

Sirküler No: 2922

Sirküler Tarihi: 30.03.2020

KONU: KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEKİ DEĞİŞİKLİKLER VE YARARLANMA ŞARTLARI.

26.03.2020 tarihli, 31080 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7226 sayılı Kanun "BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN"un Madde 41'i ile 4447 sayılı Kanuna eklenen "GEÇİCİ MADDE 23" Kısa Çalışma Ödeneği süreleri ile ilgili yaptığı değişiklikler aşağıdadır.

Madde ile **30.06.2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere;**

1-) Koronavirüs (Covid-19) zorlayıcı sebep olarak kabul edilmiştir.

Koronavirüs (COVID-19) nedeniyle **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 hallerinde**, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için kısa çalışma ödeneği ödenmelidir.

2-) Kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlar, son 3 (Üç) yıl içinde 450 gün sigortalı çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan işçiler kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilecekler.

3-) İş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemlerde 4857 sayılı Kanununun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir.

4-) Başvurular, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılacaktır.

Kısa Çalışma Ödeneği Başvuruları.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için, İŞ-KUR'un ilgili müdürlükleri e-posta adreslerine elektronik olarak,

- Kısa Çalışma Ödeneği Başvuru Formu,
- Kısa çalışma uygulanacak işçi listesi ve aşağıdaki belgeler ile başvurulması gerekir.

1) Kısa Çalışmanın Uygunluk Tespitine İlişkin Belgeler, (Yönetim kurulu kararı gibi)

2) 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)

3) İmza sirküleri ve vekaletnameler.

Kısa Çalışma Ödeneğine Başvuru Yaparken Bilinmesi Gereken Hususlar.

1- İşverenin birden çok işyeri (Merkez ve şubeler gibi) olması halinde, **her bir SGK numarası için ayrı ayrı bulunduğu yerdeki İş-Kur'a başvuru yapmalıdır.** Her işyeri için de çalışmanın azaltılması konusunda çalışan sayısı değil, çalışma süresinin üçte biri dikkate alınmalıdır.

2- Kısa çalışma uygulanacak işyeri listesinde yer alan işçilerin kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartları işveren tarafından değil İŞKUR tarafından kontrol edilecektir. Listede yer alıp yararlanma şartlarını taşımayan bir işçinin bulunması diğer işçilerin yararlanma durumlarını değiştirmeyecektir.

Burada dikkat edilmesi gereken husus işçilerin işten çıkışlarının verilmemesi gerekir. Ayrıca kısa çalışma ödeneğinden yararlanılacak işçinin alacağı ödenek, ileride işsiz kaldığında kullanacağı işsizlik parasından mahsup edilecektir.

3- Kısa çalışmaya başvurulduktan sonra kısa çalışma ödeneğinden yararlanılmayacaksa iptal dilekçesi verilmesi ve kısa çalışmanın sonlandırılması doğru olacaktır. İlk başvurudan sonra üç aylık süreden kalan süre için şartların varlığı halinde tekrar İş-Kur'a başvurulabilir.

4- Kısa çalışmanın başladığı ilk haftada 4857 sayılı İş Kanunu 40'ıncı maddesi gereğince zorlayıcı sebeplerden dolayı işverenin yarım ücret ödeme yükümlülüğü bulunması nedeniyle kısa çalışma ödeneği bu sürenin bitiminden itibaren başlayacaktır.

5- Kısa çalışma ödeneği, her ay aylık prim ve hizmet belgesi ile SGK'ya verildikten sonra, kısa çalışma yapılan günlere göre hesaplanacak tutar PTT Bank aracılığıyla bir sonraki ayın beşinden itibaren çalışanlara ödenecektir. Çalışanlar PTT şubelerine giderek, TC Kimlik numaralarına yatırılan kısa çalışma ödeneklerini alabileceklerdir.

6- Uygunluk tespiti yapıldıktan sonra İŞ-KUR' a verilen kısa çalışma yapacak işçi listesinde değişiklik (azaltma, artırma veya isim değiştirme) yapılması mümkündür. Ancak bu durum yeni talep olarak değerlendirilecektir.

7- Kısa çalışma uygulamasına geçildikten sonra, yıllık izin kullanmak isteyen işçilerin yıllık izin kullanmasına yasal bir engel yoktur. Ancak bu süreye ilişkin eksik gün kodu olarak kısa çalışma kodu (18- Kısa Çalışma Ödeneği) eklenmemelidir. Yıllık ücretli izin döneminde ücretin işveren tarafından ödenmesi gerekir. Bu nedenle kısa çalışma uygulanacak işyeri listesine bu kapsamdaki sigortalıların eklenmemelidir.

8- Kısa çalışma döneminde rapor alan işçiler için raporlu olunan sürede geçici iş göremezlik ödeneği SGK tarafından ödendiğinden, bu işçiler kısa çalışma ödeneği alamazlar. Bu nedenle bu kapsamdaki işçilerin eksik gün kodu (18- Kısa Çalışma Ödeneği) değil, (01-istirahat) kodu olmalıdır.

9-Kısa çalışma başvurularında işçinin onayının alınmasına gerek yoktur. Kısa çalışma nedeniyle ortaya çıkacak eksik gün nedeni SGK'ya (18- Kısa Çalışma Ödeneği) olarak bildirilmelidir. **Kısa çalışma ödeneği verildiğinde işveren kısa çalışma ödeneği süresine ait günler için işçilere ücret ödemesi yapmayacak, sigorta primi ve ücret üzerinden tahakkuk eden gelir vergisi ödeme yükümlülüğü olmayacaktır.**

10-Ayın tamamında faaliyetin durması nedeniyle kısa çalışma ödenen işçilere, işveren tarafından ücret ödenerek SGK'ya gün ve kazanç bildirim yapılsa, gün bildirimini İŞKUR tarafından işçilerin çalıştığı anlamında sayılarak kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi sonucunu doğuracaktır. Bu durumda SGK' ya (0) gün ve kazançlı bildirim yapılabileceği değişik uzmanlar tarafından belirtilmesine karşılık İŞKUR tarafından bu hususta bir açıklama yapılmamıştır. **Kısa çalışmanın ayın tamamında değil de kısmı olarak uygulandığı dönemde ise,** kısa çalışma döneminde işçilere ödenecek ücret, SGK'ya aylık prim hizmet belgesi ile bildirim yapılması gereken günün kazançlarına dahil edilecektir.

11- Uygunluk tespitine konu olan toplam çalışan sayısının değişmesi (işçi giriş/çıkışı) halinde gerekçesi ile birlikte 10 gün içinde İŞKUR'a da bildirilmesi gerekir. Kısa çalışma ödeneği alanların emeklilik/yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple askere gitmesi/silah altına alınması veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması durumunu veya hastalık/sağlık raporunun başlama ve bitiş tarihlerini İŞKUR'a bildirilmelidir.

12-Kısa çalışma inceleme sonucunun; işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan edilmesi, (varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirilmesi) ve ilan yoluyla işçilere duyurulması veya kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılması gerekir. Kısa çalışma kabulünden sonra çalışanlara ilan panosunda işçilere duyuru yapılmadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılmalıdır.

13-İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde bu hususu Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı iş günü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır.

14-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 İŞKUR tarafından ödenir. Oranlamada küsurat çıkması halinde, küsuratlar tama iblağ edilir.

15-İşverenin, Sigorta prim borcu veya vergi borcu olması kısa çalışma ödeneğinden yararlanmasını etkilemez.

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

17-Bir başka işverene ait işyerinde sigortalı olarak çalışan kişi, kendi işyeri olması halinde kendi işyeri için kısa çalışma ödeneğine başvurabilir.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayacaklar.

- 1-) Sosyal güvenlik destek primi ödenenler, (Emekliler)
- 2-) Raporlu olanlar, yıllık ücretli veya ücretsiz izinde olanlar,
- 3-) Kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olmayanlar,
- 4-) Son 3 (Üç) yıl içinde 450 gün altında sigortalı çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar,

Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı ve Ödenmesi.

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ı kadar olacaktır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, **aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini** (2020 yılı için 4.414,50 TL damga vergisi kesilmemiş hali) **geçmemelidir.**

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde **çalışılmayan süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenecektir.** Ödemeler PTT Bank aracılığı ile yapılacaktır.

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 bildirilmelidir.

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.** (40.ıncı madde kapsamındaki 1 haftalık çalışma süresi olarak kabul edilecek tutarın işveren yarısından (3,5 gün) ödemekte sorumlu olup, kalan 3,5 günlük tutar için yıllık ücretli izinli gösterilebilir veya 3,5 günlük ücreti işveren izin kullanmaksızın ödeyebilir.)

Kısmi süreli çalışma ödeneği ödenen işyerleri hariç **ayın tamamında kapalı olan işyerlerinde aylık prim ve hizmet belgelerinde "18-Kısa Çalışma Ödeneği" kapsamında 30 gün eksik gösterilen işyerlerinde çalışanların prim günleri ile prime esas kazanç tutarları gelecekte sorun yaşamamaları için mutlaka -0- olmalıdır.**

Söz konusu kısa çalışma ödeneği için daha detaylı bilgiye, Kurumca istenen formlara, tablolara ve elektronik ortamda başvurulacak adreslere <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği> linkten ulaşabilirsiniz.

Kısa çalışma ödeneği için İş-Kur'a müracaat eden/edecek olan işveren veya yetkililerinin yukarıdaki hususlara uymalarını önemle hatırlatırız. (Y.T. 29.02.2020)

Bilgilerinize sunarız.

Ş.A. Yeminli Mali Müşavirlik A.Ş.