



# KANIT YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

Sakıp ŞEKER Sicil No : 861  
Burhan DÜZ Sicil No :1494

Mühür No: 898  
Mühür No: 3641

Ankara YMM Odası  
Ankara YMM Odası

**Adres** : Ahlatlıbel Mah. 1822. Sok. No:70 Çankaya/ ANKARA **Tel** : (312) 417 05 96 - 489 20 18  
**Vergi Dairesi** : Doğanbey **Vergi Kimlik No** : 4960640814 **Fax:** (312) 417 66 73  
**Web:** [www.kanitymm.com.tr](http://www.kanitymm.com.tr) **E-mail** : [sakipseker@kanitymm.com.tr](mailto:sakipseker@kanitymm.com.tr) ; [burhan.duz@kanitymm.com.tr](mailto:burhan.duz@kanitymm.com.tr)

Ankara, 19.03.2020

**SÜRKÜLER NO: 2020/15**

## **FİRMA YÖNETİCİLERİ VE MUHASEBE BİRİMLERİNİN DİKKATİNE!**

### **KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ HAKKINDA BİLGİLENDİRME**

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek:2'nci maddesinde, işverenlerin genel ekonomik, sektörel ve bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde, işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiş olup, konuya ilişkin usul ve esaslar ise 30.04.2011 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte belirtilmiştir.

Koronavirüs salgını zorlayıcı sebepler arasında sayıldığından, söz konusu salgın hastalık nedeniyle işyerini kapatmak zorunda kalanlar ile bu salgından etkilenen işletmelerde çalışan personelin kısa çalışma ödeneği hakkından yararlanması mümkün bulunmaktadır.

Konuya ilişkin açıklamalarımız aşağıdaki gibidir.

#### **1- Kısa Çalışma Uygulaması Nedir?**

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 asmamak** üzere (Cumhurbaşkanı kararı ile 6 aya kadar uzatılabilir) sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

#### **a) Kısa çalışma uygulaması bakımından “Genel Ekonomik” kriz**

Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlardır.

#### **b) Kısa çalışma uygulaması bakımından “Bölgesel Kriz”**

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

#### **c) Kısa çalışma uygulaması bakımından “Sektörel Kriz”**

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

#### **d) Kısa çalışma uygulaması bakımından “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- Kısa Çalışma Nasıl Uygulanır?**

İşyerinde Kısa Çalışma Uygulanabilmesi için; İşverenin; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu yönünde **İŞKUR'a başvuruda** bulunması ve Is Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin bu durumlardan etkilendiğinin tespit edilmesi gerekmektedir.

#### **3- İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilmesi İçin Hangi Koşullar Gerekmiştir?**

a) İşverenin kısa çalışma talebinin is müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması,

b) İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması (Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son **120 gün hizmet** akdine tabi olanlardan **son üç yıl içinde en az 600 gün** süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar).

c) Is müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması gerekmektedir.

#### **4- Kısa Çalışma Talebinde Nasıl Bulunulur? Talep Nasıl Değerlendirilir?**

İşverenler, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle Kısa Çalışma Talep Formunu ve kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi manyetik ve yazılı ortamda doldurarak kısa çalışma başvurusunda bulunulabilir.

a) 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, İSKUR Yönetim Kurulunca değerlendirilerek karara bağlanır.

b) Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar için diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurular için Yönetim Kurulu Kararı aranmaz.

c) Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerle ilgili Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir.

d) Is 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.

#### **5- İşverene Kısa Çalışma Talebinin Sonucu Nasıl Bildirilecektir?**

a) Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerden dolayı işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğunun Is Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işverene **ISKUR tarafından bildirilir**.

**b)** İşveren de durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılmadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.

**c)** Kısa çalışma talebi uygun bulunan işveren Kurumca bildirilen sürede Kısa Çalışma Bildirim Listesini güncelleyerek gönderir.

#### **6- Kısa Çalışma Ödeneği Süresi, Miktarı ve Ödenmesi**

**a)** 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**. (Azami 4.381.-TL)

**b)** Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için, **işçinin kendisine** ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Ödemeler PTT Bank aracılığı ile yapılmaktadır.

**c)** Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.

**d)** Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve isin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.

**e)** Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak verilir.

**f)** 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.

**g)** Kısa çalışma ödeneğinin süresi **üç ayı asmamak** kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır ve kısa çalışma ödemeleri, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir.

**h)** Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

**ı)** Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve isin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenir.

**j)** Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan **haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için** aylık olarak verilir.

**k)** 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.

**l)** Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı asmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır ve kısa çalışma ödemeleri, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir.

**m)** Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

**n)** 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. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir.

**o)** 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.

## **7- Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsili Nasıl Gerçekleşecektir?**

a) 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.

b) Kısa Çalışma Ödeneği Alınan Süre İçin Ödenen Primler işçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için genel sağlık sigortası primleri ödenmektedir. Söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmaz.

Aşağıda 2020 yılı için aylık kısa çalışma ödeneği hesabı verilmiştir.

## **8- Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi**

a) İşverenin, kısa çalışma uygulaması devam ederken, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçiler altı işgünü önce yazılı olarak bildirmesi zorunludur.

b) Bildirimde belirtilen tarih itibariyle kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

## **9- Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi**

Kısa çalışma ödeneği alanların **işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması**, herhangi bir sebeple silah altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle isinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir.

Saygılarımızla.

**KANIT YEMİNLİ MALİ  
MÜŞAVİRLİK A.Ş.**