

KISA ÇALIŞMA BİLGİ NOTU

KISA ÇALIŞMA NEDİR?

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğe göre;

- genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz veya **zorlayıcı sebeplerle**,
- İşyerinde uygulanan **çalışma süresinin**, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak **en az 1/3 oranında azaltılması** veya,
- Süreklilik koşulu aranmaksızın **en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması**

hallerinde, işyerinde **üç ayı aşmamak üzere** kısa çalışma yapılabilir.

Kısa çalışmada ücretin ödenmesi ve ödeneğin verilmesinin yöntemi:

1. İşveren 3 ayı aşmamak üzere çalışma süresinin en az 1/3 oranında azaltılması suretiyle yapılan kısa çalışmada bu kapsamdaki çalışanlarına;
 - ilk bir hafta için yarım ücret ödeyecek,
 - ilk bir hafta sonrasındaki sürede işçilerin çalışmadıkları sürelerin ücretleri işsizlik sigortası fonundan ödenecek. Çalıştıkları sürenin ücreti ise işverence ödenmeye devam edecek. İkramiye ve sosyal yardımlar ise TİS kapsamındaki çalışanlara tam olarak işverence ödenecek.
2. İşveren 3 ayı aşmamak üzere en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması suretiyle yapılan kısa çalışmada bu kapsamdaki çalışanlarına;
 - ilk bir hafta için yarım ücret ödeyecek,
 - ilk bir hafta sonrasındaki sürede işçilerin ücretleri işsizlik sigortası fonundan ödenecek. İkramiye ve sosyal yardımlar ise TİS kapsamındaki çalışana tam olarak işverence ödenecek.

Kısa çalışma ödeneğinin hesabı:

Günlük kısa çalışma ödeneği miktarı; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır.

Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemiyor. Buna göre; 2020 yılı için damga vergisi hariç en çok kısa çalışma ödeneği tutarı 4.414,50 TL/ay'dır. Diğer örnekler aşağıdaki gibidir.

	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

İşverence kısa çalışma başvurusunun yapılmasının şartları:

Yeni koronavirüsten olumsuz etkilenen ve bu sebeple kısa çalışma uygulamasından yararlanmak isteyen işverenler T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sn. Zehra Zümrüt Selçuk'un 22 Mart 2020 tarihli açıklamasında belirtildiği üzere elektronik ortamda yapabilecek.

Buna göre İşverenin;

- kısa çalışma talep formunu,
- kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi ve
- işyerlerinin durumlarını ispatlayan belgeleri,

İŞKUR İl Müdürlüklerine ve Hizmet Merkezine özel olarak oluşturulan elektronik posta adresleri aracılığıyla göndermesi gerekiyor.

İşveren talep formunda başvuru nedenini, dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı sebep Covid-19 olarak işaretlemelidir.

Kısa çalışmaya tüm çalışanlar için başvurulabilir; dolayısıyla kısa çalışma ödeneğinden tüm çalışanlar saat ücretli-aylık ücretli çalışanlar ayrımı yapılmadan faydalanabilir.

İşveren ayrıca varsa toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına da yazılı bildirimde bulunur.

Kısa çalışma başvuru talebinin değerlendirilmesi:

Kısa çalışma taleplerinin değerlendirilmesi ile ilgili olarak Bakanlık Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca alınan kararlar uyarınca, İş Müfettişlerince, İŞKUR Yönetim Kurulunca alınan Covid-19 Sebebiyle Yapılacak Kısa Çalışma Uygulaması Kararı uyarınca yapılacak uygunluk tespiti incelemeleri, işyerine gidilmeksizin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında veya Grup Başkanlıklarında sadece ilgili başvuru evrakı ve ekleri üzerinden ve tespit tutanağı düzenlenmeksizin gerçekleştirilecek.

İnceleme sürecinde başvuru evrakında eksiklik olduğunun değerlendirilmesi halinde, ivedilikle işverenler ile irtibata geçilerek, söz konusu eksik evrakların elektronik ortamda intikal ettirilmesi istenecek ve inceleme evrak bazında ivedilikle tamamlanacaktır.

Uygunluk tespitinin sonucu İŞKUR tarafından işverene bildirilecek. İşveren bu sonucu işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan edecek ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirecek. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılması gerekiyor.

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.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartları:

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanun'un 50. maddesine göre 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** çalışmış ve son üç yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olması*)

gerekir.

Kısa çalışma ödeneği uygulama süresi:

- Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır. Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.
- Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanacak ve her ayın sonunda aylık olarak ödenir.
- Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.
- Kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir.
- Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanun'un m.24/III ve m.40'da öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.
- İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 5510 sayılı Kanun gereğince ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na aktarılır.
- Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi, işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunda öngörülen koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.

- 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 uygulamasında işyerlerinin denetimi:

- Kısa çalışma uygulamasına ilişkin işyerlerinin denetimi iş müfettişlerince yapılır.
- Kısa çalışma uygulaması devam eden işyerlerinde yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan işçilerin çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve Kurum iş müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur.
- 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.
- Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.
- İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erecektir. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.