

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ İLE İLGİLİ BİLGİLER

1. Giriş

- 18 Mart 2020 tarihinde Koronavirüs (Covid-19) kapsamında açıklanan Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketinde yer alan “**Kısa Çalışma Ödeneğinin devreye alınarak, bundan faydalanmak için gereken süreçlerin kolaylaştırılması ve hızlandırılması**” çerçevesinde çalışmalar devam etmektedir.
- İŞKUR Yönetim Kurulunca Yeni Koronavirüs (Covid-19) nedeniyle; “**Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Dönemsel Zorlayıcı Sebep**” gerekçeli “**Kısa Çalışma Başvurularının**” yapılabilmesi için karar alınmıştır.
- Covid-19 salgınından olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma uygulamak isteyen işverenler, **23 Mart 2020 tarihinden itibaren** Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezlerine özel olarak oluşturulan elektronik posta adreslerine gerekli belgeleri göndermek suretiyle başvurabilecektir.

2. Kısa Çalışma Uygulaması

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak **en az 1/3 oranında** azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, **işyerinde 3 ayı aşmamak üzere** sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Kavram	Tanım
Genel Ekonomik Kriz	Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlardır.
Bölgesel Kriz	Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlardır.
Sektörel Kriz	Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlardır.
Zorlayıcı Sebepler	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.

2.1. Kısa Çalışma Kapsamında Sağlanan Hizmetler

- ✚ İşçilere **kısa çalışma ödeneği** ödenecektir.
- ✚ **Genel Sağlık Sigortası primleri** ödenecektir.

2.2. İşyerinde Kısa Çalışma Uygulanabilmesi İçin Gereken Şartlar

Başlık	Açıklama
İŞKUR'a Başvuru	İşverenin; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde <u>İŞKUR'a başvuruda bulunması</u>
Uygunluk Tespiti	İş Müfettişlerince yapılan <u>uygunluk tespiti</u> sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespiti gerekmektedir.

2.3. İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilmesi İçin Gereken Şartlar

- ✚ İşverenin **kısa çalışma talebinin** iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu **uygun bulunması**
- ✚ İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, **çalışma süreleri ve prim ödeme şartlarını sağlamış olması**
 - Kısa çalışmanın başladığı tarihten **önceki son 120 gün kesintisiz** hizmet akdine tabi olmak
 - Son üç yıl içinde en az 600 gün** süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olmak
- ✚ İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu **kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması**

2.4. Kısa Çalışma Talebinde Bulunulması ve Talebin Değerlendirilmesi

- ✚ İşverenler, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle **Kısa Çalışma Talep Formunu** ve **kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi** tanzim ederek kısa çalışma başvurusunda bulunulabilir.
- ✚ Kısa çalışma başvuruları, **işçiler adına işverenler tarafından yapılır.** İşçiler kısa çalışma talebinde bulunamaz.
- ✚ Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığının işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarınca iddia edilmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde konu, İŞKUR Yönetim Kurulunca değerlendirilerek karara bağlanır.
- ✚ Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar için diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurular için Yönetim Kurulu Kararı aranmaz.
- ✚ Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerle ilgili Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir.
- ✚ İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu 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.

2.5. Yeni Tip Koronavirüs (Covid-19) Etkili Kısa Çalışma Talebinde Bulunulması ve Talebin Değerlendirilmesi

- ✚ Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan kentinde ortaya çıkan ve birçok ülkede tesirini gösteren yeni tip Koronavirüsün (Covid-19) olası etkileri dikkate alınarak "**dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep**" kapsamında kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır.
- ✚ Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işveren; buna ilişkin kanıtlarla birlikte [Kısa Çalışma Talep Formu](#) ile [Kısa Çalışma Yaptırılacak İşçilere İlişkin Bilgileri İçeren Listeyi](#) bağlı olduğu İŞKUR biriminin [elektronik posta adresine](#), elektronik posta göndermek suretiyle kısa çalışmaya başvuru yapabilir.
- ✚ Başvuruların işyerine gidilmeden de belge üzerinden hızlı bir şekilde sonuçlandırılabilmesi için koronavirüsten olumsuz etkilenildiğine dayanak teşkil eden belgelerin başvuruya eklenmesi önem taşımaktadır. Gerektiğinde işverenle irtibata geçilerek ilave belgeler talep edilebilecektir. İşverenlere başvurusunun alındığı yine aynı yolla en kısa sürede bildirilecek ve başvurular uygunluk tespiti amacıyla Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına gönderilecektir.

2.6. Uygunluk Tespitine Yönelik Genel Bilgiler

Aile ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca alınan kararlar uyarınca, Bakanlık İş Müfettişlerince İş Kurumu Yönetim Kurulunca alınan Covid-19 Sebebiyle Yapılacak Kısa Çalışma Uygulaması Kararı uyarınca yapılacak uygunluk tespiti incelemelerinde aşağıdaki hususlar dikkate alınacaktır;

- ✚ Tüm incelemeler mahalline gidilmeksizin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında veya Grup Başkanlıklarında sadece ilgili 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 işyerleri ile ilgili olarak yapılan uygunluk tespiti incelemelerinde ise, durumu ortaya koyacak ilgili belgeler yeterli olacaktır.
- ✚ Uygunluk tespitine ilişkin olarak Bakanlık İş Müfettişlerince rapor niteliğinde yazı düzenlenecektir. Söz konusu yazı ve ekleri, Kurum İl Müdürlüklerine Kep adresi üzerinden elektronik ortamda gönderilecek olup ıslak imzalı hali ise işyerlerinin dosyasında muhafaza edilmek üzere bilahare gönderilecektir.

2.7. İşverene Kısa Çalışma Talebinin Sonucunun Bildirilmesi

- Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerden dolayı işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu, İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işverene, İŞKUR tarafından bildirilir. İşveren de durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır. Kısa çalışma talebi uygun bulunan işveren Kurumca bildirilen sürede Kısa Çalışma Bildirim Listesini güncelleyerek gönderir.
- Koronavirüsten olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma talep eden işverenlere başvurularının sonucu, elektronik posta yoluyla taleplerini gönderdikleri adrese yapılır. Talebi uygun bulunan işverenler, Kurumca bildirilen sürede Kısa Çalışma Bildirim Listesini güncelleyerek başvuru yaptıkları İŞKUR biriminin elektronik posta adresine gönderir.

2.8. Kısa Çalışma Ödeneği Süresi, Miktarı ve Ödenmesi

- Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son 12 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, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın 5'inde 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 işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi ile eksik gün gerekçesi "18-Kısa Çalışma Ödeneği" olarak bildirilir.
- Kısa çalışma ödeneğinin süresi 3 ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır.
- Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanununun 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.
- 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.

Örnek Hesaplama

Kazanç Tutarları	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 TL	1.765,80 TL	13,4 TL	1.752,40 TL
Son 12 Ay 4.000 TL ile Çalışan	4.000,00 TL	2.400,00 TL	18,22 TL	2.381,78 TL
Son 12 Ay 8.000 TL ile Çalışan	8.000,00 TL	4.414,50 TL (+)	33,51 TL	4.380,99 TL
(+) Hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyeceği için ödenecek aylık kısa çalışma ödeneği miktarı bu şekilde hesaplanmıştır. 2020 yılında brüt asgari ücret 2.943,00 TL'dir. Aylık 7.357,50 TL yi aşan ücretlerde sabit 4.414,50 TL.				

2.9. Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsili

- İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden,
- İşçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte işçiden, tahsil edilir.

2.10. Kısa Çalışma Ödeneği Alınan Süre İçin Ödenen Primler

- İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için **genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir.**
- Söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmaz.

2.11. Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi

- İşverenin, kısa çalışma uygulaması devam ederken, **normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu** Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere **6 işgünü önce yazılı olarak bildirmesi zorunludur.**
- Bildirimde belirtilen tarih itibariyle kısa çalışma sona erer.
- Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

2.12. Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi

Kısa çalışma ödeneği alanların ödeneği aşağıdaki durumların varlığı halinde kesilecektir.

- + **İşe girmesi**
- + **Yaşlılık aylığı** almaya başlaması
- + Herhangi bir sebeple **silâh altına alınması**
- + Herhangi bir kanundan doğan **çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması**
- + **Geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda** geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle

2.13. İşverenin Kayıt Tutma Zorunluluğu

Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin **kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.**

2.14. Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Dosyalar

- + **Kısa Çalışma Talep Formunu** [buradan](#) indirebilirsiniz.
- + **Kısa Çalışma Yaptırılacak İşçilere İlişkin Bilgileri İçeren Listeyi** [buradan](#) indirebilirsiniz.
- + **Kısa Çalışma Başvurularında Kullanılacak E-Posta Adreslerini** [buradan](#) indirebilirsiniz.

2.15. Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Bilgi Erişimleri

- + **Türkiye İş Kurumu internet sitesinde yer alan “Kısa Çalışma Ödeneği Duyurusuna”** [buradan](#) erişebilirsiniz.
- + **Türkiye İş Kurumu internet sitesinde “Kısa Çalışma Ödeneğine” ilişkin metne** [buradan](#) erişebilirsiniz.