



T. C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Manisa Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü

BİLGİ NOTU

Koronavirüs (COVID-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle, ülkemizde istihdamı korumak, işçilerimizin ekonomik kayıplarını engellemek ve iş dünyamızın üretim potansiyelini muhafaza ederek geliştirmek gayesini taşıyan Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasının inceliklerini, son dönemde uygulamanın etkinliğini artırabilmek hedefiyle yürürlüğe konulan değişiklikleri ve bu dönemde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak bildirimlerin nasıl olması gerektiği gibi hususları aşağıda sizler için değerlendirdik.

Faydalı olması ve evde kalınması ümidiyle...

1- KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI NE DEMEKTİR?

Kısa Çalışma Uygulaması 4447 sayılı yasanın ek 2 inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir (1/3) oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak (Cumhurbaşkanı kararıyla 6 aya kadar uzatılabilir) üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Örneğin; 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesi gereğince bir işyerinde olağan çalışma süresi haftalık en çok 45 saattir. Bu süre aksi kararlaştırılmamış ise haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtılır. Eğer kanunda sayılan ve yukarıda belirtmiş olduğumuz sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma süresi 30 saat veya bu süresinde altına inerse (Haftanın 6 günü günlük 7.5 saat üzerinden çalışılan bir işyerinde 4 gün çalışılması veyahut günlük 9 saat üzerinden haftada 5 gün çalışılan bir işyerinde 3 gün çalışılması gibi) yahut işyerinin tamamında veya bir bölümünde faaliyet en az dört hafta süreyle durdurulur ise kısa çalışma uygulaması değerlendirilebilir.

2- KISA ÇALIŞMA UYGULAMASINA SEBEP OLAN HALLER NASIL TANIMLANIR?

2.1. Genel Ekonomik Kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlardır.

2.2. Bölgesel Kriz: Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlardır.

2.3. Sektörel Kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlardır.

2.4. Zorlayıcı Sebepler: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenlerdir.

Yeni Koronavirüs (COVID-19) salgını bu kapsamda "["dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep"](#) olarak kabul edilmiştir.

3- KISA ÇALIŞMA UYGULAMASINDA İŞÇİLERE HANGİ HAKLAR SAĞLANMAKTADIR?

- Kısa çalışma uygulaması devam ettiği sürece işçilere kısa çalışma ödeneği ödenir.
- Kısa çalışmaya konu sürelerin Genel Sağlık Sigortası primleri de İŞKUR tarafından karşılanır.

4- KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI SÜRESİNCE SİGORTALI VE BAKMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞU KİŞİLER SAĞLIK YARDIMLARINDAN YARARLANABİLİRLER Mİ?

Bu uygulama süresince GSS primleri İŞKUR tarafından ödendiği için, sigortalılarımız ve bakmakla yükümlü oldukları eş, çocuk, anne ve babaları sağlık yardımlarından aynen yararlanmaya devam ederler.

5- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ BAŞVURUSU İŞÇİ TARAFINDAN YAPILABİLİR Mİ?

HAYIR! Kısa çalışma uygulamasına başvuru ancak işveren tarafından yapılabilir.

6- SGK PRİM BORCU VEYA VERGİ İDARESİNE VERGİ BORCU BULUNAN İŞVERENLER BU UYGULAMAYA BAŞVURABİLİRLER Mİ?

İşverenin sigorta prim borcu yahut vergi borcunun bulunması kısa çalışma uygulamasından yararlanılmasına engel teşkil etmemektedir.

7- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE NASIL BAŞVURABİLİRİM?

Koronavirüs salgını nedeniyle tüm başvurular Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine gidilmeksizin elektronik ortamda alınmaktadır. İşyerinizin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün e-posta adresine başvurunuzu yapabilirsiniz.

İşverenler, [iskur.gov.tr](#) adresinden temin edebilecekleri;

- Kısa Çalışma Talep Formu
- Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesi ile başvurularını yapabilirler.

İşverenlerimiz, Türkiye İş Kurumunun aşağıda görülen web adresi üzerinden kısa çalışma uygulaması için yukarıda bahsedilen talep formu ve işçi listesi ile başvurunun yapılacağı e-posta adreslerine ulaşabilirler.

<https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/basvuru-icin-gerekli-belgeler-ve-il-iletisim-adresleri/>

8- İŞVEREN BAKIMINDAN KISA ÇALIŞMA UYGULAMASINDAN YARARLANMA ŞARTLARI NELERDİR?

İşverenin; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde İŞKUR'a başvuruda bulunması ve İŞ MÜFETTİŞLERİNCE yapılan "UYGUNLUK TESPİTİ" sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir.

9- İŞÇİNİN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANABİLME ŞARTLARI NELERDİR?

- İşverenin kısa çalışma talebinin iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması,
- Kısa çalışmaya tabi tutulan işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte gerekli çalışma sürelerini ve prim ödeme şartlarını sağlamış olması. Burada değinilen husus, işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihten geriye dönük son 60 gün içinde hizmet akdine tabi olarak çalışıyor olması ve bununla birlikte son 3 yıl içinde 450 gün prim ödemiş olmasıdır. **Burada hatırlatmalıyız ki; işçinin son 60 gün içinde hizmet akdinin devam ediyor olması yeterli olup, herhangi bir sebeple örneğin raporlu olması nedeniyle eksik gün bildiriminde bulunmuş olması hak kaybı doğurmamaktadır.**
- İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması gerekmektedir.

10- BAŞVURULAR NE KADAR SÜREDE SONUÇLANDIRILIR?

25 Mart 2020 tarihinde yayımlanan 7226 sayılı yasa ile Kısa Çalışma Uygulaması başvurularının başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılması öngörülmüştür.

11- BAŞVURUMUN SONUCUNU NASIL ÖĞRENECEĞİM?

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.

12- İŞÇİYE ÖDENECEK KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN TUTARI NEDİR?

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki 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.

Bu halde, bir işçiye bugün için damga vergisi kesintisinden sonra ödenebilecek net;

En az günlük tutar, **58,41 TL'dir**. Aylık olarak ise en az **1.752,40 TL'dir**.

En fazla ise günlük **146,03 TL**, aylık **4.380,99 TL'dir**.

13- İŞÇİ KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİ HANGİ TARİHTE, NEREDEN ALABİLİR?

İşçilerimiz kısa çalışma ödeneklerini her ayın beşinde, PTT Bank aracılığı ile alabilmektedirler.

14- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ ALINAN SÜRELERDE SİGORTA PRİMLERİM ÖDENİR Mİ?

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından ödenmektedir. Söz konusu dönemde kısa (iş kazası, meslek hastalığı) ve uzun vadeli (malullük, yaşlılık, ölüm) sigorta primleri ise ödenmez.

15- KORONAVİRÜS SALGINI GEREKÇESİYLE NE ZAMANA KADAR BAŞVURU YAPABİLİRİM?

İşverenlerimiz 30.06.2020 tarihine kadar kısa çalışma başvurusunda bulunabilirler. Bu süreyi 31.12.2020 tarihine kadar uzatmaya Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı yetkilidir.

16- İŞYERİNDE ÇALIŞAN YABANCI İŞÇİLERDE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ ALABİLİRLER Mİ?

EVET! Belirtilen şartları taşımaları halinde çalışma izni sahibi yabancı işçilere de kısa çalışma ödeneği ödenir.

17- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANAN İŞVEREN İSTİHDAM TEŞVİKLERİNDEN İSTİFADE EDEBİLİR Mİ?

EVET! Kısa çalışma uygulaması istihdam teşviklerinden yararlanmaya engel teşkil etmez.

18- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HANGİ SÜRELER İÇİN ÖDENİR?

Kısa çalışma ödeneği, çalışma sürelerinin azaltılması yahut faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulması nedeniyle, işçinin ay içinde işyerinde çalışmadığı süreler için ödenir. Bu süre üç ayı aşmamak şartıyla kısa çalışma yapılan süre kadar olacaktır.

19- KISA ÇALIŞMAYA BAŞVURMAM İÇİN İŞYERİNDE KAÇ İŞÇİ ÇALIŞMASI GEREKİYOR?

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanılabilmesi için işyerinizde asgari işçi çalıştırma şartı yoktur. Bir işçiniz dahi olsa yararlanabilirsiniz.

20- İŞYERİNDE ÇALIŞAN BÜTÜN İŞÇİLERİM İÇİN BU HİZMETTEN YARARLANABİLİR MİYİM?

EVET! Tüm işçileriniz için kısa çalışma ödeneği hizmetinden yararlanabilirsiniz.

21- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ ALINAN GÜNLER SGK'YE NASIL BİLDİRİLİR?

İşçiye kısa çalışma ödeneği ödenen günler için işveren tarafından ayrıca bir prim ödemesi söz konusu değildir. İşçinin fiilen çalışmadığı yani işyerinde bulunmadığı ve bu süreler için ödenek aldığı günler Sosyal Güvenlik Kurumu'na **Kısa Çalışma Ödeneği-18 kodu** ile aylık prim ve hizmet belgesinde eksik gün olarak bildirilecektir.

22- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANIRKEN İŞÇİYİ İŞTEN ÇIKARABİLİR MİYİM?

4857 sayılı İş Kanunumuzun 25 inci maddesi ikinci fıkrasında düzenlenen “Ahlak ve İyi niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri” dışında işçi işten çıkarılmamalıdır.

23- BİRDEN FAZLA ŞUBESİ OLAN İŞVERENLER NASIL BAŞVURU YAPACAKLAR?

Eğer birden fazla şubeniz var ise her bir şube için ayrı ayrı bağlı olunan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne elektronik ortamda başvuruda bulunmanız gerekmektedir.

24- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ ALAN BİR İŞÇİ EMEKLİ OLUR YAHUT İŞTEN AYRILIRSA NE YAPMALIYIM?

Eğer, ödenekten yararlanmakta olan bir işçi, emekli olur, işten kendi isteğiyle ayrılır, askere gider yahut sağlık raporu sebebiyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya başlar ise bu durumun gecikmeksizin İŞKUR'a bildirilmesi gerekmektedir.

25- ZORLAYICI SEBEPLE KISA ÇALIŞMA UYGULAMASINDA İLK 7 GÜN'E (BEKLEME SÜRESİ) DİKKAT EDİLMELİDİR!

Koronavirüs salgını gibi zorlayıcı sebeple kısa çalışma uygulamasında İŞKUR tarafından yapılacak ödemeler 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesi üçüncü bendinde ve 40 ıncı maddesinde öngörülen 7 günlük sürenin sonunda başlayacaktır. Bu ilk 7 günlük bekleme süresinde işçiye günlük ücretinin yarısı tutarında ücretin işveren tarafından ödenmesi gerekmektedir.

26- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HACZEDİLEBİLİR Mİ?

HAYIR! Nafaka alacakları hariç haczedilemez.

27- EMEKLİ ÇALIŞANLAR İÇİN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE BAŞVURABİLİR MİYİM?

HAYIR! Sosyal güvenlik destek primine tabi olarak, 2 Nolu belge türü ile Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmekte olan işçiler için kısa çalışma ödeneği başvurusunda bulunulamaz.

28- BAŞVURU YAPTIĞIMIZ TARİHTEN SONRA, KABUL SÜRESİNE KADAR GEÇEN SÜREDE İŞÇİLERİMİZE ÖDEME YAPACAK MIYIZ?

Kısa çalışma başvurusu yapılırken hangi tarihten itibaren işçi çalıştırılmayacağı, faaliyetin kısmen ya da tamamen hangi tarihten itibaren durdurulacağı belirtilmektedir. Belirtilmiş olunan bu tarihten itibaren ilk 7 gün için (4857/40 ıncı md./bkz: Soru-25) işçinin yarım ücreti işveren tarafından ödenir. Geçen süreler içinse işverenin ücret ödeme yükümlülüğü yoktur.