



Kısa Çalışma Ödeneği Başvurularında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

Kısa Çalışma ödeneğinden yararlanmak için, İŞKUR' un ilgili müdürlüklerine yazılı olarak veya bu müdürlüklerin eposta adreslerine elektronik olarak,

- Kısa Çalışma Ödeneği Başvuru Formu (Formda, işyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasını, işyeri İŞKUR numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasının belirtmesi gerekir)
- Kısa çalışma uygulanacak işyeri listesi ile başvuru yapılması gereklidir.

Başvuru formunun imza sirkülerinde yer alan yetkili bir kişi tarafından imzalanması gerekmektedir.

Yapılacak kısa çalışma ödeneği başvurularında:

1. **Kısa Çalışmanın Uygunluk Tespitine İlişkin Belgeler** (Devlet tarafından kapatılan işyerlerinde işletme ruhsatı, işveren tarafından karar alınması halinde yönetim kurulu kararı gibi belgeler)
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) bulunması gereklidir.

“Korona Virüs veya Diğer Nedenlerle Ekonomik Sıkıntı Yaşayan İşverenler Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilir” konulu 16/3/2020 tarihli 71 sayılı sirkülerimiz ile “Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Şartları Kolaylaştırıldı” konulu 25/3/2020 tarihli 78 sayılı sirkülerimiz yayımlanmıştır. Son günlerde kısa çalışma ödeneği başvurularında aşırı artış olması nedeniyle aşağıdaki hususların bilinmesi yararlı olacaktır.

Kısa Çalışma Ödeneği (KÇÖ) işyerindeki çalışma süresinin işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmuş olması halinde işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.



Kısa Çalışma Ödeneği Başvuruları

Kısa Çalışma ödeneğinden yararlanmak için, İŞKUR' un ilgili müdürlüklerine yazılı olarak veya bu müdürlüklerin eposta adreslerine elektronik olarak,

- Kısa Çalışma Ödeneği Başvuru Formu (Formda işyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasını, işyeri İŞKUR numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasının belirtmesi gerekir) (Bu form yazı ekinde sunulmuştur)
- Kısa çalışma uygulanacak işyeri listesi (Bu form yazı ekinde sunulmuştur) ile başvuru yapılması gereklidir.

Başvuru formunun imza sirkülerinde yer alan yetkili bir kişi tarafından imzalanması gerekmektedir.

Yapılacak kısa çalışma ödeneği başvurularında;

1. Kısa Çalışmanın Uygunluk Tespitine İlişkin Belgeler (Devlet tarafından kapatılan işyerlerinde işletme ruhsatı, işveren tarafından karar alınması halinde yönetim kurulu kararı gibi belgeler)
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) bulunması gereklidir.

Kısa Çalışma Ödeneğine Başvuru Yaparken Bilinmesi Gereken Hususlar

1. İşverenin birden çok işyeri olması halinde, her bir SGK numarası için ayrı ayrı başvuru yapılması gerekmektedir. Her işyeri için de çalışmanın azaltılması konusunda çalışan sayısı değil, çalışma süresinin üçte biri dikkate alınmaktadır.
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 başvurulabilir.



4. Kısa çalışma ödeneğine yapılan başvurunun olumlu sonuçlanması şartıyla, kısa çalışma ödeneği işyerindeki faaliyetin kısmen veya tamamen durduğu tarihten itibaren başlayacaktır.
5. 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 başlamaktadır.
6. Kısa çalışma ödeneği, her ayın sonunda aylık prim ve hizmet belgesi SGK'ya verildikten sonra, kısa çalışma yapılan günlere göre hesaplanarak PTT Bank aracılığıyla çalışanlara ödenmektedir. Çalışanlar PTT şubelerine giderek, TC Kimlik numaralarına yatırılan kısa çalışma ödeneklerini alabileceklerdir.
7. Uygunluk tespiti yapıldıktan sonra İŞKUR' a verilen kısa çalışma yapacak işçi listesinde değişiklik (azaltma, artırma veya isim değiştirme) yapılması mümkündür ancak bu durum yeni talep olarak değerlendirilmektedir.
8. 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) eklenmemelidir. Yıllık izin döneminde ücretin işveren tarafından ödenmesi gerekir. Bu nedenle kısa çalışma uygulanacak işyeri listesine bu kapsamdaki sigortalıların eklenmemesi daha doğru olacaktır.
9. 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) değil (01-istirahat) kodu olmalıdır.
10. 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.
11. Ayın tamamında faaliyetin durması nedeniyle kısa çalışma ödenen işçilere, işveren tarafından ücret ödenerek SGK' ya **gün** ve kazanç bildirim yapılsa, gün bildirim 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 kısmi olarak uygulandığı dönemde ise, kısa çalışma döneminde işçilere ödenecek ücret, SGK' ya aylık prim hizmet belgesi ile bildirim yapılması gereken günün kazançlarına dahil edilebilir.



12. 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 bildirmek gerekmektedir.
13. 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 gerekmektedir. Kısa çalışma kabulünden sonra çalışanlara ilan panosunda işçilere duyuru yapılmadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.
14. Emekli işçiler için sosyal güvenlik destek primi ödendiğinden, bu kişiler adına işsizlik sigortası primi yatırılmadığından emekli işçiler kısa çalışma ödeneğinden yararlanamaz. Sadece işsizlik sigortası primi ödeyen işçiler bu uygulamadan yararlanabilir.
15. İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı iş günü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.
16. Cumhurbaşkanlığı, Bakanlıklar veya ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından faaliyeti durdurulan işyerleri 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 ermektedir.
17. 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.
18. İşverenin, Sigorta prim borcu veya vergi borcu olması kısa çalışma ödeneğinden yararlanmasını etkilemez.
19. Daha önce farklı bir gerekçeyle kısa çalışmadan yararlanmış olan işyerleri de Covid-19 kapsamında kısa çalışmadan yararlanabilirler.
20. Bir başka işverene ait işyerinde sigortalı olarak çalışan kişi, kendi işyeri olması halinde kendi işyeri için kısa çalışma ödeneğine başvurabilir.

Kaynakça: <https://www.turmobil.org.tr/sirkuler/detailPdf/d9230f56-5eae-4095-8568-8acb76f97c9e/kisa-calisma-odeneği-basvurularında-dikkat-edilmesi-gereken-hususlar>

ORKA PDF YARDIM: <http://orka.com.tr/dosyalar/winiceberg/kisa-calisma-talep-formu-1.pdf>

