KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ NEDİR? NASIL FAYDALANILIR ?

25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinigeçici olarak önemli ölçüde azaltması(1/3) veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hallerinde, işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin düzenlemedir.

Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlar Bölgesel kriz olarak nitelendirilmektedir.

Üç ayı geçmemek üzere **(Ek:RG-9/11/2018-30590)**4447 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesinde sayılan gerekçelerle; işyerinde uygulanan 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 durdurulmasına Kısa çalışma adı verilmektedir.

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 durumları, Zorlayıcı sebep olarak nitelendirilmektedir.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı  işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunması gerekmektedir.

İşveren bildiriminde;

a) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu belirtmek,

b) İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasını, işyeri İŞKUR numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını belirtmek,

c) Manyetik ve yazılı ortamda Kurumca belirlenen formatta hazırlanan kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi Kurum birimine teslim etmek,zorundadır.

**Kısa Çalışma İle Kısa Çalışma** **Ödeneği Alma Şartları**

26.03.2020 tarihli 31080 sayılı resmi gazetede yayınlanan 7226 sayılı torba kanunla kısa çalışma ödeneği almak için gerekli şartlar yumuşatılmıştır.

**MADDE 41 –** 4447 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 23 – 30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2 nci maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder.

Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Bu madde kapsamında yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır. Denilmektedir.

Kısa Çalışma ödeneğinde süre şimdilik 3 ay ile sınırlıdır.İşletmenizde yada işyerinizde şartları sağlayan kişilerle normal şartlarda 45 saatlik çalışma süreniz, 15 saat eksilmesi veya 6 iş günü çalışmanız 2 gün çalışılamaması, kısaca 4 gün ve 30 saat çalışma şekline dönüşmesi hatta hiç çalışılmaması( valilik kararıyla kapatılması) halinde kısa çalışma ödeneğine başvurulacaktır. Kısa Çalışma ödeneğinde şartları sağlanması halinde üst sayısı sınırlaması yoktur ancak gerekli şartlar sağlayan kişilere ve önceden kısa çalışma ödeneği alan işyerleri,Covid-19 sebebiyle kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilecektir.Kısa çalışma uygulaması yaptığınız tüm işçiler için İŞKUR’a başvurabilirsiniz.Kısa Çalışma ödeneğinde SGK ve Vergi Dairesi Borçları dikkate alınmaz.Yabancı işçilerde kısa çalışma ödeneğinden yararlanır. Emekli olup haklarında uzun vade sigorta primi kesilmeyenleriçin kısa çalışma ödeneğinden faydalanılamayacaktır.

**Kısa Çalışma İle Kısa Çalışma** **Ödeneğinin Miktarı Ve Ödenmesi**

1. Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre **(Mülga ibare:RG-9/11/2018-30590)** (…)  işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150’sini geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır. Kısa çalışma ödeneği, 4447 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesine aykırı olmamak koşuluyla aynı Kanunun 50 nci maddesindeki esaslara göre ödenir.

2020 Kısa Çalışma Ödenek Miktarları

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Son 12 aylık SPEK brüt aylık  ortalaması | Hesaplanan kısa  çalışma ödeneği tutarı | Damga vergisi | Ödenecek kısa  çalışma ödeneği miktarı |
| 2.943 T.L | 1765,8 T.L | 13,40 | 1752,40 |
| 3.500 T.L | 2100 T.L | 15,94 | 2084,06 |
| 4.000 T.L | 2400 T.L | 18,22 | 2381,78 |
| 4.500 T.L | 2700 T.L | 20,49 | 2679,51 |
| 5.000 T.L | 3000 T.L | 22,77 | 2977,23 |
| 5.500 T.L | 3300 T.L | 25,05 | 3274,95 |
| 6.000 T.L | 3600 T.L | 27,32 | 3572,68 |
| 6.500 T.L | 3900 T.L | 29,60 | 3870,40 |
| 7.000 T.L | 4200 T.L | 31,88 | 4168,12 |
| 7.500 T.L | 4414,5 T.L | 33,51 | 4380,99 |
| 8.000 T.L | 4414,5 T.L | 33,51 | 4380,99 |
| 10.000 T.L | 4414,5 T.L | 33,51 | 4380,99 |

Kısa çalışma ödeneği asgari ücretin 1,5 katını geçemez(4.414,50 T.L)

(2) Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma süresi kadardır.

(3) Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır.

(4)  Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.

(5) Kısa çalışma ödeneği, uygunluk tespitinde belirtilen süreyi aşmamak kaydıyla fiilen gerçekleşen kısa çalışma süresi üzerinden verilir.

(6) 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.

(7) İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır.

(8) 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.

 (9)  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.

(10) Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez.

(11) İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.

Kısa Çalışma Ödeneğinde İlk Bir Haftanın Sgk’ya Bildirimi

Zorlayıcı nedenlerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde ödemeler başvuru tarihinden itibaren bir haftalık süreden sonra başlar. Örneğin 28 Mart itibariyle kısa çalışma başvurusunda bulunan bir iş yerinde27’sine kadar çalışan kişinin 27 günlük ücretini işveren ödeyecektir. 28 Mart -3 nisan arasındaki 7 günlük ücretin yarısını yine işveren tarafından ödenecekolup 8incigün olan 4 Nisan itibariyle işverenler kısa çalışma ödeneğinden yaralanmaya başlayacaktır.

Kısa çalışma ödeneğine başvuran işverenler4857 sayılı İş Kanunun40ıncı maddesine göre çalışılamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içerisinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödeyecektir. Burada bu bir haftalık yarım ücret ödenen sürenin SGK’ya nasıl bildirileceği sorusu ortaya çıkmaktadır.

İşveren tarafından yarım olarak ödenen 7 günlük ücret, 7 gün karşılığı ve SPEK alt sınırından az olmamak kaydıyla prime tabidir ve SGK’ya18 -kodu ile kısa çalışma olarak bu şekilde tam ücret gibi bildirilecektir. İsteyen işverenler ise 7 günlük ücreti işçiye tam olarak ödeyebilir. Tam ücret ödenmesi halinde herhangi bir kısıtlama yoktur keza sigorta primi bildirilmiştir.

**Kısa Çalışma Ödeneğinin Denetimi Ve DurdurulmasıDeğişik:Rg-9/11/2018-30590)**

(1) Kısa çalışma uygulamasına ilişkin işyerlerinin denetimi iş müfettişlerince yapılır.

(2) 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 iş müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur.

 (3) Kısa çalışma başvurularında talebin uygunluğunun tespiti için Bakanlık tarafından 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan giderler İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Bu kapsamdaki harcamalar için Bakanlık tarafından belirlenecek tutar her ayın 25’inde talep edilir. Talep edilen bu tutar, bildirimin yapıldığı ayın en geç son gününe kadar İşsizlik Sigortası Fonundan, Bakanlığın bildireceği banka hesabına aktarılır. Bu madde kapsamında aktarılan tutarlardan, herhangi bir sebeple Bakanlık hesabında fazla kalan miktarlar, bir sonraki ayda talep edilecek miktardan düşülür. Bu maddede belirtilen tarihlerin hafta sonu tatili veya resmi tatil gününe denk gelmesi halinde takip eden ilk iş günü işlemler gerçekleştirilir. Ödeme işlemi gerçekleştikten sonra giderlere ilişkin bilgi ve belgelerin birer nüshası İşsizlik Sigortası Fonuna gönderilir.

**Kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi**

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâhaltına 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 itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir.

**İşverenin kayıt tutma zorunluluğu**

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

**Kısa çalışmanın erken sona ermesi**

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 itibariyle kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler hakkında 7 ncimaddenin  11 inci fıkrasına göre işlem yapılır.

Umarım bu yazımda birazda olsun değerli okurlarıma faydam dokunabilmiştir. Covid-19’suz günler dilerim,Sağlıcakla kalın.

**Salih BOŞDURMAZ**

**Sosyal Güvenlik Denetmeni**

Sabotoprakmail.com

Kaynakça:

(1): <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200326M1-1.htm>

(2): <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>

(3): <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.14960&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>

(4):<http://www.muhasebetr.com/yazarlarimiz/vedatilki/061/>