

SİRKÜLER NO: 2020/12

Konu: Kısa çalışma başvurularında getirilen kolaylıklar hk.

ÖZET:

Koronavirus salgınıyla mücadele kapsamında açıklanan ve Ekonomik İstikrar Kalkanı adı verilen önlem paketinin içeriği **2020/10** sayılı sirkülerimizle duyurulmuştur.

Önlem paketinde yer alan kısa çalışma uygulamasında, TBMM’nde kabul edilen yasa değişikliği de dikkate alınarak getirilen kolaylıklar bu sirkülerin konusunu oluşturmaktadır.

1. Son 120 gün hizmet akdine tabi olma şartı 60 güne düşürülmüştür.
2. Son 3 yıl içinde en az 600 gün prim ödemiş olma şartı 450 güne düşürülmüştür.
3. Kısa Çalışma Ödeneği başvurularının elektronik ortamda gerçekleştirilecektir.
4. İş müfettişleri tarafından işyerlerinde yapılması gereken fiili uygunluk denetimi *mahalline gidilmeksizin başvuru evrakı ve ekleri üzerinden gerçekleştirilecektir.*

ANA HATLARIYLA KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI:

1. Kısa çalışma uygulamasının tanımı

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle 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 (Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir.) sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

- **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.

Bu dönemde yapılacak başvurularda “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel zorlayıcı sebep” seçilecektir. (Kısa Çalışma Talep Formunun 8-Başvurunun nedeni kısmındaki dördüncü kutucuk)

2. Kısa Çalışma Kapsamında sağlanan destekler;

- İşçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesi,
- Genel Sağlık Sigortası primleri ödenmesi

3. Başvuru

Başvuru için her işyeri için Kısa Çalışma Talep Formu ve Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi ile birlikte aşağıda yer alan dokümanlar ile birlikte ilgili İŞKUR birimine teslim edilmesi gerekecektir.

- İşverenin kısa çalışma talebine ilişkin gerekçeli ve yazılı beyanı,
- Ücret Bordroları,
- İşçi ücretleri, sigorta primi ve vergi kesintilerinin ödeme kayıtları,
- Kısa çalışma talep edilen döneme ait çalışma sürelerini gösteren ve işçi imzalarını içeren belgeler (puantaj kayıtları, işçi takibinin yapıldığı elektronik dökümler vb.),
- Cari yıl ve bir önceki yıla ait; geçici gelir beyannameleri ile tasdikli mali tabloların kayıtları, üretimde meydana gelen artış ve azalış miktarlarını gösteren belgeler veya aynı döneme ait söz konusu bilgileri içerir nitelikte düzenlenmiş tasdikli bir mali analiz raporu,
- Alınan ve iptal edilen siparişlere ve sözleşmelere ilişkin belgeler,
- Varsa faaliyetin kısmen ya da tamamen durduğuna ilişkin belgeler,
- Varsa işyerindeki toplu iş sözleşmesi tarafı sendika ile kısa çalışma uygulanmasına ilişkin düzenlenmiş protokol,
- Varsa yangın, deprem, sel, su baskını, salgın hastalıklar gibi mücbir sebeplerin varlığını gösteren belgeler,
- Varsa konuya ilişkin diğer belgeler.

Bu dönemde yapılacak başvurular e-mail yoluyla yapılacak, belgelerin bilahare elden de teslim edilmesi istenebilecektir.

4. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilme şartları

- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması
(Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 60 gün, hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde en az 450 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar)
- Kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması

Bu dönemde 120 günlük süre 60 gün, 600 günlük süre ise 450 gün olarak uygulanacaktır.

5. Başvurunun değerlendirilmesi

İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle Türkiye İş Kurumu tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir. Daha sonra ise İş müfettişlerince normal şartlarda işyerlerinde uygunluk denetimi yapılmaktadır. Krizde ise bu denetim evrak üzerinden yapılacaktır.

6. Kısa çalışmanın süresi

- Kısa çalışma ödeneğinin süresi **üç ayı aşmamak kaydıyla** işverence başvuruda belirtilen ve kurumca da uygun görülen kısa çalışma süresi kadardır.
- Kısa çalışma gerekçeleri (genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizlerin süresi ile zorlayıcı sebep halleri) üç ayı aşırsa dahi, kısa çalışma, en çok üç ay süreyle uygulanacaktır.
- Kısa çalışmanın süresinden önce bitmesi mümkündür. İşveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar verirse, bunu, Türkiye İş Kurumunun ilgili birimine, varsa toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya ve işçilere altı iş günü önceden yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.
- Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler işverenden faizi ile birlikte geri alınır.
- Kısa çalışma ödemeleri, her işçinin hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir.
- Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

7. Kısa çalışma ödeneği miktarı

- Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki 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, çalışmadığı süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir.
- Ödemeler PTT Bank aracılığı ile yapılmaktadır.
- Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.

Kısa çalışma ödeneği tutarına ilişkin örnek hesaplama:

(2020 yılında brüt asgari ücret 2.943,00 TL'dir.)

	Ortalama Aylık Kazanç	Kısa Çalışma Ödeneği	Damga Vergisi	Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği
Son 12 ayda asgari ücretle çalışan	2.943,00	1.765,80	13,40	1.752,40
Son 12 ayda 5.000 TL ile çalışan	5.000,00	3.000,00	22,77	2.977,24
Son 12 ayda 12.000 TL ile çalışan	12.000,00	4.414,50 (*)	33,51	4.380,99

(*) Hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyecektir.

- Kısa çalışma süresi boyunca kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak verilir.
- Bu süre boyunca söz konusu işçilerin fiilen çalıştıkları süreler için sigortalılık bildirimlerine devam edilir.
- Kısa çalışma kapsamındaki fiilen çalışılmayan süreler için ise yalnızca genel sağlık sigortası primleri işsizlik sigortası fonundan karşılanır.
- İşyerinde zorlayıcı sebeplerle (salgın hastalık vb.) kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır. Bu bir haftalık süre içerisinde ise 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 ise kısa çalışma yapılan süreyle **orantılı olarak** işveren ve Kurum tarafından ödenecektir.

8. Diğer hususlar

- Kısa çalışma yapılan süreler için, kısa çalışmaya tabi tutulan işçiler adına SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi ile eksik gün gerekçesi "**18-Kısa Çalışma Ödeneği**" olarak bildirilir.
- Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.
- Ücretsiz iznin aksine kısa çalışma ödeneği başvurularında çalışanların rızası aranmamaktadır.
- Kısa çalışma uygulamasından yararlanmanın temel koşulunun **mevcut istihdamı korumak** olduğu unutulmamalıdır.

Bilgilerinize sunarız.

PARETO YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK
BAĞIMSIZ DENETİM DANIŞMANLIK LTD. ŞTİ.