mal ve hizmet üretimi açısından azalma olması kısa çalışma için yeterli olmamaktadır. Kurumun ölçüsüne göre, hafta esaslı değerlendirme yapılacaksa haftalık çalışma süresinin en az 1/3 oranında azalması gerekmektedir. Kısmen veya tamamen durma kapsamında olunacaksa 4 hafta kısmi ya da tamamen durmanın gerçekleşmesi beklenir.

4. Kısa çalışma ödeneği uygulanacak süre ne kadardır?

Kısa çalışma ödeneği en fazla 3 aylık süre boyunca uygulanmaktadır. Cumhurbaşkanı kararı doğrultusunda söz konusu süre 6 ay olarak uygulanabilmektedir.

5. Kısa çalışma ödeneği en az kaç gün için istenebilir, 1 aydan az olabilir mi?

1 aydan az olması ile ilgili sorun bulunmamaktadır.

6. Kısa çalışma ödeneği başvurusu nereye ve nasıl yapılır?

Koronavirüs nedeniyle yapılacak kısa çalışma ödeneği başvuruları 23.03.2020 tarihinden itibaren istenen ek belgelerle birlikte İŞKUR tarafından belirlenen eposta adreslerine elektronik ortamda yapılmaktadır.

7. Kısa çalışma ödeneği başvuru evrakları hangi e-posta adresine gönderilmelidir?

İşyerinin faaliyet gösterdiği adresin bağlı bulunduğu İŞKUR biriminin adresine gönderilmesi gerekmektedir.

8. Kısa çalışma ödeneği başvurusunda istenen belgeler nelerdir?

İŞKUR tarafından başvuru esnasında istenilen belgeler:

a) Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi,

b) Uygunluk Tespiti Yapılması Amacıyla Talep Edilen ve İşveren veya Yasal Vekilince Onaylı Başlıca Bilgi ve Belgeler: (İşverenin tercihi doğrultusunda, başvuru esnasında gönderilebileceği/teslim edilebileceği gibi, uygunluk tespiti esnasında da Bakanlık İş Müfettişine gönderilebilir/teslim edilebilir. Başvuru esnasında belgelerin gönderilmesi/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 ile Tasdikli Mali Tabloların Kayıtları, Üretimde Meydana Gelen Artış ve Azalış Miktarlarını Gösteren Belgeler veya Aynı Döneme Ait Söz Konusu Bilgileri İçerir Nitelikte Düzenlenmiş Tasdikli Bir Mali Analiz Raporu,
- Alınan ve İptal Edilen Siparişlere ve Sözleşmelere İlişkin Belgeler,
- Varsa Faaliyetin Kısmen ya da Tamamen Durduğuna İlişkin Belgeler,
- Varsa İşyerindeki Toplu İş Sözleşmesi Tarafı Sendika ile 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. Kısa Çalışma Başvurusuna ilişkin belgeye, çalışan listesi formuna ve İŞKUR eposta adreslerine <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/> linkinden ulaşılabilecektir.

9. Başvuru yapabilmek için İŞKUR üyesi olma zorunluluğu var mıdır?

Evet. Hem iş yeri hem de çalışanın İŞKUR'da kaydı olması gerekmektedir. Ayrıca formda da "İŞKUR İşyeri Numarası" kutucuğu yer almaktadır.

10. Bir işletmede işçi olarak çalışan kişi, kendi için kısa çalışma başvurusunda bulunabilir mi?

Hayır. Kısa çalışma başvurusunun işveren tarafından yapılması gerekmektedir.

11. Kısa çalışmada yararlandırılacak çalışan sayısı açısından bir üst limit var mı?

Kısa çalışma ödeneğinden yararlandırmada çalışan sayısı açısından bir üst limit bir üst limit yoktur.

12. İş yerinin kısa çalışma yapması için asgari çalışan sayısı şartı var mıdır?

Kısa çalışma uygulamasından yararlanmak için asgari çalışan sayısı şartı yoktur.

13. Belgelerin teslim edilmesi ödenekten yararlanmak için yeterli midir?

İŞKUR'a teslim edilen belgeler uygunluk tespiti yapılabilmesi için İş Teftiş Grup Başkanlıklarına gönderilmektedir. Kısa çalışma talebinin iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması gerekmektedir.

14. Başvuruda istenen ücret bordroları kaç aylık hazırlanmalıdır?

Son üç aya ait verilmesi, uygunluk onayı işlemlerinde faydalı olacaktır.

15. Maaş ödemeleri için banka dekont kopyalarının gönderilmesi yeterli mi?

Banka aracılığı ile ödeniyor ise yeterlidir. Ama dekontlarda işçi isimleri görülebilmelidir.

16. Başvuruda SGK Hizmet Listesi ve tahakkuk belgelerin geriye dönük kaç aylık hazırlanması gerekir? Muhtasar beyanname de eklenmeli midir?

Son üç ayın eklenmesi faydalı olacaktır. Muhtasar beyanname de faydalı olacaktır.

17. Verilen evraklara da kaşe-imza yapılması gerekir mi?

Evet, gerekmektedir.

18. Bütün evraklar ilk başvurusu sırasında mı gönderilmelidir?

Uygunluk tespiti yapılması amacıyla talep edilen bilgi ve belgeler arasında bulunan tüm evraklar başvuru sırasında gönderilmelidir.

19. Başvuru esnasında kullanılan dilekçe ve diğer excel formu imzalanıp taratılarak mı gönderilecektir?

Tüm belgeler doldurulup imzalandıktan sonra taratılıp mail ile gönderilecektir. (Sonraki süreçte iş teftiş incelemesinden geçtikten sonra dijital ortamda işçi listeleri ayrıca verilecektir.)

20. İşverenin kısa çalışma talebine ait gerekçeli yazılı beyanı istenmektedir. Bu şu an “virüs salgını sebebi ile bulaşma riskine karşılık sokağa çıkmayı engellemek için” gibi belirtilirse yeterli olur mu?

Gerekçeli yazı ile ilgili bir şablon/yönlendirme bulunmamaktadır. “Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Zorlayıcı Sebep” gerekçe gösterilecek şekilde işin azaldığını ve/veya durduğunu vurgulayacak bir yazı olması gerekmektedir.

21. İki adet SGK sicil numarası fakat, tek vergi numarası bulunan iş yerleri başvuruyu nasıl yapmalıdır? İki iş yeri için tek başvuru yeterli midir?

İŞKUR’dan alınan bilgiye göre kısa çalışma için her iş yeri ayrı başvuru yapmak durumundadır.

22. İstanbul dışında bulunan mağaza çalışanları için tek merkezden başvuru yapılabilir mi? (Malatya mağaza çalışanları da Bayrampaşa İŞKUR’a yapılacak başvuru listesinde gösterilebilir mi?)

Başvuruların iş yerinin SGK numarası üzerinden bağlı bulunduğu İŞKUR Birimine yapılması gerekmektedir. Örneğin İstanbul’da Silivri ve Beyoğlu ile Malatya’da işyerleri var ise; Silivri iş yeri için Büyükçekmece Hizmet Merkezine, Beyoğlu iş yeri için Beyoğlu Hizmet Merkezine ve Malatya için Malatya İl Müdürlüğüne başvurulması gerekmektedir.

23. Kısa çalışma ödeneği ile ilgili son müracaat tarihi var mıdır?

Kısa Çalışma Uygulamasına yönelik İŞKUR Yönetim Kurulu Kararı yürürlükte olduğu sürece başvuru yapılabilir. Kararın yürürlük süresi hakkında henüz bilgi mevcut değildir.

24. Kısa çalışma ödeneği başlatma tarihi belli olduğu ancak bitiş tarihinin belli olmadığı durumlarda bitiş tarihinin boş bırakılması uygun mudur?

Başvuru esnasında başlama ve bitiş tarihleri belirtilmelidir. Çünkü ödenek, başvuru sahibi tarafından belirlenen süreler için ödenmektedir. Cumhurbaşkanlığı tarafından uzatma kararı verilen hallerde uzatma talebi ile tekrar 3 aylık süre için yenileme başvurusu yapılmaktadır.

25. Başvurular ne kadar sürede tamamlanır?

Başvuruların iş yerine gidilmeden de belge üzerinden hızlı bir şekilde sonuçlandırılabilmesi için Koronavirüs'ten olumsuz etkilenildiğine dayanak teşkil eden belgelerin başvuruya eklenmesi önem taşımaktadır.

İşverenlere başvurularının alındığı yine aynı yolla en kısa sürede bildirilecek ve başvurular uygunluk tespiti amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilecektir. Uygunluk tespitinin sonucu işverene hızlı bir şekilde bildirilecektir.

26. Kısa çalışma ödeneği tutarı nasıl hesaplanır ve kime ödenir?

Kısa çalışma ücretine esas ücret işçinin son on iki aydaki ortalama aylık kazancının %60'ı olarak uygulanmaktadır. Kısa çalışma ödeneğine esas olacak ücret ilgili yıldaki brüt asgari ücretin 1,5 katını (4.414,50 TL) geçmemektedir.

İŞKUR tarafından işçilere her ayın 5'inde banka hesaplarına ödenecek kısa çalışma ödeneğinden sadece % 0,759 oranında damga vergisi kesintisi yapılmaktadır. Kısa çalışma ödeneği iş yerindeki kısa çalışma süresi ile orantılı olarak işçilere ödenmektedir. Zorunlu nedenlerle dayalı olarak yapılan kısa çalışma ödeneği 1 haftalık süreden sonra yapılacaktır.

Ör1) İş yerinde ayda 10 gün çalışma ve 20 gün tatil olacak şekilde uygulanan kısa çalışma ödeneğinde son 12 aylık brüt ortalaması 4.500 TL (aynı zamanda aylık brüt ücreti) olan bir sigortalının kısa çalışma ödeneği ve işverenden alacağı ücret şu şekilde hesaplanmaktadır:

İşverenden Alacağı 10 Günlük Brüt Ücret: 1.500 TL (4.500/30*10)

İşverenden Alacağı 10 Günlük AGİ Hariç Net Ücret: 1.072,36 TL (1500*0,71491)

İŞKUR'dan Alacağı 20 Günlük Net Kısa Çalışma Ödeneği: 1.786,34 (4.500*0,60/30*20*0,99241)

Ör2) İş yerinde ayda 15 gün çalışma ve 15 gün tatil olacak şekilde uygulanan kısa çalışma ödeneğinde son 12 aylık brüt ortalaması 9.000 TL (aynı zamanda aylık brüt ücreti) olan bir sigortalının kısa çalışma ödeneği ve işverenden alacağı ücret şu şekilde hesaplanmaktadır:

İşverenden Alacağı 15 Günlük Brüt Ücret: 4.500 TL (9.000/30*15)

İşverenden Alacağı 15 Günlük AGİ Hariç Net Ücret: 3.235,95 TL (4500*0,71491)

İŞKUR'dan Alacağı 15 Günlük Net Kısa Çalışma Ödeneği: 2.190,50 TL (4.414,50/30*15*0,99241)

Ör3) İş yerinde ayda tamamen tatil olacak şekilde uygulanan kısa çalışma ödeneğinde son 12 aylık brüt ortalaması 6.000 TL (aynı zamanda aylık brüt ücreti) olan bir sigortalının kısa çalışma ödeneği ve işverenden alacağı ücret şu şekilde hesaplanmaktadır:

İşverenden Alacağı Ücret: 0,00 TL

İŞKUR'dan Alacağı 30 Günlük Net Kısa Çalışma Ödeneği: 3.572,68TL (6.000*0,60/*0,99241)

27. Kısa Çalışma Ödeneğinin Ödenmesi'nde ilk hafta işverene mi aittir?

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

28. İşveren kısa çalışma sürecinin ilk haftası çalışana bir haftalık ücret tutarının 50%'sini ödemektedir, SGK prim ve vergiler de 50% oranında mı olacaktır?

İlk hafta %50 ödeme firmanın tam kapanması halinde uygulanır. Kısmi kapatmalarda zaten ücret tam ödenmelidir. Öte yandan 7 gün yarım da tam da ödeme yapılırsa SGK'ya primler TAM bildirilecektir, zira primlerin bir alt sınırı bulunmaktadır.

29. İş yerinde koşulları sağlayıp sağlamadıklarının bilinmediği çalışanların mevcut olması halinde tüm çalışanların listeye eklenmesi uygun mudur?

Son 3 yılda 450 gün primi ile son 60 gün koşulu geçerlidir (kanunda bir değişiklik yapılmadığı sürece). Tüm çalışanların eklenmesi doğru olmayacaktır. İşveren tarafından bu iki koşul belirlenerek talep edilmelidir.

30. Kısa çalışma ödeneği uygulamasında işçinin onayının alınması gerekir mi?

Kısa çalışma ödeneği uygulamasında işçilerin onayının olmasına gerek bulunmamaktadır.

31. Kısa çalışma süreci çalışana haklı sebeple fesih hakkı verir mi? Çalışan kısa çalışma sürecini maaşının kalan kısmı için yargıya taşıyabilir mi?

Kısa çalışma işveren için kanuni bir haktır. Dolayısıyla çalışana bu haklı neden ile bir fesih yetkisi vermez. Yani kısa çalışmaya başvurmak bir fesih nedeni değildir. Ancak kısa çalışmaya neden olan zorlayıcı nedenler feshi nedeni kapsamına girebilir. Kısa çalışmada çalışanın onayının alınmasına gerek yoktur.

32. Başvuru sonucu olumlu olursa ücreti işyeri, yoksa çalışanlar mı alıyor?

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

33. Kısa çalışma talebi uygun bulundu, çalışanlar ne zaman ödeme alır?

Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir.

34. Bu ödenekten sadece mavi yakalar mı yararlanabilir? İdari işlerde görevli olan çay, temizlik ve güvenlik işlerinden sorumlu çalışanları da kapsar mı?

Ödenekle ilgili mavi/beyaz yaka ayrımı söz konusu değildir, tümü yararlanabilir. Diğer çalışanlar da başka bir işverene bağlı değilse (alt işverenlik gibi) onlar da gerekçeleri ile birlikte sürece dahil edilebilir.

35. İşin 1/3 oranında azalması ne demektir? Haftada 2 gün çalışma bu kapsama girer mi?

Haftalık çalışma süresinin en az 1/3 oranında azalması demek 6 iş günü çalışmanın yapıldığı bir iş yerinde 4 gün çalışma yapılması anlamına gelir.

36. Ödenekten yararlanabilmek için çalışma süresinin en az haftalık 15 saat mi azalması gerekir?

Evet, 45 saat haftalık çalışma süresinin en az 1/3'ü yani 15 saat azalması gerekmektedir.

37. 3 aylık sürenin tek seferde kullanılması zorunlu mudur? Önce 2 ay kullanılıp sonra 2 ay çalışılıp daha sonra 1 ay daha kullanılması mümkün müdür?

Bir ay için başvurup akabinde süreç devam ederse aynı evrakları yeniden düzenleyip yeni bir başvuru yapılması gerekeceğinden tercihan 90 gün için başvurup şartlar normalleşir ise bunu İŞKUR'a bildirim yaparak değiştirmek mümkündür. Öte yandan mevcut mevzuat 30 Haziran'a kadar yürürlükte olduğuna da dikkat edilmesi gerekmektedir.

38. Dönüşümlü olarak çalışılmaya başlanan bir iş yerinde, iş yerindeki personelin ¼'ünün işe gelmesi ve onların da kısıtlı süre iş yerinde bulunmaları dahilinde de ödenekten faydalanılabilir mi?

Mevcut durumda yararlanabileceği görülmektedir. Zira açıklamada "Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın iş yerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, iş yerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır." denmektedir.

39. Kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin liste hazırlanırken, haftalık çalıştırılmayacak saat kısmında personel bazında farklı uygulamaya gidilebilir mi? (A personeli için 15 saat, B personeli için 45 saat gibi)

Personelin haftalık çalışma saatine göre farklı saatler yazılabilir.

40. İşletmede faaliyet tamamen durduğunda en çok kaç kişi için yararlanılabilir?

İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışma talebinizin uygun bulunması hâlinde kısa çalışmaya katılacaklar listesinde yer alan işçilerden prim ödeme şartlarını sağlayanlar yararlanabilir. İşçilerin tamamı için uygun görülürse prim ödeme şartlarını sağlayanlar yararlanabilir.

41. Kısa çalışma ödeneği için başvuru yapmak isteyen bir işveren, iş yerindeki faaliyetlere 10 günlük gibi belirli bir ara verildiğini beyan etmesi durumunda, bu ödenekten yararlanabilir mi?

Evet yararlanabilir, sorun olmayacaktır.

42. Her çalışan ödenek alabilir mi yoksa taşıması gereken belirli şartlar var mıdır?

Kısa çalışma talebinin uygun bulunması, kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması gereklidir. İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarih itibarıyla prim ödeme şartlarını taşıması gerekmektedir.

43. Daha önce işsizlik maaşını hak edip bu hakkını bitirmiş çalışanlar da kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilir mi?

Daha önce işsizlik ödeneği alanların son ödenek almaya esas işten çıkış tarihinden itibaren son 3 yılda 450 gün prim ve son 60 gün koşulu sağlar ise yararlanabilir.

44. Süre şartını taşımayan çalışanların durumu nasıl değerlendirilir?

450 gün prim ödeme ve son 60 gün çalışma şartını taşımayan çalışanlar bakımından eğer son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan bir süreleri varsa bu sürenin ödeneği kısa çalışma süresini geçmemek kaydıyla bu çalışanlara ödenir. Buna göre, kısa çalışma başvurusu yapılan işyerinde çalışıp da son işsizlik ödeneği hak edişinden sonra prim ödeme gün sayısı 450 günü bulmayan tüm çalışanlar eğer son işsizlik ödeneğinin tamamını kullanmamışlarsa kullanmadıkları kısımdan kısa çalışma süresini geçmeyecek şekilde ödenek alabileceklerdir. Bu konudaki düzenleme çalışanın statüsüne ilişkin bir kısıtlama içermediğinden emekli çalışanlar dahi emeklilik öncesi bakiye işsizlik ödenekleri kalmışsa bu haktan yararlanabilir.

45. Emekli çalışanlar bu ödenekten yararlanabilirler mi?

Emekli çalışanlar bu ödenekten yararlanamamaktadır.

46. Yabancı işçiler kısa çalışma ödeneği alabilir mi?

4447 sayılı Kanun kapsamında yatırılması gereken işsizlik sigortası primlerinin yatırılmış olması hâlinde yararlanabilirler.

47. SGK ve maliyeye borcu olanlar kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilir mi?

Evet, yararlanabilir. Kısa çalışma ödeneği hak sahipliğinin belirlenmesinde SGK'ya bildirilen primler esas alınmaktadır.

48. Müfettişin yapacağı uygunluk tespiti ne demektir?

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

49. Başvuru akabinde müfettiş ne zaman gelir, gelmeden haber verecek mi?

COVID-19 kapsamında yapılan kısa çalışma başvurularının uygunluk tespitinde tüm incelemeler mahalline gidilmeksizin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında veya Grup Başkanlıklarında sadece ilgili başvuru evrakı ve ekleri üzerinden ve tespit tutanağı düzenlenmeksizin gerçekleştirilecektir.

50. İş müfettişi uygunluk denetimi nasıl yapılacaktır?

İş Teftiş Kurulu tarafından alınan kararlar uyarınca, İş Müfettişlerince Koronavirüs sebebiyle yapılacak kısa çalışma başvurularında uygunluk denetimi aşağıdaki hususlar doğrultusunda yapılacaktır.

- Tüm incelemeler iş yerine gidilmeksizin İş Teftiş Kurulu Grup Başkanlıklarınca başvuru evrakı ve ekleri üzerinden ve tespit tutanağı düzenlenmeksizin gerçekleştirilecektir.
- İnceleme sürecinde başvuru evraklarında eksiklik olduğunun değerlendirilmesi halinde, ivedilikle işverenler ile irtibata geçilerek, söz konusu eksik evrakların elektronik ortamda intikal ettirilmesi istenecek ve inceleme evrak bazında ivedilikle tamamlanacaktır.
- Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar veya ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde, işyerlerinin sadece bu kapsamda olup olmadığına ilişkin belgeler yeterli olacaktır.
- İşverenlerin yönetsel kararları çerçevesinde faaliyeti durdurulan veya azaltılan iş yerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde ise, durumu ortaya koyacak ilgili belgeler yeterli olacaktır.
- Uygunluk tespitine ilişkin olarak Bakanlığımız İş Müfettişlerince rapor niteliğinde yazı düzenlenecektir. Söz konusu yazı ve ekleri, Kurumumuz İl Müdürlüklerine Kep adresi üzerinden elektronik ortamda gönderilecek olup ıslak imzalı hali ise iş yerlerinin dosyasında muhafaza edilmek üzere bilahare gönderilecektir.
- Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar veya ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından faaliyeti durdurulan iş yerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti işlemi, Kanunda düzenlenen asgari ve azami süreler ile birlikte, idari tasarrufun süresi ile sınırlı olup idari tasarrufun sona ermesi ile kısa çalışma uygulaması da kendiliğinden sona ereceği dikkate alınmalıdır.

51. Kısa çalışma ödeneği sosyal güvenlik uygulaması nasıl yapılacaktır?

Kısa çalışma ödeneği alan işçilerin kısa çalışma sürelerinde adlarına İŞKUR tarafından genel sağlık sigortası primi ödenmektedir. Bir başka deyişle İŞKUR tarafından kısa çalışma ödeneği süresinde işçilerin sadece sağlıktan yararlanmalarını sağlayan primleri ödenmekte olup, emekliliklerine etki edecek primleri ödenmemektedir. İşverenler, iş yerinde kısa çalışma ödeneği uygulanması durumunda işçilerin çalışmadığı süreler için adlarına kazanç bildirimini yapmak zorunda olmayıp aylık prim hizmet bildirgesinde kısa çalışma yapılan günler için 18 Kısa Çalışma Ödeneği eksik gün nedenini seçebileceklerdir. Ancak dilerse işverenler işçilerin primlerini tam olarak SGK'ya bildirebilirler. Diğer taraftan İş yerinde çalışma süresinin tamamen

durmayıp azalması suretiyle yapılan kısa çalışma ödeneği uygulaması durumunda işverenler, çalışılan sürelerle isabet eden kazançları aylık prim hizmet bildirgesiyle Kuruma bildirecek ve bu kazançlar üzerinden hesaplanan sigorta primlerini ödeyeceklerdir.

Ayrıca işverenler kısa çalışma ödeneği ile işçilerin ücretleri arasındaki farkları işçilere ödemesi durumunda da ödeyecekleri fark kazançların bildirimini Kuruma yapmak zorunda bulunmaktadır.

Ör1) (A) İş yerinde faaliyetin tamamen durması sebebiyle kısa çalışma ödeneğine başvurulmuş olup İŞKUR tarafından brüt ücretleri toplamı 30.000 TL olan 10 sigortalı için 01.04.2020 tarihinde kısa çalışma ödeneği onayı verilmiştir. Nisan ayında söz konusu kişilerin aylık prim hizmet bildirgesinde 0 (sıfır) gün ve 0 (sıfır) kazanç bildirilecek olup, "18 Kısa Çalışma Ödeneği" eksik gün nedeni seçilerek bildirge verilecektir.

Ör2) (A) İş yerinde faaliyetin tamamen durması sebebiyle kısa çalışma ödeneğine başvurulmuş olup İŞKUR tarafından brüt ücretleri toplamı 30.000 TL olan 10 sigortalı için 01.04.2020 tarihinde kısa çalışma ödeneği onayı verilmiştir. Nisan ayında işçilerin aldığı net ücretle kısa çalışma ödeneği arasındaki 5.000 TL (brüt 6.993,89 TL) işverence karşılanarak işçilere ödenmiştir. Nisan ayında söz konusu kişiler aylık prim hizmet bildirgesinde 0 (sıfır) gün ve 6.993,89 TL kazanç bildirilecek olup, "18 Kısa Çalışma Ödeneği" eksik gün nedeni seçilerek bildirge verilecektir.

Ör3) (A) İş yerinde faaliyetin kısmen durması sebebiyle kısa çalışma ödeneğine başvurulmuş olup İŞKUR tarafından brüt ücretleri toplamı 30.000 TL olan 10 sigortalı için 01.04.2020 tarihinde aylık toplam 150 gün için kısa çalışma ödeneği onayı verilmiştir. Nisan ayında söz konusu kişilerin aylık prim hizmet bildirgesinde 150 (yüz elli) gün ve 15.000 (onbeşbin) kazanç bildirilecek olup, "18 Kısa Çalışma Ödeneği" eksik gün nedeni seçilerek bildirge verilecektir.

Ör4) (A) İş yerinde faaliyetin kısmen durması sebebiyle kısa çalışma ödeneğine başvurulmuş olup İŞKUR tarafından brüt ücretleri toplamı 30.000 TL olan 10 sigortalı için 01.04.2020 tarihinde aylık toplam 150 gün için kısa çalışma ödeneği onayı verilmiştir. İşveren tarafından Nisan ayında söz konusu kişilerin aylık prim hizmet bildirgesinde 150 (yüz elli) gün ve 15.000 (onbeşbin) kazanç bildirilecek olup, "18 Kısa Çalışma Ödeneği" eksik gün nedeni seçilerek bildirge verilecektir.

52. Çalışanın hem kısa çalışma ödeneğinden faydalandırılması hem de puantajının tam gösterilmesi mümkün müdür?

Çalışanı hem KÇÖ hem puantaj yapmışsa 18 eksik gün koduyla bildirilmesi gereklidir. (Örnek: 15 gün çalışıp 15 gün kısa çalışma yapılmış ise SGK ya 15 gün prim bildirimini yapılacak, eksik gün nedeni 18-Kısa Çalışma Ödeneği girilecektir.)

53. İşveren, kısa çalışma sürecini başlattıktan sonra gelen sipariş nedeniyle belirli bir süre için (örneğin bir hafta için) bir bölüm çalışanını göreve çağırabilir mi ve nasıl bir prosedür uygulamalıdır?

Bir işletme için tam kapatma sağlandıktan sonra bir sipariş alındığında kısa çalışmadan yararlandığımız işçileri işe çağırırsak bildirmek gerekir. Bir değişiklik varsa puantaj kayıtlarında ay sonunda bildirilmesi gerekir.

54. Kısa çalışma ödeneği başvurusu için iş yeri kapalı olduğu süre boyunca önce SGK'da eksik bildirim yapıp sonrasında 3 ay bitince mi başvuru yapılması gerekir?

Beklemeye gerek bulunmamaktadır, hemen başvuru yapılabilir.

55. İşçilerin kısa çalışma ödenekleri ile işverenlerce ödenen ücretler arasındaki fark işverence karşılanmak zorunda mıdır?

İşçilerin İŞKUR'dan aldıkları kısa çalışma ödeneği ile işverenleri tarafından ödenen ücretleri arasında işçi aleyhine fark olması durumunda aradaki fark işverenlerce karşılanmak zorunda değildir.

56. Kısa çalışma ödeneği uygulamasında işverence işçilere ilave ücret verilmesi durumunda gelir ve damga vergisi uygulaması nasıl yapılır?

Kısa çalışma ödeneği alan işçilere işverence ücreti ile ödenek arasındaki farkı karşılamak için ilave ücret ödenmesi durumunda ödenen ücret 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu uyarınca gelir vergisine ve 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu uyarınca damga vergisine tabi tutulması gerekmektedir.

57. Kısa çalışma ödeneği durumunda hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti nasıl ödenir?

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

58. Kısa çalışma süresinin yıllık izin, kıdem tazminatı ve ihbar sürelerine etkisi nedir?

İşçilerin kısa çalışma ödeneği aldığı süreler kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücretlerinin hak kazanılmasında ve hesabında çalışılmış gibi değerlendirilir.

59. Hali hazırda kısa çalışmadan yararlanan iş yerleri, Koronavirüs nedeni ile oluşturulan kısa çalışma ödeneğinden de yararlanabilir mi?

Daha önce farklı bir gerekçeyle kısa çalışmadan yararlanmış olan iş yerleri de Covid-19 kapsamında kısa çalışmadan yararlanabilirler.

60. İŞKUR'a verilen kısa çalışma yapacak işçi listesinde değişiklik (azaltma, artırma veya isim değiştirme) yapılması mümkün müdür? Mümkünse bunun için bir nihai tarih var mıdır?

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. Dolayısıyla hem 60 günlük değerlendirme süresi yeniden devreye girer hem de ödenek bağlamak için yeniden bir uygunluk tespiti yapılması gerekir.

61. Kısa çalışma ödeneği başvurusunda örneğin 1 ay ya da daha uzun bir süreç için başvuruda bulunan işveren, başvuru yaptığı personellere haftanın belirli tarihlerinde çalışma programı yapabilir mi?

Başvuru belgeleri sonucunda müfettiş uygunluk verdiği takdirde, yani KÇÖ ödemesinden yararlanılması halinde; işveren ilk başta verilen listelerdeki çalışma süreleri ile bağlıdır. 1/3'ten az olmamak ve başvuruda belirtilen sürenin üzerinde olmamak şartıyla sonradan değişiklik yapılabilir.

62. Kısa çalışma uygulanan dönemde istihdam teşviklerinden yararlanmaya devam edilebilir mi?

4447 sayılı Kanun kapsamında uygulanan istihdam teşvikleri arasında kısa çalışma uygulamasından yararlanmama gibi bir şart bulunmamaktadır. Dolayısıyla kısa çalışma ödeneğinden yararlanan iş yeri istihdam teşviklerinden yararlanabilir.

63. Kısa çalışma ödeneği ile birlikte İşbaşı Eğitim Programından yararlanılabilir mi?

Kısa çalışma uygulamasından yararlanan işyerleri, bu uygulamadan yararlandıkları dönemde İşbaşı Eğitim Programına katılımcı talebinde bulunamazlar. Ancak, İşbaşı Eğitim Programı devam ederken kısa çalışma ödeneği başvurusunda bulunup söz konusu başvurusu uygun bulunan ve geriye dönük olarak kısa çalışma ödeneğine hak kazanan iş yerlerinde mevcut İşbaşı Eğitim Programları devam edecektir. Aynı şekilde, İşbaşı Eğitim Programı devam ederken Kısa Çalışma Ödeneği başvurusunda bulunan ve başvurusu kabul edilip ileriye yönelik olarak Kısa Çalışma Ödeneğine hak kazanan iş yerlerinde de mevcut programların devam etmesinin önünde engel bir durum bulunmamaktadır. Ancak, kısa çalışma ödeneğinden yararlanan dönem boyunca yeni İşbaşı Eğitim Programı talebi değerlendirmeye alınmayacaktır.

64. Kısa çalışma ödeneği hangi sebeplerle kesilir?

Kısa çalışma ödeneği alanların yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması veya işinden ayrılması veya istirahat raporu almaları durumunda ödenekleri kesilecektir.

65. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananların sonraki süreçte devlete bir borcu olacak mıdır?

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

66. Kısa çalışma ödeneğinden faydalanamayan çalışanın ücretsiz izin desteğinden faydalanma prosedürü nedir? Emekli çalışanlar da faydalanabilir mi?

Detayları çıkacak olan torba yasa kapsamında değerlendirilmelidir.